

LAKIP

BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

2021



**PEMERINTAH KABUPATEN
POLEWALI MANDAR**



BKPP KABUPATEN POLEWALI MANDAR



bkpp@polmankab.go.id



bkpp.polmankab.go.id



IKHTISAR EKSEKUTIF

Penyajian laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan perwujudan pertanggungjawaban dan komitmen organisasi mengimplementasikan pradigma Pemerintahan Berorientasi Hasil Melalui laporan ini, instansi dan internal organisasi dapat melakukan evaluasi dan penilaian terhadap keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran-sasaran strategis organisasi, sehingga pada masa mendatang dapat dilakukan upaya-upaya perbaikan kebijakan, strategi dan aksi untuk hasil yang lebih optimal.

Terdapat 2 (dua) sasaran strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2021, dengan capaian sebagai berikut :

NO	SASARAN STRATEGIS DAN INDIKATOR	TARGET	REALISASI	%
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Pemerintah daerah Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik (80)	Baik (80)	100
2	pemerintahan perangkat daerah			
	Predikat SAKIP perangkat Daerah	BB (80)	A (82,92)	103,65
	Persentase tertib pengelolaan keuangan dan aset perangkat daerah	100%	100%	100
	Indeks kepuasan pengguna pelayanan publik perangkat daerah	Sangat Baik (85)	Sangat Baik (88)	103,52
			Kinerja Rata-rata	101,79

Untuk pencapaian sasaran tersebut telah dialokasikan anggaran tahun 2021 sebesar **Rp. 7,346,970,426,-** dan terealisasi **Rp.6,898,347,222,-** atau persentase realisasi **94%** capaian kinerja badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2021 secara keseluruhan dapat dinyatakan “ **berhasil** ” Hal ini ditunjukkan dengan Rata-rata pencapaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebesar **101,79%** serta capaian kinerja keuangan sebesar **94%** kondisi ini memperlihatkan badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan berhasil melakukan efisiensi penggunaan dana sebesar **7,8%**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wata'alah, atas selesainya Laporan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah (LAKIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2020. Penyusunan LAKIP tahun 2020 ini merupakan wujud implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah untuk melakukan percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Bersih melayani di lingkungan Pemerintah kabupaten Polewali Mandar.

Melalui LAKIP Tahun 2020, diharapkan BKPP semakin mampu mengembangkan manajemen kinerja yang berorientasi hasil sehingga target-target kinerja untuk mewujudkan tujuan dan sasaran perangkat daerah dapat dicapai lebih cepat, tepat, efektif dan efisien.

Akhirnya kami ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran dalam penyusunan laporan ini, semoga dapat memberi manfaat bagi peningkatan kinerja dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

Terimakasih.



Polewali, 25 Februari 2022

Kepala Badan Kepegawaian
Pendidikan dan pelatihan

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Alimuddin'.

ALIMUDDIN, S.Pd.M.Si

Daftar Isi

BAB I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
B. Kedudukan Tugas Pokok dan Fungsi	3
BAB II Perencanaan Kinerja	8
A. Rencana Strategis	8
B. Penetapan Kinerja tahun 2020	10
BAB III Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	12
A. Akuntabilitas Kinerja	12
B. Akuntabilitas Keuangan	63
BAB IV Penutup	69



A. LATAR BELAKANG

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau yang dikenal dengan akronim SAKIP, merupakan sebuah system dengan pendekatan manajemen berbasis kinerja (*Performance - base Management*) untuk penyediaan informasi kinerja guna pengelolaan kinerja dalam rangka mendorong pemerintahan agar lebih berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab. Terdapat 4 (empat) komponen besar SAKIP, yaitu : Perencanaan Kinerja dan Penganggaran, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Review Kinerja. Pelaporan Kinerja sendiri disusun setelah berakhirnya periode Perencanaan Kinerja sebagai wujud pertanggungjawaban Kinerja Instansi Pemerintah.

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan wujud pemenuhan terhadap ketentuan UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan UU Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, bahwa penggunaan anggaran harus dilakukan berbasis kinerja (*performance based budgeting*). Setiap penggunaan anggaran oleh Instansi Pemerintah harus didasarkan pada kinerja sasaran yang jelas dan terukur, serta dilaporkan pada setiap akhir tahun anggaran dalam bentuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Dengan demikian, LAKIP merupakan bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas, fungsi, serta kewenangan dalam pengelolaan sumberdaya sesuai perencanaan strategis (*strategic planning*) yang ditetapkan.

Penyusunan LAKIP berdasarkan siklus anggaran berjalan yaitu 1 (satu) tahun. Secara lengkap memuat Laporan Akuntabilitas yaitu laporan capaian terhadap target kinerja yang telah ditetapkan, perbandingan capaian tahun ini dengan tahun-tahun sebelumnya serta mengungkapkan keberhasilan dan kegagalan dalam upaya pencapaian target kinerja. LAKIP ini juga merupakan media pertanggungjawaban Pemerintah secara terukur yang berorientasi hasil (*result oriented*). Dengan LAKIP ini diharapkan tuntutan akuntabilitas sebagaimana tertuang dalam kebijakan reformasi birokrasi dapat terpenuhi.

Selanjutnya, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, secara tegas mengamanahkan pula bahwa setiap entitas akuntabilitas kinerja, dalam hal ini termasuk Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar, wajib menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang dicapai, berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan.

1. Dasar Hukum .

- a. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
- c. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- d. Undang-Undang Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan Bebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme;
- e. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2005 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- f. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- g. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja;
- h. Peraturan Daerah Nomor Tahun 2019 tentang RPJMD Tahun 2020-2024
- i. Peraturan Bupati nomor 38 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.

2. Maksud

- a. Untuk memaparkan pencapaian Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran Renstra BKPP tahun 2014-2019 yang tertuang dalam Penetapan Kinerja Kepala BKPP Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2020.
- b. Untuk menggambarkan perbandingan capaian indikator kinerja tahun-tahun sebelumnya sampai dengan tahun berjalan.
- c. Untuk menyajikan keberhasilan dan kegagalan berikut kendala dan solusi yang dilakukan pada tahun anggaran 2020.

3. Tujuan

- a. Untuk menjadi bahan evaluasi akuntabilitas kinerja bagi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta stakeholder yang membutuhkan;

- b. Untuk menjadi bahan penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja periode yang akan datang;
- c. Untuk menjadi bahan penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang; dan
- d. Untuk menjadi bahan penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

B. KEDUDUKAN, TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Dalam rangka mewujudkan salah satu sasaran RPJMD Tahun 2019-2024 kabupaten



Polewali Mandar yaitu “ **Meningkatnya kualitas dan Profesionalisme SDM aparatur yang ditandai dengan meningkatnya proporsi pemenuhan kompetensi SDM aparatur yang memenuhi standar kompetensi** “, maka Berdasarkan Peraturan Bupati Polewali Mandar Nomor 38 Tahun 2017, BKPP mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Dalam melaksanakan tugas, BKPP menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan Kebijakan teknis di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- b. Memberikan dukungan teknis terhadap pelaksanaan manajemen administrasi kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan bagi ASN;
- c. Memfasilitasi pengembangan kompetensi bagi ASN daerah; dan
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun Isu-isu strategis yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi BKPP sebagai berikut :

1. Profesionalitas Aparatur Sipil Negara

Untuk mewujudkan pemerintahan yang lebih berkualitas, lebih mampu mengemban fungsi-fungsi pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat dan pembangunan sosial ekonomi, dibutuhkan penataan sumber daya aparatur yang professional dalam manajemen pemerintahan. Pelaksanaan pembangunan di daerah tidak akan berjalan optimal jika aparatur pemerintah/pegawai tidak professional untuk mewujudkan visi misi pemerintahan. Kesiapan sumberdaya manusia aparatur pemerintah merupakan suatu tuntutan profesionalitas aparatur pemerintah daerah khususnya di Kabupaten Polewali Mandar yang berarti memiliki kemampuan pelaksanaan tugas, adanya komitmen terhadap kualitas kerja, dedikasi terhadap kepentingan masyarakat sebagai pihak yang dilayani oleh Pemerintah Daerah. Untuk mengukur tingkat profesionalitas ASN Pemerintah kabupaten Polewali Mandar, kami menggunakan 2 komponen dasar yaitu :

a. Kualifikasi (jenjang Pendidikan)

Untuk menciptakan kesesuaian kualifikasi ASN pada jabatannya, maka Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, melalui BKPP mendorong ASN yang belum memenuhi standar pendidikan pada jabatannya untuk terus melakukan pengembangan diri dalam bentuk pemberian Tugas Belajar dan Ijin Belajar.

b. Kompetensi (Pendidikan dan pelatihan)

Pengembangan Kompetensi ASN Kabupaten Polewali Mandar dilakukan dengan memfasilitasi ASN untuk mengupgrade kemampuan teknis sesuai dengan tupoksi masing-masing melalui Diklat Struktural, Diklat Fungsional, Diklat Teknis dan atau melalui Seminar, Wrkshop dan lain sebagainya.

2. Manajemen Kepegawaian Daerah

Pengertian Manajemen Kepegawaian menurut M.Manullang (2018:11) adalah *“seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan pegawai untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri para pegawai”*. Sedangkan menurut Handoko (2000:24) *“ adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pembinaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik itu tujuan individu atau organisasi “*. Dalam hal ini, kami menitikberatkan pada pemberian layanan administrasi kepegawaian mulai dari Perencanaan, Pengadaan, Pengembangan Kualitas, Penempatan, Promosi, Penggajian, Kesejahteraan, Pemberhentian dan Pensiun. Untuk mengukur pelaksanaan manajemen Kepegawaian Daerah, kami menggunakan 2 indikator yaitu :

a. Persentase tertib administrasi kepegawaian

BKPP berupaya agar seluruh pegawai dalam lingkup pemerintah kabupaten polewali mandar tertib administrasi kepegawaiannya. Administrasi kepegawaian dimaksud

diantaranya, SK Pengangkatan, SK Jabatan, SK Fungsional, SK Pensiun dan lain sebagainya

- b. Persentase fungsi-fungsi kepegawaian yang didukung system informasi kepegawaian daerah

Fungsi-fungsi administrasi kepegawaian yang dimaksud, diantaranya seleksi, sertifikasi, penilaian kecakapan pegawai, pemindahan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pension dan lain sebagainya. Untuk menertibkan pengendalian administrasi kepegawaian, diperlukan sebuah system yang dapat memberikan informasi terkait fungsi-fungsi kepegawaian dimaksud sehingga memudahkan bagi BKPP dalam melaksanakan penertiban administrasi kepegawaian. Semakin banyaknya fungsi-fungsi kepegawaian yang didukung dengan system informasi, semakin berkualitas pulalah manajemen kepegawaian pada suatu daerah.

3. Disiplin dan Integritas Aparatur

Disiplin dan Integritas Aparat Pemerintah saat ini merupakan barang yang mahal dan susah dicari. Untuk menjadikan aparatur sipil negara (ASN) berdisiplin dan berintegritas diperlukan komitmen pimpinan di daerah serta konsistensi dalam pelaksanaan penegakan disiplin pegawai. Oleh karena itu, BKPP berupaya untuk terus mensosialisasikan serta mengimplementasikan peraturan-peraturan yang mengatur tentang kode etik pegawai, disiplin pegawai, pemberian (*reward*) bagi ASN yang berprestasi dan *punishment* (sanksi) bagi pegawai yang melanggar kode etik. Untuk mengukur peningkatan disiplin dan integritas ASN, kami menggunakan 2 (dua) indikator sasaran yaitu :

- a. Persentase PNS yang mematuhi peraturan disiplin PNS

PNS yang mematuhi peraturan disiplin dilihat dari tingkat kehadiran serta penyelesaian kinerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai yang telah disusun sebelumnya.

- b. Persentase pelanggaran disiplin PNS yang ditindaklanjuti.

Untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja PNS, dibutuhkan komitmen dan konsistensi dari setiap tingkatan pimpinan pada masing-masing perangkat daerah, sehingga BKPP mengupayakan untuk melakukan pengawasan dan pengendalian dalam bentuk penjatuhan sanksi kepada PNS yang dianggap telah melakukan pelanggaran kode etik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Tata Kelola Pemerintahan

Untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan, ada 3 komponen yang perlu di perbaiki diantaranya :

- a. Manajemen Perkantoran

Dari berbagai rumusan mengenai manajemen perkantoran, elemen yang terkandung di dalamnya meliputi rangkaian kegiatan, tata penyelenggaraan, pelaksanaan secara efisien, pengendalian, pengawasan, pengarahan, perencanaan, pengorganisasian dan penggerakan. Manajemen perkantoran juga terkait dengan pengelolaan unsur-unsur dalam perkantoran, kebutuhan kantor terhadap informasi, system dalam lingkungan perkantoran, kegiatan perkantoran hingga manajemen kearsipan. Dalam hal ini, fungsi sekretariat pada kantor BKPP yaitu memberikan layanan penertiban ketatausahaan, penyediaan sarana dan prasarana kantor, serta layanan terhadap penataan administrasi kepegawaian pada kantor BKPP

b. Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah

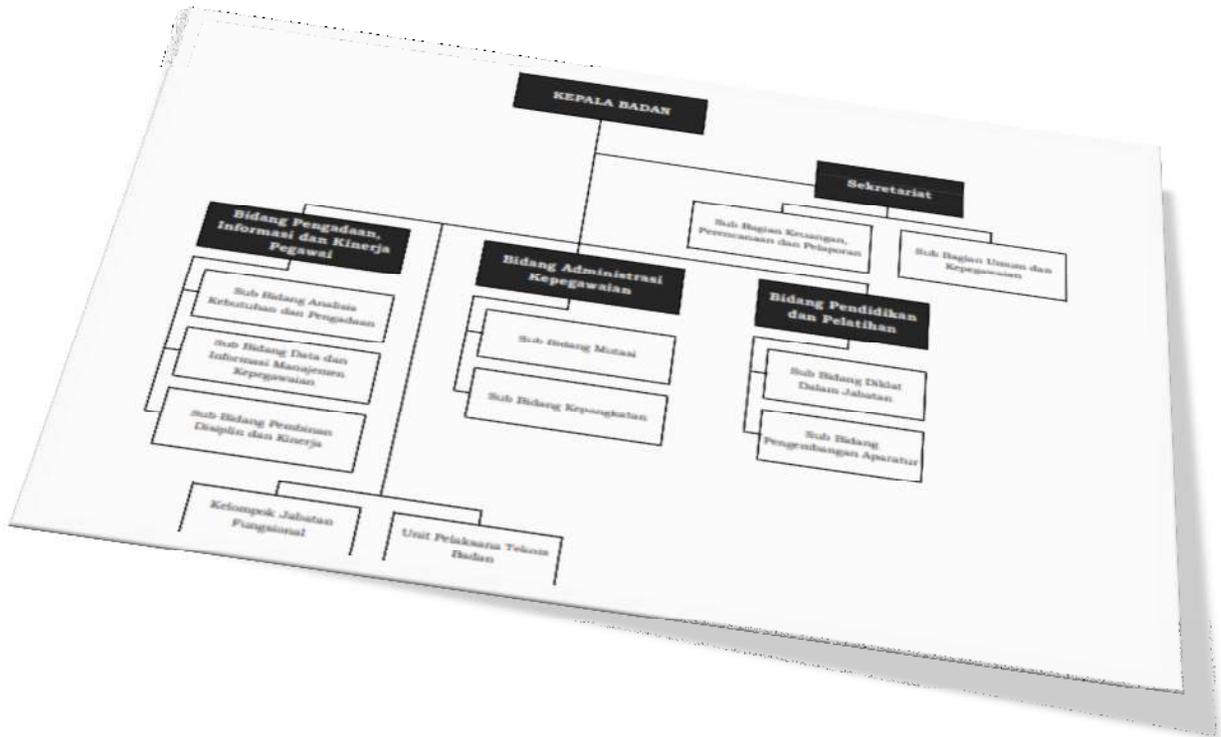
Manajemen pengelolaan keuangan perangkat daerah menjadi salah satu hal yang sangat menentukan dalam rangka peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan. Sekretariat pada BKPP bertanggungjawab untuk menyusun laporan keuangan, sebagai bentuk informasi atas anggaran APBD yang telah digunakan.

c. Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada perangkat daerah, dalam rangka pertanggungjawaban kinerja perangkat daerah. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam rangka implementasi SAKIP yaitu bagaimana perangkat daerah mampu menyusun dokumen perencanaan program dan kegiatan sesuai standar yang telah ditentukan, melakukan monitoring dan evaluasi serta mampu menyusun dokumen pelaporan kinerja yang telah dicapai sesuai peraturan perundang-undangan.

Untuk merealisasikan pencapaian target tiap tahunnya maka dilakukanlah penataan dan evaluasi kelembagaan BKPP Kabupaten Polewali Mandar yang termuat dalam Peraturan Bupati Polewali Mandar Nomor 56 tahun 2016 dengan susunan organisasi sebagai berikut :

a. Kepala Badan



b. Sekretariat, terdiri dari :

1. Sub Bagian Keuangan, Perencanaan dan Pelaporan
2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

c. Bidang Pengadaan, Informasi dan Kinerja Pegawai, terdiri dari :

1. Sub Bidang Analisis Kebutuhan dan Pengadaan;
2. Sub Bidang Data dan Informasi Manajemen Kepegawaian; dan
3. Sub Bidang Pembinaan Disiplin dan Kinerja

d. Bidang Administrasi Kepegawaian, terdiri dari :

1. Sub Bidang mutasi; dan
2. Sub Bidang keangkatan.

e. Bidang Pendidikan dan Pelatihan, terdiri dari :

1. Sub Bidang Pendidikan dan pelatihan dalam Jabatan; dan
2. Sub Bidang Pengembangan Aparatur



PERENCANAAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, diatur pada pasal 1 poin 49 bahwa tujuan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahunan. Sedangkan, pengertian Sasaran yang diatur di dalam permendagri yang sama, adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan daerah/perangkat daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (outcome) program perangkat daerah.

Dengan mengacu kepada Visi, Misi, Tujuan dan sasaran RPJMD pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, maka berdasarkan Keputusan Bupati Nomor 341 tahun 2019 tentang Pengesahan Rencana Strategis Perubahan Satuan Kerja Perangkat Daerah Tahun 2019-2024 pada lingkup Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, maka ditetapkanlah Tujuan, Sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

TUJUAN : Terwujudnya Profesionalisme Manajemen ASN”

Indikator : Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

Untuk mencapai tujuan maka ditetapkanlah sasaran strategis sebagai berikut :

SASARAN 1 : Meningkatnya Kualitas Aparatur Pemerintah daerah

(Indikator : Indeks Profesionalitas Aparatur)

SASARAN 2 : Meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan perangkat daerah

(Indikator : Predikat SAKIP Perangkat Daerah

(Indikator : Persentase tertib pengelolaan keuangan dan aset perangkat daerah

(Indikator : Indeks kepuasan pengguna pelayanan publik perangkat daerah

Untuk mengukur pencapaian dari tujuan dan sasaran dimaksud diatas, ditetapkanlah indikator-indikator utama dengan formulasi perhitungan sebagai berikut :

1. Sasaran 1 : Meningkatnya Kualitas Aparatur Pemerintah daerah

Indikator : Indeks Profesionalitas Aparatur

Formulasi Perhitungan :

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i \\ = IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j} \\ IP_1 = W_{2k} * R_{2k} \\ IP_1 = W_{3l} * R_{3l} \\ IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i

IP_1 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP_2 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP_3 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP_4 = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

$W_{1j} * R_{1j}$ = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j

$W_{2k} * R_{2k}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k

$W_{3l} * R_{3l}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l

$W_{4m} * R_{4m}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

2. Sasaran : Meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan perangkat daerah

Indikator : Predikat SAKIP Perangkat Daerah

Formulasi Perhitungan : Merupakan hasil penilaian LHE Inspektorat

Indikator : **Persentase tertib pengelolaan keuangan dan asset perangkat daerah**

Formulasi Perhitungan :

jumlah laporan pengelolaan keuangan dan asset perangkat Daerah

$$\frac{\text{Jumlah Tahapan pengelolaan keuangan dan asset sesuai aturan dan tepat waktu}}{\text{Jumlah tahapan Pengelolaan Keuangan dan aset}} \times 100$$

Indikator : **Indeks kepuasan pengguna pelayanan publik perangkat daerah**

Formulasi Perhitungan

$$IKM = \text{Jumlah Nilai Rata-Rata (NRR) tertimbang per unsur} \times 25$$

Keterangan:

U1 s.d. U9 = Unsur-Unsur pelayanan
NRR = Nilai rata-rata
IKM = Indeks Kepuasan Masyarakat
(*) = Jumlah NRR IKM tertimbang
(**) = Jumlah NRR Tertimbang x 25
NRR Per = Jumlah nilai per unsur dibagi
Unsur Jumlah kuesioner yang terisi
NRR tertimbang = NRR per unsur x 0,071
per unsur

No.	UNSUR PELAYANAN	NRR
U1	dengan Jenis Pelayanan (U1)	0,379
U2	Kemudahan Sistem, Mekanisme & Prosedur Pelayanan (U2)	0,376
U3	Kecepatan Waktu (KW) dalam memberikan Pelayanan (U3)	0,362
U4	Penerapan Biaya/Tarif dalam Pelayanan (U4)	0,435
U5	dengan hasil yang diberikan (U5)	0,370
U6	Kompetensi/Kemampuan Petugas dalam Pelayanan (U6)	0,379
U7	terkait Kesopanan dan Keramahan (U7)	0,405
U8	Kualitas Sarana dan Prasarana Pelayanan (U8)	0,383
U9	Penanganan Pengaduan Pengguna Layanan (U9)	0,430

Mutu Pelayanan :	
A	Sangat Baik (81,26-100,00)
B	Baik (62,51-81,25)
C	Kurang (43,76-62,50)
D	Tidak Baik (25,00-43,75)

B. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

Perjanjian Kinerja merupakan suatu janji hasil kerja yang akan diwujudkan oleh BKPP (Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan) dalam kurun waktu 1 (satu) tahun anggaran, berdasarkan rencana strategis, kemampuan APBD dan kemampuan sumber daya lainnya. Tujuan dilakukannya penetapan kinerja ada 2 (dua) yaitu tujuan umum dan khusus. Tujuan umum penetapan kinerja adalah instensifikasi pencegahan korupsi, peningkatan kualitas pelayanan publik, percepatan untuk mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel. Sedangkan tujuan khusus adalah meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur sebagai wujud nyata komitmen perangkat daerah bersama jajarannya, sebagai dasar penilaian keberhasilan/ kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur, dan sebagai dasar pemberian reward atau penghargaan dan sanksi. Adapun perjanjian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2021 sebagai berikut :

Tabel 1
Perjanjian Kinerja Kepala BKPP tahun 2021

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatkan Kualitas Aparatur	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	BB
		Persentase tertib pengelolaan keuangan dan aset perangkat daerah	100%
		Indeks Kepuasan pengguna pelayanan publik perangkat daerah	Sangat Baik



AKUNTABILITAS KINERJA DAN KEUANGAN

Akuntabilitas kinerja dimaksudkan untuk menilai, menganalisa, dan menginformasikan mengenai hasil pencapaian tujuan serta sasaran, juga untuk menjelaskan tingkat keberhasilan atau kegagalan kinerja yang dicapai instansi pemerintah dan perangkat daerah. Menilai dan menganalisis capaian kinerja sangatlah penting, untuk meyakinkan bahwa kinerja tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu menunjukkan peningkatan. Dengan demikian hasil pengukuran akan memudahkan kita untuk menilai apakah “ berhasil atau tidak “. Analisis capaian kinerja dibangun secara menyeluruh pada semua level organisasi untuk memastikan optimalnya mekanisme pengumpulan data kinerja dan sebagai bahan review perbaikan kinerja setiap levelnya pada tahun selanjutnya. Penyajian analisis akuntabilitas kinerja perangkat daerah tahun 2020, diupayakan dapat menjelaskan hal-hal sebagai berikut :

1. Capaian indikator kinerja tujuan Renstra untuk kondisi 2021;
2. Capaian indikator kinerja sasaran BKPP yang telah diperjanjikan untuk kondisi tahun 2021;
3. Perbandingan capaian indikator kinerja tahun ini dengan tahun-tahun sebelumnya;
4. Uraian tentang program-program yang mendorong pencapaian kinerja sasaran;
5. Penjelasan mengenai hambatan dan kendala yang dijumpai dalam pencapaian target dan solusi yang telah dilakukan, serta
6. Analisis akuntabilitas keuangan tahun 2021.

A. AKUNTABILITAS KINERJA

Analisis dan evaluasi kinerja, dimaksudkan untuk menghitung capaian kinerja dari setiap sasaran strategis yang telah ditetapkan serta dilakukan analisis pencapaian kinerja dengan menginterpretasikan hasil pengukuran kinerja yang menggambarkan kegagalan dan keberhasilan masing-masing target sasaran yang telah ditetapkan.

TUJUAN : Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih, Modern dan Akuntabel”

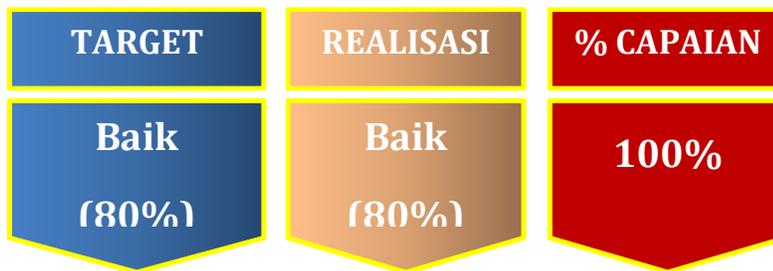
Indikator : Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

A. SASARAN 1 : Meningkatnya Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah

Indikator : Indeks Profesionalitas Aparatur

a. PERBANDINGAN ANTARA TARGET DAN REALISASI KINERJA TAHUN 2021

Sasaran Strategis 1 Meningkatnya kualitas Aparatur Pemerintah Daerah yang diukur dengan Indikator Kinerja Capaian indikator Indeks Profesionalitas Aparatur berada pada kategori “Sesuai Target”. Hal tersebut memperlihatkan bahwa secara keseluruhan kegiatan dapat dilaksanakan sangat baik. Sehingga pencapaian kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan sebelumnya. Uraian dan Penjelasan indicator kinerja pada sasaran 1 adalah sebagai berikut : untuk tahun 2021 :



Dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa untuk menghitung indeks profesionalitas ASN, ada 4 dimensi yang digunakan , diantaranya :

1. **Dimensi Kualifikasi**, digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi Pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.
2. **Dimensi Kompetensi** digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam melaksanakan tugas jabatan.
3. **Dimensi Kinerja**, digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.
4. **Dimensi Disiplin** digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS.

Dimensi Kompetensi diukur dengan menggunakan indikator riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas :

1. Diklat Kepemimpinan;
2. Diklat Fungsional;
3. Diklat Teknis; dan
4. Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya

5. PERBANDINGAN ANTARA REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA TAHUN 2021 DENGAN TAHUN-TAHUN SEBELUMNYA (2018-2020)

Pada tabel dibawah ini disajikan perbandingan antara realisasi kinerja dan capaian kinerja Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah dengan indicator Indeks Profesionalitas Aparatur untuk tahun 2020 dengan tahun -tahun sebelumnya :

Tabel III.3
PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA TAHUN 2021 DENGAN TAHUN SEBELUMNYA (2018-2020)

Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja			
		2018	2019	2020	2021
Meningkatnya Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas Aparatur	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Rendah	Sedang

Berdasarkan tabel diatas, Realisasi Kinerja tahun 2021 realisasi capaian kinerja meningkat dari tahun sebelumnya karena beberapa PNS telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan, baik dari Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas serta mengikuti Bimbingan Teknis baik yang diselenggarakan oleh Lembaga Administrasi Negara Makassar dan Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Dalam Negeri Makassar.

PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA TAHUN INI DENGAN TARGET 5 TAHUN RENSTRA

Pada tabel selanjutnya disajikan perbandingan antara realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun 2020 sasaran strategis 1 Meningkatnya Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah dengan Target Renstra BKPP tahun 2019-2024 sebagai berikut :

Tabel III.4
PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA SASARAN 1 TAHUN 2020 DENGAN TARGET JANGKA MENENGAH (RENSTRA) BKPP TAHUN 2019-2024

TAHUN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2020	REALISASI 2020	TARGET RENSTRA					
					2019	2020	2021	2022	2023	2024
Terwujudnya Pemerintah yang Bersih, Modern dan Akuntabel	Meningkatnya kualitas Aparatur Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas Aparatur	Sedang	Sedang	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang

Dari tabel di atas mengenai perbandingan realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun 2020 terhadap target jangka menengah (Renstra) BKPP tahun 2019-2024 dapat dianalisa bahwa untuk sasaran 1 : Meningkatnya Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah dengan indikator kinerja Indeks Profesionalitas Aparatur, perlu dipertahankan dan disempurnakan pada target di tahun berikutnya pada Renstra BKPP Kabupaten Polewali Mandar.

EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Dalam pencapaian indikator kinerja Sasaran Strategis 1 : Indeks Profesionalitas Aparatur didukung oleh Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan sasaran kinerja : Meningkatnya Kesesuaian Jabatan kompetensi ASN dengan Indikator Kinerja Persentase aparatur yang memenuhi kualifikasi pendidikan dan Diklat yang dibutuhkan yang dijalankan oleh Bidang Pendidikan dan Pelatihan dengan Jumlah Pegawai sebanyak 8 (delapan) pegawai dengan menggunakan anggaran Program Peningkatan Kompetensi Aparatur yang awal sebesar Rp. 1.405.667.900,-.

a. PROGRAM DAN KEGIATAN PENDUKUNG :

Upaya peningkatan persentase ASN Polewali Mandar di dukung oleh Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terdiri atas kegiatan dan Sub Kegiatan sebagai berikut :

PROGRAM DAN KEGIATAN PENDUKUNG CAPAIAN KINERJA SASARAN 1

No	Program/Kegiatan	Capaian Program	Target	Outcomes/Output	Target	Lokasi	Anggaran
I	Program Pengembangan Sumber Daya manusia	Persentase ASN yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan	10	-		kab. Polman	1,405,667,900
1	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Tekhnis	Persentase aparatur yang memenuhi kualifikasi pendidikan dan Diklat yang dibutuhkan	10	Jumlah ASN yang memiliki kompetensi Tekhnis	3 orang	Polewali	23,299,700
1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Tekhnis umum, inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara konkuren, Perangkat daerah Penunjang dan urusan Pemerintahan umum	Persentase aparatur yang memenuhi kualifikasi pendidikan dan Diklat yang dibutuhkan	10	Jumlah ASN yang menyelesaikan diklat teknis	40 orang	Polewali	23,299,700
2	Kegiatan Sertifikasi, kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase aparatur yang memenuhi kualifikasi pendidikan dan Diklat yang dibutuhkan	10	Jumlah ASN yang telah memiliki kompetensi manajerial dan kompetensi fungsional	161 orang	Polewali	1,382,368,200
1	Sub Kegiatan Penyusunan kebijakan, Pengembangan kompetensi pengelolaan	Persentase aparatur yang memenuhi kualifikasi pendidikan dan Diklat yang dibutuhkan	10	Jumlah dokumen Rencana pengembangan kompetensi	1 Dokumen	Polewali	43,399,900
2	Penyelenggaraann Pengembangan kompetensi bagi pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Persentase aparatur yang memenuhi kualifikasi pendidikan dan Diklat yang dibutuhkan	10	Jumlah ASN yang mengikuti Diklatpim dan Diklat Fungsional	3 orang		1,338,968,300
				Jumlah ASN yang mengikuti Latsar	54 orang		
TOTAL ANGGARAN							1,405,667,900

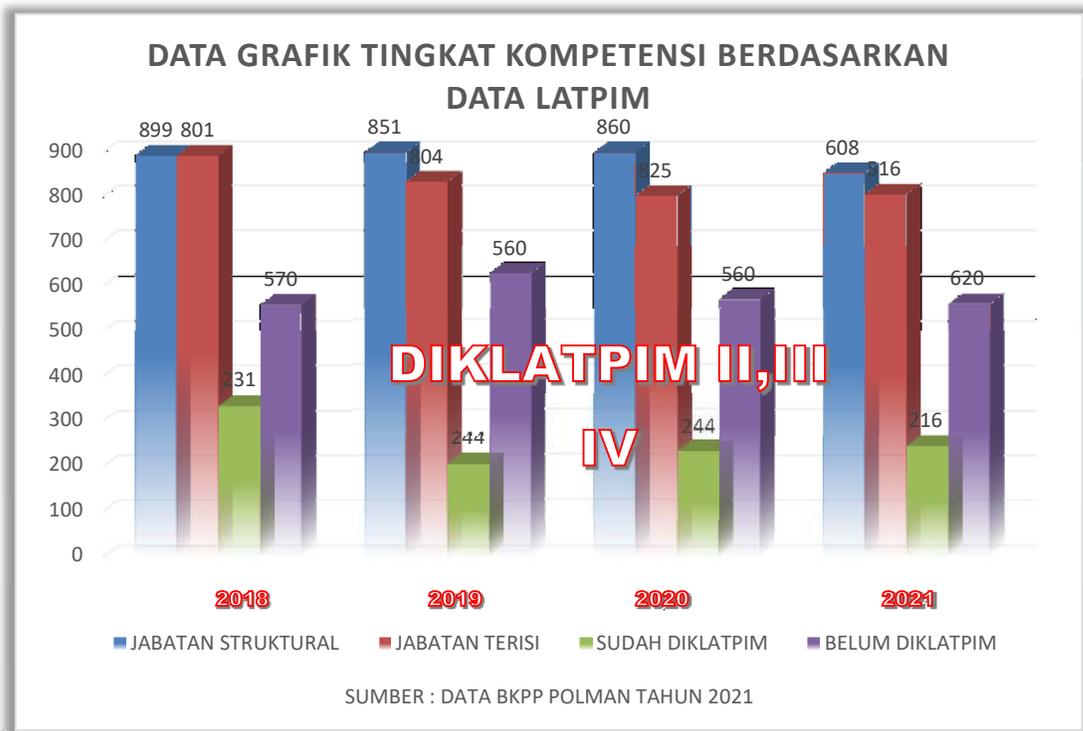
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN STRUKTURAL BAGI PNS

Besaran biaya pelaksanaan diklatpim disusun berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang Rincian Anggaran Biaya Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat I, tingkat II, tingkat III dan tingkat IV, Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan I, Golongan II, dan/atau Golongan III yang diangkat dari tenaga honorer Kategori 1 dan kategori 2, untuk Tahun 2021 Diklat Pim ditargetkan sekitar 3 orang

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN STRUKTURAL BAGI PNS

Anggaran Biaya Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat I, tingkat II, tingkat III dan tingkat IV, Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan I, Golongan II, dan/atau Golongan III yang diangkat dari tenaga honorer Kategori 1, dan/atau kategori 2.

Grafik LATPIM Tahun 2018 - 2021



Penjelasan Realisasi Target Kegiatan

Untuk realisasi kegiatan mencapai 100%, yaitu sebanyak 13 orang pejabat struktural telah mengikuti diklatpim sesuai dengan jabatannya. 3 diantaranya dari OPD BKPP dan 10 orang dari beberapa OPD yang mengikut sertakan pejabat Sukturalnya untuk mengikuti Diklat PIM II, III dan IV bersumber dari anggaran masing-masing OPD Berdasarkan data grafik diatas, pada tahun 2021 pejabat struktural yang telah mengikuti diklatpim sebanyak 216, sehingga total pejabat struktural

yang telah mengikuti diklatpim per 31 Desember 2021 sebanyak 216 orang dari total 516 jabatan struktural yang terisi.

b. KENDALA SERTA SOLUSI YANG DILAKUKAN

Kendala

Sampai laporan ini disusun, jumlah pejabat yang belum melaksanakan Diklat Kepemimpinan baik itu Administrator maupun Pengawas sebanyak 620 orang, hal ini sangat mempengaruhi tingkat kompetensi pejabat struktural lingkup Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini disebabkan karena besarnya anggaran yang dibutuhkan untuk setiap pelaksanaan diklatpim.

Solusi

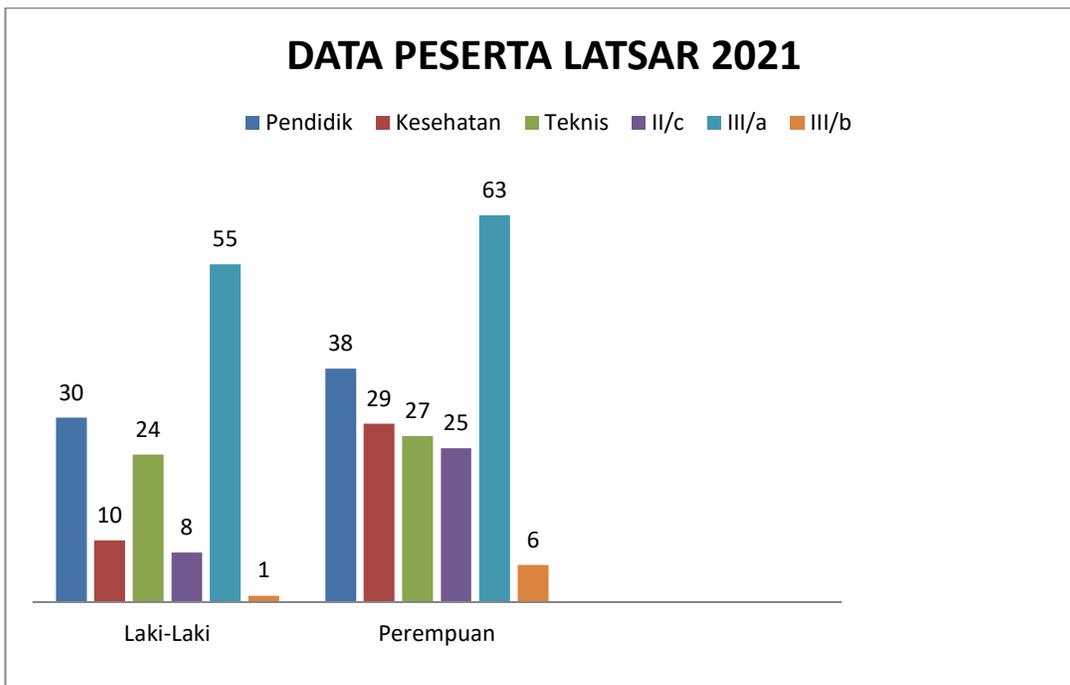
Karena yang menjadi kendala utama adalah biaya, maka solusi yang dapat ditempuh adalah mengintensifkan koordinasi kepada seluruh OPD agar pada setiap tahun penganggaran agar mengalokasikan sebagian anggarannya untuk memfasilitasi pelaksanaan Diklatpim bagi Pejabat Struktural sesuai dengan tingkat jabatannya.

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PRAJABATAN BAGI CALON PNS Thn 2021



Diklat Prajabatan CPNS atau yang kini disebut LATSAR CPNS adalah syarat bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk diangkat menjadi PNS. Sebelum tahun 2015 dikenal sebagai Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan atau disingkat Diklat Prajabatan atau cukup disebut Prajab. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan pelatihan jabatan Aparatur Sipil Negara, antara lain ditetapkan jenis-jenis diklat ASN/PNS. Salah satu jenis diklat adalah Latsar CPNS (Golongan I, II dan III) yang merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai Negeri

Sipil (CPNS) untuk menjadi ASN/PNS sesuai golongan tersebut diatas. Latsar CPNS dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan untuk pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil, pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasinya supaya mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.



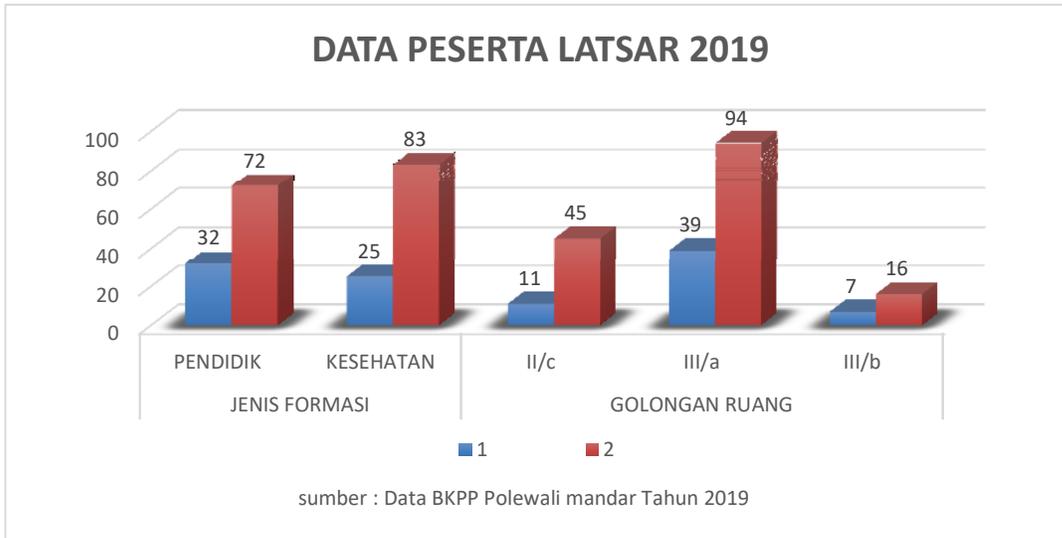
Sumber : Data BKPP Polewali Mandar Tahun 2021

Pada tahun 2021, telah dilaksanakan PRAJABATAN/LATSAR bagi CPNS Lingkup Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 185 orang yang terdiri dari :

1. Golongan II/c : 33 orang
2. Golongan III/a: 118 orang
3. Golongan III/b: 7 orang

Peserta LATSAR pada tahun 2021 terdiri atas tenaga kesehatan sebanyak 39 orang dan tenaga pendidik sebanyak 68 orang, dan tenaga Teknis sebanyak 51 orang sehingga jumlah keseluruhan sebanyak 185 orang. Berdasarkan hasil evaluasi akhir maka semua peserta LATSAR tahun 2021 dinyatakan lulus semua.

ADAPUN PERBANDINGAN DATA PESERTA LATSAR DENGAN TAHUN SEBELUMNYA



Pada tahun 2019, telah dilaksanakan PRAJABATAN/LATSAR bagi CPNS Lingkup Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 212 orang yang terdiri dari :

- 4. Golongan II/c : 56 orang
- 5. Golongan II/a : 133 orang
- 6. Golongan III : 23 orang

Peserta LATSAR pada tahun 2019 terdiri atas tenaga kesehatan sebanyak 108 orang dan tenaga pendidik sebanyak 104 orang sehingga jumlah keseluruhan sebanyak 212 orang. Berdasarkan hasil evaluasi akhir maka semua peserta LATSAR tahun 2019 dinyatakan lulus semua.

Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas

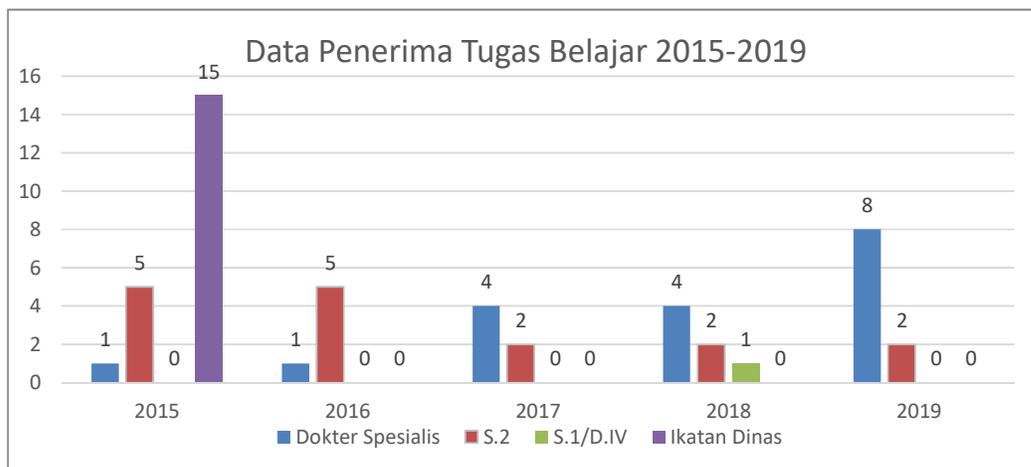


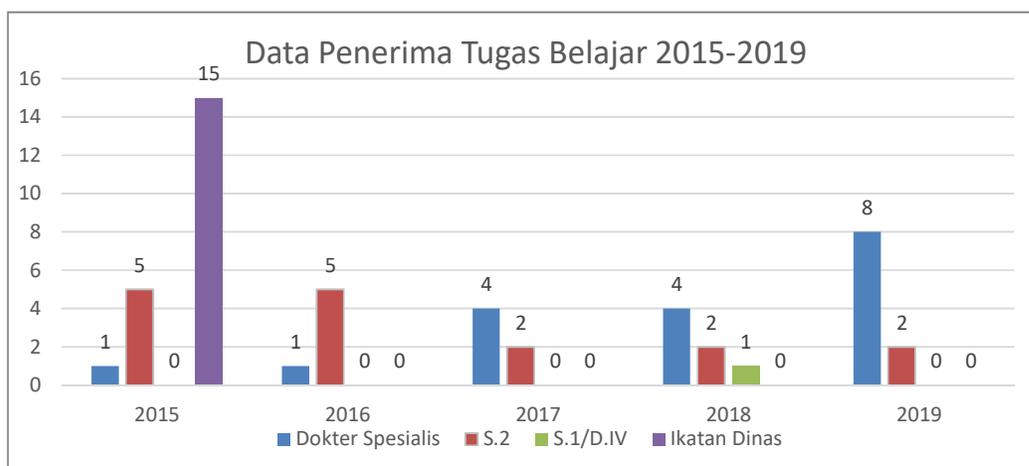
“ Untuk meningkatkan mutu, kualitas, dan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil, maka Pemerintah Daerah Kabupaten Polewali Mandar memberikan kesempatan kepada PNS daerah untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Pemberian tugas belajar dan ijin belajar tentunya didasari oleh adanya upaya pemenuhan kebutuhan daerah terhadap sector-sektor tertentu dari segi SDM aparaturnya”

Pada tahun 2021, pemerintah daerah melalui DPA Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan telah menganggarkan bantuan tugas belajar bagi 7 (tujuh) orang PNS daerah diantaranya :

- 4** Dokter Spesialis
- 2** Dokter Gigi
- 1** Dokter THT

Berdasarkan data BKPP Polewali Mandar, sejak tahun 2015-2019 Pemerintah kabupaten Polewali Mandar telah memberikan 50 paket bantuan pendanaan bagi PNS daerah untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi diantaranya Dokter Spesialis, S.2, S1/DIV, serta ikatan dinas (IPDN), namun sejak tahun 2016 bantuan terhadap peserta Ikatan Dinas (IPDN) sudah tidak ada lagi karena kewenangan pembinaan praja IPDN sudah dialihkan ke Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat





Pada tahun 2017, total 6 orang PNS daerah yang telah ditetapkan sebagai penerima bantuan tugas belajar telah menyelesaikan pendidikannya terdiri dari 4 (empat) orang dokter spesialis dan 2 (dua) orang program S.2. tersisa 1 orang dokter spesialis kulit dan kelamin yang rencananya tahun ini (2019) sudah akan selesai.

Tahun 2018, dari total 7 (tujuh) orang penerima bantuan tugas belajar, 2 diantaranya merupakan penerima bantuan lanjutan, sedangkan 5 (lima) orang lainnya merupakan peserta baru.

Tahun 2019, dari total 10 (sepuluh) orang penerima bantuan tugas belajar, 4 diantaranya merupakan penerima bantuan lanjutan dari tahun sebelumnya, sedangkan 6 orang lainnya merupakan peserta baru.

Tahun 2020, dari total 10 (sepuluh) orang penerima bantuan tugas belajar, masih lanjutan dari tahun sebelumnya

Tahun 2021, dari total 7 (tujuh) orang penerima bantuan tugas belajar, masih dari lanjutan dari tahun sebelumnya

Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah

Ujian Dinas adalah suatu rangkaian kegiatan yang diperuntukkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d dan Penata Tingkat I golongan ruang III/d untuk dapat dinaikkan pangkatnya, disamping memenuhi persyaratan lain yang telah ditetapkan. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang memiliki dan memperoleh ijazah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, juga dapat diberikan kenaikan pangkat pilihan sesuai dengan jenjang Pendidikan ijazahnya dan ketentuan harus mengikuti dan lulus ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah. Ujian ini dilaksanakan sebelum Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dipertimbangkan kenaikan pangkatnya ke dalam golongan yang lebih tinggi, dengan ketentuan apabila Pegawai Negeri Sipil tersebut tidak lulus dalam ujian tersebut, maka kepada yang bersangkutan dapat mengikuti kembali ujian pada tingkat yang sama yang akan dilaksanakan pada kesempatan lain.

Jumlah Peserta Ujian Dinas (UDI) dan Ujian Penyesuaian Ijazah (UPI) tahun 2021

UDI
24 orang

UPI
30 orang

Ujian Dinas yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar merupakan Upaya pemerintah Kabupaten untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan ujian dinas mandiri dengan sistem online belum bisa maksimal karena belum didukung dengan sarana dan prasarana lab komputer yang memadai sehingga Panitia ujian memanfaatkan fasilitas lab komputer yang ada di sekolah untuk pelaksanaan ujian online

Adapun rincian peserta yang mengikuti ujian dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah tahun 2021 sebagai berikut :

NO.	GOL.	RUANG				JUMLAH
		A	B	C	D	
1.	IV	1				1 Orang
2.	III	5	5	2	3	15 Orang
3.	II			9	1	10 Orang
4.	I					
Jumlah						26 Orang

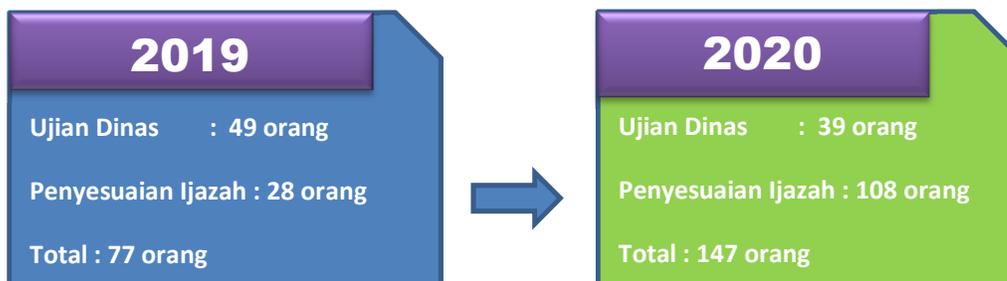
Adapun Perbandingan Data izin Belajar Tahun 2020 dengan Tahun 2020 dengan tahun sebelumnya sebagai berikut

**REKAP JUMLAH PESERTA
YANG TELAH MENGIKUTI PROGRAM IZIN BELAJAR
TAHUN 2020**

NO.	GOL.	RUANG				JUMLAH
		A	B	C	D	
1.	IV	3	3			6
2.	III	37	48	33	17	135
3.	II	2	13	39	6	60
4.	I					
Jumlah						201

REKAP JUMLAH PESERTA YANG TELAH MENGIKUTI UJIAN PENYESUAIAN IJAZAH TAHUN 2019						
NO.	GOL.	RUANG				JUMLAH
		a	b	c	d	
1.	IV					
2.	III	1				1
3.	II	6	13	7		26
4.	I	1				1
<i>Jumlah</i>						28

Adapun perbandingan data 2020 dengan tahun sebelumnya sebagai berikut :



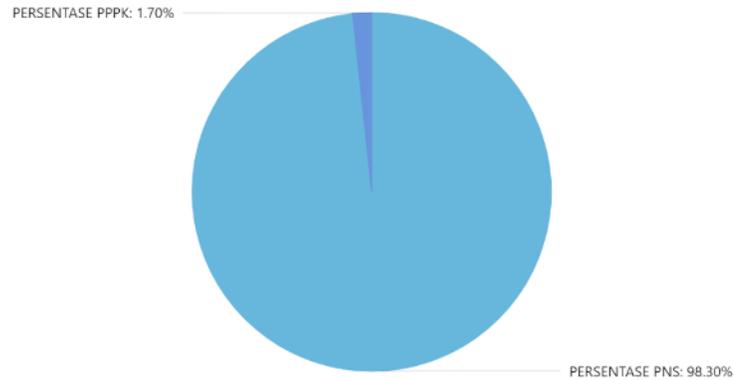
Di tahun 2019 jumlah peserta sebanyak 77 orang kurang dibandingkan tahun 2020, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya dipengaruhi oleh faktor siklus periode kenaikan pangkat PNS, serta jumlah PNS yang telah menyelesaikan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.

PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN

Untuk menunjang peningkatan indeks profesionalitas aparatur, salah satu upaya yang dilakukan BKPP Kabupaten Polewali Mandar adalah pengembangan aplikasi SIMPEG (Sistem Informasi Kepegawaian). Aplikasi ini berfungsi untuk meningkatkan aksesibilitas data yang tersaji secara tepat waktu dan akurat. Mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi, menyediakan informasi pegawai yang akurat untuk keperluan **perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian pegawai**.

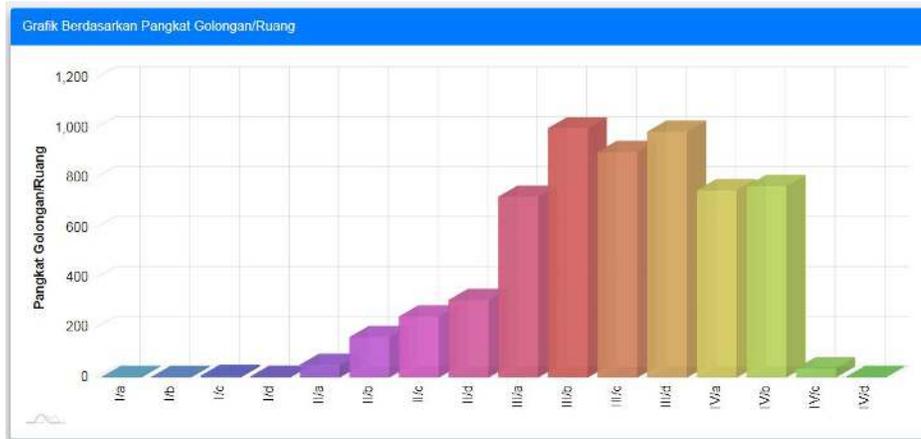
Jumlah ASN tahun 2021

SIMPEG INTEGRASI KABUPATEN POLEWALI MANDAR GRAFIK PEGAWAI NEGERI BERDASARKAN TOTAL ASN



JUMLAH PEGAWAI NEGERI SIPIL : 5,957 Orang
 JUMLAH PPPK : 103 Orang
TOTAL ASN KABUPATEN POLEWALI MANDAR 6060

Jumlah ASN berdasarkan Pangkat Golongan/Ruang



Pangkat I/a = 2 Orang
Pangkat I/b = 2 Orang
Pangkat I/c = 7 Orang
Pangkat I/d = 4 Orang
Pangkat II/a = 51 Orang
Pangkat II/b = 162 Orang
Pangkat II/c = 245 Orang
Pangkat II/d = 311 Orang
Pangkat III/a = 725 Orang
Pangkat III/b = 1000 Orang
Pangkat III/c = 905 Orang
Pangkat III/d = 986 Orang
Pangkat IV/a = 751 Orang
Pangkat IV/b = 787 Orang
Pangkat IV/c = 38 Orang
Pangkat IV/d = 2 Orang

PENYUSUNAN ANALISIS KEBUTUHAN DAN FORMASI PEGAWAI

Pada tahun 2021, telah dilaksanakan penyusunan dokumen analisis kebutuhan pegawai 5 (lima) tahun kedepan dengan mempertimbangkan data Bezzetting Pegawai pada saat ini, kebutuhan pegawai berdasarkan Analisis Beban Kerja serta jumlah pegawai yang akan pensiun untuk 5 (lima) tahun kedepan sehingga di dapatkan hasil sebagaimana pada grafik berikut :

Berdasarkan Surat Bupati Polewali Mandar Nomor : B-295/Bupati/800/11/2021 tanggal 30 November 2021 Hal Usul Kebutuhan Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, jumlah total usul kebutuhan Aparatur Sipil Negara sebanyak **282** (dua ratus delapan puluh dua) formasi dengan rincian sebagai berikut :

NO	URAIAN	JUMLAH USUL FORMASI	KET.
1.	PPPK Tenaga Teknis		
	a. Ahli Pertama - Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa	3	
	b. Pemula - Penguji Kendaraan Bermotor	1	
2.	PPPK Tenaga Kesehatan		
	a. Ahli Pertama - Dokter	2	
	b. Ahli Pertama - Apoteker	13	
	c. Ahli Pertama - Nutrisisionis	3	
	d. Ahli Pertama - Sanitarian	3	
	e. Pelaksana/Terampil - Bidan	10	
	f. Pelaksana/Terampil - Perawat	30	
3.	PPPK Guru		
	a. Ahli Pertama - Guru Agama Isla	21	
	b. Ahli Pertama - Guru Agama Kristen	2	
	c. Ahli Pertama - Bahasa Indonesia	10	
	d. Ahli Pertama - Bahasa Inggris	5	
	e. Ahli Pertama - Matematika	10	
	f. Ahli Pertama - Penjasorkes	25	
	g. Ahli Pertama - PPKN	5	
	h. Ahli Pertama - IPA	6	
	i. Ahli Pertama - IPS	6	
	Ahli Pertama - Kelas	110	
4.	PPPK Penyuluh Pertanian		
	a. Ahli Pertama - Penyuluh Pertanian	8	
	Pelaksana/Terampil - Penyuluh Pertanian	9	
JUMLAH		282	

PENGADAAN APARATUR SIPIL NEGARA Tahun 2021

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 500 Tahun 2021 tanggal 21 April 2021 tentang Penetapan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021 Jumlah Formasi Pengadaan Aparatur Sipil sebanyak **207 (dua ratus tujuh orang)** dengan rincian sebagai berikut :

- | | | |
|----|---|--------------|
| 1. | CPNS | : 48 Formasi |
| 2. | PPPK Non Guru (Tenaga Kesehatan dan Penyuluh Pertanian) | : 63 Formasi |
| 3. | PPPK Guru | : 96 Formasi |

Adapun tahapan pelaksanaan Pengadaan Aparatur Sipil sebagai berikut :

A. Pengumuman Pendaftaran

Berdasarkan :

1. Pengumuman Bupati Polewali Mandar Nomor : B-719/Bupati/813/06/2021 Tanggal 29 Juni 2021 tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021
2. Pengumuman Bupati Polewali Mandar Nomor : B-720/Bupati/813/06/2021 Tanggal 29 Juni 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Guru di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021
3. Pengumuman Bupati Polewali Mandar Nomor : B-721/Bupati/813/06/2021 Tanggal 29 Juni 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Tenaga Kesehatan dan Penyuluh Pertanian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021

Pelaksanaan pendaftaran Pengadaan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021 mulai dari tanggal 30 Juni s/d 21 Juli 2021.

B. Seleksi Administrasi

Berdasarkan Pengumuman Bupati Polewali Mandar Nomor 789/Bupati/813/08/2021 tanggal 2 Agustus 2021 tentang Hasil Seleksi Seleksi Administrasi Pengadaan Aparatur Sipil Negara (CPNS dan PPPK Non Guru) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021 sebagai berikut :

NO	Uraian	Pendaftar	Hasil Seleksi Administrasi		Masa Sanggah	
			Memenuhi Syarat	Tidak Memenuhi Syarat	Memenuhi Syarat	Tidak Memenuhi Syarat
1	CPNS	1.514	1.064	540	63	157
2	PPPK NON GURU	719	601	118	21	35

Untuk seleksi administrasi PPPK Guru langsung dilakukan oleh Panitia Seleksi dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

C. Seleksi Kompetensi (SKD CPNS dan Seleksi Kompetensi PPPK)

Seleksi Kompetensi (SKD CPNS dan Seleksi Kompetensi PPPK Non Guru) dengan menggunakan *Computer Assisted Tes* (CAT) dilaksanakan di beberapa titik lokasi baik Lokasi milik Badan Kepegawaian Negara dan lokasi mandiri yang telah ditetapkan oleh Instansi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar. Adapun jadwal pelaksanaan Seleksi Kompetensi (SKD CPNS dan Seleksi Kompetensi PPPK Non Guru) sebagai berikut :

No	Uraian	Jumlah Peserta CPNS	Jumlah Peserta PPPK Non Guru	jadwal Pelaksanaan CPNS	Jadwal Pelaksanaan PPPK Non Guru
1	UPT BKN Kendari	2	0	04-09-2021	-
2	Kantor Regional IV BKN	213	1	1-09-2021	18-10-2021
3	UPT BKN Mamuju	150	1	13-09-2021 s/d14-09-2021	26-09-2021
4	Kantor Regional XI BKN	2	0	14-09-2021	-

5	UPT BKN Donggala/Palu	5	0	21-09-2021	-
6	Gedung Nusantara	652	540	28-09-2021 s/d 29-09-2021	30-09-2021 s/d01-10-1021
7	BKN Pusat	3	0	13-10-2021	
	Total	1127	622	13-10-2021	

Untuk pelaksanaan Seleksi Kompetensi PPPK Guru ditetapkan langsung oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan menggunakan sarana dan prasarana Ujian Nasional Berbasis Komputer (UNBK) yang ada di 3 (tiga) Sekolah dalam wilayah Kabupaten Polewali Mandar terdiri dari :

1. SMA Negeri 1 Polewali
2. SMA Negeri 3 Polewali, dan
3. SMK Negeri 1 Polewali

Berdasarkan pengumuman Bupati Polewali Mandar Nomor : B-1063/Bupati/813/11/2021 tentang Hasil Seleksi Kompetensi Dasar Pengadaan CPNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, jumlah peserta yang lulus sebanyak **118 (seratus delapan belas)** orang dan yang tidak lulus sebanyak **1009 (seribu sembilan)** orang.

D. Seleksi Kompetensi Bidang CPNS

Berdasarkan Pengumuman Bupati Polewali Mandar Nomor : B-1107/Bupati/813/11/2021 tentang Jadwal Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang Pengadaan CPNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar dengan menggunakan *Computer Assisted Tes* (CAT) dilaksanakan pada tanggal 28-11-2021 bertempat di Aula Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Adapun jumlah peserta yang sebanyak **118 (seratus delapan belas)** orang.

E. Penetapan Hasil Seleksi Pengadaan Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil rekonsiliasi data SKD dan SKB CPNS serta hasil seleksi kompetensi PPPK, jumlah peserta yang dinyatakan lulus sebagai berikut :

No	Uraian	Jumlah Peserta	
		Lulus	Tidak Lulus
1.	CPNS	47	71
2.	PPPK Guru	92	186
3.	PPPK Non Guru	32	590
JUMLAH		171	847

Dari hasil seleksi pengadaan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar terdapat beberapa formasi yang lowong sebanyak 36 (tiga puluh enam) dengan rincian sebagai berikut :

1. CPNS
 - a. Pengelola Perpustakaan : 1 Formasi
2. PPPK Guru
 - a. Ahli Pertama – Guru Pernjasorkes : 4 Formasi
3. PPPK Non Guru
 - a. Terampil – Asisten Apoteker : 4 Formasi
 - b. Terampil – Asisten Penata Anestesi : 1 Formasi
 - c. Terampil – Pranata Laboratorium : 2 Formasi
 - d. Terampil – Radiografer : 3 Formasi
 - e. Terampil – Teknisi Elektromedis : 2 Formasi
 - f. Terampil – Perawat : 19 Formasi

Adapun Perbandingan Data Tahun 2020 dengan Tahun Sebelumnya Sebagai Berikut :

Berdasarkan Pengumuman Bupati Polewali Mandar B – 901/Bupati/813/11/2019 Tanggal 8 November 2019 tentang Kebutuhan Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2019 dengan Jumlah Formasi Pengadaan Aparatur Sipil sebanyak 162 (seratus enam puluh dua) dengan rincian sebagai berikut :

1. Tenaga Teknis : 45 Formasi
2. Tenaga Pendidikan : 68 Formasi
3. Tenaga Kesehatan : 39 Formasi
4. Tenaga Teknis Lainnya : 10 Formasi

Pada tanggal 10 November s/d 11 Desember 2019 telah dilaksanakan pendaftaran dengan jumlah pelamar sebanyak 7.150 (tujuh ribu seratus lima puluh)

Hasil seleksi administrasi dan masa sanggah, jumlah pelamar yang **Memenuhi Syarat** sebanyak 6.152 (enam ribu seratus lima puluh dua) dan **Tidak Memenuhi Syarat** sebanyak 998 (sembilan ratus sembilan puluh delapan)

Penyebab banyaknya pelamar yang **Tidak Memenuhi Syarat** karena pelamar salah melakukan *upload* dokumen yang dipersyaratkan sesuai dengan Pengumuman Instansi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar.

Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar bagi pelamar CPNS yang Memenuhi Syarat direncanakan pada Bulan Februari 2020 mulai dari tanggal 13 s/d 18 Februari 2020, tempat pelaksanaan di Gedung Nusantara (Gedung Gabungan Dinas). Jumlah peserta yang mengikuti seleksi kompetensi dasar sebanyak 6.152 (enam ribu seratus lima puluh dua) orang jumlah peserta yang hadir sebanyak 5.870 (lima ribu delapan ratus tujuh puluh) orang dan jumlah peserta yang tidak hadir sebanyak 282 (dua ratus delapan puluh dua) orang.

Berdasarkan hasil rekonsiliasi data hasil pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar dengan Badan Kepegawaian Negara dan Pengumuman Bupati Polewali Nomor B-279/Bupati/813/03/2020 Tanggal 20 Maret 2020 tentang Hasil Seleksi Kompetensi Dasar Pelamar CPNS Instansi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2020 jumlah peserta yang memenuhi lulus dan berhak mengikuti Seleksi Kompetensi Bidang sebanyak 425 (empat ratus dua puluh lima) orang.

Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang bagi Pelamar CPNS Instansi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar dimulai dari tanggal 2 s/d 27 September 2020 di beberapa titik lokasi SKB Badan Kepegawaian Negara. Karena adanya Pandemi COVID-19, maka peserta SKB CPNS Instansi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar dibebaskan untuk memilih lokasi ujian SKB yang terdekat domisili peserta.

Adapun jadwal pelaksanaan SKB CPNS Instansi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan titik lokasi ujian SKB sebagai berikut :

**JADWAL PELAKSANAAN SELEKSI KOMPETENSI BIDANG
SELEKSI CPNS INSTANSI KABUPATEN POLEWALI MANDAR
FORMASI TAHUN 2019**

NO	LOKASI SKB	ALAMAT LOKASI SKB	JADWAL PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA
1	KANTOR REGIONAL XI BKN MANADO	Jl. A.A. Maramis, KM.8, Paniki Bawah, Mapanget, Kota Manado	2 September 2020	1
2	UPT BKN TARAKAN	Depan Rusunawa, Komplek Perkantoran Dinas Kesehatan, Jl. Kusuma Bangsa, Pamusian, Tarakan Tengah, Kota Tarakan	3 September 2020	1
3	UPT BKN MAMUJU	Jl. R.E. Martadinata Mamuju	4 s/d 6 September 2020	242
4	UPT BKN PALU	Jl. Bantilan No.20, Lere, Kec. Palu Barat., Kota Palu	9 September 2020	5
5	UPT BKN KENDARI	Jln. Sultan Hasanuddin No.63, Tipulu, Kendari	13 September 2020	1
6	BKN PUSAT	Jl. Mayjen Sutoyo No 12, Cililitan, Jakarta Timur	19 September 2020	1
7	KANTOR REGIONAL II BKN SURABAYA	Jl. Letjend. S. Parman No.6, Krajan Kulon, Waru, Kec. Waru, Kabupaten Sidoarjo	22 September 2020	2
8	RUANG POLA KANTOR BUPATI SIDRAP	Jl. Harapan Baru Kompleks SKPD, Kel. Batu Lappa Kec. Watangpulu Kab. Sidenreng Rappang	23 September 2020	111
9	KANTOR REGIONAL IV BKN MAKASAR	Jl. Paccerrakkang No. 3 Daya, Makassar	27 September 2020	61
JUMLAH TOTAL				425

PENINGKATAN KEPATUHAN PELAPORAN LHKPN/LHKSN

LHKPN (Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara) adalah daftar seluruh harta kekayaan Penyelenggara Negara yang dituangkan di dalam formulir LHKPN yang ditetapkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). LHKPN tidak hanya mencakup harta seorang penyelenggara negara, namun juga keluarga inti seperti pasangan dan anak yang masih menjadi tanggungan.

LHKPN memiliki dasar hukum sehingga penyelenggara negara wajib melaporkan LHKPN mereka. Pertama adalah undang-Undang nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme. Dasar hukum lainnya adalah Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 07 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pemeriksaan dan Pengumuman Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara.

Atas dasar hukum tersebut diatas, setiap penyelenggara Negara Wajib melaporkan harta kekayaannya, baik sebelum menjabat, selama menjabat atau bahkan setelah menjabat. Penyelenggara Negara juga wajib melaporkan harta kekayaannya pada saat pertama kali menjabat, mutasi, promosi, pension dan juga wajib dalam menginformasikan harta kekayaan.

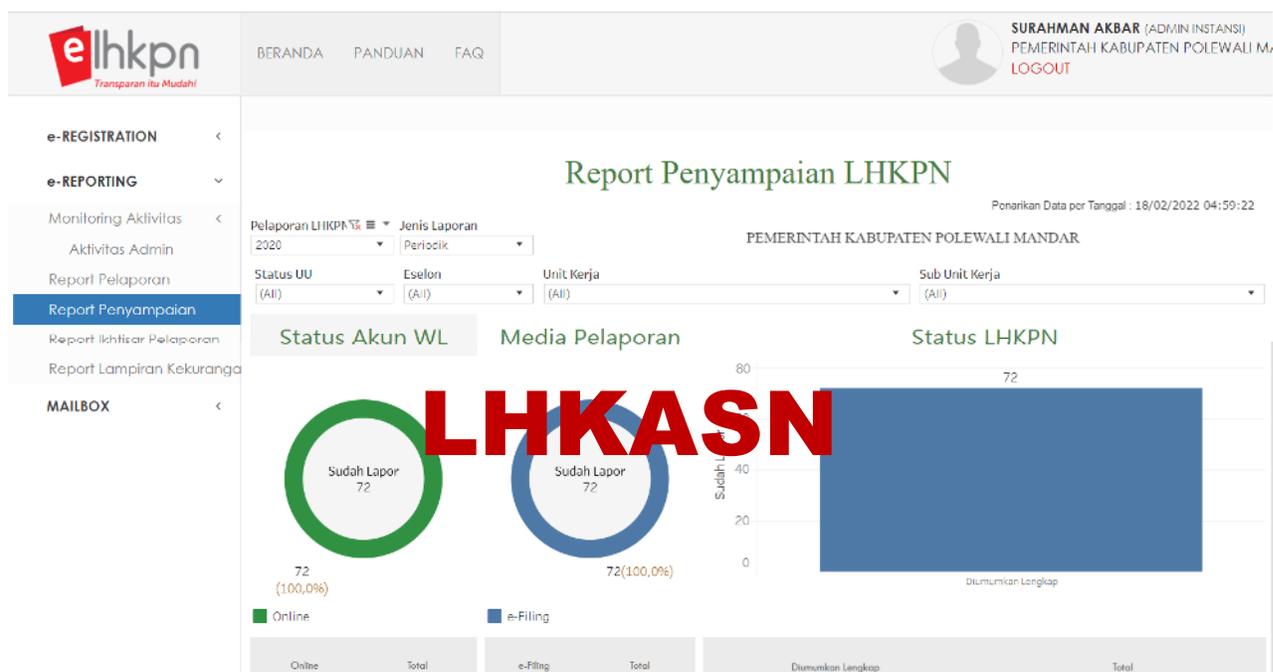
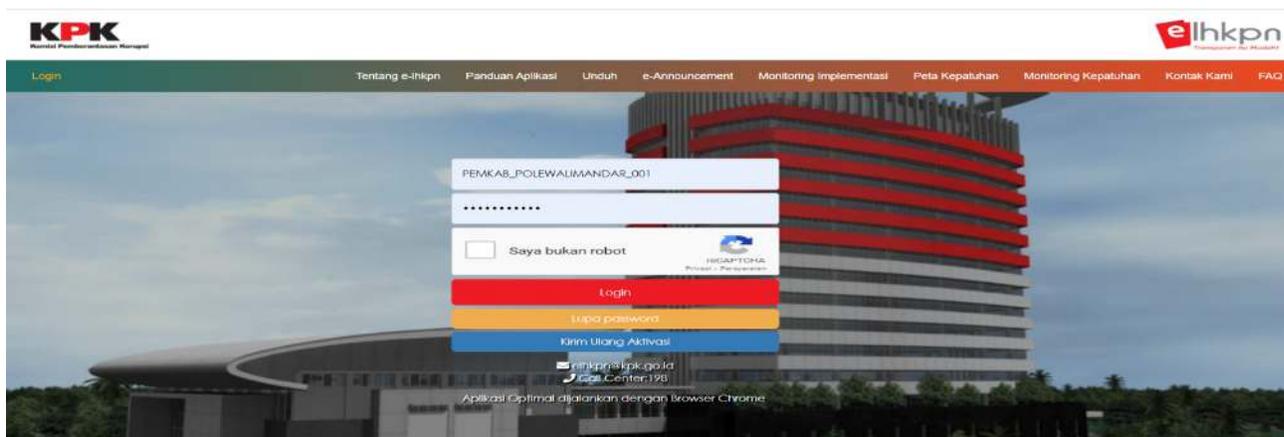
Siapa saja yang masuk dalam wajib lapor LHKPN?

Berdasarkan Peraturan Bupati Polewali Mandar Nomor 42 Tahun 2019 tentang Kewajiban Penyampaian LHKPN dan LHKASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, dijelaskan dalam Pasal 3 ayat (2) Pejabat Wajib LHKPN terdiri dari :

1. Bupati
2. Wakil Bupati
3. Pejabat pimpinan tinggi pratama terdiri dari :
 - a. Sekretaris daerah
 - b. Staf ahli bupati
 - c. Asisten sekretaris daerah
 - d. Sekretaris DPRD
 - e. Inspektur daerah
 - f. Para kepala dinas/badan
4. Pejabat fungsional auditor
5. Pejabat pengawas penyelenggaraan daerah
6. Pejabat pada bagian layanan pengadaan barang dan jasa, terdiri dari :
 - a. Kepala bagian pengadaan barang dan jasa
 - b. Para kepala sub bagian pengadaan barang dan jasa
 - c. Pejabat pelaksana (staf/fungsional umum) sebagai anggota kelompok kerja
7. Pejabat pada badan layanan umum daerah RSUD polewali, terdiri dari :
 - a. Direktur RSUD
 - b. Pejabat keuangan BLUD
 - c. Pejabat teknis BLUD
 - d. Bendahara BLU

Berdasarkan data aplikasi elhkpn.kpk.go.id jumlah penyelenggara negara sebagai Wajib LHKPN sebanyak 72 (tujuh puluh dua) orang . **Sudah Lapor** sebanyak 72 (tujuh puluh dua) orang,

Belum Lapor sebanyak 0 orang



Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi No.1 Thun 2015 tentang Kewajiban Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) di lingkungan instansi Pemerintah, menyebutkan bahwa laporan

Harta Kekayaan Apratur Sipil Negara adalah daftar seluruh harta kekayaan ASN beserta pasangan dan anak yang masih menjadi tanggungan dan dituangkan ke dalam formulir LHKASN yang telah ditetapkan oleh Menteri PAN dan RB. Wajib LHKASN adalah seluruh ASN kecuali para

pejabat yang ditetapkan sebagai wajib lapor LHKPN.

Berdasarkan Peraturan Bupati Polewali Mandar Nomor 42 Tahun 2019 tentang Kewajiban Penyampaian LHKPN dan LHKASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, dijelaskan dalam Pasal 3 ayat (2) Pejabat Wajib LHKASN terdiri dari :

1. Pejabat administrator (pejabat eselon III)
2. Pejabat pengawas (pejabat eselon IV)
3. Pejabat pelaksana (staf/fungsional umum)
4. Pejabat fungsional tertentu diluar wajib LHKPN

Pada tahun 2021, BKPP telah melaksanakan sosialisasi, serta pendampingan pengisian formulir bagi seluruh wajib LHKASN dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar. Sampai saat ini Data Pelaporan Wajib LHKASN Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 1.898 (seribu delapan ratus sembilan puluh delapan) orang yang sudah melaporkan harta kekayaannya sebanyak 1.871 (seribu delapan ratus tujuh puluh satu) orang dan yang belum sebanyak 27 (dua puluh tujuh) orang atau sekitar 98%, dengan rincian sebagai berikut :



PEMBERIAN PENGHARGAAN BAGI PEGAWAI

Pemberian penghargaan bagi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021 diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah bekerja dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila, Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara dan Pemerintah serta penuh pengabdian, kejujuran, kecakapan dan disiplin secara terus menerus paling singkat 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun dalam bentuk **“Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya”**.

Pada tahun 2021, jumlah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar yang menerima Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya sebanyak 819 (delapan ratus sembilan belas) prang, terdiri dari :

- Satyalancana Karya Satya 10 Tahun : 582 orang
- Satyalancana Karya Satya 20 Tahun : 78 orang
- Satyalancana Karya Satya 30 Tahun : 159 orang



Satyalancana
Karya Satya X Tahun



Satyalancana
Karya Satya XX Tahun



Satyalancana
Karya Satya XXX Tahun

Penganugerahan Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya dari Presiden Republik Indonesia disematkan langsung oleh Bupati Polewali Mandar H. Andi Ibrahim Masdar pada Hari Ulang Tahun ke-76 Kemerdekaan Republik Indonesia Tingkat Kabupaten Polewali Mandar kepada perwakilan Pegawai Negeri Sipil atas nama :

1. Dra. Hj. Aslinda Mariani, M.Si : Satyalancana Karya Satya 30 Tahun
2. Asmadi, SP : Satyalancana Karya Satya 20 Tahun
3. Arsyad Affandi, ST, M.Si : Satyalancana Karya Satya 10 Tahun



PEMBINAAN DISIPLIN ASN

Dalam rangka upaya meningkatkan kedisiplinan PNS, pemerintah telah menerbitkan Peraturan tentang disiplin PNS, yaitu mulai dari Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 1952 tentang Hukuman Jabatan, Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 1974 tentang Pembatasan kegiatan Pegawai Negeri

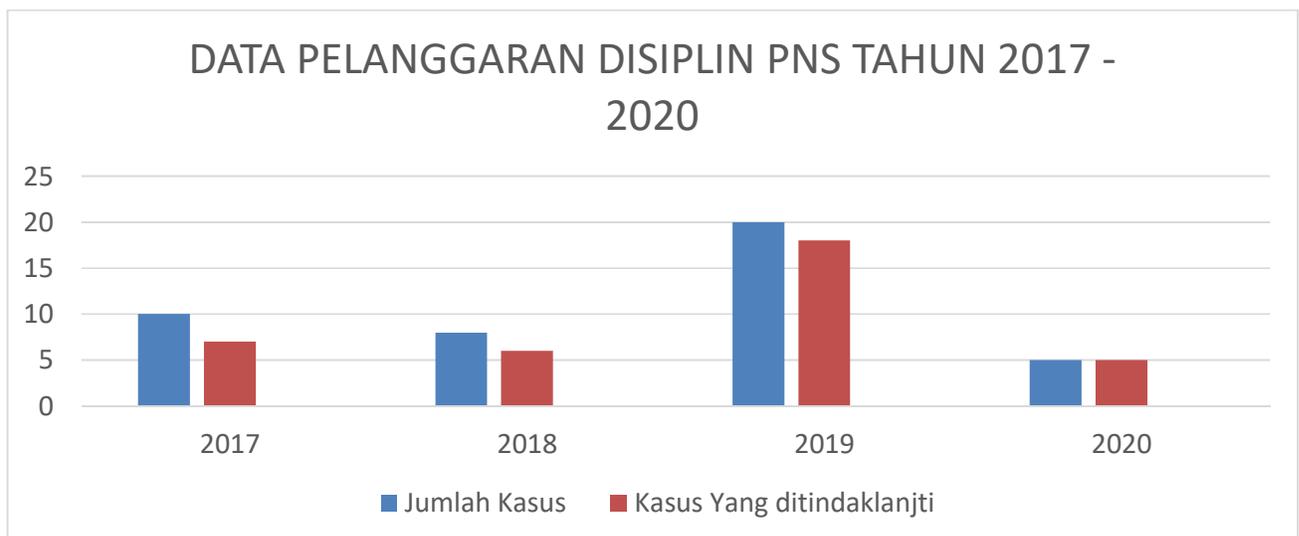
Sipil dalam usaha swasta, yang terakhir adalah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil tersebut mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 mengatur ketentuan mengenai kewajiban, Larangan, hukuman Disiplin, pejabat yang berwenang menghukum, penjatuhan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin, dan berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dalam peraturan tersebut juga secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan Batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan pemerintah ini.

Pada Tahun 2021 dari target 9 kasus, Bupati Polewali Mandar menjatuhkan hukuman disiplin kepada 73 (tujuh puluh tiga) orang PNS lingkup Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar sebagai berikut :

1. 70 (tujuh puluh) orang PNS yang diberikan Sanksi Hukuman Disiplin Sedang Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (satu) Tahun karena melakukan pelanggaran menempuh pendidikan yang lebih tinggi tanpa memiliki ijin belajar;
2. 2 (dua) orang PNS diberikan Penjatuhan Hukuman Disiplin Sedang berupa Penundaan Kenaikan Gaji Berkala selama 1 (satu) tahun karena melakukan pelanggaran membantuk teman sejawat dalam proses pengurusan pengangkatan pertama dalam Jabatan Fungsional Guru.
3. 1 (satu) orang diberhentikan sementara sebagai Pegawai Negeri Sipil karena melakukan tindak pidana korupsi dalam pengelolaan dana bantuan operasional kesehatan, dana kapitasi dan non kapitasi pada puskesmas.

Berikut gambaran tindak lanjut pemberian hukuman disiplin PNS mulai dari tahun 2018-2021 :



Kendala

Untuk peningkatan disiplin dan kinerja ASN kendala yang sering dihadapi adalah :

1. Tidak efektifnya pelaksanaan pembinaan disiplin oleh pimpinan perangkat daerah pada masing-masing unit organisasinya.
2. Tidak efektifnya sistem reward and punishment

3. Lunturnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil

Solusi

1. Melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin PNS diantaranya PP No. 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin.
2. Memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuannya untuk memberikan efek jera dan shock therapy agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya, dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.
3. Menghimbau kepada setiap Perangkat Daerah agar melakukan pengawasan dan pembinaan secara dini dilingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan.

EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Dalam pencapaian indikator kinerja Sasaran Strategis 1 : Indeks Profesionalitas Aparatur dimana Sasaran Program : Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur dengan indikator Kinerja Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi Jabatan dijalankan oleh Bidang Pengadaan, Informasi dan Kinerja dengan Jumlah Pegawai sebanyak 1 (sebelas) pegawai dengan 1 Program yang anggarannya sebesar **Rp. 568.190.100 (lima ratus enam puluh delapan juta seratus sembilan puluh ribu seratus rupiah).**

a. PROGRAM DAN KEGIATAN PENDUKUNG

Upaya pencapaian target Prsentase ASN yang memenuhi Standar Kompetensi Dalam jabatan dilaksanakan melalui 2 (dua) kegiatan yang diantaranya terdapat 9 (sembilan) sub kegiatan sebagai berikut :

TABEL III.5
PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN PENDUKUNG CAPAIAN KINERJA SASARAN 1

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Capaian Program	Target	Outcome/Output	Target	Lokasi	Anggaran
I	KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi dalam jabatan	15%		15%	kab. Polman	715,405,100
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi dalam jabatan	15%	Jumlah layanan administrasi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian yang dikelola sesuai standar dan prosedur	4	Polewali	568,397,700
1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi dalam jabatan	15%	Jumlah Formasi Pegawai	1 Dokumen	Polewali	26,999,600
2	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi dalam jabatan	15%	Jumlah CPNS dan PPPK yang lulus dalam tes pengadaan CPNS dan PPPK	171 orang	Polewali	404,033,100

3	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi dalam jabatan	15%	Jumlah Sistem informasi Kepegawaian yang dikembangkan	1 Modul	Polewali	67,900,000
4	Pengelolaan Data Kepegawaian	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi dalam jabatan	15%	Jumlah perangkat daerah yang telah optimal dalam pengelolaan data kepegawaian	1 Dokumen	Polewali	27,865,000
5	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi dalam jabatan	15%	Jumlah Data ASN yang valid dan up to date	1 Modul	Polewali	41,600,000
2	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi dalam jabatan	15%	Jumlah ASN dengan penilaian kinerja Baik	OPD	Polewali	147,007,400
1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi dalam jabatan	15%	Jumlah perangkat daerah yang telah tertib dalam penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	1800 orang	Polewali	29,550,000
2	Pengelolaan Pemberiaan Penghargaan Bagi Pegawai	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi dalam jabatan	15%	Jumlah ASN yang berprestasi yang menerima Penghargaan		Polewali	53,300,000
3	Pembinaan Disiplin ASN	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi dalam jabatan	15%	Jumlah laporan disiplin ASN	1 Dokumen	Polewali	24,007,400
4	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi dalam jabatan	15%	Jumlah kasus pelanggaran Disiplin PNS yang ditindaklanjuti	9 orang	Polewali	40,150,000
TOTAL ANGGARAN							715,405,100

Administrasi kepegawaian adalah seluruh aktivitas atau kegiatan yang berkaitan dengan masalah penggunaan pegawai (tenaga kerja) untuk mencapai tujuan. Salah satu fungsi administrasi kepegawaian adalah pengelolaan administrasi pegawai. Pengelolaan administrasi kepegawaian terdiri atas :

1. Kenaikan Gaji Berkala
2. Kenaikan Pangkat Struktural
3. Kenaikan Pangkat Fungsional
4. Satyalancana Karya Satya
5. Pensiun
6. Kartu Pegawai
7. Penetapan NIP CPNS
8. Penyesuaian Masa Kerja
9. Mutasi
10. Ijin Belajar/Tugas Belajar
11. Ujian Dinas

12. Ujian Penyesuaian Ijazah
13. Taspen
14. Sertifikat Latihan Dasar CPNS
15. Peralihan CPNS ke PNS
16. Informasi data

DII.

Tertib Administrasi Kepegawaian Daerah dilaksanakan melalui kegiatan:

1. Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Daerah

Dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian difokuskan pada pelayanan:

- 1) Pelayanan Peralihan dari CPNS menjadi PNS
- 2) Pelayanan Pengangkatan Sumpah PNS
- 3) Pelayanan Kartu Pegawai (KARPEG)
- 4) Pelayanan Kartu Taspen
- 5) Pelayanan Peninjauan Masa Kerja (PMK)
- 6) Kenaikan Gaji Berkala (KGB)
- 7) Mutasi PNS
- 8) Pensiun
- 9) Pelayanan KARIS/KARSU
- 10) Jabatan Fungsional
- 11) Penempatan PNS

Data Layanan Administrasi Kepegawaian Tahun 2021

NO	Layanan	Usul	Realisasi	Sisa	Keterangan
1	Pensiun	258	243	15	Berproses di BKN
2	Kartu taspen	8	8	0	
3	Kartu Pegawai	173	173	0	
4	Pindah PNS antar Wilayah Kerja (Masuk)	64	44	20	Yang tidak lulus uji kompetensi dan berkas tidak lengkap
5	Pindah PNS antar Wilayah Kerja (Keluar)	39	31	8	Berkas tidak lengkap
5	Karis/Karsu	300	203	97	Berproses di BKN
6	Kenaikan Gaji Berkala (KGB)	990	990	0	
7	Peninjauan Masa Kerja (PMK)	8	8	0	

8	Sumpah PNS	83	0	83	
9	Peralihan CPNS ke PNS	0	0	0	
10	Mutasi antar SKPD				Berproses
	- Mutasi tenaga kesehatan	47	44	3	
	- Mutasi tenaga pendidik	208	208	0	
	- Mutasi pindahan jabatan pelaksana	199	199	0	
	Jumlah	2377	2151	266	

Pelayanan BKPP per 31 Desember 2021 adalah sebanyak 2377 Layanan. Berdasarkan realisasi kinerja sebanyak 2151 layanan dan data tahun sebelumnya 2138 layanan realisasi kinerja 1891.

Adapun Gambaran Capaian Kinerja Indikator Tahun Lalu dan Tahun sebelumnya sebagai berikut:

Data Layanan Administrasi Kepegawaian Tahun 2020

NO	Layanan	Usul	Realisasi	Sisa	Keterangan
1	Pensiun	202	184	18	Berproses di BKN
2	Kartu taspen	7	7	0	
3	Kartu Pegawai	67	27	40	
4	Pindah PNS antar Wilayah Kerja (Masuk)	49	18	31	berkas tidak lengkap
5	Pindah PNS antar Wilayah Kerja (Keluar)	25	15	10	Berkas tidak lengkap
6	Karis/Karsu	13	13	0	

7	Kenaikan Gaji Berkala (KGB)	895	895	0	
8	Peninjauan Masa Kerja (PMK)	6	6	0	
9	Sumpah PNS	83	0	83	Menunggu petunjuk pimpinan
10	Peralihan CPNS ke PNS	212	212	0	
11	Mutasi antar SKPD				
	- Mutasi tenaga kesehatan	48	43	5	Berproses
	- Mutasi tenaga pendidik	309	263	46	Berproses
	- Mutasi pindahan jabatan pelaksana	222	208	46	Berproses
	Jumlah	2138	1891	247	

2. Penempatan PNS dan Pengembangan Karier PNS

Adapun gambaran capaian kinerja Penempatan PNS dan Pengembangan Karier sebagai berikut:

Data Rekapitulasi Jabatan Struktural Tahun 2021

No	Eselon	Formasi	Terisi	Lowong
1	II.a	1	1	0
2	II.b	33	28	5
3	III.a	61	45	16
4	III.b	112	97	15
5	IV.a	244	212	32
6	IV.b	157	133	24
	Jumlah	608	516	92
Realisasi Capaian		84,86%		

Tabel untuk Persentase Jabatan Struktural yang terisi terhadap jumlah formasi jabatan bahwa Realisasi capaian kinerja Tahun 2021 mencapai 84,86 % adapun jumlah Jabatan yang masih lowong adalah 92 orang sedangkan data tahun yang lalu adalah Tahun 2020 sekitar 95,93% adapun jumlah jabatan yang masih lowong sebanyak 35 orang.

Permasalahan pada jabatan struktural masih banyak yang belum terisi dikarenakan adanya peraturan Perundang-undangan yang melarang Pejabat yang akan mencalonkan diri kembali untuk kedua kalinya melakukan penggantian Pejabat 6 bulan sebelum tanggal penetapan pasangan calon sampai dengan akhir masa jabatan dan setelah Masa berakhir jabatan baru periode 2014-2019 Bupati polman di periode kedua baru dilantik pada bulan Januari 2019.

Adapun Gambaran Capaian Kinerja Indikator Tahun Lalu dan Tahun sebelumnya sebagai berikut:

Data Rekapitulasi Jabatan Struktural Tahun 2020

No	Eselon	Formasi	Terisi	Lowong
1	II.a	1	1	0
2	II.b	33	31	2
3	III.a	61	45	4
4	III.b	112	109	3
5	IV.a	496	475	21
6	IV.b	157	152	5
Jumlah		860	825	35
Realisasi Capaian		95,93%		

EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Dalam pencapaian indikator kinerja Sasaran Strategis 3 : Meningkatnya Kualitas Administrasi Kepegawaian Daerah yang diukur dengan Indikator Kinerja Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian Daerah yang dijalankan oleh Bidang Administrasi Kepegawaian dengan Jumlah Pegawai sebanyak 10 (sepuluh) pegawai dengan 1 Program yang anggarannya sebesar **Rp. 314.965.655.**

PROGRAM DAN KEGIATAN PENDUKUNG

Upaya pencapaian target Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian Daerah dilaksanakan melalui 1 program dan 2 (Dua) kegiatan 4 (Empat) Sub. Kegiatan diantaranya :

PROGRAM DAN KEGIATAN PENDUKUNG CAPAIAN KINERJA SASARAN 1

No	Program/Kegiatan	Capaian Program	Target	Outcomes/Output	Target	Lokasi	Anggaran
I	KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Presentasi ASN yang memenuhi standar kompetensi dalam jabatan	15%	kab. Polman	483,269,170
1	Mutasi dan Promosi ASN	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah ASN yang Mutasi dan Promosi sesuai standar dan prosedur	3 Dokumen	Polewali	418,532,470
1	Pengelolaan Mutasi ASN	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah Layanan Administrasi Mutasi ASN yang tertib	9 Dokumen	Polewali	114,346,400
2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah SK kenaikan pangkat yang memenuhi ketentuan dan diserahkan tepat	1138	Polewali	90,023,870

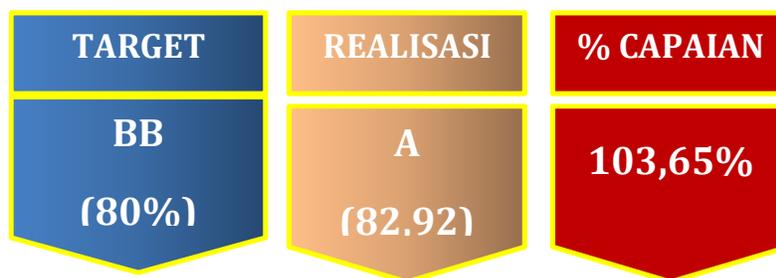
				waktu			
3	Pengelolaan Promosi ASN	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah ASN yang mengikuti Seleksi Terbuka Pengisian JPT	11	Polewali	214,162,200
2	Pengembangan Kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	260 orang	Polewali	64,736,700
1	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah ASN yang berkembang dalam jabatan Fungsional	260 orang	Polewali	64,736,700
							483,269,170

B.SASARAN 2 : Meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan perangkat daerah

Indikator : 1. Predikat SAKIP Perangkat Daerah

PERBANDINGAN ANTARA TARGET DAN REALISASI KINERJA TAHUN 2021

Sasaran Strategis 5 Meningkatnya Kualitas Kinerja Satuan Kerja yang diukur dengan Indikator Predikat SAKIP Perangkat Daerah berada pada kategori "diatas Target". Hal tersebut memperlihatkan bahwa secara keseluruhan kegiatan dapat dilaksanakan sangat baik. Sehingga pencapaian kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan sebelumnya. Uraian dan Penjelasan indikator kinerja pada sasaran 5 adalah sebagai berikut :



Berdasarkan surat dari inspektur Inspektorat Kabupaten Polewali Mandar nomor : B-003.d/LHE/ltkab/700/7/2021 tanggal 23 Juli 2021, tingkat Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan memperoleh nilai hasil 82,92 dengan predikat A. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang dievaluasi oleh Inspektorat Kabupaten Polewali Mandar dengan rincian :

1. Perencanaan Kinerja

Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan Kabupaten Polewali Mandar telah memiliki dokumen perencanaan jangka menengah (Renstra Tahun 2019 - 2024), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), serta Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2020.

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf sampai kepada pimpinan tertinggi telah dilakukan dan pengukuran sudah menggunakan aplikasi monitoring kinerja sehingga capaian kinerja atau progress kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat. Namun hasil pengukuran kinerja dimanfaatkan hanya sebatas untuk menyimpulkan kemajuan atau progress kinerja, belum sepenuhnya digunakan untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran.

3. Pelaporan Kinerja

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan telah menyusun Laporan Kinerja Tahun 2020 dan disampaikan kepada Bupati Polewali Mandar melalui Bagian Organisasi dan Tatalaksana secara tepat waktu.

4. Evaluasi Internal

BKPP telah melakukan evaluasi internal untuk memantau perkembangan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatanya. Namun evaluasi yang dilaksanakan hanya sebatas evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggarannya, belum melakukan evaluasi keberhasilan atau kegagalan program sehingga belum dapat digunakan untuk perbaikan perencanaan kinerja serta peningkatan kinerja pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.

5. Capaian Kinerja

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar telah mencapai target output dan outcome yang baik dan dapat mempertahankan capaian tahun sebelumnya dengan sumber data yang sudah mendekati kriteria yang ditetapkan.

Adapun rekomendasi Inspektorat terkait hasil Evaluasi AKIP BKPP sebagai berikut :

1. Menyempurnakan indikator-indikator kinerja dalam dokumen perencanaan yang memenuhi kriteria terukur, relevan dan cukup untuk mengukur keberhasilan kinerja sehingga ukuran keberhasilan menjadi lebih baik.
2. Melakukan monitoring target jangka menengah tahun berjalan dan melakukan reviu secara berkala atas dokumen Renstra untuk penyempurnaan sasaran dan indikator kinerja sasaran serta program/kegiatan dan anggarannya untuk pencapaian sasaran strategis.
3. Melakukan pengukuran kinerja secara tertib dan memanfaatkan informasi kinerja yang dihasilkan dari aplikasi monitoring kinerja optimal dengan melakukan perbaikan strategis dan program/kegiatan untuk pencapaian kinerja yang diperjanjikan.
4. Mengutamakan komitmen kepala OPD serta pejabat eselon III dan IV staf untuk mengoptimalkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi capaian kinerja secara periodic berdasarkan pada perencanaan kinerja melalui rencana Rencana Aksi Kinerja dan memanfaatkan hasil pengukuran capaian kinerja tersebut sebagai dasar pemberian reward dan punishment.
5. Menyempurnakan penyajian informasi kinerja dalam laporan kinerja dengan menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya dengan besaran efisiensi yang terjadi dapat dikuantifikasikan,
6. Meningkatkan kualitas evaluasi program dengan membuat kesimpulan mengenai keberhasilan atau perbaikan perencanaan dan perbaikan kinerja secara berkelanjutan.
7. Meningkatkan kapasitas SDM dalam bidang akuntabilitas dan manajemen kinerja untuk mewujudkan pemerintahan yang berkinerja dan akuntabel.

8. Memperhatikan dan menindaklanjuti saran atau rekomendasi hasil evaluasi yang diberikan agar tercapai peningkatan yang berkinerja di badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
INSPEKTORAT
Jl. R.H. Murtah Hayandibasa 12 Polesowali, Kode Pos 91215
Telepon: 0426.21291

Proseski: 23 Juli 2021

Nomor: B-003 d/HP/Hub/7007/2021
Lampiran: 1
Perihal: Laporan Hasil Evaluasi LAKIP SKPD Tahun 2020

Kepada: Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar
di: Polewali

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Pelaksanaan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Keputusan Bupati Polewali Mandar Nomor 09 Tahun 2015 tentang Patunjuk Pelaksanaan Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Polewali Mandar, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

- Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar, dengan tujuan:
 - Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
 - Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah; dan
 - Membantu saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan pencapaian akuntabilitas instansi.
 - Evaluasi dilaksanakan terhadap 0 (nol) unit kerja besar manajemen kinerja yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan Capaian Kinerja.
- Inspektor Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2020, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi sesuai Rencana Strategis (Renstra) dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Perjanjian Kinerja (PK) serta dokumen terkait lainnya.

3. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar, memperoleh nilai **82,92** atau memperoleh predikat rating **A**. Rincian hasil penilaian adalah sebagai berikut:

Komponen Yang Dinilai	2020		2019	
	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
a. Perencanaan Kinerja	30	29,10	30	29,10
b. Pengukuran Kinerja	25	21,88	25	21,88
c. Pelaporan Kinerja	15	11,67	15	12,04
d. Evaluasi Internal	10	6,27	10	5,85
e. Capaian Kinerja	20	14,00	20	14,00
Nilai Hasil Evaluasi	100	82,92	100	82,66
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		A		A

4. Nilai sebagai mana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) yang dievaluasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar, dengan rincian sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar telah memiliki dokumen perencanaan strategis (Renstra Tahun 2019-2024), Rencana Kinerja Tahunan (RKT) serta Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2020. Perencanaan Kinerja telah memuat sasaran, indikator dan target kinerja dengan merjabakan sasaran strategis dan indikator kinerja di level kabupaten ke level OPD sampai ke level atasan dan bawahan (eselon III dan IV). Berdasarkan evaluasi, beberapa hal yang perlu mendapat perhatian untuk dilakukan perbaikan selanjutnya adalah sebagai berikut:

- Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar telah melakukan perbaikan pada Rencana Strategis (Renstra Tahun 2019-2024) dengan memuat sasaran strategis, indikator dan targetnya yang telah berorientasi hasil. Namun untuk menghasilkan perencanaan strategis yang lebih baik lagi perlu dilakukan monitoring target kinerja menengah setiap tahun kegiatan dan melakukan reviu secara berkala atas dokumen rencana untuk menunjang pencapaian sasaran, indikator dan target yang telah ditetapkan.
- Target kinerja yang dipejarkan/belum digunakan untuk mengukur keberhasilan hanya dijadikan dasar untuk menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan setiap kegiatan.
- Pemanfaatan rencana aksi dalam pengendalian dan pengorganisasian kegiatan perlu dilakukan lebih optimal lagi.

PERBANDINGAN ANTARA REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA TAHUN 2019 DENGAN TAHUN-TAHUN SEBELUMNYA (2018-2019)

Pada tabel dibawah ini disajikan perbandingan antara realisasi kinerja dan capaian kinerja Sasaran Strategis 5 : Meningkatnya Kualitas Kinerja Satuan Kerja yang diukur dengan Indikator Predikat SAKIP Perangkat Daerah untuk tahun 2020 dengan tahun-tahun sebelumnya :

Tabel II.1
PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA TAHUN 2021 DENGAN TAHUN SEBELUMNYA (2019 dan 2020)

Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja		
		2019	2020	2021
Meningkatnya Kualitas Kinerja satuan kerja	Predikat SAKIP perangkat Daerah	BB	A	A

Berdasarkan tabel diatas, Realisasi Kinerja antara 2019 dengan tahun 2020 capaian kinerja ada peningkatan. Hal ini disebabkan adanya rewiu atau perubahan terhadap sasaran dan indicator kinerja Renstra yang dilaksanakan pada tahun 2019. Sedangkan untuk tahun 2020 ke 2021 capaian kinerja tetap predikat SAKIP dari A ke A.

PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA TAHUN INI DENGAN TARGET 5 TAHUN RENSTRA

Pada tabel selanjutnya disajikan perbandingan antara realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun 2021 sasaran strategis 5 Meningkatnya Kualitas Kinerja Satuan Kerja yang diukur dengan Indikator Predikat SAKIP Perangkat Daerah dengan Target Renstra BKPP tahun 2019-2020 sebagai berikut :

Tabel II. 2
PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA SASARAN 5
TAHUN 2019 DENGAN TARGET JANGKA MENENGAH (RENSTRA) BKPP
TAHUN 2019-2020

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINEJA	TARGET	REALISASI	TARGET RENSTRA BKPP	
			2021	2021	2019	2020
Terwujudnya Profesionalisme Manajemen ASN	Meningkatnya Kualitas Kinerja Satuan Kerja	Predikat SAKIP Perangkat daerah	BB	A	BB	BB

Dari tabel di atas mengenai perbandingan realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun 2019 terhadap target jangka menengah (Renstra) BKPP tahun 2019-2020 dapat dianalisa bahwa untuk sasaran 5 : Meningkatnya Kualitas Kinerja Satuan Kerja yang diukur dengan Indikator Predikat SAKIP Perangkat Daerah, perlu dipertahankan dan disempurnakan pada target di tahun berikutnya pada Renstra BKPP Kabupaten Polewali Mandar. Adapun untuk tahun 2019-2020 realisasi kinerja tidak dapat diperbandingkan karena adanya perubahan hasil rewiu Renstra pada tahun 2020.

EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Dalam pencapaian indikator kinerja Sasaran Strategis 5 : Meningkatnya Kualitas Kinerja Satuan Kerja yang diukur dengan Indikator Predikat SAKIP Perangkat Daerah yang dijalankan oleh Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan dengan Jumlah Pegawai sebanyak 3 (tiga) pegawai dengan 1 Program 1 Kegiatan 4 Sub Kegiatan yang anggarannya sebesar **Rp. 44.196.504**

KENDALA DAN SOLUSI

Kendala

Dalam upaya perbaikan kualitas akuntabilitas kinerja perangkat daerah, berikut hal-hal yang seringkali menjadi kendala dalam pelaksanaannya yaitu :

1. Pemahaman para pejabat struktural terkait penyusunan perjanjian kinerja masih kurang
2. Hasil pengukuran kinerja yang sudah ada, belum dijadikan acuan untuk mengevaluasi setiap program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan.
3. Belum intensifnya kegiatan rewiu renstra untuk memperbaiki capaian terhadap tujuan dan sasaran OPD
4. Masih kurangnya dokumentasi pada setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan sehingga mempengaruhi kualitas penyajian informasi hasil pelaksanaan kegiatan.

Solusi

1. Memaksimalkan pelaksanaan rapat internal untuk memberikan pemahaman terhadap para pejabat pelaksana program dan kegiatan tentang korelasi antara tujuan dan sasaran renstra dengan perjanjian kinerja yang telah disusun
2. Memaksimalkan aplikasi SAKIP yang sudah ada untuk melakukan pengukuran terhadap program kegiatan yang telah dilaksanakan
3. Mengintensifkan koordinasi dan komunikasi terhadap setiap bidang terkait program dan kegiatan yang berdampak langsung kepada tujuan dan sasaran Perangkat Daerah.
4. Memberikan format khusus kepada setiap pelaksana kegiatan untuk pelaporan pelaksanaan masing-masing kegiatan

PROGRAM DAN KEGIATAN PENDUKUNG

Upaya pencapaian target Predikat SAKIP Perangkat Daerah dilaksanakan melalui 1 program dan 5 (Lima) kegiatan diantaranya :

Tabel II.3
PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN PENDUKUNG REALISASI CAPAIAN KINERJA

SASARAN 2

No	Program/Kegiatan	Outcome	Target	Outcome/Output	Target	Lokasi	Anggaran
I	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah	BB			Kab. Polman	39.837.900
1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah	BB	Persentase Perencanaan daerah sesuai standard an tepat waktu	90%		44,196,704
1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan perangkat Daerah	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah	BB	Jumlah Dokumen Renja yang tersusun	2 Dokumen	Polewali	14.600.000
2.	Koordinasi dan Penyusunan RKA-SKPD	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah	BB	Jumlah Dokumen Rencana Kerja Anggaran (RKA) perangkat Daerah yang tersusun sesuai standar dan tepat waktu	2 Dokumen	Polewali	14.600.000
3	Koordinasi dan Penyusunan laporan capaian kinerja perangkat Daerah	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja	BB	Jumlah laporan Akuntabilitas kinerja perangkat Daerah sesuai standard an	1 Laporan	Polewali	7.991.304

			Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah		tepat waktu			
4	Evaluasi Kinerja Perangkat daerah		Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah	BB	Jumlah Jenis Layanan yang dikelola	1 Jenis	Polewali	7.005.600
					Jumlah LPPD dan Laporan	1 Dokumen		
Jumlah								44,196,704.

Indikator : 2. Persentase tertib pengelolaan keuangan dan asset perangkat daerah

PERBANDINGAN ANTARA TARGET DAN REALISASI KINERJA TAHUN 2021

Sasaran Strategis 6 Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah yang diukur dengan Opini Pengelolaan keuangan berada pada kategori "Sesuai Target". Hal tersebut memperlihatkan bahwa secara keseluruhan kegiatan dapat dilaksanakan sangat baik. Sehingga pencapaian kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan sebelumnya. Uraian dan Penjelasan indikator kinerja pada sasaran 2 adalah sebagai berikut :



PERBANDINGAN ANTARA REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA TAHUN 2020 DENGAN TAHUN-TAHUN SEBELUMNYA (2018-2019)

Pada tabel dibawah ini disajikan perbandingan antara realisasi kinerja dan capaian kinerja Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan perangkat daerah yang diukur dengan Persentase tertib pengelolaan keuangan dan asset perangkat Daerah untuk tahun 2020 dengan tahun-tahun sebelumnya :

Tabel III.1
PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA TAHUN 2020
DENGAN TAHUN SEBELUMNYA (2018 dan 2019)

Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja		
		2018	2019	2020
Meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan perangkat daerah	Persentase tertib pengelolaan keuangan dan asset perangkat Daerah	100	100	100

Berdasarkan tabel diatas, Realisasi Kinerja antara 2019 dengan tahun 2018 tidak dapat diperbandingkan. Hal ini disebabkan adanya rewiuw atau perubahan terhadap sasaran dan indicator kinerja Renstra yang dilaksanakan pada tahun 2020. 100 kan untuk tahun 2018 ke 2019 capaian kinerja Perentase tertib pengelolaan keuangan dan asset perangkat Daerah tetap bisa dipertahankan sesuai dengan target.

PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA TAHUN INI DENGAN TARGET 5 TAHUN RENSTRA

Pada tabel selanjutnya disajikan perbandingan antara realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun 2020 sasaran strategis 2 Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan perangkat daerah yang diukur dengan Perentase tertib pengelolaan keuangan dan asset perangkat Daerah dengan Target Renstra BKPP tahun 2019-2024 sebagai berikut :

Tabel III.2
PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA SASARAN 2
TAHUN 2019 DENGAN TARGET JANGKA MENENGAH (RENSTRA) BKPP
TAHUN 2014-2019

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2021	REALISASI 2021	TARGET RENSTRA BKPP					
					2019	2020	2021	2022	2023	2024
Terwujudnya pemerintahan yang bersih, Moderen dan Akuntabel	Meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan perangkat daerah	Persentase tertib pengelolaan keuangan dan asset perangkat Daerah	93,33%	100%	93,33%	95,56%	93,33%	97,78%	97,78%	100%

Dari tabel di atas mengenai perbandingan realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun 2021 terhadap target jangka menengah (Renstra) BKPP tahun 2019-2024 dapat dianalisa bahwa untuk sasaran 2 : Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan perangkat daerah yang diukur dengan Perentase tertib pengelolaan keuangan dan asset perangkat Daerah perlu dipertahankan dan disempurnakan pada target di tahun berikutnya pada Renstra BKPP Kabupaten Polewali Mandar. Adapun untuk tahun 2020-2021 realisasi kinerja tidak dapat diperbandingkan karena adanya perubahan hasil rewiuw Renstra pada tahun 2021.

EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Dalam pencapaian indikator kinerja Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan perangkat daerah yang diukur dengan Perentase tertib pengelolaan keuangan dan asset perangkat Daerah yang dijalankan oleh Sub Bagian Keuangan Perencanaan dan Pelaporan dengan Jumlah Pegawai sebanyak 3 (tiga) pegawai dengan 1 Program yang anggarannya sebesar Rp. 23.209.300,-

KENDALA DAN SOLUSI

Kendala yang dihadapi dalam rangka pencapaian target sasaran strategis 2 yaitu :

1. Pembuatan SPM/SPP masih lambat karna beberapa tahapan yang harus sesuai mekanisme aplikasi Keuangan
2. Penyusunan laporan Keuangan yang masih sering tidak tepat waktu
3. Jumlah pegawai yang tersedia masih belum sesuai dengan ABK
4. SDM Penyusunan laporan asset belum memadai

Langkah-langkah yang perlu ditempuh/ Solusi atas permasalahan tersebut diatas yaitu :

1. Meningkatkan koordinasi dengan seluruh bidang yang ada di BKPP terkait penyusunan laporan keuangan melalui rapat-rapat Monev Realisasi Program dan Kegiatan.
2. Pengajuan usulan pemenuhan kebutuhan pegawai berdasarkan ABK yang telah ditetapkan.
3. Bimbingan teknis khusus pengelola asset

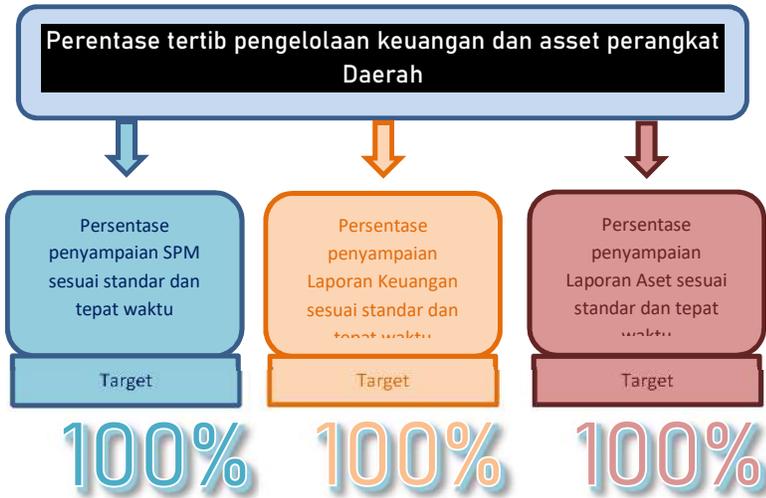
PROGRAM DAN KEGIATAN PENDUKUNG

Upaya pencapaian target Perentase tertib pengelolaan keuangan dan asset perangkat Daerah dilaksanakan melalui 1 program dan 4 (Empat) Sub. kegiatan diantaranya :

Tabel III. 3
PROGRAM DAN KEGIATAN PENDUKUNG REALISASI CAPAIAN KINERJA
SASARAN 2

	Program/Kegiatan	Outcome	Target	Output	Target	Lokasi	Anggaran
1	Program Peningkatan tertib Administrasi Keuangan Perangkat Daerah					Kab. Polman	6.600.000
1	Penyusunan Laporan Keuangan Akhir tahun	Persentase penyampaian Laporan Keuangan sesuai standar dan tepat waktu	100	Jumlah dokumen laporan keuanganyang tersusun	1 Dokumen	Polewali	6.600.000
	Penatausahaan Barang Milik Daerah Pada SKPD	Persentase Tertib Administrasi Barang Milik Daerah Perangkat Daerah	100	Jumlah administrasi barang daerah yang tersusun	1 Dokumen	Polewali	4.199.700
JUMLAH TOTAL ANGGARAN							10.799.700

Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan diukur dengan indikator, Perentase tertib pengelolaan keuangan dan asset perangkat Daerah Indikator dimaksud mencakup 3 hal yaitu :



$$\frac{\text{Jumlah Tahapan pengelolaan keuangan dan asset sesuai aturan dan tepat waktu}}{\text{Jumlah tahapan Pengelolaan Keuangan dan aset}} \times 100$$

Persentase penyampaian SPM sesuai standar dan tepat waktu

Target

100
%



Surat Perintah Membayar (SPM) adalah dokumen yang diterbitkan oleh Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran atau pejabat lain yang ditunjuk untuk mencairkan dana yang bersumber dari DPA atau dokumen lain yang dipersamakan. SPM diproses menggunakan Aplikasi SPM yang dikembangkan oleh Direktorat Sistem Perbendaharaan Ditjen Perbendaharaan. SPM berlaku sebagai surat perintah kepada Badan Keuangan sebagai kuasa BUD di daerah untuk mencairkan dana APBD. SPM Terdiri atas :

- SPM Belanja Pegawai :
- SPM Gaji Induk
 - SPM Gaji Susulan
 - SPM Kekurangan Gaji
 - SPM Uang Duka Wafat

- SPM Belanja Barang lain-lain :
- SPM Langsung
 - SPM Uang Persediaan
 - SPM Tambahan uang Persediaan
 - SPM Pengganti Uang Persediaan
 - SPM Pengganti uang Persediaan

Persentase penyampaian Laporan Keuangan sesuai standar dan tepat waktu

Target

100%

Penyusunan Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah memiliki peranan penting dalam penyusunan akhir laporan keuangan perangkat daerah. Pengelolaan SPJ yang tepat waktu

merupakan kunci utama dalam ketepatan penyelesaian laporan keuangan. Beberapa dokumen yang harus diperhatikan adalah SPP UP, GU, TU, LS Gaji, LS Barang dan Jasa, SPM UP/GU/TU/LS, Buku Kas Umum, Buku Pembantu, Register SPP/SPM/SP2D, LPJ UP, LPJ TU, Laporan Penutupan Kas Bulanan, SPJ Administratif dan SPJ Fungsional. Sehingga yang perlu diperhatikan adalah ketertiban dan tanggungjawab SKPD terkait yaitu

Bendahara Pengeluaran dalam pembuatan SPJ administrative dan SPJ Fungsional sangat berpengaruh dalam kemudahan proses penyusunan laporan keuangan.

REALISASI

Untuk realisasinya sendiri mencapai 100% (sesuai target). Beberapa dokumen laporan keuangan yang disusun sudah sesuai standar dan pelaporannya tepat waktu.

KENDALA

Beberapa kendala yang sering ditemukan dalam penyusunan Laporan Keuangan diantaranya :

1. Kurangnya tanggungjawab dalam membuat SPJ disetiap transaksi. Terutama dalam penatausahaan belanja, yaitu SPJ Administratif dan SPJ Fungsional.
2. Mengalami kesulitan dalam pembuatan catatan atas laporan keuangan
3. Perhitungan Pembayaran pajak atas belanja barang dan jasa

SOLUSI

1. Pengawasan sekretariat atas penyusunan SPJ dari masing-masing bidang lebih di intensifkan melalui rapat monitoring dan evaluasi laporan keuangan per triwulan.
2. Penguatan pengendalian penyusunan laporan keuangan melalui pengembangan SDM petugas verifikasi SPJ.

Persentase penyampaian Laporan Aset sesuai standar dan tepat waktu

Target

100%

Pengelolaan dan Penatausahaan Aset menjadi hal yang sangat penting, temuan yang paling dominan yang menyebabkan Pemerintah Daerah gagal mendapatkan Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) terdapat di asset. Nilai asset tetap merupakan nilai yang paling besar dibandingkan dengan akun lain pada neraca laporan keuangan. Sehingga

penatausahaan asset sangat perlu untuk diperhatikan. Dalam hal ini, perangkat daerah harus bisa menguasai pengukuran asset, penyusutan, penilaian kembali, pelepasan asset, dan inventarisasi asset.

REALISASI

Untuk realisasinya sendiri mencapai 100% (sesuai target) laporan asset yang dilaporkan sesuai standar dan tepat waktu

KENDALA

Kendala yang sering dijumpai dalam penyusunan laporan asset adalah pencatatan asset itu sendiri, dimana jumlah asset tetap berbeda dengan daftar inventarisasi dikarenakan adanya kesulitan dalam mengklasifikasi nilai asset (terutama dalam kapitalisasi asset).



Checklist Kelengkapan Dokumen Penatausahaan
Keuangan Bendahara Pengeluaran TA 2021 BKPP



Berita Acara Rekonsiliasi
Realisasi Belanja



Berita Acara Rekonsiliasi Realisasi Belanja
Modal Tahun Anggaran 2021 BKPP

SOLUSI

Pengembangan SDM bendahara barang dalam rangka peningkatan kualitas penyusunan laporan asset Perangkat Daerah.

Indikator 3: Indeks kepuasan pengguna pelayanan publik perangkat Daerah

PERBANDINGAN ANTARA TARGET DAN REALISASI KINERJA TAHUN 2021

Sasaran Strategis 2 Meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan perangkat daerah yang diukur dengan Indikator Kinerja Indeks Kepuasan Pengguna Pelayanan public perangkat Daerah pada kategori “diatas Target”. Hal tersebut memperlihatkan bahwa secara keseluruhan kegiatan dapat dilaksanakan sangat baik. Sehingga pencapaian kinerja diatas target yang ditetapkan sebelumnya. Uraian dan Penjelasan indicator kinerja pada sasaran 2 adalah sebagai berikut :



PERBANDINGAN ANTARA REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA TAHUN 2020 DENGAN TAHUN-TAHUN SEBELUMNYA (2018-2021)

Pada tabel dibawah ini disajikan perbandingan antara realisasi kinerja dan capaian kinerja Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan perangkat daerah yang diukur dengan Indikator Kinerja Indeks Kepuasan Pengguna pelayanan Publik Perangkat Daerah untuk tahun 2021 dengan tahun -tahun sebelumnya :

Tabel IV.1
PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA TAHUN 2021
DENGAN TAHUN SEBELUMNYA (2018 dan 2020)

Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja			
		2018	2019	2020	2021
Meningkatnya Kualitas Tata kelola Pemerintahan perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian Daerah	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA TAHUN INI DENGAN TARGET 5 TAHUN RENSTRA

Pada tabel selanjutnya disajikan perbandingan antara realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun 2019 sasaran strategis 3 Meningkatnya Kualitas Administrasi Kepegawaian Daerah yang diukur dengan Indikator Kinerja Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian Daerah dengan Target Renstra BKPP tahun 2019-2024 sebagai berikut :

Tabel IV.2
PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA SASARAN 1
TAHUN 2021 DENGAN TARGET JANGKA MENENGAH (RENSTRA) BKPP
TAHUN 2019-2024

TUJUAN	SASARANSTRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2021	REALISASI 2021	TARGET RENSTRA BKPP					
					2019	2020	2021	2022	2023	2024
Terwujudnya Profesionalisme Manajemen ASN	Meningkatnya Kualitas Administrasi Kepegawaian Daerah	Indeks kepuasan layanan Administrasi Kepegawaian Daerah	Sangat Baik	Sangat Baik	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Dari tabel di atas mengenai perbandingan realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun 2021 terhadap target jangka menengah (Renstra) BKPP tahun 2019-2024 dapat dianalisa bahwa untuk sasaran 3 : Meningkatnya Kualitas Administrasi Kepegawaian Daerah yang diukur dengan Indikator Kinerja Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian Daerah, perlu dipertahankan dan disempurnakan pada target di tahun berikutnya pada Renstra BKPP Kabupaten Polewali Mandar.

Untuk mengukur kualitas layanan BKPP terhadap pengelolaan administrasi kepegawaian digunakan metode Survey Kepuasan Masyarakat. Survey Kepuasan Masyarakat merupakan tolok ukur untuk menilai tingkat kualitas pelayanan yang diberikan oleh unit pelayanan publik. Survey ini dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan mengetahui kinerja pelayanan aparatur pemerintah kepada masyarakat.

Penyelenggara pelayanan publik melakukan survey kepuasan masyarakat mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang pedoman Penyusunan Survey Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.

Survey Kepuasan Masyarakat terhadap layanan BKPP kabupaten Polewali Mandar dilakukan dengan mengisi form yang telah disediakan. Pengisian formulir survey dapat dilakukan dengan cara :

1. Cara Online, yaitu mengisi survey kepuasan masyarakat melalui website BKPP Polewali Mandar dengan alamat : bkpp.polmankab.go.id
2. Cara manual, yaitu dengan mendownload formulir, lalu kirim melalui email BKPP Polewali Mandar dengan judul/subyek " survey kepuasan masyarakat", atau surat ke alamat BKPP Polewali Mandar.
3. Cara langsung, dengan mengisi form kuesioner yang telah disediakan oleh petugas layanan di BKPP pada saat berkunjung atau menerima layanan administrasi kepegawaian.

Berikut hasil perhitungan survey Indeks kepuasan pengguna pelayanan publik perangkat daerah terhadap layanan administrasi kepegawaian BKPP Polewali Mandar tahun 2021 :

**PENGOLAHAN DATA SURVEI KEPUASAN PENGGUNA PELAYANAN PUBLIK PERANGKAT DAERAH
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

KRITERIA	NILAI UNSUR PELAYANAN								
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
Jumlah Nilai (N) Per Unsur (U)	410	397	411	474	409	429	443	420	462
Nilai Rata-Rata (NRR) Per Unsur	3.39	3.25	3.40	3.89	3.38	3.52	3.63	3.44	3.79
Nilai Rata-Rata Tertimbang Per Unsur	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4
Jumlah Nilai Rata-Rata (NRR) Tertimbang Per Unsur (*)	3.52	Jumlah Nilai Rata-Rata Tertimbang x 25 (**)	88.00	Jumlah Responden	122	Jumlah Responden (Laki-Laki)	30	Jumlah Responden (Perempuan)	92

Keterangan :
 U1 s.d. u9 : Unsur-Unsur Pelayanan
 NRR = Nilai Rata-Rata
 IKM = Indeks Kepuasan Masyarakat
 (*) = Jumlah NRR IKM tertimbang
 (**) = Jumlah NRR Tertimbang x 25
 NRR Per Unsur = Jumlah nilai per unsur dibagi Jumlah kuesioner yang terisi
 Tertimbang Per unsur = NRR per unsur x 0,071

No.	UNSUR PELAYANAN	NRR
U1	dengan Jenis Pelayanan (U1)	0.376
U2	Kemudahan Sistem, Mekanisme & Prosedur Pelayanan (U2)	0.362
U3	Kecepatan Waktu (KW) dalam memberikan Pelayanan (U3)	0.377
U4	Penerapan Biaya/Tarif dalam Pelayanan (U4)	0.432
U5	dengan hasil yang diberikan (U5)	0.376
U6	Kompetensi/Kemampuan Petugas dalam Pelayanan (U6)	0.391
U7	terkait Kesopanan dan Keramahan (U7)	0.403
U8	Kualitas Sarana dan Prasarana Pelayanan (U8)	0.383
U9	Penanganan Pengaduan Pengguna Layanan (U9)	0.421

IKM UNIT PELAYANAN :	88.00	A (Sangat Baik)	Pendidikan			
Mutu Pelayanan :			SD	0	DIPLOMA IV	0
A (Sangat Baik)	: 81,26 - 100,00		SMP	0	S1	91
B (Baik)	: 62,51 - 81,25		SMA	9	S2	4
C (Kurang Baik)	: 43,76 - 62,50		DIPLOMA III	10	S3	0
D (Tidak Baik)	: 25,00 - 43,75		Periode Survei : 1 Januari 2021 s/d 31 Desember 2021			

KODE:	Jenis Layanan	Jumlah	KODE:	Jenis Layanan	Jumlah
KGB	Kenaikan Gaji Berkala	3	PMK	Penyesuaian Masa Kerja	0
KPS	Kenaikan Pangkat Struktural	12	MTS	Mutasi	9
KPF	Kenaikan Pangkat Fungsional	0	IB	Ijin Belajar/Tugas Belajar	18
SKS	Satyalancana Karya Satya	0	UD	Ujian Dinas	0
PSN	Pensin	1	UPI	Ujian Penyesuaian Ijazah	17
KRP	Karpeg	0	TSP	Taspen	0
NIP	Penetapan NIP CPNS	0	LD	Sertifikat Latihan Dasar CPNS	0
CPNS	Peralihan CPNS ke PNS	4	ID	Informasi Data	8

Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Indeks kepuasan pengguna pelayanan publik perangkat daerah terhadap layanan administrasi kepegawaian BKPP Polewali Mandar tahun 2020

**PENGOLAHAN DATA SURVEI KEPUASAN PENGGUNA PALAYANAN PUBLIK PERANGKAT DAERAH PER UNSUR PELAYANAN
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

KRITERIA	NILAI UNSUR PELAYANAN								
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
Jumlah Nilai (N) Per Unsur (U)	415	400	413	477	409	430	444	420	463
Nilai Rata-Rata (NRR) Per Unsur	3.40	3.28	3.41	3.91	3.38	3.52	3.64	3.44	3.80
Nilai Rata-Rata Tertimbang Per Unsur	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4
Jumlah Nilai Rata-Rata (NRR) Tertimbang Per Unsur (*)	3.53	Jumlah Nilai Rata-Rata Tertimbang x 25 (**)	88.29	Jumlah Responden	122	Jumlah Responden (Laki-Laki)	30	Jumlah Responden (Perempuan)	92

Keterangan :

U1 s.d. U9 = Unsur-Unsur pelayanan

NRR = Nilai rata-rata

IKM = Indeks Kepuasan Masyarakat

(*) = Jumlah NRR IKM tertimbang

(**) = Jumlah NRR Tertimbang x 25

NRR Per = Jumlah nilai per unsur dibagi

Unsur Jumlah kuesioner yang terisi

NRR tertimbang = NRR per unsur x 0,071

per unsur

No.	UNSUR PELAYANAN	NRR
U1	dengan Jenis Pelayanan (U1)	0.378
U2	Kemudahan Sistem, Mekanisme & Prosedur Pelayanan (U2)	0.364
U3	Kecepatan Waktu (KW) dalam memberikan Pelayanan (U3)	0.379
U4	Penerapan Biaya/Tarif dalam Pelayanan (U4)	0.434
U5	dengan hasil yang diberikan (U5)	0.376
U6	Kompetensi/Kemampuan Petugas dalam Pelayanan (U6)	0.392
U7	terkait Kesopanan dan Keramahan (U7)	0.404
U8	Kualitas Sarana dan Prasarana Pelayanan (U8)	0.383
U9	Penanganan Pengaduan Pengguna Layanan (U9)	0.422

IKM UNIT PELAYANAN	88.29	A (Sangat Baik)	Pendidikan			
Mutu Pelayanan :			SD	0	DIPLOMA IV	0
A (Sangat Baik) : 81,26 - 100,00			SMP	0	S1	91
B (Baik) : 62,51 - 81,25			SMA	9	S2	4
C (Kurang Baik) : 43,76 - 62,50			DIPLOMA III	10	S3	0
D (Tidak Baik) : 25,00 - 43,75			Periode Survei : 1 Januari 2020 s/d 30 Desember 2020			

KODE	Jenis Layanan	Jumlah	KODE	Jenis Layanan	Jumlah
KGB	Kenaikan Gaji Berkala	3	PMK	Penyesuaian Masa Kerja	0
KPS	Kenaikan Pangkat Struktural	12	MTS	Mutasi	9
KPF	Kenaikan Pangkat Fungsional	0	IB	Ijin Belajar/Tugas Belajar	18
SKS	Satyalancana Karya Satya	0	UD	Ujian Dinas	0
PSN	Pensiun	1	UPI	Ujian Penyesuaian Ijazah	17
KRP	Karpeg	0	TSP	Taspen	0
NIP	Penetapan NIP CPNS	0	LD	Sertifikasi Latihan Dasar CPNS	0
CPNS	Peralihan CPNS ke PNS	4	ID	Informasi Data	8

Analisis Efisiensi Sumber Daya (Keuangan)

Untuk mencapai target sasaran tahun 2021, maka proses monitoring dan evaluasi terhadap Rencana Program dan Kegiatan BKPP dilakukan secara ketat. Money dilaksanakan setiap Triwulan, untuk memastikan Program dan Kegiatan berjalan sesuai dengan perencanaan. Program dan kegiatan dimaksud diantaranya :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah kabupaten/Kota, terdiri atas 9 Kegiatan dan 23 Sub Kegiatan dengan total anggaran sebesar Rp. 4.208.928.868,-
2. Program Kepegawaian Daerah, terdiri atas 4 kegiatan dan 15 Sub Kegiatan dengan total anggaran sebesar Rp. 1.732.373.658,-
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdiri atas 2 Kegiatan dan 3 Sub Kegiatan dengan total anggaran sebesar Rp.1.405.667.900,-;

DISTRIBUSI PROGRAM DAN KEGIATAN UNTUK PENCAPAIAN SASARAN

Sasaran 1 Meningkatnya Pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan ASN	1 Program	Rp. 4.208.928.868,-
Sasaran 2 Meningkatnya Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia	1 Program	Rp. 1.732.373.658,-
Sasaran 3 Meningkatnya Kualitas Manajemen Perkantoran	1 Program	Rp. 1.405.667.900,-

DATA HASIL EVALUASI ANGGARAN PROGRAM PADA APBD PERUBAHAN 2021

NO	PROGRAM	SEBELUM PERUBAHAN	SETELAH PERUBAHAN	SELISIH
1	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	4,232,926,830	4,208,928,868	(23,997,962.00)
2	KEPEGAWAIAN DAERAH	1,464,297,658	1,732,373,658	268,076,000.00
3	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1,691,402,600	1,405,667,900	(285,734,700.00)
Total Anggaran		7,388,627,088.00	7,346,970,426.00	(41,656,662.00)

DISTRIBUSI PENAMBAHAN ANGGARAN PADA SETIAP KEGIATAN PRIORITAS APBD PERUBAHAN TAHUN 2021

NO	KEGIATAN	SEBELUM PERUBAHAN	SETELAH PERUBAHAN	JUMLAH PENAMBAHAN	Keterangan
1.	Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	281.033.100,-	404.033.100,-	123.000.000	Meningkatnya Biaya oprasional pelaksanaan pelaksanaan ujian SKB CPNS
2.	Pengelolaan Data Kepegawaian	3.650.000,-	27.865.000,-	24.215.000,-	Meningkatnya Biaya pengolahan data kepegawaian
3.	Pengelolaan Mutasi ASN	62.384.800,-	114.346.400,-	51.961.600	Meningkatnya Biaya oprasional pelaksanaan Mutasi anatr wilayah pindah masuk ASN
4.	Pengelolaan Promosi ASN	199.999.800,-	214.162.200,-	14.162.400,-	Meningkatnya Biaya pelaksanaan ujian kompetensi
5.	Fasilitasi Pengembangan karir dalam Jabatan Fungsional	9.999.700,-	64.736.700,-	54.737.000,-	Meningkatnya Biaya Oprasional pengembangan karir dalam jabatan Fungsional
Total Anggaran		557,067,400.00	825.143.400,00	268,076,000.00	

AKUNTABILITAS KEUANGAN

Akuntabilitas keuangan merupakan pertanggungjawaban mengenai integritas keuangan dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan dalam penggunaan sumber daya finansial. Laporan akuntabilitas kinerja yang baik harus pula disertai laporan akuntabilitas keuangan, sehingga efisiensi dan efektifitas penganggaran dapat diukur serta dapat diketahui nilai manfaat dari hasil program dan kegiatan yang dilaksanakan. Berikut ini akan disajikan serangkaian informasi keuangan tahun anggaran 2021.

1. JENIS BELANJA

Untuk Tahun 2021 Total Anggaran yang dikelola Badan Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan Polewali Mandar sebesar Rp.7.346.970.426,-



1) Belanja Penunjang Urusan Pemerintahan

Adalah Anggaran Program Penunjang Urusan Pemerinyahan daerah, Program Kepegawaian dan Program Sumber Daya Manusia dengan Alokasi Target Rp. 7.346.970.426,- dengan Realisasi Rp. 6.898.347.222,- dengan capaian persentase 94 % sehingga terdapat sisa anggaran Rp. 808.125.345,- yang tidak terlaksana termasuk Silva

2) Belanja Penyediaan Gaji dan Tunjangan

Adalah Anggaran Pembayaran Gaji Pokok dan Tunjangan Pegawai dengan Alokasi (Target) Rp. 3.664.220.769, dengan Realisasi Rp.3.661.720.221,- dengan capaian persentase 99,93 %, sehingga terdapat Rp. 2.500.548,- yang tidak terlaksana sisa anggaran Silva

Belanja Program Kegiatan dan Sub Kegiatan

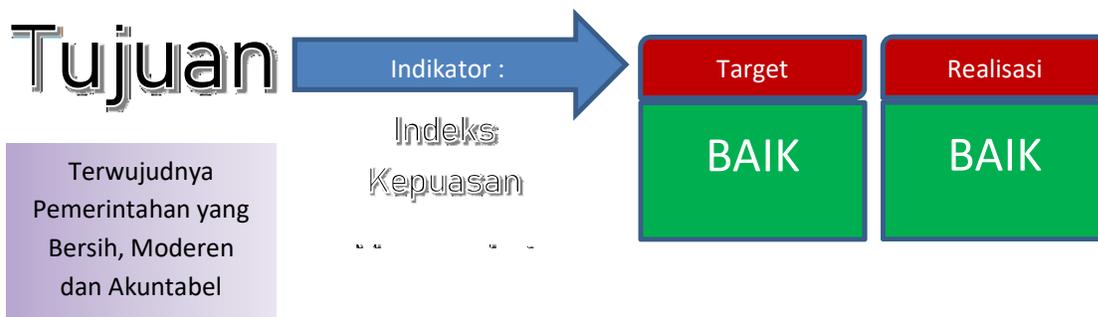
Adalah Anggaran Pelaksanaan Program/Kegiatan dengan Alokasi (Target) Rp. 3.682.749.657, dengan Realisasi Rp. 3.236.627.700, dengan capaian persentase 87,88 %, sehingga terdapat Rp. 805.624.697 yang tidak terlaksana termasuk Silva

2. REALISASI BELANJA PROGRAM, KEGIATAN dan SUB. KEGIATAN

No	PROGRAM	SETELAH PERUBAHAN	REALISASI	SISA ANGGARAN
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	4.208.928.868	4.119.807.705	89.121.163,-
2	Program Kepegawaian daerah	1.732.373.658,-	1.724.116.417,-	8.257.241,-
3	Program Pengembangan Sumber Daya manusia	1.382.368.200	1.053.423.100,-	351.244.800,-
	Total Anggaran	7.346.970.426,-	6.897.347.222,-	448.623.204,-

BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Perangkat Daerah diharapkan dapat menjadi akses untuk siapa saja dalam rangka mendapatkan informasi pelaksanaan pembangunan serta penggunaan Anggaran Pendapatan dan belanja Daerah. Sehingga siapapun yang mengakses dapat memberikan masukan atau saran serta kritik terkait pencapaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan Kabupaten Polewali Mandar. Oleh karena itu sebagai kesimpulan, berikut kami sampaikan status capai kinerja BKPP Tahun Anggaran 2021 :



Untuk mencapai tujuan, ditetapkan 2 sasaran yang harus dicapai yang realisasinya sebagai berikut :



Dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa untuk menghitung indeks profesionalitas ASN, ada 4 dimensi yang digunakan , diantaranya :

5. **Dimensi Kualifikasi**, digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi Pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.
6. **Dimensi Kompetensi** digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam melaksanakan tugas jabatan.
7. **Dimensi Kinerja**, digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.

8. **Dimensi Disiplin** digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS.

Berdasarkan hasil perhitungan Indeks Profesionalitas Aparatur, diperoleh hasil "Baik" atau sesuai dengan target, hal ini dipengaruhi oleh beberapa kondisi :

1. tersedianya Sistem informasi Kepegawaian (Aplikasi Online Simpeg) berfungsi untuk meningkatkan aksesibilitas data yang tersaji tepat waktu dan akurat serta mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi. Selain itu Aplikasi SIMPEG dapat pula digunakan untuk mendukung keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian pegawai.
2. Telah tersedianya dokumen hasil penyusunan kebutuhan dan formasi pegawai untuk 5 tahunan, sehingga memudahkan pemerintah daerah untuk melakukan penyusunan perencanaan pengadaan pegawai negeri sipil.
3. Pelaksanaan Pengadaan Aparatur Sipil Negara Tahun 2021 di kabupaten polewali mandar berjalan dengan sesuai standar juknis yang telah ditetapkan sehingga menjadi barometer pelaksanaan penerimaan ASN di Sulawesi Barat.
4. Meningkatnya Jumlah pejabat yang telah melaporkan LHKPN/LHKS
5. Pemberian penghargaan terhadap pegawai baik itu Satyalancana Karya Satya maupun pemberian penghargaan terhadap pegawai berprestasi.
6. Meningkatnya tindaklanjut pelanggaran disiplin bagi PNS yang dianggap indisipliner dan telah melanggar kode etik pegawai.
7. Adanya pengembangan Kompetensi SDM pengadaan Tugas Belajar
8. Pengembangan kompetensi teknis
9. Pengembangan kompetensi manajerial, Pengadaan LATPIM II dan III serta Diklat Prajabatan
10. Promosi ASN Lelang Jabatan untuk EselonII



Berdasarkan surat dari inspektur Inspektorat Kabupaten Polewali Mandar nomor : B-003.d/LHE/ltkab/700/7/2021 tanggal 23 Juli 2021, tingkat Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan memperoleh nilai hasil 82,92 dengan predikat A.



Ada 3 (tiga) hal yang menjadi tolok ukur keberhasilan peningkatan kualitas Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah yaitu :

1. Persentase penyampaian Dokumen SPM yang sesuai standar dan tepat waktu
2. Persentase penyampaian laporan keuangan sesuai standar dan tepat waktu
3. Persentase penyampaian laporan asset sesuai standar dan tepat waktu

Berdasarkan hasil rekonsiliasi kelengkapan dokumen penatausahaan keuangan bendahara pengeluaran, Berita Acara Rekonsiliasi Realisasi Belanja, serta Berita Acara Rekonsiliasi Belanja Modal Tahun Anggaran 2021 yang dikeluarkan oleh Badan Keuangan, maka ke-3 indikator yang disebutkan diatas sudah dianggap sesuai standar dan tepat waktu dalam rangka pengelolaan keuangan dan asset perangkat daerah



Sasaran 2

Meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan perangkat daerah

Indikator 3 :

Indeks kepuasan pengguna pelayanan publik perangkat

TARGET

REALISASI

% CAPAIAN

Sangat Baik (85)

Sangat Baik (88)

103,52%

Keseriusan BKPP dalam rangka perbaikan pemberian layanan administrasi kepegawaian, dapat terlihat dari bertambahnya anggaran untuk pemeliharaan sarana dan prasarana kantor. Hal ini merupakan salah satu factor pendukung dalam rangka pemberian pelayanan prima. Selain itu, diberlakukan pula pelayanan satu pintu, sehingga loket pelayanan dapat berfungsi secara maksimal. Telah diadakan survey bagi pengguna layanan kepegawaian dengan hasil pengukuran “sangat Baik”.

Adapun sejumlah saran tindaklanjut yang perlu diupayakan untuk penyempurnaan pencapaian kinerja Perangkat Daerah dalam rangka Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah pada tahun-tahun selanjutnya antara lain :

1. Memantapkan komitmen jajaran Pejabat administrasi, Pejabat Pengawas dalam melakukan perubahan mindset menuju pemerintahan berorientasi hasil, yang terimplementasi mulai dari perencanaan, pengukuran, pelaporan dan review terhadap hasil kerja atau kinerja.
2. Melakukan penajaman indikator-indikator yang digunakan sebagai alat ukur pencapaian target kinerja.
3. Menata program dan kegiatan prioritas yang berpengaruh langsung pada pencapaian sasaran-sasaran perangkat daerah.

Demikian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar Tahun Anggaran 2021 ini disusun dengan sebagaimana mestinya. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi proses penyempurnaan kinerja selanjutnya.

Polewali, 27 Februari 2021
Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan
dan Pelatihan



ALIMUDDIN, S.Pd.M.Si
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP : 19690425 199710 1 001