

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LKIP) TAHUN 2019**



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LUWU UTARA**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas perkenannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Utara dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2019, sesuai amanat dari Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Secara substantif Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan wadah bagi pelaporan kinerja dalam rangka meningkatkan akuntabilitas dan pencapaian kinerja. Isi dari LKIP pada intinya merupakan uraian pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangan pengelolaan sumberdaya dan kebijaksanaan operasional organisasi dalam rangka pencapaian visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, serta penjelasan tentang kinerja, capaian kinerja dan analisis capaian kinerja.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan media pertanggungjawaban yang dikaitkan dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2016 - 2021, hal ini merupakan wujud dari keinginan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk dapat menyajikan pertanggungjawaban yang transparan dan akuntabel, dalam memenuhi harapan masyarakat yaitu terwujudnya *Clean Government* dan *Good Governance*. Namun demikian kami menyadari masih terdapat kelemahan- kelemahan yang perlu terus ditingkatkan dalam upaya mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Akhir kata, semoga Laporan Kinerja ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pengelolaan dan penataan serta peningkatan kinerja dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan prima terhadap masyarakat.

Masamba, Februari 2020

KEPALA BADAN,



Drs. NURSALIM, M.Si

Pangkat : Pembina Utama Muda

Nip : 19641127 198602 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	1
DAFTAR ISI	3
BAB I PENDAHULUAN	5
1.1 Latar Belakang	5
1.2 Bidang Kewenangan	6
1.3 Tugas Pokok dan Fungsi	7
1.4 Struktur Organisasi.....	7
BAB II PERENCANAAN KINERJA	8
2.1 Rencana Strategis	8
2.2 Visi dan Misi BKPSDM	9
2.3 Arah Kebijakan Umum dan Strategi	11
2.4 Tujuan dan Sasaran	12
2.5 Prioritas Kegiatan	13
2.6 Rencana Kinerja	13
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	14
A. Capaian Kinerja Organisasi.....	14
3.A.1 Kerangka Pengukuran Kinerja	14
3.A.2 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2019.....	17
3.A.3 Perbandingan target dan realisasi kinerja s/d Tahun 2019.....	18
3.A.4 Realisasi kinerja yang mengacu pada target RPJMD.....	26

3.A.5 Strategi pemecahan masalah	28
3.A.6 Efisiensi penggunaan sumber daya.....	28
3.A.7 Analisis program dan kegiatan.....	31
B. Realisasi Anggaran	39
BAB IV PENUTUP	41

LAMPIRAN

- Rencana aksi
- Pengukuran rencana aksi
- Evaluasi rencana aksi
- Tabel Keselarasan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan tuntutan masyarakat dalam rangka mencapai tujuan serta cita-cita berbangsa dan bernegara. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, dan *legitimate* sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Good governance yang dimaksud adalah merupakan proses penyelenggaraan kekuasaan negara dalam melaksanakan penyediaan *public good* and *services* disebut *governance* (pemerintahan atau pemerintahan), sedangkan praktek terbaiknya disebut "*good governance*" (kepemrintahan yang baik). Agar "*good governance*" dapat menjadi kenyataan dan berjalan dengan baik, maka dibutuhkan komitmen dan keterlibatan semua pihak yaitu pemerintah, *private sector* dan masyarakat. *Good governance* yang efektif menuntut adanya "*alignment*" (koordinasi) yang baik dan integritas, profesional serta etos kerja dan moral yang tinggi. Dengan demikian penerapan konsep *good governance* penyelenggaraan kekuasaan pemerintah negara merupakan tantangan tersendiri.

Akuntabilitas didefinisikan sebagai suatu perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Dalam dunia birokrasi, akuntabilitas instansi pemerintah merupakan perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi instansi yang bersangkutan.

(LKIP) dibuat dalam rangka perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada setiap Instansi Pemerintah, berdasarkan suatu sistem akuntabilitas yang memadai.

LKIP juga berperan sebagai alat kendali, alat penilai Kinerja dan alat pendorong terwujudnya *good governance*. Dalam perspektif yang lebih luas, maka LKIP berfungsi sebagai media pertanggungjawaban kepada publik. Semua itu memerlukan dukungan dan peran aktif seluruh lembaga pemerintahan pusat dan daerah serta partisipasi masyarakat.

Bertitik tolak dari RPJMD Kabupaten Luwu Utara Tahun 2016 - 2021, Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dan Renstra BKPSDM Kabupaten Luwu Utara dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah serta 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, penyusunan LKIP Tahun 2019 berdasarkan pada indikator (*inputs, Outputs, dan Outcomes*), juga diatur mengenai metode, mekanisme dan tata cara pelaporannya. Oleh karena itu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Utara yang menjadi laporan kemajuan penyelenggaraan pemerintahan oleh Bupati kepada Presiden ini telah disusun dan dikembangkan sesuai peraturan yang berlaku. Realisasi yang dilaporkan dalam LKIP ini merupakan hasil kegiatan Tahun 2019.

1.2 Bidang Kewenangan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Luwu Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 13 Tahun 2016 tanggal 28 Oktober 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Dalam peraturan daerah disebutkan kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebagai unsur *fungsi penunjang* penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dipimpin oleh seorang Kepala Badan, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

1.3 Tugas dan Fungsi BKPSDM

Tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) membantu Bupati dalam melaksanakan penyusunan dan Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan Pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Luwu Utara mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijaksanaan teknis di bidang kepegawaian dan diklat berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan diklat
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian dan diklat.
4. Pengelolaan administrasi umum meliputi ketatalaksanaan, keuangan, kepegawaian, perlengkapan dan peralatan.
5. Pengelolaan unit pelaksana teknis badan.
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1.4 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 13 Tahun 2016 tanggal 28 Oktober 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah digambarkan dalam tabel sebagai berikut :

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional, global dan tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan pendekatan perencanaan strategis yang jelas dan sinergis, instansi pemerintah lebih dapat menyelaraskan visi dan misinya dengan potensi, peluang, dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerjanya.

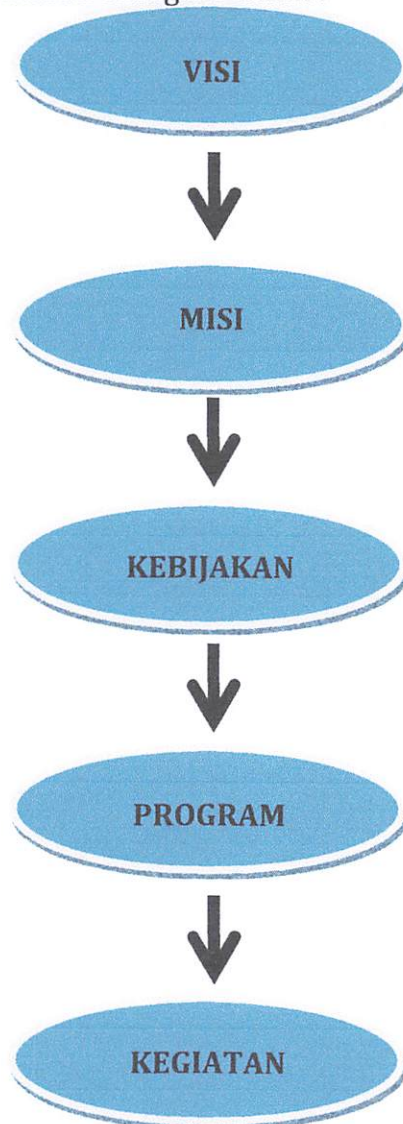
Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Utara ini, mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 8 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Luwu Utara Tahun 2016 – 2021, Rencana Strategis (Renstra) dan berpedoman pada Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Utara yang dijabarkan melalui Peraturan Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 66 Tahun 2019 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Luwu Utara Tahun Anggaran 2019 (Berita Daerah Kabupaten Luwu Utara Tahun 2019 Nomor 67).

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Luwu Utara Tahun 2016– 2021 merupakan Dokumen perencanaan strategis yang disusun dan dirumuskan setiap lima tahun (perencanaan jangka menengah) yang menggambarkan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Program dan kegiatan. RPJMD secara sistematis mengedepankan isu-isu lokal, yang diterjemahkan kedalam bentuk strategi kebijakan dan rencana pembangunan yang terarah, efektif dan berkesinambungan sehingga dapat diimplementasikan secara bertahap sesuai dengan skala prioritas dan kemampuan anggaran pembiayaan. Tujuan penyusunan RPJMD Kabupaten Luwu Utara Tahun 2016 -

2021 adalah untuk menetapkan prioritas program dan kegiatan pembangunan yang strategis selama lima tahun melalui sumber pembiayaan APBD.

2.2. Visi - Misi

Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan alur pikir Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Periode 2016 – 2021 adalah sebagai berikut :



Visi

Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dirumuskan dengan memperhatikan Visi Kepala Daerah yang ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Luwu Utara yaitu *"Luwu Utara Yang Religius dengan Pembangunan Berkualitas dan Merata yang Berlandaskan Kearifan Lokal pada 2021"*.

Berdasarkan visi pembangunan tersebut ditetapkan misi pembangunan Kabupaten Luwu Utara Tahun 2016-2021 sebagai berikut :

1. Mewujudkan masyarakat yang religius, tatakelola pemerintahan yang baik, dan komunitas adat yang berdaya.
2. Mewujudkan derajat kesehatan yang tinggi dan pemenuhan rumah layak huni
3. Mewujudkan pendidikan berkualitas, prestasi kepemudaan, ketahanan budaya
4. Mewujudkan kemandirian ekonomi, iklim investasi dan daya tarik pariwisata
5. Mewujudkan kelestarian lingkungan hidup
6. Mewujudkan penurunan ketimpangan pendapatan dan pemerataan infrastruktur wilayah
7. Mewujudkan ketertiban umum, keamanan yang kondusif dan perlindungan masyarakat

Berdasarkan pada visi dan misitersebut diatas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan Visinya yang sejalan dengan Misi 1 RPJMD 2016-2021 Kab.Luwu Utara sebagai berikut :

Visi : *"Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional, unggul dan berintegritas"*.

Untuk mencapai visi tersebut, maka dijabarkan misi sebagai berikut :

- Misi**
1. Meningkatkan profesional Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas;
 2. Meningkatkan daya saing aparatur sipil negara;
 3. Meningkatkan integritas Aparatur Sipil Negara.

2.3 Arah Kebijakan Umum dan Strategi

Berdasarkan Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Utara, diambil beberapa **kebijakan umum** untuk mewujudkan visi dan misi maka kebijakan yang akan ditempuh untuk menetapkan program dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi adalah sebagai berikut :

1. Mengikutsertakan ASN dalam berbagai pendidikan formal dan non formal untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya;
2. Menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi yang terakreditasi;
3. Penegakan kedisiplinan ASN;
4. Menegakkan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
5. Menyusun Formasi CPNS berdasarkan kebutuhan daerah;
6. Mengembangkan sistem pelayanan administrasi kepegawaian berbasis teknologi informasi dan komunikasi; dan
7. Menyusun laporan keuangan dan laporan capaian kinerja pelayanan dibidang kepegawaian.

Oleh karena itu, dalam menghadapi tantangan pembangunan yang dihadapi disusun **strategi** untuk mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan secara konseptual, analitik, rasional dan komperhensif. Berdasarkan pemahaman tersebut, maka strategi untuk mencapai tujuan diatas adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan sistem manajemen sumberdaya aparatur berbasis kompetensi;
2. Menempatkan ASN sesuai kualifikasi pendidikan yang dimiliki;
3. Menerapkan sistem absensi secara komputerisasi;
4. Penjatuhan hukuman disiplin;
5. Perekrutan CPNS yang memiliki kualifikasi sesuai dengan formasi yang dipersyaratkan;
6. Meningkatkan kualitas pengelolaan dan administrasi kepegawaian berdasarkan fungsi pelayanan yang diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi; dan

7. Menyediakan informasi, data, laporan keuangan dan capaian kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah.

Dengan strategi di atas diharapkan akan bermuara pada peningkatan efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mewujudkan visi *"Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional, unggul dan berintegritas"*.

2. 4. Tujuan dan Sasaran

Tujuan

Tujuan adalah sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisa strategik. Tujuan tidak harus dinyatakan dalam bentuk kuantitatif, tetapi harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai di masa mendatang. Sebagaimana visi dan misi yang telah ditetapkan, untuk keberhasilan tersebut perlu ditetapkan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Utara.

Tujuan jangka menengah pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Luwu Utara untuk mewujudkan Misi Kesatu RPJMD Kab. Luwu Utara adalah terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional.

Sasaran

Adapun sasaran yang hendak dicapai organisasi adalah "Meningkatnya manajemen kepegawaian berbasis system merit" dengan indikator sasaran sebagai berikut :

1. Persentase aparatur yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai syarat jabatan;
2. Persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS;
3. Persentase aparatur yang mencapai nilai prestasi kerja minimal baik.

2.5 Prioritas Kegiatan

Prioritas kegiatan Tahun 2019 adalah sebagai berikut :

1. Program Pendidikan Kedinasan dengan indikasi kegiatan :
 - Pendidikan dan Penjenjangan Struktural
 - Pemantauan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pendidikan
2. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur, dengan indikasi kegiatan :
 - Bimbingan teknis implementasi dan peraturan perundang-undangan
3. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, dengan indikasi kegiatan
 - Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS
 - Penerimaan calon PNS
 - Penempatan PNS
 - Penataan system administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS
 - Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah
 - Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi
 - Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
 - Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas
 - Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan
 - Seleksi terbuka jabatan struktural
 - Penyelesaian Administrasi Kepegawaian Lainnya Berdasarkan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan
 - Penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensi

2.6 Rencana Kinerja

Format Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2019 disajikan tersendiri dan merupakan bagian tidak terpisahkan dari LKIP Tahun 2019 ini.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Utara melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah yang dibuat sesuai ketentuan yang terkandung dalam Inpres Nomor 7 Tahun 1999 mengenai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut di atas memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian Sasaran dan Program/kegiatan, baik keberhasilan-keberhasilan kinerja yang telah dicapai maupun kegagalan pada tahun 2019.

3.A.1 Kerangka Pengukuran Kinerja

Mengacu pada ketentuan yang berlaku dalam Inpres No. 7 Tahun 1999 dan Keputusan Kepala LAN No. 239 IX/6/8/2003 Tanggal 25 Maret 2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Kinerja BKPSDM diukur berdasarkan Tingkat Pencapaian Sasaran dan Program/Kegiatan. Untuk mengetahui gambaran mengenai Tingkat Pencapaian Sasaran dan Program/Kegiatan dilakukan melalui media Rencana Kinerja yang dibandingkan dengan realisasinya. Pencapaian Sasaran diperoleh dengan cara membandingkan Target dengan Realisasi Indikator Sasaran, Pencapaian Kinerja Program/Kegiatan diperoleh dengan cara membandingkan Target dengan Realisasi Indikator Kinerja Kegiatan yang terdiri dari *Input, Output, Outcome, Benefit*, dan *Impact*. Media pengukuran kinerja terdiri dari :

- Formulir PKK (Pengukuran Kinerja Kegiatan)

- Formulir PPS (Pengukuran Pencapaian Sasaran)

Kemudian atas hasil pengukuran kinerja tersebut dilakukan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis yang terkait dengan tugas pokok

dan fungsi BKPSDM. Untuk mempermudah interpretasi atas pencapaian sasaran dan program/kegiatan serta indikator makro diberlakukan nilai disertai makna dari nilai tersebut yaitu :

- 80 – 100 = Baik
- 50 – 79 = Cukup
- < 50 = Kurang

Dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Luwu Utara telah diimplementasikan berbagai kegiatan/program dan kebijaksanaan secara sistematis, berkelanjutan dan terukur dengan standar perencanaan yang efektif dan efisien.

Implementasi dari kegiatan/Program dan kebijaksanaan tersebut merupakan pertanggung jawaban kinerja untuk menggambarkan kondisi riil kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) selama 1 (satu) Tahun Anggaran 2019.

Indikator Kinerja

Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan memperhitungkan indikator masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*) dan dampak (*impacts*).

Indikator Sasaran

Indikator Sasaran adalah sesuatu yang dapat menunjukkan secara signifikan mengenai keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran. Indikator Sasaran dilengkapi dengan Target Kuantitatif dan satuannya untuk mempermudah pengukuran pencapaian sasaran.

Indikator Kinerja Kegiatan

Kinerja Kegiatan dikelompokkan ke dalam :

- Kelompok indikator *inputs* (masukan), adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator

masukan ini antara lain berupa sumber daya manusia, dana, material, waktu, teknologi dan peraturan.

- Kelompok indikator *outputs* (keluaran) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari hasil kegiatan dan program yang dapat berupa fisik maupun non fisik berdasarkan masukan yang digunakan.
- Kelompok indikator *outcomes* (hasil) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka waktu menengah, *outcomes* merupakan ukuran seberapa jauh setiap produk jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.
- Kelompok indikator *benefits* (manfaat) adalah kegunaan suatu keluaran (*outputs*) yang dirasakan langsung oleh masyarakat dapat berupa tersedianya fasilitas yang dapat diakses oleh publik.
- Kelompok indikator *impacts* (dampak) ukuran tingkat pengaruh sosial, ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian kinerja setiap indikator dalam setiap kegiatan.

3.A.2 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2019

Dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra dan Renja BKPSDM maka dilakukan pengukuran untuk mengetahui tingkat capaian keberhasilan dan kegagalan dari sasaran indikator yang akan dicapai, dapat dilihat dalam tabel:

PENGUKURAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LUWU UTARA TAHUN 2019

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya manajemen kepegawaian berbasis sistem merit	Persentase Aparatur memiliki Kualifikasi dan kompetensi sesuai syarat jabatan	Persen	23.83%	22.75%
		Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	Persen	20.00%	26.19%
		Persentase Aparatur yang mencapai nilai prestasi kerja minimal BAIK	Persen	69.50%	80.68%
2	Meningkatnya tata kelola pemerintahan	Nilai SAKIP	Baik/Tidak Baik	B	B

Analisis Kinerja Pelayanan SKPD

Capaian kinerja pelayanan BKPSDM berdasarkan indikator kinerja utama sesuai dengan kewenangan tugas dan fungsi untuk tahun 2019 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki 3 (tiga) Indikator Sasaran terlihat pada lampiran Tabel diatas Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2019, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Indikator pertama, persentase aparatur yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai syarat jabatan, dengan target 23.83%, pada Tahun 2019 dengan realisasi melebihi target 22.75%, ini disebabkan karena pelaksanaan diklat dan pelatihan

semuanya menjadi satu pintu dibawah kendali BKPSDM namun demikian anggaran dari kegiatan tetap pada SKPD masing-masing.

2. Indikator kedua, persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN dengan target 20.00%, dan realisasi capaian 26.19%.
3. Indikator ketiga, persentase aparatur yang mencapai nilai prestasi kerja minimal BAIK dengan target 69.50% dan realisasi capaian 80.68%.

3.A.3 Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja sampai dengan tahun 2019

PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LUWU UTARA

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET RENSTRA			REALISASI CAPAIAN			CATATAN ANALISIS
				2017	2018	2019	2017	2018	2019	
1		2	3	4		5		8	9	12
1	Meningkatnya manajemen kepegawaian berbasis sistem merit	Persentase Aparatur memiliki Kualifikasi dan kompetensi sesuai syarat jabatan	Persen	9.38%	19.31%	23.83%	23.40%	19.32%	22.75%	Terjadi peningkatan realisasi pada tahun 2019
		Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	Persen	33.33%	26.67%	20.00%	26.67	43.33%	26.19%	Terjadi penurunan realisasi pada tahun 2019 disebabkan berkurangnya pelanggaran disiplin, kode etik dan netralitas ASN
		Persentase Aparatur yang mencapai nilai prestasi kerja minimal BAIK	Persen	-	-	69.50%	-	-	80.68%	Dengan dilakukannya sosialisasi penyusunan SKP capaian melebihi target
2	Meningkatnya tata kelola pemerintahan	Nilai SAKIP	Baik/ Tidak Baik	B	B	B	B	B	B	

Dari Indikator kinerja utama yang ditetapkan pencapaiannya dapat dilihat dalam tabel :

Tabel :Evaluasi Pencapaian Sasaran

1. Meningkatnya manajemen kepegawaian berbasis sistem merit

NO	INDIKATOR SASARAN	SATUAN	TAHUN 2019		CAPAIAN KINERJA (%)
			TARGET	REALISASI	
1	2	3	4	5	6
A	Persentase Aparatur memiliki Kualifikasi dan kompetensi sesuai syarat jabatan	Persen	23.83%	22.75%	95%
1	Terlaksananya Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara				
	Jumlah pejabat struktural yang mengikuti diklat tingkat kepemimpinan	Orang	40	49	122.5%
2	Terlaksananya Pelatihan bagi ASN				
	Jumlah CPNS yang mendapatkan sertifikat Diklat Prajabatan	Orang	84	84	100%
3	Terlaksananya Diklat Teknis dan Fungsional				
	Jumlah ASN mengikuti diklat teknis dan fungsional	Orang	1000	1000	100%
4	Terlaksananya Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas				

	Jumlah ASN yang Mengikuti Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Orang	3	6	200%
	Jumlah rekomendasi Tugas Belajar dan Ijin Belajar ASN yang diterbitkan	Orang	50	93	186%
5	Terlaksananya pemetaan potensi dan kompetensi ASN				
	Jumlah ASN yang dipetakan potensi dan kompetensinya (Peta Jabatan)	Orang	5473	5473	100%
	Jumlah ASN yang mengikuti seleksi JPT dan Talent Pool	Orang	35	65	185%
	Jumlah ASN yang mengikuti asesment	Orang	25	36	144%
6	Tersusunnya Dokumen desain kebutuhan diklat ASN				
	Jumlah Dokumen Desain kebutuhan Diklat	Dokumen	1	1	100%
7	Terlaksananya rencana pembinaan karier pns				
	Jumlah ASN yang diangkat dalam jabatan pelaksana berdasarkan Anjab dan ABK	Orang	-	-	-
	Jumlah ASN yang diangkat dan diberhentikan dalam jabatan fungsional tertentu	Orang	300	254	84.66%
	Jumlah ASN yang mengikuti Ujian dinas dan Penyesuaian	Orang	100	94	94%

	Ijasah				
	Jumlah Dokumen Nominatif dan DUK ASN	Orang	4	4	100%
8	Terlaksananya proses pengadaan ASN				
	Jumlah dokumen usulan formasi ASN tahun rencana	Dokumen	1	1	100%
	Jumlah formasi ASN yang terpenuhi	Orang	355	151	42.53%
	Jumlah SK CPNS /P3K yang diterbitkan	Dokumen	90	84	93.33%
9	Terlaksananya penataan ASN (Mutasi) secara efektif				
	Jumlah SK Pensiun ASN	Dokumen	100	107	107%
	Jumlah ASN yang mutasi	Orang	507	97	19.13%
	Jumlah ASN yang mendapatkan kenaikan gaji berkala ASN	Orang	30	9	30%
	Jumlah ASN yang mengikuti Pengambilan sumpah ASN	Orang	-	-	-
	Jumlah ASN yang mengikuti sumpah jabatan	Orang	180	124	68.88%
	Jumlah layanan purnabakti ASN	Orang	10	8	80%
	Jumlah ASN yang ditempatkan berdasarkan sistem Merit	Orang	39	124	317%
10	Terlaksananya proses administrasi pengusulan kenaikan pangkat ASN				
	Jumlah pengusulan SK kenaikan pangkat struktural dan fungsional	Dokumen	820	893	108%

	Jumlah pengajuan nota usul peninjauan masa kerja	Orang	5	-	0%
	Jumlah ASN yang penyesuaian gelar akademik	Orang	100	92	92%
11	Tertanganinya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin, kode etik dan netralitas ASN				
	Jumlah Pelanggaran disiplin ASN yang diproses dan dijatuhi sanksi/hukuman	Orang	22	42	190%
	Jumlah penanganan permohonan/penerbitan izin perkawinan dan perceraian ASN	Orang	38	18	47.36%
	Jumlah pelanggaran kode etik dan netralitas ASN	Orang	2	2	100%
12	Terlaksananya penyusunan SKP				
	Jumlah Aparatur yang mampu menyusun SKP	Orang	4958	4000	103%
	Jumlah ASN yang mendapatkan TPP	Orang	2204	2146	97.36%
13	Terlaksananya proses pemberian penghargaan bagi ASN				
	Jumlah pengurusan satya lencana karya satya	Orang	300	204	68%
	Jumlah ASN yang mendapatkan sertifikat kinerja berprestasi	-	-	-	-
14	Terwujudnya pengelolaan dan pengembangan				

	Aplikasi kepegawaian				
	Jumlah data ASN yang update	Orang	1125	47810	4249%
	Jumlah ASN yang dokumennya tersimpan dalam bentuk fisik dan elektronik	Orang	500	4000	800%
15	Terprosesnya layanan administrasi kepegawaian				
	Jumlah pengurusan kartu pegawai	Orang	71	83	116.9%
	Jumlah pengurusan kartu istri PNS dan kartu suami PNS	Orang	193	357	184%
	Jumlah pengurusan Kartu Taspen	Orang	73	83	
	Jumlah ASN yang diusulkan konversi NIP	Orang	3	2	66.67%
	Rekonsiliasi data ASN	Orang	35	35	100%
B.	Persentase penurunan pelanggaran disiplin pns				
1.	Jumlah Aparatur yang dijatuhi sanksi hukuman disiplin dibagi jumlah pelanggaran disiplin yang diproses pada tahun berkenaan x 100%	Persen	20.00%	26.19%	130.95%
C.	Persentase Aparatur yang mencapai nilai prestasi kerja minimal BAIK				
1.	Jumlah ASN yang Prestasi Kerjanya bernilai Baik dibagi jumlah ASN x 100%	Persen	69.50%	80.68%	116%

2. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan

NO	INDIKATOR SASARAN	SATUAN	TAHUN 2019		CAPAIAN KINERJA (%)
			TARGET	REALISASI	
1	2	3	4	5	6
A	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan	Baik/Tidak Baik	B	B	100%
1	Terlaksananya Administrasi Perkantoran				
	Jumlah surat masuk dan surat keluar yang dikelola	kali	25	25	122.5%
	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional yang terpelihara dan diterbitkan perizinannya	unit	2	2	100%
	Jumlah jasa petugas kebersihan dan peralatan dan bahan pembersih	orang	1	1	100%
	Jumlah bahan bacaan dan peraturan perundang undangan yang diakomodir	jenis	6	6	100%
	Jumlah PNS yang menghadiri/mengikuti rakor dan konsultasi	orang	40	100	250%
	Jumlah dokumen keuangan, kepegawaian dan asset yang disusun	dokumen	7	7	100%
2	Terlaksananya Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur				
	Jumlah Peralatan Kantor yang diadakan	Item	5	5	100%
	Jumlah Gedung kantor yang	gedung	1	1	100%

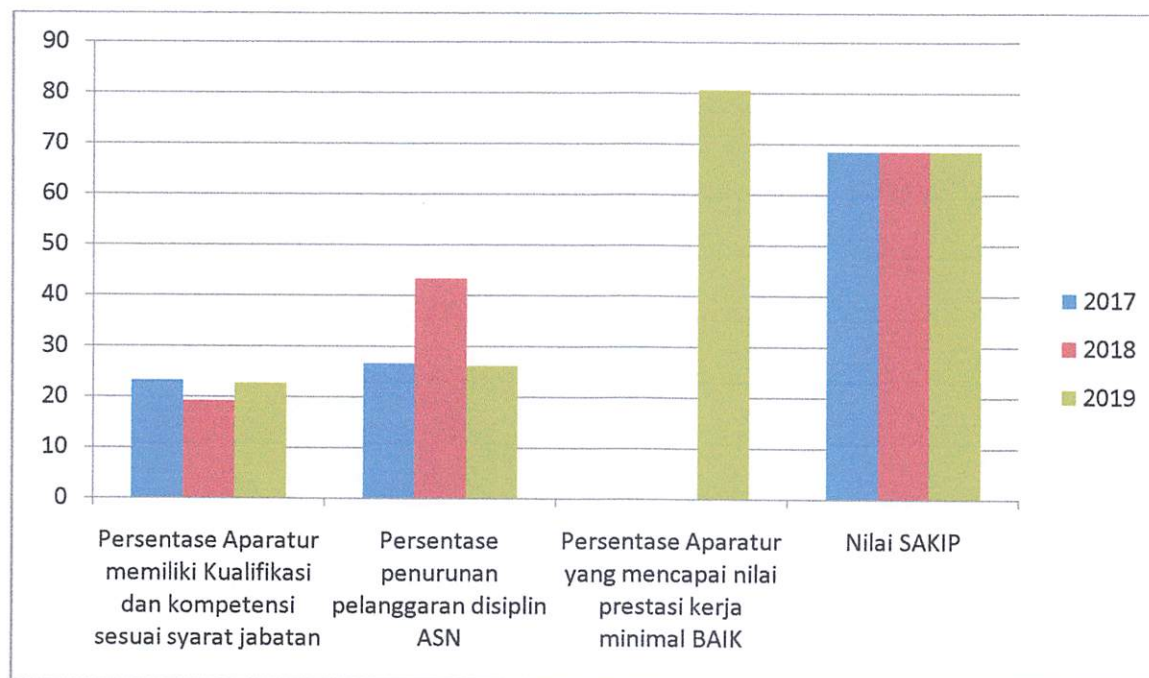
	terpelihara				
	Jumlah kendaraan dinas operasional yang terpelihara	unit	2	2	100%
	Jumlah perlengkapan Gedung kantor yang terpelihara	jenis	37	37	100%
3	Terlaksananya Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur				
	Jumlah ASN mengikuti Workshop, Bimtek dan Sosialisasi peraturan perundang undangan	Orang	8	13	100%
4	Terlaksananya Peningkatan Pengembangan System Pelaporan Capaian Kinerja Dan Keuangan				
	Jumlah dokumen perencanaan anggaran BKPSDM Kab. Luwu Utara	dokumen	6	6	100%
	Jumlah Dokumen Capaian Kinerja Yang tersusun	dokumen	9	9	100%

3.A.4 Realisasi Kinerja yang mengacu pada RPJMD

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	KONDISI KINERJA PADA AWAL PERIODE RPJMD (2015)	CAPAIAN s/d TAHUN 2021						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD
					2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Meningkatnya Kompetensi PNS	Persentase Aparatur memiliki Kualifikasi dan kompetensi sesuai syarat jabatan	Persen	-	3,46%	23.40%	19.32%	22.75%	-	-	
		Persentase penurunan pelanggaran disiplin pns	Persen	-	20.00%	26.67%	43.33%	26.19%	-	-	
		Persentase Aparatur yang mencapai nilai prestasi kerja minimal BAIK	Persen	-	-	-	-	80.68%	-	-	
2	Meningkatnya tata kelola pemerintahan	Nilai SAKIP	Baik/Tidak Baik	B	B	B	B	B	B		

Pelaksanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Utara untuk mendukung pencapaian target RPJMD dapat dilihat pada tabel :

Grafik realisasi kinerja tiga tahun terakhir



Dari grafik tersebut diatas terlihat pencapaian kinerja BKPSDM tiga tahun terakhir pada masing – masing indikator sebagai berikut :

1. Indikator pertama, persentase aparatur memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai syarat jabatan, mengalami perubahan capaian dimana Tahun 2017 capaian kinerja sebesar 23.4% sedangkan pada Tahun 2018 capaian kinerja sebesar 19.32%. Pada Tahun 2019 capaian kinerja sebesar 22.75 % mengalami kenaikan sebesar 3.43% dari tahun sebelumnya, hal ini disebabkan telah dilaksanakannya diklat satu pintu pada bidang pengembangan kompetensi dan penilaian kinerja aparatur.
2. Indikator kedua, persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN pada Tahun 2017 capaian kinerja sebesar 26.67% pada Tahun 2018 capaian kinerja sebesar 76.64% mengalami peningkatan sebesar 16.66% menjadi 43.33% dikarenakan banyaknya terjadi pelanggaran disiplin dan kode etik. Sedangkan pada Tahun 2019 capaian kinerja sebesar 26.19%, hal ini mengalami penurunan pelanggaran disiplin dengan terus dilakukannya evaluasi melalui sosialisasi dan monitoring aparatur.

3. Indikator ketiga, persentase aparatur yang mencapai nilai prestasi kerja minimal BAIK. Indikator ini baru dilaksanakan pada tahun 2019 sehingga belum adanya nilai pembandingan dari tahun sebelumnya, tetapi dari capaian kinerja sebesar 80,68% yang melebihi dari target yang diharapkan yaitu sebesar 69.50%, dapat dinyatakan bahwa sebagian besar aparatur telah berkinerja BAIK.
4. Indikator keempat, Nilai SAKIP. Terlihat bahwa penyelenggaraan pada sub bagian keuangan, kepegawaian dan pelaporan selama tiga tahun terakhir mendapatkan predikat Baik (B) dengan persentase nilai 68.50 %.

3.A.5 Strategi Pemecahan Masalah

Strategi pemecahan masalah merupakan alternatif yang diproyeksikan sebagai solusi terhadap permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

Implementasi dari strategi pemecahan masalah tersebut di arahkan pada pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan, antara lain :

- ❑ Mengupayakan pembinaan dan pengembangan SDM aparatur melalui pendidikan dan latihan baik yang sifatnya struktural maupun teknis fungsional.
- ❑ Mengupayakan untuk alokasi anggaran yang rasional dan proporsional sesuai kebutuhan dengan tetap mempertimbangkan skala prioritas dalam rangka efisiensi dan efektifitas pencapaian sasaran.
- ❑ Memprogramkan pengadaan sistem informasi manajemen kepegawaian (Simpeg) yang berbasis komputerisasi.

3.A.6 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Jumlah pegawai yang bertugas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Utara tahun 2019 sebanyak 36 orang sedangkan jumlah pegawai yang bertugas di Kabupaten Luwu Utara per desember 2019 sebanyak 5036 orang, keadaan pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah berikut ini :

Tabel: Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Status Pegawai dan Tingkat Pendidikan Tahun 2019

NO	Tingkat Pendidikan	PNS		JUMLAH
		L	P	
1.	Master (S2)	2	1	3
2.	Sarjana (S1)	9	11	20
3.	Diploma	1	-	1
4.	SLTA	3	6	9
	Jumlah	15	18	33

Tabel : Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Jabatan Struktural Tahun 2019

NO	JABATAN	PNS		JUMLAH
		L	P	
1	Eselon II	1	-	1
2	Eselon III	3	1	4
3	Eselon IV	5	6	11
		19	7	16

Tabel : Keadaan Pegawai BKPSDM berdasarkan pangkat dan golongan Tahun 2019

NO	JABATAN	JUMLAH
1.	Golongan IV	2
2.	Golongan III	23
3.	Golongan II	9
	JUMLAH	33

Tabel : Keadaan Pegawai BKPSDM yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tahun 2019

NO	Tingkat Pendidikan	PNS		JUMLAH
		L	P	
1.	LATPIM II/SPAMEN	1	-	1
2.	LATPIM III/ SPAMA	3	1	4
3.	LATPIM IV/ ADUMLA	5	6	11
	JUMLAH	9	7	16

Masih ada 4(empat) pejabat eselon IV yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan

Adapun jumlah keadaan pegawai di Luwu Utara dapat kita lihat pada tabel sebagaimana yang tertera dibawah ini :

Tabel keadaan pegawai Luwu Utara berdasarkan Jabatan struktural per desember 2019

NO	JABATAN	L	P	JUMLAH
1.	Eselon II	34	4	38
2.	Eselon III	140	44	184
3.	Eselon IV	299	268	576
	JUMLAH			789

Tabel keadaan pegawai Luwu Utara berdasarkan Pangkat/Golongan per desember 2017

NO	JABATAN	L	P	JUMLAH
1.	Golongan IV	573	542	1115
2.	Golongan III	1095	1916	3011
3.	Golongan II	457	345	802
	Gol 1	30	0	30
	JUMLAH			4958

Tabel keadaan pegawai Luwu Utara berdasarkan jabatan per desember 2017

NO	JABATAN	L	P	JUMLAH
1.	Struktural	473	316	789
2.	JFT	903	1627	2530
3.	Adm	779	860	1639
	JUMLAH			4958

3.A.7 Analisis Program/Kegiatan

Badan kepegawaian dan Diklat Kabupaten Luwu Utara dalam mencapai sasaran kinerja yang ditetapkan dalam indikator kinerja utama melakukan pengukuran kinerja terhadap program dan kegiatan untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran. Digambarkan dalam tabel pengukuran kinerja kegiatan :

PENGUKURAN KINERJA KEGIATAN BKPSDM LUWU UTARA TAHUN ANGGARAN 2019

PROGRAM	KEGIATAN					PERSEN TASE PENCAP AIAN TARGET	KET
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA	SATUA N	RENCANA TINGKAT CAPAIAN (TARGET)	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
Pelayanan Administrasi Perkantoran	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Persentase Peningkatan Pelayanan Kedinasan	%	100	100	100	
		Input : Dana	Rupiah	1,750,000	1,603,000	98.57	
		Output : Jumlah surat terkirim melalui jasa pengiriman	Kali	25	20	57.14	
		Outcome : persentase surat yang terkirim	%	100	57	57.14	
	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	Input : Dana	Rupiah	3,100,000	2,978,000	99.94	
		Output : jumlah kendaraan dinas operasional yang terpelhara dan diterbitkan perizinannya	unit	2	2	100.00	

		persentase kendaraan yang terpelihara dan diterbitkan perizinannya	%	100	100	100.00	
Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Input	: Dana	Rupiah	10,200,000	10,200,000	100.00	
	Output	: Jumlah cleaning service	orang	1	1	100.00	
	Outcome	: Persentase terpeliharanya gedung kantor	%	100	100	100.00	
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Input	: Dana	rupiah	11,210,000	11,210,000	100.00	
	Output	: Jumlah bahan bacaan dan peraturan perundang undangan dan jasa media	jenis & orang	6	6	100.00	
	Outcome	: persentase Terpenuhiannya penyediaan bahan bacaan dan jasa media publikasi	%	100	100	100.00	
Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar Daerah	Input	: Dana	rupiah	327,000,000	326,433,660	99.80	
	Output	: Jumlah PNS menghadiri rapat koordinasi dengan instansi terkait	orang	40	100	100.00	
	Outcome	: Persentase pelaksanaan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	%	100	100	100.00	
Penatausahaan Keuangan, Administrasi Kepegawaian dan Asset	Input	: Dana	rupiah	218,725,000	218,413,100	99.97	
	Output	: Jumlah dokumen administrasi keuangan, kepegawaian, ketatausahaan dan asset	dokumen	7	7	100.00	
	Outcome	: Persentase peningkatan akuntabilitas administrasi	%	100	100	100.00	

		— perkantoran					
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur		Persentase terpenuhinya sarana dan prasarana perkantoran	%	100	100	100.00	
	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Input : Dana	rupiah	114,432,800	114,432,800	100.00	
		Output :	item	5	5	100.00	
		Outcome :	%	100	100	100.00	
	Pemeliharaan Rutin / berkala Gedung Kantor	Input : Dana	rupiah	3,737,000	3,737,000	100.00	
		Output : Jumlah gedung yang terpelihara	gedung	1	1	100.00	
		Outcome : Persentase terpeliharanya gedung kantor	%	100	100	100.00	
	Pemeliharaan Rutin / berkala kendaraan Dinas/ Operasional	Input : Dana	rupiah	28,584,000	28,579,000	99.98	
		Output : Jumlah kendaraan dinas dan kendaraan operasional yang diperbaiki	unit	2	2	100.00	
		Outcome : Persentase terpeliharanya kendaran dinas operasional	%	100	100	100.00	
	Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlengkapan gedung Kantor	Input : Dana	rupiah	15,000,000	15,000,000	100.00	
		Output : Jumlah peralatan dan perlengkapan gedung kantor yang terpelihara	jenis	37	37	100.00	
		Outcome : persentase kelancaran pelayanan tugas dan fungsi	%	100	100	100.00	
Program Peningkatan Kapasitas Sumber		Persentase ASN yang mengikuti bimtek, workshop dan sosialisasi	%	100	100	100.00	
	Bimbingan Teknis	Input : Dana	rupiah	57,410,000	57,250,000	99.72	

Daya Aparatur	Implementasi Peraturan Perundang-undangan						
		Output : PNS mengikuti pendidikan/pelatihan singkat, bimbingan teknis, workshop, sosialisasi dan seminar	orang	8	13	62.50	
		Outcome : Persentase pns yang mengikuti bimtek dan workshop	%	100	63	62.50	
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan		Persentase meningkatnya kualitas pelaporan dan kinerja skpd	%	100	100	100	
	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Input : Dana	rupiah	33,361,500	33,361,500	100	
		Output : Jumlah dokumen perencanaan dan anggaran BKPSDM yang tersusun	dokumen	6	6	100.00	
		Outcome : Persentase kuantitas pelaporan dan kinerja skpd	%	100	100	100.00	
	Penyusunan Dokumen Perencanaan	Input : Dana	Rupiah	76,700,000	76,637,000	99.92	
		Output : Jumlah Dokumen Pelaporan SKPD yang tersusun	Dokumen	9	9	100	
		Outcome : Persentase kuantitas, Kualitas dan Sinkronisasi Program	%	100	100	100	
Program Pendidikan Kedinasan							
	Pendidikan dan Penjenjangan Struktural	Input : Dana	Rupiah	924,227,000	923,893,900	99.96	
		Output : Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan dan PNS yang	orang	90	90	100	

		mengikuti Diklatpim Tk. IV					
		Outcome : Persentase PNS dan CPNS yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan	%	100	100	100	
	Pemantauan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pendidikan	Input : Dana	Rupiah	13,545,000	13,545,000	100	
		Output : Jumlah pemantauan PNS yang melaksanakan Tugas Belajar dan Ijin Belajar	kali	5	5	100	
		Outcome : Jumlah PNS yang terpantau melaksanakan Tugas Belajar dan Ijin Belajar	Kali	5	5	100	
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur		Persentase terbinanya dan berkembangnya kemampuan serta pengetahuan sumber daya aparatur	%	80	80	100	
	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	Input : Dana	rupiah	27,000,000	26,989,400	99.96	
		Output : Jumlah Dokumen SKJ, DUK dan Daftar Nominatif PNS	Dokumen	4	4	100.00	
		Outcome : Persentase penyusunan dokumen manajemen kepegawaian	%	100	100	100.00	
	Penerimaan Calon PNS	Input : Dana	rupiah	291,584,200	201,548,269	69.12	
		Output : Terlaksananya proses seleksi penerimaan cpns daerah tahun 2019	orang	4532	6312	100.00	

		Outcome : Jumlah cpns daerah yang lulus seleksi sesuai formasi tahun 2019	orang	6312	6312	100.00	
	Penempatan PNS	Input : Dana	rupiah	102,442,500	101,385,700	98.80	
		Output : Jumlah pns yang ditempatkan sesuai kualifikasi dan kompetensinya dan pns yang memasuki batas usia pensiun	orang	2000	388	40.00	
		Outcome : Persentase pns yang diproses administrasi kepegawaiannya	%	100	98.97	98.97	
	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis	Input : Dana	rupiah	144,166,000	142,695,000	98.98	
		Output : Jumlah pns yang diferifikasi untuk diusulkan kenaikan pangkatnya	orang	1200	947	98.98	
		Outcome : Persentase SK kenaikan pangkat pns yang diterbitkan	%	100	98.98	98.98	
	Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Input : Dana	rupiah	120,945,000	120,780,100	99.86	
		Output : Jumlah data pns yang mutakhirkan melalui system SAPK dan SIMEG	data	1667	1667	100.00	
		Outcome : Persentase data pns yang dimutakhirkan dengan system	%	100	99.86	99.86	

	Pemberian penghargaan bagi pns yang berprestasi	Input : Dana	rupiah	152,332,500	151,415,985	99.40	
		Output : Jumlah pns yang mendapatkan penghargaan satyalencana dan jumlah pns yang diproses untuk mendapatkan TPP	orang	2092	2160	100.00	
		Outcome : Persentase pns yang mendapatkan satyalencana dan TPP	%	100	100	100.00	
	Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Input : Dana	rupiah	123,515,000	121,255,200	98.17	
		Output : Jumlah kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS dan jumlah pns yang dijatuhi hukuman disiplin	kasus	50	23	48.50	
		Outcome : Persentase penyelesaian kasus - kasus pelanggaran disiplin pns	%	100	98.17	98.17	
	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Input : Dana	rupiah	80,000,000	80,000,000	100.00	
		Output : Jumlah PNS yang memenuhi syarat mendapat kan bantuan pembiayaan tugas belajar PNS	orang	3	51	100.00	
		Outcome : Persentase pns yang menerima bantuan tugas belajardan ikatan dinas	%	100	100	100.00	
	Monitoring evaluasi dan pelaporan	Input : Dana	rupiah	68,927,500	68,591,400	99.51	

		Output : Jumlah skp yang diinput melalui sisten e-lapkin dan terlaksananya sosialisasi	PNS	5188	4800	99.51	
		Outcome : Persentase pns menyusun skp dan mengikuti sosialisasi e-lapkin	%	100	99.51	99.51	
	Seleksi terbuka jabatan struktural	Input : Dana	rupiah	483,504,200	477,706,300	98.80	
		Output : Jumlah PNS yang memenuhi syarat administrasi mengikuti seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama	orang	35	25	90.00	
		Outcome : jumlah jabatan tinggi pratama yang terisi	Jabatan	25	25	100.00	
	Penyelesaian Administrasi kepegawaian Berdasarkan peraturan Perundang - Undangan	Input : Dana	rupiah	95,945,800	95,268,400	99.29	
		Output : Jumlah pns yang diproses administrasi kepegawaiannya	orang	86	177	100.00	
		Outcome : Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian berdasarkan ketentuan perundang - undangan yang berlaku	%	100	100	100.00	
	Penataan SDM Aparatur sesuai kebutuhan dan kompetensi	Input : Dana	rupiah	62,455,000	62,361,500	90.85	
		Output : Jumlah pejabat pimpinan tinggi pratama yang mengikuti uji kesesuaian (job fit) berdasarkan kompetensi dan kualifikasi	orang	20	24	99.85	

		Jumlah pejabat pimpinan tinggi pratama selesai mengikuti uji kesesuaian (job fit) dan mendapatkan rekomendasi untuk menduduki jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensinya	orang	24	24	100.00	
	Outcome	:					

Dari analisis program dan kegiatan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Utara Tahun Anggaran 2019 berada pada kategori baik dengan skala pengukuran output dan outcome rata-rata diatas 90% .

B. Realisasi Anggaran

Dari data analisis program dan kegiatan diatas Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang ditetapkan dalam APBD Tahun Anggaran 2019 sebesar **Rp.6,539,023,000,-**Meliputi :

- Belanja Tidak Langsung **Rp. 2,947,223,000,-**
- Belanja Langsung **Rp3,591,800,000,-**

Belanja tidak langsung dan belanja langsung tersebut di atas, digunakan untuk operasionalisasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM dengan perincian sebagai berikut

- Belanja Tidak Langsung **Rp. 2,947,223,000,-**
 - 1. Gaji dan Tunjangan **Rp. 1,867,334,000,-**
 - 2. Tambahan Penghasilan PNS **Rp. 1,079,889,000,-**
- Belanja Langsung **Rp 3,591,800,000,-**
 - 1. Belanja Pegawai /Personalia **Rp 0,-**
 - 2. Belanja barang dan Jasa **Rp. 3,447,357,000,-**
 - 3. Belanja Modal **Rp. 114,432,800,-**

Berdasarkan pertanggungjawaban keuangan posisi akhir Tahun Anggaran 2019, dapat diinformasikan sebagai berikut :

- Belanja Tidak Langsung dan Belanja Langsung sebesar **Rp. 6,539,023,000,-** Yang di SPM-kan/dicairkan sebesar **Rp. 6,434,474,815,-** Meliputi :
 - Belanja tidak langsung **Rp. 2,947,203,801,-**
 - Belanja langsung **Rp. 3,487,251,815,-**
- Realisasi Belanja Tidak Langsung dan Belanja Langsung tersebut di atas sebesar **Rp. 6,434,474,815,-** Meliputi :
 - Belanja tidak langsung **Rp. 2,947,203,801,-**
 - Belanja langsung **Rp. 3,487,251,815,-**

Anggaran Tidak Langsung dan Anggaran langsung yang tidak dapat direalisasikan / dilaksanakan sebesar **Rp. 104,548,185,-**

Kondisi pelaksanaan anggaran tersebut di atas, dimana realisasinya tidak mencapai 100 % namun sudah mendekati capaian yaitu 98.40% karena kendala lain yang terkait dengan mekanisme dan teknis pelaksanaan utamanya belanja tidak langsung.

BAB IV

PENUTUP

Laporan Akuntabilitas Kinerja ini adalah sebagai wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Utara Tahun 2019. Pada awal tahun 2019 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Utara telah menetapkan Rencana Kinerja (Renja)/Penetapan kinerja yang merupakan Penjabaran dari Rencana Strategik. Penetapan Kinerja (Tapkin) yang berisi target -target kinerja pada hakikatnya merupakan kontrak kinerja yang harus dicapai. Kontrak kinerja tersebut pada akhir tahun harus dipertanggungjawabkan dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Secara umum, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Utara telah memenuhi tugas dan fungsi yang dibebankan. Hal ini dapat tercermin dari pelaksanaan kegiatan, 6 (enam) program dan 27 (dua puluh tujuh) kegiatan yang harus diwujudkan selama tahun 2019, pada perubahan anggaran ada penambahan kegiatan dan ada juga kegiatan yang tidak terlaksana. Dari hasil evaluasi terhadap indikator sasaran kegiatan yang ditetapkan Tahun 2019 diketahui bermakna baik karena rata-rata tingkat capaian diatas 90%.

Beberapa kelemahan dalam pencapaian sasaran strategis dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- Terbatasnya dana untuk mendukung pelaksanaan Diklat Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.
- Terbatasnya personil dibanding beban tugas yang ada
- Terbatasnya dana untuk mendukung Diklat Teknis Fungsional dan Struktural.
- Terbatasnya sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pelaksanaan diklat aparatur.

Strategi pemecahan masalah merupakan alternatif yang diproyeksikan sebagai solusi terhadap permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Implementasi dari strategi pemecahan masalah tersebut di arahkan pada pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan, antara lain :

- ❑ Mengupayakan pembinaan dan pengembangan SDM aparatur melalui pendidikan dan latihan baik yang sifatnya struktural maupun teknis fungsional.
- ❑ Mengupayakan untuk alokasi anggaran yang rasional dan proporsional sesuai kebutuhan dengan tetap mempertimbangkan skala prioritas dalam rangka efisiensi dan efektifitas pencapaian sasaran.
- ❑ Memprogramkan pengadaan sistem informasi manajemen kepegawaian (Simpeg) yang berbasis komputerisasi.

LKIP Tahun 2019 ini merupakan wujud kesungguhan Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Utara dalam menerapkan Good Governance untuk menciptakan Clean Government, dan meningkatkan kualitas pelayanan, terutama dalam memberikan jasa assurance dan consulting. LKIP ini juga merupakan wujud introspeksi diri terhadap amanah yang diemban .

Akhirnya dengan disusunnya LKIP ini, diharapkan dapat menjadi media evaluasi, sekaligus menjadi instrumen untuk melakukan perbaikan yang berkesinambungan.