



LAKIP BKPSDM 2023

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Pemerintah Kab. Luwu Timur





KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim,

Pertama-tama marilah kita panjatkan Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas berkat nikmat, Kesehatan, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 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 evaluasi dan 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, 23 Februari 2024

Kepala Badan,



Dra. ROSMIYATI ALWY,MM

Pangkat : Pembina Utama Muda

Nip. 19650110 198602 2 004



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
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	7
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 2023	12
2.5 RENCANA ANGGARAN PERUBAHAN BKPSDM Tahun 2023.....	13
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	15
3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI	15
3.2 CAPAIAN SASARAN STRATEGIS I	17
3.3 CAPAIAN SASARAN STRATEGIS II	27
3.4 CAPAIAN SASARAN STRATEGIS III	37
BAB IV PENUTUP	59
4.1 Kesimpulan	59
4.2 Saran	60



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 2023 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 2023 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 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.

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 PengembanganSumberdayaManusiaKabupaten 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:
 - 1) perumusan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan, pembinaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengadaan, pemberhentian, kinerja, dan informasi kepegawaian;
 - 2) perumusan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan, pembinaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang mutasi, kepangkatan, dan pengembangan karir;
 - 3) perumusan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan, pembinaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan sumber daya aparatur;
 - 4) pelayanan administratif dan pembinaan Aparatur Sipil Negara pada Badan; dan
 - 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

Adapun Tugas-tugas pokok masing-masing bidang dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan dalam rangka penyelenggaraan dan koordinasi pelaksanaan sub bagian perencanaan dan keuangan dan umum kepegawaian serta memberikan pelayanan administrasi dan fungsional kepada semua unsur dalam lingkungan Badan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

b) Bidang Pengadaan, Pemberhentian kinerja dan Informasi Kepegawaian

Bidang Pengadaan pemberhentian kinerja dan Informasi Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan perumusan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, membina, mengoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di bidang pengadaan, pemberhentian, penilaian kinerja, pembinaan disiplin, data dan informasi kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

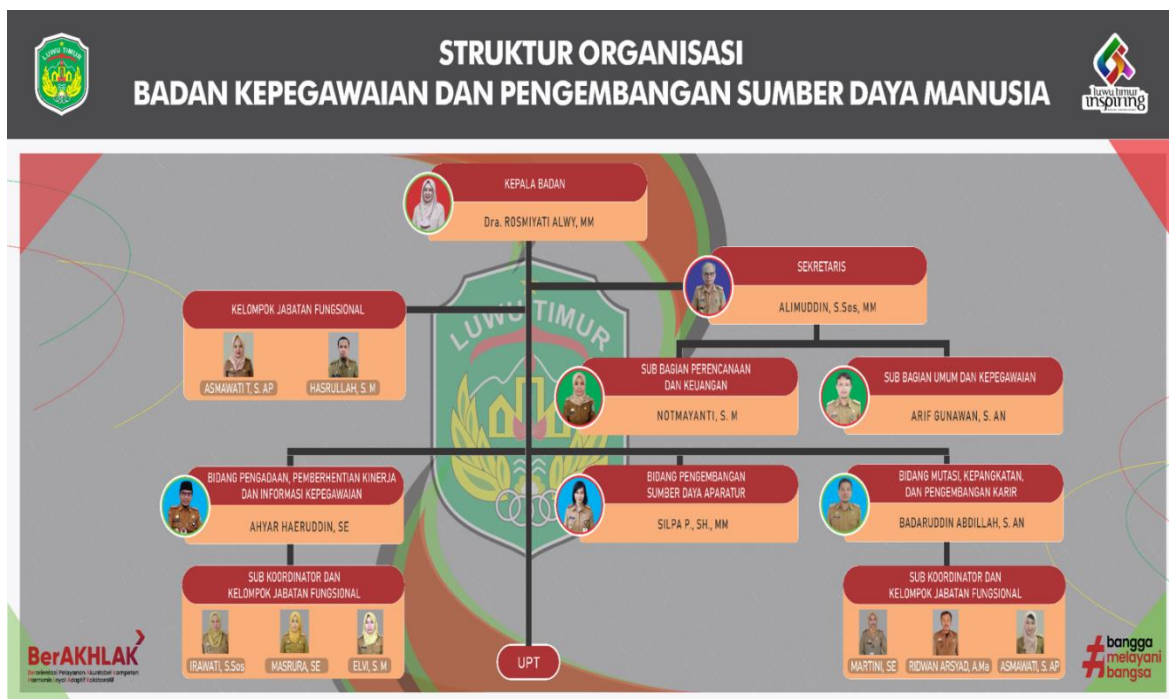


c) Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Pengembangan Karir

Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Pengembangan Karir dipimpin oleh Kepala Bidang, mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan perumusan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan urusan pemerintah daerah, membina dan mengoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di bidang mutasi, promosi, kepangkatan dan pengembangan karir sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

d) Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur

Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur dipimpin oleh Kepala Bidang, mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan perumusan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan urusan Pemerintahan Daerah, membina, mengoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di bidang pengembangan kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi fungsional, pelatihan dasar, sertifikasi dan kelembagaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



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 2023 sebanyak 48 (empat puluh delapan) orang dengan tingkat pendidikan sebagaimana tersebut pada tabel berikut:

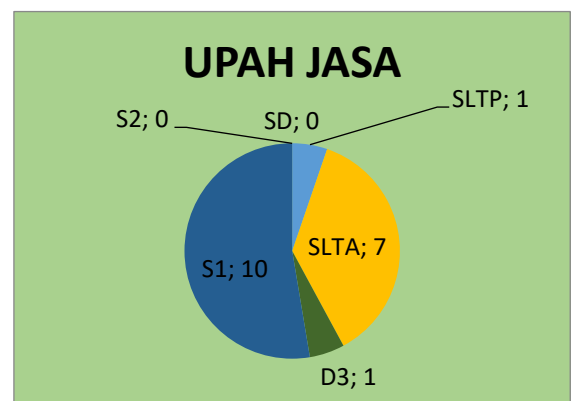
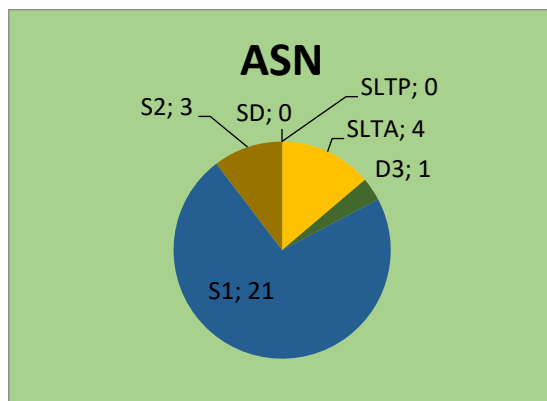


Tabel 1.4.1
Jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2023

Pendidikan							
	S2	S1	D3	SLTA	SLTP	SD	Jumlah
PNS	3	17	1	4	-	-	25
PPPK	-	4	-	-	-	-	4
Upah Jasa	-	10	1	7	1	-	19
Jumlah	3	31	2	11	1	-	48

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian

Berdasarkan tabel diatas, jumlah pegawai baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Upah Jasa dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 orang (6,25%), S1 sebanyak 31 orang (64,58%), D3 sebanyak 2 orang (4,17%), SLTA sebanyak 11 orang (22,92%) dan SLTP sebanyak 1 orang (2,08%).



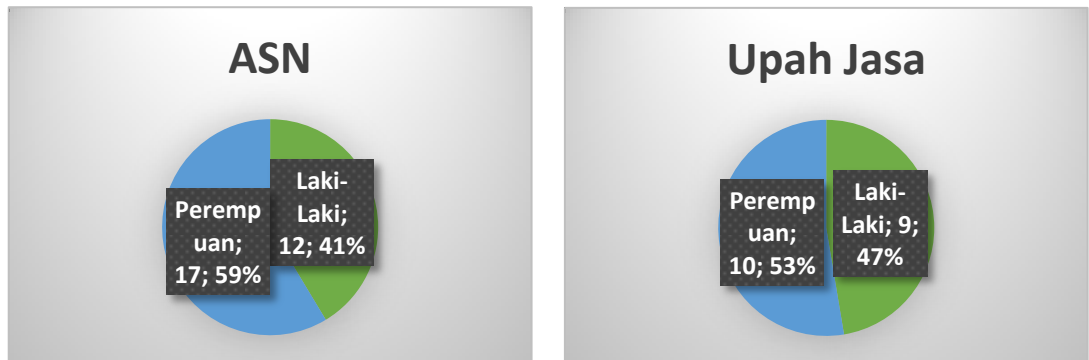
Komposisi pegawai baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Upah Jasa berdasarkan jenis kelamin sebagaimana terdapat dalam berikut:

Tabel 1.4.1
Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2023

Jenis Kelamin		
	Laki-laki	Perempuan
PNS	10	15
PPPK	2	2
Upah Jasa	9	10
Jumlah	21	27

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian

Berdasarkan tabel diatas, jumlah pegawai baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Upah Jasa sesuai jenis kelamin, laki-laki sebanyak 21 orang (43,75%), perempuan sebanyak 27 orang (56,25%).



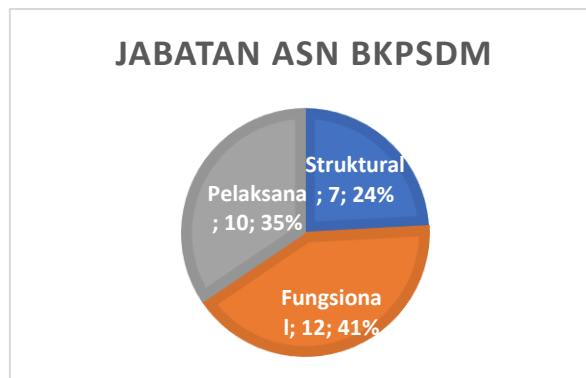
Komposisi Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur berdasarkan golongan/ruang adalah sebagaimana terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 1.4.3
Jumlah pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan/Ruang Tahun 2022

	Jabatan						
	Struktural					Fungsional	Pelaksana
	Eselon						
	II	IIIa	IIIb	Iva	IVb		
ASN	1	1	3	2	-	12	10
Jumlah	1	1	3	2	-	12	10

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian

Berdasarkan tabel di atas, jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan jabatan struktural sebanyak 7 orang (24,14%), jumlah pegawai fungsional sebanyak 12 orang (41,38%) dan pelaksana sebanyak 10 orang (34,48%).





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. Masih kurangnya kemampuan Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan 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. Belum adanya Regulasi terkait pemberian Reward dan Punishment kepada ASN sebagai penilaian hasil evaluasi kinerja ASN dalam rangka peningkatan dan perbaikan kualitas kinerja individu ASN;
5. Adanya Moratorium jabatan Fungsional dan penyetaraan jabatan administrasi kedalam jabatan fungsional sehingga muncul masalah terkait jabatan fungsional.
6. Kondisi kepegawaian yang ada masih diwarnai ketidakkonsistennya penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.
7. Aparatur Sipil Negara yang ada tidak terdayagunakan secara optimal (*under employment*).
8. Perilaku Budaya Kerja ASN yang masih belum maksimal diwarnai dengan kurangnya kesadaran pegawai dalam mematuhi aturan tentang disiplin pegawai dan masih banyaknya pegawai yang berperilaku passif, tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga berpengaruh pada kualitas kinerjanya.

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 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
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 Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi 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.

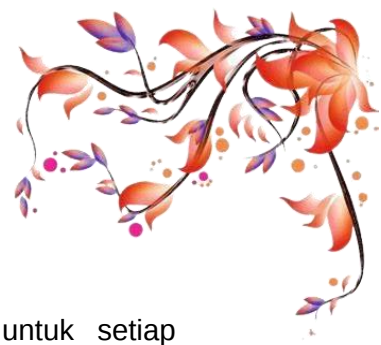
1.7 SISTEMATIKA PENULISAN

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 reuiu) 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

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 merupakan dasar penyusunan Laporan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Tahun 2023. 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 strategis 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 2.2.1
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: <i>"Menciptakan Pemerintahan dan Pelayanan Publik Yang Lebih Baik"</i>		
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	%	$\frac{\text{Jumlah Total Capaian Kegiatan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota}}{\text{Jumlah Kegiatan Kegiatan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota}} \times 100$	Laporan Realisasi Kinerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan Sub Bagian Perencanaan Keuangan	SEKRETARIAT

2.4 PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN (PK) TAHUN 2023

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 2023 mengacu pada Dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur Tahun 2021-2026, Dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2023, Dokumen Rencana Kerja Perubahan (Renja Perubahan) Tahun 2023 dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2023 dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perubahan (DPPA) Tahun 2023.

Perjanjian Kinerja Lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan 2023 karena terjadi perubahan target dan perubahan jumlah anggaran. Adapun tabel Perjanjian Kinerja dituangkan sebagai berikut:



Tabel 2.4.1
Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2023
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya disiplin Aparatur	Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	99,95%
2	Meningkatnya kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional	82,10%
3	Meningkatnya kualitas dan pencapaian kinerja penyelenggaraan urusan perangkat daerah	Persentase capaian kinerja program perangkat daerah	97%

2.5 RENCANA ANGGARAN PERUBAHAN BKPSDM Tahun 2023

Dalam pelaksanaan IKU (Indikator Kinerja Utama) BKPSDM, rencana strategis serta program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun anggaran 2023 harus didukung dengan Anggaran APBD-P Kabupaten Luwu Timur untuk belanja sebesar Rp11.296.528.798,- (*Sebelas Milyar Dua Ratus Sembilan Puluh Enam Juta Lima Ratus Dua Puluh Delapan Ribu Tujuh Ratus Sembilan Puluh Delapan Rupiah*).

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



Tabel 2.5.1
Pagu Anggaran Perubahan Tahun 2022

No	Program	Pagu Anggaran Perubahan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota	Rp5.481.033.928-
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp3.403.429,870.,-
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp2.412.065.000,-



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 ORGANISASI

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 rendah 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.

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

Tabel 3.1.1
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



Tujuan Renstra

“Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur”

Indikator: **Indeks Profesionalitas ASN**

Dari tujuan renstra BKPSDM yang disebutkan di atas adalah menggambarkan upaya perangkat daerah khususnya BKPSDM dalam rangka Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan memiliki indikator kinerja Indeks Profesional ASN. Dalam mencapai sebuah tujuan tentunya diukur dengan menggunakan tolak ukur indikator kinerja yang di dalamnya memiliki dimensi pengukuran tersendiri dalam menghitung capaian kerjanya. Dalam mencapai tujuan didukung dengan pencapaian Sasaran Perangkat daerah yang telah ditentukan.

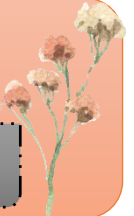
Sasaran merupakan rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil Pembangunan Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (outcome) program perangkat daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas 2 Sasaran strategis meliputi:

3.2 CAPAIAN SASARAN STRATEGIS I



Sasaran Strategis I: **“Meningkatnya Disiplin Aparatur”**

Indikator Kinerja: **“Cakupan ASN yang Tidak Dijatuhi Hukuman Disiplin”**



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.

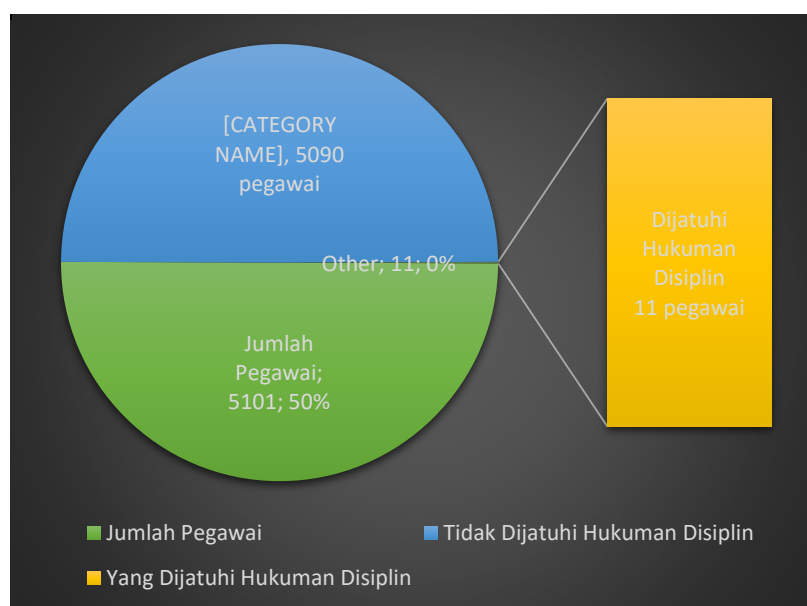
Sebagai salah satu tolak ukur peningkatan kinerja seorang ASN adalah berdisiplin baik sehingga jika dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab didasari dengan perilaku

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:

3.2.1 Analisis Capaian Kinerja Per Indikator Kinerja Sasaran Strategis I

Diagram 3.2
Persentase ASN yang Tidak Dijatuhi Hukuman Disiplin



3.2.2 Perbandingan Realisasi Kinerja dan Target Kinerja Sasaran I Tahun 2023

Tabel 3.2
Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023

No	Sasaran Strategis I	Indikator Kinerja	Target Tahun 2023	Realisasi Kinerja Tahun 2023	Capaian Kinerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya disiplin Aparatur	Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	99,95%	99,78%	99,83%



Analisis dan evaluasi capaian kinerja sasaran strategis pertama “Meningkatnya disiplin aparatur” Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran 2023 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Sebagai upaya meningkatkan capaian nilai Indeks Profesional ASN maka sebagai salah satu dimensi penilaian Indeks Profesional ASN adalah hal yang harus ditingkatkan adalah masalah terkait disiplin pegawai. 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 ASN di tahun 2023 adalah sebanyak 5.101 pegawai terdiri dari 3.795 PNS dan 1,306 PPPK. Berdasarkan data yang diperoleh sampai dengan desember 2023 terdapat 11 orang ASN yang dijatuhi hukuman disiplin terkait kasus tidak disiplin masuk kerja. 4 Orang diantaranya telah ditetapkan penjatuhan hukuman disiplinya sedangkan 7 orang di antaranya masih dalam proses penjatuhan hukuman disiplin.

Realisasi dari cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin dapat diperoleh dengan formulasi sebagai berikut:

Diketahui:	Jumlah Pegawai	= 5.101 Orang
	Jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin	= 11 Orang
	Jumlah Pegawai yang tidak dijatuhi	= 5.090 Orang

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

$$= \frac{(5.101-11)}{5.101} \times 100$$

$$= 99,78\%$$

Berdasarkan perhitungan formula yang telah ditetapkan diperoleh realisasi sebesar 99,78% dari target 99,95% atau capaian kinerjanya mencapai 99,83%. Meskipun capaian kinerja yang diperoleh tergolong sudah sangat memuaskan. dalam artian tingkat kedisiplinan pegawai yang ada di Kabupaten Luwu Timur sudah sangat baik, namun realisasi yang diperoleh belum mencapai target yang telah ditentukan. Tingkat kedisiplinan pegawai tentunya secara tidak langsung dapat berpengaruh pada kualitas kinerja pegawai yang ditentukan oleh beberapa faktor salah satu diantaranya adalah kesadaran dari masing-masing individu untuk bekerja sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku, lingkungan kerja yang kondusif, sarana dan prasarana kerja yang memadai, sehingga jika faktor-faktor pendukung tersebut telah terpenuhi maka dapat memberikan output dan outcome yang diharapkan diantaranya meningkatkan kinerja, motivasi kerja meningkat, memiliki etos kerja



yang baik, menjadi pegawai yang kreatif dan inovatif sehingga pada akhirnya menghasilkan SDM/pegawai yang berkualitas yang tentunya dapat menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi perangkat daerah masing-masing. BKPSDM yang memiliki tupoksi terkait memberikan layanan kepegawaian sehingga dilakukan beberapa Upaya salah satunya melakukan sosialisasi terkait aturan-aturan kepegawaian yang berlaku yang tentunya hal tersebut dilakukan untuk memberikan edukasi dan informasi serta dapat menambah wawasan ASN terkait aturan-aturan kepegawaian sehingga diharapkan dengan kegiatan ini dapat memberikan kesadaran bagi ASN untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin pegawai dan menciptakan ASN yang berdisiplin baik. Sebagai kesimpulan bahwa semakin tinggi Tingkat kedisiplinan kepegawai maka semakin tinggi pula nilai IP ASN Kab. Luwu Timur sehingga akan menunjang tercapainya tujuan BKPSDM “Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia” sesuai dengan target yang akan dicapai.

3.3.1 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran I Tahun 2022 & 2023

Tabel 3.3.1
Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja Sasaran I Tahun 2022 dan tahun 2023

No.	Sasaran Strategis I	Indikator Kinerja	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya disiplin aparatur	Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	2022	99,90%	98,34%	98,44%
			2023	99,95%	99,78%	99,83%

Penjelasan:

Dari tabel perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran I Tahun 2022 & 2023 di atas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2022 capaian kinerja ASN yang berdisiplin baik berada pada posisi 98,34% dari target 99,90% dengan capaian 98,44% terdapat 1,56% pegawai yang tidak berdisiplin baik, namun pada tahun 2023 capaian kinerja yang diperoleh mengalami peningkatan hal ini dibuktikan dengan menurunnya jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin yaitu dari target 99,95% terealisasi 99,78% atau dengan capaian 99,83% sehingga hanya terdapat 0,17 % pegawai yang tidak berdisiplin baik. Peningkatan capaian kinerja yang diperoleh pada tahun 2023 tentunya tidak lepas dari usaha dan Upaya BKPSDM dalam memberikan peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian berupa pelayanan kepegawaian dan sosialisasi aturan kepegawaian agar setiap pegawai memiliki kesadaran dalam pemenuhan data kepegawaian yang akurat dan terupdate sebagai persyaratan dalam kepengurusan administrasi kepegawaian sehingga diharapkan Tingkat kedisiplinan pegawai dari tahun ke tahun mengalami peningkatan.

Pada tahun 2023 capaian kinerja yang diperoleh belum mencapai target yang telah ditentukan, seperti yang digambarkan pada tabel di atas target kinerjanya adalah sebesar 99,95%. Dari 5.101 pegawai yang seharusnya berdisiplin baik, pada tahun ini hanya ditargetkan 99,95% yang seharusnya tidak melakukan pelanggaran disiplin, namun realisasi kinerja yang diperoleh hanya sebesar 99,78% pegawai yang berdisiplin baik atau sebanyak 5.090. Untuk mencapai target kinerja yang telah ditentukan diperkirakan seharusnya jumlah pegawai yang tidak dijatuhi hukuman disiplin adalah kurang lebih 5.099 pegawai. Oleh karena itu, BKPSDM dalam hal ini sebagai Pembina Kepegawaian harus meningkatkan cara dan upaya dalam meningkatkan disiplin pegawai.

3.3.2 Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah (Renstra)

Tabel 3.3.2
Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan tahun 2023 dengan target Renstra

No.	Sasaran Strategis I	Indikator Kinerja	Tahun	Target Renstra	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya disiplin aparatur	Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	2022	99,90%	98,34%	98,44%
			2023	99,95%	99,78%	99,83%

Penjelasan:

Berdasarkan target kinerja yang tertuang pada Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi (RENSTRA BKPSDM) periode Tahun 2021-2026. Kondisi di tahun awal renstra dimulai pada tahun 2022 dengan target kinerja sasaran I dengan indikator kinerja “Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin” sebesar 99,90% dengan realisasi sebesar 98,34%. Pada tahun 2022 jumlah ASN luwu timur berjumlah 4.506 dengan jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin sebanyak 75 orang, sehingga jumlah pegawai yang tidak dijatuhi hukuman disiplin adalah (jumlah seluruh ASN – Jumlah ASN yang melakukan pelanggaran disiplin) sebanyak 4.431 orang pegawai. Sehingga jumlah pegawai yang tidak dijatuhi hukuman disiplin dibandingkan dengan jumlah seluruh ASN dikalikan dengan 100 diperoleh realisasi sebesar 98,34% dengan capaian 98,44%, Capaian realisasi kinerja pada Tahun 2022 tidak mencapai target, Sedangkan pada tahun ke II Renstra yaitu tahun 2023 jumlah seluruh pegawai di Kab.Luwu Timur sebanyak 5.101 orang pegawai dengan jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin sebanyak 11 orang sehingga pegawai yang tidak melakukan pelanggaran disiplin sebanyak 5.090 orang pegawai. Sehingga pada tahun 2023 dari target renstra sasaran I sebesar 99,95% diperoleh realisasi kinerja sebesar 99,78% dengan capaian 99,83%. Berdasarkan perbandingan realisasi kinerja sasaran I pada tahun 2023 kinerja yang diperoleh lebih baik dari pada tahun 2022 hal tersebut ditandai

dengan menurunnya jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Analisis realisasi kinerja indikator I ini dapat disimpulkan bahwa semakin sedikit jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin maka kinerja organisasi semakin baik begitupun sebaliknya jika jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin semakin banyak pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin maka kinerja organisasi semakin menurun.



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

Berdasarkan tabel capaian realisasi Indikator Kinerja Sasaran Strategis I “Meningkatnya disiplin aparaturnya” tergambar dari total seluruh ASN sampai dengan tahun 2023 sebanyak 5.101 pegawai dengan target 99,95% dan terdapat 11 orang pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin terkait kasus tidak disiplin masuk kerja. Sehingga capaian kinerja diperoleh terdapat 5.090 pegawai yang berdisiplin baik terealisasi sebesar 99,78%. Pada tahun 2023 tingkat kedisiplinan pegawai Luwu Timur mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya namun realisasi kinerja yang diperoleh pada tahun 2023 belum mencapai target yang telah ditentukan. Dari 5.101 jumlah pegawai di Kabupaten Luwu Timur yang ditargetkan hanya 99,95% dari seluruh total pegawai yang ada. Namun yang terealisasi hanya sebesar 99,78% atau sebanyak 5.090 pegawai yang tidak dijatuhi hukuman disiplin. Untuk mencapai target kinerja seharusnya jumlah pegawai yang tidak dijatuhi hukuman disiplin kurang lebih 5.099 pegawai.

Upaya Peningkatan disiplin pegawai merupakan salah satu tugas dari BKPSDM selaku Pembina Kepegawaian, yang secara tidak langsung Tingkat kedisiplinan pegawai dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai yaitu di antaranya adalah:

1. Budaya Kerja Pegawai, termasuk kesadaran pegawai untuk selalu menanamkan kedisiplinan;
2. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman;
3. Motivasi dan inisiatif kerja yang tinggi;
4. Pola kepemimpinan yang baik.

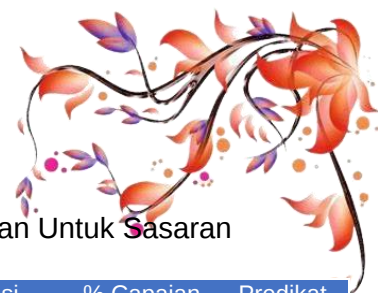
Budaya kerja yang diterapkan masing-masing OPD sangat mempengaruhi kualitas kerja pegawai salah satunya adalah kedisiplinan pegawai terkait jam masuk dan pulang kantor. Apabila seorang pegawai memiliki kesadaran untuk selalu menerapkan secara konsisten pada jam kerja maka secara otomatis penyelesaian tupoksi sesuai dengan rencana aksi masing-masing pegawai, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan terpenuhi karena pencapaian kinerja telah dilakukan secara berjenjang mulai dari level staf sampai pada pejabat.



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 negeri 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. Selain itu, di tahun 2023 telah diterapkan pengukuran kinerja pegawai telah dituangkan dalam aplikasi E-Kinerja yang mana aplikasi ini merupakan wadah bagi pegawai melakukan pengukuran kinerjanya sesuai dengan rencana aksi yang telah dibuat. Secara bertahap BKPSDM akan melakukan perbaikan dan peningkatan Manajemen ASN (Talent Pool) yang lebih baik lagi. Kabupaten Luwu Timur melalui BKPSDM dari tahun ke tahun terus berupaya untuk meningkatkan kinerja salah satunya dengan penerapan SISTEM MERIT (Kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja secara adil dan merata tanpa memandang latar belakang pegawai) di mana SISTEM MERIT merupakan salah satu tolak ukur dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik, transparan dan berorientasi pada hasil yang di tahun 2023 telah meraih prestasi dalam penghargaan Meritokrasi dengan predikat baik (281). Dengan capaian yang telah diperoleh maka akan dilakukan hubungan kerja sama dengan pemerintah Jawa Barat dan Kab. Barru menerapkan aplikasi yang digunakan dalam rangka mendukung dan menunjang peningkatan capaian dalam penerapan SISTEM MERIT di Kab. Luwu Timur.

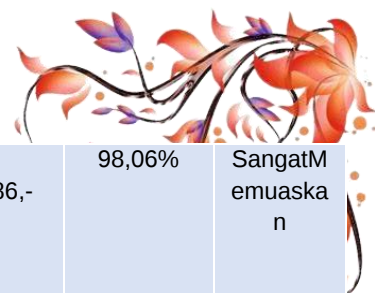
3.1.6 Analisis Terhadap Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Anggaran yang ditetapkan pada APBD-Perubahan sebagai pendukung pencapaian sasaran Strategis I yang terdiri dari 1 Program Inti dengan pagu anggaran perubahan sebesar Rp.3.403.429.870,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp.3.209.227.828,- sehingga capaian anggaran yang diperoleh sebesar 94,29%. Sedangkan realisasi kinerja yang diperoleh adalah sebesar 97,89%. Berikut ini disajikan tabel capaian Indikator Kinerja dan Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan untuk sasaran strategis I adalah sebagai berikut:

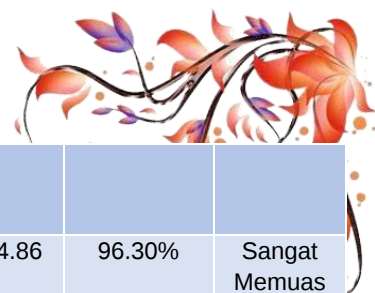


Tabel 3.1.6
Capaian Indikator Kinerja dan Anggaran Progam, Kegiatan dan Sub Kegiatan Untuk Sasaran Strategis I Tahun Anggaran 2023

Sasaran Renstra	Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target 2023	Realisasi Kinerja	% Capaian Kinerja	Realisasi Keuangan	% Capaian Keuangan	Predikat Kinerja
Meningkatnya Disiplin Aparatur	Program Kepegawaian Daerah	Persentase ASN yang memiliki data kepegawaian yang akurat (%)	97%	95,37%	98,53%	Rp.3.209.227.828,-	94,29%	Sangat Memuaskan
	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Persentase ASN yang difasilitasi pengadaan, pemberhentian dan data kepegawaian nya	95%	115%	121,51%	Rp. 712.853.676	88%	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)	1733 Formasi	1733 Formasi	100%	Rp. 84.027.325	95,47%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah calon CPNS dan PPPK yang akan diterima (orang)	671 Orang	715 Orang	106,56%	Rp. 382.515.702,-	81,86%	Memuaskan
	Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan administrasi pemberhentian	Jumlah pelayanan pemberhentian ASN tepat waktu (orang)	78 Orang	109 Orang	139,74%	Rp. 121.791.865	97,52%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Sistem informasi kepegawaian yang dikelola (aplikasi)	6 Aplikasi	6 Aplikasi	100%	Rp. 124.518.784	95,90%	Sangat Memuaskan
	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase ASN yang dimutasi dan Promosi	71%	101%	142,30%	Rp. 857.041.027	99,18%	Sangat Memuaskan



	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Rasio pegawai fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan (persen)	20%	23%	116,74%	Rp. 183.780.286,-	98,06%	SangatMemuaskan
	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat	Persentase SK kenaikan pangkat ASN yang terbit	98%	98%	100.04%	Rp. 359.107.741	98.06%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Promosi ASN	Persentase jumlah pejabat ASN daerah	95%	94,71%	99,70%	Rp. 314.153.000	100%	Sangat Memuaskan
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	62%	91,44%	147,49%	Rp. 1.171.535.814,-	96,71%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan pengelolaan Assessment Center	Persentase jumlah pejabat struktural yang mengikuti assessment	37%	28%	74,72%	Rp. 685.327.380,-	99,97%	Sangat memuaskan
	Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan lanjutan (orang)	5 orang	5 orang	100%	Rp. 334.548.424,-	92.07%	Sangat memuaskan
	Sub kegiatan Fasilitasi pengembangan Karir dalam jabatan fungsional	Rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)	50%	50%	99,61%	Rp.151.660.010	93,31%	Sangat Memuaskan
	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang mendapat penilaian dan evaluasi kinerja	95%	109%	114,81%	Rp. 467.797.311,-	90.34%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase jumlah pegawai yang dinilai dan dievaluasi kinerjanya	100%	99,73%	99,73%	Rp. 165.361.901,-	89.08%	Memuaskan
	Sub Kegiatan Pemberian Penghargaan	Persentase jumlah piagam penghargaan	100%	93,33%	93,33%	Rp. 96.144.790,-	83,43%	Memuaskan



	Bagi Pegawai	pegawai yang terbit						
	Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin	Persentase jumlah kasus yang tertangani (persen)	95%	100%	105,26%	Rp.147.804.860,-	96.30%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan pelayanan proses izin perceraian pegawai	Persentase jumlah permohonan proses izin perceraian pegawai yang terlayani	75%	100%	133,33%	Rp.12.117.800,-	99,12%	Sangat memuaskan
	Sub Kegiatan Evaluasi disiplin ASN	Persentase pelanggaran disiplin ASN yang terselesaikan	85%	100%	117,65%	Rp. 46.367.960,-	90.45%	Sangat Memuaskan

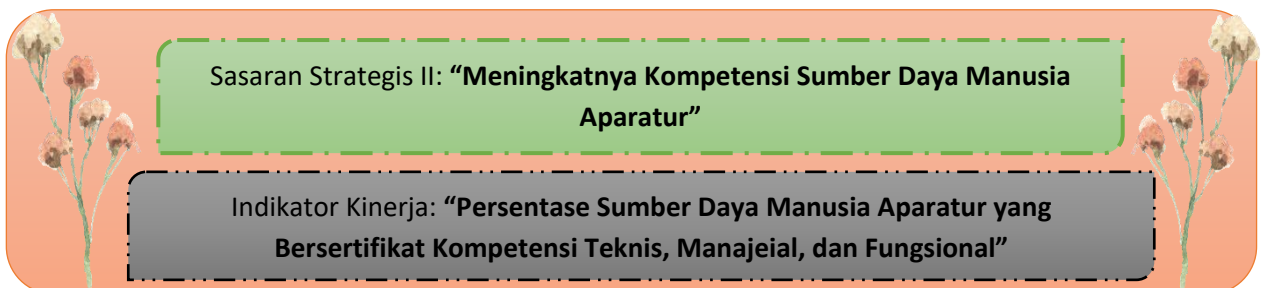
3.1.7 Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Dalam pencapaian target kinerja perangkat daerah, Tingkat keberhasilan maupun kegagalannya ditunjang secara berjenjang dari level Program, Kegiatan maupun Sub Kegiatan. Untuk Sasaran strategis I dengan Indikator Kinerja I “Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin” ditunjang oleh Program Kepegawaian Daerah yang diampu oleh 2 Bidang yaitu Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Informasi Kepegawaian dan Bidang Mutasi, Kenaikan Pangkat dan Pengembangan Karir. Indikator kinerja I ini ditunjang oleh Kegiatan Penilaian Evaluasi Kinerja Aparatur. Kegiatan ini membawahi 2 Sub Kegiatan yang menunjang tercapainya sasaran I ini diantaranya Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin dengan Indikator sub kegiatan “Persentase Jumlah Kasus Yang Tertangani”, Indikator ini diukur dengan menghitung persentase jumlah ASN yang telah melakukan pelanggaran disiplin. Sedangkan untuk sub kegiatan yang kedua adalah Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN dengan Indikator Kinerja “Persentase pelanggaran disiplin ASN yang terselesaikan”. Berdasarkan PP (Peraturan Pemerintah) Nomor 94 tentang Disiplin Pegawai, BKPSDM yang dalam hal ini bertindak sebagai Pembina kepegawaian, memiliki peran yang penting dalam melakukan pembinaan bagi ASN yang melakukan pelanggaran disiplin, pelanggaran disiplin terbagi dalam 3 jenis yaitu pelanggaran disiplin ringan, sedang dan berat. bagi ASN yang melakukan pelanggaran disiplin akan diberikan sanksi atau hukuman disiplin, berdasarkan tingkatan pelanggaran disiplin yang telah dilakukan. Setelah dilakukan pembinaan disiplin maka selanjutnya dilakukan evaluasi disiplin bagi ASN yang telah melakukan pelanggaran disiplin. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi penanganan dan penyelesaian



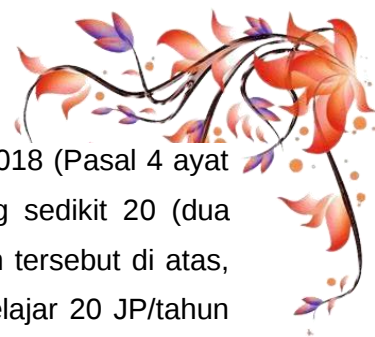
kasus disiplin yang telah dilakukan oleh BKPSDM maka semakin baik pula kinerja yang diperoleh. Pada Tahun 2023 realisasi kinerja 2 sub kegiatan penunjang IKU I yang diperoleh, melebihi dari target yang telah ditentukan, untuk sub kegiatan pembinaan disiplin ASN dari target 95% tertangani 100% begitu pun dengan sub kegiatan evaluasi disiplin ASN dari target 85% terselesaikan 100%. Capaian kinerja tahun ini meningkat dari tahun sebelumnya, hal ini diperoleh karena adanya upaya ekstra yang dilakukan oleh BKPSDM dalam melakukan pembinaan kepada ASN baik dalam bentuk sosialisasi regulasi terkait disiplin bagi ASN maupun memberikan motivasi bagi ASN agar dapat membentuk kesadaran untuk berkomitmen menegakkan disiplin. Tingkat kedisiplinan ASN merupakan salah satu tolak ukur pengukuran kualitas kinerja yang dihasilkan, semakin disiplin pegawai maka akan memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai sehingga dapat menunjang keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Pada Tahun 2023 di tingkatan sub kegiatan semua target kinerjanya telah terealisasi, namun kinerjanya belum mendukung keberhasilan capaian sasaran Strategis I, jumlah ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin belum mencapai target yang ada, jumlah pelanggaran disiplin tahun 2023 berjumlah 11 orang pegawai yang jenis pelanggarannya adalah disiplin tidak masuk kerja, dari 11 pegawai tersebut telah tertangani dan terselesaikan kasusnya. Sehingga diharapkan pada tahun selanjutnya jumlah pegawai yang tidak dijatuhi hukuman disiplin dapat meningkat sehingga target yang ditetapkan dapat tercapai secara maksimal.

3.3 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

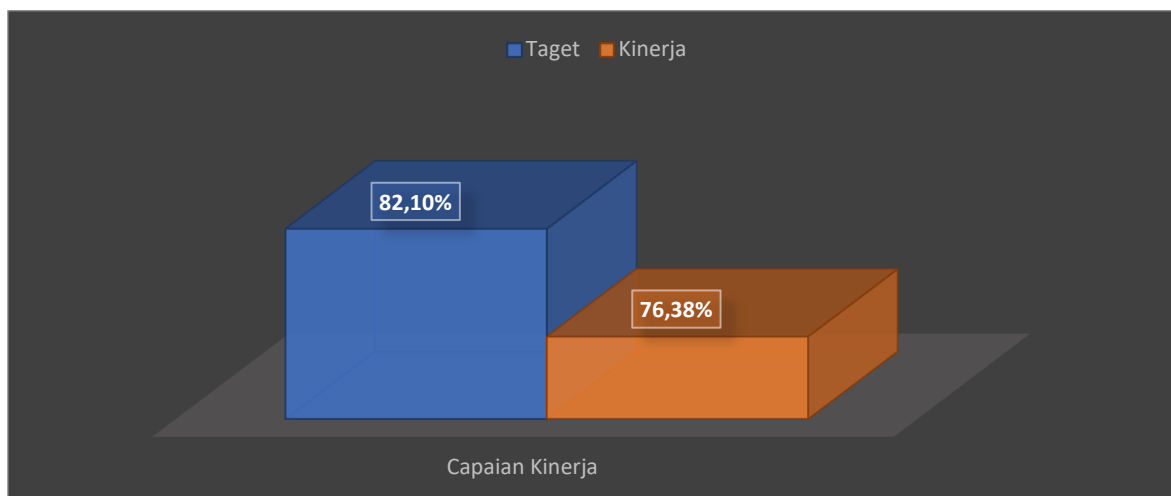


Administrasi Negara Republik Indonesia (PERLAN RI) Nomor 10 Tahun 2018 (Pasal 4 ayat 2) bahwa Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Sehingga berdasarkan aturan tersebut di atas, untuk memaksimalkan jam belajar bagi seluruh 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 82,10% dengan realisasi kinerja tahun 2023 adalah sebesar 76,38%.

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

Diagram 3.3.1
Pencapaian Kinerja Sasaran strategis 2 Periode Renstra 2021-2026



3.3.1 Perbandingan Realisasi Kinerja dan Target Kinerja Sasaran II Tahun 2023



Tabel 3.3.1
Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023

No	Sasaran Strategis II	Indikator Kinerja	Target Tahun 2023	Realisasi Kinerja Tahun 2023	Capaian Kinerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional	82,10%	76,38%	93.03%

Indikator kinerja utama yang ke-2 yaitu “persentase sumber daya manusia aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional memiliki sasaran kinerja meningkatnya kompetensi sumber daya manusia aparatur. Penanggung jawab untuk IKU yang ke -2 adalah Bidang Pengembangan sumber daya aparatur sekaligus menjadi sumber data untuk mengetahui realisasi capaian kinerja. Analisis capaian kinerja sasaran II merupakan penunjang pencapaian tujuan BKPSDM yaitu Indeks Profesional ASN yang dimensi pengukurannya adalah Kompetensi, sehingga jika kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur semakin ditingkatkan maka semakin tinggi pula capaian IP ASN khususnya bagi pengukuran dimensi kompetensi.

Adapun formula yang digunakan untuk mengetahui capaian indikator kinerja utama BKPSDM yang ke-2 adalah sebagai berikut :

Realisasi IKU 2

$$= \frac{\text{Jumlah SDM Aparatur yang Mempunyai Sertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial, dan Fungsional}}{\text{Jumlah Keseluruhan ASN}} \times 100$$

Jumlah ASN Kabupaten luwu Timur per 31 Desember 2023 sebanyak 5.101 orang dan berdasarkan data yang diperoleh sampai dengan akhir tahun 2023 diketahui sebanyak 3.896 orang pegawai telah memiliki sertifikat kompetensi baik teknis, manajerial maupun fungsional (3.354 orang merupakan pegawai bersertifikat kompetensi per 31 Desember 2022, bertambah sebanyak 258 orang pada Triwulan I 2023, 149 orang pada Triwulan II 2023, 48 orang pada Triwulan III 2023, serta bertambah sebanyak 87 orang pada triwulan IV 2023).



Dari data tersebut kemudian diterapkan kedalam formula perhitungan capaian realisasi IKU 2 sebagai berikut:

Realisasi IKU 2= (Jumlah SDM aparatur yang mempunyai sertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional)/(jumlah keseluruhan ASN) x 100

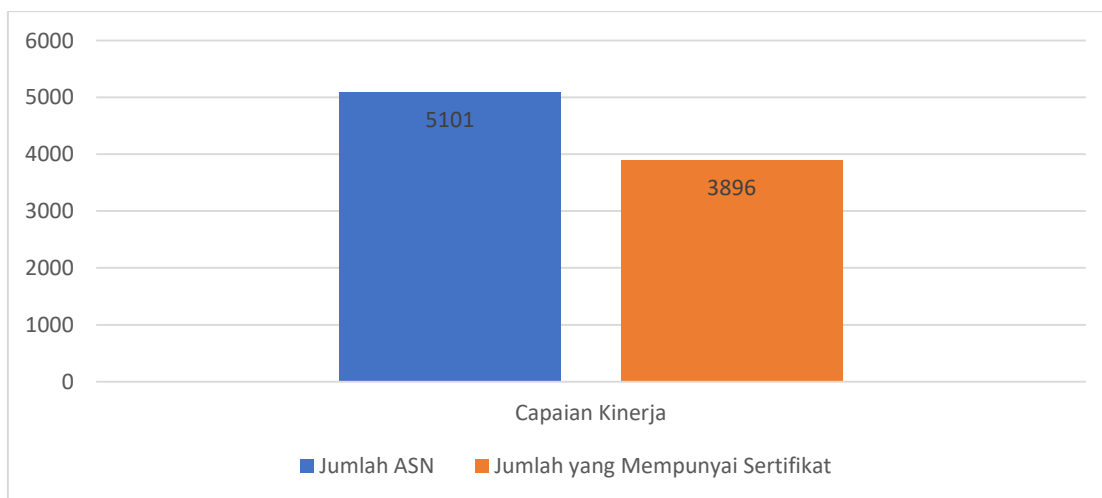
Realisasi IKU 2=3896/5101 x 100

Realisasi IKU 2=76,38%

Dari perhitungan formulasi di atas diperoleh realisasi kinerja sebesar 76,38% dari target 82,10% sehingga capaiannya adalah sebesar 93,03%. Indikator Kinerja ini adalah membandingkan antara Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat kompetensi (teknis, manajerial dan fungsional) dengan jumlah keseluruhan ASN (PNS dan PPPK) sehingga dapat digambarkan capaian kinerja 2 komponen tolak ukur tersebut berbanding lurus, jika jumlah ASN yang memiliki sertifikat kompetensi bertambah dan jumlah ASN bertambah maka persentase capaian yang diperoleh akan maksimal, namun sebaliknya apabila jumlah ASN bertambah tetapi tidak dibarengi dengan peningkatan jumlah pegawai yang bersertifikat kompetensi maka secara otomatis persentase capaian yang diperoleh akan rendah. Gambaran hasil realisasi yang diperoleh pada perhitungan IKU 2 di atas belum maksimal dikarenakan adanya penambahan jumlah PPPK sebanyak 715 orang di tahun 2023 sedangkan dilain sisi penambahan data pegawai yang bersertifikat kompetensi hanya bertambah 258 orang, jumlah ini kenaikannya tidak signifikan sehingga persentase capaian IKU 2 tidak maksimal. Oleh karena itu untuk meningkatkan persentase capaian ini, akan diupayakan semaksimal mungkin untuk melakukan peningkatan kapasitas SDM melalui BKPSDM dan meningkatkan Upaya pengumpulan data pegawai yang bersertifikat kompetensi dari masing-masing OPD. BKPSM akan berupaya meningkatkan kinerja OPD salah satunya dengan menambah kuota pegawai sesuai dengan ketersediaan anggaran untuk mengikuti pengembangan kompetensi melalui diklat dan pelatihan agar indikator dari program Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu “Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun” dapat terpenuhi secara maksimal.



Diagram 3.3.1
Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang Bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial Dan Fungsional



3.3.2 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran II Tahun 2022 & 2023

Tabel 3.3.2

Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja Sasaran II Tahun 2022 dan Tahun 2023

No.	Sasaran Strategis II	Indikator Kinerja	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional	2022	81,82%	74,43%	90,96%
			2023	82,10%	76,38%	93,03%

Penjelasan:

Dari tabel perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran II Tahun 2022 & 2023 di atas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2022 “Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional “ tidak mencapai target. Pada tahun 2022 dari 4.506 orang, hanya terdapat 3.354 pegawai yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional. Realisasi pada tahun 2022 tidak mencapai target, Begitupun pada tahun 2023 realisasi yang diperoleh tidak 100% mencapai target. Jumlah seluruh pegawai pada tahun 2023 berjumlah 5.101 orang ditargetkan 82,10% yang bersertifikat kompetensi, dan hanya terealisasi sebanyak 3.896 orang atau sebesar 76,38%. Selama tenggang waktu dua tahun berturut-turut jumlah capaian kinerja yang diperoleh tidak mencapai target, hal ini tentunya disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut diantaranya adalah kegiatan bimbingan teknis dan Pendidikan pelatihan tidak dilaksanakan satu pintu pada BKPSDM, masing-masing OPD ada beberapa yang mengikuti bimtek dan diklat yang tidak diselenggarakan oleh BKPSDM. sehingga untuk memperoleh

data pegawai yang bersertifikat memiliki kedala. Sehingga salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan meminta data di setiap opd melalui kasubag kepegawaian.



3.3.3 Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah (Renstra)

Tabel 3.3.3
Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran II Sampai dengan tahun 2023 dengan target Renstra

No.	Sasaran Strategis II	Indikator Kinerja	Tahun	Target Renstra	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional	2022	81,82%	74,43%	90,96%
			2023	82,10%	76,38%	93,03%

Penjelasan:

Berdasarkan target kinerja yang tertuang pada Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi (RENSTRA BKPSDM) periode Tahun 2021-2026. Tahun pertama Periode renstra di mulai pada tahun 2022 sehingga realisasi kinerja yang dapat diperbandingkan berdasarkan target renstra adalah tahun 2022 dan 2023. Realisasi kinerja yang diperoleh pada Tahun 2022 tidak memenuhi target yang telah ditentukan, dari target 81,82% dari total seluruh pegawai hanya terealisasi sebesar 74,43% pegawai yang memiliki sertifikat kompetensi teknis. Begitupun di tahun 2023 capaian realisasi kinerja sasaran II ini tidak mencapai target, jumlah keseluruhan pegawai Kab. Luwu Timur pada tahun 2023 sebanyak 5.101 dan hanya ditargetkan sebesar 82,10% namun yang terealisasi sebanyak 3.896 pegawai atau sebesar 76,38%. Metode pengumpulan data yang diterapkan dari tahun 2022 sampai dengan 2023 dengan bersurat ke setiap OPD untuk meminta data pegawai yang memiliki sertifikat kompetensi, baik itu sertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional melalui kasubag kepegawaiannya. Namun, dengan menerapkan metode ini capaian yang diperoleh belum maksimal sehingga dibutuhkan alternatif lain untuk mendapatkan data yang terupdate. Selain dilakukan Teknik pengumpulan data, diharapkan juga kesadaran masing-masing ASN untuk mengupload dokumen-dokumen pendukung data kepegawaian ke dalam aplikasi simpeg sehingga dapat memudahkan jika data-data pegawai seperti ini dibutuhkan. Perbandingan capaian realisasi kinerja sasaran II ini antara tahun 2022 dengan tahun 2023 mengalami peningkatan namun, tetap menjadi tugas dan tanggung jawab bkpsdm dalam upaya meningkatkan perolehan data yang terupdate dari data tahun sebelumnya.



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

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki tujuan Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur dengan Indikator IP ASN. Dalam rangka meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia, salah satu pendukung capaian kerjanya adalah dengan peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui kegiatan bimbingan teknis dan Pendidikan dan Pelatihan. Pada Tahun 2023 capaian kinerja Sasaran II dengan indikator kinerja “Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional” ini tidak mencapai target 82,10% hanya terealisasi sebesar 76,38%. Kegagalan/penurunan kinerja pada tahun 2023 disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah Bimbingan Teknis dan Pendidikan dan Pelatihan tidak dilaksanakan satu pintu melalui BKPSDM, namun ada OPD yang menganggarkan sendiri kegiatan diklat sehingga menyebabkan data pegawai yang sudah bersertifikat kompetensi sulit terupdate. Sehingga salah satu upaya yang dilakukan dengan Metode pengumpulan data dilakukan dengan meminta data dari setiap OPD melalui kasubag kepegawaianya. Namun masih terdapat kekurangan dari metode yang telah diterapkan karena meskipun BKPSDM telah melakukan upaya permintaan data namun respon OPD beragam, ada yang menindak lanjuti ada pula yang tidak maksimal dalam pemenuhan data yang dimaksud, sehingga secara otomatis data yang terkumpul tidak maksimal. Sehingga sebagai tugas dan tanggung jawab BKPSDM dalam pemenuhan target kinerja sasaran II ini akan diupayakan untuk dilakukan permintaan data langsung ke setiap OPD selain itu, akan diinformasikan kepada setiap pegawai untuk mengupload data pendukung yang salah satunya adalah semua jenis sertifikatnya ke dalam aplikasi SIMPEG sehingga jika semua pegawai telah melengkapi data kepegawaianya maka pemenuhan data yang dibutuhkan akan diperoleh dengan mudah. Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur menjadi salah satu tolak ukur pengukuran dimensi IP ASN sehingga sebagai organisasi yang memiliki tanggung jawab terhadap pengembangan kompetensi SDMA maka akan dilakukan upaya penambahan kuota peserta diklat serta jenis diklat sesuai dengan kebutuhan yang tentunya direncanakan sesuai dengan anggaran yang tersedia. Sebagai kesimpulan, semakin baik kompetensi pegawai maka semakin baik pula kualitas kinerja pegawai tersebut.

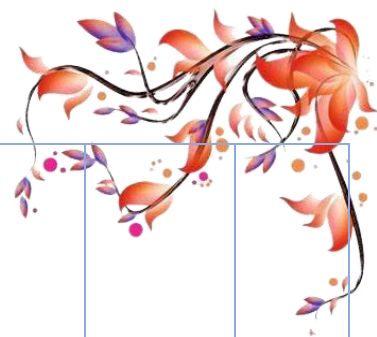
3.3.5 Analisis Terhadap Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Anggaran yang ditetapkan pada APBD-Perubahan sebagai pendukung pencapaian sasaran Strategis II yang terdiri dari 1 Program Inti yaitu “Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur” dengan pagu anggaran perubahan sebesar Rp.2.412.065.000,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp.2.407.708.688,- sehingga capaian anggaran yang diperoleh sebesar 99,82%. Sedangkan realisasi kinerja yang diperoleh adalah sebesar

39,82% dari target 30%. Berikut ini disajikan tabel capaian Indikator Kinerja dan Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan untuk sasaran startegis II adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3.5
Capaian Indikator Kinerja dan Anggaran Progam, Kegiatan dan Sub Kegiatan Untuk Sasaran Strategis II Tahun Anggaran 2023

Sasaran Renstra	Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target 2023	Realisasi Kinerja	% Capaian Kinerja	Realisasi Keuangan	% Capaian Keuangan	Predika t Kinerja
Meningkat nya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang lulus dan meningkat kapasitasnya dengan pengembangan kompetensi melalui diklat (%)	30%	39,82%	132,72%	Rp.2.407.708.688,-	99,82%	Sangat Memua skan
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang dikembangkan kompetensi teknisnya	100%	100%	100%	Rp. 1.638.979.032	99,76%	Sangat Memua skan
	Sub Kegiatan penyelenggara an pengembangan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintahan umum	Jumlah ASN yng mengikut diklat kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan yang diselenggarakan melalui BKPSDM (Orang)	275 Orang	275 Orang	100%	Rp. 1.337.284.070	99,75%	Sangat Memua skan
	Sub Kegiatan Pembinaan, Pengoordinasi an, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan	Jumlah Diklat kompetensi umum, inti, dan pilihan yang dilaksanakan oleh BKPSDM (Jenis)	5 jenis	5 jenis	100%	Rp. 301.694.962,-	99,82%	Sangat Memua skan



	Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum							
	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang tersertifikasi, dan dikembangkan Kompetensi, Manajerial dan Fungsional	95%	32,92%	34,65%	Rp. 768.729.656	99,95%	Sangat Memuaskan
	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	Jumlah kegiatan pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional yang dilaksanakan melalui BKPSDM Kab. Luwu Timur (Jenis)	3 Jenis	3 Jenis	100%	Rp. 20.854.730,-	99,28%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural (persen)	75%	67,53%	90,05%	Rp. 747.874.926,-	99,97%	Sangat Memuaskan



	, dan Prajabatan							
--	---------------------	--	--	--	--	--	--	--

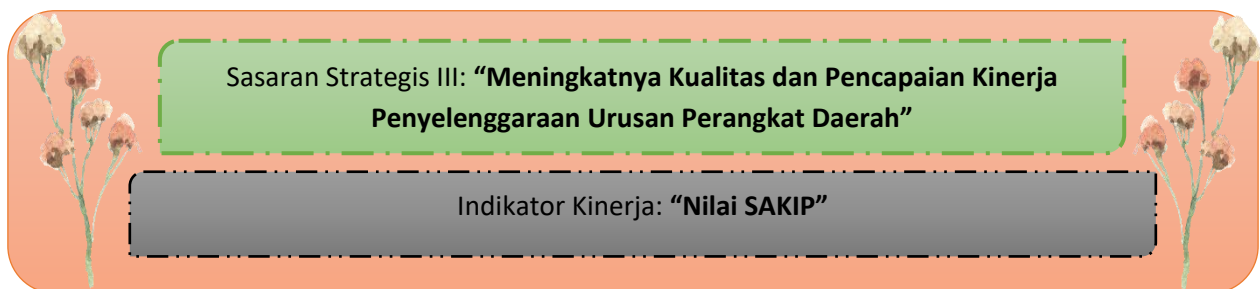
3.3.6 Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan Atau pun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Dalam rangka pencapaian target kinerja Sasaran II yang mengukur “Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional” tingkat keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerjanya dipengaruhi oleh capaian Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan. Untuk Sasaran Strategis yang ke-II ini, didukung oleh 1 Program 2 Kegiatan dan 4 Sub Kegiatan, yang seluruhnya memiliki pengaruh terhadap pencapaian kinerja OPD. Diantaranya Program “Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur” untuk tingkat kegiatan terbagi dalam 2 yaitu “Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis” dan terbagi ke dalam 2 Sub Kegiatan yaitu “ Sub Kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintahan umum” dan “Sub Kegiatan Pembinaan, Penguordinasian, 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”. Selanjutnya Kegiatan “Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional” terbagi ke dalam sub kegiatan yaitu “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” serta “Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan”. Pada tahun 2023 capaian kinerja Level Program dari target kinerja 30% terealisasi melebihi target yaitu sebesar 39,82% hal ini didukung karena jumlah pegawai yang telah dikembangkan kompetensinya bertambah. Namun ada 1 kegiatan yang tidak mencapai target yaitu Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional yang indikator pengukurannya adalah Persentase ASN yang tersertifikasi, dan dikembangkan Kompetensi, Manajerial dan Fungsional dari target kinerja kegiatan sebesar 95% hanya terealisasi 39,92%. Rendahnya realisasi kinerja yang diperoleh karena pada akhir desember 2023 Jumlah pegawai Struktural dan fungsional per 31 Desember 2023 sebanyak 3.238 orang pegawai. Dari jumlah tersebut terdapat 1.066 orang pegawai yang telah dikembangkan kompetensi manajerial dan fungsionalnya (671 orang merupakan peserta tahun 2022, 178 orang merupakan peserta diklat Triwulan I, 153 orang peserta diklat di Triwulan II, 36 orang peserta diklat pada Triwulan III dan 28 orang peserta diklat pada



triwulan IV. Sedangkan untuk level sub kegiatan, yang tidak tercapai realisasi target kinerjanya adalah Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan dengan Indikator Kinerja “Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural (persen)” yang memiliki target kinerja sebesar 75% akan tetapi realisasi kinerja yang tercapai hanya sebesar 67,53% dengan capaian 90,05%, tidak tercapainya realisasi ini karena jumlah kuota peserta diklat manajerial maupun struktural masih sangat terbatas Jumlah pejabat struktural yang telah mengikuti diklat sebanyak 275 orang dari total 407 pejabat struktural kabupaten Luwu Timur sampai dengan 31 Desember 2023.), berdasarkan kondisi tersebut tergambar bahwa untuk meningkatkan jumlah pegawai struktural dan fungsional yang akan dikembangkan kompetensinya, maka sangat dibutuhkan dukungan anggaran. Sehingga setiap tahunnya diupayakan untuk mengalokasikan anggaran untuk menambah kouta peserta yang akan didiklatkan.

3.4 CAPAIAN SASARAN STRATEGIS III



Sasaran Strategis III “Meningkatkan Kulaitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan PerangkaT Daerah” dengan Indikator Kinerja “NILAI SAKIP” merupakan salah satu sasaran yang dapat menunjang tercapainya Tujuan Organisasi, SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, Dimana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran, dan sistem pelaporan Kinerja yang selaras dengan pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Keuangan. SAKIP akan berguna untuk dapat mengukur setiap Pembangunan atau kinerja yang dilakukan masing-masing OPD. Selain itu, sistem ini bisa juga dijadikan sebagai tolak ukur untuk mempertanggungjawabkan anggaran yang telah digunakan untuk Pembangunan daerah.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan penerapan manajemen kinerja pada sektor public yang sejalan dan konsisten dengan penerapan reformasi birokrasi, yang berorientasi pada pencapaian outcomes dan upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Pelaksanaan SAKIP setiap tahunnya akan dituangkan ke dalam sebuah laporan yang disebut LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) yang menggambarkan kinerja yang dicapai oleh suatu instansi pemerintah atas pelaksanaan Program dan Kegiatan yang dibiayai oleh APBD. Dalam penilaian LAKIP materi



yang dievaluasi, meliputi 4 Komponen diantaranya Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Kinerja.

3.4.1 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran III Tahun 2021 & 2022

Tabel 3.4.1
Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja Sasaran III Tahun 2021 dan tahun 2022

No.	Sasaran Strategis III	Indikator Kinerja	Tahun	Target	Realisasi
1.	Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan urusan Perangkat Daerah	NILAI SAKIP	2021	70	63,65
			2022	71	75,95

Penjelasan:

Pada Tahun 2021 Nilai Sakip yang diperoleh BKPSDM adalah sebesar 63,65, penilaian ini didasarkan pada Permen PAN-RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang meliputi 4 komponen penilaian diantaranya Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja. Namun pada tahun 2021 Indikator Kinerja Utama BKPSDM berbeda dengan IKU tahun 2022 hal ini terjadi karena Indikator yang digunakan masih menggunakan RENSTRA lama periode 2016-2020 sedangkan pada tahun 2022 sampai saat ini IKU (Indikator Kinerja Utama) yang digunakan didasarkan pada RENSTRA Periode 2021-2026. Nilai SAKIP BKPSM di Tahun 2021 dengan nilai 63,65 mengalami peningkatan pada tahun 2022 dengan nilai 75,95. Peningkatan Nilai SAKIP selama 2 tahun terakhir sangat signifikan yang menggambarkan pencapaian kinerja BKPSDM yang meningkat baik pada Level IKU, Program, Kegiatan maupun Tingkat Sub Kegiatan. Pada Tahun 2021 capaian kinerja yang diperoleh tidak mencapai target yang semula ditargetkan dengan nilai 70 namun yang terealisasi hanya pada nilai 63,65 hal ini menggambarkan bahwa kinerja BKPSDM di tahun 2021 belum maksimal karena belum memenuhi standar penilaian 4 komponen penilaian kinerja. Sedangkan pada tahun 2022 dari target kinerja yang ditetapkan senilai 71 dan terealisasi sebesar 75,95, secara signifikan peningkatan nilai realisasi yang diperoleh telah melebihi target sehingga pencapaian kinerja BKPSDM sudah sangat baik, dapat dilihat dari segi perencanaan, pengukuran, pelaporan dan evaluasi kinerja sehingga menjadi tugas dan tanggung jawab BKPSDM untuk mempertahankan kinerja yang telah tercapai untuk saat ini dan di masa yang akan datang.



3.4.2 Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah (Renstra)

Tabel 3.4.2
Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja Sasaran III Tahun 2021 dan tahun 2022

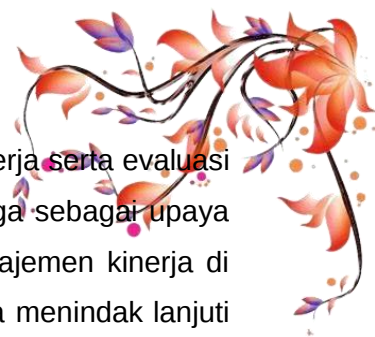
No.	Sasaran Strategis III	Indikator Kinerja	Tahun	Target Renstra	Realisasi
1.	Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan urusan Perangkat Daerah	NILAI SAKIP	2021	70	63,65
			2022	71	75,95

Penjelasan:

Pada Renstra BKPSDM Periode tahun 2021-2026 target yang ditetapkan bagi Indikator Kinerja NILAI SAKIP sama dengan yang target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2022 pada IKU dan Perjanjian Kinerja. Pada tabel diatas digambarkan bahwa pada tahun 2021 capaian kinerja tidak mencapai target yaitu dari target nilai 70 hanya terealisasi 63,65. Indikator pengukuran Kinerja pada tahun 2021 masih di dasarkan pada periode Renstra Lama yaitu Renstra 2016-2020 karena penyusunan Renstra pada tahun 2021 adalah masa transisi ke Renstra baru dengan indikator kinerja yang berbeda dengan tahun 2022 yang sudah menggunakan Renstra baru (2021-2026). Di tahun 2022 capaian kinerja yang diperoleh melebihi dari target yang telah ditentukan, yaitu dari target nilai 71 telah terealisasi nilai yang diperoleh adalah 75,95, hal ini menggambarkan capaian kinerja BKPSDM untuk tahun 2022 sangat memuaskan akan tetapi masih perlu menindak lanjuti semua rekomendasi-rekomendasi dari hasil pemeriksaan evaluator baik itu evaluator intern yang dalam hal ini adalah inspektorat maupun dari evaluator eksternal yaitu Kemenpan-RB agar pemenuhan atas indikator pengukuran penilaian kinerja dapat terpenuhi dengan maksimal.

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

SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah adalah sebuah sistem yang terintegrasi dengan komponen di dalamnya berisi perencanaan, penganggaran serta evaluasi yang hasil implemementasi Sistem ini tertuang dalam bentuk Laporan Evaluasi Kinerja (Lkj) yang berisikan tentang pelaporan pertanggungjawaban pelaksanaan IKU, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan. Pada Tahun 2022 nilai SAKIP BKPSDM melebihi target kinerja yang telah ditentukan. Yaitu dari target 71 telah tercapai 75,95. Hal ini menggambarkan capaian kinerja Sasaran III telah berhasil mencapai target. Keberhasilan Nilai SAKIP ditentukan oleh sejauh mana capaian perencanaan kinerja, Pengukuran



kinerja/keberhasilan pencapaian antara target dan realisasi, Pelaporan Kinerja serta evaluasi kinerja sesuai dengan tolak ukur penilaian yang telah ditentukan. Sehingga sebagai upaya yang dilakukan oleh BKPSDM dalam rangka meningkatkan kualitas manajemen kinerja di masa sekarang ini sampai dengan masa yang akan datang, salah satunya menindak lanjuti dan mengimplementasikan catatan-catatan evaluator dalam rekomendasi LHP (Laporan Hasil Pemeriksaan).

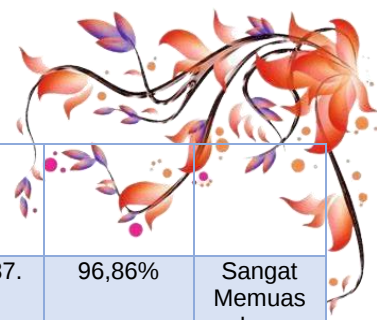
Dalam rangka pencapaian sasaran kinerja strategis ke III ini tentunya tentunya didukung oleh Tingkat keberhasilan capaian Tingkat Program yang dalam hal ini adalah tugas dan tanggung jawab Kepala Bidang /Sekretaris, sedangkan di Tingkat kegiatan dan sub kegiatan menjadi tanggungjawab kepala sub bagian. Capaian kinerja setiap level tingkatan (Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan) mempengaruhi capaian kinerja sasaran strategis sehingga semakin tinggi capaian kinerja program, kegiatan yang berkaitan dengan sasaran strategis, maka semakin tinggi pula capaian kinerja indikator sasaran strategis yang akan dicapai.

3.4.4 Analisis Terhadap Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

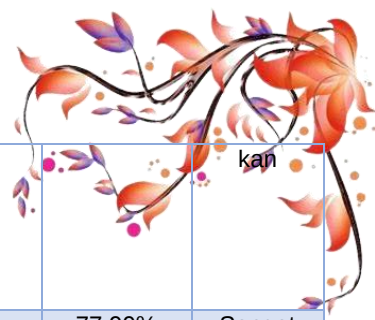
Anggaran yang ditetapkan pada APBD-Perubahan sebagai pendukung pencapaian sasaran Strategis III yang terdiri dari 1 Program Inti yaitu “Program Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota” dengan pagu anggaran perubahan sebesar Rp.5.481.033.928,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp.5.239.170.475,- sehingga capaian anggaran yang diperoleh sebesar 95,59%. Sedangkan realisasi kinerja yang diperoleh adalah sebesar 100% dari target 97%. Berikut ini disajikan tabel capaian Indikator Kinerja dan Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan untuk sasaran startegis II adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4.4
Capaian Indikator Kinerja dan Anggaran Progam, Kegiatan dan Sub Kegiatan Untuk Sasaran Strategis III Tahun Anggaran 2023

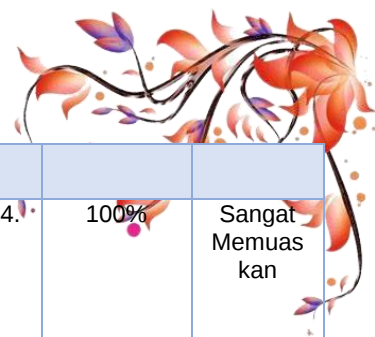
Sasaran Renstra	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target 2023	Realisasi Kinerja	% Capaian Kinerja	Realisasi Keuangan	% Capaian Keuangan	Predikat Kinerja
Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan urusan Perangkat Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten /Kota	Persentase penunjang urusan perangkat daerah berjalan sesuai standar	97%	99,35%	102.42%	Rp.5.239.170.475,-	95,59%	Sangat Memuaskan
	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100%	100%	100%	Rp. 197.234.083	96,18%	Sangat Memuaskan



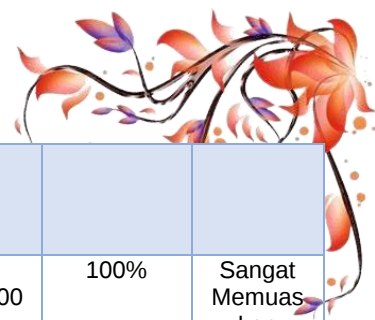
	Daerah	yang disusun tepat waktu dan termanfaatkan						
	Sub Kegiatan Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	Jumlah dokumen perencanaan yang disusun tepat waktu (Dokumen)	10 Dokumen	10 Dokumen	100%	Rp.50.787.466	96,86%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah dokumen RKA SKPD yang disusun tepat waktu (Dokumen)	2 Dokumen	2 Dokumen	100%	Rp. 10.848.276,-	97,80%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah dokumen DPA SKPD yang disusun tepat Waktu (Dokumen)	2 Dokumen	2 Dokumen	100%	Rp. 9.888.860,-	95,36%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang disusun tepat Waktu (Dokumen)	14 Dokumen	14 Dokumen	100%	Rp. 125.709.481,-	95,83%	Sangat Memuaskan
	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase laporan keuangan perangkat daerah yang disusun tepat waktu dan termanfaatkan	95%	98,21%	103.38%	Rp. 2.924.601.486,-	95.31%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN yang gaji dan tunjangan terbayarkan (Orang)	28 Orang	27 Orang	96.43%	Rp. 2.797.799.828	95.14%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah laporan keuangan perangkat daerah yang disusun tepat waktu (Dokumen)	5 Dokumen	5 Dokumen	100%	Rp. 126.801.658	99.31%	Sangat Memuaskan
	Kegiatan Administrasi	Persentase Data dan Informasi	100%	100%	100%	Rp. 168.321.85	84.89%	Sangat Memuaskan



	si Kepegawai an Perangkat Daerah	Pegawai Perangkat Daerah yang diadministrasika n				0		kan
	Sub Kegiatan Pendataan dan pengolaha n administ ra si kepegawai an	Jumlah laporan data administrasi kepegawaian yang dimutakhirkan (Laporan)	4 Lapora n	4 Laporan	100%	Rp. 26.068.859 ,-	77,90%	Sangat Memuas kan
	Sub Kegiatan pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarka n tugas dan fungsi	Jumlah ASN yang lulus Diklat berdasarkan TUSI (orang)	9 Orang	9 Orang	100%	Rp. 40.836.000 ,-	79.50%	Sangat memuas kan
	Sub Kegiatan Sosialisasi peraturan perundang -undangan	Jumlah ASN yang mengikuti sosialisasi peraturan perundang- undangan (orang)	6 orang	6 orang	100%	Rp. 23.364.000 ,-	80.66%	Sangat memuas kan
	Sub kegiatan Bimbingan Teknis Implement asi Peraturan Perundang -Undangan	Jumlah ASN yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang- undangan (Orang)	14 Orang	14 Orang	100%	Rp.78.053. 000,-	92,38%	Sangat Memuas kan
	Kegiatan Administra si Umum Perangkat Daerah	Persentase kebutuhan umum perangkat daerah yang terpenuhi	100%	100%	100%	Rp. 668.561.76 7	98.97%	Sangat Memuas kan
	Sub Kegiatan Penyediaa n Komponen Instalasi Listrik/Pen erangan Bangunan Kantor	Jumlah komponen instalasi listrik/peneranga n bangunan kantor yang disediakan (Jenis)	12 jenis	12 Jenis	100%	Rp. 36.966.000 ,-	86,47%	Sangat Memuas kan
	Sub Kegiatan Penyediaa n Peralatan dan Perlengkap	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang diadakan (Jenis)	19 Jenis	19 Jenis	100%	Rp. 21.753.000 ,-	99.54%	Sangat Memuas kan



	an Kantor							
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Bahan Logistik Kantor yang disediakan (Jenis)	24 Jenis	24 Jenis	100%	Rp.22.664.000,-	100%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah bahan bacaan dan peraturan perundangan yang disediakan (Exemplar)	3 Jenis	3 Jenis	100%	Rp.42.110.320,-	99,67%	Sangat memuaskan
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Persentase pelanggaran disiplin ASN yang terselesaikan	48 Exp	48 Exp	100%	Rp. 5.070.000,-	100%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah tamu yang difasilitasi (Orang)	775 Org	775 Org	100%	Rp. 26.585.000,-	98.01%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi SKPD yang diikuti (Kali)	297 Kali	297 Kali	100%	Rp. 502.018.177,-	99.94%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Penatausahaan arsip dinamis pada SKPD	Jumlah dokumen laporan hasil penatausahaan arsip dinamis pada SKPD (dokumen)	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	Rp. 11.395.270,-	99,51%	Sangat Memuaskan
	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang diadakan	100%	100%	100%	Rp. 876.158.000,-	99,95%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau	jumlah Kendaraan Dinas yang diadakan (unit)	1 Unit	1 Unit	100%	Rp. 481.600.000,-	100%	Sangat Memuaskan



	kendaraan Dinas Jabatan							
	Sub Kegiatan Pengadaan mebel	jumlah mebel yang diadakan (unit)	11 unit	11 Unit	100%	Rp. 58.358.000,-	100%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Pengadaan peralatan dan mesin lainnya	jumlah peralatan dan mesin lainnya yang diadakan (Unit)	28 Unit	28 unit	100%	Rp. 336.200.000,-	99.88%	Sangat Memuaskan
	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase kebutuhan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah yang terpenuhi	100%	91.40%	91.40%	Rp. 244.415.054,-	97.19%	Sangat memuaskan
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah surat masuk dan keluar yang diadministrasikan (Surat)	2000 Surat	1.484 Surat	74.20%	Rp. 32.868.530,-	92.98%	Sangat Memuaskan
	Sub kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah rekening telepon, listrik dan air yang terbayarkan (Rekening)	27 Rekening	27 Rekening	100%	Rp. 87.546.524,-	97.12%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Penyediaan Jasa tenaga pelayanan umum kantor yang dibayarkan (orang)	8 Orang	8 orang	100%	Rp. 124.000.000,-	98.41%	Sangat Memuaskan
	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah yang dipelihara	100%	100%	100%	Rp. 147.419.500,-	76.30%	Sangat Baik
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan	Jumlah kendaraan perorangan dinas atau kendaraan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya (Unit)	4 Unit	4 Unit	100%	Rp. 59.194.000,-	62.31%	Baik



	Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan							
	Sub Kegiatan 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%	Rp. 10.537.500,-	51.86%	Cukup
	Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara (Unit)	73 Unit	73 Unit	100%	Rp. 36.370.000,-	99.43%	Sangat Memuaskan
	Sub Kegiatan 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%	Rp. 41.318.000,-	100%	Sangat Memuaskan

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

Keberhasilan/Kegagalan capaian strategis III salah satunya ditunjang oleh capaian Tingkat Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan. Pada Indikator Kinerja Sasaran Strategis III ini yakni “Meningkatnya Kualitas dan Pencapaian Kinerja Penyelenggaraan urusan Perangkat Daerah” didukung oleh capaian 1 Program Penunjang yaitu “Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota”. Pada tahun 2023 Program ini memiliki target kinerja sebesar 97% namun terealisasi melebihi dari target yang telah ditentukan yaitu sebesar 99,35%. Keberhasilan Program ini didukung oleh keberhasilan Tingkat kegiatan, begitupun keberhasilan kegiatan ditunjang oleh Sub kegaiaian. Keberhasilan/ kegagalan ditunjang secara berjenjang. Sehingga setiap tahunnya pencapaian target kinerja diupayakan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Progran penunjang ini, pengampunya adalah

Bidang Sekretariat karena semua kegiatan rutin, operasional perangkat daerah berada di bidang ini. Program ini terdiri dari 8 kegiatan dan 29 Sub Kegiatan.



3.4.6 Perbandingan Nilai AKIP BKPSDM dengan AKIP Tingkat Regional dan Nasional (Benchmark Kinerja)

Sebagai bahan perbandingan capaian realisasi kinerja, tingkat keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam capaian kinerja dapat diketahui dari hasil pengukuran kinerja organisasi. Sehingga perbandingan realisasi kinerja pada level kabupaten, provinsi, dan nasional dianggap perlu untuk dijadikan tolak ukur atau dasar perbandingan atas capaian realisasi sebagai upaya peningkatan kualitas kinerja OPD. Adapun table perbandingan realisasi kinerja pada level kabupaten, provinsi, dan nasional adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4.6
Perbandingan Realisasi Kinerja SAKIP BKPSDM Kab. Luwu Timur berdasarkan Benchmark Kinerja dengan Level Kabupaten, Provinsi, dan Nasional

NAMA INSTANSI	NILAI SAKIP TAHUN 2022	PREDIKAT
BKPSDM KAB. LUWU TIMUR	75,95	BB
BKPSDM KAB. TAKALAR	68,42	B
BKD PROV. SULSEL	78,50	BB
BKN RI	73,28	BB

Pada tahun 2022, nilai SAKIP BKPSDM Kab. Luwu Timur mengalami peningkatan yang sangat signifikan dari tahun 2021 yaitu dari predikat nilai “B” (63,65) naik menjadi “BB” (75,95) dengan predikat B. Peningkatan ini menggambarkan capaian kinerja BKPSDM pada tahun 2022 sangat baik, oleh karena itu capaian yang diperoleh sebisa mungkin dipertahankan sehingga mampu konsisten dalam mencapai target yang telah ditentukan saat ini maupun dimasa yang akan datang. Jika dibandingkan nilai Lakip BKPSDM Kabupaten Takalar tahun 2022 dengan Nilai Lakip BKPSDM Kabupaten Luwu Timur, Nilai Lakip BKPSDM Luwu Timur lebih tinggi dari pada BKPSDM Kab. Takalar, sehingga dengan capaian yang diperoleh sebaiknya untuk tetap konsisten mempertahankan capaian yang diperoleh. Sedangkan pada level Provinsi, BKD Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022 memiliki nilai SAKIP dengan predikat BB yakni 78,50. Nilai Lakip BKPSDM Provinsi Sulsel lebih tinggi dibandingkan Luwu timur sehingga dapat memberikan motivasi bagi kami untuk berupaya meningkatkan nilai yang diperoleh.

Berdasarkan hasil perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai SAKIP pada tahun 2022 yang diperoleh oleh BKPSDM Kab. Luwu Timur mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun sebelumnya dan memiliki nilai yang lebih tinggi di level kabupaten

namun masih lebih rendah dibandingkan pada level provinsi. Sehingga BKPSDM Kab. Luwu Timur sangat perlu untuk mempertahankan pemenuhan capaian target kinerja yang rasional secara lebih maksimal serta dapat menghasilkan pelaporan yang lebih berkualitas, akuntabel, relevan, dan berorientasi pada output dan outcome sasaran OPD.



3.4.7 Perbandingan Nilai AKIP BKPSDM Tahun 2022 dengan Tahun Sebelumnya

Adapun perbandingan realisasi capaian kinerja (NILAI SAKIP) BKPSDM Kab. Luwu Timur Tahun 2022 dengan tahun sebelumnya digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4.7
Perbandingan Realisasi Kinerja SAKIP BKPSDM
pada Tahun 2023 dengan 5 Tahun Terakhir

Indikator Kinerja	Tahun	Realisasi	Predikat
Nilai SAKIP / Nilai Evaluasi LKJ	2018	84.21	A
	2019	62.01	B
	2020	61.10	B
	2021	63.65	B
	2022	75,95	BB

Dari tabel diatas menggambarkan perbandingan capaian kinerja BKPSDM selama 5 tahun terakhir (2018-2022), predikat capaian kinerja BKPSDM Kab. Luwu Timur yang tertinggi berada pada tahun 2018 yakni mencapai 84,21 dengan memperoleh predikat “A”. Namun di 3 tahun berikutnya nilai Lakip BKPSDM mengalami penurunan yaitu dengan predikat “B” dengan skor nilai yang naik dari tahun ke tahun namun kenaikan nilainya belum signifikan sehingga masih berada pada predikat “B”. Penurunan ini tentunya disebabkan karena hasil penilaian yang diperoleh pada tahun tersebut belum memenuhi secara maksimal komponen indikator penilaian evaluasi sakip diantaranya perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal dan capaian kinerja yang diperoleh. Akan tetapi pencapaian Nilai SAKIP BKPSDM pada tahun 2023 mengalami peningkatan yang sangat baik dengan predikat “BB” (sangat memuaskan) dengan nilai 75,95. Oleh karena itu, dengan capaian yang telah diperoleh akan diupayakan untuk tetap konsisten dalam pencapaian kinerja semaksimal mungkin.

3.4.8 Analisis antar Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang Mendukung Keberhasilan/Kegagalan Capaian IKU



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 2023 dapat tercapai. Pada dasarnya Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDM tertera dalam Indikator Kinerja Utama yang proses pencapaian target kinerjanya harus terukur dan saling berkaitan antara satu sama lain mulai pada level sub kegiatan, kegiatan, dan level program yang kemudian sampai pada level IKU OPD. Penjelasan Hubungan dan keterkaitan antara level sub kegiatan, kegiatan, program dan IKU dapat terlihat pada Pohok Kinerja BKPSDM. (Format Terlampir)

Tujuan dari sasaran jangka menengah Pelayanan BKPSDM “*Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur*” dengan Indikator “*Indeks Profesional ASN*” meliputi sasaran:

Sasaran Strategis I: “Meningkatnya Disiplin Aparatur”

Indikator Kinerja Utama I: “Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin”

Dalam rangka upaya pencapaian Indikator Kinerja Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin yang dilakukan akan memberikan hubungan sebab akibat bagi proses pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan Disiplin Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantara lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman dan tentram. Selain itu, sarana dan prasarana kerja serta fasilitas kerja yang memadai, adanya karakter kerja ASN yang berbudaya disiplin sehingga jika ASN telah menanamkan kepatuhan ASN terhadap aturan disiplin kepegawaian maka akan berdampak positif bagi ASN itu sendiri diantaranya akan meningkatkan etos kerja pegawai, meningkatnya motivasi kerja pegawai, meningkatkan kinerja pegawai sehingga akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

LEVEL Program “KEPEGAWAIAN DAERAH”

Pencapaian IKU tersebut akan didukung oleh keberhasilan pencapaian level Program yaitu “Program Kepegawaian Daerah” dengan Indikator “Persentase ASN yang memiliki data kepegawaian yang akurat dan Persentase pelayanan mutasi dan pengembangan karir pegawai” pengelolaan administrasi dan data kepegawaian sebagian besar ada pada aplikasi SIMPEG. 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. Melalui Aplikasi SIMPEG, ASN diwajibkan untuk mengisi data kepegawaian beserta dengan kelengkapan berkas kepegawaianya sebagai persyaratan utama dalam mengurus adm kepegawaian serta menjadi salah satu tolak ukur kedisiplinan pegawai memenuhi aturan yang telah ditetapkan dalam artian jika setiap pegawai telah melengkapi datanya maka akan memudahkan ketika akan mengurus berkas kepegawaianya. Pelayanan kepegawaian juga ada pada urusan mutasi, kepangkatan dan pengembangan karir, sebagai upaya mendisiplinkan data kepegawaian ASN setiap pengurusan administrasi kepegawaian maka yang menjadi persyaratan utama adalah data SIMPEG yang harus dilengkapi terlebih dahulu.

Level Kegiatan “Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur”

Keberhasilan capaian Program sebagai pendukung keberhasilan capaian IKU tidak lepas dari capaian level kegiatan, kegiatan yang mendukung keberhasilan capaian IKU adalah kegiatan “ Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur” yang memiliki indikator “ Persentase rata-rata capaian Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur” Tingkat keberhasilan capaian kinerja level program ditentukan oleh capaian target level kegiatan, kegiatan ini berkaitan langsung dengan capaian IKU 1 yaitu tentang disiplin pegawai. Jika capaian kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja Aparatur semakin baik maka capaian IKU 1 akan semakin tinggi, Tingkat kedisiplinan pegawai merupakan salah satu indikator evaluasi kinerja ASN.

Level Sub Kegiatan

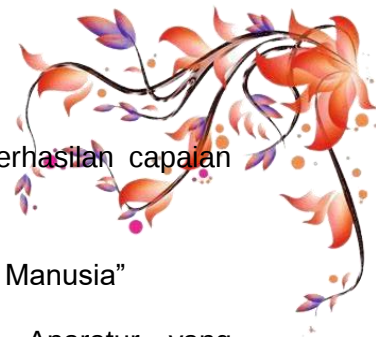
Salah satu pendukung tercapainya target IKU 1 BKPSDM didukung oleh keberhasilan pencapaian realisasi kinerja dari level terendah yaitu level sub kegiatan, level sub kegiatan yang berkaitan langsung dengan indikator kinerja utama 1 adalah

Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur indikatornya (persentase jumlah pegawai yang dinilai dan dievaluasi kinerjanya);

2. *Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai* indikatornya (persentase jumlah piagam penghargaan pegawai yang terbit);
3. *Pembinaan Disiplin ASN* indikatornya (Persentase jumlah kasus yang tertangani);
4. *Pelayanan proses izin perceraian pegawai* indikatornya (persentase jumlah permohonan proses izin perceraian pegawai yang terlayani);
5. *Evaluasi Disiplin ASN* indikatornya (Persentase pelanggaran disiplin ASN yang terselesaikan).

Semakin tinggi capaian realisasi sub kegiatan ini, maka semakin baik pula tingkat keberhasilan pencapaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM. Sebagai kesimpulan,

keberhasilan capaian target Indikator Kinerja Utama didukung oleh keberhasilan capaian level sub kegiatan, kegiatan dan level program.



Sasaran Strategis II : “Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia”

Indikator Kinerja Utama II : “Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat, kompetensi teknis, manajerial dan fungsional”

Sasaran Strategis II BKPSDM adalah merupakan bagian dari salah satu tolak ukur penilaian IP ASN. Indikator pengukuran Indeks Profesionalitas ASN terdiri dari beberapa komponen diantaranya:

1. Kualifikasi Pendidikan ASN. Kualifikasi diukur dari indikator Riwayat Pendidikan formal terakhir yang telah dicapai yang meliputi: Pendidikan S-3, Pendidikan S-2, Pendidikan S-1, Pendidikan Diploma-3, Pendidikan D-1, SLTA Sederajat dan Pendidikan di bawah SLTA;
2. Kompetensi ASN. Kompetensi diukur dari indikator Riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan meliputi (Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis;
3. Kinerja ASN. Kinerja diukur dari indikator penilaian prestasi kerja PNS meliputi: SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan Perilaku kerja;
4. Disiplin ASN. Disiplin diukur dari indikator Riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami yang meliputi (tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dan pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan, sedang dan berat).

Sasaran strategis ke II BKPSDM “Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia” tentunya didukung oleh seberapa banyak Pendidikan dan Pelatihan yang pernah diikuti baik itu diklat teknis, manajerial dan fungsional serta inisiatif dan motivasi kerja yang tinggi dari masing-masing ASN untuk selalu berupaya dengan sungguh-sungguh menggali potensi yang dimiliki guna untuk meningkatkan kualitas kinerja SDM. Tingkat keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis II didukung oleh capaian level program, kegiatan dan sub Kegiatan. Indikator Kinerja II BKPSDM bidang pengampunya adalah Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang terkait langsung dengan program Sumber Daya Manusia dengan Indikator Kinerja adalah “ Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/tahun” Indikator ini merupakan anjuran dari PP Nomor 11 tahun 2017 dalam pasal 203 yang menyebutkan bahwa “Pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier, Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam Pelajaran dalam 1 tahun. Sedangkan untuk pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), pelaksanaan pengembangan kompetensi diatur dalam PP



Nomor 49 tahun 2018 pasal 39 ayat (1) dilakukan paling lama 24 jam Pelajaran dalam 1 tahun.

Untuk mendukung tercapainya Program pengembangan SDMA, tentunya didukung oleh Kegiatan yang terdiri atas 2 kegiatan yaitu

1. Pengembangan Kompetensi Teknis” dengan indikator “Persentase jumlah ASN yang lulus Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Teknis Melalui BKPSDM”.
2. Kegiatan “Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan indikator “Persentase jumlah ASN yang mengikuti Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional”.

Semakin tinggi capaian kegiatan maka akan menunjang capaian Program, begitupun capaian kegiatan tentunya tidak lepas dari dukungan capaian sub kegiatan. 2 Kegiatan pada Program Pengembangan SDMA didukung oleh 4 Sub Kegiatan diantaranya:

1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum dengan Indikator “Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan yang diselenggarakan melalui BKPSDM”:
2. 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 dengan indikator “Jumlah Diklat Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan yang dilaksanakan oleh BKPSDM”;
3. Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan, Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan serta Jabatan Fungsional dengan indikator “Jumlah Kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional yang dilaksanakan melalui BKPSDM Kab. Luwu Timur”;
4. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan dengan Indikator “Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural.

Tingkat keberhasilan Capaian Indikator Kinerja Utama yang ke-II “Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia” didukung oleh capaian level berjenjang yang dimulai dari level sub kegiatan, kegiatan dan Program. Semakin tinggi capaian kinerja sub kegiatan maka semakin tinggi pula capaian kinerja begitupun dengan level program jika capaian kegiatan tinggi maka capaian kinerja program pun akan meningkat. Untuk meningkatkan capaian IKU, tentunya didukung oleh kegiatan pengembangan

kompetensi, pengembangan kompetensi pegawai yang dimaksud diantaranya melalui Pendidikan dan pelatihan baik melalui diklat teknis, fungsional maupun manajerial yang kesemuanya ini telah tercakup di sub kegiatan, kegiatan dan program.



3.4.9 Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan Berdasarkan LHE Tahun 2023

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) melakukan evaluasi atas implementasi kinerja pemerintah daerah. Berdasarkan kewenangannya secara berkala (triwulan) dan tahunan sebagai upaya dalam mewujudkan organisasi yang transparan dan akuntabel.

A. Tindak Lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Berdasarkan LHE Kinerja TW II & III Tahun 2023

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Laporan Kinerja (LKj) Triwulan II dan Triwulan III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur Tahun Anggaran 2023 Nomor 700/237/XII/ITKAB tgl 30 Desember 2023 dilakukan perbaikan atas rekomendasi antara lain:

1. Rekomendasi Perbaikan:

Agar memperhatikan dan memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan serta aktivitas antar bidang/ dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*);

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:

Dalam rangka memberikan Informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan serta aktivitas antar bidang dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*) maka hal harus dilakukan adalah tersedianya Dokumen Perencanaan Kinerja yang tersedia, yang diantaranya meliputi komponen tersedianya teknis perencanaan kinerja, Perencanaan Kinerja jangka menengah yakni RENSTRA yang target perencanaannya selama 5 Tahun sedangkan Perencanaan Kinerja Jangka Pendek berupa Dokumen RENJA yang merupakan Rencana Kerja Tahunan. Yang selanjutnya Dokumen Perencanaan Kinerja yang disusun berorientasi hasil, menggunakan penyelarasan cascading pada setiap level secara berjenjang dengan tetap memperhitungkan kinerja bidang sebagai pendukung tercapainya kinerja OPD. Serta perencanaan kinerja menjadi pedoman dalam menghasilkan kinerja secara berkesinambungan.

2. Rekomendasi Perbaikan:

Memanfaatkan perencanaan kinerja untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan (tidak ada laporan individu terkait SKP).

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:



Pemanfaatan kinerja pada BKPSDM telah diukur melalui Dokumen SKP secara berjenjang mulai dari staf, pejabat fungsional dan pejabat struktural (Dokumen terlampir)

3. Rekomendasi Perbaikan:

Menjadikan Pengukuran Kinerja sebagai dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:

Telah dilakukan upaya untuk menyusun regulasi terkait pemberian/pengurangan tunjangan kinerja/penghasilan, sebagai bentuk implementasi manajemen pegawai yang dilaksanakan melalui SISTEM MERIT;

4. Rekomendasi Perbaikan:

Agar setiap seksi/bidang membuat laporan evaluasi kinerja secara berjenjang.

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:

Telah diterapkan penyusunan Laporan Evaluasi Kinerja berjenjang secara berkala (triwulanan) dan tahunan sebagai bahan dasar penyusunan Laporan Evaluasi Kinerja OPD.

B. Tindak Lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Berdasarkan LHE Kinerja Triwulan IV Tahun 2023

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Laporan Kinerja (LKj) Triwulan IV Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur Tahun Anggaran 2023 Nomor 700.1.2.1/046/II/ITKAB tgl 23 Februari 2023 dilakukan perbaikan atas rekomendasi antara lain:

1. Rekomendasi Perbaikan:

Melakukan peninjauan ulang terkait penetapan target karena realisasi lebih dari 100%. Misalnya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD, Pemeliharaan BMD dan Penyediaan Jasa Pemeliharaan

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:

Telah dilakukan rapat internal bulanan dan triwulanan untuk peninjauan ulang terkait penetapan target, kendala, dan tindak lanjut untuk memperoleh capaian realisasi yang maksimal.

2. Rekomendasi Perbaikan:

Diharapkan setiap unit kerja/pegawai merumuskan, menetapkan serta memahami target-target yang harus dicapai dalam perencanaan kinerja (SKP)

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:



Pemanfaatan kinerja pada BKPSDM telah diukur melalui Dokumen SKP secara berjenjang mulai dari staf, pejabat fungsional, dan pejabat struktural (Dokumen terlampir) dan berdasarkan SK Kepala Badan Nomor 9 Tahun 2023 tentang Pembentukan Tim Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur, maka setiap bulannya dilakukan rapat evaluasi kinerja dan dilakukan evaluasi kinerja masing-masing pegawai termasuk masalah kehadiran, penyelesaian tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai dan tetap mengingatkan kepada seluruh pegawai BKPSDM untuk tetap konsisten dan komitmen untuk berkinerja baik agar dapat mencapai target kinerja yang telah ditentukan.

3. Rekomendasi Perbaikan:

Agar pengumpulan data kinerja menggambarkan secara keseluruhan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pengolahan data kinerja.

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:

Telah dilakukan penggambaran secara keseluruhan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pengolahan data kinerja yang tertuang pada Dokumen Pedoman Teknis Pengumpulan Kinerja 2023

4. Rekomendasi Perbaikan:

Menerbitkan SK tentang reward dan punishment yang dapat dijadikan pedoman yang berlaku dengan skala kabupaten

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:

Telah terbit Peraturan Bupati tentang Pemberian Penghargaan dan Sanksi bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Luwu Timur Tahun 2023, serta pada tingkat OPD telah terbit Keputusan Kepala BKPSDM Nomor 25 Tahun 2023 Tentang Pemberian Penghargaan dan Sanksi kepada ASN dan Non ASN pada BKPSDM. (Terlampir)

5. Rekomendasi Perbaikan:

Agar pengumpulan data kinerja menggambarkan secara keseluruhan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pengolahan data kinerja.

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:

Telah dilakukan penggambaran secara keseluruhan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pengolahan data kinerja yang tertuang pada dokumen Pedoman Teknis Pengumpulan Kinerja 2023

6. Rekomendasi Perbaikan:

Sosialisasikan semua informasi dalam laporan kinerja kepada seluruh unit kerja/pegawai agar mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:



Berdasarkan SK Kepala Badan Nomor 9 Tahun 2023, tentang Pembentukan Tim Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur, maka setiap bulannya dilakukan rapat evaluasi kinerja dan dilakukan evaluasi kinerja masing-masing pegawai termasuk masalah kehadiran, penyelesaian tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai dan tetap mengingatkan kepada seluruh pegawai BKPSDM untuk tetap konsisten dan komitmen untuk berkinerja baik agar dapat mencapai target kinerja yang telah ditentukan.

7. Rekomendasi Perbaikan:

Membuat analisis antar program yang mendukung capaian IKU, analisis antar kegiatan dan sub kegiatan.

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:

Analisis tiap program, kegiatan, dan sub kegiatan yang mendukung capaian IKU telah dituangkan pada tiap-tiap laporan kinerja Bidang berdasarkan hasil realisasi bidang dan dianalisis sehingga menghasilkan Laporan Kinerja OPD tiap triwulan. Analisis tersebut juga telah dituangkan pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) BKPSDM.

8. Rekomendasi Perbaikan:

Menggunakan aplikasi dalam melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada unit kerja/organisasi

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:

Pada Tahun 2023 telah dibuat sebuah software dalam bentuk aplikasi yang disebut SIJAKUNG (Sistem Informasi Kinerja dan Keuangan) aplikasi ini adalah wadah yang digunakan oleh masing-masing sub bagian, bidang dalam mengumpulkan data kinerja maupun keuangan sebagai bahan penyusunan laporan kinerja dan keuangan.

C. Tindak Lanjut atas Rekomendasi Perbaikan Berdasarkan LHE Kinerja Tahun 2022

1. Rekomendasi Perbaikan:

Menetapkan target sub kegiatan yang realistis dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi capaian kinerja.

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:

Pada Tahun 2023 telah ditetapkan target sub kegiatan yang realistis dan logis sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Sehingga pencapaian realisasi kinerja dan target kinerja dapat tercapai seefisien dan seefektif mungkin.

2. Rekomendasi Perbaikan



Menetapkan target kinerja setiap level jabatan sampai staf, dan membuat laporan kinerja, selanjutnya dilakukan evaluasi kinerja berjenjang sampai pada level staf.

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:

Pada tahun 2023 telah menetapkan target kinerja secara berjenjang mulai pada level staf sampai pada level sampai pada level pejabat yang dituangkan pada dokumen perjanjian kinerja. Sehingga capaian target kinerja dievaluasi oleh atasan langsungnya pada SKP masing-masing pegawai.

3. Rekomendasi Perbaikan:

Melakukan sosialisasi kepada seluruh pegawai agar memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dan perencanaan kinerja bukan hanya tanggung jawab Kasubag Perencana tapi seluruh pegawai.

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:

Berdasarkan SK Kepala Badan Nomor 9 Tahun 2023 tentang Pembentukan Tim Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur, maka setiap bulannya dilakukan rapat evaluasi kinerja dan dilakukan evaluasi kinerja masing-masing pegawai termasuk masalah kehadiran, penyelesaian tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai dan tetap mengingatkan kepada seluruh pegawai BKPSDM untuk tetap konsisten dan komitmen untuk berkinerja baik agar dapat mencapai target kinerja yang telah ditentukan.

4. Rekomendasi Perbaikan:

Menyusun kebijakan Perbup terkait Pengukuran Kinerja yang akan dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment pada seluruh perangkat daerah Lingkup Kabupaten Luwu Timur

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:

Dalam rangka penerapan SISTEM MERIT indikator pemenuhan dokumennya yang salah satunya adalah membuat regulasi terkait pemberian reward dan punishment atas hasil pengukuran kinerja sehingga dalam hal ini BKPSDM telah membuat regulasi tersebut namun masih dalam bentuk draft belum diformalkan.

5. Rekomendasi Perbaikan:

Pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja sebaiknya memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:

Pada Tahun 2023 telah dibuat sebuah software dalam bentuk aplikasi yang disebut SIJAKUNG (Sistem Informasi Kinerja dan Keuangan) aplikasi ini adalah



wadah yang digunakan oleh masing-masing sub bagian, bidang dalam mengumpulkan data kinerja maupun keuangan sebagai bahan penyusunan laporan kinerja dan keuangan.

6. Rekomendasi Perbaikan:

Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:

Dalam pengukuran kinerja sampai saat ini belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional, penghapusan jabatan bukan menjadi tanggung jawab dan wewenang BKPSDM akan tetapi wewenang bagian organisasi. Sehingga untuk peningkatan kualitas pengukuran kinerja agar kedepannya pengukuran kinerja dapat dijadikan dasar dalam menghapus jabatan struktural maupun fungsional.

7. Rekomendasi Perbaikan:

Pengukuran Kinerja mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:

Hasil pengukuran kinerja yang dapat mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi bukan menjadi wewenang BKPSDM akan tetapi menjadi wewenang Bagian Organisasi. Sehingga diharapkan kedepannya dapat diterapkan disemua Perangkat Daerah.

8. Rekomendasi Perbaikan:

Pelaporan Kinerja belum dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:

Pada Laporan Kinerja BKPSDM yang disusun akan dijadikan bahan evaluasi dalam penentuan dan pengambilan Keputusan dalam rangka penyesuaian strategi/kebijakan yang akan ditempuh untuk mencapai target kinerja secara optimal.

9. Rekomendasi Perbaikan:

Informasi dalam laporan kinerja memberi pengaruh yang besar perubahan budaya kinerja organisasi.

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:

Penyusunan Laporan Kinerja dapat memberikan gambaran sejauh mana capaian kinerja yang diperoleh dapat memberikan pengaruh budaya kerja yang baik bagi suatu organisasi dengan menerapkan strategi dan kebijakan yang dapat meningkatkan kualitas kinerja saat ini dan di masa yang akan datang.

10. Rekomendasi Perbaikan:

Dokumen laporan kinerja memberikan informasi analisis antar program yang mendukung capaian IKU demikian juga analisis antar kegiatan dan sub kegiatan.



Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:

Dalam penyusunan LKJ BKPSDM Tahun 2023 telah dijelaskan analisis antar program yang mendukung capaian IKU dan analisis antar kegiatan dan sub Kegiatan.

11. Rekomendasi Perbaikan:

Agar masing-masing Seksi dan Bidang menyusun laporan tahunan selanjutnya dilakukan evaluasi berjenjang

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada dasarnya telah menyusun laporan tahunan secara berjenjang di mulai dari level sub bagian, bidang yang selanjutnya menjadi bahan evaluasi dalam upaya perbaikan capaian kinerja selanjutnya.

12. Rekomendasi Perbaikan:

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebaiknya dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:

Evaluasi Akip Internal diharapkan dapat diterapkan dengan menggunakan Aplikasi namun tentunya harus didukung oleh SDM yang mampu melaksanakan evaluasi Akip internal sehingga dianggap perlu untuk didiklatkan.

13. Rekomendasi Perbaikan:

Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kerja.

Tindak Lanjut Rekomendasi Perbaikan:

Dalam rangka menciptakan pemerintahan yang transparan dan akuntabel tentunya didukung keberhasilan dari masing-masing perangkat daerah sehingga melalui hasil Evaluasi Akip Mandiri dapat dijadikan dasar peningkatan kinerja sebagai pendukung efektifitas dan efisiensi kerja organisasi.

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 2023, disimpulkan bahwa capaian indikator kinerja utama dan akuntabilitas keuangan, digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Capaian IKU BKPSDM 2023

No	Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Penunjang	Target 2023	Realisasi	% Capaian
1	Cakupan ASN yang tidak dijatuhi hukuman disiplin	99,95%	99,78%	99,83%
2	Persentase Sumber Daya Manusia Aparatur yang bersertifikat Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional	82,10%	76,38%	93,03%
3	Persentase capaian kinerja program perangkat daerah	97%	98,59%	101,64%

Capaian indikator kinerja utama

Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat 3 Indikator Kinerja Utama yang telah ditetapkan sebagaimana tergambar pada tabel Capaian IKU BKPSDM di atas. Indikator Kinerja Inti ini didukung oleh 2 Program yaitu “Program Kepegawaian Daerah” dan Program “Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur”. Pada tahun 2023 2 Indikator Kinerja Utama teknis BKPSDM tidak mencapai target dengan berbagai kendala dan hambatan. Diantaranya masih kurangnya kesadaran pegawai untuk tetap konsisten atas komitmen menjaga kedisiplinan serta masih belum optimalnya pengumpulan data pegawai yang bersertifikat kompetensi teknis, manajerial dan fungsional. Sehingga hal ini menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan capaian kinerja di tahun yang akan datang sesuai dengan target kinerja yang ada.

Akuntabilitas Keuangan

Dari 3 Sasaran Strategis yang ada, telah didukung oleh program dengan anggaran masing-masing program diperoleh capaian realisasi keuangan pada semua sasaran strategis adalah 96,10%.



4.2 Saran

Sebagai upaya mempertahankan dan meningkatkan tingkat capaian kinerja yang telah diperoleh pada Tahun Anggaran 2023 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.
5. Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja melalui SISTEM MERIT.



L A M P I R A N



SALINAN



BUPATI LUWU TIMUR
PERATURAN BUPATI LUWU TIMUR
NOMOR TAHUN 2023

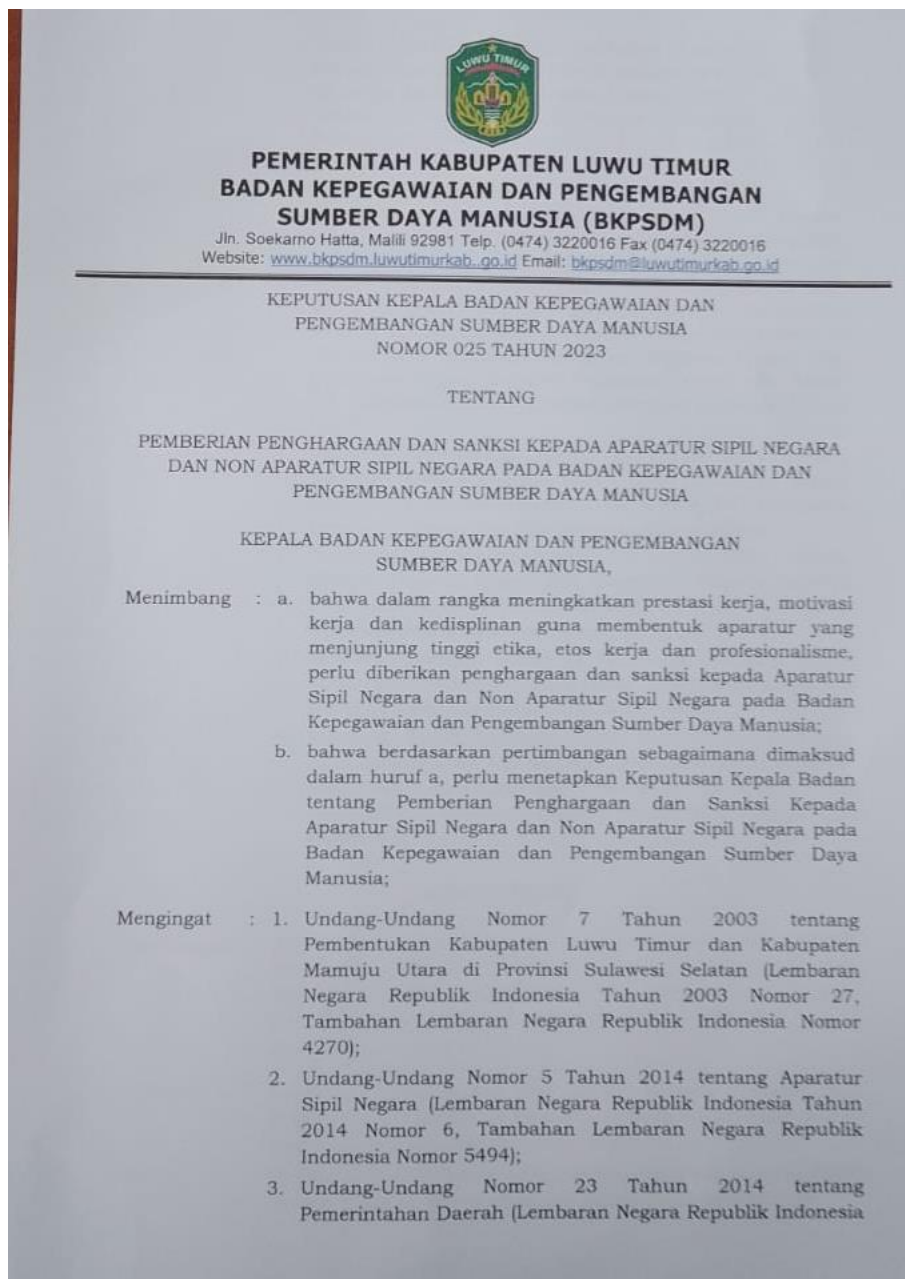
TENTANG

**PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN SANKSI BAGI APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN
LUWU TIMUR**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LUWU TIMUR,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dinyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan;
- b. bahwa dalam pemberian Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja;
- c. bahwa apabila berdasarkan hasil evaluasi atau penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam huruf b, menunjukkan tidak tercapainya target kinerja dalam pelaksanaan tugasnya dapat diberikan sanksi;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pemberian Penghargaan dan Sanksi Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten LUWU TIMUR;





1. SIYANTI (SISTEM INFORMASI LAYANAN CUTI PEGAWAI)

Dashboard

Selamat datang, Admin Kepegawaian

VERIFIKASI KEPEGAWAIAN

- 25 Permohonan Cuti Yang Belum Diverifikasi
- 176 Permohonan Cuti Yang Ditolak

PENGUMUMAN

PEMERINTAH KABUPATEN LUWU TIMUR
SEKRETARIAT DAERAH
 Jl. Soekarno-Hatta Malli, 92981, Telp. (0474) 321004-Fax (0474) 321600,
 Website : www.luwutimurkab.go.id, Email : sekretariatdaerah@luwutimurkab.go.id

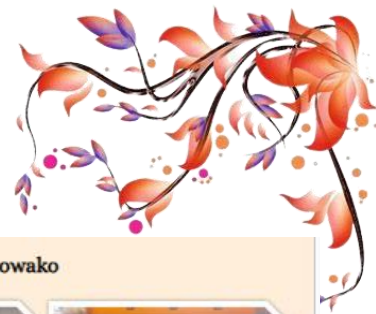
Malli, 6 Maret 2023

Verifikasi Kepegawaian

Sistem Informasi Layanan Cuti

VERIFIKASI KEPEGAWAIAN

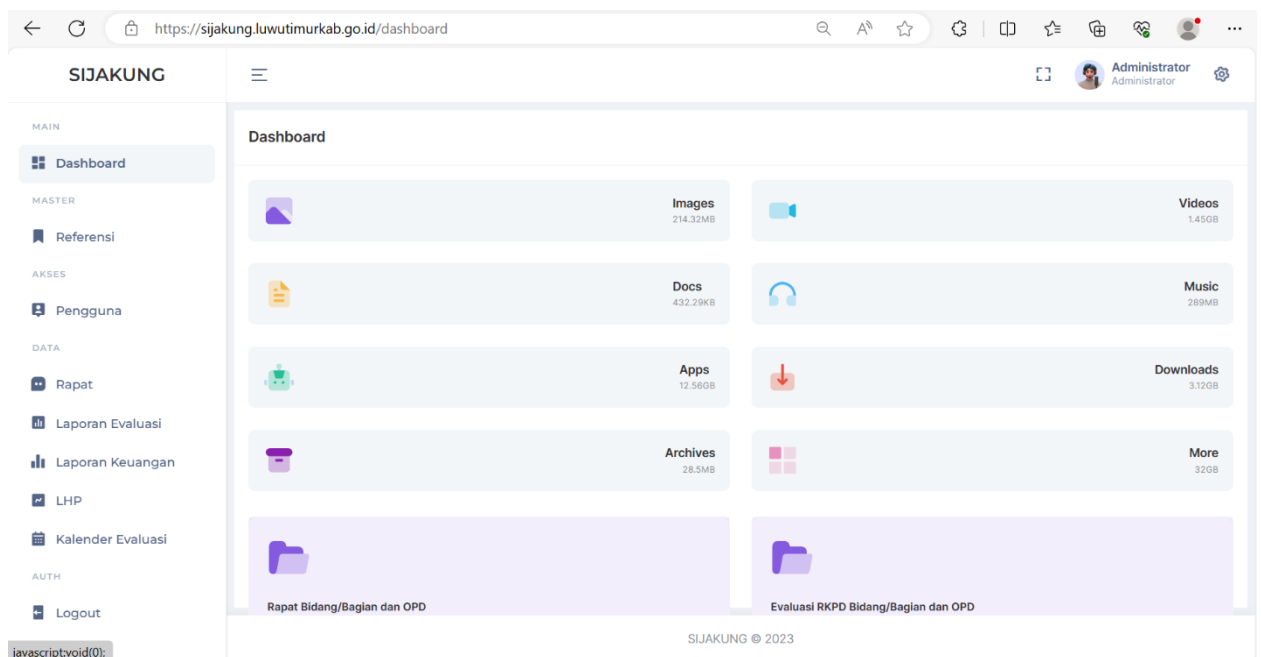
No	Tanggal	Pegawai	Cuti	Status
1	02 Januari 2023	CHIKO ASTIKA 199508052020122001 DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	Cuti Sakit 03/01/2023 - 03/01/2023 (1 Hari) Alasan Cuti : check up (control)	DITOLAK
2	06 Januari 2023	SA'DIYAH MANDA TRIKUPADANG 197508102003122006 RUMAH SAKIT UMUM DAERAH I LA GALIGO KABUPATEN LUWU TIMUR	Cuti Besar 18/01/2023 - 10/02/2023 (18 Hari) Alasan Cuti : Melaksanakan ibadah Umrah	DITOLAK
3	09 Januari 2023	DEWI PATRI MASNAENI 198311162009032003 RUMAH SAKIT UMUM DAERAH I LA GALIGO KABUPATEN LUWU TIMUR	Cuti Tahunan 19/01/2023 - 20/01/2023 (6 Hari) Alasan Cuti : Urusan Keluarga	DITOLAK
4	11 Januari 2023	MULYANI 197512092000032002 DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	Cuti Tahunan 18/01/2023 - 20/01/2023 (3 Hari) Alasan Cuti : Urusan Keluarga	DITOLAK
5	16 Januari 2023	YANTRI YAKUB 198209042014010002 DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	Cuti Tahunan 19/01/2023 - 20/01/2023 (2 Hari) Alasan Cuti : Urusan Keluarga	DITOLAK
6	10 Februari 2023	MULIDA 197608162021212006 SDN 153 TARIPA	Cuti Tahunan 13/02/2023 - 20/02/2023 (5 Hari) Alasan Cuti : Mengampingi Anak Operasi	DITOLAK



2. NAWAITU (LAYANAN KEPEGAWAIAN ANTAR JEMPUT)



3. SIJAKUNG (SISTEM INFORMASI KINERJA DAN KEUANGAN)



4. SIAP BMD (SISTEM INFORMASI PENGELOLAAN BARANG MILIK DAERAH)

