

BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)



LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)
KABUPATEN TEBO
TAHUN 2020

KATA PENGANTAR



Puji Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tebo Tahun Anggaran 2020 dapat diselesaikan. Penyusunan LKjIP ini dalam rangka memenuhi kewajiban yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

LKjIP BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020 merupakan perwujudan kongkrit tingkat pencapaian kinerja (performing government) dan sebagai pertanggungjawaban atas pelaksanaan kegiatan yang ditetapkan dalam dokumen Renstra BKPSDM Tahun 2017-2022 maupun dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2020.

Akhir kata, kami berharap agar LKjIP ini dapat menjadi media pertanggungjawaban kinerja serta peningkatan kinerja bagi seluruh aparatur di lingkungan BKPSDM Kabupaten Tebo serta dapat memberikan informasi yang diharapkan oleh seluruh stakeholders tentang pencapaian kinerja sasaran, program dan kegiatan yang telah dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Tebo pada Tahun 2020.

Terima Kasih.

Muara Tebo, Januari 2021

KEPALA BKPSDM,

HARYADI., S.Sos., M.Si

Pembina Utama Muda

NIP 19680705 199002 1 001



DAFTAR ISI

RINGKASAN EKSEKUTIF	1
BAB I PENDAHULUAN.....	5
1.1 LATAR BELAKANG.....	5
1.2 MAKSUD DAN TUJUAN PENYUSUNAN LKjIP	6
1.3 TUGAS POKOK DAN FUNGSI.....	6
1.4 STRUKTUR ORGANISASI.....	15
1.5 SUMBER DAYA APARATUR	17
1.6 ISU STRATEGIS	18
1.7 DASAR PENYUSUNAN LKjIP	19
1.8 SISTEMATIKA PENYAJIAN	21
BAB II.....	23
2.1 Rencana Strategis BKPSDM TAHUN 2017 - 2022	23
2.1.1. Visi dan Misi Pembangunan Kabupaten Tebo.....	24
2.1.2. Tujuan dan Sasaran	26
2.1.3. Strategi dan Arah Kebijakan	27
2.2 Indikator Kinerja Utama	29
2.3 Perjanjian Kinerja	29
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	33
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	33
3.1.1. Analisis Capaian Kinerja	36
3.1.1.1. Analisis Capaian Kinerja dengan Membandingkan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun ini	37
3.1.1.2. Analisis Capaian Kinerja dengan Membandingkan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu	38
3.1.1.3. Analisis Capaian Kinerja dengan Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun Ini dengan Target Kinerja Sasaran Jangka Menengah yang Terdapat dalam Dokumen Renstra.....	40
3.1.1.4. Analisis Capaian Kinerja dengan Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Standar Nasional.....	41
3.1.1.5. Analisis Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja dan Solusi	41
3.1.1.6. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	42
3.1.1.7. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja	46
3.2 Realisasi Anggaran	50
BAB IV PENUTUP	56
4.1 Kesimpulan	56
4.2. Strategi Pemecahan Masalah	57

DAFTAR TABEL

Tabel Pengukuran Tingkat Capaian Sasaran BKPSDM	2
Tabel 1.1 Jumlah ASN BKPSDM Berdasarkan Golongan.....	17
Tabel 1.2 Jumlah ASN BKPSDM Berdasarkan Pendidikan	17
Tabel 2.1 Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020.....	27
Tabel 2.2 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan	28
Tabel 2.3 IKU BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020.....	30
Tabel 2.3 Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020.....	32
Tabel 2.4 Program BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020	32
Tabel 3.1 Capaian Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020	34
Tabel 3.2 Dokumen Kepegawaian	36
Tabel 3.4 Realisasi Sasaraan Strategis BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020.....	37
Tabel 3.5 Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020, 2019, 2018 dan 2017	38
Tabel 3.6 Capaian Indikator Kinerja Sasaran Sampai dengan Tahun Ini dan Target Capaian Kinerja Sasaran yang Terdapat dalam Dokumen Renstra BKPSDM Tahun 2017-2022	40
Tabel 3.7 Rentang Nilai Efisiensi dan Kriteria Efisiensi.....	42
Tabel 3.8 Nilai Efisiensi Capaian Indikator Sasaran BKPSDM Tahun 2020.....	43
Tabel 3.9 Kebutuhan Pegawai (ASN) BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020 Berdasarkan Beban Kerja.....	45
Tabel 3.10 Hasil Pengukuran Capaian Indikator Kegiatan BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020.....	46
Tabel 3.11 Rincian Belanja Langsung	51

RINGKASAN EKSEKUTIF

Pada dasarnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (LKjIP BKPSDM) Kabupaten Tebo Tahun 2020 merupakan laporan yang memberikan penjelasan mengenai pencapaian kinerja BKPSDM selama Tahun 2020. Capaian kinerja (performance results) Tahun 2020 tersebut dibandingkan dengan Perjanjian Kinerja (performance agreement) Tahun 2020 sebagai tolok ukur keberhasilan tahunan Perangkat Daerah. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memudahkan identifikasi terhadap sejumlah celah kinerja (performance gap) bagi perbaikan kinerja di masa datang. Penyusunan LKjIP BKPSDM Tahun 2020 berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara review atas laporan kinerja instansi pemerintah, dan peraturan-peraturan lain yang mengatur tentang tata cara penyusunan evaluasi dan pelaporan Perangkat Daerah. BKPSDM Kabupaten Tebo sebagai lembaga kepegawaian daerah telah melaksanakan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis BKPSDM guna mendukung Visi dan Misi Pemerintah Daerah. Anggaran belanja (setelah perubahan) yang dilaksanakan pada tahun 2020 sebesar Rp. 5.469.889.232,00,- dengan belanja tidak langsung sebesar Rp.2.774.833.027,00,- dan belanja langsung sebesar Rp. 2.695.056.205,00,- yang dipergunakan untuk melaksanakan 6 (enam) program dan 36 (tiga puluh enam) kegiatan. Realisasi anggaran BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun Anggaran 2020 total seluruhnya adalah Rp. 5.230.981.396.00,- atau 95,63 persen dari rencana

anggaran. Sedangkan realisasi belanja tidak langsung sebesar Rp. 2.563.960.345.00,- atau 92,40 persen dari anggaran belanja tidak langsung. Realisasi belanja langsung sebesar Rp. 2.651.170.151,- atau 98,37 persen.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran dan kegiatan. Pengukuran dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran digunakan untuk menunjukkan secara langsung sasaran berdasarkan rencana kinerja tahunan yang ditetapkan dapat dilihat dengan jelas. Selain itu, untuk memberikan penilaian yang lebih independen melalui indikator-indikator outcomes atau minimal outputs dari kegiatan yang terkait langsung dengan sasaran yang diinginkan.

Hasil pengukuran tingkat capaian sasaran tersaji pada tabel berikut:

Tabel Pengukuran Tingkat Capaian Sasaran BKPSDM

No	Sasaran Strategis	Target Indikator Kinerja Sasaran (Outcome/ Output) (indikator)	Capaian Indikator Kinerja Sasaran (Output)			
			Sangat Baik (>100%) (indikator)	Baik (>75% sd 100%) (indikator)	Sedang (55% sd < 75%) (indikator)	Kurang Baik (0 sd < 55% (indikator)
1	Meningkatnya ASN yang berkompeten dan profesional	Persentase Penempatan aparatur sesuai Bazeeting	118,58%			
		Persentase peningkatan kualitas sumber daya aparatur			63,76%	
		Persentase penanganan kasus disiplin ASN	111,1%			
2	Meningkatnya kinerja pelayanan kepegawaian	Persentase akurasi data Kepegawaian	117,64%			
		Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	120,53%			

Berdasarkan tabel tersebut dapat diartikan bahwa dari target rencana kinerja (*performance plan*) sebanyak 5 indikator sasaran :

- Terlaksana dengan “sangat baik” sebanyak 4 indikator sasaran strategis.
- Terlaksana dengan “baik” sebanyak 0 indikator sasaran strategis.
- Terlaksana dengan “sedang” sebanyak 1 indikator sasaran strategis.
- Terlaksana dengan “kurang baik” sebanyak 0 indikator sasaran strategis.

Rincian atas capaian indikator kinerja sasaran yang terlaksana dengan “Sangat Baik” sebanyak 4 (empat) indikator sasaran strategis, adalah sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Capaian Indikator Kinerja Sasaran (>100%)
1	Meningkatnya ASN yang berkompeten dan profesional	Persentase Penempatan aparatur sesuai Bazeeting
		Persentase Penanganan Kasus Disiplin ASN
2	Meningkatnya Kinerja Pelayanan Kepegawaian	Persentase Akurasi Data Kepegawaian
		Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian

Rincian atas capaian indikator kinerja sasaran yang terlaksana dengan “sedang” sebanyak satu indikator sasaran strategis adalah sebagai berikut :

No	Sasaran Strategis	Capaian Indikator Kinerja Sasaran (>75% sd 100%)
1	Meningkatnya ASN yang berkompeten dan profesional	Persentase peningkatan kualitas sumber daya aparatur

Rincian hasil capaian indikator kinerja sasaran dan hambatan-hambatan/permasalahan-permasalahan diungkapkan di dalam bab-bab LKJIP ini.

Berbagai keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo tersebut di atas akan tetap dipertahankan, dan terhadap kelemahan-kelemahan/hambatan-hambatan yang terjadi akan diperbaiki untuk masa selanjutnya sesuai dengan kemampuan dan aturan yang berlaku.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan amanat dari Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 18 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, setiap Entitas Akuntabilitas Kinerja menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan Penggunaan Anggaran yang telah dialokasikan Entitas Akuntabilitas Kinerja tersebut menyelenggarakan SAKIP secara berjenjang, dengan tingkatan mulai dari entitas Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja, entitas Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi, hingga entitas Akuntabilitas Kinerja Kementerian/Lembaga.

Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan Laporan Kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi, serta pengungkapan (disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Dengan adanya Laporan Kinerja, dapat diketahui tingkat capaian kinerja suatu unit organisasi dan hal lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya, terutama gambaran mengenai tingkat kesesuaian antara program dan kegiatan yang direncanakan dengan realisasinya. Laporan ini dapat juga digunakan

sebagai acuan dalam menyusun rencana kinerja dan rencana anggaran di tahun mendatang. Sehubungan dengan ketentuan tersebut, maka disusun Laporan Kinerja tahunan BKPSDM Kabupaten Tebo.

1.2 MAKSUD DAN TUJUAN PENYUSUNAN LKjIP

Maksud penyusunan LKjIP BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020 adalah sebagai berikut:

1. Sebagai alat ukur pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Tebo;
2. Sebagai informasi atas perkembangan realisasi fisik dan keuangan yang dikelola BKPSDM Kabupaten Tebo;
3. Sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo;
4. Sebagai informasi atas kendala dan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas tiap tahun; dan
5. Sebagai informasi untuk alternatif pemecahan permasalahan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran.

Sedangkan tujuan penyusunan LKjIP BKPSDM Kabupaten Tahun 2020 adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada Bupati Tebo atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai BKPSDM selama Tahun 2020; dan
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi BKPSDM untuk meningkatkan kinerjanya.

1.3 TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tebo (Lembaran Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2016 Nomor 8),

sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tebo, sebagaimana dijabarkan dalam Peraturan Bupati Tebo Nomor 85 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan pelaksana fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Melalui Sekretaris Daerah.

Struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari:

a) Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan rumah tangga Kabupaten di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kepala Badan menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis bidang penyelenggaraan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis dibidang pengembangan organisasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang sarana dan prasarana kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang pembinaan dan pengawasan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;

- e. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang pengembangan jabatan fungsional kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- f. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- g. penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- h. pelaksanaan kerjasama dan koordinasi dengan instansi terkait dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- i. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b) Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang merupakan unsur staf yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Sekretariat mempunyai tugas membantu kepala Badan dalam memberikan pelayanan administrasi dan kepada semua unsur satuan organisasi dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- a. pengoordinasian penyusunan kebijakan rencana, program, anggaran bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. pengelolaan data dan informasi dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;

- c. pengoordinasian dan pelaksanaan kerjasama dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. pengoordinasian pengelolaan dan laporan keuangan di lingkungan Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- e. penyusunan bahan, rancangan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- f. pelaksanaan urusan organisasi dan tata laksana di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- g. pengelolaan kepegawaian di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- h. pengoordinasian dan penyusunan bahan publikasi dan hubungan masyarakat di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- i. pengelolaan barang milik daerah di lingkungan badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- j. pelaksanaan urusan ketatalaksanaan dan kerumahtanggaan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- k. pengoordinasian pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan di bidang Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- l. penyusunan laporan kegiatan sekretariat Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- m. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala badan yang berkaitan dengan tugasnya.

c) Bidang Pengadaan, Pembinaan dan Penilaian Kinerja Aparatur

Bidang Pengadaan, Pembinaan dan Penilaian Kinerja Aparatur dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan dan koordinasi kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang formasi, pengadaan, pembinaan, penilaian kinerja aparatur, pemberhentian aparatur dan pension.

Untuk melaksanakan tugas Bidang Pengadaan, Pembinaan dan Penilaian Kinerja Aparatur menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan dibidang formasi, pengadaan, pembinaan, penilaian kinerja aparatur, pemberhentian aparatur dan pension;
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang formasi, pengadaan, pembinaan, penilaian kinerja aparatur, pemberhentian aparatur dan pensiun;
- c. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai aparatur sipil negara dan *e-formasi* untuk pelaksanaan pengadaan;
- d. Penyelenggaraan pengadaan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);
- e. Pengoordinasian dan pengsinkronisasian pelaksanaan kebijakan di bidang formasi, pengadaan, pembinaan, penilaian kinerja aparatur, pemberhentian aparatur dan pensiun;
- f. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria dibidang formasi, pengadaan, pembinaan, penilaian kinerja aparatur, pemberhentian aparatur dan pensiun;
- g. Pelaksanaan pemantauan, analisa, evaluasi dan pelaporan di bidang formasi, pengadaan, pembinaan, penilaian kinerja aparatur, pemberhentian aparatur dan pensiun;

- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala badan yang berkaitan dengan tugasnya.

d) Bidang Mutasi, Informasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi

Bidang Mutasi, Informasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan dan koordinasi kebijakan, evaluasi dan pelaporan dibidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi, kepangkatan, data dan informasi.

Untuk melaksanakan tugas, Bidang Mutasi, Informasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan dibidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi, kepangkatan data, dan informasi pegawai;
- b. Pelaksanaan kebijakan dibidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi, kepangkatan, data dan informasi pegawai;
- c. Pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi, kepangkatan dan gaji berkala;
- d. Pelaksanaan administrasi pengangkatan, penempatan, pemberhentian dan pembebasan dari dan dalam jabatan struktural/fungsional;
- e. Penyusunan pedoman pola pengembangan kompetensi
- f. Pelaksanaan fasilitasi kegiatan pengembangan kompetensi;
- g. Pelaksanaan verifikasi berkas usulan promosi, usulan kompetensi teknis, manajerial dan sosial;

- h. Pengoordinasian dan pengsinkronisasian pelaksanaan kebijakan dibidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi, kepangkatan, data dan informasi pegawai;
 - i. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria dibidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi, kepangkatan, data dan informasi pegawai;
 - j. Pelaksanaan pemantauan, analisa, evaluasi, dan pelaporan dibidang mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi, kepangkatan, data dan informasi pegawai;
 - k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala badan yang berkaitan dengan tugasnya.
- e) Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Fasilitasi Lembaga Profesi Aparatur Sipil Negara

Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Fasilitasi Lembaga Profesi Aparatur Sipil Negara dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan dan koordinasi kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan sumber daya aparatur sipil Negara, kesejahteraan aparatur sipil Negara dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Fasilitasi Lembaga Profesi Aparatur Sipil Negara menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang Pengembangan Sumber daya aparatur sipil Negara, kesejahteraan aparatur sipil Negara, dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara;

- b. Pelaksanaan kebijakan dibidang pengembangan sumber daya aparatur sipil Negara, kesejahteraan aparatur sipil Negara, dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara;
- c. Pelaksanaan pemberian pertimbangan masalah kesejahteraan aparatur sipil Negara;
- d. Pelaksanaan verifikasi usulan pemberian tanda jasa/ satya lencana aparatur sipil Negara;
- e. Pelaksanaan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara dan pengembangan sumber daya aparatur;
- f. Pengoordinasian pengsinkronisasian pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan sumber daya aparatur sipil Negara, kesejahteraan aparatur sipil Negara, dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara;
- g. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pengembangan sumber daya aparatur sipil Negara, kesejahteraan aparatur sipil Negara, dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara;
- h. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian pengembangan sumber daya aparatur sipil Negara;
- i. Pelaksanaan pemantauan, analisa, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan sumber daya aparatur sipil Negara dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil Negara;
- j. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala badan yang berkaitan dengan tugasnya.

f) Unit Pelaksana Teknis Badan

- (1) Pada Badan dapat dibentuk Unit Pelaksana Teknis Badan yang selanjutnya disebut UPTB untuk melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau teknis penunjang tertentu.
- (2) Unit Pelaksana Teknis Badan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibedakan dalam 2 (dua) klasifikasi.

- (3) Klasifikasi Unit Pelaksana Teknis Badan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas :
- a. unit pelaksana teknis badan kelas A untuk mawadahi beban kerja yang besar; dan
 - b. unit pelaksana teknis badan kelas B untuk mawadahi beban kerja yang kecil.
- (4) Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Badan ditetapkan dalam Peraturan Bupati setelah dikonsultasikan secara tertulis kepada gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai klasifikasi Unit Pelaksana Teknis Badan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan pembentukan Unit Pelaksana Teknis Badan sabagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Menteri setelah mendapat pertimbangan tertulis dari menteri terkait dan menteri yang menyelenggarakan Urusan Pemerintahan di bidang aparatur negara.
- (6) Unit Pelaksana Teknis Badan dipimpin oleh seorang Kepala Unit Pelaksana Teknis Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
- g) Kelompok Jabatan Fungsional
- Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Badan sesuai dengan keahlian dan kebutuhan berdasar ketentuan peraturan perundang-undangan
- (1) Kelompok Jabatan Fungsional dikoordinator oleh seorang tenaga Fungsional Senior yang ditetapkan berdasarkan hasil keputusan musyawarah sesuai dengan tugas dan fungsinya.
 - (2) Jumlah dan jenis jabatan fungsional ditentukan berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja dari setiap fungsi

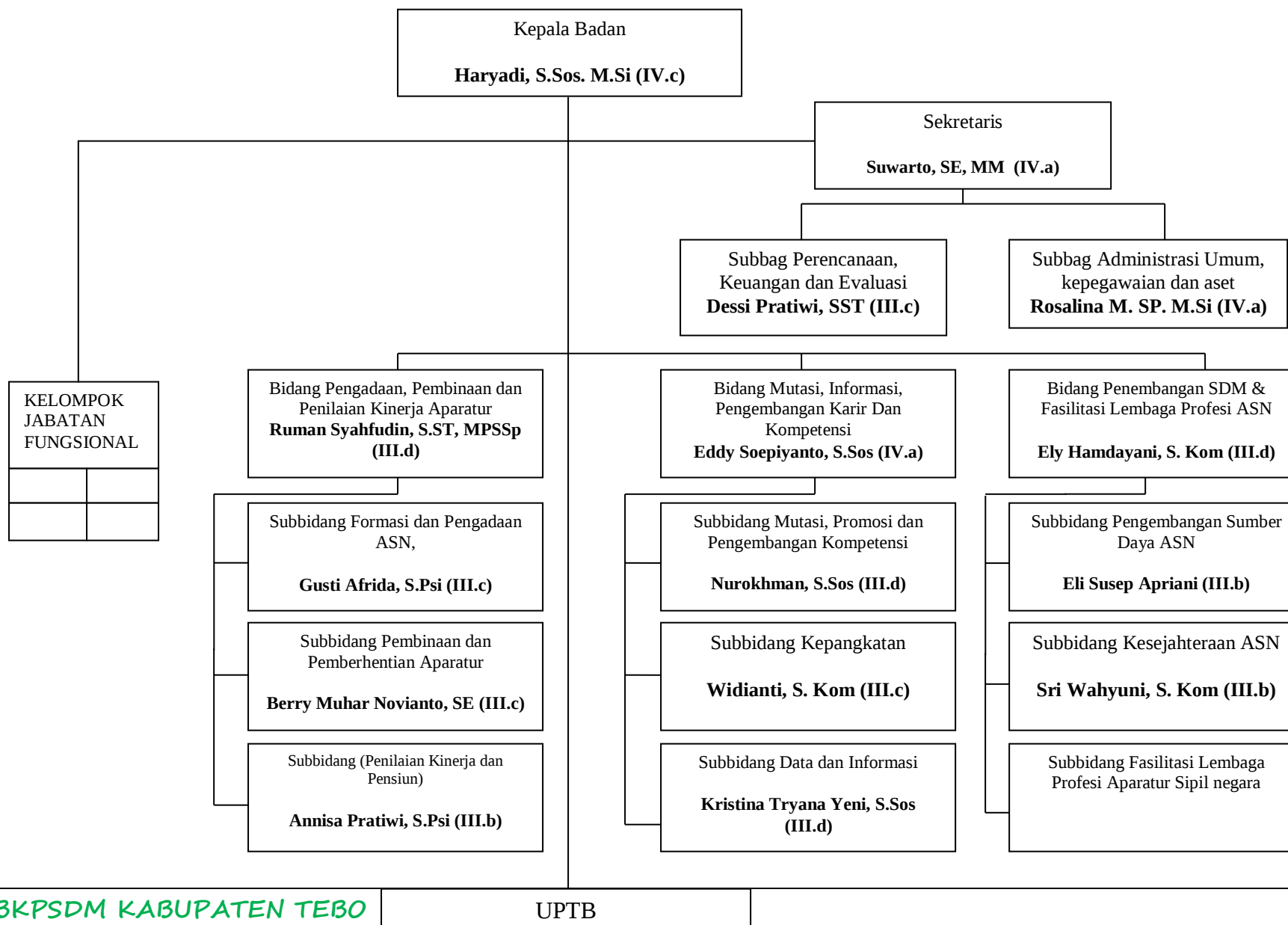
penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

- (3) Untuk memenuhi kebutuhan jabatan fungsional dapat dilakukan dengan pengangkatan pertama, perpindahan jabatan, promosi dan penyesuaian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

1.4 STRUKTUR ORGANISASI

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo sebagaimana termuat dalam Peraturan Bupati Tebo Nomor 85 Tahun 2019 sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEBO



1.5 SUMBER DAYA APARATUR

Jumlah sumber daya aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo Januari 2020 adalah sebanyak 37 orang, dan pada tanggal 31 Desember 2020 adalah sebanyak 35 orang dengan golongan sebagai berikut:

Tabel. 1.1
Jumlah ASN BKPSDM Berdasarkan Golongan

Golongan (Pegawai Negeri/Honor)	Keadaan 1 Januari 2020 (orang)	Keadaan 31 Desember 2020 (orang)
IV	4	4
III	19	15
II	4	6
I	-	-
Honor	10	10
Jumlah	37	35

Tabel. 1.2
Jumlah ASN BKPSDM Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Keadaan 1 Januari 2020 (orang)	Keadaan 31 Desember 2020 (orang)
S3	-	-
S2	5	5
S1	22	17
D III	1	1
D II	-	-
D I	-	-
SLTA	7	10
SLTP	2	2
SD	-	-
Jumlah	37	35

1.6 ISU STRATEGIS

Mengacu pada tugas pokok dan fungsinya, maka peran BKPSDM sangat penting dalam penyelenggaraan kepegawaian dan pengembangan sumber daya ASN di Kabupaten Tebo. Namun peran penting tersebut tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak didukung dengan sumber daya yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, ada beberapa hal yang menjadi hambatan dan permasalahan yang dihadapi antara lain:

1. Kurang optimalnya pemberdayaan sumber daya manusia aparatur di masing-masing unit kerja.
2. Kurang sarana dan prasarana sistem informasi manajemen kepegawaian yang mampu melayani kebutuhan data dalam pengambilan keputusan.
3. Belum tersusunnya perencanaan PNS yang komprehensif, integrated, dan berbasis pada kinerja;
4. Pengadaan PNS belum sepenuhnya bisa mengakomodir pada kebutuhan riil;
5. Penempatan PNS belum sepenuhnya berdasarkan pada kompetensi jabatan;
6. Pengembangan pegawai berdasarkan pola karier belum bisa dilaksanakan secara optimal;
7. Sistem penilaian kinerja belum obyektif;
8. Penetapan peraturan disiplin pegawai belum dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen oleh seluruh pegawai;
9. Belum sesuainya antara kompetensi yang dibutuhkan dengan kompetensi aparatur yang tersedia;
10. Penyebaran SDM aparatur belum merata;

11. Masih lemahnya tingkat budaya kerja aparatur, sehingga berpengaruh pada kinerja aparatur khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

1.7 DASAR PENYUSUNAN LKjIP

LKjIP BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020 disusun berdasarkan beberapa Peraturan yang berlaku sebagai landasan hukum, yaitu:

1. TAP MPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
2. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
3. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 4287);
4. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah;
5. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 244);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2005 tentang Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;

9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tebo (Lembaran Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2016 Nomor 8), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tebo (Lembaran Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2019 Nomor 2);
13. Peraturan Bupati Tebo Nomor 85 Tahun 2019 Tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo;
14. Peraturan Bupati Tebo Nomor 92 Tahun 2017 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo Tahun 2017–2022

1.8 SISTEMATIKA PENYAJIAN

LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo ini pada dasarnya adalah pengkomunikasian pencapaian kinerja Pemerintah Kabupaten Tebo selama tahun 2020. Penyusunan LKjIP dimulai dengan menjelaskan Rencana Strategis (Renstra) yang terdiri atas tujuan/sasaran, yang dijabarkan dalam bentuk program/kegiatan. Dan selanjutnya dilakukan sistem pengukuran kinerja antara realisasi sasaran/program/kegiatan dengan rencananya. Yaitu capaian kinerja (*performance result*) tahun 2020 diperbandingkan dengan rencana kinerja (*performance plan*) tahun 2020 sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi.

Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja tersebut akan menghasilkan keberhasilan berupa kesesuaian antara capaian kinerja dengan rencana kinerja. Atau pun menghasilkan ketidaksesuaian/kegagalan berupa sejumlah celah kinerja (*performance gap*) kinerja yang merupakan umpan balik untuk perbaikan atas kekurangan/kelemahan pada masa yang akan datang.

Dengan demikian penyajian LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo tahun 2020 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

RINGKASAN EKSEKUTIF

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN :

Menguraikan mengenai latar belakang, gambaran umum organisasi, maksud dan tujuan, Isu strategis dan dasar penyusunan LKjIP.

BAB II PERENCANAAN KINERJA :

Menjelaskan ringkasan perjanjian kinerja, rencana anggaran program dan kegiatan berdasarkan sasaran dan indikator kinerja, target yang akan dicapai.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA :

Menyajikan indikator kinerja, metodologi yang digunakan dalam pengukuran kinerja, analisis pencapaian sasaran strategis, dan akuntabilitas keuangan.

BAB IV PENUTUP :

Menyajikan kesimpulan keberhasilan atau kegagalan serta strategi pemecahan masalah untuk perbaikan pada masa yang akan datang.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis BKPSDM TAHUN 2017 - 2022

Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Renstra Perangkat Daerah tersebut memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan bersifat indikatif.

BKPSDM Kabupaten Tebo sudah mulai melakukan penyusunan rancangan awal Renstra Perangkat Daerah sejak dimulainya penyusunan rancangan awal RPJMD Kabupaten Tebo Tahun 2017-2022. Adapun fungsi dari Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo adalah untuk mengklarifikasi secara eksplisit visi dan misi Kepala Daerah dan RPJMD Kabupaten Tebo, kemudian menterjemahkannya secara strategis sistematis dan terpadu kedalam tujuan, strategi, kebijakan dan program prioritas BKPSDM Kabupaten Tebo serta tolok ukur pencapaiannya.

Dalam penyusunannya, Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2017-2022 telah berpedoman kepada RPJMD Kabupaten Tebo Tahun 2017-2022 yang merupakan penjabaran dari visi, misi dan program Bupati/Wakil Bupati Kabupaten Tebo yang terpilih pada Pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2017. RPJMD Kabupaten Tebo Tahun 2017-2022 menjadi dasar pencapaian kinerja daerah jangka

menengah yang dilaksanakan melalui Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2017-2022. Seluruh program dalam Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2017-2022 mempedomani program prioritas dalam RPJMD Kabupaten Tebo Tahun 2017-2022.

2.1.1.Visi dan Misi Pembangunan Kabupaten Tebo

Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan pembangunan Daerah. Sedangkan Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Visi pembangunan dalam RPJMD Kabupaten Tebo Tahun 2017-2022 adalah Visi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih yang disampaikan pada waktu pemilihan kepala daerah (pilkada). Visi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai (desired future) dalam masa jabatan selama 5 (lima) tahun kedepan. Visi pembangunan daerah Kabupaten Tebo dalam RPJMD Tahun 2017-2022 sesuai dengan Visi kepala daerah terpilih adalah:

"TEBO TUNTAS 2022 (TERTIB, UNGGUL, TENTRAM, ADIL DAN SEJAHTERA TAHUN 2022)"

Maksud dari Visi tersebut adalah :

- | | |
|---------------|---|
| TERTIB | : Terwujudnya pengelolaan pemerintahan dan masyarakat yang teratur. |
| UNGGUL | : Terwujudnya daerah yang berdaya saing tinggi. |

- TENTRAM** : Terwujudnya keadaan yang aman dan kondusif dalam masyarakat.
- ADIL** : Terwujudnya keseimbangan pembangunan antar sektor, antar wilayah dan antar kelompok masyarakat sesuai dengan prioritas dan kebutuhan.
- SEJAHTERA** : Terpenuhinya kebutuhan hidup masyarakat baik material maupun spiritual secara wajar

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, ditetapkan 5 (lima) Misi pembangunan Kabupaten Tebo Tahun 2017-2022, yaitu:

1. **Misi I:** Meningkatkan kuantitas dan kualitas infrastruktur layanan umum;
2. **Misi II:** Meningkatkan kualitas pendidikan, kesehatan serta tatanan kehidupan beragama dan berbudaya;
3. **Misi III:** Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance);
4. **Misi IV:** Mendorong tumbuhnya perekonomian daerah dan pendapatan masyarakat berbasis agribisnis dan agroindustri dengan memperhatikan kelestarian lingkungan hidup; dan
5. **Misi V:** Mendorong terciptanya ketentraman dan ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat.

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tebo Tahun 2017 – 2022, BKPSDM Kabupaten Tebo menempatkan pembangunan di bidang Kepegawaian terutama untuk mendukung Misi ke 3 (tiga) yaitu “Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik

(good governance)”. Dalam upaya mewujudkan Misi ke 3 (tiga) tersebut, maka program utama BKPSDM Kabupaten Tebo yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
2. Program Pendidikan dan Kedinasan
3. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

2.1.2. Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu pada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu dan analisis strategis.

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Sasaran diupayakan untuk dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu/tahunan secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan dalam rencana strategis.

Dalam rangka mendukung misi ke III RPJMD tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo menetapkan tujuan dan sasarannya. Tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo Tahun 2017-2022 dijelaskan pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BKPSDM
Kabupaten Tebo Tahun 2020

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
1	Meningkatkan SDM Aparatur yang professional	Indek Profesionalitas ASN	Meningkatnya ASN yang berkompeten dan profesional	Persentase Penempatan aparatur sesuai Bazeeting
				Persentase peningkatan kualitas sumber daya aparatur
				Persentase penanganan kasus disiplin ASN
		Indek Kepuasan Aparatur	Meningkatnya kinerja pelayanan kepegawaian	Persentase akurasi data kepegawaian
				Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian

Sumber : BKPSDM Kabupaten Tebo

2.1.3.Strategi dan Arah Kebijakan

Untuk mencapai sasarannya BKPSDM Kabupaten Tebo menetapkan strategi dan arah kebijakan. Strategi adalah langkah berisikan program-program sebagai prioritas pembangunan Daerah/ Perangkat Daerah untuk mencapai sasaran. Langkah atau cara dirumuskan lebih bersifat makro dibandingkan dengan “teknik” yang lebih sempit, dan merupakan rangkaian kebijakan.

Metode yang digunakan BKPSDM Kabupaten Tebo dalam menentukan strategi adalah analisis SWOT (Strength/kekuatan, weakness/kelemahan, Opportunities/peluang, threat/tantangan). Sedangkan Arah Kebijakan adalah rumusan kerangka pikir atau kerangka kerja untuk menyelesaikan permasalahan pembangunan dan mengantisipasi isu strategis Daerah/Perangkat Daerah yang dilaksanakan secara bertahap sebagai penjabaran strategi. Berikut ini matrik tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2017- 2022:

Tabel. 2.2
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

VISI : Tebo Tuntas 2022 (Tebo Tertib, Unggul, Tentram, Adil dan Sejahtera Tahun 2022			
MISI : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance)			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
a. Meningkatkan SDM aparatur yang profesional	a. Meningkatnya ASN yang berkompeten dan professional b. Meningkatnya kinerja pelayanan kepegawaian	a. Penempatan ASN sesuai dengan kebutuhan b. Peningkatan fasilitas pendidikan, dan memberikan kemudahan bagi ASN yang akan meningkatkan pengetahuan dan keahliannya c. Peningkatan pelayanan profesional kepegawaian	a. Meningkatkan kualitas pendataan kebutuhan pegawai b. Meningkatkan kualitas kebijakan pendidikan dan penyelenggaraan pelatihan c. Menerapkan pelayanan profesional dalam pelayanan kepegawaian

2.2 Indikator Kinerja Utama

IKU merupakan ukuran keberhasilan dari yang menggambarkan kinerja utama instansi pemerintah sesuai dengan tugas fungsi serta mandat (core business) yang diemban. IKU dipilih dari seperangkat indikator kinerja yang berhasil diidentifikasi dengan memperhatikan proses bisnis organisasi dan kriteria indikator kinerja yang baik. IKU perlu ditetapkan oleh pimpinan Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah sebagai dasar penilaian untuk setiap tingkatan organisasi. Indikator Kinerja pada tingkat Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah sekurang-kurangnya adalah indikator hasil (outcome) sesuai dengan kewenangan, tugas dan fungsinya masing-masing. Indikator kinerja pada unit kerja (setingkat Eselon I) adalah indikator hasil (outcome) dan atau keluaran (output) yang setingkat lebih tinggi dari keluaran (output) unit kerja dibawahnya. Indikator kinerja pada unit kerja (setingkat Eselon II) sekurang-kurangnya adalah indikator keluaran (output).

Tujuan dari ditetapkannya IKU bagi setiap instansi pemerintah adalah:

1. Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik; dan
2. Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Adapun penetapan target IKU BKPSDM Kabupaten Tebo adalah sebagai berikut:

Tabel. 2.3
IKU BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020

No	Sasaran	Indikator Sasaran
1	Meningkatnya ASN yang berkompeten dan profesional	Persentase Penempatan aparatur sesuai Bazeeting
		Persentase peningkatan kualitas sumber daya aparatur
		Persentase penanganan kasus disiplin ASN
2	Meningkatnya kinerja pelayanan kepegawaian	Persentase akurasi data kepegawaian
		Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian

2.3. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020 merupakan tekad dan janji rencana kinerja tahunan BKPSDM Tahun 2020 yang akan dicapai dan disepakati antara pihak yang menerima amanah/pengemban tugas dan penanggungjawab kinerja dalam hal ini Kepala BKPSDM Kabupaten Tebo dengan pihak yang memberikan amanah/tugas dan tanggung jawab kinerja yaitu Bupati Tebo.

1. Tujuan Perjanjian Kinerja

- Peningkatan kualitas pelayanan publik;
- Peningkatan efisiensi dan efektifitas dalam pengelolaan sumber daya;
- Percepatan untuk mewujudkan manajemen pemerintah yang efektif, transparan dan akuntabel;
- Meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur;
- Mendorong komitmen Kepala Badan untuk melaksanakan amanah yang diterimanya dan terus meningkatkan kinerjanya;

- Menciptakan alat pengendalian manajemen yang praktis bagi Bupati Tebo;
- Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur
- Untuk dapat menilai keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran BKPSDM dan sebagai dasar pemberian penghargaan (reward)/ sanksi.

2. Hubungan Rencana Kinerja dengan Perjanjian Kinerja

- Rencana Kinerja Tahunan BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020 merupakan dokumen yang berisi informasi tentang tingkat atau target kinerja (berupa output dan atau outcome) yang ingin diwujudkan oleh BKPSDM Kabupaten Tebo pada satu tahun tertentu.
- Rencana Kinerja ini merupakan penjabaran lebih lanjut dari Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Tebo untuk suatu tahun tertentu. Rencana Kinerja ini dibuat sebelum proses perencanaan operasional dan penganggaran dilakukan.
- Sedangkan Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020 merupakan Ikhtisar Kinerja dari Rencana Kinerja Tahunan BKPSDM Tahun 2020 yang akan dicapai dan disepakati antara pihak yang menerima amanah/pengemban tugas dan penanggung jawab kinerja dengan pihak yang memberikan amanah/tugas dan tanggungjawab kinerja dengan mempertimbangkan sumber daya yang tersedia.

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Tahun 2020
1	Meningkatnya ASN yang berkompeten dan profesional	Persentase Penempatan aparatur sesuai Bazeeting	75%
		Persentase peningkatan kualitas sumber daya aparatur	60%
		Persentase penanganan kasus disiplin ASN	60%
2	Meningkatnya kinerja pelayanan kepegawaian	Persentase akurasi data kepegawaian	85%
		Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	82%

Untuk pencapaian Indikator Kinerja diatas akan dilaksanakan melalui beberapa Program berikut :

Tabel 2.4
Program BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020

No	Program	Jumlah Anggaran
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	527.918.200
2	Program Peningkatan sarana dan prasarana	200.965.008
3	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	26.400.000
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya aparatur	100.072.468
5	Program Pendidikan dan Kedinasan	23.879.091
6	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.815.821.438

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah sebagai salah satu media pertanggungjawaban dari suatu instansi pemerintah yang pada dasarnya merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan atau kegagalan dalam pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan atau kegagalan tersebut perlu dilakukan evaluasi kinerja dengan menganalisis akuntabilitas kinerja berupa pengukuran capaian kinerja dengan menetapkan indikator kinerja dan metodologi pengukurannya, dan analisis akuntabilitas keuangan.

3.1. Capaian Kinerja Organisasi

Pengukuran kinerja meliputi proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi, dan strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran.

Dalam laporan ini, BKPSDM Kabupaten Tebo dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai

dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Dalam upaya untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja, BKPSDM Kabupaten Tebo melakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama, dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama BKPSDM Kabupaten Tebo tahun 2020 menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.1
Capaian Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja
1	Meningkatnya ASN yang berkompeten dan profesional	Persentase penempatan aparatur sesuai Bazeeting	75%	88,94%	118,58%
		Persentase peningkatan kualitas sumber daya aparatur	60%	38,26%	63,76%
		Persentase penanganan kasus disiplin ASN	60%	66,66%	111,1%
2	Meningkatnya kinerja pelayanan kepegawaian	Persentase akurasi data kepegawaian	85%	100%	117,64%
		Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	82%	98,84%	120,53%

Dapat dilihat dari tabel diatas Indikator Persentase penempatan aparatur sesuai Bazeeting dengan target realisasi kinerja sebesar 88,94

dimana angka tersebut didapat dari formula jumlah jabatan yang terisi/jumlah jabatan yang tersedia X 100%. Dimana jumlah jabatan yang terisi per 31 Desember 2020 adalah 507 sedangkan jumlah jabatan yang tersedia adalah sebanyak 570.

Untuk indikator sasaran persentase peningkatan kualitas sumber daya aparatur memiliki realisasi kinerja sebesar 38,26%. Angka tersebut didapat dari jumlah ASN yang menduduki jabatan dan telah mengikuti diklat penjenjangan struktural/jumlah ASN yang menduduki jabatan x 100%. Dimana jumlah pejabat kabupaten tebo per 31 Desember yang telah mengikuti diklat penjenjangan struktural sesuai dengan jenjang jabatannya sebanyak 194 orang dan jumlah ASN yang menduduki jabatan sebanyak 507 orang.

Untuk indikator sasaran persentase penanganan kasus disiplin ASN memiliki realisasi kinerja sebesar 66,66%. Angka tersebut didapat dari formulasi jumlah kasus pelanggaran disiplin yang tertangani/jumlah kasus pelanggaran disiplin yang ada x 100%. Dimana jumlah kasus pelanggaran disiplin yang ada per 31 Desember 2019 sebanyak 9 kasus dan kasus yang tertangani sebanyak 6 kasus sehingga $6/9 \times 100\% = 66,66\%$.

Indikator Sasaran Persentase akurasi data kepegawaian didapat dari rumus jumlah data pegawai yang akurat/jumlah keseluruhan pegawai x 100%. Dimana jumlah data pegawai yang telah akurat sebanyak 3801 dibagi jumlah keseluruhan pegawai yaitu 3801 pegawai sehingga didapat realisasi 100%.

Indikator sasaran Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian didapat dari rumus Jumlah dokumen kepegawaian yang diproses/jumlah dokumen yang diusulkan x 100%. Adapun dokumen kepegawaian yang dihitung adalah SK pangkat, Kartu Pegawai, Kartu

Istri, Kartu Suami, Kenaikan Gaji Berkala, Cuti, dan SK Pensiun. Jumlah dokumen yang diusulkan adalah 2951 dokumen sedangkan yang diproses sebanyak 2917 dokumen, sehingga didapatlah realisasi kinerja sebesar 98,84%.

Tabel 3.2
Dokumen Kepegawaian

Dokumen Kepegawaian	Diusulkan	Diproses
SK Pangkat	515	505
Kartu Pegawai	184	184
Kartu Istri	72	70
Kartu Suami	104	104
Kenaikan Gaji Berkala	1614	1604
Cuti	270	259
SK Pensiun	192	191
Jumlah	2951	2917

3.1.1. Analisis Capaian Kinerja

Analisis kinerja perlu dilakukan guna melihat faktor-faktor yang menyebabkan capaian realisasi atas target yang telah ditetapkan dalam penetapan kinerja, apakah realisasi dibawah atau diatas target. Faktor-faktor ini berasal dari capaian keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja kegiatan.

Indikator kinerja merupakan dasar pengukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Karakteristik indikator kinerja BKPSDM bersifat positif, yaitu semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian yang semakin baik. Untuk skala pengukuran kinerja dan predikatnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Kinerja dan Predikatnya

No	Rentang Capaian	Kategori Capaian
1	Lebih dari 100%	Baik Sekali (BS)
2	Lebih dari 75% s.d. 100%	Baik
3	55% s.d. 75%	Cukup
4	Kurang dari 55%	Kurang

3.1.1.1. Analisis Capaian Kinerja dengan Membandingkan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun ini

Berdasarkan analisis pencapaian sasaran strategis, 4 (empat) indikator sasaran mencapai predikat sekali dan 1 (satu) indikator sasaran berpredikat cukup. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Realisasi Sasaraan Strategis BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Kategori Capaian
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya ASN yang berkompeten dan profesional	Persentase penempatan aparatur sesuai Bazeeting	75%	88,94%	118,58%	Baik Sekali
		Persentase peningkatan kualitas sumber daya aparatur	60%	38,26%	63,76%	Cukup
		Persentase penanganan kasus disiplin ASN	60%	66,66%	111,1%	Baik Sekali
2	Meningkatnya kinerja pelayanan kepegawaian	Persentase akurasi data kepegawaian	85%	100%	117,64%	Baik Sekali
		Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	82%	98,84%	120,53%	Baik Sekali

Berdasarkan tabel di atas, ada 4 (empat) indikator sasaran yang melebihi target seperti yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja dengan predikat baik sekali, sedangkan 1 (satu) indikator sasaran lainnya belum memenuhi target berpredikat cukup.

3.1.1.2. Analisis Capaian Kinerja dengan Membandingkan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu

Perjanjian Kinerja Tahun 2020 merupakan bagian dari kinerja strategis BKPSDM yang tercantum pada Renstra periode Tahun 2017-2022. Pencapaian kinerja tahun ketiga Renstra dibandingkan dengan capaian kinerja tahun pertama dan kedua Renstra dan tahun 2017 sebagai tahun transisi bertujuan untuk mengetahui kecenderungan/trend meningkat atau menurun dari tahun sebelumnya. Walaupun tahun 2017 sebagai tahun transisi tetapi dimasukkan dalam analisis capaian kinerja, semua capaian kinerja sasaran diukur dengan indikator yang terdapat pada Renstra BKPSDM tahun 2017-2022. Perbandingan antara realisasi/capaian kinerja Tahun 2020, 2019, 2018 dan Tahun 2017 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020, 2019, 2018 dan 2017

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target				Realisasi				% Capaian			
			2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
1	Persentase penempatan aparatur sesuai Bazeeting	%	60	60	65	75	65,3	69,12	72,04	88,94	108,83	115,2	110,83	118,58

2	Persentase peningkatan kualitas sumber daya aparatur	%	35	40	50	60	39,74	42,15	41,36	38,26	113,54	105,37	82,72	63,76
3	Persentase penanganan kasus disiplin ASN	%	50	50	60	60	45	50	100	66,66	90	100	166,66	111,1
4	Persentase akurasi data kepegawaian	%	70	75	80	85	70	75	96,25	100	100	100	120,31	117,64
5	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	%	80	80	81	82	87	86	85,55	98,84	108,75	107,5	105,61	120,53

Pada umumnya terjadi kenaikan capaian kinerja, walaupun terdapat juga penurunan capaian kinerja, penurunan realisasi kinerja terdapat pada peningkatan kualitas sumber daya aparatur dimana pada tahun 2020 tidak terdapat kegiatan peningkatan kapasitas aparatur karena pemangkasan anggaran. Kegiatan penanganan kasus disiplin ASN juga mengalami penurunan dimana tidak semua kasus yang ada dapat terselesaikan di tahun 2020.

3.1.1.3. Analisis Capaian Kinerja dengan Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun Ini dengan Target Kinerja Sasaran Jangka Menengah yang Terdapat dalam Dokumen Renstra

Indikator kinerja sasaran tahun 2017, 2018, 2019 dan 2020 merupakan ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra Periode Tahun 2017-2022. Pencapaian kinerja sasaran sampai dengan tahun ini dibandingkan dengan target capaian kinerja sasaran jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra

bertujuan untuk mengetahui kemampuan BKPSDM selama 5 (lima) tahun kedepan dalam mencapai target akhir periode. Perbandingan antara realisasi/capaian kinerja sasaran sampai dengan tahun ini dan target kinerja sasaran yang terdapat dalam dokumen Renstra adalah sebagai berikut :

Tabel 3.6
Capaian Indikator Kinerja Sasaran Sampai dengan Tahun Ini dan Target Capaian Kinerja Sasaran yang Terdapat dalam Dokumen Renstra BKPSDM Tahun 2017-2022

Sasaran	Indikator Sasaran	Realisasi sampai dengan Tahun 2020 (%)	Target Kinerja Jangka Menengah (%)	Capaian Kinerja (%)
1	2	3	4	5=3/4x100
Meningkatnya ASN yang berkompeten dan profesional	Persentase penempatan aparatur sesuai Bazeeting	88,94	80	111,175
	Persentase peningkatan kualitas sumber daya aparatur	38,26	75	51,01
	Persentase penanganan kasus disiplin ASN	66,66	65	102,55
Meningkatnya kinerja pelayanan kepegawaian	Persentase akurasi data kepegawaian	100	100	100
	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	98,84	84	117,66

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian kinerja pada akhir periode RPJMD terdapat 4 (empat) sasaran indikator sama dan juga melebihi target capaian kinerja dan hanya 1 (satu) indikator kinerja yang masih

rendah capaian kinerjanya yaitu persentase peningkatan kualitas sumber daya aparatur.

3.1.1.4. Analisis Capaian Kinerja dengan Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Standar Nasional

Secara nasional belum ada standar yang mengatur perbandingan kinerja tahun ini dengan Standar Nasional

3.1.1.5. Analisis Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja dan Solusi

Secara umum pencapaian kinerja untuk semua sasaran pada tahun 2020 ini melebihi hingga 100%, meskipun masih terdapat satu sasaran yang belum mencapai 100%. Hal ini memberikan implikasi pada predikat kinerja dari secara umum terkategori tinggi. Keberhasilan ini disebabkan oleh beberapa hal antara lain :

1. Adanya komitmen dan kepedulian yang tinggi dari masing-masing penanggungjawab kegiatan untuk merealisasikan apa yang telah ditargetkan sebelumnya
2. Perencanaan dari masing-masing kegiatan telah fokus pada apa yang akan dicapai dan tidak hanya fokus pada tindakan.
3. Telah diimplementasikannya penganggaran yang berbasis kinerja, dimana setiap tindakan atau anggaran yang dikeluarkan, diharapkan dapat menghasilkan sesuatu.

Selain terdapatnya penyebab yang mendukung keberhasilan kinerja, juga dimungkinkan terdapat beberapa penyebab yang dapat mengakibatkan kegagalan dalam mencapai kinerja untuk beberapa sasaran. Adapun penyebab kegagalan dan alternatif solusi yang telah dilakukan antara lain :

1. Masih kurangnya sumber daya manusia (SDM), baik kualitas maupun kuantitas dibandingkan dengan beban kerja yang

dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Tebo. Sehubungan dengan itu pada tahun 2020 telah dilakukan penerimaan tenaga PNS pindahan dari OPD lain maupun daerah lain dan juga melakukan penerimaan ASN dengan menambahkan formasi untuk BKPSDM.

2. Alokasi anggaran yang ditetapkan setelah melewati pembahasan di TAPD tidak sesuai dengan yang direncanakan sehingga beberapa sasaran tidak dapat dicapai sesuai dengan yang ditargetkan.

3.1.1.6. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Untuk mengetahui keberhasilan capaian kinerja perlu dilakukan analisis efisiensi penggunaan sumber daya. Efisiensi adalah pencapaian output yang maksimum dengan input tertentu atau penggunaan input yang terendah untuk mencapai output tertentu. Efisiensi merupakan perbandingan output/input yang dikaitkan dengan standar kinerja atau target yang telah ditetapkan.

Analisis efisiensi penggunaan sumber daya dilakukan terhadap penggunaan anggaran dalam mencapai target, penggunaan sumber daya manusia dan penggunaan sarana dan prasarana. Kriteria efisiensi yang digunakan berdasarkan PMK No. 249 Tahun 2011 sebagai berikut :

Tabel 3.7
Rentang Nilai Efisiensi dan Kriteria Efisiensi

No	Nilai Efisiensi	Kriteria Efisiensi
1	> 90% - 100%	Sangat efisien
2	> 80% - 90%	Efisien
3	> 60% - 80%	Cukup efisien
4	> 50% - 60%	Kurang efisien
5	≤ 50%	Tidak Efisien

Analisis efisiensi penggunaan anggaran untuk mencapai target menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi (E)} = 1 - \frac{(\text{Realisasi Anggaran} / \text{Realisasi Volume})}{(\text{Pagu Anggaran} / \text{Target Volume})} \times 100\%$$

$$\text{Nilai Efisiensi (NE)} = 50\% + \left\{ \frac{E}{20} \times 50 \right\}$$

Sumber : PMK No. 249 Tahun 2011

Hasil analisis efisiensi penggunaan anggaran untuk mencapai target dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 3.8
Nilai Efisiensi Capaian Indikator Sasaran BKPSDM Tahun 2020

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Volume		Anggaran		Efisiensi (%)	Nilai Efisiensi (%)	Predikat
			Target	Realisasi	Target	Realisasi			
1	Meningkatnya ASN yang berkompeten dan profesional	Persentase penempatan aparatur sesuai Bazeeting	75	88,94	626.803.650	610.952.750	17,8	94,51	Sangat Efisien
		Persentase peningkatan kualitas sumber daya aparatur	60	38,26	42.301.559	42.301.559	56,82	50	Tidak Efisien
		Persentase penanganan kasus disiplin ASN	60	66,66	37.633.700	37.201.089	11,01	77,56	Cukup Efisien
2	Meningkatnya kinerja pelayanan kepegawaian	Persentase akurasi data kepegawaian	85	100	101.587.000	95.186.905	20,35	100,88	Sangat Efisien
		Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	82	98,84	1.049.797.088	1.043.793.481	17,51	93,78	Sangat efisien

Selain menggunakan analisis di atas, untuk mengukur efisiensi penggunaan sumber daya dapat menggunakan analisis seperti berikut ini:

a. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM)/Aparatur

Pengukuran atas efisiensi penggunaan SDM pada BKPSDM Kabupaten Tebo dilakukan dengan menggunakan metode yang masih sederhana. Efisiensi penggunaan SDM diukur dengan membandingkan jumlah pegawai (ASN) yang dibutuhkan untuk mendukung pencapaian kinerja dengan jumlah pegawai (ASN) pada tahun ini. Besaran efisiensi penggunaan SDM pada BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020 sebesar 55,55 persen. Angka besaran efisiensi atau besaran kapasitas masih dibawah 90,00 persen. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat optimasi penggunaan SDM tidak optimal. Untuk meningkatkan efisiensi penggunaan SDM, BKPSDM Kabupaten Tebo harus melakukan peningkatan kapasitas SDM tersebut. Peningkatan kapasitas SDM dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan untuk aparatur. Selain melalui pendidikan dan pelatihan, peningkatan efisiensi SDM juga dilakukan dengan menambah jumlah atau kuantitas aparatur. Jumlah aparatur/pegawai BKPSDM pada Tahun 2020 masih sangat kecil dibandingkan dengan jumlah aparatur/pegawai yang dibutuhkan sehingga target kinerja yang telah ditetapkan tidak tercapai. Untuk mengetahui jumlah aparatur/pegawai yang dibutuhkan BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020 berdasarkan beban kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.9
Kebutuhan Pegawai (ASN) BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020 Berdasarkan
Beban Kerja

Eselon	Jumlah Pegawai yang Dibutuhkan (orang)	Jumlah Pegawai Tahun Ini (orang)	Rasio (%)
Tenaga Kontrak	20	10	50
Pelaksana	28	10	35,71
Eselon IV	11	10	90,90
Eselon III	4	4	100
Eselon II	1	1	100
Jumlah	63	35	55,55

b. Efisiensi Penggunaan Sarana dan Prasarana

Ketersediaan sarana dan prasarana sangat penting dalam mendukung kinerja aparatur. Kondisi sarana dan prasarana pada BKPSDM Kabupaten Tebo sudah cukup memadai walaupun belum mencapai tingkat ideal. Efisiensi penggunaan sarana dan prasarana dapat ditingkatkan dengan melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana terutama peralatan yang secara langsung membantu aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

3.1.1.7. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Untuk mengetahui program/kegiatan yang menunjang keberhasilan atau kegagalan pencapaian pernyataan kinerja maka dilakukan pengukuran terhadap capaian kinerja indikator kegiatan. Hasil pengukuran capaian indikator kegiatan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.10
Hasil Pengukuran Capaian Indikator Kegiatan BKPSDM
Kabupaten Tebo Tahun 2020

No	Program	Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	%
1	Pendidikan Kedinasan	Pendidikan Penjenjangan Struktural	Input: Dana	Rp	23.879.091	23.879.091	100 %
			Outputs: Jumlah peserta diklat kepemimpinan	Orang	0	0	0%
			Outcomes: Jumlah PNS yang memenuhi syarat untuk Jabatan Struktural	Orang	0	0	0%
2	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi CPNS	Input: Dana	Rp	18.422.468	18.422.468	100%
			Outputs: Pelaksanaan Diklat Prajabatan bagi CPNS	Orang	0	0	0%
			Outcomes: CPNS yang memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS	Orang	0	0	0%
3	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir	INPUTS : Dana	Rp	612.301.050	612.301.050	100%
			OUTPUTS: Jumlah pengisian jabatan pimpinan tinggi Pratama melalui seleksi terbuka	Orang	6	5	83,33%
			OUTCOMES: Terlaksananya pengisian jabatan pimpinan tinggi Pratama melalui seleksi terbuka	Orang	6	5	83,33%

PEMERINTAH KABUPATEN TEBO

		Seleksi Penerimaan CPNS	INPUTS : Dana OUTPUTS: Jumlah penerimaan CPNS sesuai formasi. OUTCOMES: Terlaksananya Seleksi Penerimaan CPNS	Rp Orang Orang	673.756.471 195 195	668.851.471 190 190	99,3% 97,43 % 97,43 %
		Penempatan PNS	INPUTS : Dana OUTPUTS: Jumlah penempatan CPNS/PNS pada SKPD sesuai formasi OUTCOMES: Terlaksananya penempatan CPNS	Rp Orang Orang	14.502.600 165 165	14.502.600 169 169	100% 102,42 102,42
		Penataan Sistem Kenaikan Pangkat	INPUTS : Dana OUTPUTS: Jumlah SK kenaikan pangkat yang diterbitkan OUTCOMES: Meningkatnya jumlah PNS yang memiliki pangkat setingkat lebih tinggi dari semula	Rp Dokumen Dokumen	90.813.900 550 550	90.763.900 505 505	99,9% 91,81 91,81
		Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	INPUTS : Dana OUTPUTS: Jumlah kasus pelanggaran disiplin yang tertangani OUTCOMES: Peningkatan disiplin PNS	Rp Kasus Kasus	37.633.700 9 9	37.201.089 6 6	98,9% 66,66 66,66

PEMERINTAH KABUPATEN TEBO

		Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	INPUTS : Dana OUTPUTS: Jumlah PNS yang melaksanakan tugas belajar ikatan dinas OUTCOMES: Meningkatnya jumlah PNS yang memiliki kualifikasi pendidikan lebih tinggi.	Rp S1 S2 S1 S2	186.671.549 1 2 1 2	186.671.549 1 2 1 2	100% 100 100 100 100
		Validasi/ status Kepegawaian Daerah	INPUTS : Dana OUTPUTS: Persentase validasi kepegawaian OUTCOMES: Terlaksananya validasi pegawai daerah	Rp % %	23.987.000 100 100	23.977.000 100 100	100% 100 100
		Penyusunan Formasi dan Penataan PNS	INPUTS : Dana OUTPUTS: Jumlah dokumen formasi yang di susun OUTCOMES: Terlaksananya Penyusunan Formasi dan Penataan PNS	Rp Dokumen Dokumen	28.304.668 1 1	28.204.668 1 1	99,6 100 100
		Penilaian Kinerja SDM Aparatur	INPUTS : Dana OUTPUTS: Jumlah dokumen penilaian kinerja OUTCOMES: Terlaksananya Penilaian Kinerja	Rp Dokumen Dokumen	19.446.800 4.000 4.000	19.392.350 3.687 3.687	99,7 92,17 92,17

PEMERINTAH KABUPATEN TEBO

		Pengelolaan administrasi taspen, cuti, bapertarum, satyalencana, ujian dinas dan LP2P	INPUTS : Dana OUTPUTS: Jumlah Dokumen Taspen, Cuti, Bapertarum, satya lencana, ujian dinas, yang diproses OUTCOMES: Terlaksananya Pengelolaan adm taspen, cuti, bapertarum, satyalencana, ujian dinas dan LP2P	Rp. Dokumen Dokumen	20.503.700 543 543	20.224.000 567 567	98,6 104,41 104,41
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan SAPK	INPUTS : Dana OUTPUTS: Persentase Terpeliharanya jaringan SAPK OUTCOMES: Terlaksananya Pemeliharaan SAPK	Rp. % %	77.600.000 100 100	71.209.905 100 100	91,8 100 100
		Pengelolaan Administrasi Kartu identitas Pegawai	INPUTS : Dana OUTPUTS: Jumlah Kartu Identitas Pegawai yang diproses OUTCOMES: Terlaksananya Pengelolaan adm. Kartu Identitas pegawai	Rp Dokumen Dokumen	11.300.000 350 350	11.089.943 360 360	98,1 102,85 102,85
		Penanganan Kasus-Kasus Perceraian	INPUTS : Dana OUTPUTS: Jumlah rekomendasi Izin cerai	Rp Dokumen	13.000.000 8	12.735.600 6	98,0 75

			OUTCOMES: Terlaksananya Penanganan kasus perceraian	Dokumen	8	6	75
		Pelantikan Sumpah dan Janji PNS	INPUTS : Dana	Rp	6.000.000	5.860.000	97,7
			OUTPUTS: Jumlah CPNS yang mengikuti sumpah dan janji PNS	Orang	165	169	102,4
			OUTCOMES: Terlaksananya Pelantikan Sumpah janji PNS	Orang	165	169	102,4

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa pada umumnya kegiatan sudah mengalami keberhasilan dan peningkatan, walaupun ada beberapa kegiatan yang persentase realisasinya belum memenuhi target akan tetapi tidak terlalu mempengaruhi kinerja BKPSDM. Sedangkan terdapat dua kegiatan yang realisasi kinerjanya nol disebabkan oleh Pandemi Covid 19 sehingga anggaran pendidikan dan penjenjangan struktural dipangkas, begitu juga dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan prajabatan.

3.2 Realisasi Anggaran

Anggaran belanja langsung yang tersedia dalam APBD Pemerintah Kabupaten Tebo dan sumber lainnya yang sah (APBD Provinsi Jambi, APBN/Dekonsentrasi Tugas Perbantuan, Bantuan Luar Negeri, dan lain-lain) dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo adalah sebesar Rp 2.695.056.205,- dengan realisasi sebesar Rp 2.651.170.151,- atau 98,37 % dengan rincian sebagai berikut :

Tabel. 3.11
Rincian Belanja Langsung

NO	Indikator Kinerja	Program/ Kegiatan	ANGGARAN	REALISASI	%
1.	Persentase Penyelesaian Administrasi Perkantoran	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	527.918.200,-	513.729.918,-	97,31
	Jumlah benda-benda pos untuk mendukung kegiatan administrasi perkantoran	Penyediaan jasa surat-menyurat	27.000.000,-	27.000.000,-	100
	jumlah periode pembayaran jasa Komunikasi, Air dan Listrik	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	71.000.000,-	64.575.483,-	91,0
	Jumlah periode pembayaran Asuransi pegawai tidak tetap	Penyediaan Jasa Jaminan Kesehatan	1.000.000,-	898.680,-	89,9
	jumlah Kendaraan Dinas yang dibayar asuransinya	Penyediaan jasa Jaminan Barang Milik Daerah	27.000.000,-	21.232.735,-	78,6
	Jumlah Kendaraan yang dibayar pajaknya	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	7.780.000	7.045.500,-	90,6
	Jumlah periode pembayaran honor Aparatur pengelola adm. Keuangan	Penyediaan jasa administrasi keuangan	72.150.000,-	71.030.000,-	98,4
	jumlah tersedianya alat kebersihan kantor	Penyediaan jasa kebersihan kantor	39.000.000,-	39.000.000,-	100

PEMERINTAH KABUPATEN TEBO

	Jumlah Tersedianya Alat Tulis Kantor (ATK)	Penyediaan alat tulis kantor	65.000.000,-	65.000.000,-	100
	jumlah periode Tersedianya barang cetak, kop surat BKPSDM, Setda, Bupati Kab. Tebo	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	47.850.000,-	47.810.000,-	99,99
	jumlah tersedianya komponen instalasi listrik kantor	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik	7.000.000,-	7.000.000,-	100
	Jumlah periode tersedianya bahan bacaan bagi pegawai	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	20.000.000,-	20.000.000,-	100
	jumlah periode Terpenuhinya makan dan minuman kegiatan dan tamu	Penyediaan makanan dan minuman	13.500.000,-	13.500.000,-	100
	jumlah periode Pelaksanaan rapat-rapat ke luar daerah	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	129.638.200,-	129.638.200,-	100
2.	Persentase Pemenuhan Sarana dan Prasarana Aparatur	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	200.965.008	200.954.449,-	99,99
	Jumlah kendaraan roda dua dan roda empat yang rutin dipelihara dan Jumlah periode Pembelian BBM	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/ operasional	136.965.008,-	136.954.449,-	99,99

	Jumlah periode Terpeliharanya peralatan kerja kantor	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	64.000.000,-	64.000.000,-	100
3.	Persentase Disiplin Aparatur	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	26.400.000	26.400.000	100
	Jumlah Tersedianya pakaian batik dan olah raga	Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	26.400.000,-	26.400.000,-	100
4.	Persentase Peningkatan Sumber Daya Aparatur yang memenuhi standar kompetensi	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	100.072.468	99.072.468,-	99,00
	Jumlah PNS yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	Pendidikan dan Pelatihan formal	81.650.000,-	80.650.000,-	98,8
	Jumlah Peserta Diklat	Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi CPNS	18.422.468,-	18.442.468,-	100
5.	Persentase peningkatan kualitas ASN	Program Pendidikan kedinasan	23.879.091,-	23.879.091,-	100
	Jumlah peserta diklat kepemimpinan	Pendidikan Penjenjangan Struktural	23.879.091,-	23.879.091,-	100
8.		Program pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.815.821.438	1.802.985.125	99,29
	Jumlah pengisian jabatan pimpinan tinggi Pratama melalui seleksi terbuka	Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS	612.301.050,-	596.450.150,-	97,4

PEMERINTAH KABUPATEN TEBO

	Jumlah penerimaan CPNS sesuai formasi.	Seleksi Penerimaan CPNS	673.756.471,-	668.851.471,-	99,3
	Jumlah penempatan CPNS/PNS pada SKPD sesuai formasi	Penempatan PNS	14.502.600,-	14.502.600,-	100
	Jumlah SK kenaikan pangkat yang diterbitkan	Penataan Sistem Kenaikan Pangkat PNS	90.813.900,-	90.763.900,-	99,9
	Jumlah kasus pelanggaran disiplin yang tertangani	Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS.	37.633.700,-	37.201.089,-	98,9
	Jumlah aparatur yang mendapatkan bantuan tugas belajar	Tugas Belajar dan ikatan dinas	186.671.549,-	186.671.549,-	100
	Persentase validasi kepegawaian	Validasi Status Kepegawaian	23.987.000,-	23.977.000,-	99,99
	Jumlah dokumen formasi yang di susun	Penyusunan Formasi dan Penataan PNS	28.304.668,-	28.204.668,-	99,6
	Penilaian Kinerja SDM Aparatur	Penilaian Kinerja SDM Aparatur	19.446.800,-	19.392.350,-	99,7
	Jumlah Dokumen Taspen, Cuti, Bapertarum, satya lencana, ujian dinas	Pengelolaan Administrasi taspen, cuti, bapertarum, satyalencana, ujian dinas dan LP2P	20.503.700,-	20.224.000,-	98,6
	Persentase terpeliharanya jaringan SAPK	Penyediaan jasa dan pemeliharaan SAPK	77.600.000,-	71.209.905,-	91,8
	Jumlah Kartu Identitas Pegawai yang diproses	Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai	11.300.000,-	11.089.943,-	98,1

PEMERINTAH KABUPATEN TEBO

	Jumlah rekomendasi izin cerai	Penanganan Kasus-Kasus Perceraian	13.000.000,-	12.735.600,-	98,0
	Jumlah CPNS yang mengikuti sumpah dan janji PNS	Pelantikan Sumpah dan Janji PNS	6.000.000,-	5.860.000,-	97,7
		Jumlah	2.695.056.205,-	2.651.170.151,-	98,37

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa penyerapan anggaran dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo cukup baik dimana penyerapan anggaran hampir mendekati 100 persen yaitu 98, 37 persen.

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (Good Governance) BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020. Penyusunan LKjIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas LAKIP, sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

LKjIP BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020 ini dapat menggambarkan kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan. Pada tahun 2020, pengukuran kinerja dilakukan terhadap 2 (dua) sasaran dengan menggunakan 5 (lima) indikator kinerja yg ditetapkan dalam dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2020.

Selama tahun 2020 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai BKPSDM dianggarkan melalui Alokasi Anggaran BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020. Secara singkat dapat

dikemukakan bahwa APBD Murni dari Anggaran Belanja Tidak langsung dan Belanja Langsung Tahun Anggaran 2020 sebesar Rp **5.469.889.232,-** dan sampai dengan tanggal 31 Desember 2020 realisasinya sebesar **5.215.130.496,-** atau 95,34% dari anggaran. Adapun rincian belanja tidak langsung dan belanja langsung, sebagai berikut :

1. Anggaran Belanja Tidak Langsung sebesar Rp 2.774.833.027,- dengan realisasi sebesar Rp. 2.563.960.345,- (92,40%)
2. Anggaran Belanja Langsung sebesar Rp 2.695.056.205,- dengan realisasi sebesar Rp. 2.651.170.151,- (98,37%)

Terdapat 4 indikator sasaran yang terlaksana dengan sangat baik dan sebanyak 1 indikator sasaran terlaksana dengan dengan predikat sedang.

4.2. Strategi Pemecahan Masalah

Untuk meningkatkan kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo pada masa yang akan datang, dan guna mengurangi permasalahan yang ada perlu dilakukan berbagai upaya dan strategi untuk pemecahan masalah yang timbul pada saat ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Sumber daya Manusia
 - a. Memaksimalkan sumber daya yang ada dengan terus berupaya meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga aparatur BKPSDM
 - b. Mengupayakan pemenuhan jumlah personil/aparat BKPSDM Kabupaten Tebo yang disesuaikan dengan jumlah beban kerja di BKPSDM

2. Anggaran

- a. Memaksimalkan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tugas pokok BKPSDM Kabupaten Tebo dengan menggunakan anggaran yang tersedia.
- b. Mengusulkan kepada Pemerintah Daerah agar meningkatkan anggaran BKPSDM Kabupaten Tebo untuk peningkatan kualitas sumber daya aparatur.

LKjIP BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2020 merupakan LKjIP tahun ketiga dalam masa kepemimpinan Bupati dan Wakil Bupati Tebo, Bapak Dr. H. Sukandar, S.Kom, M.Si dan Bapak Syahlan, SH. LKjIP ini masih memerlukan penyempurnaan-penyempurnaan, terutama dalam menentukan indikator capaian keberhasilan dari sasaran secara detail dari kegiatan untuk menganalisis kinerja organisasi.

Oleh karena itu masukan-masukan positif bagi penyempurnaan dan pengembangan sistem akuntabilitas publik di lingkungan BKPSDM sangat diperlukan, sehingga implementasi sistem AKIP diharapkan akan lebih baik dimasa-masa mendatang.

Muara Tebo, Januari 2021
KEPALA BKPSDM KABUPATEN TEBO



HARYADI, S.Sos. M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19680705 199002 1 001



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintah yang efektif, transparan, akuntabel dan berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Haryadi, S.Sos. M.Si
Jabatan : Kepala BKPSDM Kabupaten Tebo

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : H. Sukandar, S. Kom, M.Si
Jabatan : Bupati Tebo

Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan akan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua



H. SUKANDAR, S.Kom, M.Si

Muara Tebo,

Januari 2020

Pihak Pertama



HARYADI, S.Sos. M.Si

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEBO

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1	Meningkatnya ASN yang berkompeten dan profesional	Persentase Penempatan aparatur sesuai Bazeeting	75%
		Persentase peningkatan kualitas sumber daya aparatur	60%
		Persentase penanganan kasus disiplin ASN	60%
2	Meningkatnya kinerja pelayanan kepegawaian	Persentase akurasi data kepegawaian	85%
		Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	82%

Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp	776,580,000.00
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp	622,721,600.00
Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Rp	26,400,000.00
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp	1,375,000,000.00
Program Pendidikan dan Kedinasan	Rp	553,469,000.00
Program Peningkatan Promosi dan Kerjasama Investasi	Rp	20,000,000.00
Program Kerjasama Peningkatan Kapasitas Organisasi Korpri	Rp	84,125,000.00
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp	2,051,280,000.00
JUMLAH	Rp	5,509,575,600.00



 BUPATI TEBO



 H. SUKANDAR, S.Kom, M.Si

Muara Tebo, Januari 2020

 KEPALA BKPSDM KAB. TEBO





 HARYADI, S.Sos. M.Si

 Nip. 19680705 199002 1 002