



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU TIMUR

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAHAN (LKIP)

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

2022



**MANIS-MANIS SIBUAH SALAK,
PETIK SEBUAH HINGGA SETANDAN
ABDI NEGARA ASN BERAKHLAK,
JADI PANUTAN SURI TAULADAN**

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat nikmat Kesehatan, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah memasuki tahun kedua pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021-2026 dan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia periode Tahun 2021-2026 telah selesai.

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan 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, sebagai bentuk pertanggungjawaban yang menggambarkan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam kurun waktu 1 tahun. terkait keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan serta upaya penyelesaian dari setiap kendala yang dihadapi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 maupun RPJMD Tahun 2021-2026. Selain itu, Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah merupakan wadah sebagai alat ukur tingkat keberhasilan dari pencapaian kinerja selama 1 tahun sehingga dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan dan memperbaiki capaian kinerja di tahun yang akan datang.

Dan tak lupa pula kami mengucapkan banyak terimakasih atas kerja sama dan dukungan seluruh jajaran BKPSDM serta staf yang telah berupaya keras untuk mencapai target kinerja meskipun pada pelaksanaan kegiatan masih ditemukan banyak hambatan dan kendala.

Kami menyadari bahwa penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM masih sangat jauh dari sempurna akan tetapi melalui laporan ini dapat memberikan informasi public dan menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki kualitas pelaporan kinerja di masa mendatang.

Akhir kata, saya selaku Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengucapkan terima kasih dan apresiasi yang setinggi – tingginya kepada seluruh aparatur BKPSDM yang telah bekerja keras menyelesaikan Laporan Kinerja ini:



Malili, Februari 2023

Kepala Badan,



Dra. ROSMIYATI ALWY,MM

Pangkat : Pembina Utama Muda

Nip. 19650110 198602 2 004



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR DIAGRAM	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Maksud Dan Tujuan.....	2
1.3 Gambaran Umum Perangkat Daerah.....	2
1.4 Sumber Daya Aparatur.....	4
1.5 Permasalahan Utama/Isu Strategis Perangkat Daerah.....	6
1.6 Landasan Hukum.....	7
1.7 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II PERENCANAAN KINERJA	10
2.1 Rencana Strategis Tahun 2021-2026.....	10
2.2 TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS.....	11
2.3 INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU).....	12
2.4 PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN (PK) TAHUN 2022.....	13
2.5 RENCANA ANGGARAN PERUBAHAN BKPSDM Tahun 2022.....	14
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	15
3.1 CAPAIAN KINERJA ORANISASI.....	15
3.2 ANALISIS CAPAIAN KINERJA.....	17
3.3 CAPAIAN SASARAN STRATEGIS I.....	23
3.3.1 Analisis Capaian Kinerja Per Indikator Kinerja Sasaran Strategis I.....	24
3.3.2 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta solusi yang telah dilakukan.....	28
3.3.3 Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang Mendukung Pencapaian Sasaran Strategis I :.....	29

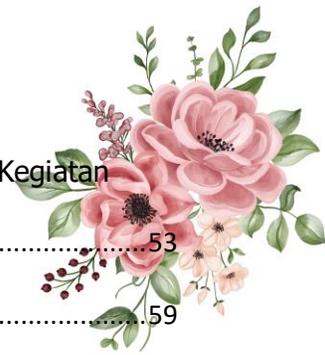


3.3.4	Analisis Terhadap Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	53
3.3.5	Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Solusi yang Telah Dilakukan	56
3.4	CAPAIAN SASARAN STRATEGIS II.....	57
3.4.1	Analisis Capaian Kinerja Per Indikator Kinerja Sasaran Strategis II.....	58
3.4.2	Perbandingan Realisasi dengan Target Kinerja.....	59
3.4.3	Perbandingan Realisasi Kinerja Triwulan I-Triwulan IV Tahun 2022	61
3.4.4	Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta solusi yang telah dilakukan.....	62
3.4.5	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran Strategis II:.....	63
3.4.6	Analisis Terhadap Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	72
3.4.7	Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Solusi yang Telah Dilakukan	75
3.5	CAPAIAN SASARAN STRATEGIS III	76
3.5.1	Perbandingan Antara Realisasi dan Target Kinerja	76
3.5.2	Perbandingan Realisasi Kinerja Triwulan I- Triwulan IV Tahun 2022	77
3.5.3	Analisis Terhadap Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	99
3.5.4	Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Solusi yang Telah Dilakukan	99
3.5.5	Realisasi Anggaran.....	100
BAB IV PENUTUP	114
4.1	Kesimpulan.....	114
4.2	Saran	115

DAFTAR TABEL



Tabel 1.1 Jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2022	4
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2022	5
Tabel 1.3 Jumlah pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan/Ruang Tahun 2022	6
Tabel 2.1 Tujuan dan Sasaran Strategis	12
Tabel 2.2 Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM Tahun 2022	13
Tabel 2.3 Pagu Anggaran Perubahan Tahun 2022	14
Tabel 3.1 Tingkat Akuntabilitas Kinerja	16
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Kualifikasi Pendidikan, Pangkat dan Golongan pada BKPSDM (Per tanggal 30 Desember 2022).....	17
Tabel 3.3 Data Pejabat Administrasi Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan dan Jenis Kelamin (Per tanggal 30 Desember 2022).....	18
Tabel 3.4 Data Pejabat Fungsional Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan dan Jenis Kelamin (Per tanggal 30 Desember 2022).....	18
Tabel 3.5 Data Pejabat Struktural Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan dan Jenis Kelamin (Per tanggal 30 Desember 2022).....	22
Tabel 3.6 Data Honorer/Upah Jasa Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan dan Jenis Kelamin (Per tanggal 30 Desember 2022).....	23
Tabel 3.7 Realisasi Indikator Kinerja Sasaran I Tahun 2022	24
Tabel 3.8 Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja Sasaran I.....	26



Tabel 3.9	Capaian Indikator Kinerja dan Anggaran Progam, Kegiatan dan Sub Kegiatan Untuk Sasaran Strategis I Tahun Anggaran 2022	53
Tabel 3.10	Realisasi Indikator Kinerja Sasaran II Tahun 2022	59
Tabel 3.11	Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja sasaran II Triwulan I- Triwulan IV Tahun 2022.....	61
Tabel 3.12	Capaian Indikator Kinerja dan Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Untuk Sasaran Strategis II Tahun Anggaran 2022	73
Tabel 3.13	Realisasi Indikator Sasaran III Tahun 2022	76
Tabel 3.14	Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja sasaran III Triwulan I- Triwulan IV Tahun 2022.....	77
Tabel 3.15	Capaian kinerja level kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	83
Tabel 3.16	Capaian kinerja pada level Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.....	84
Tabel 3.17	Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	85
Tabel 3.18	Capaian kinerja Sub Kegiatan Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA SKPD.....	85
Tabel 3.19	Capaian kinerja Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.....	87
Tabel 3.20	Capaian kinerja Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.....	87
Tabel 3.21	Capaian kinerja Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD.....	88
Tabel 3.22	Capaian kinerja Sub Kegiatan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD.	88
Tabel 3.23	Capaian kinerja Sub Kegiatan Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	89



Tabel 3.24	Capaian Kinerja Sub Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan TUSI	89
Tabel 3.25	Capaian kinerja Sub Kegiatan Bimbingan teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	90
Tabel 3.26	Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	91
Tabel 3.27	Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor ..	91
Tabel 3.28	Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	92
Tabel 3.29	Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyediaan Barang cetakan dan Penggandaan ...	92
Tabel 3.30	Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	93
Tabel 3.31	Capaian kinerja Sub Kegiatan Fasilitasi Kunjungan Tamu	93
Tabel 3.32	Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	93
Tabel 3.33	Capaian kinerja Sub Kegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	94
Tabel 3.34	Capaian kinerja Sub Kegiatan Pengadaan Mebel	94
Tabel 3.35	Capaian kinerja Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin lainnya	95
Tabel 3.36	Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	95
Tabel 3.37	Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	96
Tabel 3.38	Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	96
Tabel 3.39	Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	97
Tabel 3.40	Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan Dinas Operasional atau lapangan ..	98
Tabel 3.41	Capaian kinerja Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	98



Tabel 3.42	Capaian kinerja Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	99
Tabel 3.43	Perbandingan Capaian Kinerja dan Serapan Anggaran Sasaran Strategis III Tahun 2022.....	99
Tabel 3.44	Capaian Keuangan Tahun Anggaran 2023 BKPSDM Kab. Luwu Timur.....	101
Tabel 4.1	Capaian IKU BKPSDM 2022	114

DAFTAR DIAGRAM



Diagram 3.1	Persentase ASN yang Tidak Dijatuhi Hukuman Disiplin	24
Diagram 3.2	Persentase Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	26
Diagram 3.3	Capaian Sasaran Program 1	30
Diagram 3.4	Capaian Kinerja Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	32
Diagram 3.5	Capaian Kinerja Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK.....	33
Diagram 3.6	Capaian Kinerja Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian.....	34
Diagram 3.7	Capaian Kinerja Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian ...	35
Diagram 3.8	Capaian kinerja Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	37
Diagram 3.9	Capaian kinerja Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	38
Diagram 3.10	Capaian kinerja Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	39
Diagram 3.11	Capaian Kinerja Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	41
Diagram 3.12	Realisasi Kinerja Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center.....	42
Diagram 3.13	Realisasi Kinerja Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	43
Diagram 3.14	Capaian Kinerja Sub Kegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional.....	45
Diagram 3.15	Capaian Kinerja Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	46
Diagram 3.16	Capaian Kinerja Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.....	47
Diagram 3.17	Capaian kinerja Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	48



Diagram 3.18	Capaian kinerja Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin.....	49
Diagram 3.19	Capaian Realisasi Kinerja Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	51
Diagram 3.20	Capaian realisasi kinerja Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN.....	52
Diagram 3.21	Pencapaian Kinerja Sasaran strategis 2 Periode Renstra 2021-2026	58
Diagram 3.22	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang Bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial Dan Fungsional	58
Diagram 3.23	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur Yang Bersertifikat Kompetensi Teknis Manajerial Dan Fungsional	61
Diagram 3.24	Capaian Sasaran Program II	64
Diagram 3.25	Capaian Kinerja Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	65
Diagram 3.26	Capaian Kinerja Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti Dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang Dan Urusan Pemerintahan Umum.....	66
Diagram 3.27	Capaian Kinerja Sub Kegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan, Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi penyelenggaraan urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum.....	68
Diagram 3.28	Capaian Kinerja Kegiatan Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.....	69
Diagram 3.29	Capaian Kinerja Sub Kegiatan Penyusunan kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang	



Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi
Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan
serta Jabatan Fungsional..... 70

Diagram 3.30 Capaian Kinerja Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi
bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional,
Kepemimpinan dan Prajabatan 72

BAB I

PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang

Penilaian dan pelaporan kinerja pemerintah daerah menjadi salah satu kunci untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, efisien dan efektif. Upaya ini juga selaras dengan tujuan perbaikan pelayanan publik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Untuk itu, pelaksanaan otonomi daerah perlu mendapatkan dorongan yang lebih besar dari berbagai elemen masyarakat, termasuk dalam pengembangan akuntabilitas melalui penyusunan dan pelaporan kinerja pemerintah daerah.

Penyusunan Laporan Kinerja merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan LAKIP dilakukan dengan berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, di mana pelaporan capaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.

Proses penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dilakukan pada setiap akhir tahun anggaran bagi setiap instansi untuk mengukur pencapaian target kinerja yang sudah ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja. Pengukuran pencapaian target kinerja ini dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja setiap instansi pemerintah, yang dalam hal ini adalah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Luwu Timur menjadi dokumen laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggung-jawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Disinilah esensi dari prinsip akuntabilitas sebagai pijakan bagi instansi pemerintah ditegakkan dan diwujudkan.



Mengacu kepada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Luwu Timur disampaikan kepada Bupati selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

1.2 Maksud Dan Tujuan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Luwu Timur merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah daerah selama kurun waktu setahun dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Penyusunan Laporan Kinerja juga menjadi alat kendali untuk mendorong peningkatan kinerja setiap unit organisasi.

Selain itu, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) menjadi salah satu alat untuk mendapatkan masukan stakeholders demi perbaikan kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Identifikasi keberhasilan, permasalahan dan solusi yang tertuang dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), menjadi sumber untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang. Dengan pendekatan ini, Laporan Kinerja instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai proses evaluasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perbaikan yang berkelanjutan di pemerintah untuk meningkatkan kinerja pemerintahan melalui perbaikan pelayanan publik.

1.3 Gambaran Umum Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur (selanjutnya disingkat dengan BKPSDM Kabupaten Luwu Timur) yang awalnya bernama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Luwu Timur yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 50 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Nomor 79 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Jabatan Struktural Lingkup Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.

Berdasarkan Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 88 Tahun 2021 Tanggal 31 Desember 2021 pada pasal 4 ayat (1) dan (2) Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur yaitu:

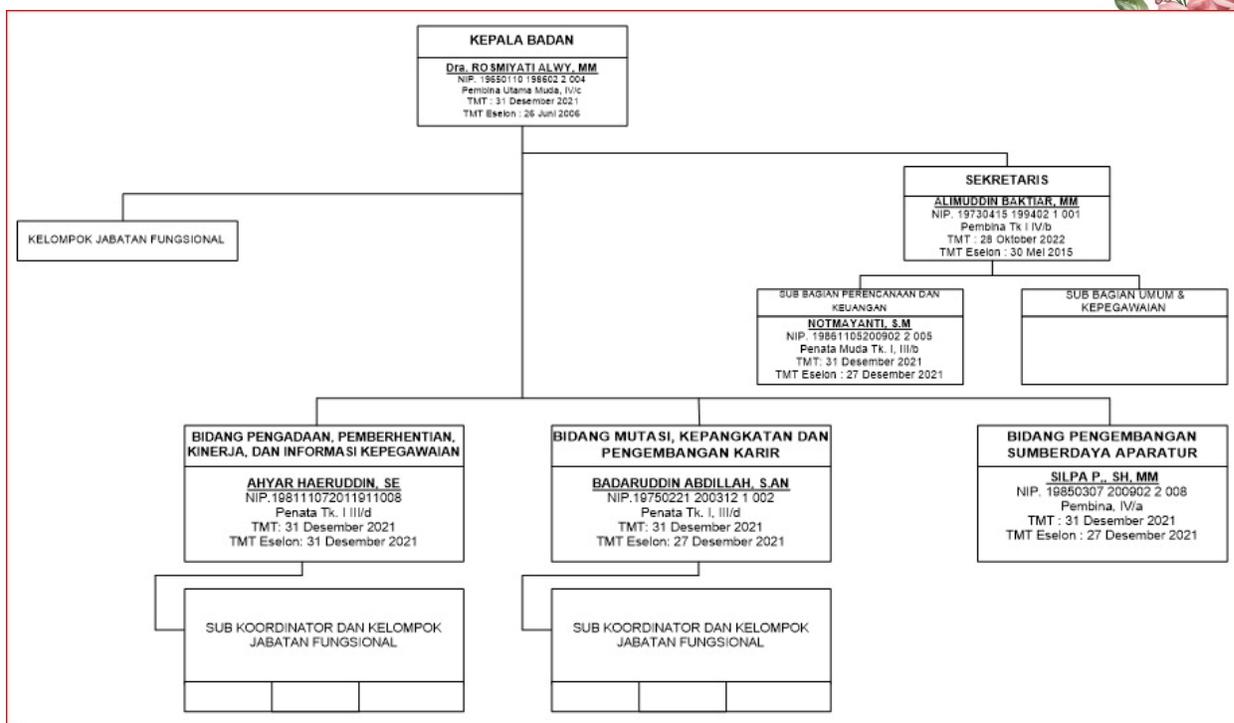


Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur yaitu Berdasarkan Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 50 Tahun 2016 Tanggal 7 Nopember 2016 pada pasal ayat Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur yaitu :

- a) Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur yaitu membantu Bupati dalam melaksanakan kewenangan otonomi daerah dibidang Kepegawaian daerah, dalam rangka terciptanya aparatur daerah yang profesional, berkualitas serta bermoral tinggi, guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan.
- b) Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur:
 - a. perumusan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan, pembinaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengadaan, pemberhentian, kinerja, dan informasi kepegawaian;
 - b. perumusan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan, pembinaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang mutasi, kepangkatan, dan pengembangan karir;
 - c. perumusan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan, pembinaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan sumber daya aparatur;
 - d. pelayanan administratif dan pembinaan Aparatur Sipil Negara pada Badan; dan
 - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas :

1. Sekretariat, terdiri atas:
 1. Subbagian Perencanaan dan Keuangan; dan
 2. Subbagian Umum dan Kepegawaian.
2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, kinerja dan Informasi Kepegawaian, terdiri atas:
 1. Sub Koordinator dan kelompok jabatan fungsional
3. Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Pengembangan Karir terdiri atas :
 1. Sub Koordinator dan kelompok jabatan fungsional
4. Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur, dan
5. Kelompok Jabatan Fungsional.



1.4 Sumber Daya Aparatur

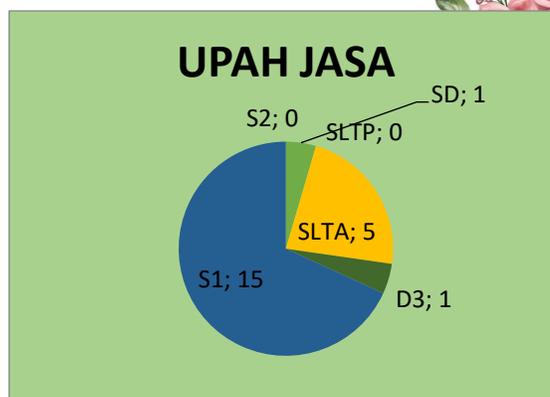
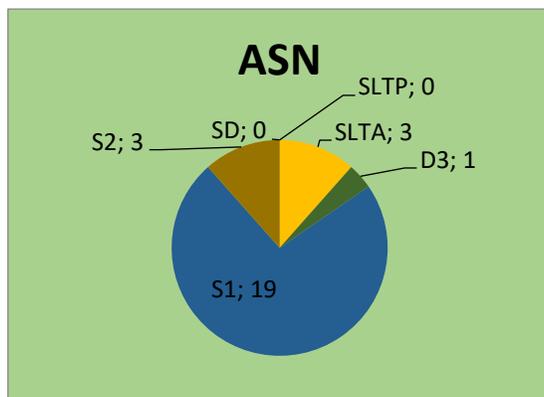
Sumber Daya Aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia saat ini memiliki aparat / personil dengan jumlah pegawai pada tahun 2022 sebanyak 26 (dua puluh enam) orang dengan tingkat pendidikan sebagaimana tersebut pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2022

	Pendidikan						Jumlah
	S2	S1	D3	SLTA	SLTP	SD	
ASN	3	19	1	3	-	-	26
Upah Jasa	-	15	1	5	-	1	22
Jumlah	3	34	2	8	-	1	48

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian

Berdasarkan tabel diatas, jumlah pegawai baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Upah Jasa dengan tingkat tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 orang (6,25%), S1 sebanyak 34 orang (70,83%), D3 sebanyak 2 orang (4,16%), SLTA sebanyak 8 orang (16,6%) dan SD sebanyak 2 orang (4,16%).



Komposisi pegawai baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Upah Jasa berdasarkan jenis kelamin sebagaimana terdapat dalam berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2022

	Jenis Kelamin	
	Laki-laki	Perempuan
ASN	12	14
Upah Jasa	10	12
Jumlah	22	26

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian

Berdasarkan tabel diatas, jumlah pegawai baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Upah Jasa sesuai jenis kelamin, laki-laki sebanyak 22 orang (47,82%), perempuan sebanyak 26 orang (56,52%).





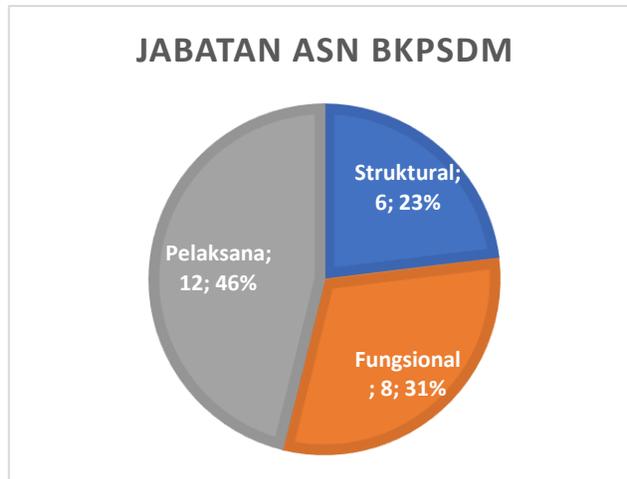
Komposisi Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur berdasarkan golongan/ruang adalah sebagaimana terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 1.3
Jumlah pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan/Ruang Tahun 2022

	Jabatan						Fungsional	Pelaksana
	Struktural							
	Eselon							
	II	IIIa	IIIb	Iva	IVb			
ASN	1	1	3	1	-	8	12	
Jumlah	1	1	3	1	-	8	12	

Sumber: Bagian Perencanaan dan Kepegawaian

Berdasarkan tabel di atas, jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan jabatan struktural sebanyak 6 orang (23,07%), jumlah pegawai fungsional sebanyak 8 orang (30,76%) dan pelaksana sebanyak 12 orang (46,15%).



1.5 Permasalahan Utama/Isu Strategis Perangkat Daerah

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

1. Aparatur Sipil Negara ditengarai masih tidak kompeten (*incompetence*) dalam menangani tugas dan fungsi di bidangnya khususnya pelayanan publik.
2. Aparatur Sipil Negara tidak terdistribusi berdasarkan kompetensi, keahlian dengan bidang tugas masing-masing (distribusi dan alokasi).



3. Aparatur Sipil Negara yang ada tidak berkualifikasi sesuai dengan kebutuhan tugas, fungsi jabatan yang diduduki (*mismatch*).
4. 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*.
 - a. Adanya Moratorium jabatan Fungsional dan penyetaraan jabatan administrasi kedalam jabatan fungsional sehingga muncul masalah terkait jabatan fungsional.
 - b. Kondisi kepegawaian yang ada masih diwarnai ketidakkonsistennya penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - c. Aparatur Sipil Negara yang ada tidak terdayagunakan secara optimal (*under employment*).

1.6 Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
3. Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;



4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/09/PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 03 Tahun 2018 tentang Tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Luwu Timur Tahun 2016–2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Luwu Timur Tahun 2018 Nomor 03);
9. Peraturan Bupati Kabupaten Luwu Timur Nomor 88 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur.

1.7 Sistematika Penulisan

Bab. I - Pendahuluan

Menjelaskan latar belakang, gambaran umum perangkat daerah, sumber daya aparatur, permasalahan utama dan isu strategis perangkat daerah, dasar hukum penyusunan LAKIP dan sistematika penyajian LAKIP.

Bab II - Perencanaan Kinerja

Menjelaskan muatan Renstra 2021 – 2026 (Renstra hasil reviu) tujuan, sasaran, indikator dan target renstra selama lima tahun, lalu penjelasan target IKU lima tahun yang dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022.

Bab III - Akuntabilitas Kinerja

A. Capaian Kinerja Organisasi



Pada Sub bab ini disampaikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja

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 efisiensi 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 dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

Bab IV – Penutup

Menjelaskan kesimpulan dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2022, permasalahan dan kendala secara umum yang dihadapi, upaya penyelesaiannya serta langkah, solusi dalam perbaikan kinerja penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan di masa yang akan datang.



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 disusun berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tatacara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam rangka mewujudkan sistem Pemerintahan yang baik (good governance) salah satunya dengan Menyusun pelaporan yang transparan, akuntabel dan dapat dipertanggung jawabkan. Pelaksanaan setiap program dan kegiatan dituangkan dalam perjanjian kinerja dalam kurun waktu 1 (satu) tahun anggaran.

2.1 Rencana Strategis Tahun 2021-2026



Perencanaan strategis merupakan kebutuhan nyata untuk mengatasi persoalan yang dihadapi atau merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan terpadu yang ditetapkan oleh pimpinan dari berbagai alternatif untuk diimplementasikan seluruh jajaran dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Perencanaan strategis merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah. Rencana strategis yang disusun oleh suatu instansi pemerintah setidaknya mengandung visi, misi, tujuan, sasaran dan program. Diharapkan instansi pemerintah dapat menyelaraskan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi. Perencanaan strategik bersama pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja serta pelaporan akuntabilitas kinerja merupakan tolak ukur penting dari suatu sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

. Sesuai dengan RPJMD Kab.Luwu Timur Tahun 2021-2026, strategi untuk mewujudkan visi Pemerintah Kabupaten Luwu Timur yaitu :

VISI

**“ Kabupaten Luwu Timur Yang Berkelanjutan dan Lebih Maju
Berlandas Nilai Agama dan Budaya”**

Dalam upaya mewujudkan visi tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur melaksanakan ***misi ke-4 (enam)*** dari Pemerintah Kabupaten Luwu Timur yaitu :



MISI IV

“Menciptakan Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Lebih Baik”

Merupakan misi yang menjadi tugas dan tanggung jawab bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tentang bagaimana mewujudkan dan menciptakan Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang lebih baik.

2.2 TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Dalam Pelaksanaan Rencana Strategis dibutuhkan suatu perumusan tujuan dan sasaran strategis sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mencapai target kinerja yang telah ditentukan dan tentunya dapat menyelesaikan beberapa hambatan dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi berdasarkan tujuan dan sasaran dibutuhkan sebuah strategi. Strategi dimaknai sebagai aktualisasi berbagai kebijakan untuk mencapai sasaran yang spesifik dan berkesinambungan. Selanjutnya, kebijakan diimplementasikan ke dalam program-program untuk mewujudkan sasaran yang ingin dicapai selama lima tahun.

Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



Tabel 2.1
Tujuan dan Sasaran Strategis

Visi RPJMD Tahun 2021-2026 : <i>"Kabupaten Luwu Timur Yang Berkelanjutan dan Lebih Maju Berlandas Nilai Agama dan Budaya"</i>		
Misi IV : "Menciptakan Pemerintahan dan Pelayanan Publik Yang Lebih Baik"		
NO	TUJUAN	SASARAN
1	Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur	Meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah Meningkatnya Disiplin Aparatur Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur

2.3 INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

Penetapan Indikator Kinerja Utama didasarkan pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah.

Pada tabel berikut ini dapat dilihat matriks hubungan antara tujuan, sasaran dan indikator kinerja utama. Dimana setiap tujuan memiliki indikator sebagai alat ukur terhadap capaian kinerja yang dilakukan.

Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM

NO	SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA UTAMA OPD	SA TU AN	Formulasi	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
	Sasaran RPJMD Yang Diacu	Sasaran Renstra OPD					
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Meningkatnya Kualitas Disiplin Aparatur	1 Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	%	$\frac{\text{Jumlah ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin}}{\text{Jumlah Keseluruhan ASN}} \times 100$	Laporan Realisasi Kinerja Sub Bidang Kinerja	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Informasi Kepegawaian
		Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia	2 Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional	%	$\frac{\text{Jumlah SDM Aparatur yang mempunyai sertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional}}{\text{Jumlah Keseluruhan ASN}} \times 100$	Laporan Realisasi Kinerja Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur	Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur
		Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Perangkat Daerah	3 Persentase Capaian Kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	%	$\frac{\text{Jumlah Total Capaian Kegiatan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota}}{\text{Jumlah Kegiatan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota}} \times 100$	Laporan Realisasi Kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan Sub Bagian Perencanaan Keuangan	SEKRETARIAT



2.4 PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN (PK) TAHUN 2022

Perjanjian kinerja merupakan bentuk perjanjian dan kesepakatan atas kinerja tahunan yang dibuat oleh pimpinan suatu instansi pemerintah dengan Bupati sebagai wujud sebuah cerminan terhadap rencana kerja yang akan dilakukan dan yang akan dicapai dalam kurun waktu 1 tahun anggaran dengan tetap berpedoman pada program dan kegiatan sehingga apa yang menjadi target yang diperjanjikan dapat tercapai secara maksimal.

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur Tahun 2022 mengacu pada Dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur Tahun 2021-2026, Dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2022, Dokumen Rencana Kerja Perubahan (Renja Perubahan) Tahun 2022 dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2022 dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perubahan (DPPA) Tahun 2022.

Perjanjian Kinerja Lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan 2022 karena terjadi perubahan target dan perubahan jumlah anggaran. Adapun tabel Perjanjian Kinerja dituangkan sebagai berikut :

Tabel 2.2
Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya disiplin Aparatur	Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	99,90%
2	Meningkatnya kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional	81,82%



3	Meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah	Persentase capaian kinerja program perangkat daerah	96%
---	--	---	-----

2.5 RENCANA ANGGARAN PERUBAHAN BKPSDM Tahun 2022

Dalam pelaksanaan IKU (Indikator Kinerja Utama) BKPSDM, rencana strategis serta program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun anggaran 2022 harus didukung dengan Anggaran APBD-P Kabupaten Luwu Timur untuk belanja sebesar **Rp10.748.258.050,-** (*Sepuluh Milyar Tujuh Ratus Empat Puluh Delapan Juta Dua Ratus Lima Puluh Delapan Ribu Lima Puluh Rupiah*).

Adapun anggaran tersebut dirinci berdasarkan program, secara lengkap anggaran tersebut disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2.3
Pagu Anggaran Perubahan Tahun 2022

No	Program	Pagu Anggaran Perubahan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota	Rp. 4.487.061.026,-
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 4.291.240.894,-
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.969.956.130,-

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA



Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kinerja suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggung jawaban yang dibuat secara periodik. Penyajian Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disusun dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintahan lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, serta sebagai wujud pertanggung jawaban dalam mencapai misi dan tujuan Pemerintah Kabupaten Luwu Timur dalam perwujudan *good governance*. Penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur yang dibuat berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

LAKIP yang disusun menyajikan informasi kinerja berupa hasil pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis akuntabilitas kinerja, termasuk menguraikan keberhasilan dan kegagalan, hambatan/kendala, permasalahan serta langkah-langkah antisipatif yang akan diambil. Selain itu laporan ini selain menjelaskan capaian kinerja yang terealisasi juga diuraikan mengenai aspek keuangan yang secara langsung mengaitkan hubungan antara anggaran negara yang dibelanjakan dengan hasil atau manfaat yang diperoleh (akuntabilitas keuangan).

Pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diukur digunakan untuk mengetahui keberhasilan BKPSDM Kabupaten Luwu Timur dalam melaksanakan program dan kegiatan selama 1 (satu) tahun anggaran. Indikator kinerja yang digunakan adalah indikator kinerja sasaran, yang dirumuskan dalam Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Luwu Timur Tahun 2021-2026.

3.1 CAPAIAN KINERJA ORANISASI

Pencapaian Target Kinerja suatu Instansi Pemerintah keberhasilan dan kegagalan suatu capaian kinerja organisasi dapat terlihat dari hasil perbandingan antara target yang telah ditetapkan dengan realisasi yang tercapai. Semakin tinggi tingkat capaian kinerja yang diperoleh maka semakin baik kinerja suatu instansi Pemerintah begitupun sebaliknya semakin



rencah capaian kinerja maka semakin buruk pula kinerja instansi tersebut. Sehingga dengan melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja dan tolak ukur untuk perencanaan pelaksanaan kegiatan di masa yang akan datang. Adapun rincian tingkat pencapaian kinerja masing-masing indikator dari sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur dapat diilustrasikan dalam gambar diagram batang berikut ini:

Tingkat akuntabilitas kinerja instansi diukur dari setiap komponen yang ada dengan kategori sebagai berikut

Tabel 3.1 Tingkat Akuntabilitas Kinerja

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1.	AA	>90	Sangat memuaskan
2.	A	>80-90	Memuaskan, memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3.	BB	>70-80	Sangat baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal
4.	B	>60-70	Baik, akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan
5.	CC	>50-60	Cukup (memadai), akuntabilitas kerjanya cukup memadai, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban
6.	C	>30-50	Kurang, sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tak perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar
7.	D	0-30	Sangat kurang, sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu perbaikan yang sangat mendasar



3.2 ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Pelaksanaan evaluasi dan analisis kerja dilakukan melalui pengukuran kinerja yang digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan program sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengukuran kinerja yang dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian yang didasarkan pada Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah diidentifikasi agar sasaran-sasaran strategis dan tujuan strategis sebagaimana ditetapkan dalam matriks strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja perubahan Tahun 2022 dapat tercapai.

Penjelasan

Tingkat keberhasilan capaian sasaran program dengan melakukan pengukuran dan analisis terhadap output hasil. Analisis juga dilakukan terhadap indikator kinerja yang tidak secara langsung mendukung capaian kinerja, namun berpengaruh terhadap perwujudan sasaran program. Analisis efisiensi penggunaan input berupa sumber daya keuangan dan manusia dilakukan terhadap tiap indikator kinerja dengan cara membandingkan capaian indikator kinerja dengan capaian penggunaan sumber daya. Efisiensi sumber daya terjadi manakala capaian indikator kinerja lebih tinggi dari pada capaian penggunaan sumber daya. Analisis efisiensi dilakukan secara terpisah antara sumber daya keuangan dan sumber daya manusia.

Yang menjadi sasaran pencapaian target kinerja BKPSDM tentunya bersumber dari data ASN se Kab. Luwu Timur. Adapun data jumlah ASN berdasarkan kualifikasinya disajikan ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Jumlah Pegawai Kualifikasi Pendidikan, Pangkat dan Golongan pada BKPSDM
(Per tanggal 30 Desember 2022)

Jumlah Pegawai Kualifikasi Pendidikan																
No	Golongan	S3/S2		S1/DIV		D1-D3		SLTA/ Sederajat		SLTP/ Sederajat		SD/ Sederajat		Total		
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L+P
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
1	IV	62	44	296	405	15	36	5	6					378	491	869
2	III	17	38	650	1333	85	376	65	61					817	1808	2625



3	II		2		32	112	156	53	4	1	2		7	-	7
4	I		1				1		2		3		1398	2465	3863
5	CPNSD														
	III		10	18									10	18	28
	II				6	14							6	14	20
	Jumlah CPNS												16	32	48
	TOTAL												1414	2497	3911

Tabel 3.3
Data Pejabat Administrasi Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan dan Jenis Kelamin
(Per tanggal 30 Desember 2022)

Jumlah Pegawai Kualifikasi Pendidikan																	
No	Pejabat Administrasi	S3/S2		S1/DIV		D1-D3		SLTA/ Sederajat		SLTP/ Sederajat		SD/ Sederajat		Total			
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L+P	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	
1	II/b							2	1					2	1	3	
2	III/a			2	3									2	3	5	
3	III/b			1										1	0	1	
4	IV/a			1										1	0	1	
	JUMLAH	0	0	4	3	0	0	2	1	0	0	0	0	6	4	10	

Tabel 3.4
Data Pejabat Fungsional Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan dan Jenis Kelamin
(Per tanggal 30 Desember 2022)

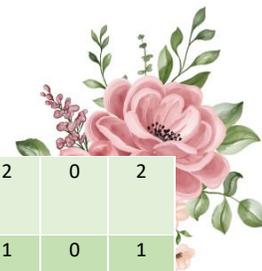
Jumlah Pegawai Kualifikasi Pendidikan																	
No	Pejabat Fungsional	S3/S2		S1/DIV		D1-D3		SLTA/ Sederajat		SLTP/ Sederajat		SD/ Sederajat		Total			
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L+P	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	
1	Fungsional Tertentu (Kesehatan)																
1	Administrator Kesehatan		3	3	12		1							3	16	19	
2	Apoteker	2	4	8	28	6	20							16	52	68	
3	Bidan		5		78		17		3					0	263	263	
4	Dokter	9	20	18	57									27	77	104	
5	Elektromedik					1								1	0	1	



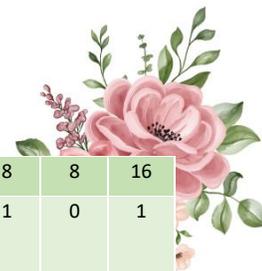
	6	Epidemiolog Kesehatan	1	1	6	17	1		1	1					9	19	28
	7	Fisioterapis					1	5							1	5	6
	8	Nutrisionis		1	1	34		4							1	39	40
	9	Penyuluh Kesehatan Masyarakat			2	15				2					3	17	20
	10	Perawat	1	2	28	130	37	135	6	17					72	284	356
	11	Perekam Medis						13							0	13	13
	12	Pranata Laboratorium Kesehatan				2	4	9							4	11	15
	13	Radografer				1	2	6							2	7	9
	14	Sanitarian	1	2	2	7	3	10							6	19	25
	15	Teknisi Elektromedis					2								2	0	2
	16	Teknisi Gigi						2							0	2	2
2		Fungsional Tertentu (Pendidikan)															
	1	Guru	8	14	439	941	45	80	18	34					510	1069	1579
3		Fungsional Tertentu (OPD)															
	1	Pengawas			15	5		1							15	6	21
	2	Administrator Kesehatan				2									0	2	2
	3	Administartor Database Kependudukan			3	3	1								4	3	7
	4	Adyatama Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif		1											0	1	1
	5	Analisis Akuakultur				1									0	1	1
	6	Analisis Hukum			2										2	0	2
	7	Analisis Kebencanaan				1									0	1	1
	8	Analisis Kebijakan			8	12	2			1					10	13	23
	9	Analisis Kepegawaian			1	1									1	1	2
	10	Analisis Ketahanan Pangan			2	3									2	3	5



11	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah	1			5		1						1	6	7	
12	Analisis Pasar Hasil Perikanan				1								0	1	1	
13	Analisis Pasar Hasil Pertanian						1						1	0	1	
14	Analisis Perdagangan			2									2	0	2	
15	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda			1	5	1							2	5	7	
16	Arsiparis		1	1	6		1		1				6	1	9	10
17	Asesor Manajemen Mutu Industri			1									1	0	1	
18	Auditor	3		7	9		1						10	10	20	
19	Instruktur			1									1	0	1	
20	Mediator Hubungan Industrial	1		1	1								2	1	3	
21	Medik Veteriner			1	1								1	1	2	
22	Pamong Budaya		1	1									1	1	2	
23	Pekerja Sosial			1	2								1	2	3	
24	Pelatih Olahraga			1	2								1	2	3	
25	Pembina Jasa Konstruksi			1	2								1	2	3	
26	Pembina Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan			1									1	0	1	
27	Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana			1	5								1	5	6	
28	Penata Penanggulangan Bencana			2									2	0	2	
29	Penata Ruang			1	3								1	3	4	
30	Peneliti			1	2								1	2	3	
31	Pengantar Kerja			1	1								1	1	2	
32	Pengawas Alat dan Mesin Pertanian				2								0	2	2	



33	Pengawas Bibit Ternak			2									2	0	2
34	Pengawas Kemetrolgian			1									1	0	1
35	Pengawas Koperasi			1	1	1							2	1	3
36	Pengawas Lingkungan Hidup			1	1								1	1	2
37	Pengawas Mutu Hasil Pertanian			2	1								2	1	3
38	Pengawas Mutu Pakan				1								0	1	1
39	Pengelola Kesehatan Ikan				1								0	1	1
40	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa				1								0	1	1
41	Pengelola Produksi Perikanan Tangkap			1									1	0	1
42	Pengendali Dampak Lingkungan	1		4									5	0	5
43	Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan		1										0	1	1
44	Penggerak Swadaya Masyarakat			4	4								4	4	8
45	Penilai Pemerintah				1								0	1	1
46	Penyuluh Hukum			1									1	0	1
47	Penyuluh Perindustrian dan Perdagangan				1								0	1	1
48	Penyuluh Pertanian	1		61	48		3	18	2				80	53	133
49	Perancang Peraturan Perundang-Undangan			1	1								1	1	2



50	Perencana	2	2	5	6	1								8	8	16
51	Perisalah Legislatif			1										1	0	1
52	Pol PP Pelaksana			2				6	2					8	2	10
53	PPUPD			2	7									2	7	9
54	Pranata Hubungan Masyarakat				4									0	4	4
55	Pranata Komputer	1		3	1									4	1	5
56	Pustakawan		1	1	5									1	6	7
57	Teknik Jalan dan Jembatan			3	1									3	1	4
58	Teknik Pengairan			4										4	0	4
59	Teknik Penyehatan Lingkungan			1	1									1	1	2
60	Teknik Tata Bangunan dan Perumahan			3	2									3	2	5
	Penera Ahli Pertama			1										1	0	1
	JUMLAH	33	59	669	148	10	46	50	63	0	0	0	0	860	207	293
					5	8	9								6	6

Tabel 3.5
Data Pejabat Struktural Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan dan Jenis Kelamin
(Per tanggal 30 Desember 2022)

No	Pejabat Struktural/ Eselon	Jumlah Pegawai Kualifikasi Pendidikan												Total			
		S3/S2		S1/DIV		D1-D3		SLTA/ Sederajat		SLTP/ Sederajat		SD/ Sederajat		L	P	L+P	
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	
1	II/a	1													1	0	1
2	II/b	12	3	13	2										25	5	30
3	III/a	12	5	28	8										40	13	53
4	III/b	11	6	59	25	1	2								71	33	104
5	IV/a	6	1	63	89	3	7	1	2						73	99	172
6	IV/b			17	13	3	3	2							22	16	38
	JUMLAH	42	15	180	137	7	12	3	2	0	0	0	0	232	166	398	



Tabel 3.6
Data Honorer/Upah Jasa Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan dan Jenis Kelamin
 (Per tanggal 30 Desember 2022)

Jumlah Honorer/Upah Jasa Kualifikasi Pendidikan																		
No	Data	S3/S2		S1/DIV		D1-D3		SLTA/ Sederajat		SLTP/ Sederajat		SD/ Sederajat		Tidak Tamat SD		Total		
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L+P
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
1	Honorer/ Upah Jasa	5	1	415	429	88	732	417	509	47	31	30	40	15	18			
	JUMLAH															1017	1760	2777

3.3 CAPAIAN SASARAN STRATEGIS I

Dalam rangka peningkatan capaian nilai Indeks Profesional ASN yang mana Indeks Profesional ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab jabatan. Maka Berdasarkan Permenpan dan RB Nomor 38 Tahun 2018 maka salah satu yang menjadi tolak ukur dimensi penilaian Indeks Profesionalitas ASN adalah Disiplin Pegawai digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian. Salah satu sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah meningkatnya disiplin aparatur. Sasaran kinerja ini mengukur seberapa besar persentase ASN yang berdisiplin baik. Untuk memperoleh hasil pengukuran kinerja terhadap disiplin pegawai dengan membandingkan antara total jumlah pegawai yang tidak dijatuhi hukuman disiplin dengan jumlah total seluruh ASN sampai dengan periode akan disusunnya pelaporan.

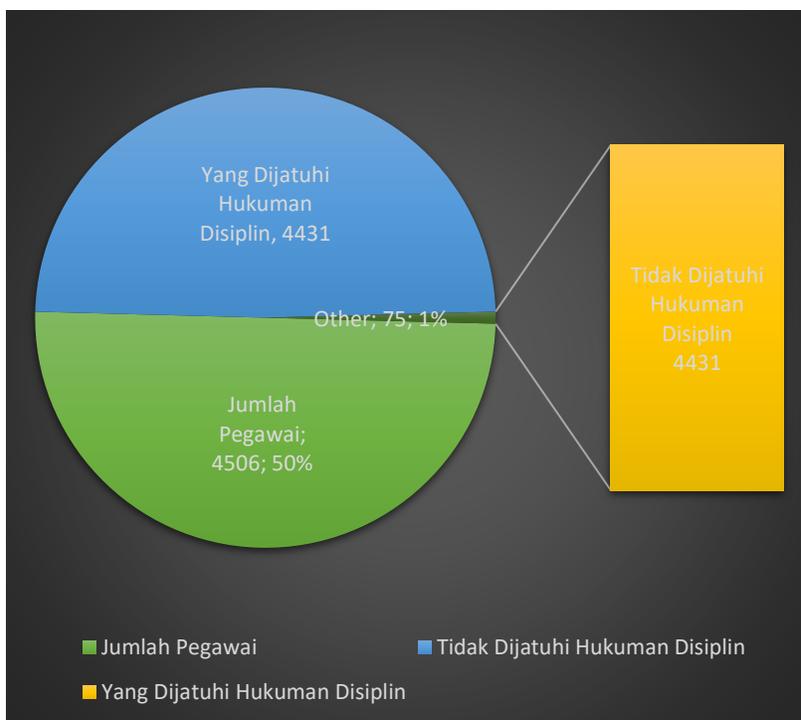
Sebagai salah satu tolak ukur peningkatan kinerja seorang ASN adalah berdisiplin baik sehingga jika dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab didasari dengan perilaku disiplin maka secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu setiap OPD seharusnya memahami dan mengerti tentang bagaimana pentingnya penerapan disiplin pegawai yang menjadi salah satu tolak ukur yang dapat menjadi pendongkrak peningkatan capaian kinerja dalam rangka peningkatan capaian nilai Indeks Profesional ASN.

Berdasarkan Periode Renstra 2021-2026 maka diagram pencapaian sasaran strategis I digambarkan sebagai berikut:



3.3.1 Analisis Capaian Kinerja Per Indikator Kinerja Sasaran Strategis I

Diagram 3.1
Persentase ASN yang Tidak Dijatuhi Hukuman Disiplin



➤ Perbandingan Realisasi dengan Target Kinerja

Tabel 3.7
Realisasi Indikator Kinerja Sasaran I Tahun 2022

No.	Sasaran Strategis I	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya disiplin aparatur	Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	99,90%	98,34%	98,44%

Analisis dan evaluasi capaian kinerja sasaran strategis pertama "Meningkatnya disiplin aparatur" Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran 2022 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Sebagai upaya meningkatkan capaian nilai Indeks Profesional ASN maka sebagai salah satu dimensi penilaian Indeks Profesional ASN adalah hal yang terkait disiplin pegawai. Sehingga melalui sasaran strategis pertama Badan Kepegawaian



dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu “Meningkatnya disiplin aparatur”. Berdasarkan sasaran strategis ini maka Program yang mendukung tercapainya sasaran ini adalah Program kepegawaian daerah dengan sasaran program “Persentase ASN yang memiliki data kepegawaian yang akurat”. Jumlah Pegawai posisi per 30 Desember 2022 adalah sebanyak 4506 pegawai terdiri dari 3911 PNS dan 595 PPPK dari jumlah ini mengalami penurunan pegawai karena adanya pegawai yang memasuki Batas Usia Pensiun (BUP) serta adanya pegawai yang pindah keluar dari Kabupaten Luwu Timur.

Untuk mengukur persentase capaian hasil Sasaran Strategis ini, langkah yang ditempuh dengan mengetahui terlebih dahulu jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin sampai dengan triwulan IV adalah sebanyak 75 orang pegawai yang terdiri dari 73 Orang pegawai yang terjaring melakukan pelanggaran disiplin karena tidak masuk disiplin masuk kerja serta 2 orang pegawai yang terjaring melakukan pelanggaran disiplin pegawai karena kasus tindak pidana korupsi (tipikor). Dari total seluruh pegawai yang ada 4506 dan yang melakukan pelanggaran disiplin sebanyak 75 orang pegawai. Sehingga total pegawai yang tidak dijatuhi hukuman disiplin adalah 4431 orang pegawai. Realisasi dari cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin dapat diperoleh dengan formulasi sebagai berikut:

Diketahui: Jumlah Pegawai = 4506 Orang
Jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin = 75 Orang
Jumlah Pegawai yang tidak dijatuhi = 4431 Orang

$$\text{Capaian IKU 1} = \frac{\text{Jumlah ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin}}{\text{jumlah keseluruhan ASN}} \times 100$$

$$= \frac{4431}{4506} \times 100$$

$$= 98,34\%$$

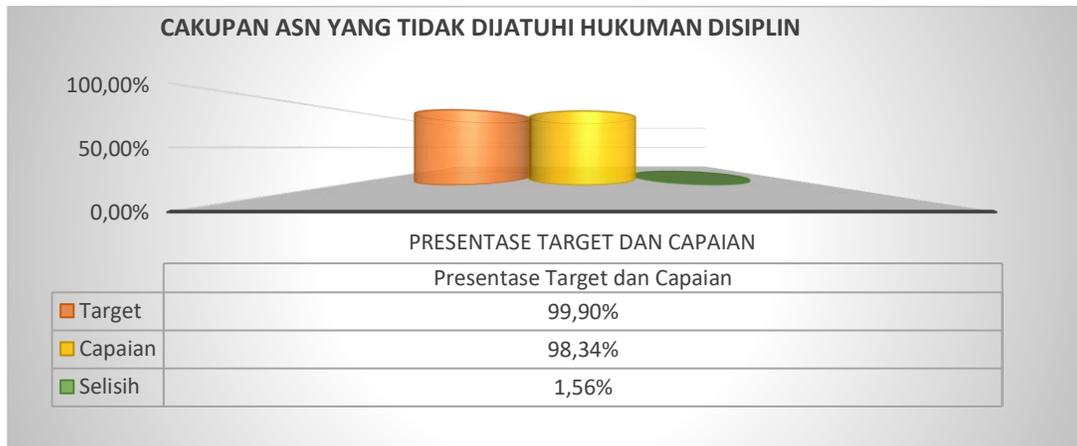
Dari hasil perhitungan capaian IKU “Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin” dari target 99,90% ASN yang berdisiplin baik terealisasi sebesar 98,34% terdapat selisih sebesar 1,56 %. sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk tahun 2022 capaian ASN yang berdisiplin baik masih terdapat 1,56% pegawai yang belum berdisiplin baik. Maka diharapkan



untuk selanjutnya akan dilakukan sosialisasi serta pembinaan terkait regulasi dan aturan terbaru terkait dengan aturan disiplin pegawai sehingga dapat memberikan edukasi dan kesadaran bagi ASN untuk meningkatkan disiplinnya.

Adapun data capaian kinerja sampai dengan tgl 30 Desember 2022 dapat dilihat pada grafik berikut:

Diagram 3.2
Persentase Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin



Dari grafik di atas menunjukkan capaian untuk realisasi Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin dapat dikatakan bahwa predikat tingkat kedisiplinan seluruh ASN sudah tergolong sangat baik karena dari target yang telah ditetapkan sebesar 99,90% sudah mencapai 98,34% sehingga capaian ini sudah sangat memuaskan.

➤ **Perbandingan Realisasi Kinerja Triwulan I-Triwulan IV Tahun 2022**

Tabel 3.8
Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja Sasaran I

No.	Sasaran Strategis I	Indikator Kinerja	Target	Realisasi			
				TW I	TW II	TW III	TW IV
1.	Meningkatnya disiplin aparatur	Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	99,90%	99,69%	98,61%	98,34%	98,34%

Penjelasan:



- ✚ Pada triwulan I jumlah pegawai di Kabupaten Luwu Timur sebanyak 4551 dengan jumlah pegawai yang terjaring melakukan pelanggaran disiplin pegawai adalah sebanyak 14 orang pegawai terdiri dari 13 orang ASN yang tidak disiplin masuk kerja dan 1 orang terlibat dalam kasus tindak pidana korupsi. Berdasarkan data tersebut dalam kurun waktu 3 bulan (januari - maret) dari total ASN se Kabupaten Luwu Timur yang ada yakni 4551 terdapat setelah dikurangi dengan jumlah ASN yang telah melakukan pelanggaran disiplin ASN diperoleh jumlah 4537 pegawai yang tidak dijatuhi hukuman disiplin atau yang dikategorikan sebagai pegawai yang berdisiplin baik. Sehingga melalui formulasi yang telah ditetapkan dalam rumus perhitungan capaian IKU I ini diperoleh Pada Triwulan I realisasi capaian indikator kinerja Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin adalah sebesar 99,69% dari target 99,90%. Berdasarkan realisasi capaian kinerja yang diperoleh maka dapat diartikan bahwa tingkat kedisiplinan ASN pada triwulan I masih sangat baik.
- ✚ Pada Triwulan II posisi jumlah pegawai yang ada sebanyak 4548 terdapat 63 Orang pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin yang terdiri dari 61 orang ASN yang disiplin masuk kerja dan 2 orang yang terlibat dalam kasus tipikor. Dari jumlah data tersebut pada triwulan II jumlah pegawai yang tidak dijatuhi hukuman disiplin adalah sebanyak 4458 dari total jumlah seluruh ASN sebanyak 4548. Sehingga melalui perhitungan berdasarkan formulasi yang ada maka realisasi capaian indikator Kinerja Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin adalah sebesar 98,61% dari target 99,90%. Dari capaian yang diperoleh di atas maka disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan ASN sampai dengan triwulan II masih tergolong baik meskipun persentase yang diperoleh mengalami penurunan dari triwulan I. hal ini disebabkan karena pada saat hari pertama masuk kerja setelah cuti Bersama hari raya idul fitri, banyak ASN yang bolos kerja dengan alasan yang tidak jelas sehingga hal ini menjadi penyebab meningkatnya angka pelanggaran disiplin ASN.
- ✚ Pada Triwulan III jumlah pegawai sampai dengan 30 September 2022 adalah sebanyak 4528 dari jumlah tersebut terdapat 75 Orang ASN yang terjaring melakukan pelanggaran disiplin ASN yang terdiri dari 73 orang pegawai yang tidak disiplin kerja dan 2 orang ASN yang terlibat dalam kasus tipikor. Sehingga dari 4528 jumlah seluruh data pegawai se Kabupaten Luwu Timur terdapat 4453 ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin. Dari perolehan angka ini maka melalui formulasi yang telah



ditetapkan maka capaian realisasi Indikator Kinerja Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin adalah sebesar 98,34%. Berdasarkan table di atas, sampai dengan triwulan ke IV dari 4506 total seluruh ASN se Kabupaten Luwu Timur, jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin adalah sebanyak 75 orang sehingga kondisi akhir ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin dari triwulan III dan triwulan IV tidak terdapat penambahan jumlah kasus sehingga jumlah capaian kerjanya sama.

3.3.2 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta solusi yang telah dilakukan

Berdasarkan tabel capaian realisasi Indikator Kinerja Sasaran Strategis I "Meningkatnya disiplin aparatur" tergambar pencapaian kinerja dari triwulan I sampai dengan triwulan IV, target kinerja selama 1 tahun adalah sebesar 99,90%. Pada triwulan I persentase capaian sasaran tergolong sangat tinggi yaitu sebesar 99,69% hal ini disebabkan karena Pada triwulan I dari 4551 total jumlah seluruh pegawai hanya terdapat 14 orang ASN yang melakukan pelanggaran disiplin sehingga jumlah pegawai yang tidak dijatuhi hukuman disiplin sebanyak 4537 orang. Sedangkan pada triwulan II persentase capaian sasaran strategis I mengalami penurunan karena bertambahnya jumlah ASN yang terjaring melakukan pelanggaran disiplin akumulasi sampai triwulan II dari 4548 ASN sebanyak 63 orang melakukan pelanggaran disiplin sehingga jumlah pegawai yang tidak dijatuhi hukuman disiplin adalah sebanyak 4485 pegawai. Penambahan ini terjadi karena pada saat hari pertama masuk kerja pasca libur cuti lebaran banyak pegawai yang bolos kerja. Untuk persentase capaian kinerja pada Triwulan III sampai dengan triwulan IV posisi jumlah pegawai yang ada sebesar 4506, akumulasi jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin pegawai adalah sebanyak 75 orang ASN sehingga jika diselisihkan jumlah ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin sebanyak 4431 orang pegawai. Pada akhir triwulan IV tidak terdapat penambahan ASN yang melakukan pelanggaran disiplin pegawai sehingga persentase capaian kinerja triwulan III dan IV konstan yaitu sebesar 98,34%. Jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan karena tidak disiplin masuk kerja dan ada pula ASN yang terjerat kasus tindak pidana korupsi. Persentase capaian setiap triwulannya mengalami penurunan hal ini disebabkan karena jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin bertambah sehingga mengurangi jumlah pegawai yang berdisiplin baik. Hal ini pun juga tentunya dipengaruhi oleh berkurangnya jumlah pegawai sampai pada akhir



tahun karena ada yang telah memasuki batas usia pensiun dan ada pula yang mutasi keluar dari Kabupaten Luwu Timur.

Sebagai upaya untuk meningkatkan capaian kinerja sasaran strategis I yaitu bagaimana mengurangi jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin dan meningkatkan kualitas pegawai yang berdisiplin baik. Maka dari itu melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selaku Pembina kepegawaian, melakukan pembinaan bagi ASN yang tidak berdisiplin baik serta melakukan sosialisasi ke Opd dan Kecamatan terkait bagaimana mematuhi aturan kepegawaian berdasarkan PP 94 tentang disiplin pegawai sehingga melalui sosialisasi ini dapat memberikan pemahaman bagi ASN untuk meningkatkan kesadaran betapa pentingnya disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam rangka perbaikan dan peningkatan kualitas kinerja ASN itu sendiri.

3.3.3 Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang Mendukung Pencapaian Sasaran Strategis I :

❖ Program Kepegawaian Daerah

Indikator Program Kepegawaian Daerah "Persentase ASN Yang Memiliki Data Kepegawaian Yang Akurat". Pada pengukuran capaian hasil sasaran Program Kepegawaian Daerah menggunakan formulasi:

$$\begin{aligned} & \textit{Persentase ASN yang Memiliki Data Kepegawaian yang Akurat} \\ & = \frac{\textit{Jumlah ASN memiliki Data Kepegawaian yang Akurat}}{\textit{Jumlah Seluruh ASN}} \times 100\% \end{aligned}$$

Diketahui:

Jumlah ASN yang memiliki data kepegawaian yang akurat : 4152

Jumlah seluruh pegawai se Kab.Luwu Timur : 4506

$$\begin{aligned} & = \frac{4152}{4506} \times 100 \\ & = \mathbf{92,14\%} \end{aligned}$$

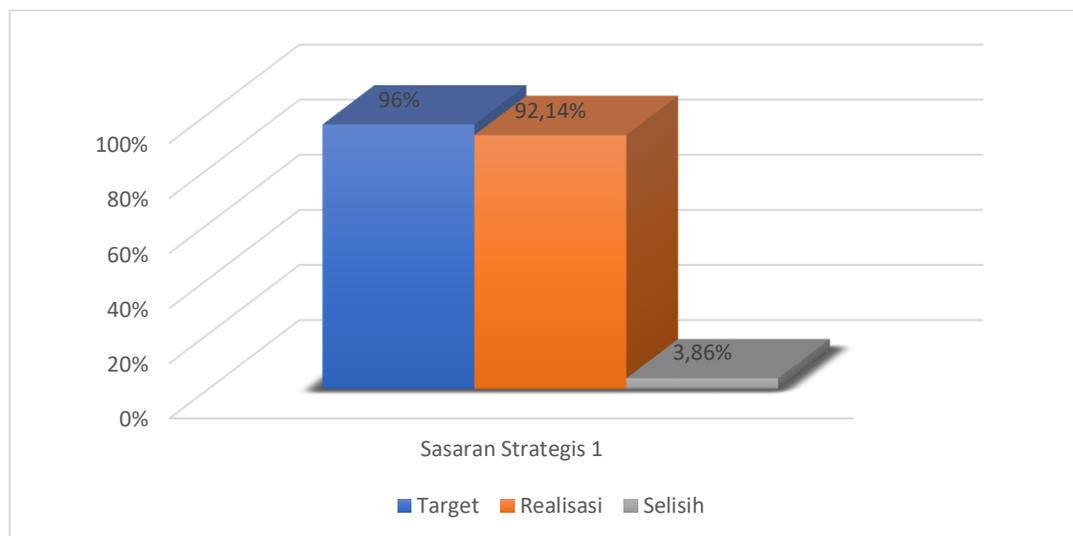
Berdasarkan perhitungan capaian sasaran level program untuk Program Kepegawaian Daerah dengan sasaran "Persentase ASN yang memiliki data



kepegawaian yang akurat” dari target **96%** terealisasi **92,14%** pegawai yang telah memiliki data kepegawaian yang akurat, dari capaian ini masih terdapat kurang lebih **3,86%** pegawai yang belum akurat dan terupdate data kepegawaiannya. Sebagai upaya memaksimalkan capaian sasaran program ini, maka diupayakan untuk memberikan penyampaian kepada seluruh OPD melalui kasubag kepegawaian untuk menyampaikan kepada setiap pegawai agar melengkapi dan mengupdate data kepegawaiannya pada Aplikasi SIMPEG.

Hasil pengukuran persentase capaian sasaran Program ini dapat terlihat pada diagram berikut ini:

Diagram 3.3
Capaian Sasaran Program 1



Kegiatan dan Sub Kegiatan yang mendukung capaian kinerja sasaran Strategis I “Meningkatnya disiplin aparatur Negara” diuraikan sebagai berikut:

1). Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Kegiatan ini memiliki indikator kinerja “Persentase ASN yang difasilitasi pengadaan, pemberhentian dan data kepegawaiannya” dengan target kinerja 95% per tahun. Untuk mengukur rata-rata capaian kinerja Kegiatan ini, diperoleh dengan dasar indikator yang telah ditentukan dengan menggunakan formulasi:



% Rata-rata realisasi Kinerja Kegiatan:

Persentase CPNS dan PPPK yang akan diterima + Persentase Jumlah Pelayanan pemberhentian ASN + Persentase Aplikasi Simpeg yang dikelola dibagi 3 sub kegiatan

$$= 399,97\%/4$$

$$= 99,99\%$$

% Capaian Kinerja Kegiatan:

% Capaian kinerja kegiatan = % Rata-rata realisasi kinerja / % target kinerja x 100

$$= 99,99 / 95 \times 100$$

$$= 105 \%$$

Penjelasan:

Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN memiliki target kinerja 95% dalam setahun dengan realisasi sebesar 99,99% (capaian kinerja sebesar 105%, capaian yang diperoleh melebihi target disebabkan karena terdapat Sub Kegiatan yang realisasinya melebihi target yaitu sub kegiatan Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian)

a) Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN.

Sasaran dari sub kegiatan ini adalah tersusunnya rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pengadaan ASN, dimana indikator dari sub kegiatan ini adalah Jumlah rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN yang disusun (formasi). Pengukuran indikator kinerja ini diperoleh dengan menggunakan formula:



= Jumlah Penyusunan formasi rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan pengadaan ASN yang terpenuhi
= 4820 Formasi

Diagram 3.4
Capaian Kinerja Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN



Berdasarkan realisasi sub kegiatan tersebut di atas dari target 4820 formasi yang disusun untuk memenuhi kebutuhan jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN telah terealisasi 100% dari target yang telah ditentukan.

b) Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK.

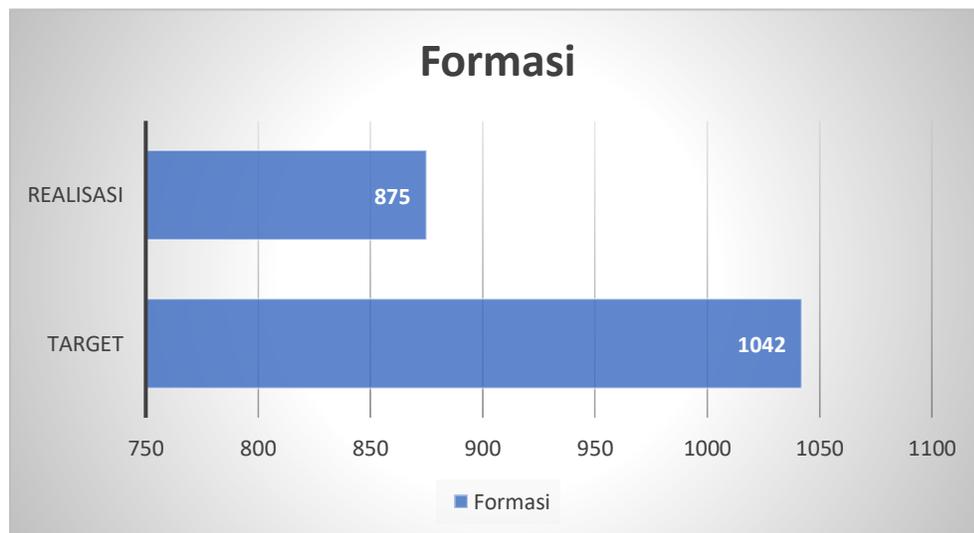
Sasaran dari sub kegiatan ini adalah tersedianya Jumlah calon CPNS dan PPPK yang akan diterima (orang), untuk sub kegiatan ini memiliki indikator kinerja Jumlah calon CPNS dan PPPK yang akan diterima. Pengukuran indikator kinerja ini diperoleh dengan menggunakan formula:

$$\begin{aligned} &= \text{Jumlah Formasi PNS dan PPPK yang terisi} / \text{jumlah formasi yang tersedia} \times 100 \\ &= \frac{875}{1042} \times 100 \\ &= 83,97\% \end{aligned}$$



Berdasarkan data di atas diketahui bahwa untuk tahun 2022 pelaksanaan seleksi ASN/PPPK jumlah target formasi/jabatan yang lowong dengan kata lain yang siap untuk dilamar adalah sebanyak 1042 formasi dan sampai pada saat pelaksanaan seleksi penerimaan ASN telah diselenggarakan jumlah peserta seleksi yang lulus tes adalah sebanyak 875 formasi yang terdiri dari 556 formasi guru dan 319 formasi tenaga Kesehatan. Berdasarkan realisasi ini, persentase yang diperoleh sebesar 83,97%. Tidak tercapainya target ini karena pada pelaksanaan penerimaan PPPK dilakukan dalam 3 tahap, namun karena adanya kebijakan dari pusat maka pelaksanaan tahap ke 3 dialihkan ke tahun berikutnya. Sehingga upaya yang dilakukan untuk memaksimalkan capaian kinerja ini salah satunya dengan melakukan koordinasi yang berkesinambungan dengan pihak BKN terkait kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan terkait proses penerimaan PPPK sehingga tidak terjadi kesalahan dalam menentukan target selanjutnya.

Diagram 3.5
Capaian Kinerja Sub Kegiatan
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK



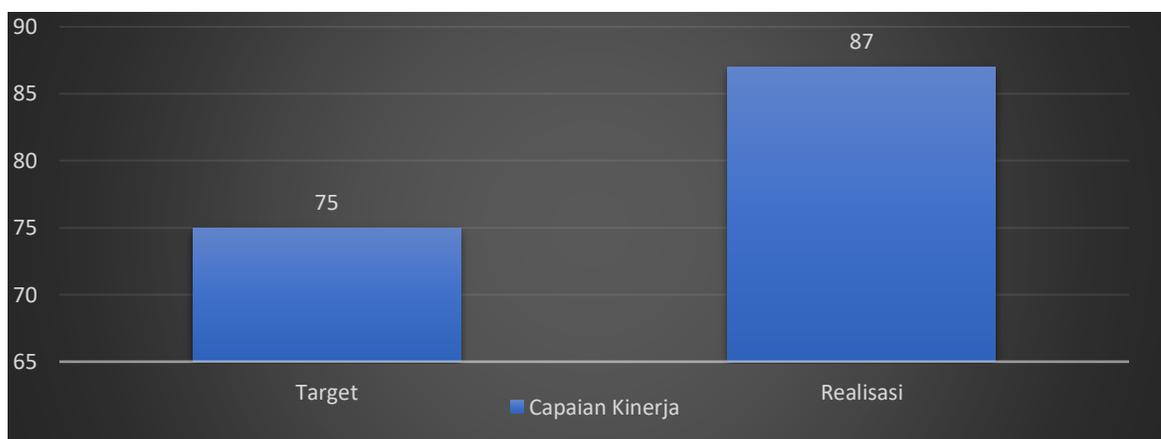
c) Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

Sasaran dari sub kegiatan ini adalah tersedianya pelayanan pemberhentian ASN tepat waktu dengan indikator kinerja jumlah pelayanan pemberhentian ASN tepat waktu. Dalam pengukuran kinerja sub kegiatan ini diperoleh dengan menggunakan formula:



$$\begin{aligned} &= \text{Jumlah ASN yang terbit SK Pensiunnya} / \text{Jumlah ASN yang telah memasuki BUP} \times 100\% \\ &= \frac{87}{75} \times 100 \\ &= 116\% \end{aligned}$$

Diagram 3.6
Capaian Kinerja Sub Kegiatan
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian



Realisasi capaian kinerja sub kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian pada tahun 2022 target ASN yang memasuki Batas Usia Pensiun adalah sebanyak 75 orang ASN dan terealisasi sebanyak 87 ASN yang telah terbit SK pensiunnya. Jumlah ASN yang terealisasi melebihi target disebabkan karena ada 12 orang ASN yang telah meninggal dunia. Sehingga melebihi jumlah ASN yang ditargetkan telah memasuki BUP. Persentase capaian kinerja ini mencapai 116%.

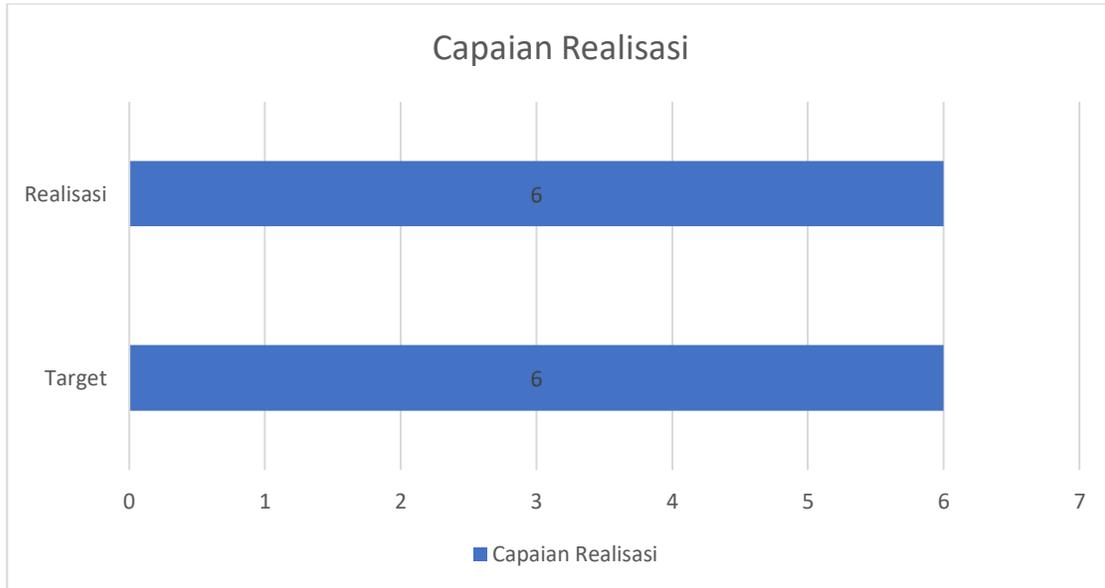
d). Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

Sasaran kinerja dari sub kegiatan ini adalah tersedianya aplikasi sistem informasi kepegawaian yang dikelola, dengan indikator sub kegiatan adalah Jumlah sistem Informasi kepegawaian yang dikelola. Pengukuran persentase capaian kinerja sub kegiatan ini diperoleh dengan formula:



Jumlah Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian yang dikelola pada tahun-n
= 6 Aplikasi

Diagram 3.7
Capaian Kinerja Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian



Berdasarkan realisasi kinerja sub kegiatan di atas, pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber daya manusia jumlah aplikasi yang dikelola pada tahun 2022 sebanyak 6 Aplikasi diantaranya Simpeg, SiPinter, SAPK, SiASN, Sipatuh dan Siyanti. Dari seluruh aplikasi yang dikelola target pada anggaran pokok hanya terdapat 5 Aplikasi namun setelah perubahan anggaran aplikasi bertambah 1 menjadi 6 aplikasi.

2). Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

Kegiatan ini memiliki indikator kinerja "Persentase ASN yang dimutasi dan promosi". Pada tahun 2022 target kinerja dari kegiatan ini adalah sebesar 95%. Kegiatan ini terbagi ke dalam 3 Sub Kegiatan. Untuk mengukur capaian realisasi kinerja dengan menggunakan formula sebagai berikut:

% Rata-rata realisasi Kinerja Kegiatan:

$$\begin{aligned} & \text{Persentase SK kenaikan pangkat yang terbit} + \text{persentase jumlah pejabat ASN} \\ & \text{daerah} / 2 \text{ sub kegiatan} \\ & = 188.04\% / 2 \\ & = 94,02\% \end{aligned}$$



% capaian kinerja kegiatan :

$$\begin{aligned} \text{\% capaian kinerja kegiatan} &= \text{\% Rata-rata realisasi kinerja} / \text{\% target kinerja} \times 100 \\ &= 94,02\%/95\% \times 100 \\ &= 98,97 \text{ \%} \end{aligned}$$

Penjelasan:

Dari hasil pengukuran realisasi kinerja Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN dari target setahun 95% terealisasi sebesar 94,02% dengan persentase capaian kinerja sebesar 98,97%. Tidak tercapainya realisasi berdasarkan target yang telah ditentukan disebabkan karena adanya beberapa usulan kenaikan pangkat yang tidak mendapat persetujuan teknis BKN serta masih adanya beberapa jabatan yang lowong. Dari permasalahan yang dihadapi dilakukan beberapa upaya untuk mengatasi permasalahan yang ada yaitu diantaranya akan dilakukan koordinasi dan sosialisasi kepada Kasubag. Kepegawaian masing-masing OPD terkait pengusulan kenaikan pangkat melalui sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) serta akan dilakukan pengisian terhadap formasi jabatan yang masih lowong.

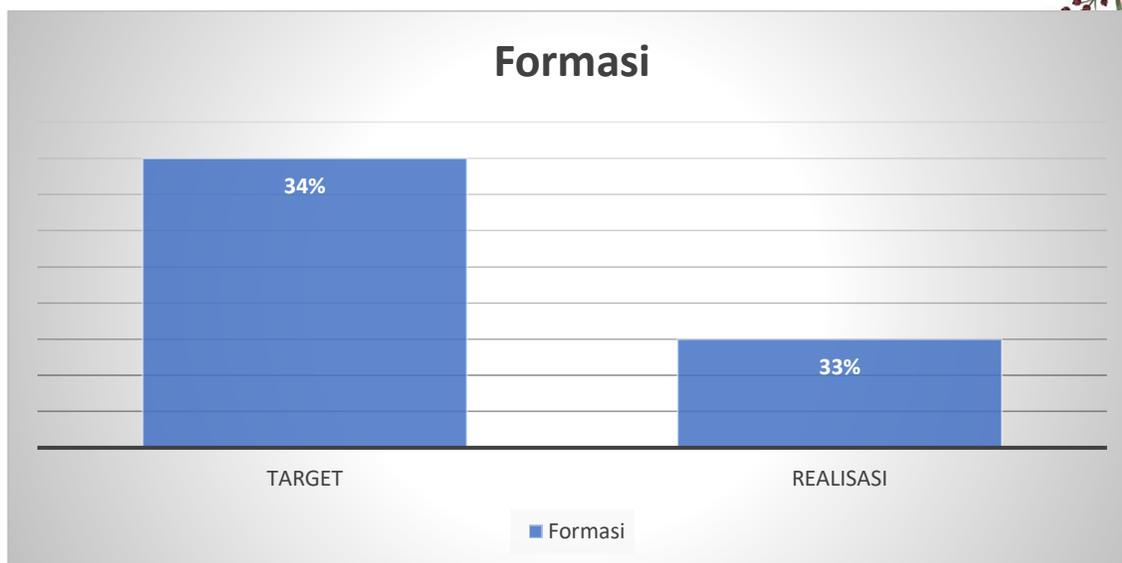
a). Sub kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN

Sasaran dari sub kegiatan ini adalah tersedianya Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan). Target dari sub kegiatan ini adalah sebesar 34%. Untuk Jumlah Rasio Pegawai Fungsional dapat diperoleh dengan menggunakan formula:

$$\begin{aligned} &(\text{Jumlah Rasio Jabatan Fungsional Yang terisi pada tahun-n}) \\ &= 386 \text{ Orang Pejabat Fungsional (diluar tenaga guru dan Kesehatan serta diluar pejabat} \\ &\quad \text{eselon II dan III} \end{aligned}$$



Diagram 3.8
Capaian kinerja Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN



Berdasarkan hasil pengukuran realisasi sub kegiatan Pengelolaan mutasi di atas dari target 34% hanya terealisasi 32,91%. Diketahui bahwa Rendahnya realisasi disebabkan karena adanya moratorium jabatan fungsional berdasarkan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Menpan RB RI) Nomor B/639/M.SM.02.00/2021 tanggal 3 Nopember 2021 hal Moratorium pengusulan jabatan fungsional baru. Disamping itu beberapa Pejabat Fungsional telah mendapat promosi menjadi pejabat struktural Eselon III. Jumlah pejabat fungsional (diluar guru dan kesehatan) 386 orang dari 1.173 orang (pegawai diluar guru dan kesehatan serta diluar pejabat eselon II dan III).

Sehingga solusi yang akan dilakukan untuk mengatasi permasalahan adalah pengisian/pengangkatan jabatan fungsional secara bertahap bagi PNS yang telah memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan fungsional.

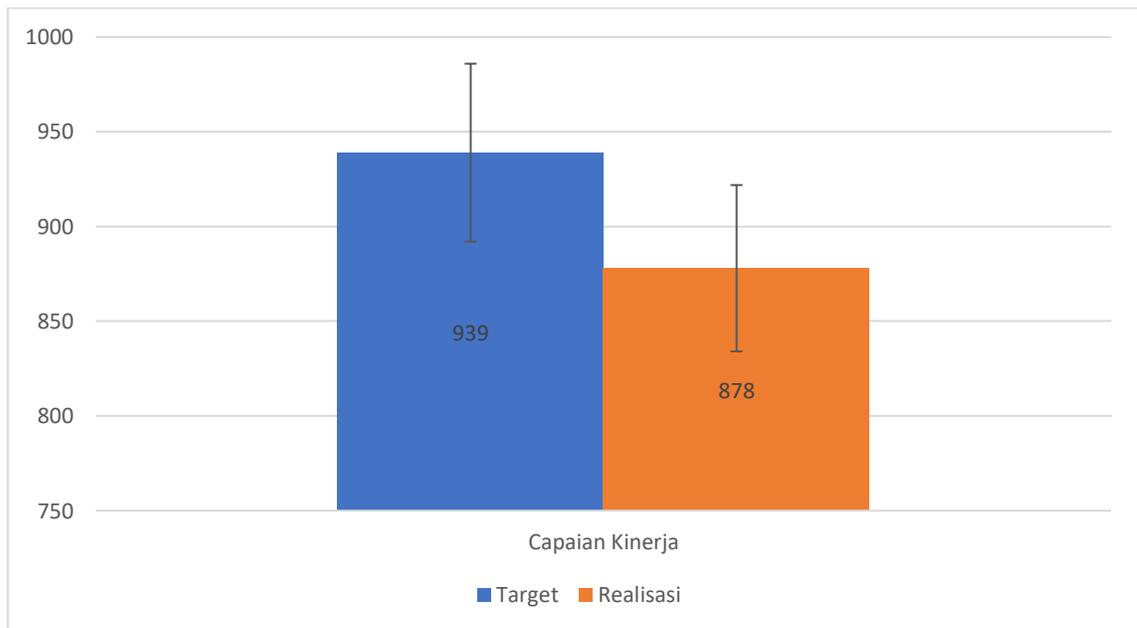
b). Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Sasaran untuk sub kegiatan ini adalah Terlayannya ASN yang akan naik pangkat dengan Indikator Kinerja "Persentase SK kenaikan pangkat ASN yang terbit". Target dari sub kegiatan ini adalah sebesar 98%. Untuk mengukur capaian realisasi kinerja ini digunakan dengan menggunakan formula:



$$\begin{aligned} & \text{Persentase SK kenaikan pangkat ASN yang terbit :} \\ & \frac{\text{SK kenaikan pangkat ASN yang terbit}}{\text{ASN yang ditargetkan naik pangkat}} \times 100 \\ & = \frac{878}{939} \\ & = 93,50\% \end{aligned}$$

Diagram 3.9
Capaian kinerja Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN



Berdasarkan perhitungan realisasi kinerja sub kegiatan di atas dari target 98% di peroleh realisasi sebesar 93,50%. Berdasarkan data 939 jumlah ASN yang mengusulkan kenaikan pangkat terealisasi sebanyak 878 ASN yang terbit SK kenaikan pangkatnya. Jumlah Usul Kenaikan Pangkat Periode April sebanyak 577 dan periode Oktober 2022 sebanyak 362 (Total 939).

Jumlah SK KP yang terbit Periode April sebanyak 565 dan periode Oktober 313 (Total 878). ada beberapa usulan yang tidak mendapat persetujuan teknis BKN karena



tidak memenuhi syarat, dan juga ada yang terlambat memasukkan dokumen persyaratan. Adapun solusi dan upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah akan dilakukan usulan kenaikan pangkat akan dilakukan melalui aplikasi SIAASN yang diusulkan melalui SIMPEG masing-masing pegawai.

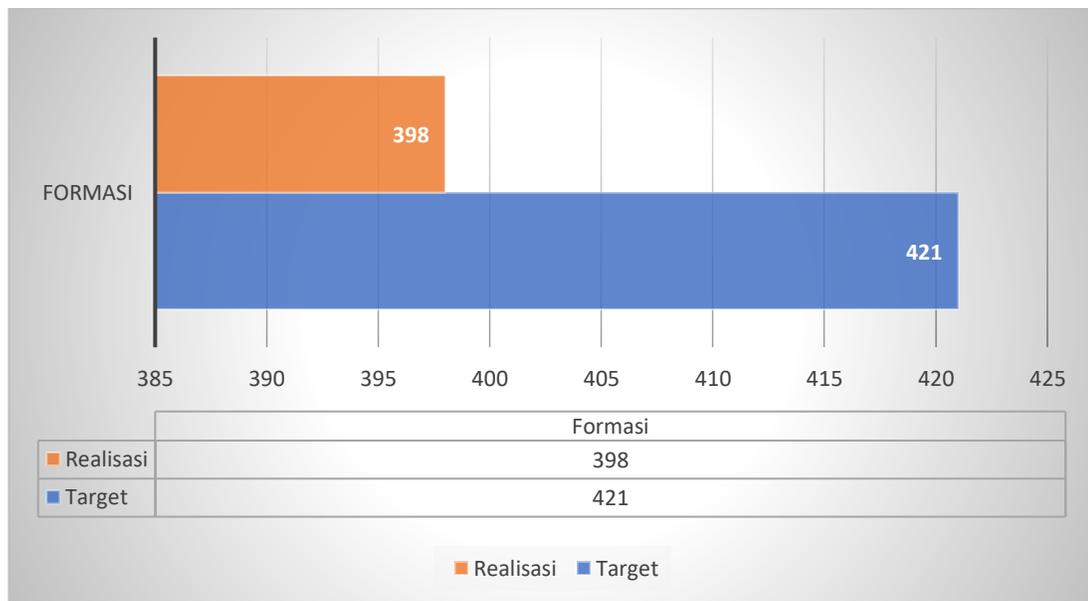
c). Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN

Sasaran dari sub kegiatan ini adalah tersedianya pejabat ASN daerah, sub kegiatan ini memiliki target kinerja 95% dengan indikator kinerja “persentase jumlah pejabat ASN daerah” Adapun cara untuk mengukur realisasi kinerja menggunakan formula:

Persentase Jumlah Pejabat ASN daerah:

$$\begin{aligned} & \text{Jumlah jabatan struktural yang terisi} \\ = & \frac{\text{Jumlah seluruh formasi jabatan struktural}}{\text{Jumlah seluruh formasi jabatan struktural}} \times 100 \\ & 398 \\ = & \frac{398}{421} \times 100 \\ = & 94,54\% \end{aligned}$$

Diagram 3.10
Capaian kinerja Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN



Penjelasan:



Berdasarkan hasil realisasi kinerja Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN diketahui bahwa Jumlah Formasi Jabatan Struktural sebanyak 421 dan saat ini telah terisi sebanyak 398 (terdapat 23 jabatan lowong). Permasalahan yang dihadapi dalam mencapai target adalah terdapat pejabat yang meninggal dunia dan mutasi keluar daerah, sebagai upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah direncanakan pada tahun 2023 diadakan seleksi JPT Pratama dan Jobfit untuk pengisian jabatan Eselon II yang lowong.

3). Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

Sasaran dari kegiatan ini adalah terlaksananya kegiatan pengembangan kompetensi bagi ASN, target yang telah ditentukan pada kegiatan ini adalah sebesar 95%. Indikator Kinerja dari sub kegiatan ini adalah "persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi". Kegiatan ini terdiri dari 3 sub kegiatan. Untuk mengukur realisasi kinerja kegiatan dapat diperoleh dengan formula:

% Rata-rata realisasi Kinerja Kegiatan:

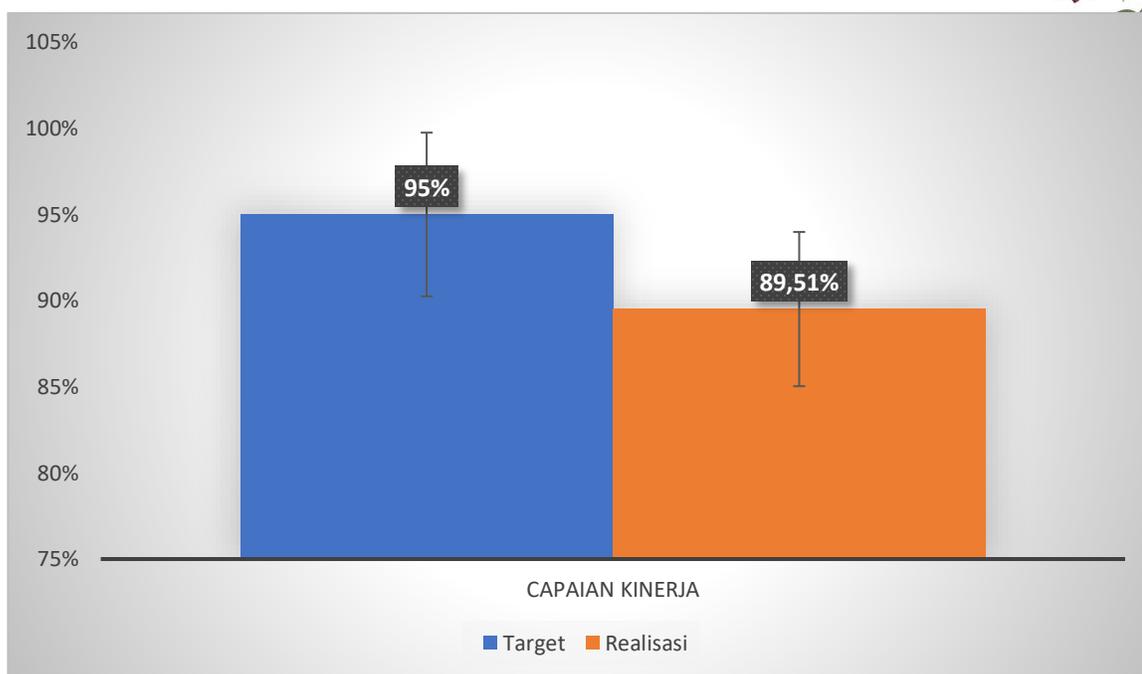
$$\begin{aligned} & \text{Rata-rata Persentase jumlah realisasi pengelolaan mutasi ASN} + \text{rata-rata} \\ & \text{persentase SK Kenaikan pangkat ASN yang terbit} + \text{rata-rata persentase jumlah} \\ & \text{pejabat ASN daerah} / 3 \text{ sub kegiatan} \\ & = ((15,08/15)+(97%)+(46,11/65))/3 \\ & = 89,51\% \end{aligned}$$

% Capaian Kinerja Kegiatan:

$$\begin{aligned} \% \text{ Capaian Kinerja Kegiatan} & = \% \text{ Rata-rata realisasi kinerja} / \% \text{ target kinerja} \times \\ & 100 \\ & = 89,51\%/95\% \times 100 \\ & = 94,22\% \end{aligned}$$



Diagram 3.11
Capaian Kinerja Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN



Penjelasan:

Berdasarkan hasil pengukuran realisasi kinerja kegiatan yang diperoleh, dari target 95% tercapai 89,51% dengan capaian kinerja 94,22%. Indikator kegiatan ini didukung oleh seluruh sub kegiatan yang terdapat pada kegiatan. Sehingga untuk memperoleh realisasi kegiatan ini yaitu dengan menghitung jumlah rata-rata capaian dari sub kegiatan yang mendukung. Realisasi yang diperoleh tidak mencapai target disebabkan adanya beberapa hal diantaranya, terdapat 1 orang dokter yang mengusul tubel namun tidak lulus seleksi dan terdapat beberapa OPD yang belum menyampaikan update data IKKNya ke BKPSDM. Sebagai upaya dalam mengatasi permasalahan tersebut salah satunya dilakukan dengan cara menunggu hasil tes seleksi selanjutnya dan akan tetap dilakukan permintaan data IKK kepada seluruh OPD.

a). Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center

Pada sub kegiatan ini, sasaran kinerjanya adalah tersedianya jumlah pejabat struktural yang mengikuti assessment. Adapun indikator pada sub kegiatan ini adalah "Persentase Jumlah Pejabat Struktural Yang Mengikuti Assessment" dengan target kinerja

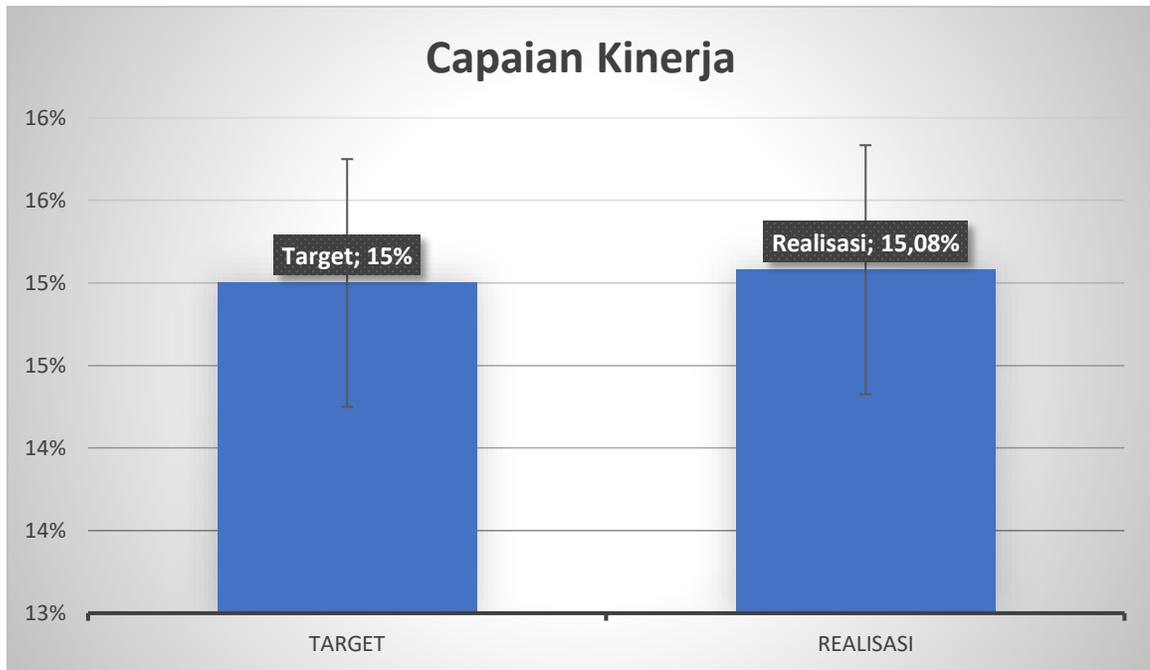


sebesar 15%. Untuk mengukur realisasi kinerja ini dapat diperoleh dengan menggunakan formulasi:

Persentase Jumlah Pejabat struktural yang mengikuti Assessment:

$$\begin{aligned} & \text{Jumlah Pejabat Struktural yang telah mengikuti Assessment} \\ = & \frac{\text{Total Jumlah Pejabat Struktural}}{\text{Total Jumlah Pejabat Struktural}} \times 100 \\ & 60 \\ = & \frac{60}{398} \times 100 \\ = & 15,08\% \end{aligned}$$

Diagram 3.12
Realisasi Kinerja Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center



Penjelasan:

Dari hasil pengukuran realisasi kinerja sub kegiatan ini dari target kinerja sebesar 15% (60 Orang) terealisasi sebesar 15,08% dengan tingkat capaian 100,53%. Jumlah pejabat yang mengikuti kegiatan Assessment dengan menggunakan anggaran tahun 2022 ini sebanyak 40 orang sehingga total pejabat yang telah mengikuti Assessment dari tahun



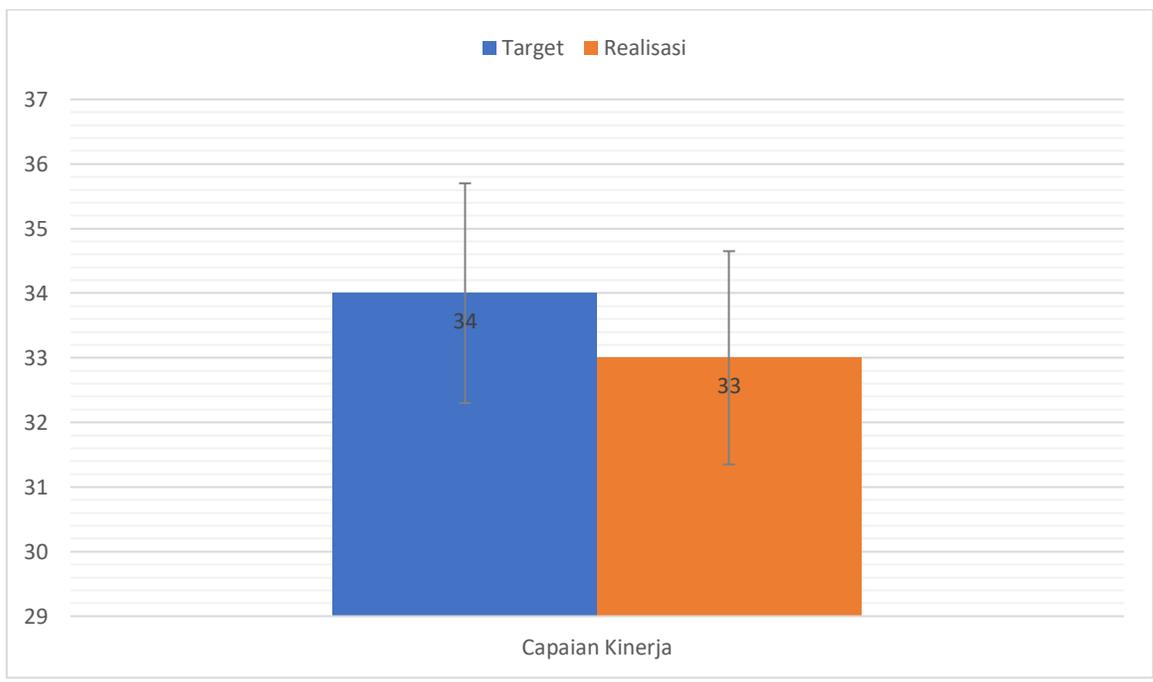
2021 sampai dengan tahun 2022 adalah sebanyak 60 orang dari 398 total jumlah orang pejabat (dalam kurun waktu 2 tahun pelaksanaan). Target awal jumlah pejabat yang telah mengikuti assessment adalah sebanyak 400 orang, namun terdapat 1 orang pejabat yang meninggal dunia dan 1 orang mutasi keluar daerah sehingga realisasi melebihi target. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengatasi hal tersebut yaitu akan dilakukan penyesuaian target untuk tahun berikutnya dan disesuaikan dengan jumlah pejabat struktural yang terdapat di Kabupaten Luwu Timur.

b). Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

Sasaran dari sub Kegiatan ini adalah terlaksananya ASN yang mengikuti Pendidikan lanjutan, dengan Indikator Kinerja Sub Kegiatan ini adalah "Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan lanjutan (orang). Target yang telah ditetapkan sebanyak 34 orang ASN. Adapun untuk mengukur realisasi kinerja ini dengan menggunakan formula:

$$\text{Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan lanjutan} = 34 \text{ Orang}$$

Diagram 3.13
Realisasi Kinerja Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN





Penjelasan:

Dari hasil perhitungan realisasi kinerja sub kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN dari target 34 orang ASN terealisasi 33 orang ASN yang mengikuti tugas belajar dengan menggunakan biaya daerah yang terdiri dari 28 guru dan 5 orang dokter. Persentase capaian kinerja ini adalah sebesar 97,06%. Realisasi yang diperoleh tidak mencapai target disebabkan karena ada 1 orang Dokter yang mengusulkan tugas belajar namun tidak lulus seleksi. Sehingga masih menunggu hasil seleksi tahap selanjutnya.

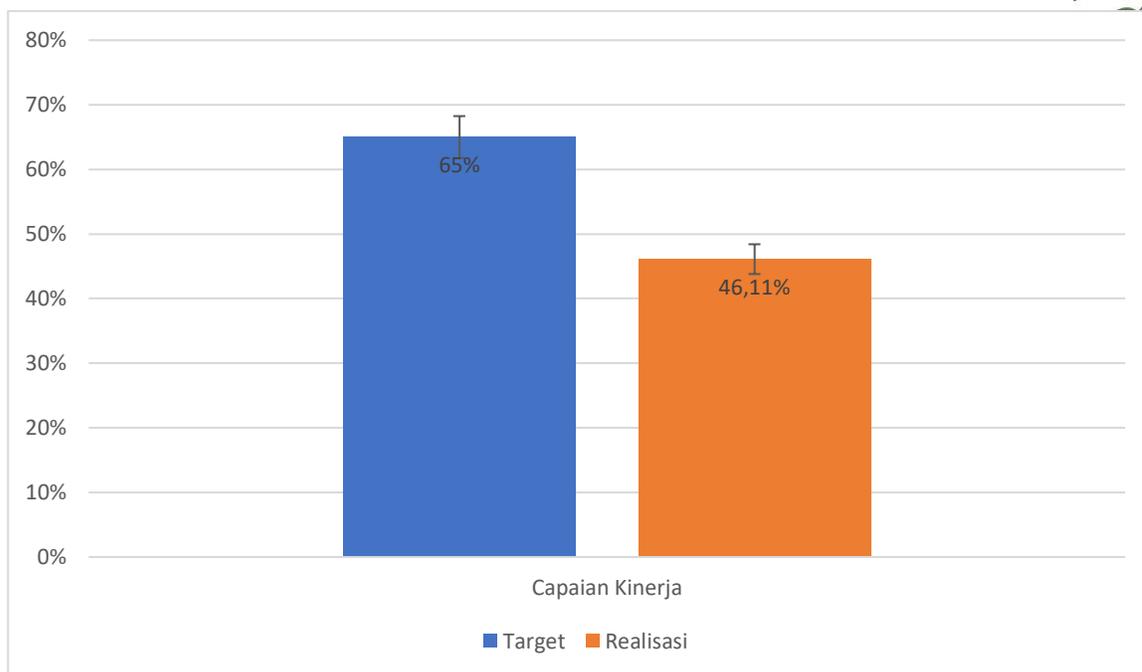
c). Sub Kegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional

Sasaran dari sub kegiatan ini adalah tersedianya rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi (tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan) dengan indikator kinerja "rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan). Untuk mengukur realisasi sub kegiatan ini diperoleh dengan menggunakan formulasi:

$$\begin{aligned} & \text{Jml Peg. fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi (diluar guru dan Kesehatan)} \\ = & \frac{\text{Seluruh Jumlah Pegawai Fungsional (tidak termasuk guru dan kesehatan)}}{\text{Jml Peg. fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi (diluar guru dan Kesehatan)}} \times 100 \\ & 178 \\ = & \frac{178}{386} \times 100 \\ & 386 \\ = & 46,11 \% \end{aligned}$$



Diagram 3.14
Capaian Kinerja Sub Kegiatan
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional



Penjelasan:

Dari hasil perhitungan capaian kinerja Sub Kegiatan Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional diperoleh realisasi sebesar 46,11% dari target 65%. Dari realisasi ini tidak mencapai target yang telah ditentukan, sebagaimana diketahui bahwa sampai dengan tanggal 30 Desember 2022 jumlah pegawai fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi sebanyak 178 orang dari 386 orang pejabat fungsional (diluar tenaga guru dan Kesehatan). Kendala yang dihadapi pada pencapaian target kinerja ini adalah karena masih terdapat OPD yang belum menyampaikan update data IKKnya ke BKPSDM. Untuk mengatasi permasalahan tersebut dilakukan dengan tetap melakukan permintaan data IKK kepada seluruh OPD se Kab. Luwu Timur seperti yang telah dilakukan sebelumnya.

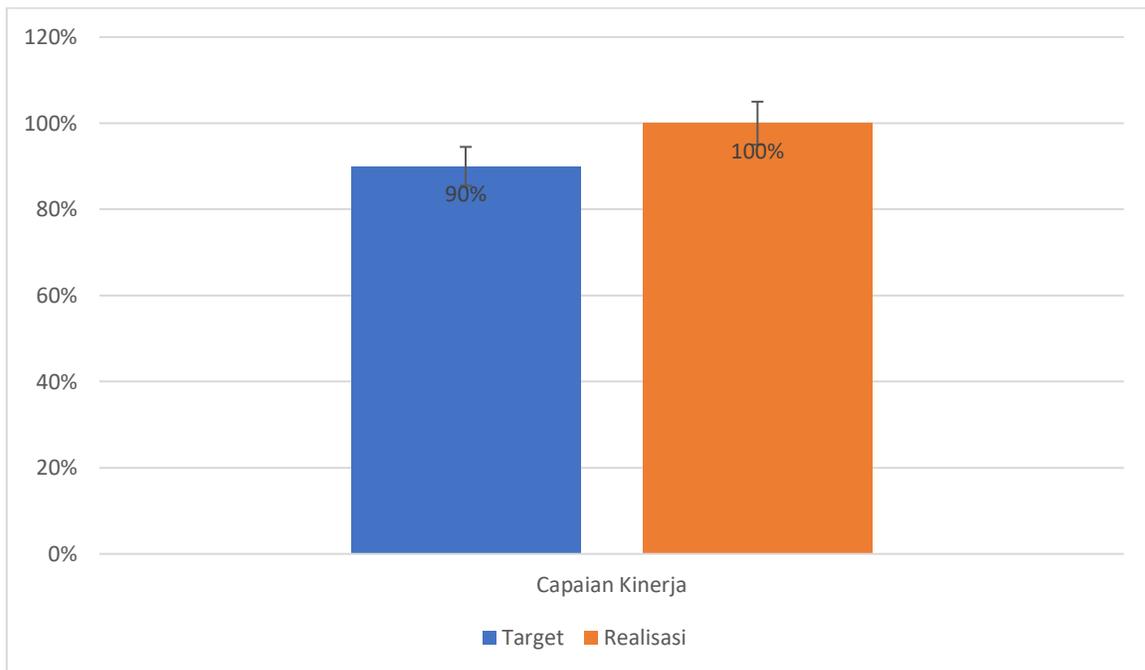
4). Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Sasaran dari sub kegiatan ini terlaksananya penilaian dan evaluasi kinerja terhadap ASN. Target yang telah ditentukan pada sub kegiatan ini adalah 90% dengan Indikator Kinerja Kegiatan adalah "Persentase ASN yang mendapat penilaian dan evaluasi kinerja". Untuk mendapatkan realisasi capaian kinerja kegiatan ini diperoleh dengan menggunakan formula:



$$\begin{aligned} & \text{Jumlah ASN yang mendapat penilaian dan evaluasi kinerja} \\ = & \frac{\quad\quad\quad}{\text{Jumlah seluruh ASN}} \times 100 \\ & 4506 \\ = & \frac{\quad\quad\quad}{4506} \times 100 \\ = & 100\% \end{aligned}$$

Diagram 3.15
Capaian Kinerja Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur



Penjelasan:

Dari hasil pengukuran capaian kinerja kegiatan ini terealisasi sebesar 100% dari target 90%. Dengan capaian kinerja 111,11%. Berdasarkan capaian tersebut melebihi dari target yang telah ditentukan penentuan target berdasarkan Indikator kinerja yang awalnya penilaian dan evaluasi kinerja hanya bagi PNS namun pada pelaksanaannya evaluasi kinerja juga dilakukan bagi PPPK, sehingga secara otomatis melebihi jumlah target yang telah ditentukan. Jumlah Total seluruh ASN adalah sebanyak 4506 terdiri dari 3911 PNS

dan 595 PPPK, Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur bagi PNS berupa Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan untuk PPPK penilaian kerjanya berdasarkan laporan kerjanya.

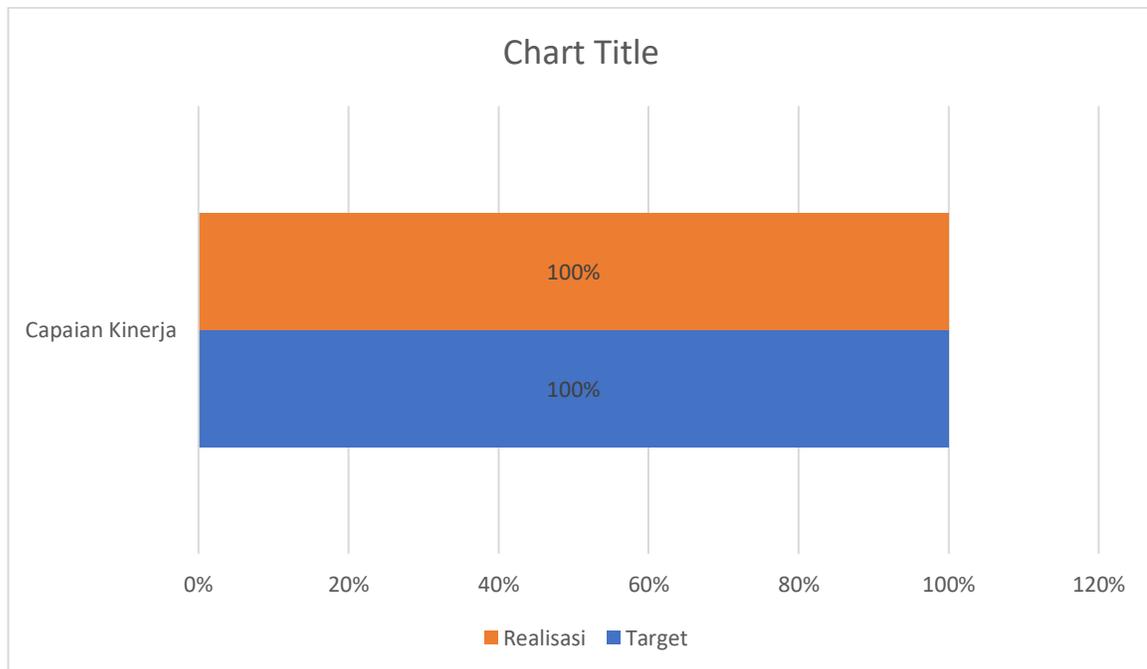


a). Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Sasaran pada sub Kegiatan ini adalah terlaksananya penilaian dan evaluasi kinerja terhadap ASN. Dengan indikator kinerja "Persentase Jumlah Pegawai Yang Dinilai Dan Dievaluasi Kinerjanya". Dengan target kinerja sebesar 100%, untuk mengukur target kinerja diperoleh dengan menggunakan formulasi:

$$\begin{aligned} &= \text{Jumlah PNS yang telah dinilai dan dievaluasi kerjanya} \\ &= 3911 \end{aligned}$$

Diagram 3.16
Capaian Kinerja Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur



Penjelasan:

Dari target kinerja sub Kegiatan ini 100% terealisasi 100% dengan capaian 100%, pada sub kegiatan ini sasaran kerjanya hanya PNS yang akan dilakukan penilaian kerjanya yaitu sejumlah 3911 PNS dan telah terealisasi seluruhnya.

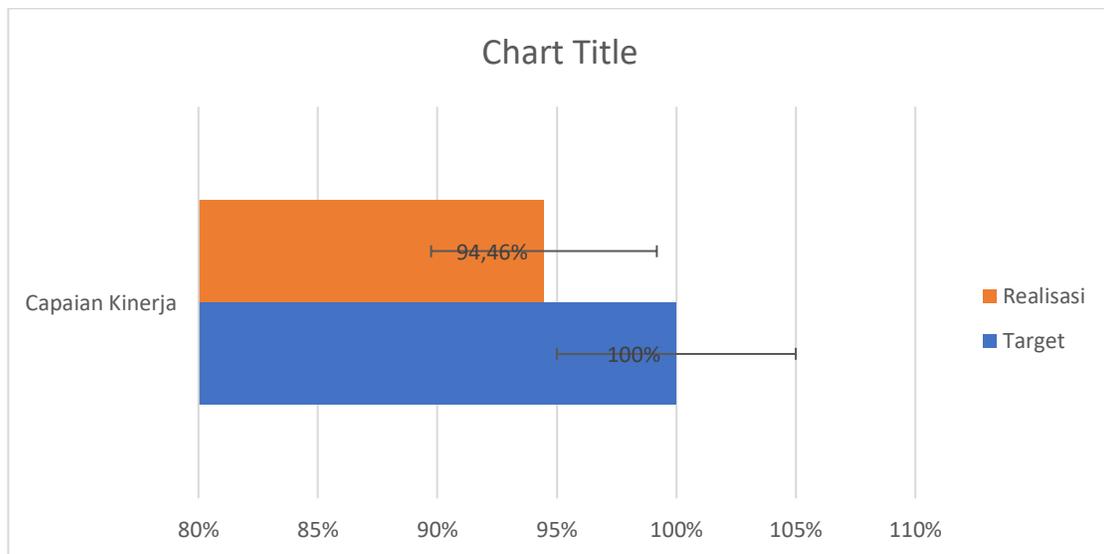


b). Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai

Sasaran kinerja dari sub kegiatan ini adalah terlaksananya pemberian piagam penghargaan satya lencana bagi PNS dengan Indikator kinerja “Persentase Jumlah Piagam Penghargaan Pegawai yang Terbit”. Target kinerja dari sub kegiatan ini adalah sebesar 100%. Untuk mengukur capaian kinerja sub kegiatan ini dapat diperoleh dengan menggunakan formula:

$$\begin{aligned} & \text{Jumlah ASN yang terbit piagam penghargaan satyalencananya} \\ = & \frac{\text{Jumlah ASN yang diusulkan penerbitan satya lencananya}}{\text{Jumlah ASN yang terbit piagam penghargaan satyalencananya}} \times 100 \\ = & \frac{392}{415} \times 100 \\ = & 94,46 \% \end{aligned}$$

Diagram 3.17
Capaian kinerja Sub Kegiatan
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai



Penjelasan:

Realisasi kinerja yang diperoleh berdasarkan perhitungan yang melalui formula yang telah ditetapkan adalah sebesar 94,46% dari target 100%. Capaian kinerja ini sebesar 94,46%, Adapun permasalahan yang dihadapi pada pelaksanaan target kinerja sub kegiatan ini adalah dari total seluruh usulan yaitu 415 ASN namun yang terbit piagam



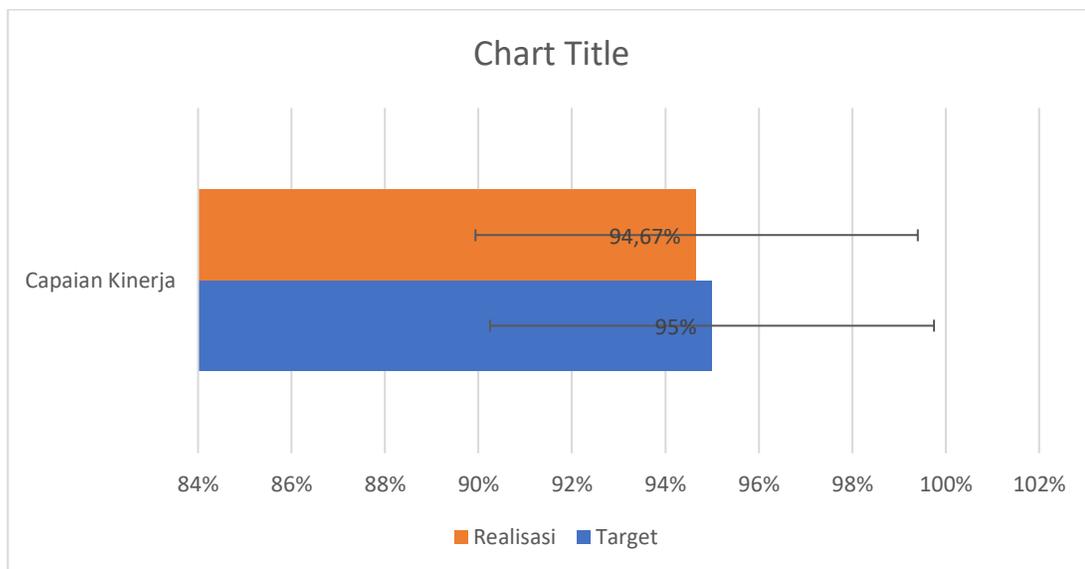
satyalencananya hanya sebanyak 392 ASN hal ini disebabkan masih terdapat beberapa usulan yang tidak mendapat persetujuan teknis dari BKN karena kelengkapan dokumen yang belum dipenuhi oleh pegawai yang mengusulkan. Sehingga upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut di masa yang akan datang adalah dengan mengupayakan untuk memaksimalkan verifikasi kelengkapan dokumen usulan penghargaan satya lencana.

c). Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN

Sasaran dari sub kegiatan ini adalah tertanganinya kasus pelanggaran disiplin pegawai dengan indikator kinerja "Persentase jumlah kasus yang tertangani" dengan target kinerja sebesar 95%. Pengukuran target kinerja dan capaiannya dapat diperoleh dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \text{Jumlah Pegawai yang mendapatkan pembinaan disiplin} \\ = & \frac{\text{Jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin}}{\text{Jumlah Pegawai yang mendapatkan pembinaan disiplin}} \times 100 \\ & 71 \\ = & \frac{71}{75} \times 100 \\ = & 94,67\% \end{aligned}$$

Diagram 3.18
Capaian kinerja Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin





Penjelasan:

Dari hasil perhitungan capaian kinerja sub kegiatan Pembinaan Disiplin diperoleh realisasi sebesar 94,67% dan capaian 99,65% dari target 95%. Pada tahun 2022 terdapat 75 orang pegawai yang terjaring tidak disiplin kerja yang terdiri dari 73 orang tidak disiplin masuk kerja dan 2 orang merupakan pelanggaran disiplin berat (kasus tipikor). Dari 75 orang yang terjaring telah dilakukan pembinaan disiplin kepada 71 orang pegawai. Namun pada pelaksanaan pembinaannya terdapat kendala yang dihadapi yaitu masih terdapat 4 orang yang belum diberikan pembinaan karena yang bersangkutan sedang berada di luar wilayah Luwu Timur pada saat dilakukan pembinaan disiplin. Sehingga upaya yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut dengan cara akan tetap dilakukan pembinaan disiplin kepada yang bersangkutan.

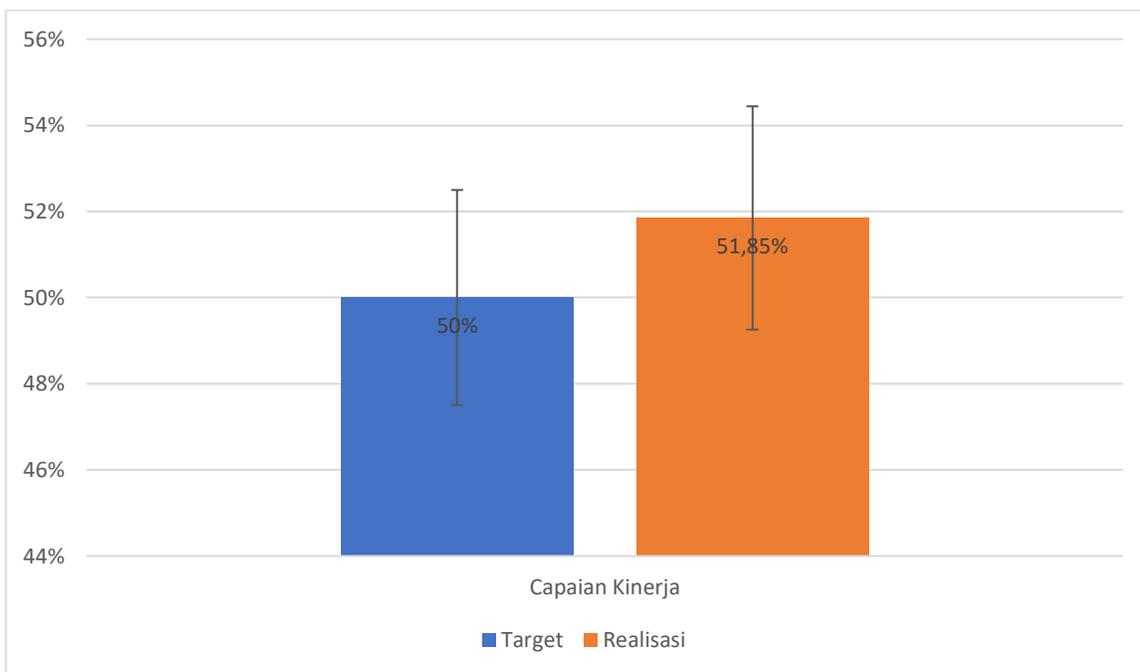
d). Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai

Sasaran dari sub kegiatan ini adalah terlayannya permohonan proses izin perceraian pegawai dengan indikator kinerja "Jumlah Permohonan Proses Izin Perceraian Pegawai Yang Terlayani" dengan target kinerja sebesar 50%. Perolehan perhitungan target kinerja dapat diukur dengan menggunakan formula:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Jumlah ASN yang terlayani permohonan izin perceraianya}}{\text{Jumlah ASN yang mengajukan proses izin perceraian}} \times 100 \\ = & \frac{14}{27} \times 100 \\ = & 51,85\% \end{aligned}$$



Diagram 3.19
Capaian Realisasi Kinerja Sub Kegiatan
Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai



Penjelasan:

Berdasarkan hasil pengukuran realisasi kinerja sub kegiatan di atas dari target yang ditetapkan sebesar 50% dan telah terealisasi 51,85% dengan capaian 103,70%. Pada tahun 2022 terdapat 27 orang pegawai yang mengajukan permohonan perceraian. Dari 27 orang yang mengajukan tersebut, terdapat 14 orang yang telah diproses. Namun pada pelaksanaannya tolak ukur kinerja sub kegiatan ini yaitu semakin rendah realisasinya maka dianggap kinerjanya semakin baik sehingga ditetapkan target hanya 50%. Dari 27 permohonan perceraian terselesaikan sebanyak 14 karena telah memenuhi syarat untuk ditindak lanjuti. Jumlah ini melebihi dari jumlah target yang telah ditentukan. Upaya untuk menindak lanjuti permohonan yang belum terproses akan tetap dilakukan mediasi antara pihak penggugat dan yang tergugat.

e). Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN

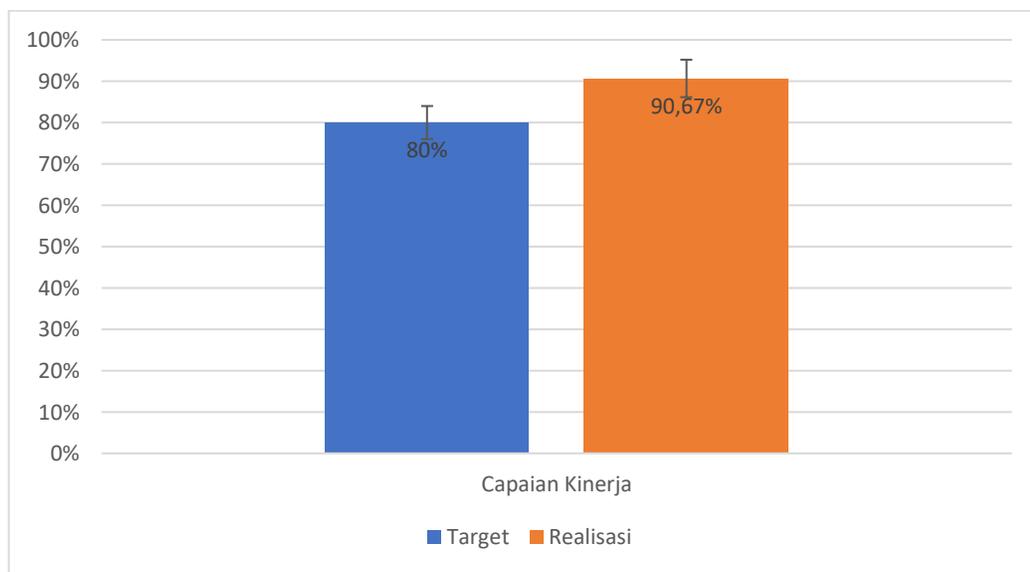
Sasaran dari sub kegiatan ini adalah terselesaikannya pelanggaran disiplin ASN dengan indikator kinerja "Persentase Pelanggaran Disiplin ASN yang Terselesaikan" dan



target kinerjanya adalah sebesar 80%. Untuk menghitung capaian kinerjanya dapat diperoleh dengan menggunakan formula:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Jumlah ASN yang telah dievaluasi disiplinnya}}{\text{Jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin}} \times 100 \\ &= \frac{68}{75} \times 100 \\ &= 90,67\% \end{aligned}$$

Diagram 3.20
Capaian realisasi kinerja Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN



Penjelasan:

Berdasarkan hasil perhitungan realisasi kinerja di atas, dari target kinerja sebesar 80% dan terealisasi sebesar 90,67% dengan capaian 113,34%. Jumlah realisasi yang diperoleh melebihi target yang ditentukan. Dari 75 orang yang terjaring tidak disiplin kerja, ditargetkan hanya 60 pegawai saja yang dievaluasi disiplinnya. Namun pada pelaksanaannya terealisasi sebanyak 68 orang yang telah dievaluasi, sehingga realisasinya melebihi target kinerja.

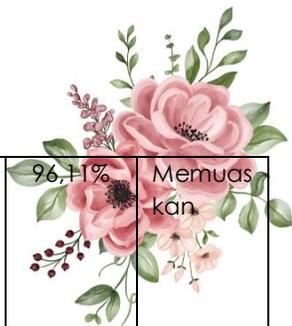


3.3.4 Analisis Terhadap Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Anggaran yang ditetapkan pada APBD-Perubahan sebagai pendukung pencapaian sasaran Strategis I yang terdiri dari 1 Program Inti dengan pagu anggaran perubahan sebesar **Rp4.291.240.894,-** dengan realisasi anggaran sebesar **Rp4.112.452.228,-** sehingga capaian anggaran yang diperoleh sebesar **95,83%**. Sedangkan realisasi kinerja yang diperoleh adalah sebesar **92,14%**. Berikut ini disajikan tabel capaian Indikator Kinerja dan Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan untuk sasaran startegis I adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9
Capaian Indikator Kinerja dan Anggaran Progam, Kegiatan dan Sub Kegiatan Untuk Sasaran Strategis I
Tahun Anggaran 2022

Sasaran Renstra	Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target 2022	Realisasi Kinerja	% Capaian Kinerja	Realisasi Keuangan	% Capaian Keuangan	Predikat Kinerja
Meningkatnya Disiplin Aparatur	Program Kepegawaian Daerah	Persentase ASN yang memiliki data kepegawaian yang akurat (%)	96%	92,14%	95,98%	Rp. 4.112.452.228	95,83%	Sangat Memuaskan
	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Persentase ASN yang difasilitasi pengadaan, pemberhentian dan data kepegawaiannya	95%	99,99%	105,25%	Rp. 713.496.393	92,85%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	Jumlah rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN yang disusun (formasi)	4820 Formasi	4820 Formasi	100%	Rp. 67.280.796	93,72%	Sangat Memuaskan



Sub Kegiatan Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah calon CPNS dan PPPK yang akan diterima (orang)	1042 Orang	875 Orang	83,97%	Rp. 377.315.268,-	96,11%	Memuaskan
Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan administrasi pemberhentian	Jumlah pelayanan pemberhentian ASN tepat waktu (orang)	75 Orang	87 Orang	116%	Rp. 115.704.488	80,32%	Sangat Memuaskan
Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Sistem informasi kepegawaian yang dikelola (aplikasi)	6 Aplikasi	6 Aplikasi	100%	Rp. 153.195.841	95,74%	Sangat Memuaskan
Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Peresentase ASN yang dimutasi dan Promosi	95%	94,02%	98,02%	Rp. 779.181.359	99,60%	Sangat Memuaskan
Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Rasio pegawai fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan (persen)	34%	32,91%	96,79%	Rp. 351.468.575,-	99,82%	Sangat Memuaskan
Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat	Persentase SK kenaikan pangkat ASN yang terbit	98%	93,50%	95,41%	Rp. 104.116.650	98,63%	Sangat Memuaskan
Sub Kegiatan Promosi ASN	Persentase jumlah pejabat ASN daerah	95%	94,54%	99,52%	Rp. 287.259.364	99,99%	Sangat Memuaskan
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	95%	89,51%	94,22%	Rp. 2.376.870.820,-	98,26%	Sangat Memuaskan
Sub Kegiatan pengelolaan Assessment Center	Persentase jumlah pejabat struktural yang mengikuti assessment	15%	15,08%	100,53%	Rp. 310.963.850	99,92%	Sangat memuaskan



Su Kegiatan Pengelolaan Pendidikan lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan lanjutan (orang)	34 orang	33 orang	97,06%	Rp. 1.955.577.945,-	97,92%	Sangat memuaskan
Sub kegiatan Fasilitasi pengembangan Karir dalam jabatan fungsional	Rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)	65%	46,11%	70,94%	Rp.110.329.025	99,72%	Sangat Baik
Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang mendapat penilaian dan evaluasi kinerja	90%	100%	111,11%	Rp. 242.903.656	75,52%	Sangat Memuaskan
Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase jumlah pegawai yang dinilai dan dievaluasi kinerjanya	100%	100%	100%	Rp. 102.895.740,-	77,22%	Sangat memuaskan
Sub Kegiatan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Persentase jumlah piagam penghargaan pegawai yang terbit	100%	94,46%	94,46%	Rp. 49.820.316,-	96,85%	Sangat Memuaskan
Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin	Persentase jumlah kasus yang tertangani (persen)	95%	94,67%	99,65%	Rp.31.095.000,-	53,80%	Sangat Memuaskan
Sub Kegiatan Pelayanan proses izin perceraian pegawai	Persentase jumlah permohonan proses izin perceraian pegawai yang terlayani	50%	51,85%	103,70%	Rp.15.990.500,-	78,48%	Sangat memuaskan
Sub Kegiatan Evaluasi disiplin ASN	Persentase pelanggaran disiplin ASN yang terselesaikan	80%	90,67%	113,34%	Rp. 43.102.100,-	73,35%	Sangat Memuaskan



3.3.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Solusi yang Telah Dilakukan

- a. Dari analisis capaian kinerja di atas, dapat diperoleh bahwa untuk kegiatan pengadaan PNS dan PPPK dari target 100% untuk jumlah 1042 formasi yang diusulkan namun hanya terealisasi 875 orang atau sebesar 83,97%. Capaian ini tdk terealisasi seluruhnya karena adanya kebijakan pemerintah pusat, yang pada awalnya untuk tahapan seleksi PPPK akan dilakukan 3 tahap namun karena adanya kebijakan ini maka pada tahap ke tiganya untuk penerimaan tahun berikutnya. Sehingga untuk ke depannya akan dilakukan koordinasi dan konsultasi ke kemendagri terkait kebijakan tentang pengadaan PPPK. Untuk sub kegiatan yang capaian kinerjanya mencapai 100% dan bahkan ada pula sub kegiatan yang capaiannya melebihi 100% seperti sub kegiatan "Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian" yakni sebesar 116%, hal ini tentunya disebabkan karna dari 75 target pegawai yang akan memasuki Batas Usia Pensiun (BUP) namun pada pelaksanaannya terdapat 12 orang tambahan yang telah diterbitkan SK pensiunnya yaitu berasal dari pegawai yang meninggal dunia.
- b. Untuk Analisa capaian kegiatan mutasi dan Promosi ASN yang terdiri dari 4 Sub Kegiatan, dari target kegiatan yang ditetapkan sebanyak 95% hanya terealisasi sebesar 94,02% dengan capaian 98,97%. Kegiatan ini diliputi oleh 2 sub kegiatan diantaranya Sub kegiatan Pengelolaan Kenaikan pangkat dan pengelolaan promosi ASN. Adapun beberapa kendala yang dihadapi yaitu terdapat beberapa usulan kenaikan pangkat yang tidak mendapat persetujuan teknis BKN dan juga masih terdapat beberapa jabatan yang lowong. Sebagai upaya tindak lanjut yang akan dilakukan untuk mengatasi hal tersebut yaitu akan dilakukan koordinasi dan sosialisasi kepada Kasubag Kepegawaian masing-masing OPD terkait pengusulan kenaikan pangkat melalui SIMPEG dan terkait jabatan yang lowong akan dilakukan pengisian sesuai kebutuhan jabatan.
- c. Sebagai hasil perolehan analisis terkait kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN maka untuk mengukur capaian kinerja ini disupport oleh 3 Sub Kegiatan karena pada dasarnya indikator kinerja kegiatan ini berhubungan langsung dengan ketiga indikator kinerja sub kegiatan tersebut. Dari target 95% terealisasi sebesar 89,51% dengan capaian 94,22%. Realisasi ini tidak terealisasi 100% karena adanya beberapa kendala yang dihadapi yaitu diantaranya terdapat 1 orang dokter yang



mengusul tubel namun tidak lulus seleksi dan ada beberapa OPD yang belum menyampaikan update data IKKNya ke BKPSDM. Sebagai upaya tindak lanjut yang akan dilakukan adalah menunggu hasil tes seleksi selanjutnya serta akan tetap melakukan permintaan data IKK kepada seluruh OPD.

- d. Dari hasil analisis kinerja dari kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur diukur berdasarkan indikator Persentase ASN yang mendapat penilaian dan evaluasi kinerja dengan target 90%, yang menjadi target penilaian dan evaluasi Kinerja pada awal penentuan target adalah PNS. Namun pada pelaksanaannya terealisasi seluruh ASN yang terdiri atas PNS dan PPPK telah dilakukan penilaian dan evaluasi kerjanya sehingga persentase realisasi sebesar 100% dengan capaian kinerja 111,11%. Sehingga menyebabkan capaian kinerja melebihi target yang telah ditentukan. Sebagai upaya untuk menindak lanjuti hal tersebut, pada perencanaan target ke depannya harus sesuai dengan sasaran yang akan dilakukan penilaian dan evaluasi kerjanya.

3.4 CAPAIAN SASARAN STRATEGIS II

Melalui sasaran strategis 2 "Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur" dengan tolak ukur indikator kinerja adalah Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional. Sebagai salah satu dimensi pengukuran Indeks Profesional ASN yang didasarkan pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata cara dan pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesional Aparatur Sipil Negara. Pengembangan Sumber daya manusia sebagai salah satu upaya peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia agar menghasilkan output SDM yang berkualitas.

Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia didasarkan pada Berdasarkan PP Nomor 11 Tahun 2017 pada (pasal 203 ayat 4) yang telah berubah menjadi PP Nomor 17 Tahun 2020 pada (pasal 203 ayat 4), juga terdapat pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (PERLAN RI) Nomor 10 Tahun 2018 (Pasal 4 ayat 2) bahwa Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Sehingga berdasarkan aturan tersebut di atas, untuk memaksimalkan jam belajar bagi seluruh ASN maka jumlah jam belajar 20 JP/tahun harus terpenuhi.



Berdasarkan Indikator Kinerja sasaran strategis 2 ini "Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional" target yang ditentukan selama periode renstra 2021-2026 adalah sebesar 81,82% dengan capaian kinerja sampai dengan 30 Desember 2022 adalah sebesar 74,43%.

Dari hasil pencapaian kinerja di atas dapat digambarkan pada diagram berikut ini:

Diagram 3.21
Pencapaian Kinerja Sasaran strategis 2 Periode Renstra 2021-2026



3.4.1 Analisis Capaian Kinerja Per Indikator Kinerja Sasaran Strategis II

Diagram 3.22
Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang Bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial Dan Fungsional





3.4.2 Perbandingan Realisasi dengan Target Kinerja

Tabel 3.10
Realisasi Indikator Kinerja Sasaran II Tahun 2022

No.	Sasaran Strategis II	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional	81,82%	74,43%	90,96%

Analisis dan evaluasi capaian kinerja sasaran strategis pertama “Meningkatnya disiplin aparatur” Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran 2022 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Sebagai Indikator Kinerja Utama ke 2 BKPSDM yaitu “Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional”. Pengukuran target kinerja Sasaran strategis II ini, bukan hanya Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh BKPSDM akan tetapi juga ditujukan bagi seluruh ASN lingkup Kabupaten Luwu Timur. Pendidikan dan Pelatihan yang ada di Kabupaten Luwu Timur tidak dilakukan dengan sistem 1 pintu dalam hal ini melalui BKPSDM saja akan tetapi ada beberapa OPD yang mengganggu kegiatan bimtek dan diklat. Sehingga perolehan data pegawai yang memiliki sertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional adalah dengan menyurat ke masing-masing OPD melalui kasubag Kepegawaiannya untuk melaporkan pegawai yang memiliki sertifikat. Untuk meningkatkan keakuratan data pegawai yang memiliki sertifikat akan tetap dilakukan permintaan data ter update ke setiap OPD.

Dari jumlah total keseluruhan ASN sampai dengan tanggal 30 Desember 2022 adalah sebesar 4506 telah terklasifikasi ASN yang memiliki sertifikat teknis, Manajerial dan Fungsional yang sumber pendanaannya tidak hanya melalui DPA BKPSDM akan tetapi yang sumber penganggarnya dari OPD lain. Indikator ini, merupakan tupoksi bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur, untuk memperoleh data kepegawaian yang memiliki sertifikat khususnya penganggarnya tidak ditanggung oleh BKPSDM diperoleh melalui permintaan data



kepada setiap masing-masing OPD. Sehingga untuk mengetahui capaian realisasi kinerja indikator

ini menggunakan Formulasi sebagai berikut :

Diketahui:

Jumlah Keseluruhan ASN = 4506 Orang

Jumlah SDM yang mempunyai sertifikat = 3354 Orang

$$\text{Capaian IKU 2} = \frac{\text{Jumlah SDM aparatur yang mempunyai sertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional}}{\text{jumlah keseluruhan ASN}} \times 100$$

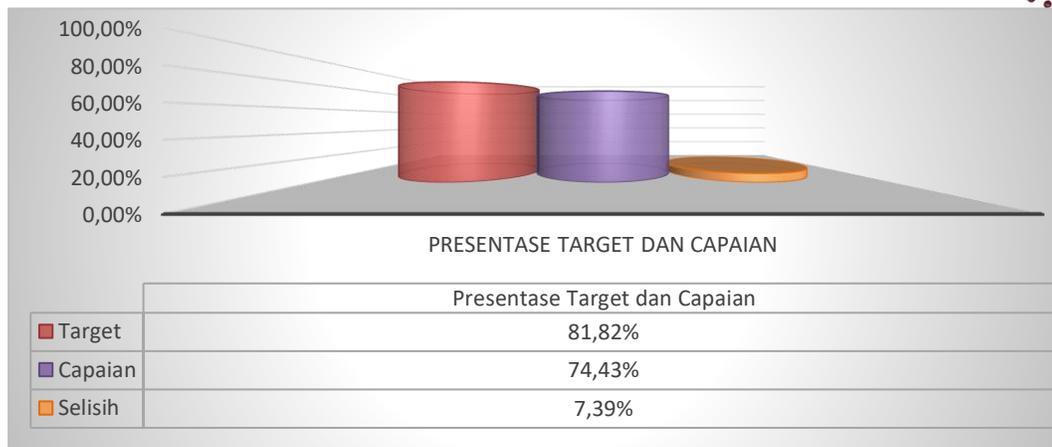
$$= \frac{3354}{4506} \times 100$$

$$= 74,43\%$$

Dari hasil perhitungan Capaian IKU 2 "Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, Manajerial dan fungsional" target yang akan dicapai pada tahun 2022 adalah 81,82% terealisasi sebesar 74,43% terdapat selisih sebesar 7.39%. Dari capaian di atas maka dari target tersebut masih ada sekitar 7.39% ASN yang belum memiliki sertifikat diklat. Perhitungan capaian kinerja ini pembandingnya (penyebut) dalam formulasi di atas adalah kondisi jumlah ASN saat ini lebih besar dibandingkan dengan tahun sebelumnya karena total ASN saat ini terbagi menjadi PNS dan PPPK yaitu sebesar 4506 dengan pembagi 3354 total ASN yang sudah mempunyai sertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional sehingga hal ini mengakibatkan capaian kinerja yang lebih rendah. Namun demikian, dengan melihat persentase capaian kinerja ini tergolong cukup baik dengan jumlah perbedaan sebesar 1152 ASN. Sehingga pada capaian selanjutnya akan diupayakan untuk meningkatkan capaian kinerja sesuai dengan target yang telah ditentukan. Adapun data capaian kinerja dapat dilihat pada grafik berikut:



Diagram 3.23
 Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur Yang Bersertifikat Kompetensi Teknis Manajerial Dan Fungsional



Berdasarkan Grafik di atas digambarkan bahwa dari total seluruh 4506 ASN se Kabupaten Luwu Timur per tanggal 30 Desember 2022 ditargetkan 81,82% ASN telah memiliki Sertifikat Kompetensi teknis, Manajerial dan Fungsional dan telah terealisasi sebanyak 3354 ASN atau dengan persentase 74,43%. Terdapat selisih 7,39% atau sejumlah 1152 pegawai yang belum memiliki sertifikat yang ditargetkan sampai dengan tahun 2022. Untuk pencapaian berikutnya akan dilakukan metode yang dapat mendukung percepatan perolehan data yang akurat dari berbagai OPD lingkup Kabupaten Luwu Timur, sehingga penyajian data untuk Indikator Kinerja ini dapat lebih akurat dan mencapai target yang lebih maksimal.

3.4.3 Perbandingan Realisasi Kinerja Triwulan I-Triwulan IV Tahun 2022

Tabel 3.11
 Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja sasaran II Triwulan I- Triwulan IV Tahun 2022

No.	Sasaran Strategis II	Indikator Kinerja	Target	Realisasi			
				TW I	TW II	TW III	TW IV
1.	Meningkatnya kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional	81,82%	69,45% =3161 / 4551 x 100%	72,09% =3279 / 4548 x 100%	73% =3305 / 4528 x 100%	74,43% =3354 / 4506 x 100%



Penjelasan:

- ✚ Pada Triwulan I berdasarkan hasil capaian kinerja persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional, jumlah ASN pada saat itu sebanyak 4551 dan yang telah terdata sebanyak 3161 ASN yang telah memiliki Sertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional. Sehingga persentase capaian yang diperoleh sebesar 69,45%. Sehingga sebagai upaya untuk meningkatkan capaian kinerja pada triwulan ke dua maka akan dilakukan permintaan data ke masing-masing OPD.
- ✚ Pada Triwulan II pengukuran capaian kinerja mengalami peningkatan dari triwulan I, jumlah ASN pada triwulan ini adalah sebanyak 4548 dan yang telah terdata sebanyak 3279 sehingga capaian kinerja ini persentasenya sebesar 72,09%.
- ✚ Pada Triwulan ke III perhitungan capaian kinerja diperoleh realisasi sebesar 73%, dengan total jumlah ASN yang ada pada saat itu sebanyak 4528 dengan jumlah data pegawai yang bersertifikat adalah sebanyak 3305 ASN yang telah terdata memiliki sertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional.
- ✚ Triwulan IV pada akhir bulan posisi pegawai yang ada pada saat itu adalah sebanyak 4506 ASN dan yang telah terdata sebanyak 3354 ASN yang telah memiliki sertifikat kompetensi teknis, Manajerial dan Fungsional. Sebagai upaya memaksimalkan capaian kinerja berikutnya maka akan dilakukan metode yang dapat mendukung percepatan perolehan data yang akurat dari berbagai OPD lingkup Kabupaten Luwu Timur, sehingga penyajian data untuk Indikator Kinerja ini dapat lebih akurat dan mencapai target yang lebih maksimal.

3.4.4 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta solusi yang telah dilakukan

Berdasarkan tabel capaian realisasi Indikator Kinerja Sasaran Strategis II “Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur” tergambar pencapaian kinerja dari triwulan I sampai dengan triwulan IV, target kinerja selama 1 tahun adalah sebesar 81,82%. Realisasi kinerja pada triwulan I sampai dengan triwulan IV terus mengalami peningkatan, adanya perbedaan pengukuran capaian pada sasaran strategis ini setiap triwulannya disebabkan karena jumlah ASN yang ada pada saat itu berfluktuatif begitupun dengan jumlah ASN yang memiliki sertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional jumlahnya dari triwulan I sampai dengan triwulan



IV mengalami peningkatan sehingga mempengaruhi jumlah perhitungan capaian realisasi kinerja. Capaian kinerja sampai dengan triwulan ke IV mencapai 74,43% dari target 81,82%, realisasi ini belum seluruhnya tercapai. Adapun kendala yang dihadapi pada pencapaian target kinerja ini adalah karena data tersebut belum terupdate dan akurat yang diberikan dari setiap OPD. Sebagai harapan pada saat pengumpulan data ini, setiap OPD responsive dengan permintaan data pegawai yang bersertifikat, namun pada kenyataannya tidak semua OPD mau merespon cepat sesuai dengan permintaan data yang dimaksud. Sebagai salah satu upaya untuk mengatasi kendala yang dihadapi adalah dengan tetap bersurat ke masing-masing OPD.

3.4.5 Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran Strategis II:

❖ Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator dari Program ini adalah Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun (%). Untuk mengukur capaian kinerja program ini menggunakan formula sebagai berikut:

Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun:

$$= \frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti diklat minimal 20 JP}}{\text{Jumlah Seluruh ASN}} \times 100$$

Diketahui:

Jumlah ASN yang mengikuti diklat minimal 20 JP = 988 ASN

Jumlah seluruh ASN = 4506

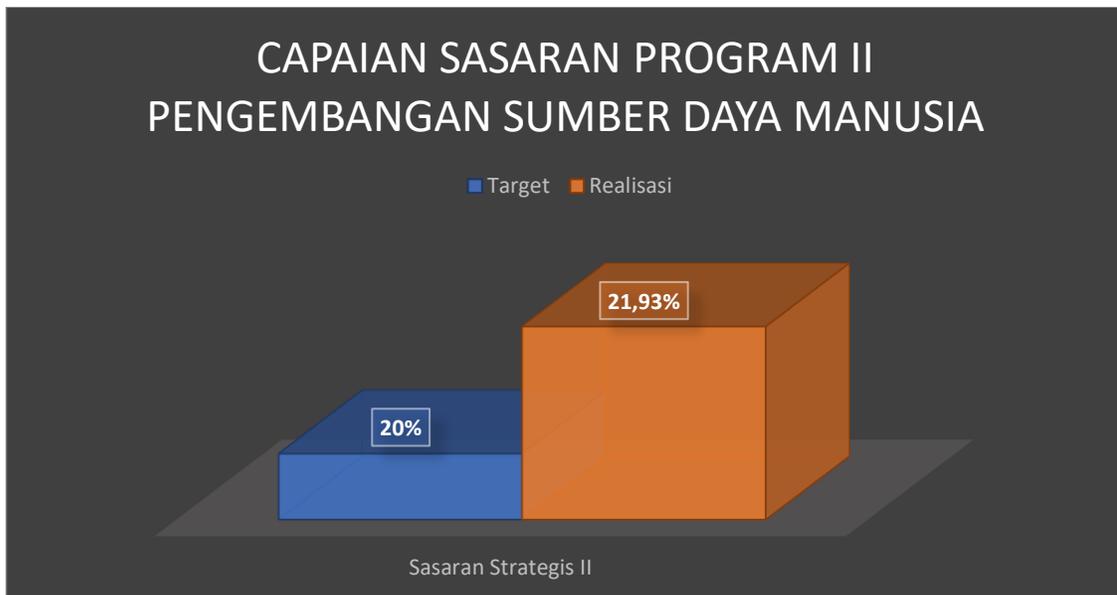
$$= \frac{988}{4506} \times 100$$
$$= 21,93 \%$$



Berdasarkan perhitungan capaian kinerja level program untuk Program Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk target pertahunnya adalah sebesar 20%. Sebagaimana diketahui bersama bahwa berdasarkan formulasi di atas, jumlah seluruh ASN adalah sebanyak 4506 dan jumlah ASN yang telah mengikuti diklat minimal 20 JP/tahun adalah sebanyak 988 sehingga diperoleh persentase realisasi kinerja sebesar 21,93%.

Hasil pengukuran persentase capaian sasaran Program ini dapat terlihat pada diagram berikut ini:

Diagram 3.24
Capaian Sasaran Program II



Kegiatan dan Sub Kegiatan yang mendukung capaian kinerja sasaran Strategis II "Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur" diuraikan sebagai berikut:

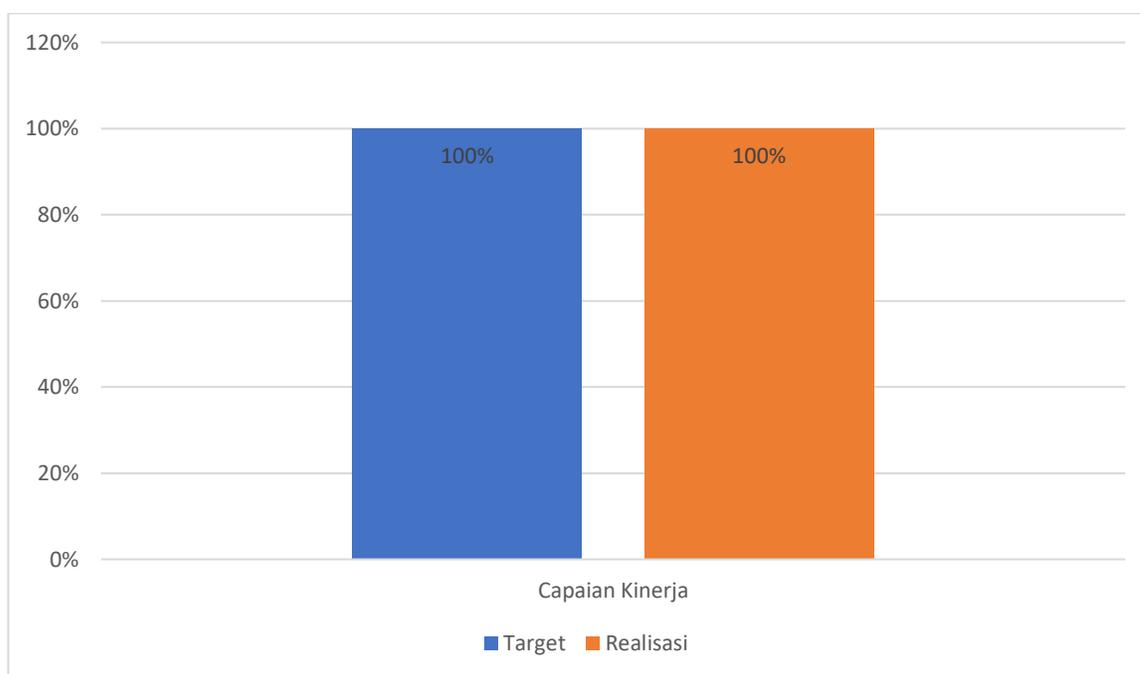
1) Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis

Kegiatan ini memiliki Indikator Kinerja "Persentase jumlah ASN yang lulus Pendidikan dan pelatihan kompetensi teknis melalui BKPSDM" dan memiliki 2 sub kegiatan. Untuk mengukur capaian kinerja kegiatan ini dengan menggunakan formula:



$$\begin{aligned} & \text{Jumlah ASN yang lulus diklat teknis melalui anggaran BKPSDM} \\ &= \frac{\text{Jumlah ASN diklat teknis yang dianggarkan BKPSDM}}{\text{Jumlah ASN diklat teknis yang dianggarkan BKPSDM}} \times 100 \\ &= \frac{174}{174} \times 100 \\ &= 100\% \end{aligned}$$

Diagram 3.25
Capaian Kinerja Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis



Penjelasan:

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis, ada 4 jumlah diklat yang diselenggarakan melalui BKPSDM dengan jumlah peserta diklat sebanyak 174 orang peserta dan dinyatakan seluruh peserta lulus diklat sehingga capaian kinerja ini mencapai target 100%.



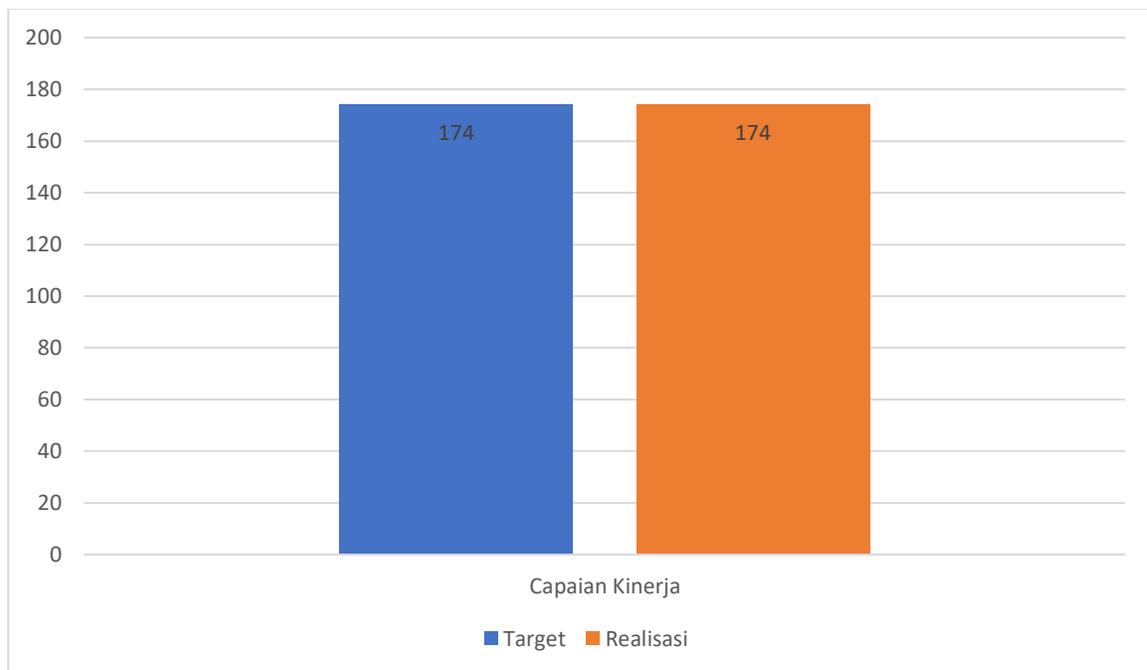
a) Sub Kegiatan Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum.

Indikator kinerja pada sub kegiatan ini adalah Jumlah ASN yang mengikuti diklat kompetensi teknis umum, inti dan pilihan yang diselenggarakan melalui BKPSDM (Orang) dengan target kinerja sebesar 100%. Untuk mengukur capaian kinerja ini menggunakan formula:

Jumlah ASN yang lulus diklat teknis melalui anggaran BKPSDM
= 174 ASN

Diagram 3.26

Capaian Kinerja Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti Dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang Dan Urusan Pemerintahan Umum



Penjelasan:



Pada Tahun 2022 jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat Teknis diantaranya 30 Orang yang mengikuti Diklat Budidaya Padi, 30 orang mengikuti diklat budidaya lada. 30 Orang mengikti Diklat Budidaya Lada, 30 Orang mengikuti Diklat Budidaya Sawit dan 84 orang mengikuti Bimtek Penyusunan LPPD dan LKPJ. Sehingga total ASN yang mengikuti diklat adalah sebanyak 174 Orang ASN. Untuk Sub Kegiatan ini, sasaran diklatnya terkhusus untuk jenis diklat teknis dan sebagai tolak ukur keberhasilannya tentunya semakin banyak ASN yang telah mengikuti diklat dan dinyatakan lulus diklat maka kinerja BKPSDM khususnya untuk pengembangan Sumber Daya Manusia semakin baik. Oleh Karena itu, ke depannya dibutuhkan dukungan anggaran yang memadai untuk memenuhi kebutuhan pelaksanaan diklat yang lebih maksimal lagi.

b) Sub Kegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan, Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi penyelenggaraan urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum.

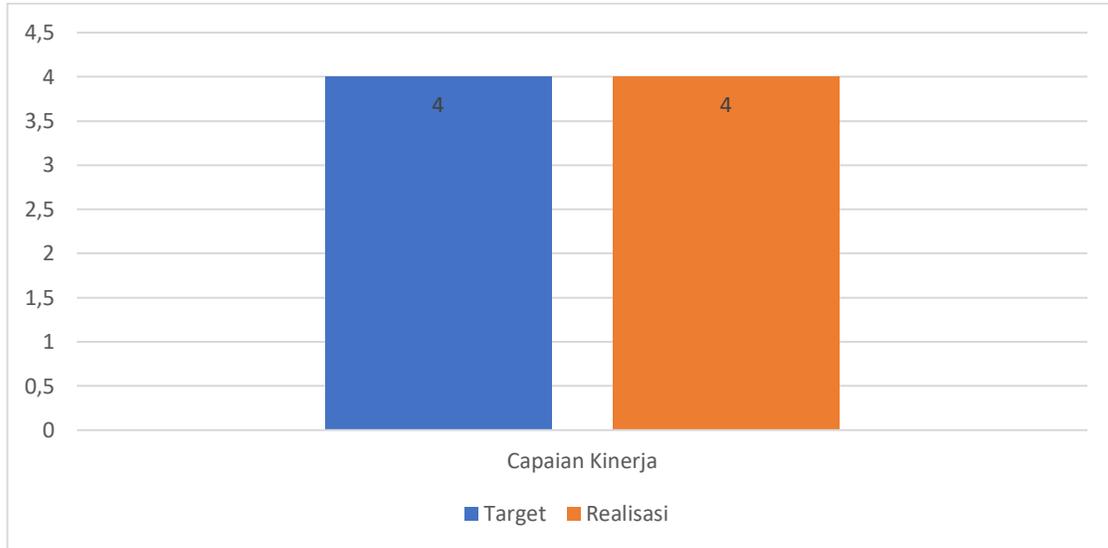
Indikator kinerja pada sub kegiatan ini adalah Jenis Diklat Kompetensi umum, inti dan pilihan yang dilaksanakan oleh BKPSDM dengan target kinerja sebanyak 4 jenis diklat teknis. Untuk menghitung capaian kinerja ini menggunakan formula:

Jumlah Dokumen Diklat teknis yang terverifikasi
= 4 Jenis Dokumen



Diagram 3.27

Capaian Kinerja Sub Kegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan, Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi penyelenggaraan urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umumjng dan Urusan Pemerintahan Umum



Penjelasan:

Dari hasil pengukuran capaian kinerja sub kegiatan ini jenis diklat teknis yang telah diselenggarakan di tahun 2022 adalah terealisasi 4 Jenis Dokumen yang terealisasi yaitu diklat Budidaya Padi, Dokumen Diklat Budidaya Lada, Dokumen Diklat Budidaya Sawit dan Dokumen Diklat Bimtek penyusunan LPPD dan LKPJ.

2) Kegiatan Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

Kegiatan ini memiliki Indikator Kinerja Persentase ASN yang tersertifikasi, dan dikembangkan Kompetensi, Manajerial dan Fungsional. Target kinerja dari sub kegiatan ini sebesar 95% dengan realisasi sebesar 20,13% dengan capaian kinerja sebesar 21,19%. Untuk menghitung realisasi kinerja ini dapat menggunakan formula:

$$\text{Realisasi} = \frac{\text{Jumlah ASN Fungsional dan Struktural yang mengikuti diklat}}{\text{Jumlah ASN Fungsional dan Struktural}} \times 100$$



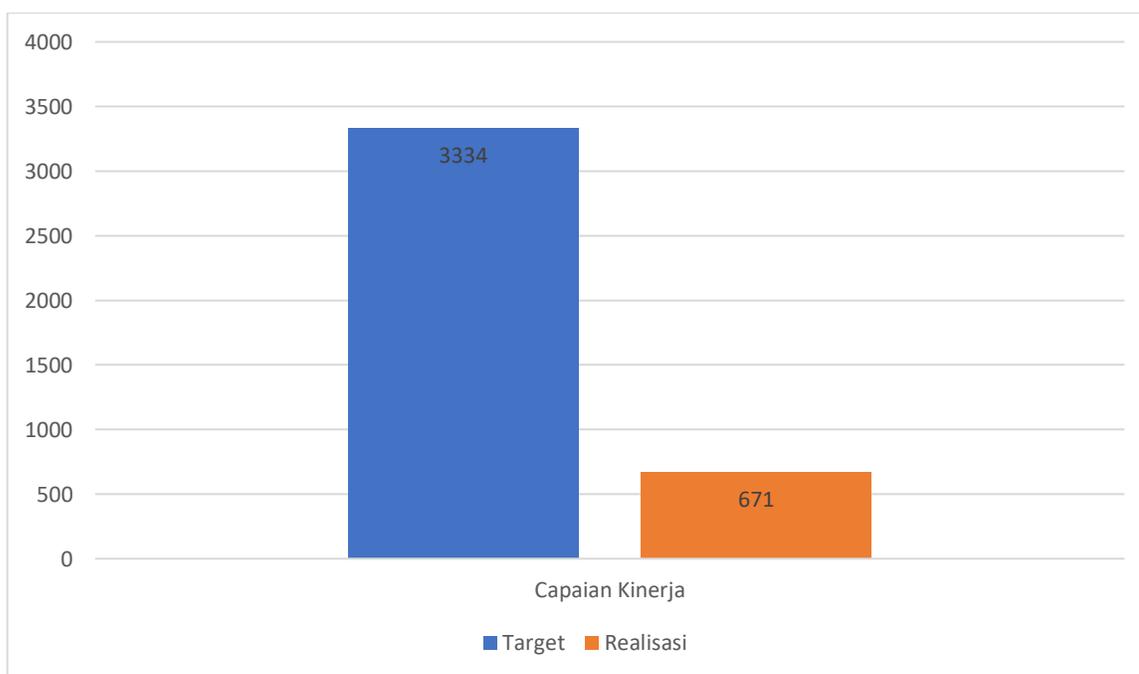
Diketahui:

Jumlah ASN Fungsional dan Struktural = 3.334

Jumlah ASN yang mengikuti diklat = 671

$$\begin{aligned} & \frac{671}{3.334} \times 100 \\ & = 20,13\% \end{aligned}$$

Diagram 3.28
Capaian Kinerja Kegiatan Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.



Penjelasan:

Dari hasil pengukuran realisasi kinerja yang diperoleh dari perhitungan di atas, diketahui jumlah ASN struktural dan fungsional Kabupaten Luwu Timur yaitu sebanyak 3.334 dan ASN yang terdata telah mengikuti diklat sebanyak 671. Perhiungan realisasi yang didapatkan sangat rendah dari target kinerja yang telah ditentukan. Rendahnya realisasi ini diakibatkan karena masih terdapat beberapa OPD yang belum menyampaikan data sertifikat kompetensinya ke BKPSDM. Sebagai upaya yang dilakukan untuk menindak lanjuti permasalahan yang dihadapi yaitu salah satunya dengan cara membuat persuratan kembali

kepada OPD terkait permintaan data kepemilikan sertifikat kompetensi yang dimiliki pegawai yang ada pada OPD.



a) Sub Kegiatan Penyusunan kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan serta Jabatan Fungsional.

Indikator Kinerja pada Sub Kegiatan ini adalah Jumlah kegiatan pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional yang dilaksanakan melalui BKPSDM Kab. Luwu Timur dengan target kinerja 10% (3 Dokumen). Untuk mengukur capaian kinerja sub kegiatan ini dapat diperoleh dengan menggunakan formula:

Jumlah Dokumen Diklat manajerial dan fungsional yang terverifikasi
= 3 Dokumen

Diagram 3.29

Capaian Kinerja Sub Kegiatan Penyusunan kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan serta Jabatan Fungsional.





Penjelasan:

Dari hasil perhitungan kinerja pada sub kegiatan di atas terealisasi 100% dari 3 Dokumen yang ditargetkan yaitu dokumen laporan hasil pelatihan kepemimpinan Administrator (PIM 3). Dokumen laporan hasil pelatihan kepemimpinan Nasional (PIM 2) dan Laporan hasil Pelatihan Dasar CPNS formasi Tahun 2021.

a. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan

Indikator Kinerja dari sub kegiatan ini adalah Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural dengan target 75% dalam 1 tahun. Untuk menghitung pengukuran capaian kinerja sub kegiatan ini dengan menggunakan formula :

$$\frac{\text{Jumlah Jabatan Struktural yang terisi dan sudah diklat+ diklat struktural yang dianggarkan}}{\text{Jumlah Jabatan Struktural yang terisi}} \times 100$$

Diketahui:

Jumlah Pejabat Struktural per 30 Desember 2022 = 398

Jumlah Pejabat yang telah mengikuti diklat = 282

$$\begin{aligned} &= \frac{282}{398} \times 100 \\ &= 70,85\% \end{aligned}$$



Diagram 3.30
Capaian Kinerja Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan



Penjelasan:

Berdasarkan hasil perhitungan capaian kinerja sub kegiatan di atas, sebagaimana diketahui bahwa jumlah Pejabat Struktural s.d 31 Desember 2022 sebanyak 398 Orang dan terdapat 282 orang pejabat Struktural yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural. Sehingga diperoleh persentase realisasi kinerja sebesar 70,85% dengan capaian 94,47%. Persentase realisasi yang diperoleh tidak mencapai target disebabkan karena adanya perubahan jumlah pejabat struktural yang dilantik, adanya pengurangan jumlah peserta PKN yang awalnya dianggarkan 5 orang dan terlaksana hanya 2 orang serta adanya penghapusan Diklat PIM IV sehingga secara tidak langsung mengurangi realisasi kinerja maupun keuangan. Sebagai tindak lanjut untuk mengatasi kendala ini yaitu dengan melakukan update terhadap jumlah pejabat struktural secara berkala sehingga tolak ukur jumlah pejabat yang menjadi formula perhitungan realisasi kinerja ini dapat disesuaikan dengan target.

3.4.6 Analisis Terhadap Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Anggaran yang ditetapkan pada APBD-Perubahan sebagai pendukung pencapaian sasaran Strategis II yang terdiri dari 1 Program Inti dengan pagu anggaran perubahan sebesar **Rp1.969.956.130,-** dengan realisasi anggaran sebesar **Rp1.968.910.250,-** sehingga capaian anggaran yang diperoleh sebesar **99,95%**. Sedangkan realisasi kinerja yang diperoleh



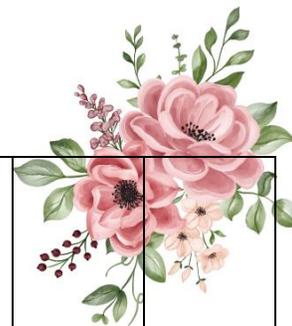
adalah sebesar **21,93%**. Berikut ini disajikan tabel capaian Indikator Kinerja dan Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan untuk sasaran startegis II adalah sebagai berikut:

Tabel 3.12
Capaian Indikator Kinerja dan Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Untuk Sasaran Strategis II Tahun Anggaran 2022

Sasaran Renstra	Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target 2022	Realisasi Kinerja	% Capaian Kinerja	Realisasi Keuangan	% Capaian Keuangan	Predikat Kinerja
Meningkatnya kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional	20%	21,93%	109,65%	Rp. 1.968.910.250	99,95%	Sangat Memuaskan
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi	Persentase jumlah ASN yang lulus Pendidikan dan pelatihan kompetensi	100%	100%	100%	Rp. 1.247.058.690	99,95%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintah Umum	Jumlah ASN yng mengikut diklat kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan yang diselenggarakan melalui BKPSDM (Orang)	174 org	174 org	100%	Rp. 1.065.778.690	99,98%	Sangat Memuaskan



<p>Sub Kegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum</p>	<p>Jumlah Diklat kompetensi umum, inti, dan pilihan yang dilaksanakan oleh BKPSDM (Jenis)</p>	<p>4 Jenis</p>	<p>4 Jenis</p>	<p>100%</p>	<p>Rp. 181.280.000</p>	<p>99,74%</p>	<p>Sangat Memuaskan</p>
<p>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</p>	<p>Persentase ASN yang tersertifikasi, dan dikembangkan Kompetensi, Manajerial dan Fungsional</p>	<p>95%</p>	<p>20,13%</p>	<p>21.19%</p>	<p>Rp. 721.851.560</p>	<p>99,95%</p>	<p>Sangat Kurang</p>
<p>Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi,</p>	<p>Jumlah Kegiatan pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional yang dilaksanakan melalui BKPSDM Kab. Luwu Timur</p>	<p>3 Dokumen</p>	<p>3 Dokumen</p>	<p>100%</p>	<p>Rp. 6.701.000</p>	<p>100%</p>	<p>Sangat Memuaskan</p>



	Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta jabatan Fungsional							
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural (persen)	75%	70,85%	94,47%	Rp. 715.150.560	99,95%	Sangat Memuaskan

3.4.7 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Solusi yang Telah Dilakukan

- a. Pada Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis yang memiliki Indikator Kinerja Kegiatan adalah persentase Jumlah ASN yang lulus Pendidikan dan pelatihan kompetensi teknis melalui BKPSDM dengan target kinerja 100%. Pada tahun 2022 BKPSDM menyelenggarakan 4 jenis Diklat dengan total jumlah peserta 174 orang yang terbagi menjadi 30 Orang mengikuti Diklat Budi daya Padi, 30 Orang mengikuti Diklat Budi Daya Lada, 30 Orang mengikuti diklat Budi daya sawit dan 84 Orang peserta yang mengikuti bimtek Penyusunan LPPD dan LKPJ.
- b. Untuk kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan kompetensi Manajerial dan Fungsional yang memiliki Indikator Kinerja persentase ASN yang tersertifikasi dan dikembangkan Kompetensi, Manajerial dan Fungsional. Kegiatan ini terbagi menjadi 2 Sub Kegiatan. Pada Tahun 2022 jumlah pegawai fungsional dan struktural per tanggal 31 Desember 2022 sebanyak 3.334 pegawai dan terdapat 671 pegawai yang telah dikembangkan kompetensi manajerial dan fungsionalnya. Capaian yang diperoleh masih tergolong sangat rendah karena masih terdapat beberapa OPD yang belum menyampaikan data sertifikat kompetensinya ke BKPSDM. Untuk mengatasi kendala yang dihadapi yaitu akan dilakukan persuratan kembali kepada OPD terkait

permintaan data kepemilikan sertifikat kompetensi yang dimiliki pegawai yang ada pada OPD.



3.5 CAPAIAN SASARAN STRATEGIS III

Pada Sasaran Strategis 3 “Meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah”. Peningkatan kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah dapat terukur melalui capaian indikator presentase capaian kinerja program perangkat daerah Tahun 2022 berdasarkan indikator kerjanya diperoleh realisasi sebesar 95,90% dari target 96%.

Berdasarkan Renstra periode 2021-2026 pencapaian sasaran strategis 3 (tiga) dapat tergambar pada tabel berikut ini:

3.5.1 Perbandingan Antara Realisasi dan Target Kinerja

Tabel 3.13
Realisasi Indikator Sasaran III Tahun 2022

No.	Sasaran Strategis III	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah	Persentase capaian kinerja program perangkat daerah	96%	95,90%	99,90%

Penjelasan:

Pada Tahun 2022 jumlah realisasi Persentase capaian kinerja program perangkat daerah adalah sebesar 95,90% dari target yang telah ditetapkan sebesar 96% dengan capaian kinerja yang diperoleh sebesar 99,90%.



3.5.2 Perbandingan Realisasi Kinerja Triwulan I- Triwulan IV Tahun 2022

Tabel 3.14
Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja sasaran III
Triwulan I- Triwulan IV Tahun 2022

No.	Sasaran Strategis I	Indikator Kinerja	Target	Realisasi			
				TW I	TW II	TW III	TW IV
1.	Meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah	Persentase capaian kinerja program perangkat daerah	96%	90,31%	87,64%	89,26%	95,90%

Penjelasan:

- ✚ Pada triwulan I pencapaian kinerja untuk persentase capaian kinerja program perangkat daerah dari target kinerja yang telah ditetapkan yaitu sebesar 96% dan terealisasi sebesar 90,31%. Pada triwulan I tentunya masih ada beberapa sub kegiatan yang ditargetkan untuk dilaksanakan namun belum dapat terealisasi karena adanya kendala-kendala teknis yang dihadapi sehingga untuk memaksimalkan capaian tersebut akan diupayakan terlaksana pada triwulan berikutnya yaitu triwulan II.
- ✚ Pencapaian kinerja pada triwulan ke II mengalami penurunan, hal ini disebabkan karena ada sub kegiatan pengadaan belanja modal pengadaan dan peralatan mesin lainnya yang tidak bisa terealisasi di TW II karena proses administrasi pencairan tertunda sehingga hal ini menghambat proses pengadaan barang dan jasa secara tidak langsung mempengaruhi realisasi kinerja maupun keuangannya.
- ✚ Untuk pencapaian kinerja triwulan ke III mengalami peningkatan persentase realisasi dari triwulan sebelumnya namun, ada beberapa sub kegiatan yang realisasi kerjanya tidak tercapai 100% pada triwulan tersebut.
- ✚ Pada triwulan IV capaian realisasi kinerja pada dasarnya telah mencapai target karena kegiatan yang dilaksanakan menggunakan anggaran perubahan, kegiatan yang terlaksana di triwulan ke IV rata-rata sub kegiatan yang anggarannya telah disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan kegiatan.



Adapun program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran Strategis III adalah sebagai berikut:

❖ **Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota**

Sasaran program ini adalah Meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah. Target yang ditetapkan adalah sebesar 96% selama setahun dan realisasi yang diperoleh telah mencapai target yang telah ditentukan yaitu 95,90% dengan capaian kinerja sebesar 99,90%. Adapun rincian kegiatan yang mendukung sasaran III tersebut adalah:

1) Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Sasaran dari kegiatan ini adalah tersedianya dokumen perencanaan, dan Indikator Kinerja dari Kegiatan ini adalah Persentase Dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah yang disusun tepat waktu dan termanfaatkan dengan target kinerja yang telah ditetapkan adalah sebesar 100%. Pengukuran capaian kinerja Kegiatan ini dengan menggunakan formula:

$$\begin{aligned} & \text{Jumlah Dokumen Perencanaan,} \\ & \text{Penganggaran dan Evaluasi yang disusun tepat waktu} \\ = & \frac{\hspace{10em}}{\hspace{10em}} \times 100 \\ & \text{Jumlah Dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi} \\ & 21 \\ = & \frac{\hspace{1em}}{21} \times 100 \\ & 21 \\ = & 100\% \end{aligned}$$

Penjelasan:

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja kegiatan di atas, dari target 100% yang telah ditetapkan telah terealisasi sebesar 100%. Adapun Dokumen-dokumen perencanaan yang disusun diantaranya: Dokumen Renja Pokok TA. 2023, Renja Perubahan Tahun 2022, Rencana Aksi Pokok 2022, Rencana Aksi Perubahan 2022 PK Pokok 2022, PK Perubahan 2022 dan RKT perubahan 2022, Dokumen RKA Perubahan dan Dokumen RKA Pokok Tahun 2023, Dokumen DPA Perubahan Tahun 2022 dan Dokumen DPA Pokok 2023, Laporan Evaluasi kinerja Triwulan I s.d IV, Dokumen

Evaluasi RKPD Triwulan I s/d IV, Dokumen Lakip Tahun 2022 dan LPPD serta LKPJ tahun 2022.



2) Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Sasaran kegiatan ini adalah tersedianya administrasi keuangan dengan baik dan indikator kerjanya adalah Persentase Laporan Keuangan perangkat daerah yang disusun tepat waktu dan termanfaatkan dengan target kinerja yang telah ditetapkan sebesar 95%. Adapun formula yang digunakan untuk mengukur capaian kinerja kegiatan ini adalah:

$$\begin{aligned} & \text{Jumlah dokumen laporan keuangan yang diterbitkan} \\ = & \frac{\text{Jumlah dokumen laporan keuangan yang disusun}}{\text{Jumlah dokumen laporan keuangan yang diterbitkan}} \times 100 \\ & 13 \\ = & \frac{13}{13} \times 100 \\ = & 100 \% \end{aligned}$$

Penjelasan:

Dari hasil perhitungan capaian kinerja kegiatan di atas, capaian kinerja terealisasi sebesar 96,43% dari 95% target yang telah ditetapkan dengan capaian kinerja sebesar 101,51%. Laporan keuangan yang diterbitkan diantaranya Laporan Keuangan Bulanan dan Laporan Keuangan Semesteran.

3) Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah

Sasaran kegiatan ini adalah tersedianya dokumen barang milik daerah, Adapun indikator kinerja kegiatan ini adalah Persentase Laporan Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah yang disusun tepat waktu dan termanfaatkan dengan target kinerja 100%. Untuk mengetahui capaian kinerja kegiatan ini dengan menggunakan formula :



$$\begin{aligned} & \text{Jumlah BMD yang diadministrasikan} \\ & \text{sesuai standar} \\ = & \frac{\quad}{\quad} \times 100\% \\ & \text{Jumlah BMD yang telah diadministrasikan} \\ & 4 \\ = & \frac{\quad}{4} \times 100 \\ & 4 \\ = & 100\% \end{aligned}$$

Penjelasan:

Berdasarkan hasil perhitungan capaian kinerja Kegiatan di atas, dari target 100% terealisasi 100% dengan capaian 100%. Laporan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah telah terbit 4 Dokumen. Sehingga untuk ke depannya tetap memaksimalkan capaian kinerja.

4) Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

Sasaran kegiatan ini adalah tersedianya data dan informasi pegawai perangkat daerah yang diadministrasikan dengan indikator kinerja Persentase Data dan Informasi Pegawai Perangkat Daerah yang diadministrasikan dengan target kinerja 100%. Adapun formula yang digunakan untuk mengukur capaian kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

Rata-rata realisasi kinerja administrasi kepegawaian perangkat daerah

$$\frac{\quad}{\quad} \times 100\%$$

Jumlah sub kegiatan

$$\begin{aligned} & 276,92 \\ = & \frac{\quad}{3} \times 100 \\ & 3 \\ = & 92,31\% \end{aligned}$$

Penjelasan :

Berdasarkan hasil perhitungan capaian realisasi di atas, dari target kinerja 100% terealisasi 92,31% dengan capaian 92,31%. Capaian kinerja yang diperoleh tidak mencapai target disebabkan karena ada sub kegiatan yang realisasinya tidak mencapai target yaitu Sub



Kegiatan Bimbingan teknis dari target 13 Orang terealisasi hanya 10 orang atau dengan persentase sebesar 76,92%, anggaran sub kegiatan ini sifatnya disediakan.

5) Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah

Sasaran untuk kegiatan ini adalah tertibnya administrasi umum perangkat daerah dengan indikator kinerja persentase rata-rata capaian kinerja administrasi umum perangkat daerah dengan target kinerja 95%. Untuk mengukur capaian kerjanya menggunakan formula :

$$\begin{aligned} & \text{Rata-rata realisasi kinerja administrasi umum perangkat daerah} \\ = & \frac{\quad}{8 \text{ (jumlah sub kegiatan)}} \times 100 \\ & 100 \\ = & \frac{100}{100} \times 100\% \\ = & 100\% \end{aligned}$$

Penjelasan :

Berdasarkan hasil perhitungan capaian realisasi kinerja kegiatan ini terealisasi sebesar 100% dari target 95% dengan capaian kinerja 105,26%.

6) Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Sasaran untuk kegiatan ini adalah tersedianya barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan dengan indikator kerjanya adalah Persentase barang milik daerah yang diadakan dengan target kinerja sebesar 100%. Untuk mengukur capaian realisasi kinerja ini menggunakan formula :

$$\begin{aligned} & \text{Jumlah pengadaan BMD} \\ = & \frac{\quad}{\text{Jumlah rencana kebutuhan pengadaan BMD}} \times 100 \\ & 100 \\ = & \frac{100}{100} \times 100 \\ = & 100\% \end{aligned}$$



Penjelasan:

Berdasarkan hasil perhitungan capaian kinerja di atas target 100%, untuk tahun 2022 pengadaan meuble sebanyak 18 Unit dan untuk pengadaan peralatan dan mesin lainnya sebanyak 31 unit dan Semua telah terealisasi 100% dengan capaian kinerja sebesar 100%.

7) Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Sasaran kegiatan ini adalah persentase rata-rata capaian kinerja penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah dengan indikator kinerja Persentase kebutuhan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah yang terpenuhi dengan target 100%. Untuk menghitung capaian kinerja kegiatan ini dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \text{Jumlah realisasi kinerja penunjang urusan pemerintahan daerah} \\ = & \frac{\quad}{3 \text{ (jumlah sub kegiatan)}} \times 100 \\ & 272.88 \\ = & \frac{\quad}{3} \times 100 \\ = & 90,96\% \end{aligned}$$

Penjelasan:

Dari hasil perhitungan capaian kinerja kegiatan ini terealisasi 90,96% dari target 100% yang telah ditentukan dan capaian realisasi ini adalah sebesar 90,96%. Pada capaian kinerja yang diperoleh tidak mencapai target yang telah ditentukan karena ada beberapa sub kegiatan yang realisasinya tidak mencapai target diantaranya penyediaan jasa surat menyurat yang ditargetkan 2000 surat dengan realisasi 1902 dan sub kegiatan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang semula ditargetkan 36 rekening dan yang terbayarkan hanya 28 rekening. Sebagai upaya ke depannya akan memaksimalkan capaian kinerja dan menyesuaikan kebutuhan anggaran sesuai dengan kebutuhan.

8) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Sasaran pada kegiatan ini adalah terlaksananya pemeliharaan barang milik daerah, indikator kinerja kegiatan ini adalah Persentase barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah yang dipelihara dengan target kinerja 100%. Untuk mengukur capaian kinerja ini dengan menggunakan formula:



$$\begin{aligned}
 & \text{Jumlah realisasi kinerja pemeliharaan BMD} \\
 & \text{penunjang urusan pemerintahan daerah} \\
 & = \frac{\quad}{4 \text{ (jumlah sub kegiatan)}} \times 100\% \\
 & = \frac{400}{4} \times 100\% \\
 & = 100\%
 \end{aligned}$$

Penjelasan:

Berdasarkan hasil perhitungan capaian kinerja diperoleh realisasi sebesar 100% dari target 100% dengan capaian kinerja sebesar 100%.

Tabel 3.15
Capaian kinerja level kegiatan pada
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

No	Kegiatan	Capaian Kinerja	Predikat Kinerja	Ket
1	Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	Sangat Memuaskan	
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100%	Sangat Memuaskan	
3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	100%	Sangat Memuaskan	
4.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	92,31%	Sangat Memuaskan	
5.	Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	Sangat Memuaskan	
6.	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	Sangat Memuaskan	
7.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	90,96%	Sangat Memuaskan	



8.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	Sangat Memuaskan	
		97,46%	Sangat Memuaskan	

Pencapaian Indikator Program Penunjang urusan Pemerintahan daerah Kabupaten/kota dapat diukur dengan menggunakan formulasi :

$$\begin{aligned}
 & \text{Jumlah keseluruhan capaian kinerja kegiatan} \\
 = & \frac{\text{Jumlah seluruh kegiatan}}{\text{Jumlah seluruh kegiatan}} \times 100 \\
 & \frac{779.7}{8} \times 100 \\
 = & 97,46 \%
 \end{aligned}$$

Tabel 3.16
Capaian kinerja pada level Program
Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

No	PROGRAM	TARGET KINERJA TAHUN 2022	REALISASI KINERJA TAHUN 2022	% CAPAIAN
1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	96%	97,46%	101,52%
RATA-RATA				101,52%

Sub Kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran strategis III pada tahun 2022 adalah sebagai berikut:

1. Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah

Sasaran Sub Kegiatan ini adalah tersedianya dokumen perencanaan, yang dilengkapi dengan indikator kinerja yaitu jumlah dokumen perencanaan yang disusun tepat waktu dengan target kinerja 7 dokumen yaitu Dokumen renja pokok Tahun 2023, Renja Perubahan Tahun 2022, Rencana Aksi Pokok 2022, Rencana Aksi Perubahan 2022, PK



Pokok dan Perubahan tahun 2022 serta RKT Perubahan 2022. Pengukuran kinerja sub kegiatan ini dapat diperoleh dengan menggunakan formulasi :

= Jumlah dokumen perencanaan disusun tepat waktu
= 7 Dokumen

Tabel 3.17

Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah

URAIAN	SUB. KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	Jumlah dokumen perencanaan yang disusun tepat waktu	dokumen	7 dokumen	7 dokumen	100%	

2. Sub Kegiatan Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA SKPD

Sasaran sub kegiatan adalah tersedianya dokumen RKA-SKPD, yang dilengkapi dengan satu indikator kinerja yaitu jumlah dokumen RKA-SKPD yang disusun tepat waktu dengan target kinerja 2 Dokumen dan terealisasi sebanyak 2 dokumen atau capaian kinerja sebesar 100%. Dokumen yang tersusun diantaranya Dokumen RKA Perubahan Tahun 2022 dan Dokumen RKA Pokok Tahun 2023. Untuk menghitung capaian kinerja ini menggunakan formulasi:

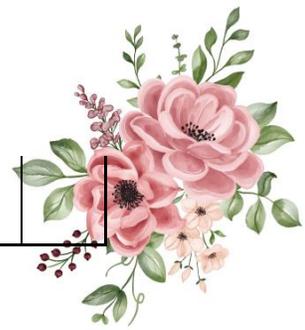
= Jumlah Dokumen RKA-SKPD yang disusun tepat waktu
= 2 Dokumen

Tabel 3.18

Capaian kinerja Sub Kegiatan Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA SKPD

URAIAN	SUB. KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
Koordinasi dan penyusunan RKA-SKP	Jumlah dokumen RKA-SKPD yang	dokumen	2 dokumen	2 dokumen	100%	

	disusun tepat waktu					
--	---------------------	--	--	--	--	--



3. Sub Kegiatan Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA SKPD

Sasaran sub kegiatan adalah tersedianya dokumen DPA-SKPD, yang dilengkapi dengan satu indikator kinerja yaitu jumlah dokumen DPA-SKPD yang disusun tepat waktu dengan target kinerja 2 Dokumen dan terealisasi sebanyak 2 Dokumen atau capaian kinerja sebesar 100%. Dokumen yang tersusun diantaranya Dokumen DPA Perubahan Tahun 2022 dan Dokumen DPA Pokok 2023. Untuk menghitung capaian kinerja ini menggunakan formulasi :

= Jumlah Dokumen DKA-SKPD yang disusun tepat waktu
= 2 Dokumen

4. Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Sasaran dari sub kegiatan ini adalah tersedianya dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah yang disusun tepat waktu dengan indikator kinerja Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah yang disusun tepat waktu dengan target kinerja 10 Dokumen dengan telah terealisasi sebanyak 10 dokumen dengan capaian kinerja 100%. Dokumen yang tersusun diantaranya Dokumen Laporan Evaluasi Kinerja Triwulan I-IV, Dokumen bahan lakip Tahun 2022 dan Data LKPJ dan LPPD tahun 2022. Untuk menghitung capaian kinerja ini menggunakan formulasi:

= Jumlah Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang disusun tepat waktu
= 10 Dokumen



Tabel 3.19
Capaian kinerja Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

URAIAN	SUB. KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
Evaluasi kinerja perangkat daerah	Jumlah dokumen evaluasi kinerja pelayanan perangkat daerah yang disusun	dokumen	10 dokumen	10 dokumen	100%	

5. Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN

Sasaran dan sub Kegiatan ini adalah terbayarnya gaji dan tunjangan ASN lingkup Badan, Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Indikator Kinerja Jumlah ASN yang gaji dan Tunjangannya terbayarkan (orang). Dengan target kinerja sebanyak 28 Orang pegawai dan terealisasi sebanyak 26 orang dengan capaian kinerja 92,86%. Capaian kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.20
Capaian kinerja Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

URAIAN	SUB KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN yang gaji dan tunjangannya terbayarkan	Orang	28 Orang	26 Orang	92,86%	

6. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD

Sasaran dari sub kegiatan ini adalah tersedianya laporan keuangan bulanan/triwulan/semesteran dengan indikator kinerja adalah Jumlah Laporan Keuangan perangkat daerah yang disusun tepat waktu (dokumen) dan target kinerja sebanyak 13 Dokumen dan telah terealisasi sebanyak 13 Dokumen dengan capaian kinerja sebesar 100%. Capaian kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :



Tabel 3.21
Capaian kinerja Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD

URAIAN	SUB KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah dokumen laporan keuangan bulanan/triwulanan/semesteran SKPD yang disusun	Dokumen	13 Dokumen	13 Dokumen	100	

7. Sub Kegiatan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD

Sasaran sub kegiatan ini adalah tersedianya laporan penatausahaan barang milik daerah SKPD dengan indikator kinerja adalah jumlah dokumen laporan Penata Usahaan Barang Milik Daerah pada SKPD yang disusun dengan target kinerja 4 Dokumen dan telah terealisasi sebanyak 4 Dokumen dengan capaian kinerja 100%. Capaian kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.22
Capaian kinerja Sub Kegiatan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD

URAIAN	SUB KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah dokumen laporan penatausahaan barang milik daerah SKPD yang disusun	Dokumen	4 Dokumen	4 Dokumen	100	

8. Sub Kegiatan Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian

Sasaran dari sub kegiatan ini adalah tersedianya laporan data administrasi kepegawaian yang dimutakhirkan dengan indikator kinerja sub kegiatan adalah jumlah laporan data administrasi kepegawaian yang dimutakhirkan dengan target kinerja 4 Dokumen dan



teralisasi sebanyak 4 dokumen dan capaian kinerja sebesar 100%. Adapun Capaian kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.23

Capaian kinerja Sub Kegiatan Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian

URAIAN	SUB. KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAI AN	
Pendataan dan pengolahan administrasi kepegawaian	Jumlah laporan data administrasi kepegawaian yang dimutakhirkan	dokumen	4 dokumen	4 dokumen	100%	

9. Sub Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Sasaran dari sub kegiatan ini adalah terlaksananya Pendidikan dan pelatihan dengan indikator kinerja Jumlah ASN yang lulus Diklat berdasarkan Tugas dan Fungsi dan target kerjanya sebanyak 9 orang dan telah terealisasi sebanyak 9 orang atau dengan capaian kinerja 100%. Adapun formulasi yang digunakan untuk mengukur capaian kinerja ini adalah sebagai berikut:

**= Jumlah ASN yang lulus diklat berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi
= 9 Orang**

Tabel 3.24

Capaian Kinerja Sub Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan TUSI

URAIAN	SUB. KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAI AN	
Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah ASN yang lulus diklat berdasarkan TUSI	orang	9 orang	9 orang	100%	



10. Sub Kegiatan Bimbingan teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan

Sasaran dari sub kegiatan adalah terlaksananya bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan dengan indikator kinerja Jumlah ASN yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan dan target kinerja sub kegiatan ini adalah 13 orang dan telah terealisasi sebanyak 10 orang dengan tingkat capaian kinerja sebesar 76,92%. Indikator dari sub kegiatan bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan dapat dihitung dengan formulasi:

$$\begin{aligned} &= \text{Jumlah ASN yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan} \\ &\quad \text{perundang-undangan} \\ &= 10 \text{ Orang} \end{aligned}$$

Adapun Capaian kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.25

Capaian kinerja Sub Kegiatan Bimbingan teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan

URAIAN	SUB. KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	Jumlah ASN yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	orang	13 orang	10 orang	100%	

11. Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor

Sasaran dari sub kegiatan ini adalah tersedianya komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor dengan indikator kinerja adalah jumlah komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan dan target kerjanya



adalah 7 jenis dan telah terealisasi sebanyak 7 jenis atau dengan capaian kinerja sebesar 100%. Capaian kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.26

Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor

URAIAN	SUB KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	Jenis	7 Jenis	7 jenis	100%	

12.Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor

Sasaran pada sub kegiatan ini adalah tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor dengan indikator kerjanya adalah jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang diadakan dan target kerjanya adalah sebesar 19 jenis. Dari target ini terealisasi 19 jenis, sehingga capaian kinerja yang diperoleh adalah 100%. Capaian kinerja sub kegiatan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.27

Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor

URAIAN	SUB KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	Jenis	19 Jenis	19 Jenis	100%	

13.Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor

Sasaran sub kegiatan ini adalah tersedianya bahan logistik kantor dengan indikator kinerja sub kegiatan jumlah bahan logistic kantor yang disediakan dan target kinerja sub kegiatan ini adalah 21 jenis. Dari target yang telah ditentukan telah terealisasi sebanyak



21 jenis atau dengan persentase capaian kinerja sebesar 100%. Capaian kinerja sub kegiatan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.28
Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor

URAIAN	SUB KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah bahan logistik kantor yang disediakan	Jenis	21 Jenis	21 Jenis	100%	

14.Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan

Sasaran dari sub kegiatan ini adalah tersedianya barang cetak dan penggandaan dengan target indikator kinerja jumlah barang cetak dan penggandaan yang disediakan dan target kinerja yang telah ditentukan adalah sebesar 3 jenis, dari target ini terealisasi seluruhnya atau dengan persentase capaian kinerja sebesar 100%. Capaian kinerja sub kegiatan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.29
Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyediaan Barang cetakan dan Penggandaan

URAIAN	SUB KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
Penyediaan Bahan Cetakan dan Penggandaan	Jumlah bahan cetakan dan penggandaan yang disediakan	Jenis	3 Jenis	3 Jenis	100	

15.Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan

Sasaran dari sub kegiatan ini adalah tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan dengan indikator kinerja jumlah bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang disediakan dan target kinerja sebesar 48 eksamplar. Dari target ini terealisasi sebanyak 48 eksamplar atau dengan persentase capaian kinerja sebesar 100%. Capaian kinerja sub kegiatan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



Tabel 3. 30
Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan

URAIAN	SUB KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang disediakan	Exemplar	48 Exemplar	48 exmpalar	100	

16.Sub Kegiatan Fasilitas Kunjungan Tamu

Sasaran sub kegiatan ini adalah terfasilitasinya tamu yang berkunjung ke kantor dengan indikator kinerjanya adalah jumlah tamu yang difasilitasi dan target kinerja sebanyak 1041 orang. Dari target yang telah ditentukan telah terealisasi sebanyak 1041 atau dengan capaian sebesar 100%. Capaian kinerja sub kegiatan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.31
Capaian kinerja Sub Kegiatan Fasilitas Kunjungan Tamu

URAIAN	SUB KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah tamu yang difasilitasi	Orang	1041 Orang	1041 Orang	100%	

17.Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

Sasaran dari sub kegiatan ini adalah terlaksananya rapat koordinasi dan konsultasi SKPD dengan indikator kinerja Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi SKPD yang diikuti dan target kinerjanya adalah 341 kali dan telah terealisasi sebanyak 341 kali atau dengan capaian kinerja sebesar 100%. Capaian kinerja sub kegiatan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.32
Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

URAIAN	SUB KEGIATAN	KET
--------	--------------	-----



	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi SKPD yang diikuti	Kali	341 Kali	341 Kali	100%

18. Sub Kegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD

Sasaran dari sub kegiatan ini adalah terbitnya dokumen laporan hasil penatausahaan arsip dinamis dengan indikator kinerja adalah jumlah dokumen laporan hasil penatausahaan arsip dinamis pada SKPD dengan target kinerja 1 dokumen dan telah terealisasi 1 dokumen atau dengan capaian kinerja sebesar 100%. Capaian kinerja sub kegiatan ini dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.33
Capaian kinerja Sub Kegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD

URAIAN	SUB KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah dokumen laporan hasil penatausahaan arsip dinamis pada SKPD	dokumen	1 dokumen	1 dokumen	100%	

19. Sub Kegiatan Pengadaan Mebel

Sasaran sub kegiatan ini adalah terpenuhinya mebel kantor dengan indikator kinerja adalah jumlah mebel yang diadakan (unit) dan target kinerjanya adalah sebanyak 18 unit dan telah terealisasi sebanyak 18 unit atau dengan capaian kinerja sebesar 100%. Capaian kinerja sub kegiatan ini dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.34
Capaian kinerja Sub Kegiatan Pengadaan Mebel

URAIAN	SUB KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	



Pengadaan Mebel	Jumlah mebel yang diadakan	Unit	18 Unit	18 Unit	100%
-----------------	----------------------------	------	---------	---------	------

20. Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin lainnya

Sasaran sub kegiatan ini adalah terpenuhinya peralatan dan mesin kantor dengan indikator kinerja jumlah peralatan dan mesin lainnya yang diadakan dan target kinerjanya adalah 31 Unit dan telah terealisasi sebanyak 31 unit dengan capaian kinerja sebesar 100%. Capaian kinerja sub kegiatan ini dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.35
Capaian kinerja Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin lainnya

URAIAN	SUB KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
Pengadaan Peralatan dan Mesin	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang diadakan	Unit	31 Unit	31 Unit	100%	

21. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat

Sasaran sub kegiatan ini adalah tertatanya surat masuk dan surat keluar dengan indikator kinerja sub kegiatan adalah jumlah surat masuk dan keluar yang diadministrasikan dan target kinerjanya adalah 2000 surat dan terealisasi sebanyak 1902 surat atau dengan capaian kinerja sebesar 95,10%. Capaian kinerja sub kegiatan ini dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.36
Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat

URAIAN	SUB KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah surat masuk dan surat keluar yang diadminstrasikan	Surat	2000 Surat	1902 Surat	95,10%	



22. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

Sasaran sub kegiatan ini adalah terpenuhinya jasa telepon, listrik dan air kantor dengan Indikator Kinerja sub kegiatan adalah Jumlah rekening telepon, listrik dan air yang terbayarkan dan target kinerjanya sebanyak 36 rekening dan telah terealisasi sebanyak 28 rekening atau dengan persentase capaian kinerja sebesar 77,78%. Capaian kinerja sub kegiatan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.37

Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

URAIAN	SUB KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah rekening telepon, listrik dan air yang terbayarkan	Rekening	36 Rekening	28 Rekening	77,78%	

23. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

Sasaran sub kegiatan ini adalah tersedianya jasa tenaga pelayanan umum kantor dengan Indikator Kinerja sub kegiatan adalah Jumlah jasa tenaga pelayanan umum kantor yang dibayarkan dan target kinerjanya adalah sebanyak 8 orang telah terealisasi sebanyak 8 orang atau dengan persentase capaian kinerja sebesar 100%. Capaian kinerja sub kegiatan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.38

Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

URAIAN	SUB KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah jasa tenaga pelayanan umum kantor yang dibayarkan	orang	8 orang	8 orang	100%	



24. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan

Sasaran sub kegiatan ini adalah adalah terlaksananya pemeliharaan rutin kendaraan dinas/operasional dengan indikator kinerja sub kegiatan adalah jumlah kendaraan perorangan dinas atau kendaraan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya dan target kinerjanya sebanyak 4 unit, dari target ini telah terealisasi sebanyak 4 unit atau dengan capaian kinerja sebesar 100%. Capaian kinerja sub kegiatan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.39
Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

URAIAN	SUB KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan perorangan Dinas atau kendaraan dinas jabatan	Jumlah kendaraan perorangan dinas atau kendaraan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya	Unit	4 Unit	4 Unit	100%	

25. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan Dinas Operasional atau lapangan

Sasaran pada sub kegiatan ini adalah terpeliharanya dan terbayarkan pajaknya kendaraan dinas operasional dengan indikator kinerja sub kegiatan ini adalah Jumlah Kendaraan dinas operasional yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya dan target kinerjanya adalah 4 unit, dari target ini telah terealisasi sebanyak 4 unit atau dengan capaian kinerja sebesar 100%. Capaian kinerja sub kegiatan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 3.40
Capaian kinerja Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan Dinas Operasional atau lapangan

URAIAN	SUB KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan Pajak dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya	Unit	4 Unit	4 Unit	100%	

26. Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya

Sasaran pada sub kegiatan ini adalah terpeliharanya peralatan dan mesin kantor dengan indikator kinerja Jumlah Peralatan dan Mesin lainnya yang dipelihara target kinerja sub kegiatan ini adalah 45 unit, dari target ini telah terealisasi sebesar 45 unit atau dengan capaian kinerja sebesar 100%. Capaian kinerja sub kegiatan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.41
Capaian kinerja Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya

URAIAN	SUB KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	Unit	45 Unit	45 Unit	100%	

27. Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

Sasaran sub kegiatan ini adalah terpeliharanya gedung kantor dan/atau bangunan lainnya dengan indikator kinerja sub kegiatan adalah Jumlah sarana dan prasarana Gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi dan target kinerjanya sebanyak 1 unit, dari target kinerja ini terealisasi sebanyak 1 unit atau dengan capaian kinerja sebesar 100%. Capaian kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



Tabel 3.42
Capaian kinerja Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

URAIAN	SUB KEGIATAN					KET
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana Gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah sarana dan prasarana Gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	Unit	1 Unit	1 Unit	100%	

3.5.3 Analisis Terhadap Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Anggaran yang ditetapkan pada APBD-Perubahan untuk mendukung pencapaian Sasaran Strategis III terdiri dari 1 program dengan pagu anggaran sebesar **Rp4.487.061.026,-** dengan realisasi anggaran sebesar **Rp4.375.680.300,-** sehingga capaian anggaran yang diperoleh sebesar **97,52%**.

Tabel 3.43
Perbandingan Capaian Kinerja dan Serapan Anggaran Sasaran Strategis III Tahun 2022

Rata-rata % Capaian Kinerja	% Serapan Anggaran	Predikat Kinerja
97,46%	97,52%	Sangat Memuaskan

3.5.4 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Solusi yang Telah Dilakukan

- Berdasarkan hasil pengukuran kinerja yang telah dilakukan pada masing-masing kegiatan dan sub kegiatan ada beberapa sub kegiatan yang capaian kinerjanya tidak mencapai 100%. Salah satu diantaranya adalah sub Kegiatan Bimbingan teknis Implementasi Peraturan perundang-undangan yang semula ditarget kan 13 orang yang akan mengikuti diklat namun hanya terealisasi sebanyak 10 orang.



Anggaran ini sifatnya disediakan sehingga akan terealisasi sesuai dengan kebutuhan diklat yang akan diikuti. Selain itu Sub Kegiatan yang realisasinya tidak mencapai target 100% yaitu Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik dengan target 36 rekening yang akan terbayarkan namun hanya terealisasi sebanyak 28 rekening, diantaranya 12 rekening listrik, 12 rekening air dan 4 rekening telepon. Terdapat 4 rekening telepon yang tidak terbayarkan karena belum digunakan maksimal.

- b. Sebagai tindak lanjut dari kendala dan permasalahan yang dihadapi pada sub kegiatan Bimbingan teknis Implementasi Peraturan perundang-undangan adalah akan mengusulkan kembali ASN yang berkompeten untuk mengikuti diklat pada tahun anggaran berikutnya dan menyesuaikan kembali kebutuhan anggaran sesuai dengan kebutuhan. Selain itu untuk mengatasi permasalahan pada Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik maka akan dilakukan peninjauan kembali kepada pihak penyedia jasa komunikasi dalam hal ini dengan pihak Telkom.

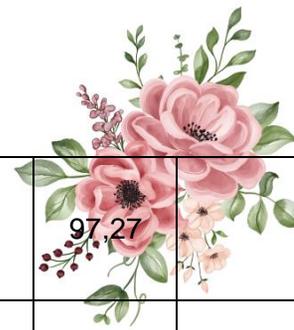
3.5.5 Realisasi Anggaran

Pada Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 realisasi anggaran sampai dengan 30 Desember 2022 sebesar **Rp10.457.042.778,-** dari target sebesar **Rp10.748.258.050,-** dengan capaian anggaran sebesar **97,29%** dengan total program 3 program, 14 kegiatan dan 47 sub kegiatan.

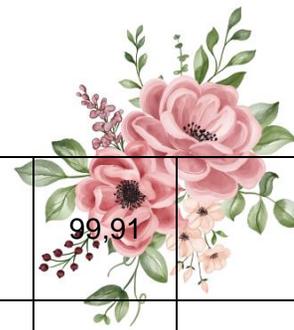


Tabel 3.44
Capaian Keuangan Tahun Anggaran 2023 BKPSDM Kab. Luwu Timur

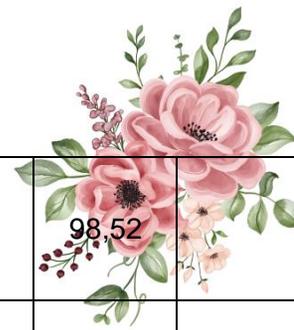
No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran			Permasalahan	Solusi dan Rekomendasi Perbaikan
		Pagu	Realisasi	%		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)= $\frac{4}{3} \times 100$	(6)	(7)
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Rp 4.487.061.026	Rp. 4.375.680.300	97,52		
II	KEGIATAN PERENCANAAN PENGANGARAN DAN EVALUASI KINERJA PERANGKAT DAERAH	Rp. 136.042.300	Rp. 135.300.218	99,45		
1.	Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp. 22.287.000	Rp. 22.152.780	99,40		
2.	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Rp. 4.225.000	Rp. 4.197.700	99,35		
3.	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan DPA - SKPD	Rp. 4.240.000	Rp. 4.240.000	100		
4.	Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 105.290.300	Rp. 104.709.738	99,45		



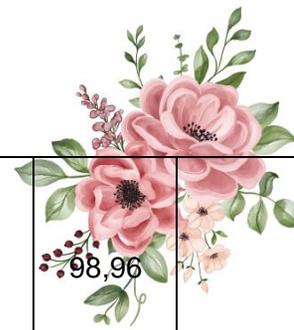
III	KEGIATAN ADMINISTRASI KEUANGAN PERANGKAT DAERAH	Rp. 2.918.457.161	Rp. 2.838.877.841	97,27		
1.	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan	Rp. 2.821.031.243	Rp. 2.741.728.333	97,19		
2.	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Rp.97.425.918	Rp.97.149.508	99,72		
IV.	KEGIATAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN PERANGKAT DAERAH	Rp. 16.284.000	Rp. 16.274.000	99,94	terdapat sub kegiatan yang realisasinya masih rendah	
1.	Sub Kegiatan Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Rp. 14.360.000	Rp. 14.360.000	100		
2.	Sub Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Rp. 54.030.000	Rp. 51.135.800	94,64		
3.	Sub Kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Rp. 56.940.000	Rp. 34.960.000	61,40	Untuk anggaran Bimtek Pada APBD Perubahan sifatnya disediakan	untuk tahun anggaran selanjutnya akan dilakukan perencanaan anggaran yang lebih efisien



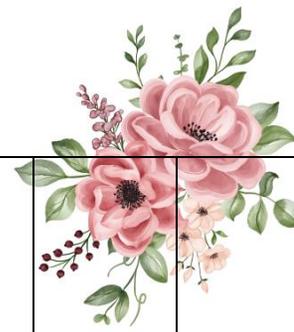
V.	KEGIATAN ADMINISTRASI UMUM PERANGKAT DAERAH	Rp. 648.080.290	Rp. 647.521.186	99,91		
1.	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Rp. 13.069.300	Rp. 13.069.300	100		
2.	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Rp. 58.090.800	Rp. 57.971.050	99,79		
3.	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Rp. 12.036.000	Rp.12.036.000	100		
4.	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp. 21.045.700	Rp. 20.845.700	99,05		
5.	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Rp. 5.100.000	Rp. 5.040.000	98,82		
6.	Sub Kegiatan Fasilitas Kunjungan Tamu	Rp. 31.985.000	Rp.31.985.000	100		
7.	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp. 498.658.000	Rp.498.598.311	99,99		



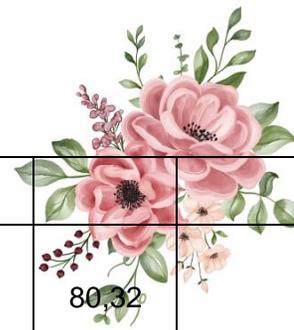
8.	Sub Kegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Rp. 8.095.490	Rp. 7.975.825	98,52		
VI	KEGIATAN PENGADAAN BARANG MILIK DAERAH PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	Rp. 276.816.525	Rp. 273.949.525	98,96		
1.	Sub Kegiatan Pengadaan Mebel	Rp.64.855.000	Rp.64.855.000	100		
2.	Sub Kegiatan Pengadaan peralatan dan Mesin lainnya	Rp. 211.961.525	Rp. 209.094.525	98,65		
VII	SUB KEGIATAN PENYEDIAAN JASA PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Rp. 203.708.400	Rp. 202.640.880	99,48		
1.	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp. 34.788.400	Rp. 34.368.900	98,79		
2.	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp. 49.920.000	Rp.49.271.980	98,70	Rekening telepon yang terbayarkan hanya 4 rekening karena belum dipergunakan dengan maksimal	Akan dilakukan peninjauan kembali kepada pihak penyedia jasa komunikasi (Telkom)
3.	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp.119.000.000	Rp.119.000.000	100		



VIII	KEGIATAN PEMELIHARAAN BARANG MILIK DAERAH PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Rp. 162.342.350	Rp. 160.660.850	98,96		
1.	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp. 42.500.000	Rp. 42.500.000	100		
2.	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Rp.17.814.630	Rp.17.713.130	99,43		
3.	Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp.21.180.000	Rp. 19.600.000	92,54		
4.	Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Rp. 80.847.720	Rp.80.847.720	100		
I	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp. 4.291.240.894	Rp. 4.112.452.228	95,83	Masih Terdapat Beberapa Pegawai Yang Tidak Akurat Dan Terupdate Data Kepegawaiannya	Melakukan Sosialisasi dan Rakor Kepegawaian untuk meningkatkan



						kesadaran pegawai dalam rangka mengupdate data-data kepegawaiannya pada Aplikasi Simpeg
II	KEGIATAN PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN ASN	Rp. 768.447.654	Rp. 713.496.393	92,85	Terdapat sub kegiatan yang realisasinya melebihi target yaitu sub kegiatan Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	
1.	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Rp.71.786.000	Rp. 67.280.796	93,72		
2.	Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Rp.392.592.093	Rp.377.315.268	96,11	Penerimaan PPPK dilakukan dalam 3 tahap. Namun karena adanya kebijakan dari Pusat maka pelaksanaan Tahap 3 dialihkan ke tahun berikutnya.	Berupaya untuk terus melakukan koordinasi yang berkesinambungan dengan Pihak BKN terkait kebijakan-kebijakannya sehingga tidak terjadi kesalahan dalam



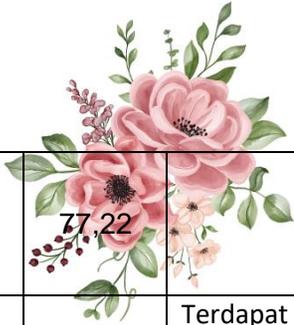
						penetapan target.
3.	Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Rp.144.054.700	Rp.115.704.488	80,32		
4.	Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Rp. 160.014.861	Rp. 153.195.841	95,74		
III	KEGIATAN MUTASI DAN PROMOSI ASN	Rp. 782.298.800	Rp. 779.181.359	99,60	1. terdapat beberapa usulan kenaikan pangkat yang tidak mendapat persetujuan teknis BKN 2. Masih terdapat beberapa jabatan yang lowong	1. Akan dilakukan koordinasi dan sosialisasi kepada Kasubag Kepegawaian masing-masing OPD terkait pengusulan kenaikan pangkat melalui SIMPEG; 2. akan dilakukan pengisian jabatan lowong.
1.	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Rp.142.893.800	Rp. 140.453.420	98,29	Rendahnya realisasi disebabkan karena adanya moratorium jabatan fungsional berdasarkan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	Akan dilakukan pengangkatan jabatan fungsional bagi yang memenuhi persyaratan .



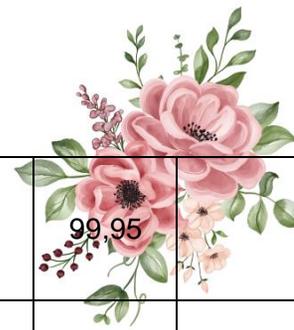
					Republik Indonesia (Menpan RB RI) Nomor B/639/M.SM.02.00/2021 1 tanggal 3 Nopember 2021 hal Moratorium pengusulan jabatan fungsional baru. Disamping itu beberapa Pejabat Fungsional telah mendapat promosi menjadi pejabat struktural Eselon III.	
2.	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Rp. 352.107.000	Rp. 351.468.575	99,82	Terdapat beberapa usulan yang tidak mendapat persetujuan teknis BKN karena tidak memenuhi syarat, dan juga ada yang terlambat memasukkan dokumen persyaratan.	Usulan kenaikan pangkat akan dilakukan melalui aplikasi SIASN yang diusulkan melalui SIMPEG masing-masing pegawai
3.	Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	Rp. 287.298.000	Rp. 287.259.364	99,99	Terdapat pejabat yang meninggal dunia, Pensiun BUP dan mutasi keluar Daerah	Direncanakan pada tahun 2023 diadakan seleksi JPT Pratama dan Jobfit untuk pengisian jabatan Eselon II yang lowong



IV	KEGIATAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN	Rp. 2.418.873.500	Rp. 2.376.870.820	98,26	1. terdapat 1 orang Dokter yang mengusul Tubel namun tidak lulus seleksi 2. terdapat beberapa OPD belum menyampaikan update data IKKnya ke BKPSDM	1. Menunggu hasil tes seleksi selanjutnya 2. telah dilakukan permintaan data IKK kepada seluruh OPD
1.	Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center	Rp. 311.216.100	Rp. 310.963.850	99,92	target adalah 15% (60 orang) dari 400 orang pejabat struktural, namun terdapat 1 orang pejabat yang meninggal dunia dan 1 orang mutasi keluar daerah, sehingga realisasi melebihi target.	Akan dilakukan penyesuaian target untuk tahun berikutnya dan disesuaikan dengan jumlah pejabat struktural yang terdapat di Kabupaten Luwu Timur
2.	Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Rp.1.997.023.000	Rp. 1.955.577.945	97,92	1 orang Dokter yang mengusulkan Tubel tidak lulus seleksi	Menunggu hasil seleksi tahap selanjutnya
3.	Sub Kegiatan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Rp. 110.634.400	Rp. 110.329.025	99,72	Masih terdapat OPD yang belum menyampaikan update data IKKnya ke BKPSDM	Telah dilakukan permintaan data IKK kepada seluruh OPD se Kab. Luwu Timur.
V	KEGIATAN PENILAIAN DAN EVALUASI KINERJA APARATUR	Rp. 321.620.940	Rp. 242.903.656	75,52		



1.	Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp.133.250.000	Rp.102.895.740	77,22		
2.	Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Rp. 51.439.615	Rp. 49.820.316	96,85	Terdapat beberapa usulan yang tidak mendapat persetujuan Teknis dari BKN karena kelengkapan dokumen yang belum dipenuhi oleh pegawai yang mengusulkan	Untuk pengusulan Satya Lencana berikutnya akan diupayakan untuk memaksimalkan verifikasi kelengkapan dokumen usulan Satya Lencana
3.	Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	Rp. 57.797.800	Rp. 31.095.000	53,80	terdapat 4 orang yang belum dapat dilakukan pembinaan karena yang bersangkutan sedang berada di luar wilayah Luwu Timur pada saat dilakukan kegiatan pembinaan disiplin.	Akan tetap dilakukan pembinaan disiplin kepada yang bersangkutan
4.	Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian pegawai	Rp. 20.375.000	Rp. 15.990.500	78,48	Terproses sebanyak 14 orang yang layak untuk diproses perceraianya karena telah memenuhi syarat	Diupayakan untuk melakukan mediasi antara pihak penggugat dan tergugat.
5.	Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN	Rp. 58.758.525	Rp. 43.102.100	73,35		



I	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp. 1.969.956.100	Rp. 1.968.910.250	99,95		
II	KEGIATAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS	Rp. 1.247.724.330	Rp. 1.247.058.690	99,95		
1.	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintah Umum	Rp. 1.065.964.330	Rp. 1.065.778.690	99,98		
2.	Sub Kegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Rp. 181.760.000	Rp. 181.280.000	99,74		



III.	KEGIATAN SERTIFIKASI, KELEMBAGAAN, PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJERIAL DAN FUNGSIONAL	Rp. 722.231.800	Rp. 721.851.560	99,95	Realiasi kegiatan ini rendah dikarenakan masih terdapat beberapa OPD yang belum menyampaikan data sertifikat kompetensinya ke BKPSDM	Akan dilakukan persuratan kembali kepada OPD terkait permintaan data kepemilikan sertifikat kompetensi yang dimiliki pegawai yang ada pada OPD.
1.	Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta jabatan Fungsional	Rp. 6.701.000	Rp.6.701.000	100		
2.	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional,	Rp. 715.530.800	Rp. 715.150.560	99,95	Terdapat penambahan jumlah pejabat struktural dari 378 pejabat menjadi 398 pejabat dikarenakan pada akhir bulan desember diselenggarakan	Diupayakan untuk menyesuaikan kebutuhan anggaran pelaksanaan Diklat



	Kepemimpinan, dan Prajabatan			pelantikan pejabat eselon III dan IV	
	TOTAL	Rp10.748.258.020	Rp10.457.042.778		



BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Dari hasil Analisa dan pengamatan hasil perhitungan capaian kinerja pada Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Bab. III Akuntabilitas Kinerja Pemerintah pada tahun 2021, disimpulkan bahwa capaian indikator kinerja utama dan akuntabilitas keuangan, digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Capaian IKU BKPSDM 2022

No	Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Penunjang	Target 2022	Realisasi	% Capaian
1	Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	99,90%	98,34%	98,44%
2	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional	81,82%	74,43%	90,96%
3	Persentase capaian kinerja program perangkat daerah	96%	95,90%	95,90%

Capaian Indikator Kinerja Utama

Pada Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat 3 Indikator kinerja utama yang telah ditetapkan sebagai mana tergambar pada tabel capaian IKU BKPSDM Tahun Anggaran 2022 di atas maka diperoleh rata-rata capaian nilai indikator kinerja utamanya adalah sebesar **95.10%**. Persentase capaian kinerja yang paling tinggi di antara tiga IKU yang adalah Indikator Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin yaitu sebesar **98,44%** sedangkan persentase capaian kinerja terendah adalah indikator Persentase Sumber Daya

Manusia Aparatur yang bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional yaitu sebesar **90,96%**.



Akuntabilitas Keuangan

Dari 3 Sasaran Strategis yang ada, telah didukung oleh program dengan anggaran masing-masing program diperoleh data rata-rata penyerapan anggaran pada semua sasaran strategis adalah **97,76%**.

4.2 Saran

Sebagai upaya mempertahankan dan meningkatkan tingkat capaian kinerja yang telah diperoleh pada Tahun Anggaran 2022 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia maka dari itu diharapkan:

1. Dukungan Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi yang memadai;
2. Mengambil Langkah-langkah strategis dalam rangka meningkatkan capaian kinerja yang dianggap masih rendah;
3. Dukungan sarana dan prasarana yang memadai dalam rangka membantu kelancaran pelaksanaan tugas;
4. Meningkatkan kapasitas dan kompetensi ASN dalam rangka menciptakan ASN yang berkualitas sebagai salah satu faktor penting dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab demi mencapai keberhasilan tujuan dan sasaran Organisasi khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.