



**PEMERINTAH KABUPATEN GOWA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**(BKPSDM)**



**LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA**  
**INSTANSI PEMERINTAH ( **LAKIP** )**

**TAHUN 2017**



# IKHTISAR EKSEKUTIF

**A**kuntabilitas Kinerja Instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa merupakan kewajiban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam Perencanaan Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik dan kelembagaan.

Pengukuran pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan dengan membandingkan antara rencana kinerja yang diinginkan dengan realisasi kerja yang dicapai oleh organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya dilakukan analisis terhadap penyebab terjadinya kesenjangan kerja antara rencana dan realisasi, serta tindakan koreksi yang diperlukan dimasa mendatang. Metode pengukuran ini dapat bermanfaat dalam memberikan gambaran tentang pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan untuk mewujudkan misi organisasi instansi pemerintah.

LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2017 menyajikan :

Pada Bab I memuat gambaran singkat mengenai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa ditinjau dari kedudukan, tugas pokok dan fungsi, tujuan dan sasaran strategis dengan analisis lingkungan





eksternal dan internal, cara mencapai tujuan dan sasaran serta penentuan kebijakan dan program kerja merujuk pada rencana kinerja tahun 2016 yang telah ditetapkan. Pada Bab II Memuat Rencana Strategik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa periode 2016 - 2021 dan rencana kinerja untuk tahun 2016.

Pada Bab III memuat pengukuran pencapaian kinerja dengan metode pembandingan, evaluasi dan analisis pencapaian kinerja. serta keuangan berupa realisasi dari keuangan yang telah dianggarkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) tahun 2016.

Pada Bab IV memuat kesimpulan mengenai gambaran umum keberhasilan dan kegagalan serta saran tindak lanjut dalam upaya mencapai sasaran strategis yang termuat dalam RENSTRA 2016 - 2021.





# KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum yukur Alhamdulillah senantiasa kami panjatkan kekhadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan ridho-Nya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2016 dapat selesai.

LAKIP ini merupakan wujud dari amanat Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, melaksanakan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran sepanjang tahun 2016 serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan pada suatu perencanaan strategis (Renstra) yang telah ditetapkan.

Berbagai keberhasilan yang dicapai merupakan hasil kerja keras semua pihak yang terlibat yaitu Pemerintah Kabupaten Gowa, swasta dan masyarakat, hendaknya menjadi bahan motivasi agar lebih inovatif dan kreatif untuk perbaikan kinerja kedepan.

Demikian pula kekurangan yang masih ada, hendaknya menjadi bahan introspeksi terhadap kebijakan yang akan dibuat, sehingga dapat menjadi masukan yang berharga bagi penyelenggara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dimasa datang.







Kami menyadari bahwa LAKIP ini masih jauh dari kesempurnaan, tentu terdapat berbagai kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kami. Untuk itu pada kesempatan ini kami menyampaikan permohonan maaf yang tulus kepada semua pihak.

Harapan kami, LAKIP ini dapat menjadi media untuk membangun kebersamaan dan sinergitas berdasarkan kesadaran dan komitmen bersama yang dilandasi oleh sikap kekeluargaan, kejujuran dan ketulusan untuk berbuat yang terbaik bagi Pemerintah Kabupaten Gowa pada khususnya dan Negara Kesatuan Republik Indonesia pada umumnya.

Akhirnya, semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua. Amin.

Sungguminasa, 22 Februari 2017

Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Gowa,



**CHAIRUL NATSIR, SH, MM.**

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP. : 19580717 198503 1 029





## DAFTAR ISI

IKHTISAR EKSEKUTIF .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	vi
<b>BAB I    PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. GAMBARAN UMUM LAKIP .....	1
B. STRUKTUR ORGANISASI .....	3
C. MAKSUD DAN TUJUAN LAKIP .....	4
D. SISTEMATIKA LAKIP .....	5
<b>BAB II    PERENCANAAN STRATEGIS .....</b>	<b>7</b>
A. RENCANA STRATEGIS .....	7
B. PERNYATAAN VISI DAN MISI .....	8
C. TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS .....	9
D. RENCANA KINERJA TAHUN 2016 .....	15
<b>BAB III    AKUNTABILITAS KINERJA .....</b>	<b>18</b>
A. PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA .....	18
B. EVALUASI DAN ANALISIS ATAS PENCAPAIAN KINERJA .....	20
C. STRATEGI PEMECAHAN MASALAH .....	31
D. ANALISIS ATAS CAPAIAN KEUANGAN .....	32
<b>BAB IV    PENUTUP .....</b>	<b>37</b>
A. KESIMPULAN .....	37
B. SARAN – SARAN .....	39
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN</b>	





## DAFTAR TABEL

Tabel	2.1	Sasaran, Indikator Sasaran dan Program BKDD Kab. Gowa .....	16
Tabel	2.2	Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2016 .....	17
Tabel	2.3	Target Realisasi Anggaran Tahun 2016 .....	18
Tabel	3.1	Capaian Indikator Kinerja BKDD Gowa Tahun 2016 .....	19
Tabel	3.2	Capaian IKU pada Sasaran Strategis 1 BKDD .....	21
Tabel	3.3	Analisis Capaian IKU 1.1 .....	21
Tabel	3.4	Analisis Capaian IKU 1.2 .....	21
Tabel	3.5	Capaian IKU pada Sasaran Strategis 2 BKDD .....	23
Tabel	3.6	Analisis Capaian IKU 2 .....	23
Tabel	3.7	Capaian IKU pada Sasaran Strategis 3 BKDD .....	24
Tabel	3.8	Analisis Capaian IKU 3 .....	25
Tabel	3.9	Capaian IKU pada Sasaran Strategis 4 BKDD .....	25
Tabel	3.10	Analisis Capaian IKU 4.1.a .....	26
Tabel	3.11	Analisis Capaian IKU 4.1.b .....	26
Tabel	3.12	Nilai Mutu Pelayanan dengan Kinerja BKD .....	28
Tabel	3.13	Capaian IKU pada Sasaran Strategis 6 BKDD .....	30
Tabel	3.14	Pagu dan Realisasi Anggaran BKDD Kab.Gowa Tahun 2016 .....	33
Tabel	3.15	Efektivitas Anggaran terhadap Capaian Sasaran Tahun 2016 .....	35
Tabel	3.16	Efisiensi penggunaan Sumber Daya Tahun 2016 .....	36





## BAB I

# PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Dalam rangka mewujudkan terselenggaranya pemerintahan yang bersih (*Good Governance*) yang merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara, diperlukan pertanggungjawaban penyelenggaraan pembangunan yang tepat dan jelas sehingga pemerintahan berlangsung secara berdaya guna, bersih dari KKN dan bertanggung jawab.

Publik sebagai salah satu stakeholder kini semakin kritis, cerdas dan sadar akan hak-hak sebagai pihak yang berkepentingan terhadap kelangsungan organisasi. Menghadapi hal tersebut, maka organisasi publik harus mengubah paradigma pertanggungjawaban atas wewenang yang diembannya. Perubahan tersebut menghendaki agar sumber daya yang dikelola oleh organisasi publik dapat dipertanggungjawabkan secara tepat, jelas dan akuntabel.

Seiring dengan itu, perkembangan manajemen modern telah membuktikan bahwa keterwujudan good governance dalam sebuah organisasi akan menjadi "*competitive advantage*" bagi penyelenggara dimata publik. Disisi lain, terselenggaranya good governance merupakan indikator terciptanya *pemerintahan yang bersih*.

Sebagai salah satu pilar good governance, pertanggungjawaban (*accountability*) menjadi dasar munculnya kepercayaan publik terhadap penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Sejalan dengan itu telah dikeluarkan Tap MPR Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme serta ditindaklanjuti dengan adanya Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 perihal yang sama. Pemerintah juga telah mendorong terwujudnya good governance dikalangan instansi pemerintah dengan diterbitkannya Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang telah dijabarkan melalui Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara







nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bappeda, Lembaga teknis lainnya dan Peraturan Bupati Gowa Nomor 43 tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan rincian Tugas Jabatan Struktural Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok ***“membantu Bupati dalam membina, mengkoordinasikan & melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur, serta pelaksanaan kesekretariatan Badan sesuai kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”***.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijaksanaan teknis dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur serta kesekretariatan Badan;
4. Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi kepegawaian, pengembangan sumber daya aparatur serta kesekretariatan;
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya;

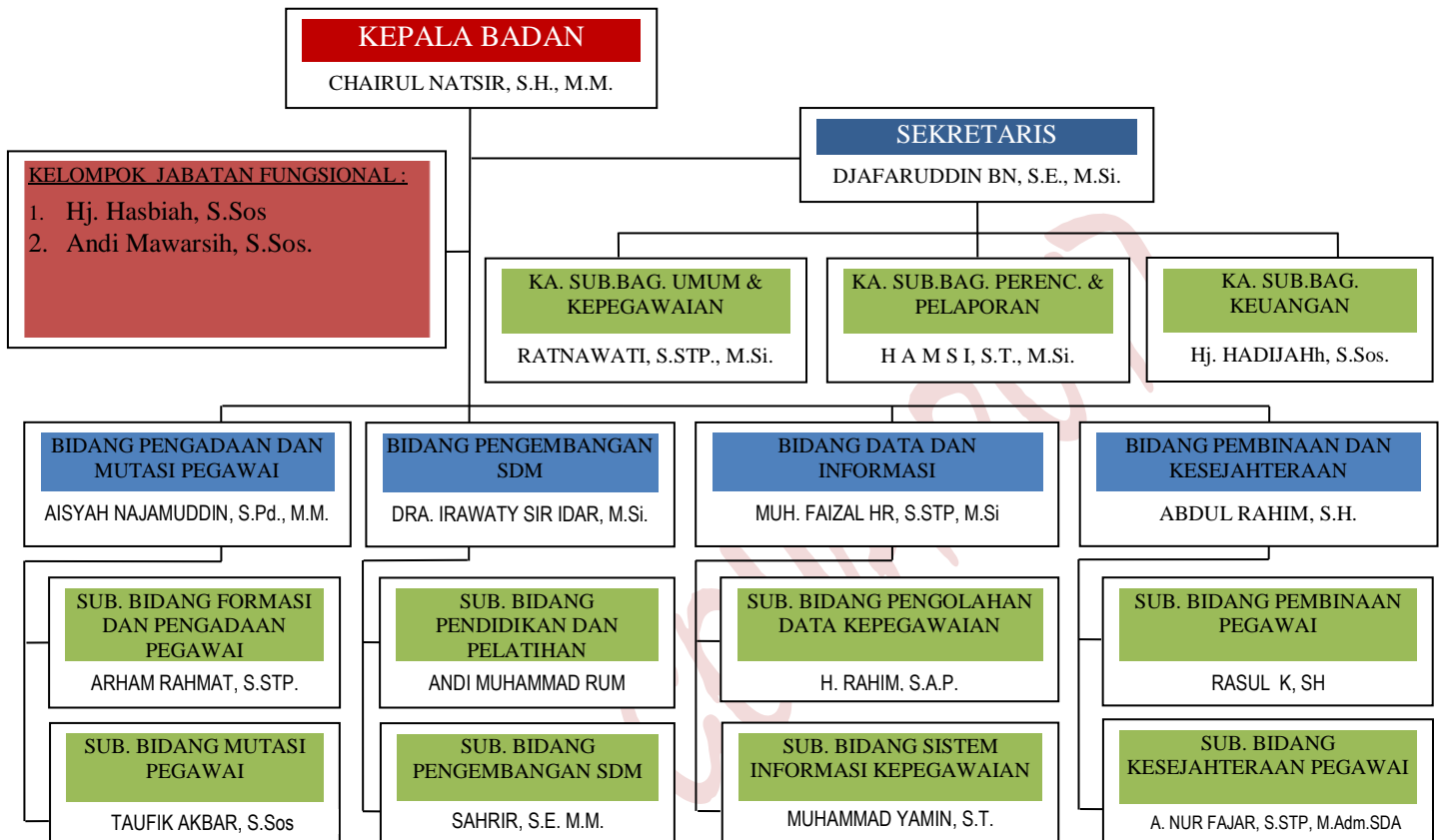
## **B. GAMBARAN UMUM ORGANISASI**

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah mengalami beberapa kali perubahan sesuai dengan tuntutan layanan yang diberikan dan perkembangan pemerintahan. Merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 dan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Gowa Tahun 2016





Nomor 11), fungsi-fungsi Badan Kepegawaian didepartementasikan kedalam satuan organisasi seperti pada bagan dibawah :



1. Kepala Badan
2. Sekretaris, membawahi 3 sub bagian yaitu :
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - b. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan
  - c. Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai :
  - a. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai
  - b. Sub Bidang Mutasi Pegawai
4. Bidang Pengembangan SDM :
  - a. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan
  - b. Sub Bidang Pengembangan SDM





5. Bidang Data dan Informasi Kepegawaian :
  - a. *Sub Bidang Pengolahan Data Kepegawaian*
  - b. *Sub Bidang Sistem Informasi Kepegawaian*
6. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan:
  - a. *Sub Bidang Pembinaan Pegawai*
  - b. *Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai*
7. Kelompok Jabatan Fungsional

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibantu 42 orang Pegawai, dilengkapi sarana dan prasarana berupa gedung kantor yang merupakan bagian dari lingkungan sekretariat kabupaten, meubelair, peralatan komputer dan peralatan kantor lainnya.

### C. MAKSUD DAN TUJUAN LAKIP

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2017 disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata Cara Review Atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah serta memperhatikan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 08 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gowa Tahun 2016 - 2021, yang memberikan tuntutan kepada semua instansi Pemerintah untuk Menyiapkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi sebagai bagian internal dari siklus akuntabilitas yang utuh dalam kerangka suatu sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Esensi dari sistem LAKIP bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah wujud implementasi sistem pengendalian manajemen sektor publik dibidang Administrasi Umum dan Sumber Daya Manusia. Sistem pengendalian ini merupakan infrastruktur bagi manajemen pemerintahan untuk memastikan bahwa visi, misi dan tujuan strategi instansi





dapat dipenuhi melalui implementasi strategi pencapaian (program dan kegiatan) yang selaras. Atas dasar tersebut, siklus sistem LAKIP diawali dengan penyusunan rencana strategis yang mendefinisikan visi, misi dan tujuan/sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara selaras, dan setiap tahun dijabarkan melalui program dan kegiatan untuk dilaksanakan dalam rangka pencapaian visi, misi dan tujuan/strategis tersebut. Sistem pengukuran kinerja dibangun dan dikembangkan untuk menilai sejauh mana capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diperoleh pada setiap akhir periode pelaksanaan program/kegiatan, capaian kinerja yang berhasil diperoleh itu dikomunikasikan kepada *stakeholder* dalam wujud Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

LAKIP memiliki 2 fungsi utama yang mencakup 2 aspek sekaligus yaitu aspek akuntabilitas kinerja dan aspek manajemen kinerja. Dilihat dari aspek akuntabilitas kinerja, LAKIP berfungsi bagi keperluan eksternal organisasi, sehingga pada hal ini LAKIP 2017 menjadi sasaran pertanggungjawaban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas capaian kinerja yang diperoleh pada tahun 2017. Esensi capaian kinerja yang dilaporkan merujuk pada sejauh mana visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang telah dicapai. Dilihat dari aspek manajemen kinerja, LAKIP berfungsi bagi keperluan internal organisasi, dalam hal ini LAKIP 2017 sebagai sarana evaluasi pencapaian kinerja oleh manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam upaya-upaya perbaikan kinerja dimasa datang. Untuk setiap celah kinerja yang ditemukan, manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat merumuskan strategi pemecahan masalahnya sehingga pencapaian kinerja dapat merumuskan strategi pemecahan masalahnya sehingga pencapaian kinerja dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

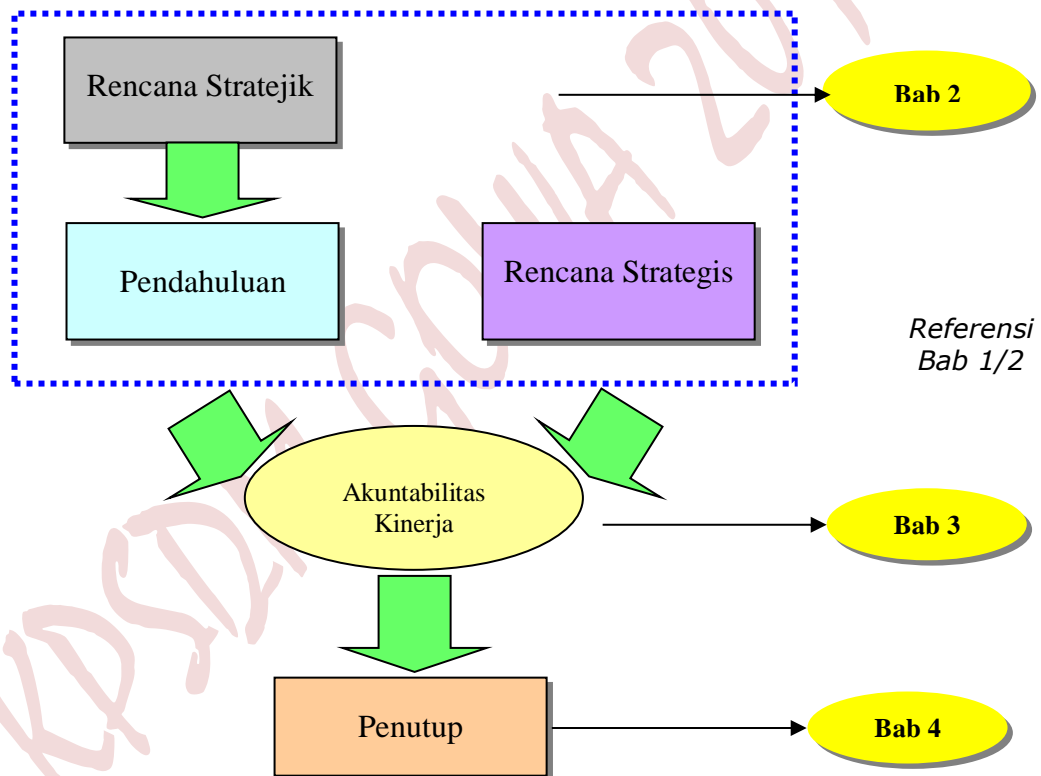
#### **D. SISTEMATIKA PENULISAN**

Pada dasarnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini mengkomunikasikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa sepanjang tahun 2017.





Capaian kinerja (*performance results*) Tahun 2017 tersebut diperbandingkan dengan Rencana Kinerja (*performance plan*) tahun 2017 sebagai tolak ukur keberhasilan tahunan organisasi. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan diidentifikasinya sejumlah celah kinerja (*performance gap*) bagi perbaikan kinerja dimasa datang. Dengan pola seperti itu, sistematika penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa tahun 2017 dapat diilustrasikan dalam bagan berikut ini.



Uraian singkat masing-masing bab adalah sebagai berikut:

**Bab I - Pendahuluan**, menjelaskan secara ringkas latar belakang penyusunan LAKIP 2017, Gambaran Umum Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa ditinjau dari kedudukan, tugas pokok dan fungsi, tujuan dan sasaran strategis dengan analisis lingkungan eksternal dan internal, cara mencapai maksud dan tujuan laporan kinerja tahun 2017 serta sistematika







penulisan kebijakan dan program kerja merujuk pada rencana kinerja tahun 2017 yang telah ditetapkan.

**Bab II - Perencanaan Kinerja,** Menjelaskan perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa periode 2016 - 2021 dan perjanjian kinerja dan perencanaan anggaran tahun 2017.

**Bab III- Akuntabilitas Kinerja,** Menjelaskan analisis pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dikaitkan dengan pertanggungjawaban publik terhadap pencapaian sasaran strategik serta analisis efisiensi anggaran terhadap realisasi kinerja tahun 2017.

**Bab IV- Penutup,** Menjelaskan kesimpulan menyeluruh dari laporan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa tahun 2017 dan menguraikan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja dimasa datang.





## BAB II

# PERENCANAAN KINERJA

Sebagai sebuah organisasi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa mempunyai rencana strategik yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun, yaitu untuk tahun 2016 - 2021 dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Rencana Strategik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa yang mencakup visi, misi, tujuan dan sasaran serta cara pencapaian tujuan dan sasaran tersebut akan diuraikan. Selanjutnya, sasaran yang ingin dicapai dan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam tiap tahunnya akan dijelaskan dalam Rencana Kinerja Tahunan (*terlampir*).

### A. PERENCANAAN STRATEGIS

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa disusun sebagai alat kendali dan tolak ukur bagi manajemen dalam penyelenggaraan pembangunan 5 (lima) tahun dan tahunan serta untuk penilaian keberhasilan .

Disamping itu, Renstra disusun agar penyelenggaraan pembangunan lebih terarah dan menjamin tercapainya kebijakan strategik pembangunan 5 (lima) tahun mendatang. Bagi manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, Renstra dipandang sebagai :

- Alat bantu bagi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan
- Gambaran visi, misi, persepsi, interpretasi serta strategi bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa untuk mengantisipasi tantangan pembangunan yang dihadapi.
- Alat untuk memacu dan memicu aparat serta masyarakat dalam proses pencapaian kebijakan yang ditetapkan.





Rencana Strategis sebagai alat bagi manajemen, memastikan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah selaras dengan upaya pencapaian visi, misi dan tujuan/kebijakan strategik. Dalam dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten secara formal didefinisikan pernyataan visi, misi, tujuan/kebijakan strategik serta strategi pencapaiannya (kebijakan dan program).

### 1. Pernyataan Visi dan Misi

Dalam konteks kehidupan bernegara, visi memainkan peran yang menentukan dalam dinamika perubahan lingkungan sehingga pemerintah pada umumnya dan instansi pemerintah pada khususnya dapat bergerak maju menuju masa depan yang lebih baik. Visi diartikan sebagai cara pandang jauh kedepan kemana instansi pemerintah harus dibawa agar dapat eksis, antisipatif dan inovatif. Jadi visi tidak lain adalah suatu gambaran menantang tentang masa depan yang berisikan cita-cita yang ingin diwujudkan oleh instansi pemerintah. Oleh karena itu, visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah “***Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang berkualitas dan berdaya saing dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang baik***”. Visi tersebut merupakan sasaran ideal yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Visi ini mengandung makna bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dengan segenap potensi dan sumber daya aparatur yang dimilikinya, bercita-cita mewujudkan aparatur yang berkualitas dan berdaya saing dengan membangun tata kelola pelayanan pemerintahan yang baik berlandaskan prinsip-prinsip good governance sehingga handal dalam fungsi dan perannya sebagai koordinator, fasilitator dan simulator bagi lahirnya inisiatif-inisiatif penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah.

Kewenangan yang diberikan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bernilai lebih, bukan saja bagi fungsi dan tugas dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya





Manusia, juga fleksibilitas untuk mengembangkan sumber daya aparatur daerah.

Untuk itulah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, harus menjadi institusi yang handal dalam mewujudkan sumber daya aparatur yang profesional sebagai unsur penyedia kekuatan kerja (*work force*) yang efektif bagi Pemerintah Kabupaten Gowa.

Selanjutnya untuk mewujudkan visi tersebut telah ditetapkan misi yang merupakan jawaban untuk apa organisasi dibentuk, dalam hal ini Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :

1. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara;
2. Peningkatan Pelayanan Kepegawaian yang Transparan dan Akuntabel.

## **2. Tujuan dan Sasaran Strategis**

Penetapan tujuan dan sasaran organisasi pada umumnya berdasarkan pada faktor-faktor kunci keberhasilan yang dilakukan setelah penetapan visi dan misi. Hal ini penting agar tujuan dan sasaran yang ditetapkan terarah sesuai dengan potensi, hambatan dan kendala yang ada. Untuk itu, diperlukan analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal guna menentukan faktor-faktor penentu keberhasilan.

Dengan mengetahui kondisi internal dan eksternal organisasi dan memperhatikan kebutuhan *stakeholders*, akan diketahui kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*) dan tantangan (*threats*) yang dihadapi, sehingga pada akhirnya akan diketahui pula faktor-faktor penentu keberhasilan organisasi dalam pencapaian terhadap lingkungan yang telah ditetapkan.

Analisis terhadap lingkungan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :





➤ **Lingkungan Internal :**

***1. Kekuatan (Strength)***

- a. Adanya Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Lainnya dan Peraturan Perundang-undangan dibidang Kepegawaian.
- b. Tersedianya Sumber Daya Manusia yang memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Tersedianya dana, sarana dan prasarana yang cukup.
- d. Adanya dukungan dari pimpinan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
- e. Adanya kemauan dan semangat belajar aparat di lingkungan Badan Kepegawaian dan .
- f. Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat.

***2. Kelemahan (Weakness)***

- a. Koordinasi kerja yang belum terintegrasi antar bidang.
- b. Belum tersedianya ruang khusus untuk penyimpanan data (data record room) sebagai penunjang dalam pelaksanaan tugas.

➤ **Lingkungan Eksternal :**

***1. Peluang (Opportunity)***

- a. Adanya sistem aplikasi kepegawaian dengan standarisasi nasional.
- b. Adanya kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, teknis dan fungsional yang dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat dan Daerah.







- c. Terbinanya hubungan fungsional yang baik dengan BKN Regional IV Makassar dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Provinsi Sulawesi Selatan.
- d. Meningkatnya kepercayaan pegawai terhadap peraturan pemerintah dan pembangunan di Bidang Kepegawaian.
- e. Adanya kewenangan yang lebih besar bagi Pemerintah Kabupaten dalam rangka manajemen PNS Daerah.

## **2. Tantangan (Threats)**

- a. Peraturan di bidang kepegawaian yang dinamis.
- b. Adanya tuntutan masyarakat akan peningkatan layanan secara prima dari aparatur.
- c. Meningkatnya beban kerja seiring dengan perkembangan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah.

Mengacu pada tujuan strategis yang ada selanjutnya ditetapkan sasaran strategis berdasarkan faktor-faktor kunci keberhasilan yang telah dirumuskan. Sasaran strategis tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses perencanaan strategis dan dirumuskan untuk masing-masing tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan dan sasaran strategis yang ditetapkan dapat diuraikan sebagai berikut :

**Tujuan 1 :** Terpenuhinya Penempatan dalam Jabatan sesuai dengan Kompetensi.

No	SASARAN
1.	Peningkatan kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara.
2.	Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi.





**Tujuan 2** : Terpenuhi Hak dan Kewajiban Pegawai ASN.

No	SASARAN
1.	Meningkatnya disiplin Aparatur Sipil Negara.
2.	Terpenuhi hak-hak kepegawaian ASN

**Tujuan 3** : Meningkatkan pelayanan kepegawaian yang tepat, cepat dan akurat.

No	SASARAN
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.
2.	Tersedianya sistem aplikasi data kepegawaian yang memadai.

Strategi mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan meliputi langkah-langkah penetapan kebijakan, program dan kegiatan.

### 3. Penentuan Kebijakan

Kebijakan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan adalah :

No	KEBIJAKAN
1.	Pengembangan sistem pembinaan karir aparatur serta pola seleksi dan mekanisme penentuan jenis diklat kepegawaian.

**Tujuan** : *Terpenuhi Penempatan dalam Jabatan sesuai dengan Kompetensi.*

**Sasaran** : *a. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara.*  
*b. Tersedianya aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi.*





No	KEBIJAKAN
2.	Penegasan aturan disiplin pegawai dan memperhatikan hak-hak kepegawaian Aparatur.

Tujuan : *Terpenuhinya Hak dan Kewajiban Pegawai ASN.*

Sasaran : *a. Meningkatnya disiplin Aparatur Sipil Negara.*

*b. Terpenuhinya hak-hak kepegawaian ASN.*

No	KEBIJAKAN
3.	Pengembangan sistem pelayanan dan informasi kepegawaian.

Tujuan : *Meningkatkan pelayanan kepegawaian yang tepat, cepat dan akurat.*

Sasaran : *a. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.*

*b. Tersedianya sistem aplikasi data kepegawaian yang memadai.*

#### 4. Penentuan Program Kerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan arah program kerja untuk mencapai tujuan dan sasaran dengan strategi :

1. Optimalisasi sistem seleksi dan jenis diklat bagi pegawai ASN;
2. Optimalisasi aplikasi dan database dalam sistem informasi jenjang kepangkatan;
3. Meningkatkan dan melaksanakan sosialisasi aturan disiplin ASN;
4. Pengembangan sistem operasional dan prosedur pelayanan administrasi perkantoran yang efektif dengan evaluasi penyempurnaan secara berkala;
5. Optimalisasi sistem layanan data dan informasi kepegawaian.





Berikut tabel program yang dilaksanakan mengacu pada indikator sasaran :

**Tabel 2.1**

**Sasaran, Indikator Sasaran dan Program BKPSDM Kabupaten Gowa**

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM
1	2	3
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1. Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Pelayanan umum administrasi perkantoran
		Peningkatan sarana dan prasarana aparatur
		Peningkatan disiplin aparatur
		Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan
Meningkatnya disiplin Aparatur Sipil Negara	2. Proporsi PNS dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada kategori baik.	Pembinaan dan pengembangan aparatur bidang pembinaan dan kesejahteraan
Terpenuhinya hak-hak kepegawaian ASN	3. Persentase penanganan terhadap Izin / Cuti dan pensiun pegawai	
	4. Persentase penanganan terhadap usulan penghargaan pegawai	
Peningkatan kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara	5. Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat struktural	Pendidikan kedinasan
	6. Persentase pegawai yang telah mengikuti diklat teknis	Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur
Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi	7. Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan jenjang kepangkatan	Pembinaan dan pengembangan aparatur bidang pengadaan dan mutasi
Tersedianya sistem aplikasi data kepegawaian yang memadai	8. Ratio ketersediaan aplikasi pada setiap layanan data kepegawaian	Pengembangan Data dan Informasi

## **B. PERJANJIAN KINERJA DAN ANGGARAN TAHUN 2017**

Sebagai penjabaran lebih lanjut dari Rencana Strategik Tahun 2016-2021, maka disusun Rencana Kinerja Tahunan (*Yearly Performance Plan*). Rencana kinerja tersebut merupakan penjabaran target kinerja yang akan dicapai dalam satu periode pelaksanaan. Target kinerja menunjukkan nilai kuantitatif yang melekat pada setiap indikator kinerja, baik pada tingkat kebijakan maupun tingkat kegiatan, dan merupakan pembanding dalam mengukur tingkat keberhasilan organisasi yang dilakukan setiap akhir periode pelaksanaan.





Rencana kinerja tahun 2017 merupakan komitmen organisasi untuk mencapai kinerja yang sebaik-baiknya dan sebagai bagian dari upaya memenuhi misi organisasi. Dengan demikian, seluruh proses pelayanan administrasi kepegawaian diharapkan dapat berjalan dengan baik.

Adapun perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2017 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2.2**

**Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Gowa Tahun 2017**

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Target
1	2	3	4	5
MISI 1 » Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara				
1	Peningkatan kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara	1. Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat struktural	Persen	45,57
		2. Persentase pegawai yang telah mengikuti diklat teknis	Persen	6,16
2	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan jenjang kepangkatan	Persen	92
3	Meningkatnya disiplin pegawai ASN	Proporsi PNS dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada kategori baik	Persen	92
4	Terpenuhinya hak-hak kepegawaian ASN	1. Persentase penanganan terhadap usulan penghargaan pegawai	Persen	92
		2. Persentase penanganan terhadap Izin / Cuti dan pensiun pegawai	Persen	92
MISI 2 » Peningkatan Pelayanan Kepegawaian yang Transparan dan Akuntabel				
5	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	Persen	65
6	Tersedianya sistem aplikasi data kepegawaian yang memadai	Ratio ketersediaan aplikasi pada setiap layanan data kepegawaian	Persen	57,14







## C. PERENCANAAN ANGGARAN

Kebijakan tahun 2017, target realisasi dapat disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 2.3**  
**Target Realisasi Anggaran Tahun 2017**

No.	Program	Kegiatan	Target	Satuan	Anggaran (Rp)
1	2	3	4	5	6
<b>1.</b>	<b>Pelayanan Umum Administrasi Perkantoran</b>				<b>332.749.684,00</b>
		Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan Listrik	100	%	11.800.000,00
		Penyediaan jasa pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan dinas / Operasional	100	%	1.800.000,00
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	100	%	1.410.000,00
		Penyediaan peralatan dan Perlengkapan kantor	100	%	4.735.000,00
		Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	100	%	3.600.000,00
		Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi Dalam dan Luar daerah	100	%	209.618.770,00
		Penyediaan Jasa Administrasi Ketatausahaan Kantor	100	%	99.785.914,00
<b>2.</b>	<b>Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>				<b>261.027.000,00</b>
		Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	100	%	159.090.000,00
		Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	100	%	8.000.000,00
		Pemeliharaan rutin / berkala kendaraan dinas / Operasional	100	%	82.177.000,00
		Pemeliharaan rutin / berkala perlengkapan gedung Kantor	100	%	11.760.000,00
<b>3.</b>	<b>Peningkatan Disiplin Aparatur</b>				<b>30.000.000,00</b>
		Pengadaan Pakaian Khusus Hari-Hari tertentu	100	%	30.000.000,00
<b>4.</b>	<b>Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>				<b>112.654.500,00</b>
		Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional	100	%	7.694.400,00
		Pendidikan dan Pelatihan Teknis	100	%	102.460.100,00
		Proses Seleksi Penetapan PNS Rekomendasi Izin Belajar dan Tugas Belajar	100	%	2.500.000,00





<b>5.</b>	<b>Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</b>				<b>43.833.999,48</b>
		Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi SKPD	100	%	43.833.999,48
		Updating dan Analisis Data Kepegawaian	100	%	98.793.996,00
<b>6.</b>	<b>Pendidikan Kedinasan</b>				<b>862.990.800,00</b>
		Pendidikan Penjenjangan Struktural Tk.IV	100	%	807.542.500
<b>7.</b>	<b>Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Bidang Mutasi</b>				<b>355.891.800,00</b>
		Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	100	%	70.321.800,00
		Seleksi Pengangkatan dan Penempatan menjadi CPNS	100	%	285.570.000,00
<b>8.</b>	<b>Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai</b>				<b>124.905.310,00</b>
		Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi	100	%	42.022.240,00
		Proses Penanganan Kasus-Kasus Disiplin, Cuti dan Perizinan PNS	100	%	20.804.310,00
		Pemberhentian dan Pensiun	100	%	63.078.760,00
<b>9.</b>	<b>Pengembangan Data dan Informasi</b>				<b>111.787.197,00</b>
		Penyusunan Dokumen Sistem dan Mekanisme Layanan Kepegawaian	100	%	42.208.000,00
		Pengumpulan, Updating dan Analisis Data Kepegawaian	100	%	69.579.197,00
<b>Jumlah</b>			<b>100</b>	<b>%</b>	<b>2.235.840.290,48</b>





### BAB III

## AKUNTABILITAS KINERJA

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini disusun untuk memenuhi ketentuan yang diatur oleh Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata Cara Review Atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah dengan mengacu pada SK LAN Nomor 239/6/8/2003 dengan terlebih dahulu menetapkan indikator-indikator kinerja, yaitu *input* (masukan), *output* (keluaran), *outcome* (hasil). Sedangkan indikator *benefit* (manfaat) dan *impact* (dampak) belum bisa diukur pada tahun yang bersangkutan. Pengukuran kedua indikator tersebut tidak dapat diimplementasikan hanya pada satu kegiatan saja, karena sangat terkait dengan kegiatan lainnya. Selain itu, untuk pengukuran kedua indikator tersebut menggunakan metode penilaian tersendiri yang terkait dengan evaluasi kebijakan setelah terlebih dahulu membangun sistem pengumpulan data secara memadai.

Secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa telah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang diwujudkan dalam tingkat keberhasilan pencapaian sasaran. Hal ini dapat dilihat dari pemenuhan indikator kinerja dari setiap program kerja yang ditetapkan untuk masing-masing sasaran tersebut.

### A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu metode evaluasi kinerja dan metode pembandingan capaian sasaran. Metode evaluasi kinerja dilakukan dengan menggunakan formulir PKK (Pengukuran Kinerja Kegiatan) dan PPK (Perbandingan Pengukuran Kinerja). Perbandingan dilakukan dengan melihat rencana dan realisasi untuk masing-masing indikator kinerja kegiatan. Metode ini terutama akan bermanfaat untuk





melakukan evaluasi internal atas kelemahan-kelemahan yang terjadi dalam organisasi dalam pelaksanaan suatu kegiatan.

Metode perbandingan pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara rencana kinerja (*performance plan*) yang diinginkan dengan realisasi kinerja (*performance result*) yang dicapai organisasi. Selanjutnya akan dilakukan analisis terhadap penyebab terjadinya celah kinerja (*performance gap*) yang terjadi serta tindakan perbaikan yang diperlukan dimasa mendatang. Metode ini terutama bermanfaat untuk memberikan gambaran kepada pihak-pihak eksternal tentang sejauh mana pelaksanaan misi organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Pengukuran atas capaian indikator kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa tahun 2017 setelah evaluasi menunjukkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Capaian Indikator Kinerja BKPSDM Gowa Tahun 2017**

No.	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	KONDISI AWAL TAHUN 2016	TAHUN 2017			Target Akhir RPJMD 2021	Kinerja (Naik/ Turun)
				TARGET (%)	REALISASI (%)	CAPAIAN (%)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Tujuan : Terpenuhiya Penempatan dalam Jabatan sesuai dengan Kompetensi</b>								
<b>A.</b>	<b>Sasaran Strategis 1 : Peningkatan kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara</b>							
1	Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat struktural	%	41,08	45,57	37,91	83,19	63,52	Turun
2	Persentase pegawai yang telah mengikuti diklat teknis	%	5,71	6,16	7,11	115,49	7,94	Naik
<b>B.</b>	<b>Sasaran Strategis 2 : Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi</b>							
3	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan jenjang kepangkatan	%	100	92	100	108,70	100	Naik
<b>Tujuan : Terpenuhiya Hak dan Kewajiban Pegawai ASN</b>								
<b>C.</b>	<b>Sasaran Strategis 3 : Meningkatnya disiplin pegawai ASN</b>							
4	Proporsi PNS dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada kategori baik	%	99,97	92	99,90	108,58	100	Naik
<b>D.</b>	<b>Sasaran Strategis 4 : Terpenuhiya hak-hak kepegawaian ASN</b>							
5	Persentase penanganan terhadap Izin / Cuti dan Pensiun pegawai	%	113,09	92	104,59	113,68	98	Naik
6	Persentase penanganan terhadap usulan penghargaan pegawai	%	97,98	92	113,47	123,34	98	Naik





Tujuan : Meningkatkan pelayanan kepegawaian yang tepat, cepat dan akurat									
E.	Sasaran Strategis 5 : Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi Kepegawaian								
	7	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	%	65,33	65	66,48	102,28	85	Naik
F.	Sasaran Strategis 6 : Tersedianya sistem aplikasi data kepegawaian yang memadai								
	8	Ratio ketersediaan aplikasi pada setiap layanan data kepegawaian	%	42,86	57,14	57,14	100	100	Naik

### ➤ Evaluasi dan Analisis atas Pencapaian Kinerja

Secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa telah melaksanakan fungsinya sebagai penyelenggara pelayanan teknis administrasi umum dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia dengan baik dan proporsional sehingga dapat menciptakan kesatuan gerak dan langkah dalam suatu rantai kerja kedinasan dalam rangka penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan daerah.

Rincian capaian kinerja program dan kegiatan yang memuat target, realisasi dan capaian indikator kegiatan dengan penjelasan capaian untuk setiap sasaran strategis adalah sebagai berikut :

**Tujuan 1 »** *Terpenuhinya Penempatan dalam Jabatan sesuai dengan Kompetensi.*







Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur sipil Negara dapat diperoleh melalui pengalaman pekerjaan dan diklat. Untuk itu, dalam pencapaian sasaran strategis ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa mengidentifikasi 2 (dua) Indikator Kinerja Sasaran, dimana salah satu indikator kinerja tersebut merupakan Indikator Kinerja Utama (IKU), yang masing-masing pencapaiannya ditabulasikan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3.2**  
**Capaian Indikator Kinerja pada Sasaran Startegis 1 BKPSDM**

No.	INDIKATOR SASARAN	TARGET (%)	REALISASI (%)	CAPAIAN (%)
1	2	3	4	5
1	Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat struktural	45,57	37,91	83,19
2	Persentase pegawai yang telah mengikuti diklat teknis	6,16	7,11	115,49
Rata - rata Capaian lindikator Kinerja Sasaran Strategis 1				100,09

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan bahwa pejabat struktural yang telah menduduki jabatan belum seluruhnya telah memiliki sertifikat diklat PIM II, III, IV, bahkan indikasi tidak mencapai target, hal ini terjadi karena faktor pembagi terhadap target sasaran bertambah seiring bertambahnya jumlah formasi jabatan struktural karena dipengaruhi oleh pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 11 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Gowa Tahun 2016 Nomor 11), lebih jelasnya seperti pada tabel dibawah ini :





**Tabel 3.2.1**  
**Analisis Capaian Indikator Kinerja Sasaran / IKU**

NO	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2017
1	2	4
1	Jumlah Formasi Jabatan Struktural	1.155 Formasi
2	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat struktural tahun berjalan : - Diklat PIM III - Diklat PIM IV	2 Orang 40 Orang
3	Jumlah pejabat struktural yang telah mengikuti diklat struktural (akumulasi)	406 Orang
4	Jumlah Pejabat Struktural	1071 Orang
	Target Indikator Kinerja Utama	45,57 %
	Realisasi Indikator Kinerja Utama	37,91 %
	Capaian Indikator Kinerja Utama	83,19 %

**Tabel 3.2.2**  
**Analisis Capaian Indikator Kinerja Sasaran**

NO	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2017
1	2	4
1	Jumlah Pegawai Kabupaten Gowa	7.759 Orang
2	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat teknis 2017	40 Orang
3	Jumlah pegawai yang telah mengikuti diklat teknis (akumulasi)	552 Orang
	Target Indikator Kinerja Sasaran	6,16 %
	Realisasi Indikator Kinerja Sasaran	7,11 %
	Capaian Indikator Kinerja Sasaran	115,49 %





Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset utama dan terpenting dalam suatu organisasi, begitupun dalam pemerintahan, SDM menduduki peranan terpenting. Pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kemampuan SDM dengan kebutuhan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif.

Dalam pelaksanaan agenda reformasi birokrasi, profesionalisme PNS sangatlah diperlukan untuk dapat meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat. Profesionalisme PNS tersebut sangat terkait dengan penguasaan kompetensi yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan tugas jabatan dalam sebuah organisasi birokrasi.

Capaian indikator kinerja dari sasaran ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.3**  
**Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 2 BKPSDM**

No.	INDIKATOR SASARAN	TARGET (%)	REALISASI (%)	CAPAIAN (%)
1	2	3	4	5
1	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan jenjang kepangkatan	92	100	108,70
Rata - rata Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 2				108,70

Penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertujuan untuk menempatkan SDM yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, melalui proses promosi dan rotasi secara *fair* dan *objektif*.

Penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja dan kinerja pegawai yang merupakan factor penting dalam organisasi karena dapat berimplikasi terhadap pencapaian visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi pemerintahan. Dampak dari penempatan pegawai pada suatu posisi tanpa memperhatikan kompetensi yang bersangkutan, akan menghasilkan suatu kinerja yang hasilnya tidak akan mencapai sasaran yang diinginkan dan bahkan pada akhirnya bisa menjadi kontra produktif.





Pencapaian target Indikator Kinerja pada sasaran strategis 2 ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.3.1**  
**Analisis Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 2 BKPSDM**

NO	JABATAN TERISI SESUAI JENJANG KEPANGKATAN	TAHUN 2017
1	2	4
1	Jumlah Formasi Jabatan Struktural	1155 Formasi
2	Jumlah Formasi struktural yang terisi	1071 Formasi
3	Formasi struktural yang terisi dan memenuhi persyaratan kepangkatan	1071 Formasi
Target Indikator Kinerja Sasaran		92 %
Realisasi Indikator Kinerja Sasaran		100 %
Capaian Indikator Kinerja Sasaran		108,70 %

**Tujuan 2 »** *Terpenuhinya Hak dan Kewajiban Pegawai ASN*



Dalam pencapaian sasaran strategis ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa mengidentifikasi proporsi PNS dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada kategori baik atau pegawai yang tidak sedang dalam hukuman sanksi sebagai salah satu Indikator Kinerja Utama (IKU), yang masing-masing pencapaiannya ditabulasikan dalam tabel dibawah ini :





**Tabel 3.4**  
**Capaian Indikator Kinerja Utama pada Sasaran Strategis 3 BKPSDM**

No.	INDIKATOR SASARAN	TARGET (%)	REALISASI (%)	CAPAIAN (%)
1	2	3	4	5
1	Proporsi PNS dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada kategori baik	90	99,90	111
Rata - rata Capaian IKU Sasaran Strategis 3				111

Adapun pegawai ASN yang mendapat hukuman Disiplin tersebut adalah sejumlah 8 orang pegawai ASN mendapatkan hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan pangkat / gaji berkala selama I (satu) tahun disebabkan karena pelanggaran disiplin pegawai ASN sesuai Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010.

Uraian selengkapnya seperti pada tabel 3.4 berikut :

**Tabel 3.4.1**  
**Analisis Capaian Indikator Kinerja Utama pada Sasaran 3 BKPSDM**

NO	PEGAWAI YANG MENDAPAT HUKUMAN DISIPLIN	TAHUN 2017
1	2	4
1	Jumlah Pegawai Kabupaten Gowa	7.759 Orang
2	Jumlah pegawai yang mendapat hukuman disiplin	8 Orang
3	Jumlah pegawai dengan SKP kategori baik	7.751 Orang
Target IKU		90 %
Realisasi IKU		99,90 %
Capaian IKU		111 %





Dalam pencapaian sasaran strategis ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa mengidentifikasi 2 (dua) Indikator Kinerja Sasaran, yang pencapaiannya ditabulasikan dalam tabel 3.5 dibawah ini :

**Tabel 3.5**  
**Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 4 BKPSDM**

No.	INDIKATOR SASARAN	TARGET (%)	REALISASI (%)	CAPAIAN (%)
1	2	3	4	5
1	Persentase penanganan terhadap Izin/Cuti dan pensiun pegawai	92	104,59	113,68
2	Persentase penanganan terhadap usulan penghargaan pegawai	92	113,47	123,34
Rata - rata Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 4				118,51

Indikator persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hak-hak kepegawaian yang diukur adalah jumlah pegawai yang memperoleh surat izin cuti dan pension serta jumlah PNS yang memperoleh penghargaan satya lancana karya satya yang telah dievaluasi dan diverifikasi keabsahan berkas sebelum diajukan.

Capaian indikator dengan target yang telah ditentukan sebelumnya dapat dilihat pada tabel 3.5.1 dibawah ini :







**Tabel 3.5.1**  
**Analisis Capaian Indikator Kinerja**

No.	JENIS IZIN / CUTI TAHUN 2016	USULAN	TERPENUHI	CAPAIAN (%)
1	2	3	4	5
1	Cuti Tahunan	66 Org	66 Org	100
2	Cuti Bersalin	53 Org	53 Org	100
3	Cuti alasan penting/besar (nikah, CLTN, Umroh, Haji)	3 Org	3 Org	100
4	Izin / Cuti Lain-lain	74	74 Org	100
5	Cuti Sakit	-	2 Org	100
6	Cerai	-	7 Kasus	100
<b>Jumlah</b>		<b>196</b>	<b>205</b>	<b>104,59</b>

Sedangkan capaian indikator dengan target penerima penghargaan Satya Lancana Karya Satya dapat dilihat pada tabel 3.5.2 dibawah ini :

**Tabel 3.5.2**  
**Analisis Capaian Indikator Kinerja Sasaran**

No.	JUMLAH PENERIMA PENGHARGAAN TAHUN 2016	TARGET	TERPENUHI	CAPAIAN (%)
1	2	3	4	5
1	Jumlah penerima Satya Lancana Karya Satya	349 Org	396 Org	113,47
<b>Jumlah</b>		<b>349 Org</b>	<b>396 Org</b>	<b>113,47</b>
<b>Rata - rata Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 4</b>				<b>113,47</b>

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa capaian target penerima penghargaan Satya Lancana Karya Satya melebihi dari target, yaitu : 113,47 %.

Hal ini berdasarkan data pegawai yang diusulkan untuk mendapatkan penghargaan sebanyak 349 orang, berkas usulan yang masuk dan terpenuhi atau disetujui sebanyak 396 berkas.





**Tujuan 3 »** *Meningkatkan pelayanan kepegawaian yang tepat, cepat dan akurat*



Sesuai Amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, maka BKPSDM sebagai lembaga pelayanan publik, berorientasi pada kepuasan masyarakat/pelanggan melalui pengukuran kepuasan pelayanan, dimana masyarakat yang dimaksud adalah PNS Kabupaten Gowa.

Survey dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada pegawai yang datang ke Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Gowa untuk menilai dan mengukur kualitas pelayanan BKPSDM Kabupaten Gowa berdasarkan persepsi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Gowa selaku pengguna jasa layanan publik pada BKPSDM Kabupaten Gowa, dengan jumlah sampel minimal 5% dari total jumlah pegawai struktural 3.731 orang, yaitu : 187 orang, namun pada pelaksanaan ditetapkan 50 sampel per bidang sehingga total sampel menjadi 250 orang.

Kuesioner kepuasan pegawai dilingkungan Pemerintah Kabupaten Gowa terdiri atas pengukuran terhadap :





Hasil dari kuesioner tersebut menyatakan bahwa kepuasan pelanggan pada pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa mencapai 66,48 % yang berada pada interval mutu pelayanan cukup puas, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.6**  
**Nilai Mutu Pelayanan dengan Kinerja BKPSDM**

No	Nilai Interval	Mutu Pelayanan	Kinerja BKPSDM
1	20 ~ 36	Sangat tidak puas	Target : 65 %
2	37 ~ 52	Tidak puas	Realisasi : 66,48 %
3	53 ~ 68	Cukup Puas	Capaian IKS : 102,28 %
4	69 ~ 84	Puas	
5	85 ~ 100	Sangat Puas	

Dengan demikian, bila dibandingkan antara kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan, maka persentase capaian kinerja 102,28 %.

Kepuasan pelanggan pada pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa sebesar 66,48 % menunjukkan bahwa masih banyak pelanggan pelayanan yang masih kurang puas dengan kondisi yang ada. Adapun hal yang menjadi permasalahan adalah :





1. Fasilitas sarana prasarana pelayanan yang kurang memadai;
2. Waktu pelayanan dianggap masih lama;
3. Sikap pegawai yang kurang ramah;
4. Mekanisme pelayanan yang masih panjang.

Tindakan koreksi untuk mengatasi hal tersebut antara lain :

1. Optimalisasi penggunaan barang inventaris kantor dan penataan tempat pelayanan dengan kondisi yang lebih baik;
2. Peningkatan produktivitas seluruh pegawai supaya bisa mengoptimalkan waktu pengerjaan disemua bidang;
3. Menata prosedur kerja agar lebih efektif dan efisien;
4. Melaksanakan pelatihan atau bimtek kepada para pegawai untuk meningkatkan kapasitas, kapabilitas, kompetensi dan integritas.

Pelaksanaan survey secara face to face interview menggunakan panduan Pertanyaan berupa kuesioner kepada para pengunjung dengan jumlah sampel sebanyak 250 orang,.

Hasil survey menyatakan bahwa :

1. Dalam hal pengetahuan umum sebagian besar Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Gowa telah mengetahui dan cukup memahami layanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Gowa;
2. Dalam hal syarat dan prosedur, terdapat beberapa hal yang sulit dipenuhi, diantaranya :
  - a. Persyaratan yang dirasakan masih sulit adalah pada urusan pemberhentian pegawai, perumusan standar pemberian kesejahteraan PNS dan penghargaan bagi PNS yang berprestasi;
  - b. Prosedur yang masih dirasakan sulit dipenuhi, antara lain pemberian ijin belajar, ujian seleksi penyesuaian kenaikan pangkat PNS dan penyelenggaraan penanganan kasus dan pembinaan pelanggaran disiplin.
3. Sosialisasi informasi oleh BKPSDM Kabupaten Gowa selama ini dinilai sudah berjalan cukup baik;
4. Media informasi berbasis teknologi, masih perlu dikembangkan lagi;





5. Koordinasi, konsultasi dan pengaduan telah berjalan baik dan cukup bermanfaat menyelesaikan masalah, meski penjelasan rinci tentang syarat dan prosedur belum sepenuhnya berjalan secara baik;
6. Sarana dan prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dinilai cukup memenuhi kriteria, hanya saja ruangan tiap-tiap bidang dinyatakan terlalu sempit.



Dalam pencapaian sasaran strategis ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa mengidentifikasi 1 (satu) Indikator Kinerja Sasaran, yang pencapaiannya ditabulasikan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3.7**  
**Capaian Indikator Kinerja pada Sasaran Strategis 6 BKPSDM**

No.	INDIKATOR SASARAN	TARGET (%)	REALISASI (%)	CAPAAN (%)
1	2	3	4	5
1	Ratio ketersediaan aplikasi pada setiap layanan data kepegawaian	42,86	42,86	100
Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 6				100





Sistem aplikasi sangat berpengaruh terkait dengan tingkat akurasi data kepegawaian, karena sangat membantu dalam hal kelengkapan dan kebenaran komponen data pegawai. Jika sistem kepegawaian tidak berjalan dengan baik, tentu akan kesulitan dalam perencanaan manajemen kepegawaian dan pengambilan kebijakan dalam pengembangan dan pembinaan PNS karena ketidakakuratan data.

Untuk itu, dalam rangka melaksanakan kebijakan pengembangan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi, BKPSDM melaksanakan peningkatan kualitas pengelolaan dokumentasi data melalui pengelolaan, pemeliharaan dan penyimpanan arsip kepegawaian secara fisik dan elektronik.

Sistem aplikasi pada BKPSDM Kabupaten Gowa telah terealisasi 4 (empat) sistem dari target 7 aplikasi utama, sistem aplikasi yang dibuat pada tahun 2017 yaitu sistem aplikasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Online yang akan difungsikan maksimal pada tahun 2018 sebagai dasar penilaian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). 3 (tiga) sistem aplikasi yang telah ada sebelumnya adalah *SIM SURAT*, *SIMPEG* dan *SIPAKAINGA* yang merupakan aplikasi berbasis web untuk pengelolaan data pegawai, dan telah dirancang ulang agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi dengan mengupgrade menjadi sistem online agar dapat diakses dengan mudah, kapan dan dimana saja.

#### ➤ Strategi Pemecahan Masalah

Pada Tahun Anggaran 2016, Program dan Kegiatan mencapai 96,67 % dalam realisasi pencapaian fisik dan keuangan. Sebagai wujud tindak lanjut dalam rangka pencapaian kinerja yang lebih baik dimasa mendatang, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa menetapkan strategi-strategi sebagai berikut :

- *Meningkatkan kualitas perencanaan kegiatan dengan mengacu pada Renstra, Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) atau Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM).*
- *Meningkatkan kemampuan dan profesionalisme pengelola kegiatan agar capaian kinerja dapat ditingkatkan.*







- *Menyempurnakan implementasi anggaran berbasis kinerja agar seluruh kegiatan dapat dinilai kinerjanya secara tepat.*
- *Meningkatkan pengendalian dan pengawasan pelaksanaan kegiatan.*
- *Meningkatkan koordinasi dalam pengelolaan sumber dana.*
- *Pejabat yang ditunjuk sebagai pelaksana kegiatan kiranya menyusun jadwal pelaksanaan kegiatan segera setelah program dan kegiatan ditetapkan.*

## **B. REALISASI ANGGARAN**

Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa tahun 2017 dibiayai dengan anggaran yang tertuang dalam APBD Tahun 2017 yang disahkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 12 Tahun 2016 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Gowa Tahun Anggaran 2017 dan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 08 Tahun 2017 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Gowa Tahun Anggaran 2017 (Lembaran Daerah Kabupaten Gowa Tahun 2017 Nomor 8).

Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa tahun 2017, secara garis besarnya terdiri dari dua bagian yaitu Belanja Langsung dan Belanja Tidak Langsung. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya melalui program dan kegiatan didukung oleh Dana Operasional yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Gowa sebesar Rp. 5.511.844.947,48,- (*Lima Milyar Lima Ratus Sebelas Juta Delapan Ratus Empat Puluh Empat Ribu Sembilan Ratus Empat Puluh Tujuh koma Empat Puluh Delapan Rupiah*), dimana garis besar APBD tahun 2017 dan realisasinya adalah sebagai berikut :

### **Anggaran (APBD)**

- |                          |                        |
|--------------------------|------------------------|
| ▪ Belanja Tidak Langsung | Rp. 3.276.004.657,00,- |
| ▪ Belanja Langsung       | Rp. 2.235.840.290,48,- |





Belanja Langsung terdiri dari :

- *Belanja Pegawai* *Rp. 400.356.500,00,-*
- *Belanja Barang dan Jasa* *Rp. 1.668.983.790,48,-*
- *Belanja Modal* *Rp. 166.500.000,00,-*

#### Realisasi Anggaran :

Dari total jumlah anggaran belanja langsung yang tersedia sebesar Rp. 2.235.840.290,48,- terealisasi sebesar Rp. 2.224.799.225,00,- (*Dua Milyar Dua Ratus Dua Puluh Empat Juta Tujuh Ratus Sembilan Puluh Sembilan Ribu Dua Ratus Dua Lima Rupiah*).

Sehingga sisa anggaran pada Per 31 Desember 2017 adalah sebesar ***Rp. 11.041.065,48,-***.

Dari uraian anggaran per kegiatan berdasarkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Gowa Tahun 2017 untuk mendukung kegiatan operasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.8**

#### **Pagu dan Realisasi Anggaran BKPSDM Kab.Gowa Tahun 2017**

No.	PROGRAM / KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN (Rp.)	JUMLAH REALISASI (Rp.)	PERSENTASE (%)
1	2	3	4	5
<b>1</b>	<b>Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>	<b>332.749.684</b>	<b>329.276.425</b>	<b>98,96</b>
1	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	11.800.000	8.542.775	72,40
2	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan dinas/operasional	1.800.000	1.618.000	89,89
4	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	1.410.000	1.410.000	100
5	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	4.735.000	4.735.000	100
6	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	3.600.000	3.600.000	100
7	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	209.618.770	209.586.800	99,98
8	Penyediaan Jasa Administrasi Ketatausahaan Kantor	99.785.914	99.783.850	99,99
<b>2</b>	<b>Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>261.027.000</b>	<b>261.027.000</b>	<b>100</b>
1	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	159.090.000	159.090.000	100
2	Pengadaan peralatan gedung kantor	8.000.000	8.000.000	100
3	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	82.177.000	82.177.000	100
4	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	11.760.000	11.760.000	100





<b>3</b>	<b>Peningkatan Disiplin Aparatur</b>	<b>30.000.000</b>	<b>30.000.000</b>	<b>100</b>
	1 Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	30.000.000	30.000.000	100
<b>4</b>	<b>Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</b>	<b>137.506.822</b>	<b>137.202.800</b>	<b>99,78</b>
	1 Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	43.833.999,48	43.830.900	99,99
<b>5</b>	<b>Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Pemkab. Gowa</b>	<b>112.654.500</b>	<b>112.639.500</b>	<b>99,99</b>
	1 Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional	7.694.400	7.679.400	99,81
	2 Pendidikan dan Pelatihan Teknis	102.460.100	102.460.100	100
	3 Proses Seleksi Penetapan PNS Rekomendasi Izin Belajar dan Tugas Belajar	2.500.000	2.500.000	100
<b>6</b>	<b>Pendidikan Kedinasan</b>	<b>862.990.800</b>	<b>862.939.300</b>	<b>99,99</b>
	1 Pendidikan Perjenjangan Struktural Tk. IV	862.990.800	862.939.300	99,99
<b>7</b>	<b>Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Bidang Mutasi</b>	<b>355.891.800</b>	<b>348.527.300</b>	<b>97,93</b>
	1 Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	70.321.800	65.721.800	93,46
	2 Seleksi Pengangkatan dan Penempatan Menjadi CPNS	285.570.000	282.805.500	99,03
<b>8</b>	<b>Pengembangan Data/Informasi</b>	<b>111.787.197</b>	<b>111.787.100</b>	<b>100</b>
	1 Penyusunan Dokumen Sistem dan Mekanisme Layanan Kepegawaian	42.208.000	42.208.000	100
	2 Pengumpulan, Updating dan Analisis Data Kepegawaian	69.579.197	69.579.100	99,99
<b>9</b>	<b>Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>	<b>124.905.310</b>	<b>124.771.700</b>	<b>99,89</b>
	1 Pemberian Penghargaan Bagi PNS Yang Berprestasi	41.022.240	40.893.700	99,69
	2 Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	20.804.310	20.803.300	99,99
	3 Pemberhentian dan Pensiun	63.078.760	63.074.700	99,99
<b>J U M L A H</b>		<b>2.235.840.290,48</b>	<b>2.224.799.225,00</b>	<b>99,51</b>

### 1) Analisis Efektivitas

*Efektivitas* adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target telah tercapai, dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya. Secara umum dapat disimpulkan bahwa anggaran yang digunakan cukup efektif terhadap capaian kinerja organisasi dimana dengan anggaran dibawah 100% dapat menghasilkan kinerja 100 % atau lebih seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini :





**Tabel 3.9**  
**Efektivitas Anggaran terhadap Capaian Sasaran Tahun 2017**

NO	SASARAN	% CAPAIAN KINERJA	ANGGARAN		
			PAGU ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	% REALISASI
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	102,28	667.610.683,48	664.134.325,48	99,48
2	Meningkatnya disiplin pegawai ASN	111	6.934.770,00	6.934.433,33	99,99
3	Terpenuhinya hak-hak kepegawaian ASN	118,51	117.970.540,00	117.837.266,67	99,89
4	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	99,34	975.645.300,00	975.578.800,00	99,99
5	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi	108,70	355.891.800,00	348.527.300,00	97,93
6	Tersedianya sistem aplikasi data kepegawaian yang memadai	100	111.787.197,00	111.787.100,00	99,99
JUMLAH		123,31	2.235.840.290,48	2.224.799.225,00	99,51

## **2) Analisis Efisiensi**

*Efisiensi* anggaran menunjukkan bagaimana sasaran dengan indikator yang dirumuskan telah berhasil dicapai dengan memanfaatkan sumber daya/input tertentu.

Semakin tinggi jumlah sumber daya yang dikeluarkan untuk mencapai keluaran tertentu, maka efisiensinya akan semakin rendah. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah sumber daya yang dihabiskan untuk mencapai sasaran, maka efisiensi anggarannya akan semakin tinggi.

Pencapaian kinerja dan anggaran pada tahun 2017 secara umum menunjukkan tingkat efisiensi anggaran yang sangat tinggi. Hal ini bisa dilihat bahwa keseluruhan sasaran menunjukkan realisasi anggarannya lebih kecil daripada realisasi kinerjanya. Ini bisa bermakna bahwa secara umum, pencapaian kinerja dari aspek program telah dicapai dengan cara yang efisien karena realisasi anggarannya lebih kecil daripada yang ditargetkan dan juga lebih kecil daripada realisasi capaian kinerjanya. Banyaknya sasaran yang berhasil dicapai dengan sumber daya yang efisien menunjukkan bahwa efisiensi anggaran telah mencapai tingkat yang tinggi ataupun sangat tinggi. Kondisi ini sejalan dengan prinsip pengelolaan anggaran publik dan lebih jauh, juga sejalan dengan prinsip pemerintahan





yang baik, yang salah satunya adalah pengelolaan sumber daya anggaran yang efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran pembangunan.

Meski salah satu Indikator Kinerja Sasaran ada yang kurang efisien dari segi penggunaan anggaran, hal ini terjadi karena faktor pembagi terhadap target sasaran bertambah seiring bertambahnya jumlah formasi jabatan structural karena dipengaruhi oleh pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 11 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Gowa Tahun 2016 Nomor 11), lebih jelasnya seperti pada table dibawah ini :

**Tabel 3.10**  
**Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Tahun 2017**

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN KINERJA	% PENYERAPAN ANGGARAN	% TINGKAT EFISIENSI
1	2	3	4	5	6
1	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	1. Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat struktural	83,19	99,99	-16,80
		2. Persentase pegawai yang telah mengikuti diklat teknis	115,49	100	15,49
2	Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan jenjang kepangkatan	108,70	97,93	10,77
3	Meningkatnya disiplin pegawai ASN	Proporsi PNS dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada kategori baik	111	99,99	11,01
4	Terpenuhi hak-hak kepegawaian ASN	1. Persentase penanganan terhadap usulan penghargaan pegawai	123,34	99,69	23,65
		2. Persentase penanganan terhadap Izin / Cuti dan Pensiun pegawai	113,68	99,88	13,80
5	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	102,28	99,48	2,80
6	Tersedianya sistem aplikasi data kepegawaian yang memadai	Ratio ketersediaan aplikasi pada setiap layanan data kepegawaian	100	99,99	0,01





## BAB IV

# P E N U T U P

### A. KESIMPULAN

Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa tahun 2017 ini merupakan wujud pertanggungjawaban atas pengelolaan sumber daya publik yang diamanatkan kepada organisasi, juga laporan akuntabilitas kinerja merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja dimasa datang. Seiring dengan itu, LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa merupakan tindak lanjut atas Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2017 ini disesuaikan dengan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2016-2021 yang telah ditetapkan terutama dalam penentuan tujuan, sasaran, kebijakan dan program kerja.

Dengan tersusunnya dokumen LAKIP ini, dapat disimpulkan :

- a. LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2017 ini menyajikan hasil pengukuran, evaluasi dan analisis pencapaian sasaran strategis terhadap 9 (Sembilan) program mencakup 24 (dua puluh empat) kegiatan.







- b. Berdasarkan hasil analisis terhadap 9 (sembilan) program strategis menunjukkan bahwa delapan program tersebut dapat mencapai hasil yang baik dengan merujuk pada capaian kinerja tiap kegiatan sebelumnya yang secara langsung dan tidak langsung telah memberi kontribusi terhadap realisasi anggaran dan capaian program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hal ini ditandai dengan terpeliharanya pembinaan karir melalui pengangkatan dan penempatan PNS pada jabatan tertentu sesuai dengan kemampuan dan aturan yang berlaku, terselenggaranya kesinambungan peningkatan kesejahteraan pegawai berupa pemberian penghargaan Satya Lencana Karya Satya bagi pegawai yang menunjukkan pengabdian dan prestasi kerja yang baik. Disertai kontribusi yang positif dengan meningkatnya kemampuan teknis pegawai dalam bidang keahlian tertentu untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pada masing-masing satuan kerja.

## **B. SARAN-SARAN**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan adalah :

- a. Penilaian kinerja khususnya pada Bidang Pengembangan SDM pada LAKIP ini baru pada tahap penilaian output, artinya penilaian baru pada jumlah peserta diklat yang telah diselenggarakan, sebab untuk mengukur outcome capaian kinerja Bidang Pengembangan SDM secara menyeluruh diperlukan analisis terhadap kinerja pejabat alumni diklat, baik struktural maupun fungsional yang memiliki kompetensi secara periodik.
- b. Diklat Penjenjangan masih kurang dibandingkan diklat teknis, dimana hal ini harus menjadi bahan perhatian agar kedepan diklat penjenjangan mendapatkan porsi yang cukup.





- c. Diharapkan agar seluruh unit organisasi dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia hendaknya meningkatkan pelayanannya serta tetap fokus pada peningkatan kapasitas, kompetensi dan profesionalisme aparatur, sehingga dapat memberikan daya dukung pada peningkatan kualitas kinerja aparatur.

Semoga laporan ini memberikan arti bagi peningkatan pencapaian kinerja kebijakan dan lebih mendorong upaya untuk mewujudkan cita, citra dan harapan pemerintah dan masyarakat.





# LAMPIRAN ~ LAMPIRAN





# **BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GOWA**

**Jl. Mesjid Raya No. 30 (Komp. Kantor Bupati Gowa ) Sungguminasa Tlp. 0411 880694 Kabupaten Gowa**