

IKHTISAR EKSEKUTIF

Semenjak bergulirnya Otonomi Daerah dan reformasi hingga saat ini, salah satu yang menjadi isu strategis adalah Reformasi Birokrasi, berkaitan dengan kompetensi Sumber Daya Aparatur, yang sering kali dikonotasikan dengan Sumber Daya Manusia yang memiliki tingkat profesionalitas yang relatif rendah.

Birokrasi Pemerintahan adalah unsur yang sangat vital dalam menentukan arah pencapaian keberhasilan suatu penyelenggaraan Negara. Oleh karena Aparatur Pemerintah sebagai birokrat merupakan unsur penting untuk menyesuaikan diri dalam mengantisipasi kemajuan dan perubahan yang terjadi setiap saat di masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian dari aparatur pemerintah dalam menjalankan tugasnya diharapkan memiliki kualitas yang dapat menjamin terjadinya proses penyelenggaraan pemerintahan yang baik (Good Governance) termasuk didalamnya adalah pelayanan publik.

Sebagai unsur aparatur negara PNS dituntut untuk mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur adil dan merata, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, Pegawai Negeri Sipil dituntut professional, memiliki kompetensi yang diperlukan dalam menjalankan tugas jabatannya. Untuk menindaklanjuti tuntutan mengenai reformasi birokrasi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Morowali Utara sebagai lembaga yang berkewenangan dalam mengelola Pegawai Negeri Sipil, merasa bertanggung jawab dan mengambil langkah-langkah yang bersifat strategis sebagai kontribusi dalam rangka mewujudkan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur yang menjalankan pemerintahan, khususnya pemerintah di Daerah Kabupaten Morowali Utara.

Reformasi Birokrasi tidak terlepas dari reformasi aparatur sebagai pelaku birokrasi dan pelaku birokrasi itu sendiri salah satunya adalah Pegawai Negeri Sipil. Profesionalitas PNS dapat dicapai dengan cara melakukan suatu perubahan yang seyogyanya dimulai dari perubahan sistem yang mendukung Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Morowali Utara tahun 2018, adalah merupakan instrumen yang akan membantu pimpinan organisasi dalam menyajikan uraian tentang capaian kinerja sesuai dengan rencana kinerja atas program dan kegiatan yang akan dilaksanakan.

Untuk memaksimalkan pencapaian kinerja tersebut di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Morowali Utara menetapkan tujuan dan sasaran strategis yang diuraikan pada Rencana Strategis Tahun 2016-2021. Tujuan strategis yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Morowali Utara adalah sebagai berikut :

1. Tersedianya sistem penyusunan rencana kebutuhan pengadaan pegawai (Formasi dan Seleksi) berdasarkan kebutuhan dan kemampuan daerah;
2. Tersusunnya pola karir PNSD Kabupaten sebagai dasar penentuan kebijakan penempatan dan mutasi;
3. Meningkatnya Disiplin PNS Kabupaten melalui pemberian penghargaan (reward) dan sanksi (punishment);
4. Meningkatnya kemampuan PNSD kabupaten melalui penyempurnaan manajemen Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional;
5. Meningkatnya kesejahteraan PNSD Kabupaten melalui pembinaan kesejahteraan materil dan spiritual;
6. Tersedianya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang cepat dan akurat yang didukung oleh perangkat teknologi computer;
7. Tersedianya dukungan sarana dan prasarana yang memadai.

Adapun sasaran yang ingin dicapai adalah :

- a. Terfasilitasinya Sistem penyusunan rencana kebutuhan pengadaan pegawai (Formasi dan Seleksi) berdasarkan kebutuhan dan kemampuan daerah;
- b. Terfasilitasinya pola karir PNSD Kabupaten sebagai dasar kemampuan kebijakan penempatan dan mutasi;
- c. Meningkatnya disiplin PNS Kabupaten;
- d. Meningkatnya kemampuan PNSD Kabupaten melalui penyempurnaan manajemen Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional;
- e. Meningkatnya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang cepat dan Akurat;
- f. Meningkatnya ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan dalam penyelenggaraan kegiatan pada setiap tahun maupun proyeksi kegiatan lima tahun kedepan diperlukan suatu strategi berdasarkan analisa yang dihasilkan dan pencermatan analisis lingkungan internal dan eksternal. Adapun strategi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Morowali Utara untuk mewujudkan tujuan dan sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan koordinasi Manajemen Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan daerah yang lebih terpadu, terarah dan akurat;
2. Pemberdayaan Aparatur dalam rangka peningkatan Sumber Daya Aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan secara Formal dan Informal;
3. Komitmen untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan professional.

Rencana Kerja (Renja) capaian dan penilaian kinerja dari semua sasaran dan kegiatan yang dilaksanakan selama tahun 2018 dilakukan dengan membandingkan target dalam rencana kerja dengan realisasinya dan membandingkan antara target dengan realisasinya dari masing-masing indikator kinerja Output dan Outcome.

Penyusunan Rencana Kerja tahun 2018 ini penilaian capaian kinerja ditekankan kepada pencapaian kinerja dan sasaran. Hal ini sesuai dengan semangat akuntabilitas yaitu : **“KEWAJIBAN SEMUA INSTANSI PEMERINTAH UNTUK MEMPERTANGGUNG JAWABKAN KEBERHASILAN / KEGAGALAN PELAKSANAAN MISI ORGANISASI DALAM MENCAPAI TUJUAN-TUJUAN DAN SASARAN YANG TELAH DITETAPKAN MELALUI ALAT PERTANGGUNG JAWABAN SECARA PERIODIK. LAPORAN PENCAPAIAN KINERJA KEGIATAN (DENGAN INDIKATOR KINERJA INPUT, OUTPUT DAN OUTCOME). AKAN DISELARASKAN DENGAN PENCAPAIAN KINERJA DAN SASARANNYA”.**

Sesuai dengan Rencana Kerja tahun 2018 Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten melaksanakan 4 Program dan 15 Kegiatan. Untuk memenuhi sasaran strategis dalam melaksanakan semua aktivitas, disesuaikan dengan anggaran Belanja Langsung dengan komposisi sebagai berikut :

Belanja Tidak Langsung	:	2.376.700.973,-
Belanja Langsung	:	6.201.044.297,-
Jumlah	:	8.577.745.270,-

Dengan realisasi sebagai berikut :

Belanja Tidak Langsung	:	2.353.067.824,-
Belanja Langsung	:	6.224.677.446,-
Jumlah	:	8.577.745.270,-

Sisa Pagu Anggaran : 867.806.973,-

Capaian kinerja tahun 2018 Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Morowali Utara melaksanakan Program dan Kegiatan sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
 - Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
 - Pembangunan Gedung Kantor
 - Pengadaan Meubelaur
3. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
 - Pendidikan dan Pelatihan Formal

- Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan
 - Pelaksanaan Ujian Dinas
 - Pelaksanaan Analisis Kebutuhan Jabatan
 - Sosialisasi Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai
4. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
- Penempatan PNS
 - Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah
 - Pengelolaan Pensiun PNS
 - Pengurusan Satya Lencana Karya Satya Pegawai Negeri Sipil
 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat
 - Seleksi Penerimaan CPNS
 - Pengusulan NIP CPNS
 - Seleksi Jabatan Tinggi Pratama

Diharapkan dengan tersusunnya Rencana Kerja ini dapat dijadikan bahan pembanding dalam pelaksanaan kegiatan dan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Morowali Utara untuk tahun-tahun mendatang. Namun demikian kami menyadari bahwa penyusunan ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu kritik dan saran yang konstruktif kami harapkan demi suatu perbaikan.

Kolonodale, Januari 2019

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SDM

ATRA T. TAMEHI, SH
Pembina TKT. IV/b
NIP. 197012262002121005

PENDAHULUAN

A. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja ini sebagai wujud pertanggung jawaban tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Morowali Utara. Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah diperolehnya suatu kesimpulan pencapaian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta dapat dipergunakan sebagai titik tolak dan bahan analisis dalam rangka peningkatan kinerja Bagian Kepegawaian ditahun-tahun yang akan datang.

B. RUANG LINGKUP

Laporan Akuntabilitas Kinerja ini mencakup realisasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM yang dijabarkan melalui program dan kegiatan yang tercantum dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA) Tahun Anggaran 2018.

C. GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Morowali Utara dibentuk melalui Peraturan Bupati Morowali Utara No. 39 Tahun 2017 tentang Kedudukan dan Struktur Organisasi Badan Daerah (Berita Daerah Kabupaten Morowali Utara Tahun 2016 Nomor 39), yang mempunyai tugas membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Morowali Utara mempunyai fungsi :

1. Perencanaan dan Pengembangan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah.
2. Mempersiapkan dan melaksanakan Pengangkatan, Kenaikan Pangkat, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah.
3. Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dalam dan dari jabatan structural dan fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
4. Meningkatkan Sumber Daya Aparatur.
5. Menyiapkan dan menetapkan Pensiun, Gaji, Tunjangan dan Kesejahteraan.

6. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian.
7. Menyiapkan Informasi Kepegawaian Daerah ke BKN.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Morowali Utara merupakan salah satu unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten terdiri dari :

1. Kepala Badan,
2. Sekretaris yang membawahi dua Sub Bagian dengan komposisi sebagai berikut :
 - a. Sub Bagian Program Keuangan dan Aset
 - b. Sub Bagian Kepegawaian dan Umum
3. Kepala Bidang Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur yang membawahi 2 Sub Bidang dengan komposisi sebagai berikut :
 - a. Sub Bidang Pengembangan dan Disiplin
 - b. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan
4. Kepala Bidang Mutasi dan Data Informasi yang membawahi 2 Sub Bidang dengan komposisi sebagai berikut :
 - c. Sub Bidang Mutasi Kepangkatan
 - d. Sub Bidang Data Informasi dan Pensiun

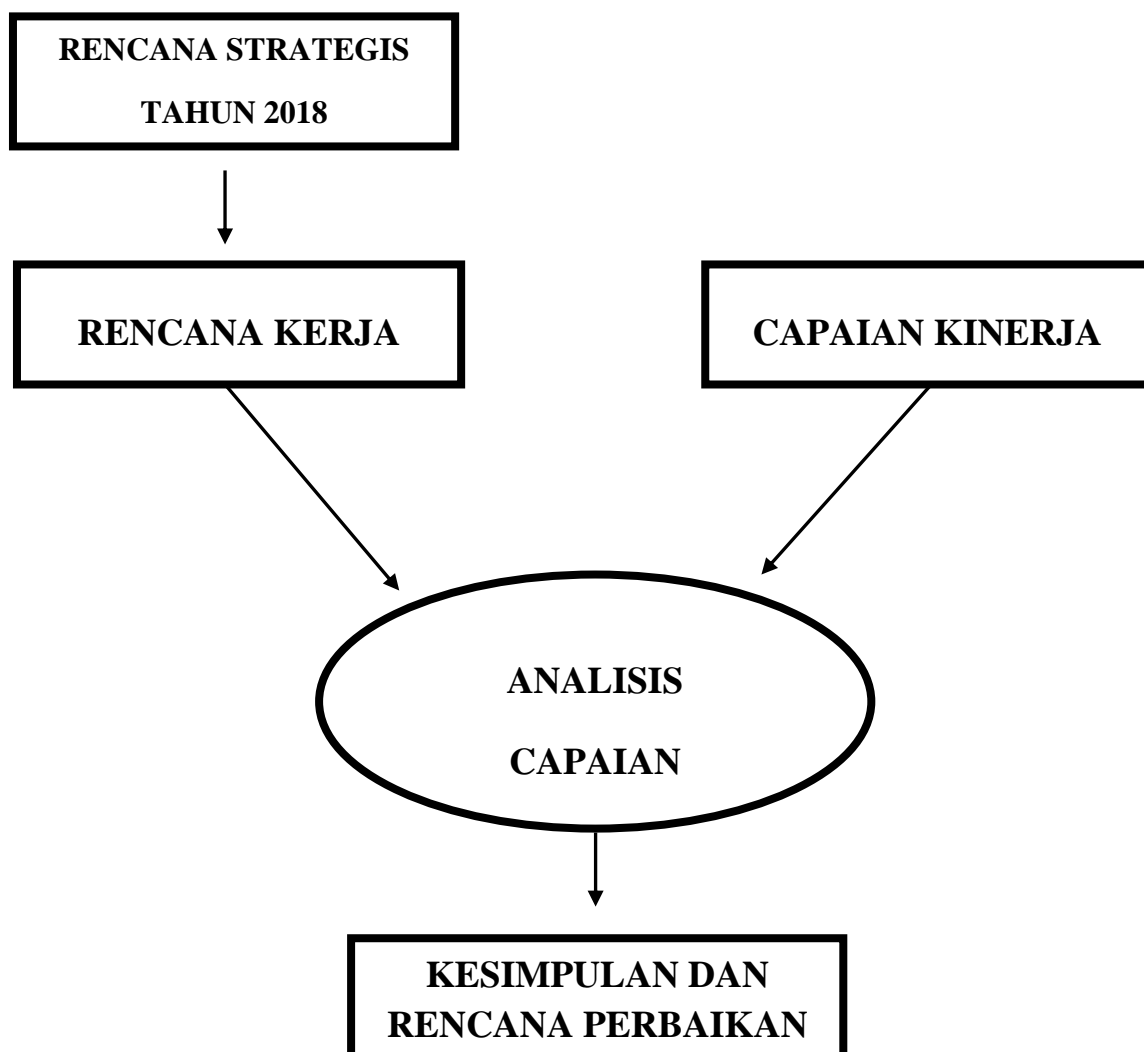
Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Morowali Utara didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri dari :

Pegawai Negeri Sipil	Gol. IV	3 Orang
	Gol. III	12 Orang
	Gol. II	14 Orang
	<hr/>	
PNS		29 Orang
PHL		7 Orang
	<hr/>	
Jumlah		36 Orang

D. SISTIMATIKA PENILAIAN

Pada dasarnya Rencana Kerja ini mengkomunikasikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Morowali Utara selama tahun 2017 dan capaian kinerja tersebut akan dibandingkan dengan rencana kinerja sebagai tolak ukur keberhasilan tahunan organisasi. Analisis atau capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan diidentifikasinya sejumlah fasilitas kinerja dan faktor-faktor penghambat yang dihadapi demi perbaikan kinerja dimasa yang akan datang.

Dengan pola pikir demikian sistematika pengkajian Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Morowali Utara tahun 2018 dapat diilustrasikan dalam bagan berikut ini :



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 *Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM*

Strategi pencapaian tujuan dan sasaran dirumuskan dalam perencanaan terpadu mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan secara operasional dengan memperhatikan ketersediaan sumber daya organisasi. Untuk mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran diatas Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Morowali Utara menentukan Strategi sebagai berikut:

1. Tersedianya sistem penyusunan rencana kebutuhan pengadaan pegawai (Formasi dan Seleksi) berdasarkan kebutuhan dan kemampuan daerah;
2. Tersusunnya pola karis PNSD Kabupaten sebagai dasar penentuan kebijakan penempatan dan mutasi;
3. Meningkatnya Disiplin PNS Kabupaten melalui pemberian penghargaan (reward) dan sanksi (punishment);
4. Meningkatnya kemampuan PNSD kabupaten melalui penyempurnaan manajemen Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional;
5. Meningkatnya kesejahteraan PNSD Kabupaten melalui pembinaan kesejahteraan materil dan spiritual;
6. Tersedianya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang cepat dan akurat yang didukung oleh perangkat teknologi computer;
7. Tersedianya dukungan sarana dan prasarana yang memadai.

Adapun sasaran yang ingin dicapai adalah :

1. Terfasilitasinya Sistem penyusunan rencana kebutuhan pengadaan pegawai (Formasi dan Seleksi) berdasarkan kebutuhan dan kemampuan daerah;
2. Terfasilitasinya pola karir PNSD Kabupaten sebagai dasar kemampuan kebijakan penempatan dan mutasi;
3. Meningkatnya disiplin PNS Kabupaten;
4. Meningkatnya kemampuan PNSD Kabupaten melalui penyempurnaan manajemen Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional;
5. Meningkatnya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang cepat dan Akurat;
6. Meningkatnya ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai.

2.2 *Sistematika Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil*

Kepala Daerah Terpilih.

Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode Tahun 2017–2021, mempunyai Visi **"Mewujudkan Masyarakat Kabupaten Morowali Utara yang sejahtera dan beriman melalui penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan profesional "**.

Adapun yang menjadi Misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih adalah :

1. Mewujudkan Birokrasi yang Bersih dan Pelayanan Publik yang Profesional.
2. Meningkatkan Infrastruktur Daerah dan Daya Dukung Lingkungan Secara Berkelanjutan.
3. Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi dan Investasi Melalui Iklim Usaha yang KonPenataan birokrasi dan peningkatan pelayanan publik.
4. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan dan Kesehatan.
5. Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Daerah Yang Inklusif.
6. Mewujudkan Kerukunan dan Harmonisasi Kegamaan.
7. Mengentaskan Kemiskinan dari Pinggiran.

Setelah melihat visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM mempunyai tugas pokok dan fungsi serta program kerja yang dituangkan dalam RENSTRA untuk mendukung program pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Morowali Utara. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM terkait dengan visi Bupati Penyelenggaraan Pemerintahan yang Bersih dan Profesional.

2.3 Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

2.3.1 Visi

Dalam rangka memberikan kontribusi positif dalam pengembangan organisasi untuk mencapai tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM sebagai salah satu instansi unsur Badan pada Pemerintah Kabupaten Morowali Utara, terus melakukan perbaikan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penetapan visi itu sendiri merupakan bagian dari perencanaan strategi yang sangat penting. Visi tidak hanya penting pada saat organisasi mulai berdiri tetapi juga pada tahap perkembangannya yang mana sangat dipengaruhi oleh perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal. Dengan demikian, visi merupakan pandangan jauh kedepan, kemana suatu organisasi akan dibawa agar tetap eksis, antisipatif, inovatif dan produktif.

Dalam kedudukannya sebagai salah satu unsur pemerintah maka arah yang harus ditempuh harus sejalan dengan visi dan misi yang ditetapkan oleh pemerintah Daerah. Berkaitan dengan itu, Bagian Organisasi menetapkan visi **"Mewujudkan Manajemen Kepegawaian yang Optimal Menuju Masyarakat Yang Sejahtera dan Beriman Melalui Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Bersih dan Profesional"**

2.3.2 Misi

Untuk mencapai visi tersebut diatas, misi merupakan pernyataan yang merumuskan tujuan inti yang perlu ditindaklanjuti sebagai upaya untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan yang ditetapkan dalam visi. Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Morowali Utara adalah sebagai berikut :

- a. Menjadikan pelayanan administratif yang prima dalam memberikan pelayanan aparatur kepada seluruh perangkat pemerintahan;
- b. Meningkatkan efektifitas koordinasi dan kerjasama dalam peningkatan kinerja aparatur guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik;
- c. Mewujudkan kelembagaan dan ketatalaksanaan yang tangguh, handal dan dinamis dalam rangka perwujudan penguatan kemandirian otonomi daerah;
- d. Melaksanakan analisis formasi jabatan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya menempatkan aparatur pada jabatan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki;

2.4 Sasaran dan Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang lebih spesifik dan terukur akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun. Bertolak dari visi dan misi, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM mempunyai tujuan :

1. Mewujudkan Manajemen Kepegawaian yang berkualitas.
2. Mewujudkan Pelayanan Prima Kepegawaian

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan, yaitu kondisi yang ingin dicapai atau dihasilkan oleh suatu organisasi melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh organisasi dalam rumusan spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan.

Secara rinci, berdasarkan batasan-batasan dalam penentuan tujuan dalam mengimplementasikan Misi yang telah ditetapkan, maka tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh Bagian Organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel. 1
TUJUAN DAN SASARAN

NO	TUJUAN	SASARAN
1.	Mewujudkan Manajemen Kepegawaian yang berkualitas	- Meningkatkan Administrasi Perkantoran - Meningkatnya kualitas SDM aparatur - Meningkatnya kedisiplinan SDM aparatur
2.	Mewujudkan Pelayanan Prima Kepegawaian	- Meningkatnya kinerja PNS

2.5 Indikator Kinerja Utama Bagian Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM menentukan Indikator Kinerja Utama sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2017-2021.

Adapun Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM adalah sebagai berikut :

Tabel. 2
INDIKATOR KINERJA UTAMA(IKU) BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SDM

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PENJELASAN/FORMULASI IKU
1	Meningkat Administrasi Perkantoran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sdm	- Peningkatan Kelancaran Pelayanan Administrasi Perkantoran - Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang tersedia	Jumlah administrasi dan peralatan yang tersedia/jumlah administrasi dan peralatan yang ditargetkan X 100 %
2	Meningkatnya kualitas SDM aparatur	- Persentase Jumlah SDM aparatur yang studi lanjut - Persentase PNS yang telah mengikuti Diklat struktural dan fungsional	$\frac{\text{Jumlah ASN yang studi lanjut}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\%$ $\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Struktural dan Fungsional}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100$
3	Meningkatnya kedisiplinan SDM aparatur	Jumlah Aparatur yang terkena sanksi (<i>punishment</i>)	Jumlah Aparatur yang terkena sanksi (<i>punishment</i>)

4	Meningkatnya kinerja PNS	<ul style="list-style-type: none"> - Persentase PNS yang menduduki Jabatan sesuai kompetensi - Persentase jabatan Struktural yang terisi - Persentase ASN yang tamat pendidikan sesuai jenjang pendidikan 	<ul style="list-style-type: none"> - $\frac{\text{Jumlah ASN yang menduduki jabatan sesuai kompetensinya}}{\text{Jumlah Jabatan yang tersedia}} \times 100\%$ - $\frac{\text{Jumlah Jabatan Struktural yang terisi}}{\text{Jumlah Jabatan Struktural}} \times 100\%$ - $\frac{\text{Jumlah ASN yang menamatkan Pendidikan sesuai Jenjangnya}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\%$
---	--------------------------	--	--

2.6 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Tahun 2018

Tabel. 3
Perjanjian Kinerja Tahun 2018

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkat Administrasi Perkantoran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan Kelancaran Pelayanan Administrasi Perkantoran - Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang tersedia 	100% 100%
2	Meningkatnya kualitas SDM aparatur	<ul style="list-style-type: none"> - Persentase Jumlah SDM aparatur yang studi lanjut - Persentase PNS yang telah mengikuti Diklat struktural dan fungsional 	100% 100%
3	Meningkatnya kedisiplinan SDM aparatur	Jumlah Aparatur yang terkena sanksi (<i>punishment</i>)	100%
4	Meningkatnya kinerja PNS	<ul style="list-style-type: none"> - Persentase PNS yang menduduki Jabatan sesuai kompetensi - Persentase jabatan Struktural yang terisi - Persentase ASN yang tamat pendidikan sesuai jenjang pendidikan 	100% 100% 100%

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. CAPAIAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Manajemen pembangunan berbasis kinerja mengandalkan bahwa fokus dari pembangunan bukan hanya sekedar melaksanakan program/kegiatan yang sudah direncanakan. Esensi dari manajemen pembangunan berbasis kinerja adalah orientasi untuk mendorong perubahan, dimana program/kegiatan dari sumber daya anggaran adalah alat yang dipakai untuk mencapai rumusan perubahan, baik pada level keluaran, hasil maupun dampak.

Pendekatan ini juga sejalan dengan prinsip *good governance* dimana salah satu pilarnya adalah akuntabilitas yang akan menunjukkan sejauh mana sebuah instansi pemerintahan telah memenuhi tugas mandatnya dalam penyediaan layanan publik yang langsung bisa dirasakan hasilnya oleh masyarakat. Karena itulah pengendalian dan pertanggung jawaban program/kegiatan menjadi bagian penting dalam memastikan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah kepada publik telah dicapai.

Pijakan yang digunakan dalam penyusunan Laporan Kinerja ini adalah berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birograsi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviuw Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Hasil pengukuran atas Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Morowali Utara Tahun 2018 menunjukkan hasil sebagai berikut :

3.2 PERBANDINGAN TARGET KINERJA DENGAN REALISASI KINERJA TAHUN 2018.

Uraian perbandingan target kinerja dengan realisasi kinerja tahun 2018 digambarkan dalam tabel berikut :

Tabel. 4
Pengukuran Capaian IKU Tahun 2018

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET			
----	---------	-------------------	--------	--	--	--

NO				REALISA SI	CAPAIAN (%)	FORMULASI IKU
1	Meningkat Administrasi Perkantoran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	- Peningkatan Kelancaran Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	98%	98%	
		- Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang tersedia	100	99%	99%	
2	Meningkatnya kualitas SDM aparatur	- Persentase Jumlah SDM aparatur yang studi lanjut		-	-	Jumlah PNS yang mengikuti diklat struktural yang ditargetkan X 100 %
		- Persentase PNS yang telah mengikuti Diklat struktural dan fungsional	99%	99%	99%	
3	Meningkatnya kedisiplinan SDM aparatur	Jumlah Aparatur yang terkena sanksi (<i>punishment</i>)	100%	-	-	Jumlah Aparatur yang berkualitas/Jumlah Aparatur X 100%
4	Meningkatnya kinerja PNS	- Persentase PNS yang menduduki Jabatan sesuai kompetensi	100%	79.29%	79.29%	- Jumlah PNS yang menduduki Jabatan sesuai komptensi X 100
		- Persentase jabatan Struktural yang terisi	100%	85%	83%	- Jumlah jabatan / jumlah aparatur pemda yang menduduki jabatan X 100
		- Persentase ASN yang tamat pendidikan sesuai jenjang pendidikan		-	-	- Jumlah ASN yang tamat sesuai jenjang pendidikan x 100
						-

Dari table tersebut diatas bila diukur dengan predikat nilai capaian indikator kinerja Bagian Organisasi dengan menggunakan skala nilai peringkat kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 yang dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel. 5
Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	Tingkat Capaian	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	$91 \leq$	Sangat Baik
2	$76 \leq 90$	Tinggi
3	$66 \leq 75$	Sedang
4	$51 \leq 65$	Rendah
5	≤ 50	Sangat Rendah

Sumber : Permendagri 54 Tahun 2010

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

Secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah telah melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra Tahun 2017-2021. Jumlah sasaran yang ditetapkan untuk mencapai visi dan misi Pemerintah Daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM adalah sebanyak 4 (Empat sasaran. Pada tahun 2018 ditetapkan 3 sasaran strategis dengan 8 (delapan) indikator kinerja sasaran yang ditetapkan melalui Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM tahun 2018.

Dari 4 sasaran strategis dengan 6 indikator kinerja sasaran tersebut, pencapaian kerjanya adalah sebagai berikut :

Tabel. 6
Pencapaian Kinerja Sasaran

No	Predikat	Jumlah Indikator Kinerja Sasaran	Keterangan
1	$91 \leq$	3	Sangat Baik
2	$76 \leq 90$	2	Tinggi
3	$66 \leq 75$		Sedang
4	$51 \leq 65$		Rendah
5	≤ 50	3	Sangat Rendah
	JUMLAH	8	

Adapun pencapaian indikator kinerja sasaran berdasarkan sasaran strategis sesuai dengan skala pengukuran ordinal dirinci dalam tabel berikut :

Tabel:

**Capaian Kinerja Sasaran Pemerintah Daerah Kabupaten
Morowali Utara Tahun 2018**

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	91≥	76≥ 90	66≥ 75	51≥ 65	≤50
1.	- Peningkatan Kelancaran Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%		98%	✓				
	- Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang tersedia	100%		100	✓				
	CAPAIAN RATA-RATA			148%	✓				
2.	- Persentase Jumlah SDM aparatur yang studi lanjut	100%		-					
	- Persentase PNS yang telah mengikuti Diklat struktural dan fungsional	100%		99%	✓				
	CAPAIAN RATA-RATA			99	✓				
3.	- Jumlah Aparatur yang terkena sanksi (<i>punishment</i>)	100%		-					
	CAPAIAN RATA-RATA								
4.	- Persentase PNS yang menduduki Jabatan sesuai kompetensi	100%		76%		✓			
	- Persentase jabatan Struktural yang terisi	100%		83%		✓			
	- Persentase ASN yang tamat pendidikan sesuai jenjang pendidikan	-		-					
	CAPAIAN RATA-RATA			79.5%		✓			

Gambaran pencapaian kinerja dari 4 (Empat) sasaran tersebut adalah sebagai berikut

:

1. Sasaran Kesatu Meningkatnya kualitas Administrasi Perkantoran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Sasaran kesatu Meningkatnya kualitas Administrasi Perkantoran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM. dapat dilihat dari indikator yaitu; Peningkatan Kelancaran Pelayanan Administrasi Perkantoran, Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang tersedia, Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Aparatur, pada tahun 2018, dengan pencapaian kinerja rata-rata 148% dengan predikat Sangat Baik.

2. Sasaran Kedua Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur

Sasaran kedua Terlaksananya Meningkatnya SDM Aparatur dapat dilihat dari 2 indikator yaitu; Persentase Jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat Struktural dan Fungsional pada tahun 2018, dengan pencapaian kinerja rata-rata 99% dengan predikat Baik.

3. Sasaran Keempat Meningkatnya Kedisiplinan SDM Aparatur.

Sasaran ketiga Meningkatnya kedisiplinan SDM aparatur yaitu; Jumlah Aparatur yang terkena sanksi (*punishment*), pada tahun 2018, dengan pencapaian kinerja rata-rata 0 % dengan predikat

4. Sasaran Keempat Meningkatnya kinerja PNS

Sasaran keempat Persentase PNS yang menduduki Jabatan sesuai kompetensi dapat dilihat dari 3 indikator yaitu ; Persentase PNS yang menduduki Jabatan sesuai kompetens,, Persentase jabatan Struktural yang terisi, pada tahun 2018, dengan pencapaian kinerja rata-rata 79.5% dengan predikat Tinggi

6. PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA TAHUN 2017 - 2018.

Gambaran perbandingan realisasi dan capaian kinerja tahun 2017 sampai dengan tahun 2018, menunjukkan adanya perbedaan antara nilai realisasi kinerja dan capaian kinerja. Rincian perbandingan nilai realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun 2017 sampai dengan tahun 2018 diuraikan sebagai berikut:

Tabel 8

Perbandingan Realisasi Kinerja Dan Capaian Kinerja Tahun 2017-2018

NO NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI KINERJATA HUN 2017	CAPAIAN KINERJA TAHUN 2017 (%)	REALISASI KINERJA TAHUN 2018	CAPAIAN KINERJA TAHUN 2018 (%)
1	Meningkatnya kualitas Administrasi Perkantoran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	- Peningkatan Kelancaran Pelayanan Administrasi Perkantoran	80%	80%	99%	98
		- Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang tersedia	85%	85%	99%	99%
2	Meningkatnya kualitas SDM aparatur	- Persentase Jumlah SDM aparatur yang studi lanjut - Persentase PNS yang mengikuti struktural fungsional dan Diklat	83%	73%	98%	99%
3	Jumlah Aparatur yang terkena sanksi (<i>punishment</i>)	- Jumlah Aparatur yang terkena sanksi (<i>punishment</i>)	-	-	-	-
4	Meningkatnya kinerja PNS	- Persentase PNS yang menduduki Jabatan sesuai kompetensi	76%	73%	93%	79%
		- Persentase jabatan Struktural yang terisi	90%	90%	99%	78%
		- Persentase ASN yang tamat pendidikan sesuai jenjang pendidikan	0	0%	0%	0%

1. Meningkatnya kualitas Administrasi Perkantoran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM.

Dari tabel diatas pada sasaran meningkatnya kualitas administrasi perkantoran dapat

dengan 2 indikator yaitu; Peningkatan Kelancaran Pelayanan Administrasi Perkantoran, Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang tersedia, Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Aparatur, realisasi dan capaian kinerjanya tahun 2017 – 2018 dapat dilihat pada tabel di atas. Tahun 2017 realisasi dan capaian kinerja pada indikator Peningkatan Kelancaran Pelayanan Administrasi Perkantoran tercatat sebesar 80% dengan capaian kinerjanya 80%, indikator Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang tersedia 85% dengan capaian kinerjanya 85%, indikator Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Aparatur 75% dengan capaian 88,23%, kemudian kedua indikator tersebut mengalami peningkatan pada tahun 2018 sebesar antara lain: indikator Peningkatan Kelancaran Pelayanan Administrasi Perkantoran tercatat sebesar 89% dengan capaian kinerjanya 89%, indikator Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang tersedia 99% dengan capaian kinerjanya 99%, indikator. Peningkatan ini terjadi disebabkan bahwa pada tahun 2017 Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM merupakan perangkat daerah yang baru terbentuk dan memiliki Anggaran yang sangat minim sehingga untuk menunjang kinerja pada program tersebut tidak maksimal, sedangkan pada tahun 2018 mengalami peningkatan kinerja pada program tersebut karena ditunjang dengan jumlah anggaran cukup maksimal sebesar Rp.1.387.412.000,-

2. Meningkatnya kualitas SDM aparatur

Dari tabel diatas pada sasaran meningkatnya kualitas SDM Aparatur dengan indikator yaitu; Persentase PNS yang telah mengikuti Diklat struktural dan fungsional realisasi dan capaian kinerjanya tahun 2017 – 2018 dapat dilihat pada tabel di atas, Tahun 2017 realisasi kinerja pada indikator Persentase PNS yang telah mengikuti Diklat dan Fungsional tercatat sebesar 99% dengan capaian kinerja sebesar 99% pula pada indikator ini realisasi dan capaian kinerja sesuai target yang direncanakan. Pada tahun 2018 realisasi kinerja pada indikator Mengikuti Diklat Struktural dan fungsional tercatat sebesar 99% dengan capaian kinerja sebesar 100% pula. Kegiatan ini dilaksanakan sesuai apa yang diharapkan karena merupakan perangkat daerah baru maka kegiatan ini sangat diupayakan dalam pembinaan aparatur dapat dilaksanakan.

3. Terlaksananya Jumlah Aparatur yang terkena sanksi (*punishment*)

Dari tabel diatas pada sasaran Terlaksananya Jumlah Aparatur yang terkena sanksi (*punishment*) dengan 1 (indikator) indikator yaitu; Jumlah Aparatur yang terkena sanksi (*punishment*) realisasi dan capaian kinerjanya tahun 2017 – 2018 dapat dilihat pada tabel di atas, Tahun 2017 realisasi kinerja pada indikator persentase

Jumlah Aparatur yang terkena sanksi tidak dapat ditindak lanjuti oleh karena tidak dilaksanakan. Pada tahun 2018 realisasi kinerja pada indikator persentase Jumlah Aparatur yang terkena sanksi juga tidak dilaksanakan.

4. Meningkatnya kinerja PNS

Dari tabel diatas pada sasaran Meningkatnya kinerja PNS dengan indikator yaitu; Meningkatnya Kinerja PNSD, realisasi dan capaian kerjanya tahun 2017 – 2018 dapat dilihat pada tabel di atas, Tahun 2017 realisasi kinerja pada indikator Persentase PNS yang menduduki Jabatan sesuai kompetensi tercatat sebesar 76% dengan capaian kinerja sebesar 73% pula pada indikator ini realisasi dan capaian kinerja sesuai target yang direncanakan pada tahun 2017. Sedangkan Pada tahun 2018 realisasi kinerja pada indikator Persentase PNS yang menduduki Jabatan sesuai kompetensi tercatat sebesar **93%** dengan capaian kinerja sebesar **79%** pula pada indikator ini realisasi dan capaian kinerja sesuai target yang direncanakan pada tahun 2018, kegiatan ini dilaksanakan sesuai apa yang diharapkan karena sangat mempengaruhi kinerja OPD.

3.3. AKUNTABILITAS KEUANGAN

Dalam RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Morowali Utara, Arah kebijakan umum Tahun Anggaran 2017-2021 diupayakan pada program prioritas untuk mencapai sasaran pembangunan daerah yaitu pelayanan publik dan pelaksanaan pemerintah daerah. Pelaksanaan program prioritas tersebut dilakukan secara berkesinambungan yang diharapkan dapat tercapai target yang diinginkan dalam jangka waktu lima tahunan.

Kebijakan belanja daerah diarahkan untuk mendanai urusan pemerintahan yang menjadi urusan wajib dan urusan pilihan yang merupakan kewenangan pemerintah daerah. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Alokasi APBD merupakan kerangka kebijakan publik guna melaksanakan hak dan kewajiban pemerintah daerah dan masyarakat. Dengan demikian penganggaran mengacu pada norma dan prinsip anggaran yaitu : transparansi, akuntabilitas, disiplin, keadilan, efisiensi serta efektifitas.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dan peningkatan pelayanan publik, pengaturan alokasi belanja diupayakan untuk efisien, efektif dan proporsional. Belanja Daerah disusun dengan pendekatan anggaran kinerja yang berorientasi pada

pencapaian hasil dari input yang direncanakan dengan memperhatikan urgensi setiap satuan kerja perangkat daerah dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM periode Tahun 2018 memaparkan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dalam bidang keuangan, yaitu membandingkan antara anggaran dan realisasi dari pencapaian program yang telah ditetapkan. Akuntabilitas keuangan merepresentasikan realisasi keuangan yang telah dikelola dan menjadi keharusan setiap akhir tahun anggaran untuk dipertanggungjawabkan.

Ikhtisar realisasi anggaran terhadap pencapaian indikator kinerja sasaran Tahun Anggaran 2018 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 9
REALISASI ANGGARAN TERHADAP PENCAPAIAN INDIKATOR SASARAN
TAHUN 2018

No.	Sasaran	Indikator	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Program	Anggaran (RP)	Realisasi (RP)	Persentase (%) Realisasi Anggaran
1	Meningkatnya kualitas Administrasi Perkantoran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	- Peningkatan Kelancaran Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	100%	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.387.412.000	1.317.054.500	95%
		- Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang tersedia	100%	100%	Program Peningkatan Sarana Prasarana	398.775.000	395.199.000	99%

2	Meningkatnya kualitas SDM aparatur	<ul style="list-style-type: none"> - Persentase Jumlah SDM aparatur yang studi lanjut - Persentase PNS yang telah mengikuti Diklat struktural dan fungsional 	100 100%	98 98%	Program peningkatan Sumber Daya Aparatur	2.433.755.529	2.418.149.509	99%
3	Jumlah Aparatur yang terkena sanksi (<i>punishment</i>)	Jumlah Aparatur yang terkena sanksi (<i>punishment</i>)	100%	-	-	-	-	-
4	Meningkatnya kinerja PNS	<ul style="list-style-type: none"> - Persentase PNS yang menduduki Jabatan sesuai kompetensi - Persentase jabatan Struktural yang terisi - Persentase ASN yang tamat pendidikan sesuai jenjang pendidikan - 	100% 100%	67% 83%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2.256.101.768	1.170.429.179	52%

BAB IV

KESIMPULAN

PENUTUP

4.1. KESIMPULAN

Dari evaluasi dan analisis atas pencapaian sasaran dan indikator kinerja yang sudah diuraikan dalam Bab III, terlihat bahwa upaya telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah untuk memastikan pencapaian kinerja sebagai prioritas dalam menunjang visi dan misi Pemerintah Daerah. Upaya ini telah mencakup perumusan dan perjanjian kinerja tahunan dan juga menengah sebagai bagian dari kebijakan strategis maupun tahunan daerah, khususnya dalam Renstra 2017-2021, yang mencakup penentuan program/kegiatan dan alokasi anggarannya. Secara umum, nampak bahwa kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Morowali Utara pada tahun 2018 adalah sangat baik, karena dari 4 sasaran yang terdiri dari 8 indikator kinerja sasaran yang ditetapkan, 5 indikator kinerja sasaran memenuhi kriteria sangat baik, 2 indikator kinerja sasaran memenuhi kriteria tinggi, 1 indikator kinerja sasaran memenuhi sedang, 1 indikator dengan kriteria sangat rendah.

4.2. STRATEGI PENINGKATAN KINERJA

Walaupun capaian kinerja kegiatan utama pada umumnya telah menunjukkan capaian yang telah sesuai dengan target, namun langkah-langkah strategi untuk peningkatan kinerja akan terus dilakukan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Mengoptimalkan peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan dalam mencapai target kinerja yang ditetapkan.
- 2) Melakukan evaluasi atas capaian kinerja untuk perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja.
- 3) Mengutamakan program-program prioritas yang mendukung pencapaian visi dan misi Pemerintah Daerah.

Kami berharap kiranya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dapat menjadi bahan evaluasi yang memadai untuk menilai keberhasilan yang telah dicapai dan menentukan berbagai hal yang perlu mendapat perhatian untuk di sempurnakan pada masa yang akan datang.

Sekian dan terima kasih, semoga Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa Merahmati tugas pengabdian kita terhadap Bangsa dan Negara khususnya Daerah Kabupaten Morowali Utara.

Kolonodale, Januari 2019
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SDM,

ATRA TOWINANGKU TAMEHI, SE
NIP. 197012262002121005