



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR TAHUN 2019



PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Jenderal Sudirman No. 1 Sampit Kode Pos 74322

Telp. (0531) 32796 Fax. (0531) 33074

Email : bkd@kotimkab.go.id, Website : www.bkd.kotimkab.go.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena berkat kemurahan-Nya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2019 dapat diselesaikan sesuai yang diharapkan.

LKIP menyajikan informasi tentang ukuran sejauh mana keberhasilan ataupun kekurangan dalam pencapaian target kinerja pemerintah yang telah dilaksanakan selama satu tahun anggaran dalam kerangka perwujudan tujuan RPJMD. LKIP merupakan potret nilai prestasi hasil kerja pemerintah, sehingga merupakan informasi yang penting yang wajib disampaikan kepada seluruh stakeholder dan masyarakat, serta khususnya bagi segenap aparatur Penyelenggara Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur, yang merupakan satu kesatuan penting dalam proses pelaksanaan pembangunan.

LKIP ini disusun mengacu pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Penyusunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Pada LKIP ini dijelaskan upaya mempertanggung jawabkan pencapaian sasaran dan tujuan serta hasil dalam pelaksanaan program/kegiatan pada tahun anggaran 2019 yang akan menjadi tolak ukur untuk peningkatan kinerja di tahun berikutnya.

LKIP yang telah dibuat memang jauh dari sempurna, namun demikian besar harapan kami semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi kita semua dalam upaya mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.

Sampit, Januari 2020

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR



ALANG ARIANTO, SE, M.Si
NIP. 19780915 199803 1 007

RINGKASAN EKSEKUTIF

Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur tahun 2019 dimaksudkan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tupoksi, visi dan misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan didalam Rencana Kerja Tahun 2019, serta sebagai umpan balik untuk perbaikan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur pada tahun mendatang. Pelaporan kinerja juga dimaksudkan sebagai media untuk mengkomunikasikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur dalam satu tahun anggaran kepada masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya.

LKIP ini merupakan perwujudan pelaksanaan program yang tercantum pada Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2016 – 2021 yang memuat Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis, serta Indikator Kinerja Utama.

Dalam Rencana Strategis tercermin tujuan strategis yang hendak dicapai yaitu:

- 1) Terwujudnya pengembangan sistem manajemen informasi kepegawaian.
- 2) Terwujudnya pembinaan dan pengembangan aparatur.
- 3) Terwujudnya peningkatan kualitas sumber daya aparatur.
- 4) Terwujudnya penataan pegawai sesuai jabatan dan pola karir.

Untuk merealisasikan tujuan strategis tersebut di atas, ditetapkan Sasaran Strategis dengan indikator kinerja dan capaian kerjanya diuraikan sebagai berikut:

- a. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian, dengan indikator kinerja “Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian” dengan capaian kinerja sebesar **101,13 %** yang berarti masuk kedalam kategori capaian **Sangat Berhasil**.
- b. Menurunnya kasus pelanggaran disiplin ASN, dengan indikator kinerja berupa “Persentase Pelanggaran Disiplin” dengan capaian kinerja sebesar **92,10 %** termasuk dalam kategori capaian **Berhasil**.
- c. Meningkatnya kinerja ASN, dengan indikator kinerja berupa “Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB”, dengan capaian kinerja sebesar **100,08%** termasuk dalam katagori capaian **Sangat Berhasil**.
- d. Meningkatnya kompetensi ASN yang dibutuhkan organisasi, dengan indikator kinerja berupa “Pesentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi”, dengan capaian kinerja sebesar sebesar **79,10%** yang berarti masuk dalam kategori capaian **Kurang Berhasil** .

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
RINGKASAN EKSEKUTIF.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Maksud Dan Tujuan.....	1
C. Kondisi Umum Kelembagaan.....	2
D. Sistematika Penulisan	4
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
A. Rencana Strategis.....	5
B. Perjanjian Kinerja Tahun 2020.....	8
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
A. Capaian Kinerja Organisasi	10
B. Realisasi Anggaran	16
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	19
B. Strategi Perbaikan	19

DAFTAR LAMPIRAN

1. Perjanjian Kinerja 2020
2. Struktur Organisasi BKD Kab. Kotim.
3. Indikator Kinerja BKD Kab. Kotim
4. Rencana Kerja Tahunan BKD Kab. Kotim
5. Pengukuran Kinerja BKD Kab. Kotim Tahun 2019
6. Indikator Kinerja Utama BKD Kab. Kotim Tahun 2016-2021

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggung jawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Setiap instansi pemerintah wajib menyusun LKIP yang merupakan laporan pertanggung jawaban instansi pemerintah atas pencapaian kinerja yang telah ditetapkan selama kurun waktu 1 (satu) tahun dan sebagai bentuk keterbukaan informasi kepada publik serta dalam rangka mewujudkan *Good Governance*.

Mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur sebagai instansi pemerintah diwajibkan menetapkan target kinerja dan melakukan pengukuran kinerja yang telah dicapai serta menyampaikan LKIP periode 1 (satu) tahun. Hal ini sebagai bahan evaluasi perbaikan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur pada tahun mendatang. Pelaporan kinerja juga dimaksudkan sebagai media untuk mengkomunikasikan pencapaian kinerja dalam satu tahun anggaran kepada masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya.

B. Maksud dan Tujuan

Adanya pola pikir yang terukur untuk dapat memberdayakan fungsi publik agar sesuai dengan tuntutan perkembangan ekonomi, politik dan budaya diperlukan etos kerja

yang berorientasi kepada pencapaian hasil dan pertanggungjawaban berdasarkan nilai-nilai akuntabilitas menuju pemerintah yang bersih, berwibawa, dan akuntabel.

Atas dasar ini, Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur pada setiap akhir periode menyusun laporan pelaksanaan program/kegiatan. Maksud penyusunan LKIP Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik atas pengelolaan anggaran dan pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka mencapai visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.

Tujuan penyusunan LKIP adalah untuk menilai dan mengevaluasi pencapaian kinerja kegiatan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan kemudian dirumuskan beberapa rekomendasi. Diharapkan rekomendasi yang dihasilkan dari LKIP ini dapat menjadi salah satu masukan dalam menetapkan kebijakan dan strategi yang akan datang sehingga dapat meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.

C. Kondisi Umum Kelembagaan

1. Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 18 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur yang diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 2 Tahun 2012 dan Peraturan Bupati Kotawaringin Timur Nomor 53 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Rincian Tugas Pokok, Fungsi serta Uraian Tugas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.

Badan Kepegawaian Daerah adalah lembaga teknis daerah berbentuk badan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati dengan tugas membantu dalam menentukan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan di Bidang Kepegawaian Daerah. Dalam rangka fungsi manajemen kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai kewenangan dan sekaligus memikul tanggungjawab dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan pemberdayaan aparatur Pegawai Negeri Sipil di daerah.

Susunan organisasi dan rincian tugas pokok fungsi serta uraian tugas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur tertuang dalam Peraturan Bupati

Kotawaringin Timur Nomor 53 Tahun 2016. Secara umum, tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur sebagai berikut:

1. Tugas Pokok

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

2. Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- e. Pelaksanaan dan pembinaan kegiatan Unit Pelaksana Teknis Badan.
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Kewenangan

Untuk melaksanakan fungsi, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai kewenangan sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan penyusunan perencanaan kebutuhan dan pengadaan pegawai ASN.
- b. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, mutasi, promosi dan pengembangan karir, serta pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- c. Penyiapan dan penetapan pensiun pegawai negeri sipil sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- d. Penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan pegawai ASN sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- e. Penetapan kebutuhan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi pegawai ASN;
- f. Penyiapan dan pelaksanaan sertifikasi kompetensi pegawai negeri sipil.
- g. Pengelolaan data dan informasi kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah.

- h. Pengelolaan dan pengembangan sistem informasi kepegawaian.
- i. Pelaksanaan dan evaluasi penilaian kinerja, pemberian penghargaan dan penegakan disiplin pegawai ASN sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- j. Pelaksanaan fasilitasi kelembagaan profesi ASN.
- k. Pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di lingkungan Kabupaten Kotawaringin Timur.
- l. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan Badan Kepegawaian Daerah.

D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2019 terdiri dari 4 (empat) Bab yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Maksud dan Tujuan
- C. Kondisi Umum Kelembagaan
- D. Sistematika Penulisan

BAB II PERENCANAAN KINERJA

- A. Rencana Strategis
- B. Perjanjian Kinerja Tahun 2020

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

- A. Capaian Kinerja Organisasi
- B. Realisasi Anggaran

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Strategi Perbaikan

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS

Sebagai Badan yang membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah harus dapat mewujudkan ASN yang mampu menjadi pelaksana kebijakan publik, pelayan publik serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa sebagaimana amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Daerah dalam mewujudkan cita-cita tersebut merumuskan gambaran masa depan yang diinginkan pada kurun waktu tertentu (lima tahun) dalam bentuk **Visi**, perumusan visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur tidak terlepas dari Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2016-2021, yaitu : ***“Terwujudnya Masyarakat Yang Madani, Dinamis, Mandiri, Dan Berdaya Saing Dalam Suasana Religius, Aman Dan Sejahtera”***.

Visi tersebut dijabarkan melalui misi sebagai berikut :

- Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang cerdas, terampil, sehat dan berakhlak.
- Mengembangkan penguatan ekonomi masyarakat melalui pembangunan infrastruktur, pemantapan ketahanan pangan, pengembangan produk unggulan daerah dan pemanfaatan sumberdaya alam yang didaerah dan pemanfaatan sumberdaya alam yang berwawasan lingkungan.
- *Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien.*
- Mengembangkan daya saing daerah melalui usaha perdagangan dan jasa, industri pengolahan, serta pariwisata dan budaya.

Tujuan, dalam rangka penjabaran Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur berkonsentrasi kepada semua program dan kegiatan selama 5 (lima) tahun, yaitu 2016-2021 dengan tujuan *“Meningkatnya profesionalisme ASN”*. Adapun **sasaran**, dalam rangka penjabaran tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur, perlu dikembangkan sasaran yang ingin dicapai selama 5 (lima) tahun ke depan, yaitu 2016 -2021 sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas sistem manajemen informasi kepegawaian yang mampu mendukung pengambilan keputusan.

- b. Meningkatnya pembinaan karir PNS.
- c. Meningkatnya jumlah pegawai melalui rekrutmen pegawai.
- d. Meningkatnya pola karir PNS sesuai kompetensi yang dibutuhkan organisasi

Indikator Kinerja Utama, dibuat sebagai ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja, antara lain :

- a. Indeks Kepuasan Kepegawaian
- b. Persentase Pelanggaran Disiplin
- c. Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB
- d. Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi

Program, ada 8 (delapan) program yang telah ditetapkan dalam mendukung pencapaian tujuan, sasaran dan strategi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur, antara lain:

1. Pelayanan Adiminstrasi Perkantoran.
2. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur.
3. Peningkatan Disiplin Aparatur.
4. Peningkatan Kapasitas Sumbar Daya Aparatur.
5. Peningkatan Promosi dan Kerjasama Investasi.
6. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.
7. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.
8. Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

Pada tahun anggaran 2019 Badan Kepegawaian Daerah hanya melaksanakan 8 (delapan) program dan 33 (tiga puluh tiga) kegiatan yaitu:

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
 - a. Penyediaan jasa surat menyurat
 - b. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
 - c. Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional
 - d. Penyediaan jasa administrasi keuangan
 - e. Penyediaan jasa kebersihan kantor
 - f. Penyediaan alat tulis kantor
 - g. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
 - h. Penyediaan komponen instalasi listrik / penerangan bangunan kantor

- i. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
 - j. Penyediaan makan dan minuman
 - k. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah
 - l. Rapat-rapat koordinasi di dalam daerah
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
 - a. Pembangunan gedung kantor
 - b. Pengadaan kendaraan dinas operasional
 - c. Pengadaan perlengkapan gedung kantor
 - d. Pengadaan meubeler
 - e. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
 - f. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor
 - g. Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur
 - a. Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
 - a. Pendidikan dan pelatihan formal
 - b. Sosialisasi peraturan perundang-undangan
5. Program Peningkatan Promosi dan Kerjasama Investasi
 - a. Pelaksanaan Sampit Expo
6. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
 - a. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah
 - b. Pendidikan dan pelatihan Struktural bagi PNS Daerah
7. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
 - a. Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS
 - b. Seleksi Pegawai PNS
 - c. Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS
 - d. Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas
 - e. Penyelenggaraan diklat teknis, fungsional dan kepemimpinan
 - f. Pengambilan sumpah dan janji PNS
 - g. Seleksi terbuka pimpinan tinggi pratama
8. Program Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
 - a. Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi Kegawaian Daerah

B. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

Dalam Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah lembar/ dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2019 tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Perjanjian Kinerja merupakan penjabaran dari Sasaran Strategis, Indikator Kinerja dan Target yang telah ditetapkan dalam Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2016 – 2021. Perjanjian kinerja disusun untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur, sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan organisasi. Indikator kinerja dapat dilihat pada Perjanjian Kinerja (PK) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur tahun 2019.

Tujuan disusunnya Perjanjian Kinerja adalah :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur;
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervise atas perkembangan/ kemajuan kinerja penerima amanah;
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur pada Tahun 2019 telah melakukan Perjanjian Kinerja dengan Bupati Kotawaringin Timur guna mewujudkan target kinerja

Tabel 2.1 Perjanjian Kinerja Tahun 2019

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Kepegawaian	84,00%
Menurunnya kasus pelanggaran disiplin ASN	Persentase Pelanggaran Disiplin	0,38%
Meningkatnya kinerja ASN	Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB	99,66%
Meningkatnya kompetensi ASN yang dibutuhkan organisasi	Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	29,38%

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik, sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) yang menyajikan pengukuran capaian indikator kinerja sasaran untuk mengetahui tingkat keberhasilan. Indikator kinerja yang diukur adalah sebagaimana yang dituangkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Adapun tujuan dilakukannya pengukuran kinerja dalam rangka untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringi Timur Tahun 2019.

Dalam rangka memberikan kesimpulan pengukurannya, terdapat kategori pencapaian kinerja berdasarkan capaian rata-rata atas indikator kinerjanya menjadi empat kategori sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kategori Pencapaian Kinerja

Urutan	Rentang Capaian	Kategori Capaian
I	Lebih dari 100 %	Sangat Berhasil
II	91 % sampai 100 %	Berhasil
III	81 % sampai 90 %	Cukup Berhasil
IV	Kurang dari 81 %	Kurang Berhasil

Rumus untuk mendapatkan Capaian Kinerja adalah = $\frac{\text{realisasi}}{\text{target}} \times 100\%$

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur dalam menganalisa dan mengukur kinerjanya guna mewujudkan visi dan misi Kabupaten Kotawaringin Timur di bidang kepegawaian, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah untuk tahun anggaran 2019 ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja 8 (delapan) Program dan 32 (tiga puluh dua) kegiatan.

Berdasarkan hasil koordinasi dan konsultasi dengan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemendagri), bahwa Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur terdapat beberapa hal yang perlu revisi disesuaikan dengan tupoksi masing-masing jabatan yang ada, sehingga hasil koreksi diperoleh hasil akhir bahwa Sasaran Strategis menjadi 4 (empat) sasaran dan Indikator Kinerja Utama menjadi 4 (empat) indikator.

Hasil sasaran dan indikator, secara keseluruhan rata-rata tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur termasuk kedalam kategori "**Berhasil**" dengan nilai **93,10 %**. Hasil capaian dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Pengukuran Kinerja Tahun 2019

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	2	3	4	5
1. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Kepegawaian	84,00%	84,95%	101,13%
2. Menurunnya kasus pelanggaran disiplin ASN	Persentase Pelanggaran Disiplin	0,38%	0,35%	92,10 %
3. Meningkatnya kinerja ASN	Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB	99,66%	99,74%	100,08%
4. Meningkatnya kompetensi ASN yang dibutuhkan organisasi	Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	29,38%	23,24%	79,10%
RATA-RATA PENCAPAIAN KINERJA				93,10 %

Rumusan Sasaran yang ditetapkan dan analisis capaian kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur sebagai berikut :

1

Sasaran :

Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian

Indikator kinerja Sasaran tersebut berikut target dan realisasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Sasaran Strategis: Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	Indeks Kepuasan Kepegawaian	%	84,00%	84,95%	101,13%
Capaian Sasaran					101,13%

Berdasarkan uraian tersebut diatas indikator kinerja “Indeks Kepuasan Kepegawaian” dengan target 84,00% diperoleh realisasi 84,95% dan capaian kinerja sasaran 101,13%. Sesuai Amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, maka BKD sebagai lembaga pelayanan publik, berorientasi pada kepuasan masyarakat/pelanggan melalui pengukuran kepuasan pelayanan, dimana masyarakat yang dimaksud adalah ASN Kabupaten Kotawaringin Timur.

Kegiatan Survei Kepuasan Masyarakat di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja pelayanan administrasi kepegawaian. Pengukuran Survei Kepuasan Masyarakat dilaksanakan melalui kegiatan survei kepuasan penerima pelayanan kepegawaian dengan menggunakan instrumen kuesioner dengan alternatif jawaban yang sudah disediakan. Laporan survei kepuasan masyarakat tahun 2019 yang telah disusun berdasarkan SK Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor : 800/301/BKD-S/X/2019 tentang Penetapan Tim Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2019.

Survei yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik yang terdiri dari 9 Unsur, antara lain :

1. Persyaratan
2. Sistem, Mekanisme dan Prosedur
3. Waktu Penyelesaian

4. Biaya/Tarif
5. Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan
6. Kompetensi Pelaksana
7. Perilaku Pelaksana
8. Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan
9. Sarana dan Prasarana

Pencapaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur hasil dari Korversi 9 (sembilan) unsur pelayanan tersebut diperoleh nilai sebesar 84,95%, sesuai dengan kuisisioner yang diisi responden sebanyak 150 kuisisioner dengan rentan waktu mulai bulan Oktober sampai dengan Nopember 2019 .

2

Sasaran :

Menurunnya kasus pelanggaran disiplin ASN

Tabel 3.4 Sasaran Strategis : Menurunnya kasus pelanggaran disiplin ASN

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase Pelanggaran Disiplin	Persen	0,38%	0,35%	92,10 %
Capaian Sasaran					92,10 %

Berdasarkan uraian tersebut diatas indikator kinerja “Persentase Pelanggaran Disiplin” dengan target sebanyak 0,38% diperoleh realisasi sebanyak 0,35% dan capaian kinerja sasaran 92,10 %.

Peraturan yang berkaitan dengan pelanggaran disiplin berpedoman pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun tentang Perubahan Atas PP Nomor 10 Tahun 1983 Tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi PNS. Pada tahun 2019, jumlah pelanggaran disiplin PNS Kabupaten Kotawaringin Timur sebanyak 20 kasus dari 5.670 PNS meliputi kasus pelanggaran disiplin ringan, sedang, dan berat, serta kasus perceraian.

Berdasarkan fakta yang mendasari menurunnya kasus pelanggaran disiplin ASN dari tahun kemaren bukan berarti menghilangkan proses pembinaan dan pengawasan bagi seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur, akan tetapi hal tersebut adalah karena adanya koordinasi dan peran serta dari seluruh Perangkat Daerah

yang mempunyai tanggung jawab penuh dari ASN dilingkungan instansinya/pengawasan melekat.

Sosialisasi peraturan perundang-undangan yang telah dilaksanakan oleh BKD Kabupaten Kotawaringin Timur secara berkelanjutan terkait dengan tugas dan fungsi manajemen PNS khususnya permasalahan kedisiplinan PNS.

Penerbitan surat-surat edaran dan imbauan – imbauan yang berkaitan dengan tugas pengawasan terutama bagi seluruh ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur mengenai kewajiban dan larangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian.

3

Sasaran :

Meningkatnyakerja ASN

Tabel 3.5 Sasaran Strategis : Meningkatnya kinerja ASN

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB	Persen	99,66%	99,74 %	100,08%
Capaian Sasaran					100,08%

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai yang kemudian ditindak lanjuti dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 01 Tahun 2013 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Melalui metode ini, penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil secara sistemik menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan penilaian perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja terdiri dari dua unsur yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja dengan bobot penilaian unsur Sasaran Kinerja Pegawai sebesar 60 % dan perilaku kerja sebesar 40 %.

Secara sederhana SKP (sasaran kinerja pegawai) merupakan kontrak tertulis antara seorang pegawai dengan atasannya terkait pekerjaan yang akan dilaksanakan selama satu tahun, ditandatangani pada bulan Januari tahun berjalan, dan akan menjadi bahan evaluasi penilaian pada bulan Desember di akhir tahun. Sasaran Kinerja Pegawai disusun secara berjenjang mulai dari pejabat eselon satu (atau yang tertinggi di setiap satuan kerja), lalu menurun kepada pejabat di bawahnya hingga kepada para staf, baik fungsional tertentu maupun fungsional umum, dan sudah diwajibkan sebagai prasyarat dalam usulan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Penyusunan SKP bagi seluruh ASN yang dibuat setiap awal tahun anggaran (2 Januari) yang didalam nya memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus

dicapai kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. SKP tersebut harus disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai sebagai kontrak kerja. Penilaian SKP dilaksanakan setiap akhir tahun anggaran (31 Desember) dengan membandingkan capaian dan target yang telah diperjanjikan diawal tahun / kontrak kerja dan ditambahkan dengan tugas-tugas tambahan lainnya.

Hasil evaluasi diketahui bahwa capaian indikator kinerja Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB sebesar 100,08 % dengan target 99,66% dan realisasi 99,74 %, sehingga capaian SKP seluruh ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur melebihi targer yang ditentukan untuk tahun 2019 itu menunjukkan bahwa kinerja ASN sudah sangat baik.

4 Sasaran :
Meningkatnya kompetensi ASN yang dibutuhkan organisasi

Tabel 3.6 Indikator Kinerja Sasaran : Meningkatkan kompetensi ASN Yang dibutuhkan organisasi

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	Persen	29,38 %	23,24 %	79,10%
Capaian Sasaran					79,10%

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

Dalam pelaksanaan agenda reformasi birokrasi, profesionalisme PNS sangatlah diperlukan untuk dapat meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat. Profesionalisme PNS tersebut sangat terkait dengan penguasaan kompetensi yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan tugas jabatan dalam sebuah organisasi birokrasi, hal tersebut berpengaruh terhadap penataan aparatur yang kompeten sesuai dengan kompetensi keilmuan yang dimiliki.

Dengan ditetapkannya Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN, dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, serta peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2017 tentang Tata

Cara Pelantikan dan Pengambilan Sumpah Janji Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pimpinan Tinggi, dan juga diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural yang menyebutkan bahwa dalam rangka menjamin objektivitas, kualitas dan transparansi serta untuk menerapkan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan structural sesuai kompetensinya, perlu dilakukan penilaian kompetensi. Dengan dilakukannya uji kompetensi bagi pejabat/pegawai potensial ini diharapkan dapat memudahkan SOPD untuk mengidentifikasi kader-kader potensial yang ada, memberikan gambaran potret kompetensi yang dimiliki oleh pejabat/pegawai potensial yang diuji (dalam kaitannya dengan persyaratan jabatan) serta membantu pimpinan dalam menyusun rencana penerapan dalam rangka rotasi, mutasi dan mutasi yang memenuhi prinsip *the right person on the right job at the right time*.

Pada pencapaian indikator kinerja “Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi” dengan target 29,38 % diperoleh realisasi 23,24 % dan capaian kinerja sasaran 79,11%. Dari seluruh PNS yang menduduki jabatan sebanyak 839 pegawai, yang telah mengikuti penilaian kompetensi jabatan sampai dengan tahun 2019 sebanyak 54 pegawai. Indikator kinerja ini berkaitan langsung dengan kegiatan Seleksi Terbuka Pimpinan Tinggi Pratama, yaitu kegiatan yang melaksanakan *assessment talent pool* dan seleksi terbuka pejabat pimpinan tinggi pratama. Pada tahun 2019 jumlah aparatur yang mengikuti kegiatan ini sebanyak 54 pejabat, sehingga sampai dengan tahun 2019 terjadi peningkatan jumlah pejabat yang telah mengikuti kegiatan ini yaitu sebanyak 195 pegawai.

B. REALISASI ANGGARAN

Selama tahun 2019 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur, dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Kotawaringin Timur melalui DPPA Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur dengan total nilai keseluruhan anggaran sebesar Rp. 19.903.597.050,- sedangkan realisasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah mencapai Rp. 17.607.892.809,-, atau dengan serapan dana APBD mencapai 88,47%, dengan kondisi anggaran terakhir adalah SILPA sebesar Rp. 2.295.704.241,-. Data anggaran dan realisasi Belanja Langsung DPPA Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur untuk tahun anggaran 2019 sebagai berikut :

Tabel 3.7 Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2019

URAIAN	PAGU (Rp.)	REALISASI (Rp.)	PERSENTASE (%)
PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	3.142.356.588	3.980.768.618	94,85 %
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	8.750.000	8.395.600	95,94 %
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	424.167.400	392.859.255	92,61 %
Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	231.640.000	184.353.447	79,58 %
Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	1.027.260.628	960.374.115	93,48 %
Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	31.996.400	31.973.000	99,92 %
Penyediaan Alat Tulis Kantor	112.125.700	106.342.500	94,84 %
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	104.334.400	102.521.792	98,26 %
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	30.317.060	28.547.000	94,16 %
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundangan-undangan	37.125.000	32.803.600	88,35 %
Penyediaan Makanan dan Minuman	44.810.000	44.007.840	98,20 %
Rapat Koordinasi dan Konsultasi Luar Daerah	927.380.000	927.149.323	99,97 %
Rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam Daerah	162.450.000	161.441.146	99,37 %
PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR	2.554.179.694	2.418.937.374	94,70 %
Pembangunan Gedung Kantor	972.050.000	869.315.000	89,43 %
Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	777.397.000	761.359.927	97,93 %
Pengadaan Meubelair	164.055.000	162.980.000	99,34 %
Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	190.152.000	180.358.089	94,84 %
Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	106.325.694	101.869.358	95,80 %
Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor	344.200.000	343.055.000	99,66 %
PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR	78.151.000	66.164.000	84,66 %
Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	78.151.000	66.164.000	84,66 %
PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR	349.220.600	318.269.222	91,13 %
Pendidikan dan Pelatihan Formal	142.400.000	139.101.622	97,68 %

Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	206.820.600	179.167.600	96,62 %
PROGRAM PENINGKATAN PROMOSI DAN INVESTASI DAERAH	28.500.000	28.499.500	99,99 %
Pelaksanaan Sampit - Expo	28.500.000	28.499.500	99,99%
PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR	5.911.738.598	4.918.845.492	83,20 %
Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah	4.912.441.598	4.194.430.492	85,38 %
Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	999.297.000	724.415.000	72,49 %
PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR	2.964.795.120	2.284.729.113	77,06 %
Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	181.200.000	55.160.000	30,44 %
Seleksi Pegawai ASN	592.888.000	278.378.000	46,95 %
Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis	142.610.000	110.139.296	77,24 %
Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	1.150.087.000	1.070.626.525	93,19 %
Penyelenggaraan Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan	213.845.120	165.544.792	77,41 %
Pengambilan Sumpah Janji PNS	0	0	0
Seleksi Terbuka Pimpinan Tinggi Pratama	684.165.000	604.880.500	88,42 %
PROGRAM PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN	355.000.000	350.627.500	98,78 %
Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	355.000.000	350.627.500	98,78 %

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2019 merupakan pertanggung jawaban atas kinerja perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2016 – 2021. Di dalamnya diuraikan tentang capaian indikator kinerja sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur pada tahun 2019.

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dikemukakan pada bab/halaman sebelumnya, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur disusun sebagai wujud dukungan terhadap sistem administrasi yang diharapkan mampu menjamin kelancaran dan keserasian tugas aparatur dalam jangka waktu 1 (satu) tahun.
2. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur diharapkan dapat berperan sebagai alat kendali, alat penilai kualitas kerja, alat stimulasi dalam mewujudkan *good governance* dan sekaligus sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada masyarakat / publik.
3. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja yang telah ditetapkan, secara keseluruhan tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kab. Kotawaringin Timur termasuk kategori "**Berhasil**" dengan nilai **93,10 %**.

B. Strategi Perbaikan

Guna mewujudkan indikator kinerja sasaran strategis yang belum mencapai target yang diharapkan atau belum maksimal realisasinya, pada waktu yang akan datang akan ditempuh berbagai langkah sebagai berikut:

1. Peningkatan sarana dan prasarana yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur, sebagai salah satu upaya yang dapat meningkatkan nilai indeks kepuasan kepegawaian.
2. Dukungan anggaran untuk pelaksanaan kegiatan pembinaan dan pengembangan sumber daya aparatur, sebagai upaya menurunkan kasus pelanggaran disiplin

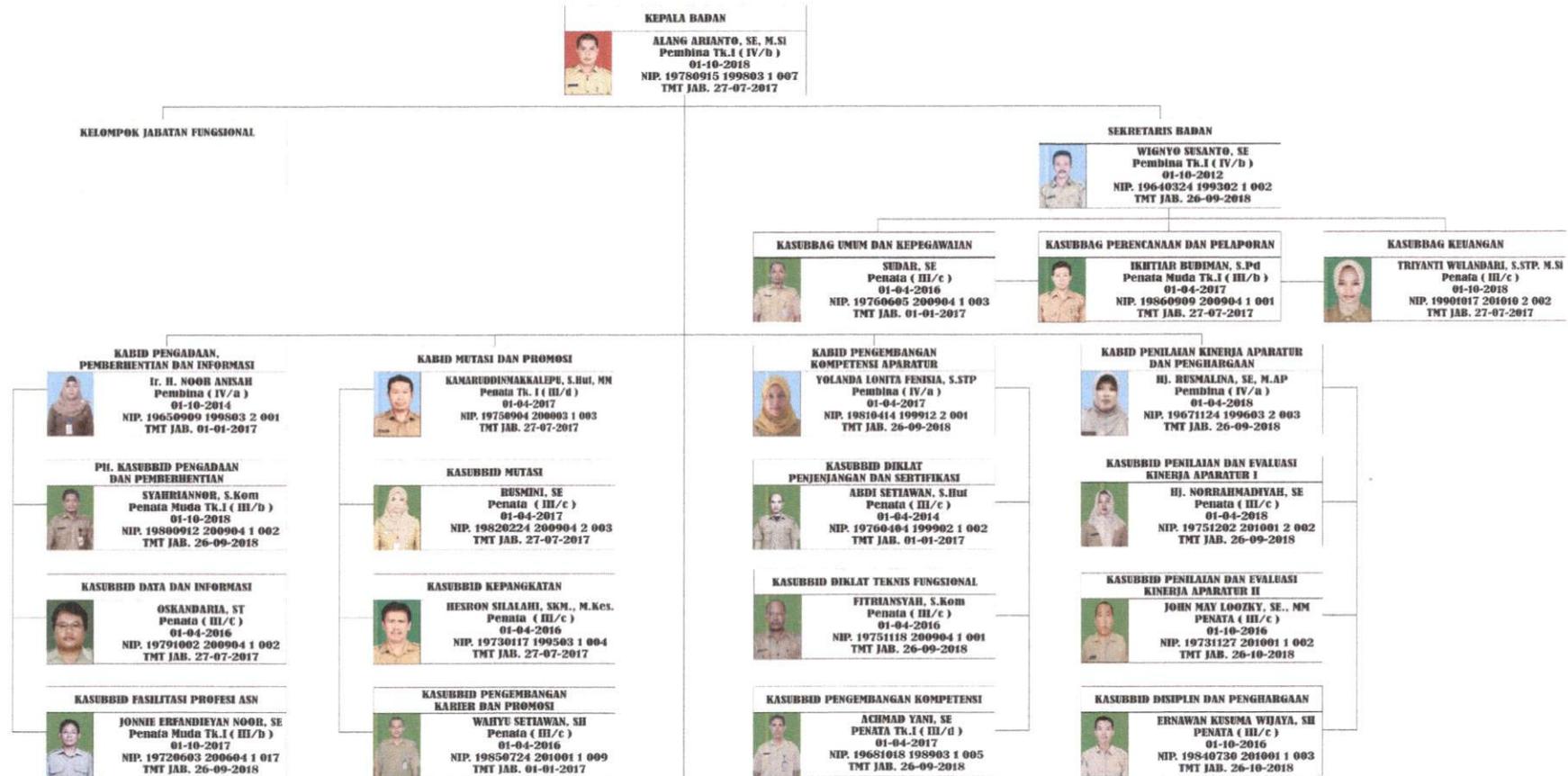
ASN, meningkatkan kinerja ASN, dan meningkatkan kompetensi ASN yang dibutuhkan organisasi.

3. Secara rutin melaksanakan kegiatan rekrutmen pegawai sebagai bagian dari pemenuhan kebutuhan pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.
4. Peningkatan pelayanan kepegawaian dengan pemberian pelayanan sesuai SOP dan peningkatan kapasitas, kapabilitas, kompetensi dan integritas bagi petugas pelayanan.

Demikian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2019 yang dapat kami sajikan, semoga dapat menjadi referensi yang representatif serta kredibel dalam menjelaskan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur tahun 2019, dan dapat menjadi titik balik bagi perbaikan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur di tahun selanjutnya.



STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR



UPTD

Perbup Kab. Kotim Nomor 53 Tahun 2016

**RENCANA KERJA TAHUNAN
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

**OPD : BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
TAHUN ANGGARAN : 2019**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Kepegawaian	84,00%
2. Menurunnya kasus pelanggaran disiplin ASN	Persentase Pelanggaran Disiplin	0,38%
3. Meningkatnya kinerja ASN	Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB	99,66%
4. Meningkatnya kompetensi ASN yang dibutuhkan organisasi	Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	29,38%

INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

NO	INDIKATOR	SATUAN	KONDISI KINERJA PADA AWAL PERIODE PRJMD	TARGET CAPAIAN SETIAP TAHUN					KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD
			2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Kepegawaian	72,82%	75,00%	78,00%	81,00%	84,00%	86,00%	88,00%
2	Menurunnya kasus pelanggaran disiplin ASN	Persentase Pelanggaran Disiplin	1,52%	0,95%	0,76%	0,51%	0,38%	0,28%	0,19%
3	Meningkatnya kinerja ASN	Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB	98,48%	99,05%	99,24%	99,62%	99,66%	99,72%	99,81%
4	Meningkatnya kompetensi ASN yang dibutuhkan organisasi	Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	5,00%	5,27%	7,66%	18,62%	29,38%	40,15%	50,91%

PENGUKURAN KINERJA
TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
TAHUN 2019

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KNERJA	PROGRAM	TARGET KINERJA	ANGGARAN (Rp.)	REALISASI			
						TARGET	%	ANGGARAN (Rp.)	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Kepegawaian	Program pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian	84,00%	Rp 355.000.000	84,00%	84,95%	Rp 350.627.500	98,77%
2	Menurunnya kasus pelanggaran disiplin ASN	Persentase Pelanggaran Disiplin	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	0,38%	-	0,38%	0,35%	-	-
3	Meningkatnya kinerja ASN	Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	99,66%	-	99,66%	99,74%	-	-
4	Meningkatnya kompetensi ASN yang dibutuhkan organisasi	Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	Program pembinaan dan pengembangan aparatur	29,38%	Rp 648.165.000	29,38%	23,24%	Rp 604.880.500	88,41%

**INDIKATOR KINERJA UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DI LINGKUNGAN
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR TAHUN 2016-2021**

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PENJELASAN	
				FORMULASI / RUMUSAN PERHITUNGAN	SUMBER DATA PENANGGUNGJAWAB / PELAKSANA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Kepegawaian	%	$\sum_{i=1}^9 \{2,775(u_1 + u_2 + \dots + u_n)\}$	BKD Kab. Kotim
2	Menurunnya kasus pelanggaran disiplin ASN	Persentase Pelanggaran Disiplin	%	$\frac{\sum \text{kasus}}{\sum \text{seluruh ASN}} \times 100\%$	BKD Kab. Kotim
3	Meningkatnya kinerja ASN	Persentase ASN dengan nilai SKP minimal B/BB	%	$\frac{\sum \text{SKP dengan nilai minimal B}}{\sum \text{SKP seluruh pegawai}} \times 100\%$	BKD Kab. Kotim
4	Meningkatnya kompetensi ASN yang dibutuhkan organisasi	Persentase pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	%	$\frac{\sum \text{pejabat sesuai kompetensi}}{\sum \text{pejabat yang menduduki jabatan}} \times 100\%$	BKD Kab. Kotim

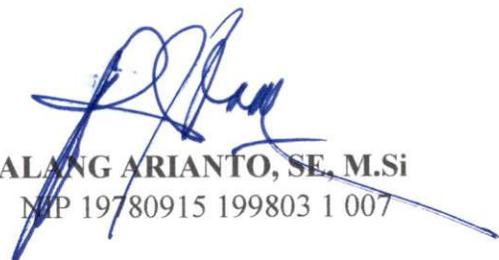
**PENGUKURAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR TAHUN 2018**

SOPD Penanggungjawab : Badan Kepegawaian Daerah

NO	SASARAN	INDIKATOR KNERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Kategori	Baik	Baik	84,95%

Sampit, Januari 2020

Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Kotawaringin Timur,


ALANG ARIANTO, SE, M.Si
NIP 19780915 199803 1 007

