2020

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LAKIP)

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

(BKPSDM)

PEMERINTAH KABUPATEN LUWU TIMUR

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala atas semua limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur Tahun 2020 dapat diselesaikan, sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan selama Tahun 2020.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur Tahun 2020. Merupakan capaian akuntabilitas kinerja pada tahun ketiga dalam masa RENSTRA Tahun 2016 - 2021 Badan Kepegawaian Dan Pengembanagn Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Luwu Timur Tahun 2020 disusun berdasarkan Rencana Kerja (RENJA)Tahun 2020 yang dijabarkan dari Rencana Strategis (RENSTRA Tahun 2016-2020).

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur Tahun 2020 disusun berdasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta berpedoman pada Peraturan Menteri Negara 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. Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur Tahun 2020 merupakan komitmen terhadap aspek transparansi dan akuntabilitas serta atas kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur Tahun 2020. Komitmen dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur Tahun 2020 bertujuan memberikan informasi kinerja yang terukur, sekaligus sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya.

Cakupan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur Tahun 2020 terdiri atas : Pendahuluan, Perencanaan Kinerja, Akuntabilitas Kinerja dan penutup. Pendahuluan memiliki muatan uraian singkat organisasi, seperti : latar belakang,

maksud, isu strategis, dan struktur serta keragaman sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur Tahun 2020. Adapun aspek Perencanaan dan Perjanjian Kinerja menggambarkan visi, misi, tujuan, sasaran, IKU dan PK. Sedangkan aspek akuntabilitas kinerja, memberikan gambaran capaian, analisa, dan evaluasi terhadap indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Luwu Timur pada Tahun 2020, termasuk atas analisa efisiensi penggunaan sumber daya.

Secara keseluruhan penyelenggaraan tugas-tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Luwu Timur Tahun 2020 telah banyak membuahkan hasil yang positif. Dari 3 (Tiga) Indikator Kinerja Utama, dan telah memenuhi target yang ditetapkan. Namun disadari, masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum tercapai. Analisa dan evaluasi atas capaian kinerja secara komprehenship digunakan sebagai pijakan untuk melakukan perbaikan pelayanan dan mendukung tercapainya good governance pada masa mendatang. Berkenaan dengan itu, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur tahun 2020 ini, dapat menjadi masukan dan saran evaluasi agar kinerja kedepan menjadi lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya.

Malili, 15 Maret 2021
Kepala BKPSDM Kab.LuwuTimur

PEMERINTAH KABUPATEN LUWU TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KAMAL RASYID, S.STP
Pangkat: Pembina Tk. 1
Nip.19810511199912 1 001

IKHTISAR EKSEKUTIF

Pelaporan kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur melalui penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini menjadi salah satu upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian Dan Pengembanagn Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Luwu Timur untuk mendorong tata kelola pemerintahan yang baik. Proses penilaian yang terukur ini menjadi bagian dari skema pembelajaran bagi organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk terus meningkatkan kapasitas kelembagaan sehingga kinerjanya bisa terus ditingkatkan. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur Tahun 2020 ini 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 Laporan Kinerja 23 Instansi Pemerintah dilakukan dengan mendasarkan pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 di mana pelaporan capaian kinerja organisasi disusun secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggung jawaban atas kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembanagn Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.

Analisa dan bukti-bukti pendukung pencapaian kinerja menjadi bagian dalam penyusunan Laporan Kinerja ini, untuk menjawab pertanyaan sejauh mana sasaran pembangunan yang ditunjukkan dengan keberhasilan pencapaian indikator kinerja utama (IKU) yang telah dicanangkan pada Tahun 2020 telah berhasil dicapai.

Pengukuran kinerja berdasarkan IKU Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur Tahun 2020 dari 2 (Dua) sasaran dan 3 (Tiga) Indikator yang telah ditetapkan secara umum adalah, rata-rata capaian kinerjanya 97,60 % dengan realisasi keuangan 94,36 %.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi 5

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tujuan dan indicator sasaran	11
Tabel 2.2	Pemetaan tujuan, sasaran dan indikator	13
Tabel 2.3	Indikator Kinerja utama (IKU) BKPSDM.....	15
Tabel 2.4	Rencana Belanja BKPSDM tahun 2020.....	16
Tabel 2.5	Sasaran dan anggaran tahun 2020	16
Tabel 3.1	Skala Nilai Peringkat Kerja.....	18
Tabel 3.2	Indikator Kinerja Utama	19
Tabel 3.3	Target dan Realisasi Kinerja tahun 2020	20
Tabel 3.4	Realisasi dan Capaian Tahun lalu BKPSDM.....	27
Tabel 3.5	Perbandingan Realisasi sampai Tahun 2020 dengan Target Jangka Menengah BKPSDM	28
Tabel 3.6	Target dan Realisasi Kinerja tahun 2020	31
Tabel 3.7	Realisasi dan Capaian Tahun lalu BKPSDM.....	35
Tabel 3.8	Perbandingan Realisasi sampai Tahun 2020 dengan Target Jangka Menengah BKPSDM	38
Tabel 3.9	Realisasi Anggaran tahun 2020.....	43

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **I**
IKHTISAR EKSEKUTITIF ..... **III**
DAFTAR ISI ..... **IV**
DAFTAR TABEL ..... **V**
DAFTAR GAMBAR ..... **VI**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **VII**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Maksud dan Tujuan 2
C. Gambaran Umum Organisasi 2
D. Isu Strategis 4
E. Struktur Organisasi 5
F. Inovasi dalam Reformasi Sitem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan pengelolaan Kinerja 7
BAB II PERENCANAAN KINERJA **8**
A. Rencana Stategis BKPSDM 8
B. Perjanjian Kinerja 2020 12
C. Program untuk Pencapain Sasaran 13
D. Indikator Kinerja Utama (IKU) 14
E. Rencana Kerja 2020 16
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA **18**
A. Capaian Kinerja BKPSDM 19
B. Realisasi Anggaran 42
BAB IV PENUTUP **49**
LAMPIRAN **51**

DAFTAR LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja 52

BAB I
PENDAHULUAN

A. 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 danPeraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan LAKIP dilakukan dengan berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan AparaturNegara 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 ManusiaPemerintahKabupatenLuwu Timur.

Proses penyusunan LaporanKinerja InstansiPemerintah (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 ManusiaPemerintahKabupatenLuwu 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, LaporanKinerjaInstansiPemerintahBadan Kepegawaian Dan Pengembanangan Sumber Daya ManusiaPemerintahKabupatenLuwu Timur disampaikan kepada Bupati selambat-lambatnyadua bulan setelah tahun anggaran berakhir.

B. Maksud Dan Tujuan

LaporanKinerjaInstansiPemerintahBadan Kepegawaian Dan Pengembanangan Sumber Daya ManusiaPemerintahKabupatenLuwu Timur merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah daerah selama kurun waktu 1 (satu) tahun dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Penyusunan LaporanKinerja 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 Pengembanagan Sumber Daya Manusia. Identifikasi keberhasilan, permasalahan dan solusi yang tertuang dalam LaporanKinerjainstansiPemerintah (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.

C. Gambaran Umum Organisasi

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 Daearah (BKPPD) Kabupaten Luwu Timur yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 50 Tahun 2016tentang 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 50 Tahun 2016 Tanggal 7 Nopember 2016 pada pasal ayat Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan PengembanganSumberdayaManusiaKabupaten 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 :
    1. Perumusan pelaksanaan Kebijakan pelaksanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang perencanaan, evaluasi dan pengembangan kepegawaian.
    2. Perumusan pelaksanaan kebijakan pelaksanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang mutasi dan data kepegawaian.
    3. Perumusan pelaksanaan kebijakan pelaksanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan kesekretariatan yang menunjang tugas organisasi.
    4. Pelaksanaan administrasi badan.
    5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

Perubahan peraturan di bidang pemerintahan daerah yang berdampak pada bidang kepegawaian membutuhkan antisipasi penataan Pegawai Negeri Sipil serta didasarkan pada analisis beban kerja setiap unit kerja.Dengan

demikian, bila memandang tugas dan fungsi BKPSDM selaku pengendali dan pengawasan bidang kepegawaian di daerah, makakebutuhan potensi SDM masih sangat berpengaruh dalam mewujudkan system pelayanan yang berbasis kinerja.

D. Isu Strategis

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

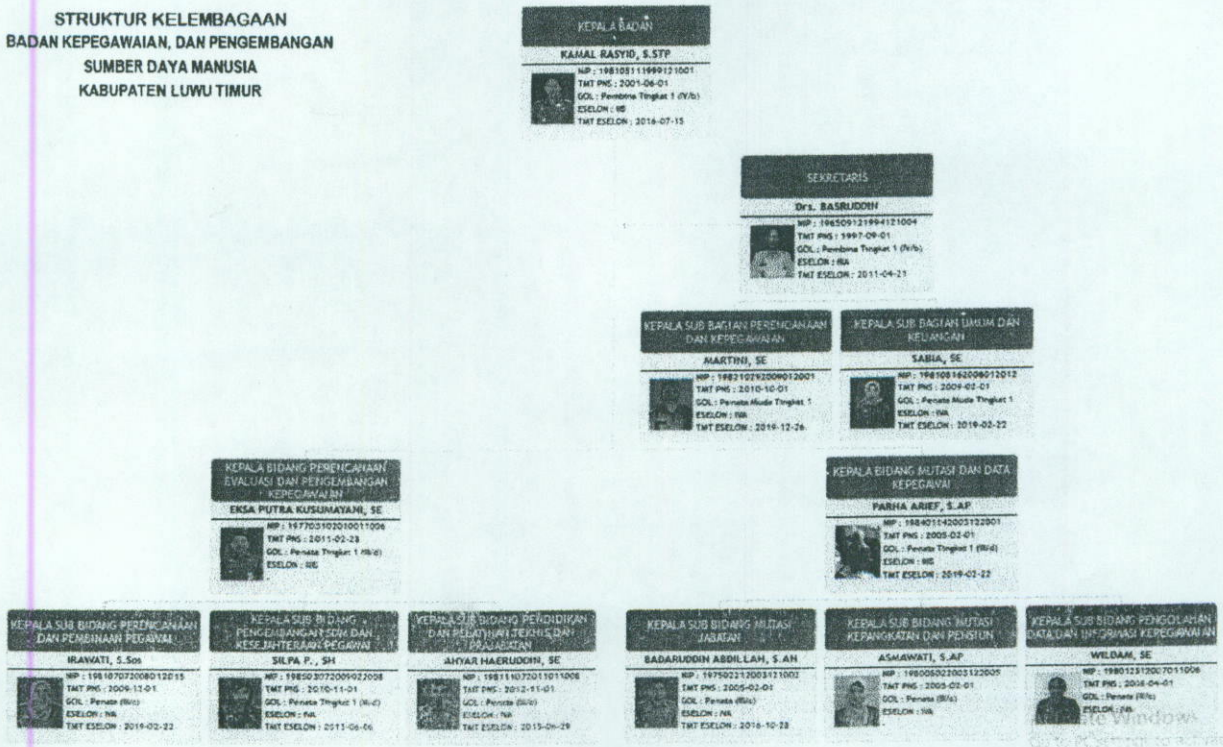
1. Aparatur Sipil Negara memiliki kinerja yang rendah *(under performance)*.
2. Aparatur Sipil Negara ditengarai masih tidak kompeten (*incompetence*) dalam menangani tugas dan fungsi di bidangnya khususnya pelayanan publik.
3. Aparatur Sipil Negara tidak terdistribusi berdasarkan kompetensi, keahlian dengan bidang tugas masing-masing (distribusi dan alokasi).
4. Aparatur Sipil Negara yang ada tidak berkualifikasi sesuai dengan kebutuhan tugas, fungsi jabatan yang diduduki (*mismatch*).
5. Evaluasi kinerja ASN belum berdasarkan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit, yang memungkinkan capaian kinerja individu pegawai dapat mendorong peningkatan kinerja dan memungkinkan pemberiankompensasi dapat dilakukan secara adil berdasarkan prestasi pegawai sesuai dengan bobot jabatannya dan beban kerja (sistem renumerasiberbasis kinerja) serta belum diterapkannya sistem *reward andpunishment.*
6. Belum terbangunnya sistem perencanaan dan rekrutmen Aparatur Sipil Negara berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya, mengakibatkan distribusi dan alokasi pegawai secara tidak merata.

7. Kondisi kepegawaian yang ada masih diwarnai ketidakkonsistenannya penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.
8. Aparatur Sipil Negara yang ada tidak terdayagunakan secaraoptimal (*under employment*).

E. Struktur Organisasi

Susunan Organisasi BKPSDM Kabupaten Luwu Timur diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. Susunan organisasi tersebut terdiri dari Kepala Badan, Sekretariat, Bidang Perencanaan, Evaluasi dan PengembanganKepegawaian, Bidang Mutasi dan Data Kepegawaian. Bagan struktur organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada Gambar.

Gambar 1.1
Struktur Organisasi



Kondisi Organisasi

a. Berdasarkan Golongan

NO.	GOLONGAN	RUANG				JUMLAH
		A	B	C	D	
1.	Golongan IV	-	2	-	-	2
2.	Golongan III	7	2	4	4	17
3.	Golongan II	-	-	3	2	5
	JUMLAH	7	4	7	6	24

b. Berdasarkan Pendidikan

NO.	GOLONGAN	JENJANG PENDIDIKAN			
		S2	S1/D4	D2/D3	SMA/SMP
1.	Golongan IV	-	2	-	2
2.	Golongan III	-	17	-	17
3.	Golongan II	-	-	5	5
	JUMLAH	-	19	5	24

c. Berdasarkan Jenis Kelamin

LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
10	14	24

Pegawai/aparatur Pemerintah merupakan penggerak organisasi, yang menempati posisi strategis dan peran dominan dalam membawa BKPSDM mencapai tujuannya. Tujuan BKPSDM hanya akan terwujud apabila didukung oleh Aparatur yang handal dan profesional. Demikian penting dan strategisnya peran pegawai / aparatur ini, menuntut diselenggarakannya manajemen sumber daya manusia secara baik, tepat dan terarah, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan efektifitas

organisasi. Tanpa itu semua pegawai justru dapat menjadi ancaman yang serius bagi BKPSDM, karena bisa menjadi sumber penyebab terjadinya pemborosan dan inefesiensi.

F. Inovasi dalam Reformasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Pengelolaan Kinerja

Inovasi menjadi kunci dalam reformasi birokrasi dan perbaikan kinerja pelayanan publik. Karenanya, berbagai inovasi juga telah dikembangkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Luwu Timur yang dikembangkan adalah :

No	SKPD	Nama Penghargaan	Partisipasi dalam Bidang	Pemberi Penghargaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Inovasi Pelayanan Terpadu Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS	Mutasi Kepangkatan & Pensiun (Bidang Mutasi dan Data Kepegawaian)	Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Reegional IV Makassar
2	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Inovasi dalam Pelayanan Terpadu Penyelesaian Penetapan Pertimbangan Teknis Nomor Induk Pegawai Negeri Sipil Formasi Tahun 2019	Perencanaan & Pembinaan Pegawai (Bidang Perencanaan, Evaluasi dan Pengembangan Kepegawaian)	Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Reegional IV Makassar

BAB II
PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana StrategisBKPSDM

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

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas program serta agar mampu eksis dan unggul dalam persaingan yang semakin ketat dalam lingkungan yang berubah sangat cepat seperti dewasa ini, Pemerintah Kabupaten Luwu Timur dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum memiliki rencana strategis yang kongkrit. Namun sasaran yang ingin dicapai dalam tahun 2019 akan dijelaskan dalam draft rencana startegis tahun 2016 – 2020 yang telah berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama tahun 2020 dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada / mungkin timbul.

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 menyelelaraskan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi. Perencanaan strategik bersama pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja serta pelaporan akuntabilitas kinerja merupakan tolok ukur penting dari suatu sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

a) Visi dan Misi

Visi merupakan pandangan jauh ke depan, kemana dan bagaimana instansi pemerintah harus dibawa dan berkarya agar konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatifserta produktif. Visi tidak lain adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh instansi Pemerintah. Dengan mengacu pada batasan tersebut, Visi BadanKepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur dijabarkan sebagai berikut :

" Mewujudkan Aparatur yang Profesional, Kompeten dan Disiplin serta Menjalankan Reformasi Birokrasi Menuju Luwu Timur Terkemuka 2021".

Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur tersebut memuat makna bahwa tahun 2016, Badan Kepegawaian dan PengembanganSumberDayaManusiaPemerintah Kabupaten Luwu Timur akan mengarah kepada terwujudnya pelayanan administrasi dan peningkatan Sumber Daya Manusia yang profesional dalam pelayanan. Adapun nilai/makna yang terkandung dalam visi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur ke depan dapat diuraikan sebagai berikut :

Pertama : *"Mewujudkan Aparatur yang Profesional, Kompeten dan Disiplin"*
Mempunyai makna bahwa BKPSDM diharapkan mampu menciptakan sumber daya manusia Aparatur yang memiliki kesungguhan dalam menjalankan tugas ecara efektif, efisien dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan, memiliki kompetensi dibidangnnya sehingga mampu mengembangkan daya saing yang dapat diandalkan untuk peningkatan organisasi dan daerah, memiliki ketanggapan dalam menyikapi kebijakan dan kebijaksanaan pimpinan serta mampu beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan yang dinamis dan disiplin.

Kedua : *"Menjalankan Reformasi Birokrasi menuju Luwu Timur Terkemuka 2021"*
Mempunyai makna melakukan perubahan dan pembaharuan yang mendasar secara bertahap dan berkelanjutan terhadap

sistem penyelenggaran pemerintahan menjadi birokrasi yang bersih, kompeten dan melayani serta menjadikan Luwu Timur Terkemuka 2021.

Misi merupakan kerangka kerja yang memuat program-program kegiatan yang akan dilaksanakant dalam rangka mencapai pernyataan visi tersebut, adapun misi BKPSDM Kabupaten Luwu Timur sebagai berikut :

Pertama	:	Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara
Kedua	:	Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian Berbasis Teknologi Yang Transparan dan Akuntabel

Langkah-langkah pelaksanaan misi dimaksud dijabarkan dalam :

1. *Penyusunan program dan rencana kerja bidang kepegawaian yang meliputi manajemen kepegawaian, sistem informasi kepegawaian serta perencanaan pengadaan dan kebutuhan pegawai yang berbasis kompetensi namun tetap mengacu kepada peraturan perundang-undangan berlaku;*
2. *Pengembangan kualitas sumber daya aparatur meliputi peningkatan pendidikan formaldan diklat dengan system penyiapan, pengkoordinasian, penyelenggaraan serta pengembangan diklat pegawai (Struktural, Fungsional dan Teknis Substantif);*
3. *Penyiapan bahan dan koordinasi dalam rangka peningkatan pemahaman PNS terhadap regulasi tentang kepegawaian melalui Diklat Kepegawaian;*
4. *Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi serta pemberian hukuman terhadap PNS yang inDisiplinr;*
5. *Pelaksanaan tugas lain yang berkaitan dengan bidang kepegawaian dan Diklat yang diberikan oleh Bupati.*

b) Tujuan Strategis

Untuk mewujudkan visi dan misi BKPSDM Kab. Luwu Timur, maka ditetapkan tujuan strategis yang ingin dicapai yaitu :

"Meningkatkan Sumber Daya Manusia Aparatur yang berkualitas"

c) Tujuan dan Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan PengembanganSumberDayaManusia

BKPSDM Kabupaten Luwu Timur menetapkan sasaran strategis yang ditetapkan dalam draf rencana strategis tahun 2016 – 2021(Revisi Kemenpan) dengan uraian sebagai berikut :

Tabel 2.1
RenstraRevisiKemenpanTahun 2020
BKPSDM KabupatenLuwu Timur 2016 – 2021

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan / Sasaran	Satuan	Data Awal (2015)	Target Kinerja					Kondisi Akhir 2021
					2016	2017	2018	2019	2020	
Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang Berkualitas		Cakupan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur	%	66.13	60.23	68.27	67.03	69.45	65.95	70.00
	Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase Pejabat Struktural Daerah	%	78.56	89.15	89.23	91.33	95.08	100.00	100.00
		Persentase PNS yang mengikuti Diklat	%	22.81	21.30	46.26	66.66	82.78	87.88	100.00
		Persentase Pejabat Fungsional	%	97.03	70.25	91.00	89.59	94.56	92.26	100.00
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	Nilai Sakip	Nilai	50.00	50.00	50.00	60.00	65.00	68.00	70.00

Kebijakan dan Program Instansi yang diimplementasikan dalam manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur ke depan (2016-2021) diarahkan pada upaya peningkatan dan kompetensi aparat yang sejalan dengan RPJMD Kabupaten dengan visi " **LUWU TIMUR TERKEMUKA 2021".** Halini diartikan bahwa melanjutkan pembangunan daerah menuju Kabupaten Luwu Timur lebih maju, sejahtera dan mandiri melalui

pengembangan ekonomi kerakyatan yang terpadu dan berkelanjutan yang berbasis sumber daya.Untuk mendorong upaya tersebut diperlukan kebijakan teknis sebagai strategi untuk membangun system pelayanan administrasi kepegawaian yang berbasis kinerja.

d) **Program UntukpencapaianSasaran**

Sebagai upaya mencapai sasaran strategis secara nyata dan akuntabel, secara umum indikator kinerja BKPSDM Tahun 2016 – 2021 dapat diuraikan sebagai berikut :

NO	TUJUAN	SASARAN OPD	IKU TUJUAN/SASARAN	FORMULASI
1	Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang Berkualitas		Cakupan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur	(Persentase Pejabat Struktural Daerah + Persentase PNS yang mengikuti Diklat + Persentase Pejabat Fungsional)/3
		Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase Pejabat Struktural Daerah	$\frac{\text{jumlah pejabat struktural daerah}}{\text{Jumlah pejabat struktral yang seharusnya ada}} x\ 100\ \%$
				Jumlah Pejabat Struktural Daerah
				Jumlah Pejabat Struktural yg seharusnya ada
			Persentase PNS yang mengikuti Diklat	$\frac{\text{Jumlah PNS yang ikut Diklat}}{\text{Jumlah Keseluruhan PNS}} x\ 100\ \%$
				Jumlah PNS yang ikut Diklat
				Jumlah Keseluruhan PNS
			Persentase Pejabat Fungsional	$\frac{\text{Jumlah Pejabat Fungsional yang terisi}}{\text{Jumlah Pejabat Fungsional yg seharusnya ada}} x\ 100\ \%$
				Jumlah Pejabat Fungsional yg terisi
				Jumlah Pejabat Fungsional yg seharusnya ada

B. Perjanjian Kinerja Tahun 2020

Perjanjian kinerja merupakan perencanaan terhadap sasaran dan capaian target pada tahun bersangkutan yang direncanakan pada tahun sebelumnya. Sebagaimana dokumen Renstra merupakan perencanaan kinerja selama lima tahun yang telah ditetapkan, maka perjanjian kinerja merupakan penjabaran perencanaan kinerja dalam bentuk tahunan.

Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat melalui Pemetaan Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BKPSDM Tahun 2020 dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

Tabel 2.2
Pemetaan tujuan, sasaran dan indikator kinerja
BKPSDM tahun 2020

"MewujudkanSumberDaya Aparatur yang berkualitas "

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
Meningkatnya kapasitas dan kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase Pejabat Struktural Daerah	100%
	Persentase PNS yang mengikuti Diklat	87,88%
	PersentasePejabatFungsional	92,26%
MeningkatnyaAkuntabilitas Kinerja	Nilai Sakip	68%

C. Program Untuk Pencapaian Sasaran

Berdasarkan Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran yang yang telah ditetapkan dalam RENSTRA,maka upaya pencapainya kemudian dijabarkan secara lebih sistematis melalui perumusan program-program. Adapun program-program untuk mendukung masing-masing sasaran Tahun 2020 sebagai berikut:

SASARAN	PROGRAM PENDUKUNG
1. Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	1. Program Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur ASN 2. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur 3. Program Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara. 4. Program peningkatan Layanan mutasi dan kepegawaian
2. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	1. Program Pelayanan Administrasi perkantoran 2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

	3. Program Perencanaan Penganggaran SKPD 4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur 5. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

D. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar hasil berbagai Program dan Kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusiatelah menetapkan IKU sebagai berikut:

Tabel 2.3
Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

NO	INDIKATOR KENERJA UTAMA	SATUAN	FORMULASI / CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
1	Persentase Pejabat Struktural Daerah	%	*JumlahPejabatStruktural Daerah / JumlahPejabatStruktural yang seharusnyaada X 100%*	BukuInduk	BidangMutasi dan Data Pegawai
			JumlahPejabatStruktural Daerah		
			JumlahPejabatStrukturalygseharusnyaada		
2	Persentase PNS yang mengikuti Diklat	%	*Jumlah PNS yang ikutDiklat / JumlahKeseluruhan PNS X 100%*	LaporanPenyelenggaraanKegiatanDiklat Teknis dan Prajabatan	BidangPerencanaan, Evaluasi dan PengembanganKepegawaian
			Jumlah PNS yang ikutDiklat		
			JumlahKeseluruhan PNS		
				LaporanPenyelenggaraanKegiatanDiklatKepemimpinan	
3	PersentasePejabatFungsional	%	*Jumlah Pejabat Fungsional yg terisi / Jumlah Pejabat Fungsional yg seharusnya ada X 100%*	BukuInduk	BidangMutasi dan Data Pegawai
			JumlahPejabatFungsional yangterisi		
			JumlahPejabatFungsional yangseharusnyaada		

E. Rencana Kerja 2020

Adapun rencana kerja BKPSDM kabupatenLuwu Timur dapatdilihat pada table di bawahini:

Tabel 2.4

Rencana Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran 2020

No	Uraian	Anggaran (Rp)	%
1	Belanja Tidak Langsung	2.486.456.300,-	25,10
2	Belanja Langsung	7.416.785.900,-	74,90
	Jumlah	**9.903.242.200,-**	**100**

Alokasi anggaran belanja langsung Tahun 2020 yang dialokasikan untuk membiayai program-program yang langsung mendukung pencapaian sasaran pembangunan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.5
Sasaran dan anggaran 2020

SASARAN	INDIKATOR	PROGRAM	ANGGARAN (Rp)	PERSENTASE ANGGARAN
Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase Pejabat Struktural Daerah	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur (ASN)	4.765.051.000	64,24%
	Persentase PNS yang mengikutiDiklat	Pembinaan dan PengembanganAparatur	930.375.000	12,54%
	Persentase Pejabat Fungsional	Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara	373.689.000,-	5,04%
		Peningkatan Layanan Mutasi dan Kepegawaian	193.449.800,-	2,60%
MeningkatnyaAkuntabilitas Kinerja	Nilai Sakip	Pelayanan Administrasi Perkantoran	927.463.800,-	12,50%
		Sarana dan PrasaranaAparatur	208.664.000,-	2,81%
		Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	3.780.000,-	0,05%
		Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kineraja dan Keuangan	7.213.700,-	0,09%
		Program Perencanaan dan Penganggaran SKPD	7.099.600,-	0.09%
TOTAL			**7.416.785.900**	**100**

Pada tabel di atas, jumlah anggaran untuk program/kegiatan sebesar Rp 7.416.785.900,- dengan persentase terbesar anggaran untuk mendukung sasaran ***Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi Aparatur Sipil Negara*** dengan besaran **84,42%**. Sasaran lain dengan anggaran relatif kecil adalah sasaran ***Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja*** yakni sebesar ***15,58 %*** dari total anggaran belanja langsung.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporanakuntabilitas.Akuntabilitas Kinerja digunakan sebagai dasar untuk penelitiankeberhasilan dan kegagalan pelaksanaan dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran, yang ditetapkan dalam Visi danMisi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. Akuntabilitas yang dimaksud itu merupakan suatu hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok Indikator Kinerja Sasaran.

Guna mempermudah interpretasi atas pencapaian indikator kinerja sasaran BKPSDM tersebut digunakan skala nilai peringkat kinerja yang mengacu pada formulir Tabel VII-C dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan,Tatacara Penyusunan, Pengendaliandan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Nilai Peringkat Kerja

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

A. Capaian Kinerja BKPSDM

Berdasarkan IndikatorKinerjaUtama (IKU) yang telah ditetapkan, capaian yang diraih sampai dengan Tahun 2020 diuraikan dalam tabel dibawah:

Tabel 3.2
Indikator Kinerja Utama (IKU)

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Persentase Pejabat Struktural Daerah	%	100	89,49%	94,12%
2	Persentase PNS yang mengikuti Diklat	%	87,88	88,47%	107%
3	Persentase Pejabat Fungsional	%	92,26	86,71%	91,69%

Indikator Kinerja Utama (IKU) yang mendukung sasaran strategis dalam RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Revisi Kemenpan Tahun 2019 sebanyak 3 (Tiga) indikator, dari jumlah tersebut dapat dibagi berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- Memuaskan (capaian di atas 90 persen-100 persen) sebanyak 3 indikator

Dari 3 (tiga) IKU di atas, kinerja yang dicapai menunjukkan bahwa telah memenuhi kriteria memuaskan, Analisis keberhasilan dan pencapaian IKU Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2020 akan dijelaskan pada analisis capaian kinerja sasaran strategis.

Pengukuran dan evaluasi kinerja Secara umum Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2020 dapat dikemukakan bahwa sebagian besar sasaran strategis yang telah ditargetkan dapat dicapai, Rincian analisis capaian masing-masing sasaran strategis dapat diuraikan sebagai berikut:

Sasaran 1
"Meningkatnya Kapasitas dan Komptensi Aparatur Sipil Negara"

1. **Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;**

Tabel 3.3
Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2020
BKPSDM Kab. Luwu Timur

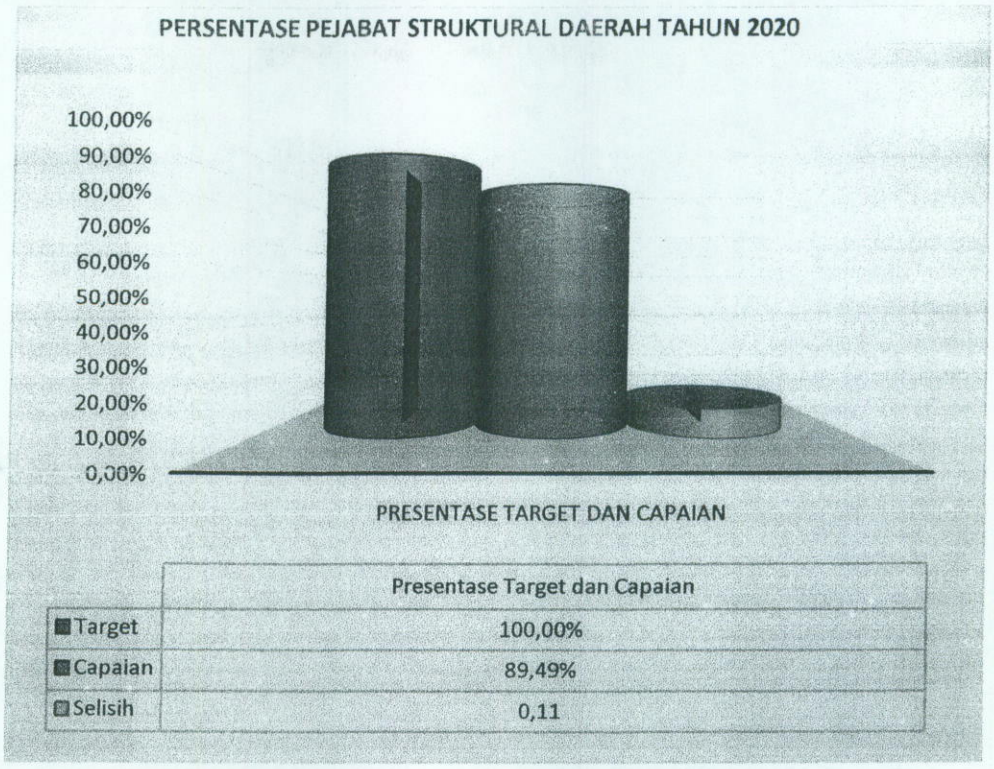
Sasaran Strategis	Program	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
Meningkatnya Kapasitas dan KompetensiAparaturSipil Negara	PeningkatanKapasitasSumberDaya Aparatur (ASN)	PersentasePejabat Struktural Daerah	%	95,08	89,49%	94,12%
		Persentase PNS yang mengikutiDiklat	%	82,78	88,47%	107%
		PersentasePejabat Fungsional	%	94,56	86,71%	91,69%
Rata-rata capaian						**97,60 %**

Dari 3 indikator kinerja yang mendukung sasaran strategis ini, semuanya mencapai target dan rata-rata pencapaian sasaran ini telah baik yaitu dengan capaian 97,60 persen. Adapun analis capaian indikator pada tabel 3.3 yaitu sebagai berikut :

1. **Persentase Pejabat Struktural Daerah**

Jumlah Formasi Jabatan Struktural Daerah lingkup Kab. Luwu Timur pada Tahun 2020 adalah 590 dan telah terisi sebanyak 528.
Adapun data capaian kinerja dapat dilihat gambar berikut :

Gambar 3.1
Persentase Pejabat Struktural Daerah



Jumlah target kinerja pada Tahun 2020 adalah 100 % namun realisasi kinerja hanya mencapai 89,49% dikarenakan adanya kendala sebagai berikut :

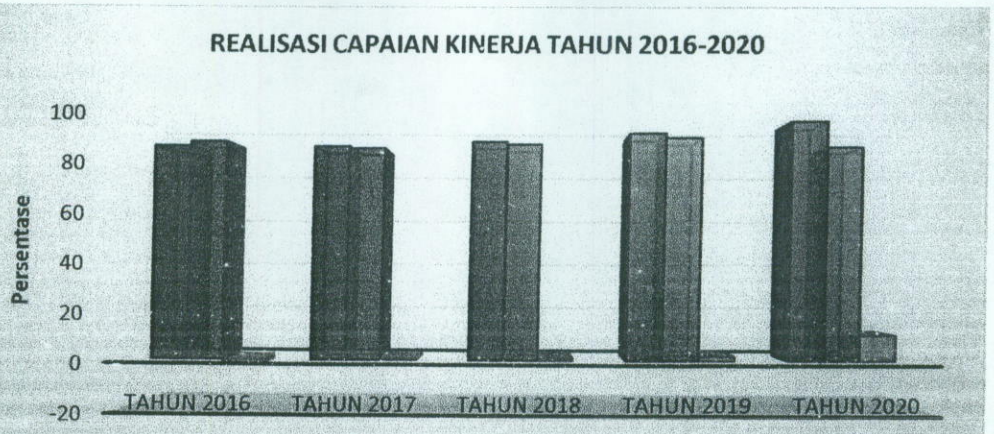
- Sesuai Surat Edaran Menteri Dalam Negeri No.273/487/SJ, terkait Pilkada Serentak bahwa penggantian dan pemberhentian Pejabat Struktural dan Fungsional harus dengan persetujuan tertulis KEMENDAGRI (Sementara menunggu Izin MENDAGRI atas usulan penggantian Pejabat Struktural).
- Berdasarkan hasil koordinasi di PUSLATBANG KMP Makassar, bahwa hasil Assessment untuk 3 (tiga) JPT Pratama yaitu Dinas Kesehatan, Dinas Pertanian & Dinas Kelautan, Perikanan dan Pangan telah selesai, namun masih menunggu perampungan tanda tangan dari TIM PANSEL.
- Beberapa pejabat struktural yang pensiun baik karena telah memasuki Batas Usia Pensiun (BUP), karena meninggal dunia maupun atas permintaan sendiri.

- Beberapa pejabat struktural pindah /mutasi keluardari Kab. Luwu Timur.
- Sesuai Surat Edaran Menteri Dalam Negeri No.820/6923/SJ tanggal 23 Desember tentang Larangan Penggantian Pejabat yang menyelenggarakan Pemilihan Kepala Daerah serentak Tahun 2020.

Adapun data capaian kinerja sasaran selama 5 Tahun dapat dilihat gambar berikut :

Gambar 3.1.1

Persentase Pejabat Struktural DaerahTahun 2016 s.d 2020



	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
Target	89,15	89,23	91,33	95,08	100
Capaian	91,1	88,43	90,27	93,22	89,32
Selisih	-1,95	0,80	1,06	1,86	10,68

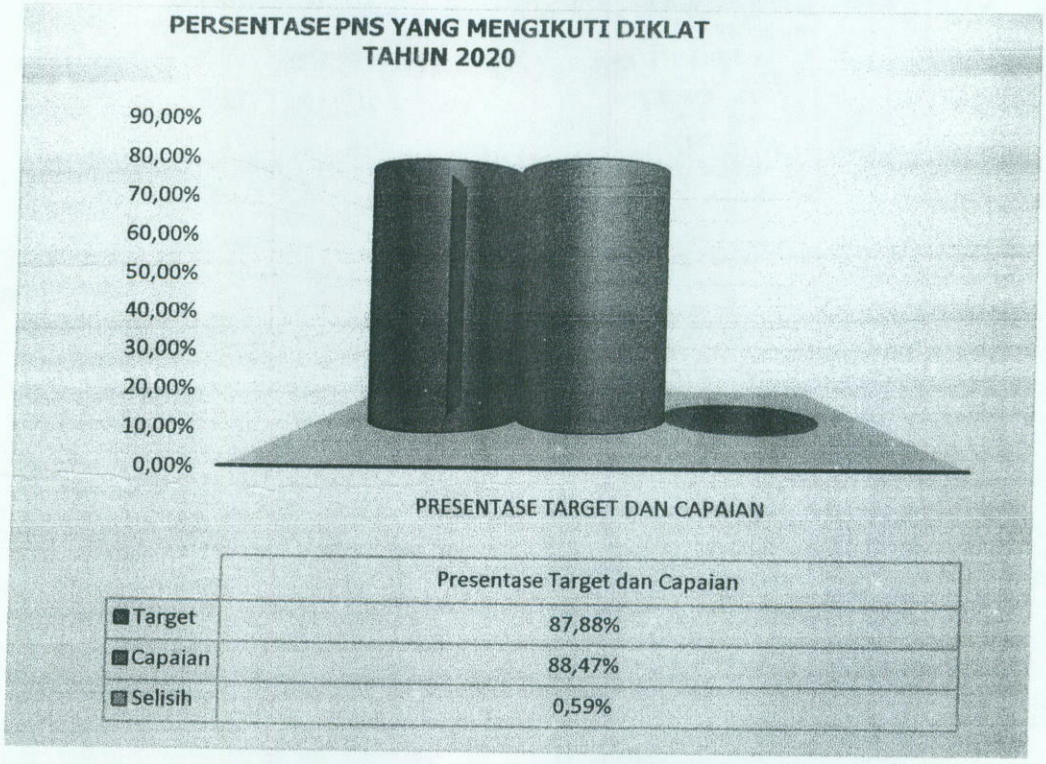
2. Persentase PNS yang mengikuti Diklat

Jumlah Keseluruhan PNS Kab. Luwu Timur per 31 Desember Tahun 2020 adalah 3.887 orang sementara jumlah keseluruhan PNS yang telah mengikuti Diklat dari Tahun 2016 s.d 2020 adalah 3.439 Orang.

Adapun data capaian kinerja dapat dilihat gambar 3.2 berikut :

Gambar 3.2

Persentase PNS yang mengikuti Diklat



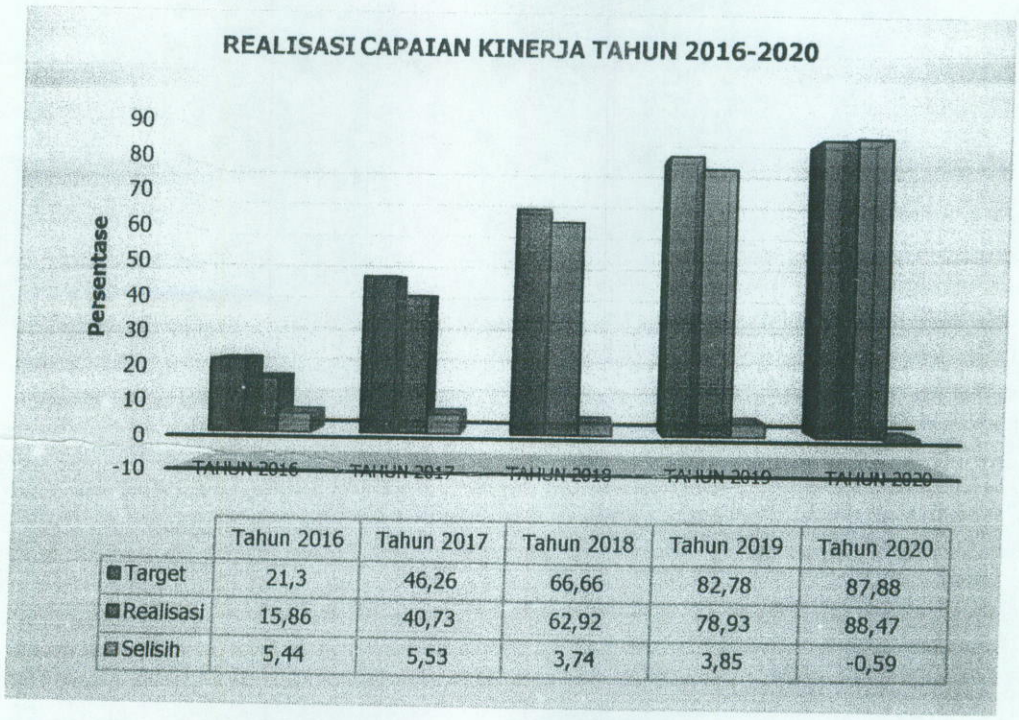
	Presentase Target dan Capaian
Target	87,88%
Capaian	88,47%
Selisih	0,59%

Target Kinerja Tahun 2020 adalah 87,88 % dan realisasi kinerja mencapai 88,47%. Tercapainya target kinerja pada indikator ke 2 (Dua) ini dikarenakan berkurangnya jumlah PNS Kabupaten Luwu Timur per 30 Desember 2020 menjadi 3.887 orang yang pada Bulan awal Januari 2020 mencapai angka 3992 orang.

Adapun realisasi capaian indikator kinerja sasaran selama 5 Tahun dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 3.2.1

Persentase PNS yang mengikuti Diklat Tahun 2016 s.d 2020



	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
Target	21,3	46,26	66,66	82,78	87,88
Realisasi	15,86	40,73	62,92	78,93	88,47
Selisih	5,44	5,53	3,74	3,85	-0,59

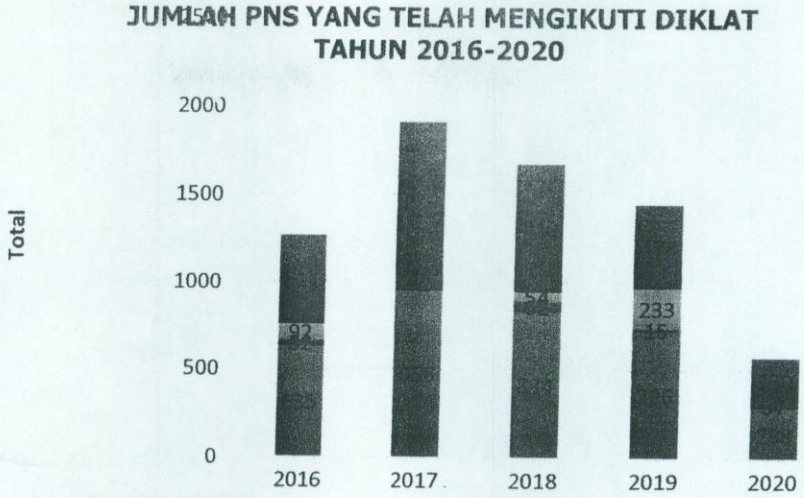
Adapun jenis diklat yang diselenggarakan melalui BKPSDM ada 3 (Tiga) jenis yaitu :

- Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah
- Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah
- Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah

Adapun realisasi kinerja masing – masing jenis diklat tahun 2016-2020 dapat dilihat gambar 1.2.2 berikut :

Gambar 3.2.2

Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis, Diklat Prajabatan, dan Diklat Struktural Tahun 2016-2020



	2016	2017	2018	2019	2020
Diklat Teknis	511	874	728	478	250
Diklat Prajabatan	92	0	54	233	1
Diklat Struktural	32	82	62	15	37
Jumlah	635	956	834	726	288

3. Persentase Pejabat Fungsional

Jumlah Jabatan Fungsional lingkup Kab. Luwu Timur yang terisi pada Tahun 2020sebanyak 3.360 orang dari Target 3.875 orang.

Gambar 3.3

Persentase Pejabat Fungsional Tahun 2020

	Presentase Target dan Capaian
Target	92,26%
Capaian	86,71%
Selisih	5,55%

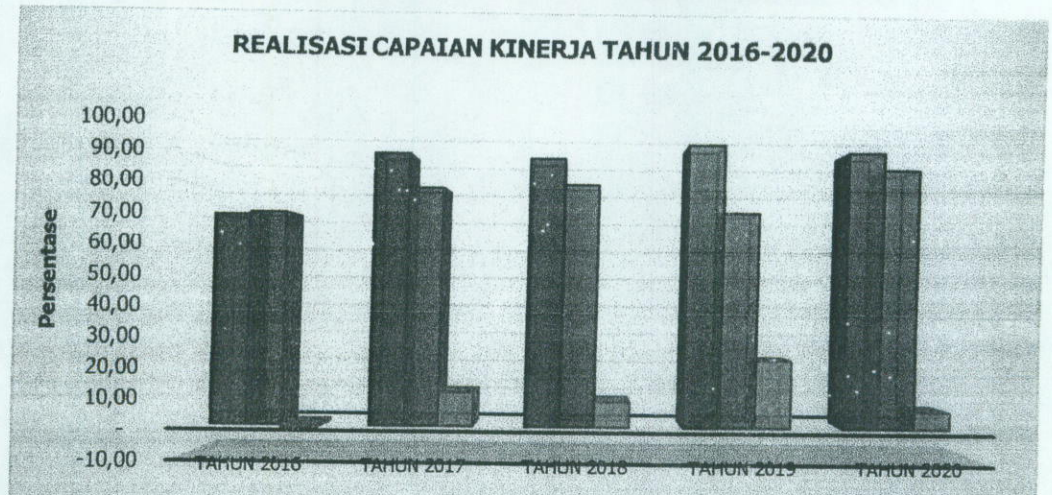
adapun target Kinerja pada Tahun 2020 adalah 92,26 % dan realisasi kinerja hanya pencapai 86,71% dikarenakan adanya kendala sebagai berikut :

- Adanya wabah COVID-19 sehingga pelaksanaan Tes CPNS Tahun 2020 tertunda begutupula dengan diklat dasar/prajabatan belum dilaksanakan di Tahun 2020 sehingga penempatannya juga belum dapat diproses .
- Beberapa pejabat fungsional yang pensiun baik karena telah memasuki Batas Usia Pensiun (BUP), karena meninggal dunia maupun atas permintaan sendiri.
- Beberapa pejabat fungsional pindah /mutasi keluar dari Kab. Luwu Timur.
- Sesuai Surat Edaran Menteri Dalam Negeri No.820/6923/SJ tanggal 23 Desember tentang Larangan Penggantian Pejabat yang menyelenggarakan Pemilihan Kepala Daerah serentak Tahun 2020.

Adapun realisasi capaian indikator kinerja sasaran selama 5 Tahun dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 1.3.1

Persentase Pejabat FungsionalTahun 2016 s.d 2020



	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
Target	70,25	91,00	89,59	94,56	92,26
Realisasi	71,13	79,65	81,08	71,84	86,71
Selisih	-0,88	11,35	8,51	22,72	5,55

2. **Analisis Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;**

Realisasi dan CapaianTahun Lalu
BKPSDM Kab. Luwu Timur

	Indikator Kinerja	Realisasi dan Capaian (%)														
		2016			2017			2018			2019			2020		
		Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Persentase Pejabat Struktural Daerah	89,15 %	91,10 %	102%	89,23 %	88,43 %	99%	91,33 %	90,27 %	99%	95,08 %	93,22 %	98%	100%	89,49 %	94,12%
2.	Persentase PNS yang mengikuti Diklat	21,30 %	15,69 %	74%	46,26 %	38,44 %	83%	66,66 %	55,36 %	83%	82,78 %	77,14 %	93%	87,88 %	88,47 %	107%
3.	Persentase Pejabat Fungsional	70,25 %	95,35 %	136%	91,00 %	79,65 %	88%	89,59 %	79,90 %	89%	94,56 %	91,51 %	97%	92,26 %	86,71 %	91,69%
	Rata-rata capaian			**104%**			**90%**			**90,33 %**			**96%**			**97,60%**

Jika dilihat capaian kinerja tahun ini dengan beberapa tahun terakhir, Pada tahun 2016 indikator kinerja mengalami perubahan yang merupakan hasil analisa cascading, sehingga indicator kinerja pada tahun 2016 mengalami pergeseran antara program dan kegiatan maupun sasaran. Kegiatan yang mengalami perubahan yaitu kegiatan Pendidikan dan pelatihan teknis pada tahun 2016 dengan program Pendidikan kedinasan bergeser pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2018 dan di tahun 2019 indikator kinerja mengalami perubahan yang merupakan hasil analisa cascading, sehingga indicator kinerja pada tahun 2019 mengalami pergeseran yaitu dari 2 tujuan menjadi 1 tujuan, 5 sasaran strategis menjadi 2 sasaran strategis dan 11 indikator kinerja utama menjadi 3 indikator kinerja utama. Secara umum rata-rata capaian kinerja pada sasaran Meningkatnya Kapasitas dan Komptensi Aparatur Sipil Negara ini mengalami peningkatan. Rata-rata capaian kinerja tahun 2019 mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan tahun lalu, yaitu dari 96 persen pada tahun 2019 meningkat menjadi 97,60 persen pada tahun 2020 atau mengalami peningkatan sebesar 1,60 persen.

2. **Analisis Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi**

Tabel 3.5
Perbandingan Realisasi sampai tahun 2020 dengan Target Jagka Menengah BKPSDM Kab. Luwu Timur

	Indikator Kinerja	Satuan	Target Jangka Menengah	Realiasasi s.d Tahun ini	Capaian (%)
1.	Persentase Pejabat Struktural Daerah	Persen	100	89,49%	94,12%
2.	Persentase PNS yang mengikuti Diklat	Persen	87,88	88,47%	107%
3.	Persentase Pejabat Fungsional	Persen	92,26	86,71%	91,69%

Jika melihat perbandingan rata-rata realisasi indikator kinerja sampai dengan tahun 2020 terhadap target kinerja jangka menengah yang terdapat dalam RPJMD Kabupaten Luwu Timur, maka indikator

telah mencapai target jangka menengah.

3. **Analisis penyebab peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan**;

Untuk Mewujudkan Sasaran Meningkatnya Kapasitas dan Kompetensi Aparatur Sipil Negara terdapat beberapa factor dalam proses pelaksanaan kegiatan yaitu sebagai berikut:

4.1. Faktor penyebab Peningkatan

- Kegiatan peningkatan kapasitas SDM bagi ASN merupakan Kegiatan penunjang unggulan yang didukung dari segi anggaran menurut Permendagri nomor 38 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan APBD Tahun anggaran 2019 yang wajib mengalokasikan besaran anggaran yaitu 0,16% dari total APBD Kabupaten Luwu Timur; dan
- Tingginya partisipasi ASN dalam mengikuti kegiatan yang dapat meningkatkan kapasitas dan kompetensi ASN.

4.2. Faktor penyebab Penurunan

- BKPSDM kabupaten Luwu Timur Belum memiliki Fasilitas penyelenggaraan Diklat Teknis maupun structural karena keterbatasan sarana dan prasarana, Sehingga pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan baik fungsional dan Struktural berkoordinasi dengan BPSDM Prov. Sulsel, LAN serta BKN dalam penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan yang tidak dapat diselenggarakan oleh BKPSDM Kab. Luwu Timur; dan
- Pada Tahun 2020 adanya Rasionalisasi Anggaran yang dilakukan oleh Tim Anggaran Daerah yang mengakibatkan beberapa kegitan Diklat Prajabatan yang di hapus, beberapa Diklat Teknis juga dikurangi dan peserta Diklat Struktural mengalami perubahan dari target yang telah direncanakan sebelumnya.

4. **Analisis efisiensi penggunaan sumber daya**;

Anggaran yang direncanakan pada penetapan kinerja/perjanjian kinerja tahun 2020 atau pada DPA Pokok 2020 untuk pencapaian

sasaran peningkatan kapitas dan kompetensi aparatur sipil negara ini terdapat 9 Program, 35 Kegiatan dan Anggaran sebesar Rp. 13.778.268.250,- (Terdiri dari Belanja Tidak Langsung sebesar Rp. 2.608.598 300,- dan Belanja Langsung sebesar Rp. 11.169.669.950,-).

Pada DPA Pergeseran II terdapat perubahan kegiatan dan anggaran karena adanya efisiensi Belanja Daerah yaitu Jumlah Kegiatan menjadi 34, Jumlah anggaran Belanja Tidak Langsung menjadi Rp. Rp. 2.486.456.300,- (efisiensi 4,68% dari DPA Pokok) dan anggaran Belanja Langsung menjadi Rp. 7.466.834.600,- (efisiensi 33,15 % dari DPA Pokok).

Pada DPA Perubahan terdapat perubahan Jumlah anggaran Belanja Langsung menjadi Rp. 7.416.785.900,- (efisiensi 0,67 % dari DPA pergeseran). Jika dilihat dari DPA Pokok ke DPA Perubahan terdapat efisiensi anggaran belanja langsung sebesar Rp. 3.752.884.050 (33.59 %).

5. **Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian pernyataan kinerja**

Untuk mendukung dan mewujudkan sasaran meningkatnya kapasitas dan kompetensi ASN melalui program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yang dibebankan pada APBD Kabupaten Luwu Timur tahun anggaran 2020 dengan Jenis Kegiatan sebagai berikut :

- Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan FungsiBagi PNS Daerah
- Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah
- Beasiswa Tugas Belajar Bagi Aparatur Sipil Negara
- Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi
- PNS daerah

Sasaran 2
"Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja"

1. **Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;**

Tabel 3.6
Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2020
BKPSDM Kab. Luwu Timur

Sasaran Strategis	Program	Indikator KinerjaKegiatan	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	Pelayanan Administrasi Perkantoran	Jumlah surat masuk dan keluar teragenda	Lembar	1.500	1.829	122
		Jumlah Rekening Telpon, listrik dan air yang terbayarkan	Rekening	36	35	97
		Jumlah jasa yang terbayarkan	Orang	2	2	100
		Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang diperbaiki	Jenis	44	40	91
		Jenis alat tulis kantor yang disediakan	Jenis	32	31	97
		Jumlah barang cetak dan penggandaan yang diseiakan	Jenis	3	3	100
		Jumlah komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jenis	7	7	100
		Jumlah makan dan minum yang disediakan	Kotak	470	587	125
		Jumlah Exampler Koran lokal, nasional yang disiapkan sebagai bahan bacaan	Examplar	48	48	100
		Jumlah Perjalanan Dinas rapat-rapat koordinasi dan	Kali	84	85	101

	konsultasi keluar daerah				
	Jumlah tenaga upah jasa yang terbayarkan setiap tahun	Orang	17	17	100
	Jumlah laporan monitoring evaluasi triwulan yang tersusun	Dokumen	4	4	100
	Jumlah kunjungan kerja dalam daerah yang dilaksanakan	Kali	45	57	127
Peningkatan Sarana dan PrasaranaApa ratur	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang digandakan	Unit	12	12	100
	Jumlah Gedung yang terpelihara	Unit	1	1	100
	Jumlah Kendaraan Dinas yang terpelihara	Unit	3	3	100
Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Jumlah Aparatur BKPSDM yang mengikuti bimtek	Orang	1	1	100
Peningkatan Pengembanga n Sistem pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Jumlah laporan ikhtisar kinerja dan keuangan yang dihasilkan	Laporan	3	3	100
	Jumlah laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang tersusun	Dokumen	1	1	100
Perencanaan dan Penganggaran SKPD	Jumlah dokumen perencanaan dan penganggaran	Dokumen	7	7	100

		yang disusun				
Rata-rata capaian						**103**

Dari 20 indikator kinerja yang mendukung sasaran strategis ini, secara umum rata-rata indikator kinerja sasaran mencapai target yaitu dengan capaian 103 persen. Adapun analis capaian indikator pada tabel 3.6 yaitu sebagai berikut :

- Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
  - ✓ Penyediaan surat menyurat terealisasi 122% dengan jumlah surat masuk dan surat keluar yaitu 1.829 surat, kegiatan ini melebihi dari target seharusnya karena banyaknya surat keluar terkait surat pernyataan disiplin pegawai
  - ✓ Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik terealisasi 97% dengan jumlah rekening yaitu 35
  - ✓ Penyediaan jasa kebersihan kantor terealisasi 100% dengan jumlah cleaning service yaitu 2 orang
  - ✓ Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja terealisasi 91% dengan 40 jenis alat yang diperbaiki
  - ✓ Penyediaan Alat Tulis Kantor terealisasi 97% dengan 31 jenis alat yang disediakan
  - ✓ Penyediaan barang cetakan dan penggandaan terealisasi 100% dengan 3 jenis barang yang disediakan
  - ✓ Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor terealisasi 100% dengan 7 jenis komponen instalasi listrik
  - ✓ Penyediaan makanan dan minuman terealisasi 125% dengan 587 kotak makanan dan minuman yang disediakan.
  - ✓ Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan terealisasi 100 % dengan jumlah examplar yaitu 48 examplar
  - ✓ Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah terealisasi 125% dengan banyanya perjalanan dinas yaitu sebanyak 587 Kali

- ✓ Penyediaan jasa tenaga pendukung administrasi teknis terealisasi 100% dengan banyaknya upah jasa yaitu 17 orang
- ✓ Monitoring dan evaluasi terealisasi 100% dengan banyaknya dokumen yang dihasilkan yaitu 4 dokumen.
- ✓ Kunjungan kerja dalam daerah terealisasi 127% dengan banyaknya kunjungan kerja yaitu 57 kali.

- Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
  - ✓ Pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor terealisasi 100% yaitu 12 unit.
  - ✓ Pemeliharaan rutin berkala Gedung kantor terealisasi 100% dengan 1 unit gedung yang terpelihara.
  - ✓ Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operational terealisasi 100% dengan 1 unit kendaraan dinasroda 4 dan 2 unit kendaraan roda 2.
- Program peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
  - ✓ Bimbingan Teknis Implemantasi Peraturan perundang-undangan terealisasi 100% dengan banyaknya aparatur yang melaksanakan bimtek yaitu sebanyak 1 orang.
- Program peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
  - ✓ Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Kinerja SKPD terealisasi 100 % dengan menghasilkan 3 Laporan.
  - ✓ Penyusunan pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat terealisasi 100 % dengan menghasilkan 1 dokumen
- Program Perencanaan dan Penganggaran SKPD
  - ✓ Penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran SKPD terealisasi 100% dan menghasilkan 7 dokumen perencanaan.

2. **Analisis Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir**

Tabel 3.7
Realisasi dan CapaianTahun Lalu
BKPSDM Kab. Luwu Timur

	Indikator Kinerja	Realisasi dan Capaian (%)									
		2016		2017		2018		2019		2020	
		Realisasi	Capaian (%)	Realisasi	Capaian (%)	Realisasi	Capaian (%)	Realisasi	Capaian (%)	Realisasi	Capaian (%)
1.	Jumlah surat masuk dan keluar yang teragenda	0	0	0	0	0	0	2.927	195	1.829	122
2.	Jumlah Rekenin Telepon, listrik dan air yang terbayarkan	48	100	48	100	38	100	36	100	35	97
3.	Jumlah tenaga administrasi keuangan yang terbayarkan	0	0	5	100	0	0	0	0	0	0
4.	Jumlah jasa yang terbayarkan	0	0	2	100	2	100	2	100	2	100
5.	Jumlah peralatan dan kantor yang diperbaiki	45	100	45	100	32	110	31	94	40	91
6.	Jenis alat tulis kantor yang disediakan	0	0	0	0	0	0	96	213	31	97
7.	Jumlah barang cetak dan penggandaan yang diseiakan	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
8.	Jumlah komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	0	0	0	0	0	0	17	170	7	100
9.	Jumlah makan dan minum yang disediakan	0	0	0	0	0	0	283	60	587	125
10.	Jumlah Exampler Koran lokal, nasional yang disiapkan sebagai bahan bacaan	48	80	48	80	60	100	0	0	48	100

11.	Jumlah Perjalanan Dinas untuk rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	60	117	56	109	69	100	0	0	85	101
12.	Jumlah tenaga upah jasa yang terbayarkan setiap tahun	13	100	13	100	15	100	0	0	17	100
13.	Jumlah penunjang administrasi kesekretariatan SKPD yang terpenuhi	9	100	9	100	8	100	0	0	0	0
14.	Jumlah laporan monitoring evaluasi triwulan yang tersusun	4	100	4	100	4	100	0	0	4	100
15.	Jumlah kunjungan kerja dalam daerah yang dilaksanakan	0	0	50	100	65	100	0	0	57	127
16.	Jumlah pengadaan perlengkapan gedung kantor	1	100	1	50	2	100	0	0	0	0
17.	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang digandakan	0	0	1	0,86	25	108,69	1	100	12	100
18.	Jumlah Gedung yang terpelihara	1	100	1	100	1	100	1	100	1	100
19.	Jumlah Kendaraan Dinas yang terpelihara	1	100	1	100	3	100	3	100	3	100
20.	Jumlah pakaian hari-hari tertentu	0	0	0	0	42	100	0	0	0	0
21.	Jumlah Aparatur BKPSDM yang mengikuti bimtek	8	100	10	125	12	150	11	122	1	100
22.	Jumlah laporan ikhtisar kinerja dan keuangan yang dihasilkan	0	0	0	0	0	0	1	100	3	100

23.	Jumlah laporan akuntabilitas kinerja	1	100	1	100	1	100	1	100	1	100
24.	Jumlah dokumen perencanaan dan penganggaran yang disusun	0	0	8	100	8	100	6	86	7	100
	Rata-rata capaian		**66,5**		**86,93**		**97,7**		**107**		**103**

Jika dilihat capaian kinerja tahun ini dengan beberapa tahun terakhir, Pada tahun 2016 indikator kinerja mengalami perubahan yang merupakan hasil analisa cascading, sehingga indikator kinerja pada tahun 2016 mengalami pergeseran antara program dan kegiatan maupun sasaran.

Secara umum rata-rata capaian kinerja pada sasaran Meningkatnya akuntabilitas kinerja ini mengalami peningkatan. Rata-rata capaian kinerja tahun 2020 mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun lalu, yaitu dari 107 persen pada tahun 2019 menurun menjadi 103 persen pada tahun 2020 atau mengalami penurunan sebesar 4 persen.

3. Analisis Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Tabel 3.8
Perbandingan Realisasi sampai tahun 2020 dengan Target Jagka Menengah BKPSDM Kab. Luwu Timur

Indikator Kinerja		Satuan	Target Jangka Menengah	Realiasasi s.d Tahun ini	Capaian (%)
1.	Jumlah surat masuk dan keluar yang di agenda	Lembar	1.500	1.829	122
2.	Jumlah rekeningTelpon, air dan listrik yang terbayarkan	Rekening	36	35	97
3.	Jumlah tenaga Administrasi Keuangan yang terbayarkan	Orang	0	0	0
4.	Jumlah jasa yang terbayarkan	Orang	2	2	100
5.	Jumlah peralatan kantor yang diperbaiki	Jenis	44	40	91
6.	Jenis alat tulis kantor yang disediakan	Jenis	32	31	97
7.	Jumlah barang cetak dan penggandaan yang disediakan	Jenis	3	3	100
8.	Jumlah instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	Jenis	7	7	100
9.	Jumlah makanan dan	Kotak	470	587	125

	Indikator Kinerja	Satuan	Target Jangka Menengah	Realiasasi s.d Tahun ini	Capaian (%)
	minuman yang disediakan				
10.	Jumlah Examplar Koran local, nasional yang disiapkan sebagai bahan bacaan	Examplar	48	48	100
11.	Jumlah Perjalanan Dinas rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	Kali	84	85	101
12.	Jumlah tenaga upah jasa yang terbayarkan setiap tahun	Orang	17	17	100
13.	Jumlah penunjang administrasi Kesekretariatan SKPD yang terpenuhi	Jenis	27	27	100
14.	Jumlah laporan monitoring evaluasi triwulan yang tersusun	Dokumen	4	4	100
15.	Jumlah kunjungan kerja dalam daerah yang dilaksanakan	Kali	45	57	127
16.	Jumlah Pengadaan Perlengkapan Gedung kantor	Paket	4	4	100
17.	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang diadakan	Unit	12	12	100
18.	Jumlah Gedung yang terpelihara	Unit	1	1	100
19.	Jumlah Kendaraan Dinas yang terpelihara	Unit	3	3	100
20.	Jumlah pakaian hari-hari tertentu	Pasang	87	42	48,2
21.	Jumlah Aparatur BKPSDM yang mengikuti bimtek	Orang	1	1	100
22.	Jumlah laporan ikhtisar kinerja yang dihasilkan	Dokumen	3	3	100
23.	Jumlah laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang tersusun	Dokumen	1	1	100
24.	Jumlah dokumen perencanaan dan penganggaran yang disusun	Dokumen	7	7	100

Jika melihat perbandingan rata-rata realisasi indikator kinerja sampai dengan tahun 2020 terhadap target kinerja jangka menengah yang terdapat dalam RPJMD Kabupaten Luwu Timur, maka terdapat 17

indikator yang telah mencapai target jangka menengah dan 3 indikator yang belum mencapai target jangka menengah namun ketiga indikator yang belum mencapai target tersebut sudah sangat optimal.

4. **Analisis penyebab Keberhasilan/Kegagalan kinerja serta altematif solusi yang telah dilakukan**;

Untuk Mewujudkan Sasaran Meningkatnya Administrasi Aparatur Sipil Negara terdapat beberapa factor dalam proses pelaksanaan kegiatan Yaitu sebagai berikut:

4.1. Faktor penyebab Keberhasilan

- Kegiatan tersebut merupakan kegiatan rutin yang dilaksanakan semua OPD

4.2. Faktor penyebab Kegagalan

- Kegiatan tersebut rutin dilaksanakan sehingga menimbulkan kejenuhan dan keterlambatan pelaporan sehingga pimpinan sebaiknya selalu mengigatkanakan pentingnya kegiatan rutin dilaksanakan untuk menunjang pelaksanaan perkantoran sehari-hari.

5. **Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya**;

Anggaran yang direncanakan pada penetapan kinerja/ perjanjian kinerja tahun 2020 untuk pencapaian sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja adalah sebesar Rp 954.847.350 dan setelah perubahan anggaran berkurang menjadi Rp 927.463.800 dan dari anggaran tersebut terealisasi sebesar Rp 861.538.549 atau 92,89 persen. Dibandingkan rata-rata capaian kinerja sebesar 103 berarti tingkat efisiensi sebesar 10,11%.

6. **Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian pernyataan kinerja**

Untuk mendukung dan mewujudkan sasaran meningkatnya Akuntabilitas Kinerja melalui yang dibebankan pada APBD Kabupaten

Luwu Timur tahun anggaran 2020 dengan Jenis program dan Kegiatan sebagai berikut:

- Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
  - ✓ Penyediaan jasa surat menyurat
  - ✓ Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
  - ✓ Penyediaan jasa kebersihan kantor
  - ✓ Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja
  - ✓ Penyediaan alat tulis kantor
  - ✓ Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
  - ✓ Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
  - ✓ Penyediaan makanan dan minuman
  - ✓ Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
  - ✓ Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah
  - ✓ Penyediaan jasa tenaga pendukung administrasi teknis
  - ✓ Monitoring dan evaluasi
  - ✓ Kunjungan kerja dalam daerah
- Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
  - ✓ Pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor
  - ✓ Pemeliharaan rutin/berkala Gedung kantor
  - ✓ Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operational
- Program peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
  - ✓ Bimbingan Teknis Implemantasi Peraturan perundang-undangan
- Program peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
  - ✓ Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar kinerja SKPD
  - ✓ Penyusunan pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- Program Perencanaan dan Penganggaran SKPD
  - ✓ Penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran SKPD

B. RealisasiAnggaran

Adapun Realisasi Anggaran BKPSDM Tahun 2020 secara umum rata – rata 94,36 % . Dengan rincian sebagai berikut:

No.	Uraian Belanja	Anggaran	Realisasi	%
1	Total Belanja Tidak Langsung	Rp 2.486.456.300	Rp 2.321.131.914	93,35
2	Total Belanja Langsung	Rp 7.416.785.900	Rp 7.023.853.086	94,70
	Total	Rp 9.903.242.200	Rp 9.344.985.000	94,36

Khusus Belanja Langsung terdiri dari 9 Program dengan realisasi 94,70 % dapat dilihat sebagai berikut :

Realisasi Pelaksanaan Program Urusan Kepegawaian
Kabupaten Luwu Timur Tahun 2020

No	Program/Kegiatan	Alokasi Biaya			Uraian Kinerja		
		Anggaran	Realisasi	%	Indikator Program/ Kegiatan	Target	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=4/3x100%	(6)	(7)	(9)
2	Total Belanja Langsung	Rp 7.416.785.900	Rp 7.023.853.086	94,70			
	2,1 Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp 927.463.800	Rp 861.538.549	92,89	Persentase rata-rata kinerja pelayanan administrasi perkantoran terpenuhi (%)	90%	105%
	2,3 Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp 208.664.000	Rp 185.154.578	88,73	Persentase rata-rata sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik (%)	100%	100%
	2,3 Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Rp 3.780.000	3.780.000	100,00	Jumlah aparatur yang ditingkatkan kapasitasnya	1	1
	2,4 Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kienrja dan Keuangan	Rp 7.213.700	7.113.700	98,61	Persentase Laporan Kinerja dan keuangan yang tersusun tepat waktu	100%	100%
	2,5 Program Perencanaan dan Penganggaran SKPD	Rp 7.099.600	7.099.600	100,00	Persentase dokumen perencanaan dan penganggaran	95%	100%
	2,6 Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur (ASN)	Rp 4.765.051.000	4.718.491.600	99,02	Persentase ASN yang lulus dan meningkat Kapasitasnya dengan pengembangan Kompetensi melalui Dikalt	95%	97%
	2,7 Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp 930.375.000	728.783.399	78,33	Persentase ASN yang mendapat jabatan sesuai analisis beban kerja (ABK)	95%	81%
	2,8 Program Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara	Rp 373.689.000	360.136.260	96,37	Persentase ASN yang memiliki data kepegawaian yang lengkap	90%	112%
	2,9 Program Peningkatan Layanan Mutasi dan Kepegawaian	Rp 193.449.800	151.755.400	78,45	Persentase jabatan yang terisi ()	100%	25%

Tabel 3.9
Realisasi Anggaran Tahun 2020

No	Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan (Output)	Alokasi Dana (Rupiah)			
				Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	Realisasi	Capaian (%)
1	2	3	4	5	6	7	8
BELANJA TIDAK LANGSUNG							
1.	Balanja Pegawai			2.608.598.300	2.486.456.300	2.321.131.914	93,35
BELANJA LANGSUNG							
1.	**Meningkatnya Kapasitas Dan KompetensiAparaturSipil Negara**	**Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur (ASN)**					
		Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah	Persentase ASN yang mengikuti dklat dasar (Persen)	801.905.000	30.055.000	29.570.000	98,39
		Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	Pejabat struktural yang mengikuti Diklatpim (Persen)	1.154.446.000	477.134.000	463.047.000	97,05
		Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	Persentase ASN yang mengikuti diklat teknis (persen)	1.061.397.000	1.223.152.000	1.210.500.600	98,97
		Beasiswa Tugas Belajar Bagi Aparatur Sipil Negara	Jumlah ASN Yang Di Tugas Belajarkan (Orang)	4.930.580.000	3.034.710.000	3.015.374.000	99,36

		Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur				
		Seleksi Penerimaan Calon PNS	Jumlah Formasi jabatan yang akan diterima CPNS (Formasi)	819.862.000	777.996.000	611.669.399	78,62
		Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Persentase Jumlah kasus yang tertangani (Persentase)	88.834.800	54.660.000	42.080.000	76,98
		Seleksi Penerimaan PPPK	Jumlah Formasi PPPKyang akan diterima (Formasi)	311.035.000	54.340.000	42.465.000	78,15
		Pembinaan Marching Band PNS	Jumlah Penampilan Marching Band (Kali Tampil)	0	0	0	0
		Pengelolaan Kesejahteraan Pegawai	Jumlah ASN yang mendapat reward	80.695.000	43.379.000	32.569.000	75,08
		Program Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara				
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Persentase Usulan Kenaikan Pangkat ASN yang ditindaklanjuti (Persentase)	312.200.000	202.942.000	201.664.000	99,37
		Pengelolaan Pensiun dan Administrasi ASN Lainnya	Jumlah Usulan Pensiun ASN yang ditindaklanjuti (Orang)	95.205.000	74.415.000	69.275.000	93,09
		Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah Aplikasi yang dikembangkan (Aplikasi)	52.015.000	0	0	0

		Pemutakhiran Data dan Dokumentasi Pegawai	Jumlah Dokumen dan pegawai yang disusun dan akurat (Orang)	108.207.000	96.332.000	89.197.260	92,59
		Program Peningkatan Layanan Mutasi dan Kepegawaian					
		Penempatan dan pengangkatan jabatan fungsional dan jabatan pelaksana	Persentase ASN yang ditempatkan dan diangkat dalam jabatan fungsional dan pelaksana	128.264.000	90.557.000	81.541.800	90,04
		Seleksi Jabatan Tinggi Pratama	Persentase ASN yang mengikuti seleksi jabatan tinggi pratama	58.595.000	22.644.000	6.900.000	30,47
		Penempatan Jabatan Struktural	Persentase jabatan struktural yang terisi pada instansi pemerintah daerah	86.821.800	80.248.800	63.313.600	78,90
2.	**Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja**	**Program Pelayanan Administrasi Perkantoran**					
		Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah surat masuk dan keluar yang di agenda (lembar)	4.105.550	7.385.000	6.987.000	94,61
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah rekening telepon, listrik dan air yang terbayarkan (Rekening)	58.200.000	45.000.000	30.767.384	68,37
		Penyediaan jasa kebersihan kantor	Jumlah Jasa yang terbayarkan (Orang)	30,000,000	32.780.000	32.145.000	98,06

		Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	Jumlah Peralatan kantor yang diperbaiki (Unit)	22.450.000	30.000.000	27.725.000	92,42
		Penyediaan alat tulis kantor	Jenis alat tulis kantor yang disediakan (Jenis)	25.000.000	30,000,000	30.000.000	100
		Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah barang cetak dan penggandaan yang disediakan (Jenis)	20.000.000	18.650.000	17.695.000	94,88
		Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah instalasi listri/penerangan bangunan kantor yang disediakan (Jenis)	9.480.000	14.480.000	14.480.000	100
		Penyediaan makanan dan minuman	Jumlah makanan dan minuman yang disediakan (Kotak)	12.760.000	12.400.000	12.088.000	97,48
		Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah Examplar koran lokal, nasional yang disiapkan sebagai bahan bacaan (Examplar)	5.520.000	5.520.000	5.060.000	91,67
		Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Jumlah Perjalanan Dinas untuk rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah (Kali)	480.500.000	488.280.000	441.645.465	90,45
		Penyediaan jasa tenaga pendukung administrasi/teknis	Jumlah tenaga upah jasa yang terbayarkan setiap tahun (Orang)	222.000.000	222.000.000	222.000.000	100

Monitoring dan Evaluasi	Jumlah Laporan Monitoring evaluasi triwulan yang tersusun (Dokumen)	45.782.800	8.600.800	8.581.100	99,77
Kunjungan kerja dalam daerah	Jumlah Kunjungan kerja dalam daerah yang dilaksankan (Kali)	19.049.000	12.368.000	12.364.600	99,97
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur					
Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang digandakan (Unit)	32.000.000	156.680.000	135.012.000	86,17
Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Jumlah Gedung yang terpelihara (Unit)	10.520.000	19.384.000	19.370.000	99,93
Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Jumlah Kendaraan Dinas yang terpelihara (Unit)	19.000.000	32.600.000	30.772.578	94,39
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur					
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	jumlah aparatur BKPSDM yang mengikuti bimtek (orang)	28.240.000	3.780.000	3.780.000	100
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan					

		Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah Laporan Ikhtisar Kinerja yang dihasilkan (Laporan)	5.000.000	5.100.000	5.000.000	98,04
		Penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Jumlah Laporan akuntabilitas kinerja (Dokumen)	20.000.000	2.113.700	2.113.700	100
		Program Perencanaan dan Penganggaran SKPD					
		Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Penganggaran SKPD	Jumlah dokumen Perencanaan dan penganggaran yang disusun (Dokumen)	10.000.000	7.099.600	7.099.600	100

BAB IV
PENUTUP

Dalam manajemen pembangunan berbasis kinerja dan perbaikan pelayanan publik, setiap organisasi pemerintah melakukan pengukuran dan pelaporan atas kinerja institusi dengan menggunakan indikator yang jelas dan terukur. Bagi Satuan Kerja PerangkatDaerah, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) menjadi bagian dari upaya pertanggungjawaban dan mendorong akuntabilitas publik. Sementara bagi publik sendiri, LAKIP akan menjadi ukuran akan penilaian dan juga keterlibatan publik untuk menilai kualitas kinerja pelayanan dan mendorong tata kelola pemerintahan yang baik.

Laporan Kinerja InstansiPemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembanagn Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur juga menjadi punya makna strategis, sebagai bagian dari penerjemahan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. BKPSDM telah melakukan pengukuran kinerja dan dikuatkan dengan data pendukung yang mengurai bukan hanya pencapaian tahun pelaporan 2020, namun juga melihat trend pencapaiannya dari tahun ke tahun, dan kontribusinya untuk pencapaian target akhir RENSTRA. Secara umum, nampak bahwa kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur pada Tahun 2020 adalah sangat baik, karena terdapat 30 indikator Kinerja memenuhi kriteria sangat tinggi dan 4 indikator kinerja memenuhi kriteria Rendah.

Dari evaluasi dan analisis atas pencapaian sasaran dan IKU yang sudah diuraikan dalam bab III, terlihat bahwa kerja keras telah dilakukan oleh BKPSDM.Untuk memastikan pencapaian kinerja sebagai prioritas dalam pembangunan daerah. Upaya ini telah mencakup perumusan dan penetapan kinerja tahunan dan juga menengah sebagai bagian dari kebijakan strategis maupun tahunan daerah, khususnya dalam RENSTRA dan RENCANA KERJA (RENJA) 2020, yang mencakup juga penentuan program/kegiatan dan alokasi anggarannya. Juga mencakup bukan hanya sekedar pelaksanaan program/kegiatan yang rutin dilakukan, namun juga pengembangan inovasi dalam berbagai bentuk.

Namun demikian, beberapa tantangan perlu menjadi fokus bagi perbaikan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembanagn Sumber Daya ManusiaKabupatenLuwu Timurke depan. Bagi instansi di lingkungan Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya ManusiaKabupatenLuwu Timursendiri, ini bisa berarti perlunya peningkatan efektivitas dan pencapaian kinerja sehingga beberapa tantangan ini bisa dijawab.

Sebagai bagian dari perbaikan kinerja pemerintah daerah yang menjadi tujuan dari penyusunan LAKIP, hasil evaluasi capaian kinerja ini juga penting dipergunakan oleh instansi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembanagn Sumber Daya ManusiaKabupatenLuwu Timuruntuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan di tahun yang akan datang. Beberapa permasalahan dan solusi yang sudah dirumuskan akan menjadi tidak punya makna jika hanya berhenti menjadi laporan saja, namun harus ada rencana dan upaya konkret untuk menerapkannya dalam siklus perencanaan dan pelaksanaannya. Hal ini akan menjadikan LAKIP benar-benar menjadi bagian dari sistem monitoring dan evaluasi untuk pijakan peningkatan kinerja pemerintahan dan perbaikan layanan publik yang semakin baik.

Malili, 15 Maret 2021
Kepala BKPSDM Kab. Luwu Timur

PEMERINTAH KABUPATEN LUWU TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KAMAL RASYID, S.STP
Pangkat: Pembina Tk. 1
Nip : 198105111999121001

LAMPIRAN