

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara yang memuat rencana, capaian, dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Sasaran dan indikator kinerja termuat dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara Tahun 2016-2021. Untuk mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program dan kegiatan seperti telah dirumuskan dalam rencana strategis.

Ringkasan prestasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara yang dihasilkan di tahun 2019, dapat digambarkan sebagai berikut:

Sasaran : 1. Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur.

Indikatornya :

- *Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural*

Capaian kinerja sasaran ini sampai dengan akhir Bulan Desember 2019 adalah 60,71%. (Target 57%)

Sasaran : 2. Meningkatnya Pelayanan Manajemen Kepegawaian.

- *Persentase Cakupan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang tepat Waktu*

Capaian kinerja sasaran ini sampai dengan akhir Bulan Desember 2019 adalah 96,65% (Target 92%)

Persentase rata-rata capaian kinerja sasaran sebesar 105,24% menunjukkan bahwa realisasi fisik untuk indikator meningkatnya pelayanan manajemen kepegawaian dan meningkatnya kualitas sumber daya aparatur dapat terealisasi sangat baik dan melebihi target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Sedangkan serapan anggaran terkait program strategis sebesar 97,68% menunjukkan adanya efisiensi sebesar 2,32%. Efisiensi Sangat rendah dikarenakan penggunaan anggaran yang efektif dan efisien dan diikuti dengan pencapaian target – target yang telah di tentukan dalam Renstra 2017-2021.

Evaluasi atas pencapaian kinerja pada setiap sasaran menunjukkan perlunya perhatian bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara ke depan. Hasil evaluasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini penting dipergunakan sebagai pijakan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara untuk mempertahankan capaian-capaian dalam perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan Hidayah-Nya sehingga LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara telah selesai disusun dengan baik.

Dalam rangka mendukung terwujudnya Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara melaporkan kinerja dan menyampaikan kepada Bapak Bupati Buton Utara sebagai bahan pertanggungjawaban dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi unit kerja.

Sebagai Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang disusun, disadari masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan guna perbaikan pada penyusunan LAKIP di tahun mendatang.

Pada Kesempatan ini kami menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara Tahun Anggaran 2019.

Akhirnya, semoga LAKIP ini memberikan kontribusi bagi terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat yang akuntabel dan transparan di Kabupaten Buton Utara.

Buranga, 2020

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
BKD KAB. BUTON UTARA,

LA NITA, S.Pd

Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19671231 199503 1 025

DAFTAR ISI

Ikhtisar Eksekutif.....	i
Kata Pengantar.....	ii
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Pengertian Umum	1
1.2. Gambaran Umum BKPSDM Kabupaten Buton Utara.....	1
1.3. Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Buton Utara.....	2
1.4. Kondisi Sumber Daya Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Buton Utara.....	3
1.5. Kondisi Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Buton Utara.....	4
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
2.1. Perencanaan Strategis	6
2.2. Rencana Kinerja Tahun 2019	9
2.3. Perjanjian Kinerja dan Rencana Anggaran Tahun 2019.....	9
2.4. Instrumen Pendukung.....	12
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1 Pengukuran Kinerja Tahun 2019	13
3.2 Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis.....	14
3.3 Realisasi Anggaran	20
BAB IV PENUTUP	25

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kondisi Sumber Daya Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Buton Utara berdasarkan Golongan	3
Tabel 1.2	Kondisi Sumber Daya Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Buton Utara berdasarkan Jabatan	3
Tabel 1.3	Kondisi Sumber Daya Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Buton Utara berdasarkan Pendidikan	4
Tabel 1.4	Kondisi Sarana dan Prasarana.....	4
Tabel 2.1	Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja BKPSDM Kab. Buton Utara 2016 - 2021	7
Tabel 2.2	Rencana Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2019	8
Tabel 2.3	Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2019	9
Tabel 2.4	Target Belanja BKPSDM Kab. Buton Utara 2019	10
Tabel 2.5	Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis	10
Tabel 2.6	Anggaran Belanja Program Yang secara Langsung Utama dan Program Penunjang	10
Tabel 2.7	Anggaran Belanja Kegiatan Program Utama IKU dan Penunjang IKU Tahun 2019	11
Tabel 3.1	Skala Nilai Peringkat Kinerja	13
Tabel 3.2	Capaian Kinerja Tahun 2019.....	14
Tabel 3.3	Perbandingan target dan realisasi Indikator Kinerja Utama Tahun 2019	14
Tabel 3.4	Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2016, 2017,2018 dan 2019... ..	16
Tabel 3.5	Peserta Pendidikan Struktural	17
Tabel 3.6	Perbandingan Capaian Kinerja Sampai dengan Akhir Tahun Perencanaan (2021).....	18
Tabel 3.7	Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan / Peningkatan/ Penurunan Kinerja Tahun 2019 serta Alternatif Solusi yang Telah dilakukan	19
Tabel 3.8	Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Strategis ...	20
Tabel 3.9	Anggaran dan Realisasi Belanja Program Utama dan Program Penunjang	20
Tabel 3.10	Analisis Efisiensi Penggunaan Anggaran Terhadap Capaian Kinerja Tahun 2019	22
Tabel 3.12	Alokasi dan Realisasi Anggaran Kegiatan Tahun 2019	23

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. PENGERTIAN UMUM

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada dasarnya merupakan sistem manajemen berorientasi pada hasil yang merupakan salah satu instrumen untuk menjadikan instansi pemerintah akuntabel, dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya; mewujudkan transparansi pada instansi pemerintah; mewujudkan partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional; dan memelihara kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Hal ini dimungkinkan karena dengan menerapkan SAKIP setiap instansi pemerintah harus membuat Rencana Strategis (Strategic Plan), Rencana Kinerja (Performance Plan), Penetapan Kinerja (Performance Agreement) serta Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Performance Accountability Report) yang secara sistematis akan mengarahkan instansi pemerintah dalam pencapaian tujuannya, pelaksanaan tupoksinya sampai dengan pertanggungjawaban atas hasil kerjanya.

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara Tahun 2019 dimaksudkan sebagai perwujudan kewajiban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi dalam mencapai tujuan dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahunan, Penetapan Kinerja Tahun 2019 dan juga Rencana Strategis tahun 2016-2021. Laporan ini juga digunakan sebagai umpan balik untuk memicu perbaikan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara di masa yang akan datang. Dalam aktifitas penyelenggaraan kegiatan instansi yang secara fungsional dituntut untuk tidak hanya mengakomodir kebutuhan riil masyarakat tetapi juga melakukan pembelaan terhadap kepentingan dan kebutuhannya dengan mengoptimalkan sistem perencanaan, menata administrasi yang kurang sehat, dan menata aparatur daerah dan berupaya dengan sungguh-sungguh untuk dapat mewujudkan pemerintahan yang baik dan berwibawa dalam rangka memberikan pelayanan yang prima kepada semua pihak. Menyadari besarnya tuntutan masyarakat tersebut maka penyusunan program dan kegiatan belum dipandang cukup apabila belum dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

1.2. GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BUTON UTARA

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Buton Utara Nomor 5 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bappeda, dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Buton Utara, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Buton Utara Nomor 2 Tahun 2009.

1.2.1. Kedudukan

Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara sebagai berikut :

- 1.2.1.1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah Kabupaten Buton Utara di bidang kepegawaian dan diklat.
- 1.2.1.2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten.

1.2.2. Tugas Pokok

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan sebahagian urusan Pemerintahan di Bidang Kepegawaian dan Diklat.

1.2.3. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1.2.3.1. Perumusan kebijakan daerah, kebijakan pelaksanaan, dan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan diklat;
- 1.2.3.2. Pelaksanaan urusan pemerintahan sesuai bidang tugasnya;
- 1.2.3.3. Pengelolaan barang milik / kekayaan Daerah yang menjadi tanggung jawabnya;
- 1.2.3.4. Pengawasan atas pelaksanaan tugasnya;
- 2.1.3.4. Penyampaian laporan hasil evaluasi, saran, dan pertimbangan di bidang tugas dan fungsinya kepada Bupati.

1.3. STRUKTUR ORGANISASI

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara terdiri dari:

1. Kepala Badan
2. Sekretaris, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Bidang Mutasi, Pengadaan dan Kedudukan Hukum, terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Mutasi Kepegawaian
 - b. Sub Bidang Pengadaan Pegawai
 - c. Sub Bidang Kedudukan Hukum

4. Bidang Pengembangan, Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Pengembangan
 - b. Sub Bidang Diklat
 - c. Sub Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian

1.4. KONDISI SUMBER DAYA APARATUR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BUTON UTARA

Sumber daya Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara sampai Desember 2019 berjumlah 23 orang yang dapat diklasifikasikan berdasarkan golongan, jabatan dan tingkat pendidikan sebagaimana diuraikan di bawah ini:

Tabel 1.1

Kondisi SDM Aparatur BKPSDM Kab. Buton Utara berdasarkan Golongan

Uraian	Frekuensi (Orang)	%
Golongan IV	3	13,04
Golongan III	15	65,21
Golongan II	5	21,73
Golongan I	-	0,00
Jumlah	23	100

Data pada Tabel 1 di atas menggambarkan bahwa sebagian besar aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari PNS Golongan III yaitu sebanyak 15 orang atau 65,21%, golongan II sebanyak 5 orang atau 21,73%, dan golongan IV sebanyak 3 orang atau 13,04%.

Tabel 1.2

Kondisi SDM BKPSDM Kabupaten Buton Utara Tahun 2019 Berdasarkan Jabatan

Uraian	Frekuensi (Orang)	%
a. Struktural		
o Eselon II	1	4,34
o Eselon III	3	13,04
o Eselon IV	7	30,43
b. Fungsional	-	-
c. Staf	12	52,17
Jumlah	23	100,00

Komposisi berdasarkan jabatan sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2 di atas, terlihat bahwa sebanyak 11 orang atau 47,82% pegawai BKD Kabupaten Buton Utara menduduki jabatan struktural dan sebanyak 12 orang atau 52,17% adalah staf. Dari Tabel di atas terlihat bahwa berdasarkan struktur organisasi BKPSDM masih ada Satu Jabatan Struktural Eselon IV yang belum terisi, hal ini menggambarkan bahwa pegawai BKPSDM masih sangat kurang terutama staf untuk membantu kelancaran administrasi perkantoran.

Tabel 1.3

Kondisi Sumber Daya Aparatur BKPSDM Kab. Buton Utara Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	%
S3	-	0,00
S2	-	0,00
S1	16	69,56
D3	1	4,34
D2	-	0,00
D1	-	0,00
SLTA	6	26,08
Jumlah	23	100,00

Pada Tabel 3 di atas, tampak bahwa sebagian besar aparatur BKPSDM Kabupaten Buton Utara memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 16 orang atau 69,56%, kemudian diikuti tingkat pendidikan SLTA sebanyak 6 orang atau 26,08%, dan D3 sebanyak 1 orang atau 4,34%.

1.5. KONDISI SARANA DAN PRASARANA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BUTON UTARA

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didukung oleh sarana dan prasarana berupa asset /barang inventaris yang merupakan peralatan dan perlengkapan kantor.

Sarana dan prasarana berupa peralatan dan perlengkapan kantor yang memadai secara kualitas maupun kuantitas, diperlukan sebagai unsur pendukung bagi kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM, sarana dan prasarana tersebut meliputi bangunan gedung kantor, mebeleur, alat komunikasi, alat transportasi, komputer dan lain-lain. Data peralatan dan perlengkapan kantor yang dimiliki BKPSDM saat ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.4
Kondisi Sarana dan Prasarana

No	Nama Barang	Jumlah Barang	Kondisi
1	Gedung		
	• Gedung Kantor	1 Unit	Baik
	• Laboratorium IT	1 Unit	Baik
	• Garasi	1 Unit	Baik
	• Pagar	1 Unit	Baik
	• Bangunan Penyimpanan Genset	1 Unit	Baik
1	Kendaraan Dinas		
	- Roda Empat	1 Unit	KB/B
	- Sepeda Motor	8 Unit	KB/B
2	Mebeulair		
	- Filling Kabinet	6 Unit	Baik
	- Meja Rapat	1 Unit	Baik
	-		
	- Meja Kerja	80 Unit	Baik
	- Kursi Kerja	165 Buah	Baik
	- Kursi rapat	13 Buah	Baik
	- Sofa/Kursi Tamu	3 Unit	Baik
	- Almari	20 Unit	Baik
- Rak TV	1 Unit	Baik	

	- Rak Buku - Rak Piring - Brankas	5 Unit 1 Unit 1 Unit	1 Rusak Baik Baik
3	Peralatan Kantor - AC - Laptop - Printer - Televisi - Kulkas - PC - Kipas Angin - Kain Gorden - Instalasi Server - Router - Access Point - Buku - Mesin Fotocopy - Genset	15 Unit 25 Unit 8 Unit 4 Unit 2 Unit 75 Unit 2 Unit 163 Buah 1 Unit 1 Unit 1 Unit 26 Buah 1 Unit 1 Unit	1 Rusak 10 Rusak 18 Rusak Baik Baik Baik 2 Baik Baik Baik Baik Baik Baik Baik Baik

Total Aset yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara per 31 Desember 2019 sebanyak Rp. 6,406,278,417.7769 terdiri atas Tanah Rp. 155,650,000.0000, Peralatan dan Mesin Rp. 3,290,235,549.4505, Gedung dan Bangunan Rp. 2,954,952,868.3264, dan Aset Tetap Lainnya sebesar Rp. 5,440,000.0000.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. PERENCANAAN STRATEGIS

Rencana strategis (Renstra) BKPSDM Tahun 2016-2021, disusun mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016-2021 yang disusun sebagai penjabaran dari Visi, Misi, dan Agenda Pembangunan Bupati dan wakil Bupati periode 2016-2021.



Tabel 2.1*Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja BKPSDM Kab. Buton Utara 2016 - 2021*

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Kondisi Awal 2016	Target Renstra					Kondisi Akhir
					2017	2018	2019	2020	2021	
1.	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	%	18	25	36	57	79	100	100
2.	Meningkatnya Pelayanan Manajemen Kepegawaian	Persentase Cakupan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu	%	85	88	90	92	95	97	97

Setelah menentukan tujuan dan sasaran, maka langkah selanjutnya perlu ditentukan bagaimana hal tersebut dapat dicapai. Cara mencapai tujuan dan sasaran merupakan strategi organisasi untuk merealisasikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, meliputi penetapan strategi, kebijakan, program dan kegiatan, dengan uraian sebagai berikut :

1. Strategi

- a. Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang mengacu pada standar pelayanan atau Standart Operational Procedures (SOP)
- b. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah melalui Pendidikan dan Pelatihan, baik yang bersifat teknis, penjenjangan maupun fungsional.

2. Kebijakan

Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang dipilih, agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran. Kebijakan yang akan diambil dalam mewujudkan tujuan manajemen kepegawaian daerah adalah :

- a. Terselenggaranya Pendidikan dan Penjenjangan Struktural bagi ASN ;
- b. Ketepatan Waktu Pelayanan Administrasi Kepegawaian.

3. Program

- Program Pendidikan Kedinasan;
- Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

4. Kegiatan:

- Pendidikan dan Penjenjangan Struktural;
- Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS;
- Penyelesaian Pensiun PNS;
- Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS;

2.2. RENCANA KINERJA TAHUN 2019

Berdasarkan Rencana Kinerja tahunan (RKT) 2019, target yang akan dicapai adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2

Rencana Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2019

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	%	57
Meningkatnya Pelayanan Manajemen Kepegawaian	Persentase Cakupan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu	%	92

2.3 PERJANJIAN KINERJA DAN RENCANA ANGGARAN TAHUN 2019

Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan 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. Dokumen tersebut memuat sasaran strategis, indikator kinerja, beserta target kinerja dan anggaran.

Tabel 2.3

Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2018

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM	ANGGARAN
Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	57%	Pendidikan Kedinasan	102,801,000,-
Meningkatnya Pelayanan Manajemen Kepegawaian	Persentase Cakupan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu	92%	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2,183,852,000,-

Tabel 2.4
Target Belanja BKPSDM Kab. Buton Utara 2019

Uraian	Target	Prosentase
Belanja Tidak Langsung	Rp. 1.578.276.600,-	22,55 %
Belanja Langsung	Rp. 4.016.774.000,-	77,45 %
Jumlah	Rp. 5.595.050.000,-	100,0 %

Anggaran belanja langsung Tahun 2019 BKPSDM Kabupaten Buton Utara yang dialokasikan untuk pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut.

Tabel 2.5
Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Strategis

NO	SASARAN STRATEGIS	ANGGARAN (Rp)	PERSENTASE	KET
1.	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	102,801,000,-	4,50 %	
2.	Meningkatnya Pelayanan Manajemen Kepegawaian	2,183,852,000,-	95,50%	
JUMLAH		2.286.653.000,-	100	

Akumulasi anggaran belanja langsung Tahun 2019 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara yang dialokasikan untuk program utama dan program penunjang adalah sebagai berikut :

Anggaran Belanja Program Yang secara Langsung Utama dan Program Penunjang

NO	URAIAN	ANGGARAN (RP)	PERSENTASE
1	Program Utama IKU :	2.286.653.000,-	56,92 %
	➤ Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2,183,852,000,-	
	➤ Pendidikan Kedinasan	102,801,000,-	
2	Program Penunjang IKU :	1.730.121.000,-	43,07 %
	- Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.257.670.000,-	
	- Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	177.340.000,-	
	- Peningkatan Disiplin Aparatur	58.450.000,-	
	- Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	219.644.000,-	
	- Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan keuangan	6.566.000,-	
	- Perencanaan Organisasi Perangkat Daerah	10.451.000,-	
Jumlah Belanja Langsung		4.016.774.000-	100 %

Tabel 2.7

Anggaran Belanja Kegiatan Program Utama IKU dan Penunjang IKU Tahun 2019

PROGRAM	TARGET 2018	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN (Rp.)	REALISASI ANGGARAN (Rp.)	PERSENTASE
Pendidikan Kedinasan	2 Orang	Pendidikan Penjurusan Struktural	85.573.000	85.563.000	99,98%
	275 Orang	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon PNS Daerah	17.228.000	16.961.000	98,45%
Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	30 Orang	Penyelenggaraan Seleksi Terbuka Pejabat Tinggi Pratama	54.500.000	51.371.000	94.25 %
	350 Orang	Penyelenggaraan Pelantikan Pejabat Struktural	62.140.000	42.020.000	67.62%
	500 Orang	Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS	391.470.000	390.814.100	99.83%
	30 Orang	Penyelenggaraan Ujian Penyesuaian Ijasah	34.521.000	31.653.000	91.69%
	3500 Orang	Seleksi Penerimaan CPNS Daerah	696.208.000	657.531.800	94.44%
	1 Unit	Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	50.000.000	38.500.000	77%
	725 Jabatan	Penyusunan Instrumen Analisis Jabatan	67.444.000	64.432.000	95.53%
	275 Orang	Orientasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)	24.750.000	23.110.000	93.37%
	275 Orang	Penetapan NIP CPNSD	188.930.000	184.642.600	97.73%
	20 Orang	Penyelenggaraan Ujian Dinas PNS	28.115.000	28.031.000	99.70%
	500 Dokumen	Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian	61.845.000	61.371.800	99.23%
	40 Orang	Penyelesaian Pensiun PNS	270.719.000	270.106.300	99.77%
	10 Kasus	Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	115.845.000	107.678.000	92.95%
	100 Kartu	Penetapan Kartu Pegawai, Kartu Suami dan Kartu Istri	68.840.000	68.745.500	99.86%
	30 Orang	Penyelesaian Pencantuman Gelar bagi PNS	68.525.000	68.525.000	100%
	Pelayanan Administrasi Perakantoran	3 Jenis	Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	181.500.000	175.514.000
11 Unit		Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas / Operasional	6.000.000	3.502.000	58.36%
3 Jenis		Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	15.250.000	15.180.000	99.54%
32 Jenis		Penyediaan Alat Tulis Kantor	59.405.000	59.385.000	99.96%
10.000 Lembar		Penyediaan Barang Cetak dan Pengadaan	3.000.000	3.000.000	100%
18 Jenis		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	13.575.000	13.567.000	99.94%
3 Jenis		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	22.500.000	22.500.000	100%
13 Jenis		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	9.470.000	9.395.000	99.20%
5 Jenis		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	12.840.000	12.780.000	99.53%
24 Orang		Penyediaan Makanan dan Minuman	18.000.000	17.975.000	99.86%
20 Kali		Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar Daerah	394.350.000	394.349.900	99.99%

	30 Kali	Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Kedalam Daerah	23.200.000	22.605.000	97.43%
	31 Orang	Penyediaan Jasa Penunjang Program dan Kegiatan	435.700.000	435.700.000	100%
	6 Orang	Penyediaan Jasa Tenaga Administrasi Keuangan	62.880.000	62.880.000	100%
Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	2 Jenis	Pengadaan Mebeleur	49.260.000	49.260.000	100%
	15 Unit	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	115.080.000	114.510.000	99.50%
	3 Jenis	Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	13.000.000	12.830.000	98.69%
Peningkatan Disiplin Aparatur	50 Stel	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	58.450.000	52.675.000	90.11%
Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	7 Orang	Pendidikan dan Pelatihan Formal	150.050.000	131.601.400	87.70%
	430 Peserta	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	69.594.000	37.077.500	53.27%
Peningkatan, Pengembangan Sistem Pelaporan dan Capaian Kinerja dan Keuangan	1 Dokumen	Penyusunan Pelaporan Keuangan Semesteran	1.265.000	1.202.000	95.01%
	5 Dokumen	Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	1.772.000	1.763.000	99.49%
	1 Dokumen	Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)	3.529.000	3.509.000	99.43%
Perencanaan Organisasi Perangkat Daerah	1 Dokumen	Penyusunan Rencana Kerja (RENJA)	2.185.000	2.185.000	100%
	1 Dokumen	Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)	3.469.000	3.466.000	99.91%
	1 Dokumen	Penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)	1.328.000	1.328.000	100%
	1 Dokumen	Tersusunnya Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA)	3.469.000	3.394.000	97.83%
Jumlah			4.016.774.000	3.854.189.900	95.95%

2.4 INSTRUMEN PENDUKUNG

Pada Tahun Anggaran 2019 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara telah mengembangkan Sistem Informasi Kepegawain secara online seperti adanya aplikasi pengurusan Cuti dan Mutasi Online (SI-CUTE) yang dikembangkan oleh bidang Mutasi dan Kedudukan Hukum BKPSDM Kab. Buton Utara sehingga mendukung pelaksanaan program dan kegiatan untuk mendukung penerapan SAKIP, namun di Tahun 2020 akan dikembangkan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah dan aplikasi lainnya secara online, dan diharapkan dengan Aplikasi seperti SIMPEG dan SI-CUTE pada tahun 2019 tersebut Data Kepegawaian bisa lebih akurat dan tepat waktu untuk mendukung penyusunan SAKIP.

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2019

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara tahun 2019 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu:

Tabel 3.1
Skala Nilai Peringkat Kinerja

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja	Kode
1.	91 ≤ 100	Sangat Baik	HijauTua
2.	76 ≤ 90	Tinggi	Hijau Muda
3.	66 ≤ 75	Sedang	KuningTua
4.	51 ≤ 65	Rendah	KuningMuda
5.	≤ 50	Sangat Rendah	Merah

**Berdasarkan Permendagri Nomor 54 Tahun 2010*

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara beserta target dan capaian realisasinya dirinci sebagai berikut:

Pengukuran Kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dan realisasi kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Penetapan Kinerja. Berdasarkan format Pengukuran Kinerja yang telah dibuat dengan merujuk pada IKU instansi dan RPJMD maka sasaran yang akan dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara terdiri dari 3 Indikator Kinerja Utama.

Tabel 3.2
Capaian Kinerja Tahun 2019

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SAT	TARGET	REALIASI	%	KRITERIA / KODE
Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	%	57	60,71	106,51	Sangat Baik
Meningkatnya Pelayanan Manajemen Kepegawaian	Persentase Cakupan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu	%	92	96,65	103,97	Sangat Baik
Rata-rata capaian					105.24	Sangat Baik

Pencapaian **sasaran Strategis Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur** yang diukur dengan indikator kinerja : Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural pada Tahun 2019 Melampaui target seperti yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja dengan Realisasi sebesar 60,71 % dan persentase capaian 106,51% dan kriteria **Sangat Baik**. Sedangkan untuk pencapaian **sasaran strategis Meningkatkan Pelayanan Manajemen Kepegawaian** yang diukur dengan indikator : Persentase Cakupan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu sudah Melampaui target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja dengan persentase Capaian Kinerja 103.97% dan Kriteria **Sangat Baik**. Rata- Rata Capaian Kinerja untuk kedua sasaran tersebut di atas telah memenuhi target Capaian Kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja dengan persentase capaian 105.24% dan kriteria **Sangat Baik**

3.2 EVALUASI DAN ANALISIS CAPAIAN KINERJA SASARAN STRATEGIS

Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara terhadap 2 (Dua) indikator sasaran akan diuraikan pada sub bab berikut.

Tabel 3.3
Perbandingan target dan realisasi Indikator Kinerja Utama Tahun 2019

INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALIASI	% REALISASI
Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	%	57	60,71	106,51%
Persentase Cakupan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu	%	92	96,65	103,97%

Dari tabel diatas perbandingan antara target dan realisasi masing-masing indikator diuraikan sebagai berikut :

5. Indikator **Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural.**

Pencapaian indikator ini sangat ditunjang oleh pelaksanaan kegiatan pendidikan penjenjangan struktural yang diikuti oleh ASN.

➤ Formula yang digunakan untuk menghitung realisasi target adalah :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat Struktural s/d tahun ini}}{\text{Jumlah ASN yang direncanakan}} \times 100 \% \quad *$$

Jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat Struktural s/d tahun ini = 17 orang

** Jumlah yang direncanakan = 28 Orang*

Hasil :

$$\frac{17}{28} \times 100 \% = 60,71 \%$$

Jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat Struktural s/d tahun 2019 sebanyak 17 orang dengan persentase 60,71% dan telah melampaui target pada Tahun 2019 yang hanya 57% sehingga persentase capaian terhadap target adalah 106,51, %.

6. Indikator **Persentase Cakupan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu.**

Pencapaian indikator ini ditunjang oleh pelaksanaan kegiatan Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS, Penyelesaian Pensiun PNS, dan Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS yang telah dilakukan oleh BKPSDM pada tahun 2019.

➤ Kegiatan Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS

Formula yang digunakan untuk menghitung realisasi target adalah :

$$\frac{\text{Jumlah Usul Kenaikan Pangkat yang diproses tepat waktu}}{\text{Jumlah Pegawai yang mengusul kenaikan pangkat}} \times 100 \%$$

** Jumlah Usul Kenaikan Pangkat yang diproses tepat waktu = 647 Orang*

** Jumlah Pegawai yang mengusul Kenaikan Pangkat = 744 Orang*

Hasil :

$$\frac{647}{744} \times 100 \% = 86,96 \%$$

➤ Kegiatan Penyelesaian Pensiun PNS

Formula yang digunakan untuk menghitung realisasi target adalah :

$$\frac{\text{Jumlah Usul Pensiun yang diproses tepat waktu}}{\text{Jumlah Pegawai yang mengusulkan Pensiun}} \times 100 \%$$

* Jumlah PNS yang mengusul Pensiun = 30 Orang

* Jumlah Usul Pensiun yang diproses tepat waktu = 30 Orang

Hasil :

$$\frac{30}{30} \times 100 \% = 100\%$$

➤ Kegiatan Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS

Formula yang digunakan untuk menghitung realisasi target adalah :

$$\frac{\text{Jumlah Kasus Disiplin yang diproses tepat waktu}}{\text{Jumlah Kasus Disiplin yang diajukan}} \times 100 \%$$

* Jumlah Kasus Disiplin yang diproses tepat waktu = 3 Kasus

* Jumlah Kasus Disiplin yang diajukan = 3 Kasus

Hasil :

$$\frac{3}{3} \times 100 \% = 100 \%$$

Berikut tabel capaian kinerja sasaran strategis pada tahun 2018 serta perbandingannya dengan tahun sebelumnya.

Tabel 3.4
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2016, 2017, 2018, dan 2019

No	Indikator Kinerja Utama	Sat	Capaian			
			2016	2017	2018	2019
1.	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	%	18	25	28,57	60,71
2.	Persentase Cakupan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu	%	80	98	92	96,65

Berdasarkan hasil capaian kinerja pada Tahun 2016, 2017,2018, dan 2019 pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Indikator **Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural.**

Berdasarkan tabel diatas, indikator ini mengalami peningkatan capaian kinerja sebanyak tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 7% dan tahun 2018 mengalami Peningkatan sebesar 4% dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2018 terdapat penambahan 1 ASN yang mengikuti diklat struktural sehingga total keseluruhan ASN yang telah mengikuti diklat sampai dengan akhir tahun 2018 adalah 8 orang. Dengan kata lain pada tahun 2018 realisasi capaian kinerja tidak memenuhi target yang ditetapkan, dari target capaian kinerja sebanyak 3 orang hanya terealisasi sebanyak 1 orang pada tahun 2018, Pada tahun 2019 Target ASN yang mengikuti diklat Struktural adalah 6 Orang, dan realisasi Capaian pada Tahun itu meningkat dengan jumlah ASN yang mengikuti Diklat Struktural adalah 9 Orang, sehingga capaian terhadap Restra 2017-2021 jumlah pegawai yang mengikuti diklat Struktural sampai pada Tahun 2019 mencapai 16 Orang dengan presentase capaian terlampaui atau mencapai 106,51 %.

Tabel 3.5
Peserta Pendidikan Struktural

No	Nama Peserta Pendidikan dan Pelatihan Struktural	Ket
Tahun 2016		
1.	AL WAHAB, ST	Diklat Pim 4
2.	HERRY HARYANTO, S.Si	Diklat Pim 4
3.	HARLIN HARI, S.Pd	Diklat Pim 3
4.	WAWAN WARDAYA, ST, MT	Diklat Pim 3
5.	Ir. YUSUF, M.AP	Diklat Pim 3
Tahun 2017		
1.	LA ODE MARDAN MAHFUDZ, SH, MH	Diklat Pim 3
2.	MUH. MARTIN NASIR, S.Hut	Diklat Pim 3
Tahun 2018		
1.	Dr. Ir. BUDIANTI KADIDAA, MS	Diklatpim 2
Tahun 2019		
1.	MANSUR, S.Sos	Diklatpim 2
2.	HARIN HARI, SP, M.Si	Diklatpim 2
3.	MOHAMAD AMALUDDIN MOKHARAM,SS.,M.Si	Diklatpim 2
4.	YUSWAN FARMANTA, SE.,Ak.,CA	Diklatpim 2
5.	Ir. Yusuf, M.A.P	Diklatpim 2
6.	HAZIMUDDIN HAMDAN, S.Sos, M.Si	Diklatpim 3
7.	MUHAMMAD ASRIH ADAM, ST	Diklatpim 3
8.	LA ODE SAJALI, SE	Diklatpim 3
9.	SUMARDIN HASAN, S.Kep, M.Kes	Diklatpim 3

2. Indikator **Indikator Persentase Cakupan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu.**

Realisasi indikator ini juga mengalami peningkatan sebesar 18 % jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya (*2016). Hal ini disebabkan oleh ketiga Kegiatan yang mendukung Indikator Kinerja Utama tersebut dapat terealisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pada Tahun 2018 terjadi Penurunan Capaian Realisasi sebesar 6% dari Capaian Tahun 2017, hal ini disebabkan Kegiatan Penyelesaian Kenaikan Pangkat hanya terealisasi 86.54% dari target yang ditetapkan sedangkan Kegiatan Penyelesaian Pensiun PNS hanya terealisasi 89,2% dari target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja, tidak tercapainya capaian realisasi dari kegiatan tersebut disebabkan oleh kurang kesadaran ASN dalam melengkapi dokumen kepegawaian sehingga proses penyelesaian administrasi kepegawaian tidak maksimal dilaksanakan. Pada Tahun 2019 Capaian meningkat menjadi 96,65 %, dikarenakan adanya peningkatan pada kegiatan Penyelesaian Pensiun dan Kegiatan Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS yang keduanya terealisasi sebesar 100%.

Tabel 3.6

Perbandingan Capaian Kinerja Sampai dengan Akhir Tahun Perencanaan (2021)

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2021	Capaian 2019	% Capaian s/d 2019 terhadap 2021
A	B	c	d	e	$f=(e/d)\times 100$
1.	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	%	100	106,51%	60,71%
2.	Persentase Cakupan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu	%	97	103,97	96,95 %

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pencapaian Indikator Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural pada Tahun 2019 meningkat, mencapai 60,71% % jika dibandingkan dengan target akhir renstra pada Tahun 2021 sebesar 100 %, dan pencapaian Indikator Persentase Cakupan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu mencapai 96,95% jika dibandingkan dengan target akhir renstra pada Tahun 2021 sebesar 97%.

Tabel 3.7*Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan / Peningkatan/Penurunan Kinerja Tahun 2019 serta Alternatif Solusi yang Telah dilakukan*

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Penyebab keberhasilan	Penyebab Kegagalan	Alternatif solusi yang telah dilakukan
a	c	D	E	F	g	$h=(g/f) \times 100$	I	j	k
1.	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	%	57	60,71%	106,51%	Meningkatnya kesadaran di masing-masing OPD (Organisasi Perangkat Daerah) untuk meningkatkan kualitas ASN melalui kegiatan Diklat PIM		Perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi
2.	Meningkatnya Pelayanan Manajemen Kepegawaian	Persentase Cakupan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu	%	92	96,95%	103,97	Meningkatnya Kesadaran ASN untuk melengkapi persyaratan Administrasi kepegawaian		Perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi

3.3. REALISASI ANGGARAN

Dalam sub bab ini akan disajikan data serapan anggaran per sasaran strategis dan realisasi anggaran program dan kegiatan serta analisa efisiensi pemanfaatan anggaran terhadap capaian sasaran strategis.

Tabel 3.8

Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Sasaran Strategis

NO	SASARAN STRATEGIS	TARGET (Rp)	REALISASI (Rp)	% Realisasi
1.	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	102,801,000,-	102.524.000,-	99,73%
2.	Meningkatnya Pelayanan Manajemen Kepegawaian	2,183,852,000,-	2.088.532.100,-	95,63%
JUMLAH		2.286.653.000,-	2.191.056.100,-	95.81%

Jika dilihat dari realisasi anggaran per sasaran, penyerapan anggaran pada program/kegiatan di sasaran Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur sebesar 95,86%. Dan penyerapan anggaran pada program/kegiatan di sasaran Meningkatkan Pelayanan Manajemen Kepegawaian sebesar 94,33%.

Tabel 3.9

Anggaran dan Realisasi Belanja Program Utama dan Program Penunjang

NO	URAIAN	ANGGARAN (RP)	REALISASI	PERSENTASE
1	Program Utama IKU :	2.286.653.000 ,-	2.191.056.100	95.81 %
	➤ Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2,183,852,000,-	2.088.532.100	
	➤ Pendidikan Kedinasan	102,801,000,-	102.524.000,-	
2	Program Penunjang IKU :	1.730.121.000,-	1.663.133.800	96.12 %
	- Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.257.670.000,-	1.248.332.900	
	- Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	177.340.000,-	176.600.000	
	- Peningkatan Disiplin Aparatur	58.450.000,-	52.675.000	
	- Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	219.644.000,-	168.678.900	
	- Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan keuangan	6.566.000,-	6.474.000	
	- Perencanaan Organisasi Perangkat Daerah	10.451.000,-	10.373.000	
Jumlah Belanja Langsung		4.016.774.000-	3.854.189.900	95.95%

Penyerapan anggaran belanja langsung pada tahun 2019 sebesar 95,95% dari total anggaran yang dialokasikan. Realisasi anggaran untuk program/kegiatan utama sebesar 95,81%, sedangkan realisasi untuk program/kegiatan pendukung sebesar 96,12%.



Tabel 3.10
Analisis Efisiensi Penggunaan Anggaran Terhadap Capaian Kinerja Tahun 2019

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Capaian	% Capaian	Kriteria	Target Anggaran	Realisasi Anggaran	% Realisasi	% Efisiensi
1.	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur	57%	60.71%	106.51	Sangat Baik	102,801,000,-	102.524.000,-	99.73	0,26
2.	Meningkatnya Pelayanan Manajemen Kepegawaian	Meningkatnya Pelayanan Manajemen Kepegawaian	92%	96,95%	103,97	Sangat baik	2,183,852,000,-	2.088.532.100,-	95.63	4,36
Rata-rata Capaian					105.24	Sangat Baik	2.286.653.000,-	2.191.056.100,-	97,68	2,32

Jika dikaitkan antara kinerja pencapaian sasaran dengan penyerapan anggaran, pencapaian sasaran yang baik dan diikuti dengan penyerapan anggaran kurang dari 100% menunjukkan bahwa dana yang disediakan untuk pencapaian sasaran pembangunan tahun 2019 telah mencukupi.

Tabel diatas menunjukkan bahwa persentase rata-rata capaian kinerja sasaran sebesar 103,97% menunjukkan bahwa realisasi fisik untuk kedua indikator yaitu meningkatnya pelayanan manajemen kepegawaian dan Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur dapat terealisasi sangat baik dan melebihi target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Sedangkan serapan anggaran terkait program strategis sebesar 97,68% menunjukkan adanya efisiensi sebesar 2,32%.

Tabel 3.11
Alokasi dan Realisasi Anggaran Kegiatan Tahun 2019

PROGRAM	TARGET 2019	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN (Rp.)	REALISASI ANGGARAN (Rp.)	PERSENTASE
Pendidikan Kedinasan	6 Orang	Pendidikan Penjurusan Struktural	85.573.000	85.563.000	99,98%
	275 Orang	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon PNS Daerah	17.228.000	16.961.000	98,45%
Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	30 Orang	Penyelenggaraan Seleksi Terbuka Pejabat Tinggi Pratama	54.500.000	51.371.000	94.25 %
	350 Orang	Penyelenggaraan Pelantikan Pejabat Struktural	62.140.000	42.020.000	67.62%
	500 Orang	Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS	391.470.000	390.814.100	99.83%
	30 Orang	Penyelenggaraan Ujian Penyesuaian Ijasah	34.521.000	31.653.000	91.69%
	3500 Orang	Seleksi Penerimaan CPNS Daerah	696.208.000	657.531.800	94.44%
	1 Unit	Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	50.000.000	38.500.000	77%
	725 Jabatan	Penyusunan Instrumen Analisis Jabatan	67.444.000	64.432.000	95.53%
	275 Orang	Orientasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)	24.750.000	23.110.000	93.37%
	275 Orang	Penetapan NIP CPNSD	188.930.000	184.642.600	97.73%
	20 Orang	Penyelenggaraan Ujian Dinas PNS	28.115.000	28.031.000	99.70%
	500 Dokumen	Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian	61.845.000	61.371.800	99.23%
	40 Orang	Penyelesaian Pensiun PNS	270.719.000	270.106.300	99.77%
	10 Kasus	Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	115.845.000	107.678.000	92.95%
	100 Kartu	Penetapan Kartu Pegawai, Kartu Suami dan Kartu Istri	68.840.000	68.745.500	99.86%
	30 Orang	Penyelesaian Pencantuman Gelar bagi PNS	68.525.000	68.525.000	100%
	Pelayanan Administrasi Perakantoran	3 Jenis	Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	181.500.000	175.514.000
11 Unit		Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas / Operasional	6.000.000	3.502.000	58.36%
3 Jenis		Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	15.250.000	15.180.000	99.54%
32 Jenis		Penyediaan Alat Tulis Kantor	59.405.000	59.385.000	99.96%
10.000 Lembar		Penyediaan Barang Cetak dan Pengadaan	3.000.000	3.000.000	100%
18 Jenis		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	13.575.000	13.567.000	99.94%
3 Jenis		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	22.500.000	22.500.000	100%
13 Jenis		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	9.470.000	9.395.000	99.20%
5 Jenis		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	12.840.000	12.780.000	99.53%
24 Orang		Penyediaan Makanan dan Minuman	18.000.000	17.975.000	99.86%
20 Kali		Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar Daerah	394.350.000	394.349.900	99.99%

	30 Kali	Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Kedalam Daerah	23.200.000	22.605.000	97.43%
	31 Orang	Penyediaan Jasa Penunjang Program dan Kegiatan	435.700.000	435.700.000	100%
	6 Orang	Penyediaan Jasa Tenaga Administrasi Keuangan	62.880.000	62.880.000	100%
Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	2 Jenis	Pengadaan Mebeleur	49.260.000	49.260.000	100%
	15 Unit	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	115.080.000	114.510.000	99.50%
	3 Jenis	Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	13.000.000	12.830.000	98.69%
Peningkatan Disiplin Aparatur	50 Stel	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	58.450.000	52.675.000	90.11%
Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	7 Orang	Pendidikan dan Pelatihan Formal	150.050.000	131.601.400	87.70%
	430 Peserta	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	69.594.000	37.077.500	53.27%
Peningkatan, Pengembangan Sistem Pelaporan dan Capaian Kinerja dan Keuangan	1 Dokumen	Penyusunan Pelaporan Keuangan Semesteran	1.265.000	1.202.000	95.01%
	5 Dokumen	Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	1.772.000	1.763.000	99.49%
	1 Dokumen	Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)	3.529.000	3.509.000	99.43%
Perencanaan Organisasi Perangkat Daerah	1 Dokumen	Penyusunan Rencana Kerja (RENJA)	2.185.000	2.185.000	100%
	1 Dokumen	Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)	3.469.000	3.466.000	99.91%
	1 Dokumen	Penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)	1.328.000	1.328.000	100%
	1 Dokumen	Tersusunnya Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA)	3.469.000	3.394.000	97.83%
Jumah			4.016.774.000	3.854.189.900	95.95%

BAB IV PENUTUP

KESIMPULAN

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara Tahun Anggaran 2019 adalah untuk mewujudkan akuntabilitas kinerja kepada Pemerintah Kabupaten Buton Utara. Dengan demikian, pelaporan LAKIP ini merupakan sarana bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara untuk mengkomunikasikan dan menjawab tentang apa yang sudah dicapai dan bagaimana proses pencapaiannya berkaitan dengan wewenang yang diterima.

Berdasarkan hasil pengukuran evaluasi dan analisis akuntabilitas kinerja yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara menunjukkan bahwa Pencapaian sasaran Strategis secara keseluruhan berada pada **rata-rata persentase capaian 105,24%** dengan kriteria **Sangat Baik**.

Pencapaian kinerja tersebut telah dapat menggambarkan penyelesaian masalah yang dihadapi secara tuntas, oleh karena itu kedepan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara akan terus berupaya mengatasi kelemahan dan kekurangan sehingga dapat mempertahankan capaian target-target dan mampu mengatasi masalah-masalah administrasi kepegawaian yang terus berkembang dari waktu ke waktu.

SARAN

Pencapaian kinerja tersebut telah dapat menggambarkan penyelesaian masalah yang dihadapi secara tuntas, oleh karena itu kedepan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Utara akan terus berupaya mengatasi kelemahan dan kekurangan sehingga mampu mempertahankan target capaian dan dapat mengatasi masalah-masalah administrasi kepegawaian yang terus berkembang dari waktu ke waktu.

Berikut adalah beberapa upaya yang harus diperhatikan oleh BKPSDM untuk lebih meningkatkan pencapaian kinerjanya pada tahun-tahun mendatang :

- Perlu upaya peningkatan jumlah ASN yang mengikuti Diklat dengan mekanisme rekrutmen
- Perlu sosialisasi guna memotivasi ASN agar lebih tertib melengkapi Administrasi-Adminitration kepegawaian.