



PEMERINTAH KABUPATEN
POLEWALI MANDAR

LAKIP

BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

TAHUN 2022

BKPP KABUPATEN POLEWALI MANDAR 

bkpp.polmankab.go.id 

bkpp.polmankab.go.id 

IKHTISAR EKSEKUTIF

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

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

NO.	SASARAN STRATEGIS DAN INDIKATOR	TARGET	REALISASI	%
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah			
	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik (80%)	Sangat Rendah (60%)	75%
2.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah			
	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	A (80%)	A (81,60%)	102%
	Persentase Tertib Pengelolaan Keuangan dan Aset Perangkat Daerah	100%	100%	100%
	Indeks kepuasan pengguna pelayanan publik perangkat daerah	Sangat Baik (90%)	Sangat Baik (95,07%)	105%
Kinerja Rata-Rata				95%

Untuk pencapaian sasaran tersebut telah dialokasikan anggaran tahun 2022 sebesar **Rp. 6,899,269,970 ,-** dan terealisasi **Rp. 6,766,369,159,-** atau persentase realisasi **98%**. Capaian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2022 secara keseluruhan dapat dinyatakan **“Berhasil”** Hal ini ditunjukkan dengan Rata-rata pencapaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebesar **95%** serta capaian kinerja keuangan sebesar **98%** kondisi ini memperlihatkan bahwa Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan berhasil melakukan efisiensi penggunaan dana sebesar **3%**.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wata'alah, atas selesainya Laporan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah (LAKIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2022. Penyusunan LAKIP tahun 2020 ini merupakan wujud implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah untuk melakukan percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Bersih melayani di lingkungan Pemerintah kabupaten Polewali Mandar.

Melalui LAKIP Tahun 2022 ini, diharapkan BKPP semakin mampu mengembangkan manajemen kinerja yang berorientasi hasil sehingga target-target kinerja untuk mewujudkan tujuan dan sasaran perangkat daerah dapat dicapai lebih cepat, tepat, efektif dan efisien.

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

Terima Kasih.



Polewali, 25 Februari 2022
Kepala Badan Kepegawaian
Pendidikan dan pelatihan

ALIMUDDIN, S.Pd.M.Si

Pangkat : Pembina Utama Muda

Nip : 196904251997101001

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Kedudukan Tugas Pokok dan Fungsi.....	3
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	7
A. Rencana Stragis.....	7
B. Penetapan Kinerja Tahun 2022.....	9
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	10
A. Akuntabilitas Kinerja.....	10
B. Akuntabilitas Keuangan.....	67
BAB IV PENUTUP.....	69
LAMPIRAN	



A. LATAR BELAKANG

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

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

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

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

1. Dasar Hukum

- a. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
- c. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- d. Undang-Undang Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan Bebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme;
- e. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- f. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- g. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja;
- h. Peraturan Daerah Nomor Tahun 2019 tentang RPJMD Tahun 2020-2024 Peraturan Bupati nomor 38 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.

2. Maksud

- a. Untuk memaparkan pencapaian Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran Renstra BKPP tahun 2014-2019 yang tertuang dalam Penetapan Kinerja Kepala BKPP Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2022.
- b. Untuk menggambarkan perbandingan capaian indikator kinerja tahun-tahun sebelumnya sampai dengan tahun berjalan.
- c. Untuk menyajikan keberhasilan dan kegagalan berikut kendala dan solusi yang dilakukan pada tahun anggaran 2022.

3. Tujuan

- a. Untuk menjadi bahan evaluasi akuntabilitas kinerja bagi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta stakeholder yang membutuhkan;
- b. Untuk menjadi bahan penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja periode yang akan datang;
- c. Untuk menjadi bahan penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang; dan
- d. Untuk menjadi bahan penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

B. KEDUDUKAN, TUGAS POKOK DAN FUNGSI



Dalam rangka mewujudkan salah satu sasaran RPJMD Tahun 2019-2024 kabupaten Polewali Mandar yaitu “ **Meningkatnya kualitas dan Profesionalisme SDM aparatur yang ditandai dengan meningkatnya proporsi pemenuhan kompetensi SDM aparatur yang memenuhi standar kompetensi** “, maka Berdasarkan Peraturan Bupati Polewali Mandar Nomor 38 Tahun 2017, BKPP mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Dalam melaksanakan tugas, BKPP menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

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

I S U S T R A T E G i S

1. Profesionalitas Aparatur Sipil Negara

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

Untuk mengukur tingkat profesionalitas ASN Pemerintah kabupaten Polewali Mandar, kami menggunakan 2 komponen dasar yaitu :

a. Kualifikasi (jenjang Pendidikan)

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

b. Kompetensi (Pendidikan dan pelatihan)

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

2. Manajemen Kepegawaian Daerah

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

Untuk mengukur pelaksanaan manajemen Kepegawaian Daerah, kami menggunakan 2 indikator yaitu :

a. Persentase Tertib Administrasi Kepegawaian

BKPP berupaya agar seluruh pegawai dalam lingkup pemerintah kabupaten polewali mandar tertib administrasi kepegawaiannya. Administrasi kepegawaian dimaksud diantaranya, SK Pengangkatan, SK Jabatan, SK Fungsional, SK Pensiun dan lain sebagainya.

b. Persentase Fungsi-Fungsi Kepegawaian yang Didukung Sistem Informasi Kepegawaian Daerah

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

3. Disiplin dan Integritas Aparatur

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

a. Persentase PNS yang mematuhi peraturan disiplin PNS

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

b. Persentase pelanggaran disiplin PNS yang ditindaklanjuti.

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

4. Tata Kelola Pemerintahan

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

a. Manajemen Perkantoran

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

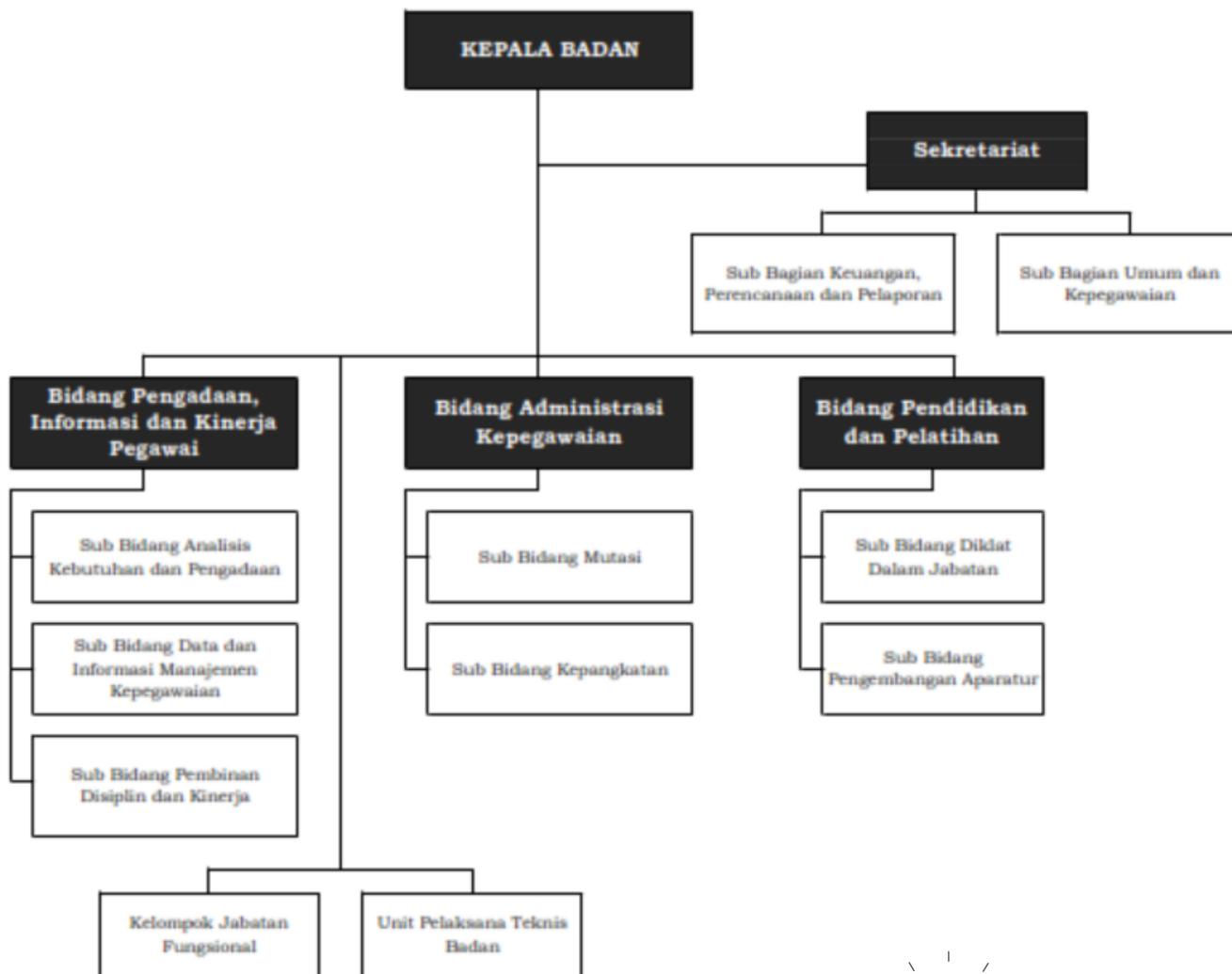
b. Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah

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

c. Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

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

Struktur Organisasi BKPP



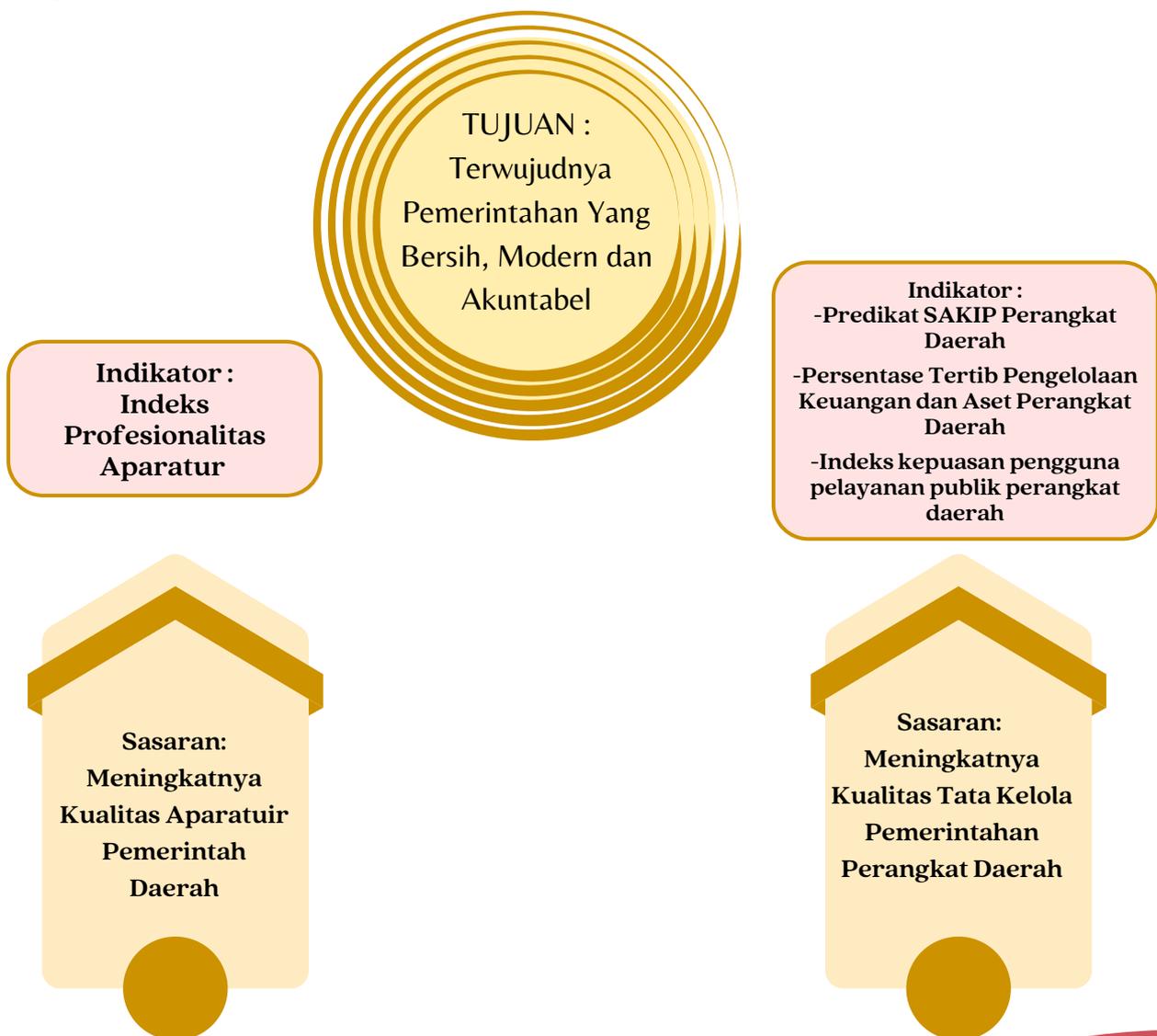
BAB II PERENCANAAN KINERJA



A. RENCANA STRATEGIS

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

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



$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$

$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$

$$IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$$

$$IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$$

$$IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i

IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

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

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

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

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

Sasaran 1 : Meningkatnya Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah

Indikator : Indeks Profesionalitas Aparatur

Sasaran 2 : Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah

Indikator : Predikat SAKIP Perangkat Daerah

Formulasi Perhitungan : Merupakan hasil penilaian LHE Inspektorat

Indikator : Persentase Tertib Pengelolaan Keuangan dan Aset Perangkat Daerah

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

Indikator : Indeks Kepuasan Pengguna Pelayanan Publik Perangkat Daerah

IKM = Jumlah Nilai Rata-Rata (NRR) tertimbang per unsur x 25

Keterangan:

U1 s.d. U9 = Unsur-Unsur pelayanan

NRR = Nilai rata-rata

IKM = Indeks Kepuasan Masyarakat

(*) = Jumlah NRR IKM tertimbang

(**) = Jumlah NRR Tertimbang x 25

NRR Per Unsur = Jumlah nilai per unsur dibagi Jumlah kuesioner yang terisi

NRR tertimbang = NRR per unsur x 0,071 per unsur

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

Mutu Pelayanan:

A : Sangat Baik (81,26-100,00)

C : Kurang (43,76-62,50)

B : Baik (62,51-81,25)

D : Tidak Baik (25,00-43,75)

B. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

Perjanjian Kinerja merupakan suatu janji hasil kerja yang akan diwujudkan oleh BKPP (Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan) dalam kurun waktu 1 (satu) tahun anggaran, berdasarkan rencana strategis, kemampuan APBD dan kemampuan sumber daya lainnya.

Tujuan dilakukannya penetapan kinerja ada 2 (dua) yaitu tujuan umum dan khusus. Tujuan umum penetapan kinerja adalah instensifikasi pencegahan korupsi, peningkatan kualitas pelayanan publik, percepatan untuk mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel. Sedangkan tujuan khusus adalah meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur sebagai wujud nyata komitmen perangkat daerah bersama jajarannya, sebagai dasar penilaian keberhasilan/ kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur, dan sebagai dasar pemberian reward atau penghargaan dan sanksi. Adapun perjanjian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2022 sebagai berikut :

Tabel II.1
Perjanjian Kinerja Kepala BKPP Tahun 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	A
		Persentase Tertib Pengelolaan Keuangan dan Aset Perangkat Daerah	100%
		Indeks Kepuasan Pengguna Pelayanan Publik Perangkat Daerah	Sangat Baik



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA DAN KEUANGAN

Akuntabilitas kinerja dimaksudkan untuk menilai, menganalisa, dan menginformasikan mengenai hasil pencapaian tujuan serta sasaran, juga untuk menjelaskan tingkat keberhasilan atau kegagalan kinerja yang dicapai instansi pemerintah dan perangkat daerah. Menilai dan menganalisis capaian kinerja sangatlah penting, untuk meyakinkan bahwa kinerja tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu menunjukkan peningkatan. Dengan demikian hasil pengukuran akan memudahkan kita untuk menilai apakah “ berhasil atau tidak”. Analisis capaian kinerja dibangun secara menyeluruh pada semua level organisasi untuk memastikan optimalnya mekanisme pengumpulan data kinerja dan sebagai bahan review perbaikan kinerja setiap levelnya pada tahun selanjutnya. Penyajian analisis akuntabilitas kinerja perangkat daerah tahun 2022, diupayakan dapat menjelaskan hal-hal sebagai berikut :

1. Capaian indikator kinerja tujuan Renstra untuk kondisi 2022;
2. Capaian indikator kinerja sasaran BKPP yang telah diperjanjikan untuk kondisi tahun 2022;
3. Perbandingan capaian indikator kinerja tahun ini dengan tahun-tahun sebelumnya;
4. Uraian tentang program-program yang mendorong pencapaian kinerja sasaran;
5. Penjelasan mengenai hambatan dan kendala yang dijumpai dalam pencapaian target dan solusi yang telah dilakukan, serta Analisis akuntabilitas keuangan tahun 2022.

A. AKUNTABILITAS KINERJA

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

SASARAN STRATEGIS 1 :
Meningkatnya Kualitas Aparatur
Pemerintah Daerah

- Indikator :
Indeks Profesionalitas Aparatur

Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

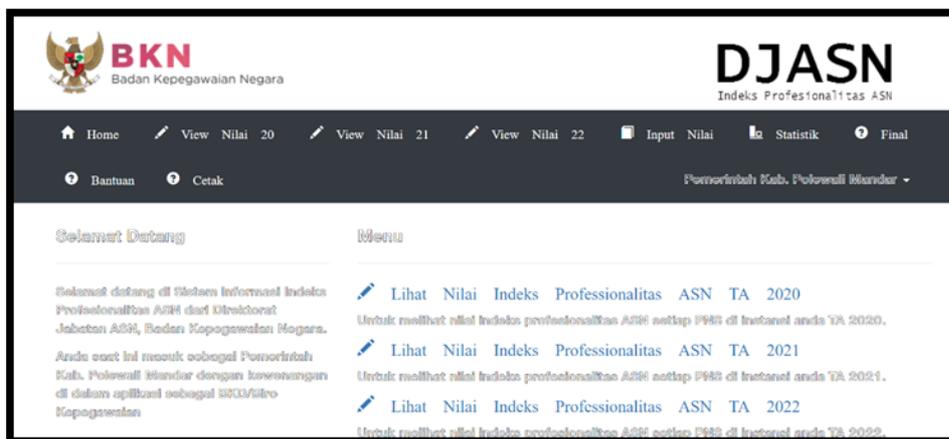
Sasaran Strategis 1 Meningkatkan kualitas Aparatur Pemerintah Daerah yang diukur dengan Indikator Kinerja Capaian indikator Indeks Profesionalitas Aparatur berada pada kategori “**Sedang**” atau tidak memenuhi target.

TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
BAIK (80%)	SANGAT RENDAH (60%)	SEDANG 75%

Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya :

- Pada Tahun 2022 ada perubahan peraturan manajemen kinerja, yaitu peralihan antara aturan kinerja PP 46 ke PP 30, kemudian berubah lagi aturan manajemen kinerja berdasarkan Permenpan 6 tahun 2022 menyebabkan para pegawai agak kesulitan dalam menyusun SKP berdasarkan aturan terbaru
- Pegawai yang menyusun Nilai SKP hanya yang akan mengajukan kenaikan pangkat.
- Aplikasi SIMPEG yang digunakan dalam penginputan nilai DP3 ke aplikasi SAPK masih dalam proses perbaikan sehingga data nilai DP3 pegawai yang ada di SIMPEG belum bisa di rekon.
- Pegawai yang telah meningkatkan kompetensinya tidak melaporkan hasilnya ke Bidang diklat di BKPP sehingga data kompetensi di SIMPEG tidak ter update.

Hasil perhitungan Indeks Profesionalitas ASN tahun 2022 diolah melalui integrasi antara Aplikasi SIMPEG Polewali Mandar dengan Aplikasi SAPK BKN yang saat ini sudah digantikan oleh aplikasi SIASN BKN. Realisasi target kinerja kegiatan sudah tercapai dengan tersedianya dokumen hasil perhitungan Indeks Profesionalitas ASN..



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

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

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2022 dengan Tahun-Tahun Sebelumnya (2019-2022)

Berikut ini disajikan perbandingan antara realisasi kinerja dan capaian kinerja Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah dengan indikator Indeks Profesionalitas Aparatur untuk tahun 2022 dengan tahun-tahun sebelumnya :

Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja			
		2019	2020	2021	2022
Meningkatnya Kualiras Aparatur Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas Aparatur	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Rendah

Berdasarkan tabel di atas, realisasi kinerja Tahun 2022 capaian kinerjanya tidak memenuhi target yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh adanya perubahan peraturan manajemen kinerja yaitu peralihan antara aturan kinerja PP 46 ke PP 30, kemudian berubah lagi aturan manajemen kinerja berdasarkan Permenpan 6 tahun 2022 sehingga berpengaruh pada indeks profesionalitas aparatur.

Perbandingan Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Target 5 Tahun Renstra

Perbandingan antara realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun 2022 sasaran strategis 1 Meningkatkan Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah dengan Target Renstra BKPP tahun 2019-2024 sebagai berikut :

Terwujudnya Pemerintah yang Bersih, Modern dan Akuntabel	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	Target Renstra					
					2019	2020	2021	2022	2023	2024
	Meningkatnya Kualiras Aparatur Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas Aparatur	Sedang	Sedang	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang

Dari tabel di atas mengenai perbandingan realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun 2022 terhadap target jangka menengah (Renstra) BKPP tahun 2019-2024 dapat dianalisa bahwa untuk sasaran 1 : Meningkatkan Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah dengan indikator kinerja Indeks Profesionalitas Aparatur, perlu ditingkatkan dan disempurnakan lagi pada target di tahun berikutnya pada Renstra BKPP Kabupaten Polewali Mandar.

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

BIDANG PENGADAAN, INFORMASI DAN KINERJA PEGAWAI

Dalam pencapaian indikator kinerja Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya Kualitas Aparatur Prmerintah Daerah dengan indikator kinerja Indeks Profesionalitas Aparatur dijalankan oleh Bidang Pengadaan, Informasi dan Kinerja dengan Jumlah Pegawai sebanyak 11 (sebelas) pegawai dengan 1 Program yang anggarannya sebesar Rp. 592.949.500,- (Lima ratus Sembilan puluh dua ribu Sembilan ratus empat puluh Sembilan ribu lima ratus rupiah).

PROGRAM DAN KEGIATAN PENDUKUNG

Upaya pencapaian target Indeks Profesionalitas Aparatur dilaksanakan melalui 2 (dua) kegiatan yang diantaranya terdapat 9 (sembilan) sub kegiatan sebagai berikut

PROGRAM , KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN PENDUKUNG CAPAIAN KINERJA SASARAN 1							
No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Capaian Program	Target	Outcame/Output	Target	Lokasi	Anggaran
1	KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik		15%	kab. Polman	592.949.500,-
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah layanan administasi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian yang terkelola sesuai standar dan prosedur	4	Polewali	490,513,400
1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah Formasi Pegawai	1 Dokumen	Polewali	36,041,600
2	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah CPNS dan PPPK yang tes pengadaan CPNS dan PPPK	171 orang	Polewali	335,396,800
3	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah Sistem informasi Kepegawaian yang dikembangkan	1 Modul	Polewali	40,075,600
4	Pengelolaan Data Kepegawaian	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah perangkat daerah yang telah optimal dalam pengelolaan data kepegawaian	1 Dokumen	Polewali	61,194,400
5	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah Data ASN yang valid dan up to date	1 Modul	Polewali	17,805,000
2	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah ASN dengan penilaian kinerja Baik	OPD	Polewali	102,436,100
1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah perangkat daerah yang telah tertib dalam penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	1800 orang	Polewali	18,846,200
2	Pengelolaan Pemberiaan Penghargaan Bagi Pegawai	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah ASN yang berprestasi yang menerima Penghargaan		Polewali	20,432,500
3	Pembinaan Disiplin ASN	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah laporan disiplin ASN	1 Dokumen	Polewali	13,426,200
4	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah kasus pelanggaran Disiplin PNS yang ditindaklanjuti	9 orang	Polewali	24,170,000
TOTAL ANGGARAN							592.949.500,-

f. Analisis Program Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Dan Kegagalan

1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis, dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN Tahun Anggaran 2022



Dasar pelaksanaan kegiatan ini adalah Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : B/1161/M.SM.01.00/2021 tanggal 27 Juli 2021 perihal Pengadaan ASN Tahun 2022. Melalui surat ini kemenpan RB meminta setiap Instansi untuk segera menyusun usulan formasi kebutuhan ASN sebagai bahan penetapan formasi yang akan dibuka pada penerimaan PPPK Tahun 2022 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar. Sebelum usulan formasi ditetapkan oleh Bupati, kegiatan ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan yang telah diatur berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara.

Adapun tahapannya sebagai berikut :

1. Penyusunan Analisis Jabatan
2. Penyusunan Analisis Beban Kerja
3. Penyusunan Peta Jabatan
4. Penyusunan Dokumen Kebutuhan Pegawai 5 Tahunan
5. Penyampaian Usul Kebutuhan Formasi PPPK ke Kemenpan RB
6. Surat Keputusan Menpan tentang Penetapan Formasi PPPK Tahun Anggaran 2022 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar

Kendala:

1. Dokumen Anjab dan ABK perlu dimutakhirkan. Dokumen ini sangat menentukan kualitas data beezetting pegawai sebagai dasar pengusulan formasi ASN sesuai dengan kondisi terkini.
2. Data pegawai yang kurang update/belum termutakhirkan, hal ini menyebabkan dokumen Peta Jabatan yang disusun belum sesuai dengan kondisi pegawai saat ini.

Solusi:

1. Melakukan Koordinasi dengan Bagian Organisasi Setda untuk penyempurnaan Anjab dan ABK sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Penguatan Kelembagaan pengolah data kepegawaian pada Perangkat Daerah serta admin Kabupaten Pengelola SIMPEG



2. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK

Dasar pelaksanaan kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK Tahun Anggaran 2022 yaitu :

1. Surat Keputusan Menpan Nomor 694 tahun 2022 tentang Penetapan Formasi PPPK Tahun Anggaran 2022 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar.
2. Permenpan RB Nomor 29 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kontrak untuk jabatan fungsional.
3. Permenpan RB Nomor 20 Tahun 2022 tentang Pengadaan PPPK Untuk jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah.
4. Kepmenpan RB Nomor 968 Tahun 2022 tentang Mekanisme Seleksi PPPK untuk Jabatan Fungsional Tenaga Kesehatan T.A 2022.
5. Kepmenpan RB Nomor 970 Tahun 2022 tentang Persyaratan Wajib Tambahan dan Sertifikasi Kompetensi sebagai Penambahan nilai Seleksi Kompetensi Tekni dalam Pengadaan PPPK jabatan Fungsional Teknis.

Adapun hasil pelaksanaan kegiatan sebagai berikut :

1. Formasi PPPK yang dibuka pada tahun 2022 berdasarkan SK Menpan RB Nomor 694 tahun 2022 yaitu :

- a. Formasi PPPK Guru sebanyak 164 orang
- b. Formasi PPPK Tenaga Kesehatan sebanyak 100 orang
- c. Formasi PPPK Teknis sebanyak 21 orang.

2. Untuk hasil seleksi sebagai berikut :

- Formasi guru sebanyak 164 orang (menggunakan mekanisme P1) namun sampai laporan ini disusun proses penetapan kelulusan peserta belum selesai. Tinggal menunggu penetapan dari Panitia Seleksi Pusat.
- Formasi Nakes yang mendaftar sebanyak 1.118 orang, yang ikut ujian/seleksi kompetensi sebanyak 1.032 orang, dan yang dinyatakan lulus seleksi sebanyak 81 orang. Sampai laporan ini disusun, proses pemberkasan untuk pengusulan NI PPPK masih sementara berjalan.
- Formasi Teknis yang mendaftar sebanyak 294 orang, jumlah formasi sebanyak 21 orang. Sampai laporan ini disusun, tahapan masih sementara berjalan dan belum ada pengumuman peserta yang lolos verifikasi administrasi.

Kendala:

1. Sistem pengadaan PPPK Tahun ini memiliki banyak perubahan regulasi sehingga kami dari Panitia Instansi masih ragu dalam pengambilan keputusan.
2. Perubahan regulasi yang sering terjadi pada saat pelaksanaan mengakibatkan proses pengadaan menjadi lambat.
3. Waktu pelaksanaan verifikasi administrasi, serta jawab sanggah yang sangat singkat menyulitkan panitia instansi untuk bekerja maksimal.

Solusi:

- 1) Sudah diusulkan kepada Panitia Pusat untuk segera menyederhanakan jenis pedoman pelaksanaan Penerimaan ASN agar Panitia Instansi tidak kesulitan dalam memahami juknis yang dikeluarkan
- 2) Sudah disampaikan pada forum FGD Panitia Penerimaan Pengadaan ASN untuk melakukan evaluasi secara menyeluruh terkait pengadaan ASN Tahun 2022

PERBANDINGAN DATA TAHUN SEBELUMNYA

Pada tahun 2021, telah dilaksanakan penyusunan dokumen analisis kebutuhan pegawai 5 (lima) tahun kedepan dengan mempertimbangkan data Budgeting Pegawai pada saat ini. Berdasarkan Surat Bupati Polewali Mandar Nomor : B-295/Bupati/800/11/2021 tanggal 30 November 2021 Hal Usul Kebutuhan Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, jumlah total usul kebutuhan Aparatur Sipil Negara sebanyak 282 (dua ratus delapan puluh dua) formasi.

Tabel III. 4 Usul Kebutuhan ASN Kab. Polewali Mandar

No.	Uraian	Jumlah Usul Formasi
1.	PPPK Tenaga Teknis	
	a. Ahli Pertama – Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa	3
	Pemula – Penguji Kendaraan Bermotor	1
2	PPPK Tenaga Kesehatan	
	Ahli Pertama – Dokter	2
	Ahli Pertama – Apoteker	13
	Ahli Pertama – Nutrisionis	3
	Ahli Pertama – Sanitarian	3
	Pelaksana/Terampil – Bidan	10
	Pelaksana/Terampil – Perawat	30

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

CPNS 48 Formasi	PPPK Tenaga Kesehatan dan Penyuluh Pertanian 63 Formasi	PPPK Guru 96 Formasi
--------------------	--	-------------------------



3. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

No	Layanan Kepegawaian	Status Pengadaan	Proses Baku	Status Kepegawaian
1	Layanan Perbaikan Data	Ujra	Ujra	aktif
2	Layanan Absensi/Presensi	Ujra	Ujra	aktif
3	Pengembangan SK CPNS	Ujra	Ujra	aktif
4	Layanan Kartu Pegawai	Ujra	Ujra	aktif
5	Layanan KARTU KEMERU	Ujra	Ujra	aktif
6	Layanan Koneksi Pegawai	Ujra	Ujra	aktif
7	Urai Staf Lulusan	Ujra	Ujra	aktif
8	Tidak Pernah Datang/Mulanya Diagnis	Ujra	Ujra	aktif
9	Layanan LAMPA/SLAMPA	Ujra	Ujra	aktif
10	Layanan Jabatan/Kepangkatan	Ujra	Ujra	aktif
11	Layanan Pengabdian/Asesor CPNS	Ujra	Ujra	aktif
12	Layanan Pengabdian Jabatan/Asesor CPNS	Ujra	Ujra	aktif
13	Layanan KEMERU	Ujra	Ujra	aktif
14	Layanan Persepsi	Ujra	Ujra	aktif
15	Layanan Pengabdian/Asesor	Ujra	Ujra	aktif
16	Layanan Urair/Slas	Ujra	Ujra	aktif
17	Layanan Tugast/Asesor/Slas/Asesor	Ujra	Ujra	aktif
18	Layanan Tugast/Asesor/Slas/Asesor	Ujra	Ujra	aktif
19	Layanan Tugast/Asesor/Slas/Asesor	Ujra	Ujra	aktif
20	Layanan Urair/Slas	Ujra	Ujra	aktif
21	Pengabdian/Asesor	Ujra	Ujra	aktif
22	Pengabdian/Asesor	Ujra	Ujra	aktif



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

Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada tahun 2022 berfokus pada pengembangan Aplikasi SIMPEG terintegrasi. Pengembangan yang dilakukan salah satunya adalah penyiapan menu layanan administrasi online bagi Pegawai. Hasil yang diharapkan dari kegiatan ini adalah :

1. Tersedianya aplikasi SIMPEG yang memenuhi standar NSPK
2. Memberikan kemudahan bagi pihak manapun yang membutuhkan informasi terkini terkait data kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar
3. Memberikan kemudahan bagi pegawai untuk mendapatkan layanan administrasi kepegawaian secara online atau paperless.

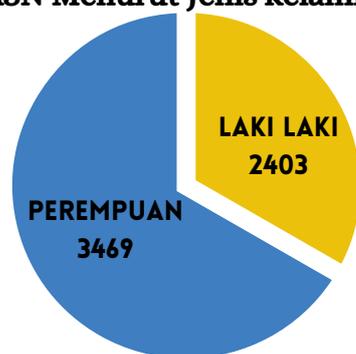
Kendala:

1. Aturan kepegawaian yang begitu dinamis mengharuskan pengembang aplikasi ini setiap saat melakukan penyesuaian kembali antara sistem dengan regulasi terbaru.
2. Data base kepegawaian yang belum dimutakhirkan, masih terdapat anomali data pegawai yang perlu perbaikan

Solusi:

1. Perekrutan tenaga Pranata Komputer, dan Tahun 2023 sudah dibuka formasi untuk pengadaan PPPK
2. Penyusunan Regulasi Pengelolaan Data Kepegawaian serta Penguatan kelembagaan pengelola data kepegawaian

Jumlah ASN Menurut Jenis kelamin Tahun 2022



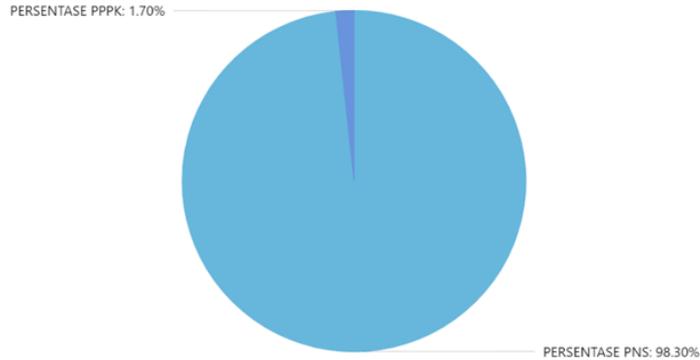
**TOTAL ASN:
5872**

DAFTAR JUMLAH PEGAWAI PER GOLONGAN DAN PER JABATAN TAHUN ANGGARAN 2022

GOLONGAN/RUANG	ESELON					NON ESELON		JUMLAH
	I	II	III	IV	V	TENAGA FUNGSIONAL	STAF	
Golongan IV/e	0	0	0	0	0	0	0	0
Golongan IV/d	0	1	0	0	0	1	0	2
Golongan IV/c	0	23	1	0	0	16	0	40
Golongan IV/b	0	4	20	0	0	648	4	676
Golongan IV/a	0	2	84	13	0	592	13	704
JUMLAH GOLONGAN IV	0	30	105	13	0	1257	17	1422
Golongan III/e	0	0	0	0	0	0	0	0
Golongan III/d	0	0	44	137	0	687	98	966
Golongan III/c	0	0	6	124	0	564	178	872
Golongan III/b	0	0	0	67	0	498	399	964
Golongan III/a	0	0	0	16	0	145	723	884
JUMLAH GOLONGAN III	0	0	50	344	0	1894	1398	3686
Golongan II/e	0	0	0	0	0	0	0	0
Golongan II/d	0	0	0	0	0	161	148	309
Golongan II/c	0	0	0	0	0	116	135	251
Golongan II/b	0	0	0	0	0	12	129	141
Golongan II/a	0	0	0	0	0	2	49	51
JUMLAH GOLONGAN II	0	0	0	0	0	291	461	752
Golongan I/e	0	0	0	0	0	0	0	0
Golongan I/d	0	0	0	0	0	0	4	4
Golongan I/c	0	0	0	0	0	0	5	5
Golongan I/b	0	0	0	0	0	0	1	1
Golongan I/a	0	0	0	0	0	0	2	2
JUMLAH GOLONGAN I	0	0	0	0	0	0	12	12
TOTAL	0	30	155	357	0	3442	1888	5872

Perbandingan Data Tahun Sebelumnya

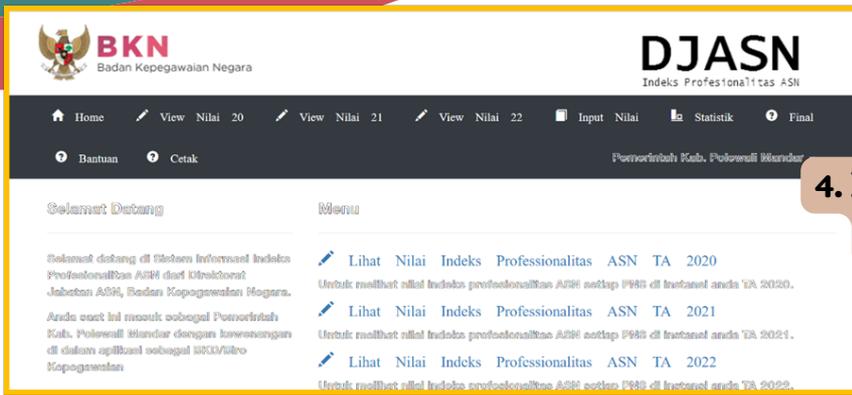
SIMPEG INTEGRASI KABUPATEN POLEWALI MANDAR GRAFIK PEGAWAI NEGERI BERDASARKAN TOTAL ASN



**Jumlah ASN
Tahun 2021**

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





4. Pengelolaan Data Kepegawaian

Output dari kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian berupa hasil pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur. Pengukuran Indeks dimaksud dilaksanakan berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Kriteria Pengukuran Tingkat Profesionalitas ASN terdiri atas :

1. Kualifikasi Pendidikan
2. Kompetensi (Pemenuhan Diklat Sesuai Tupoksi)
3. Kinerja
4. Disiplin

Kategori Tingkat Profesionalitas ASN yaitu :

1. Sangat Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 91-100;
2. Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 81-90
3. Rendah yang memiliki rentang nilai antara 61-70; dan
4. Sangat Rendah yang memiliki rentang nilai 60 ke bawah

Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menggunakan rumus sebagai berikut:

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$

$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$

$$IP_2 = W_{2k} * R_{2k}$$

$$IP_3 = W_{3l} * R_{3l}$$

$$IP_4 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i

IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

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

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

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

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

Hasil perhitungan Indeks Profesionalitas ASN tahun 2022 diolah melalui integrasi antara Aplikasi SIMPEG Polewali Mandar dengan Aplikasi SAPK BKN yang saat ini sudah digantikan oleh aplikasi SIASN BKN. Realisasi target kinerja kegiatan sudah tercapai dengan tersedianya dokumen hasil perhitungan Indeks Profesionalitas ASN.

Hasil perhitungan Indeks Profesionalitas ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI

Show entries Search:

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
Keseluruhan	5406	13.81	8.79	5.73	4.95	33.28

Showing 1 to 1 of 1 entries Previous **1** Next

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI PER JENIS KELAMIN

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
Laki-Laki	2233	13.77	7.15	6.25	4.95	32.11
Perempuan	3173	13.83	9.95	5.37	4.95	34.1

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI PER JENIS JABATAN

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
Jabatan Struktural	539	16.42	2.3	8.56	4.97	32.26
Jabatan Fungsional	3386	14.19	13.67	4.8	4.96	37.63
Pelaksana	1481	11.98	0	6.82	4.9	23.71

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI PER JENJANG JABATAN

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
JABATAN PIMPINAN TINGGI UTAMA	0	0	0	0	0	0
JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA	0	0	0	0	0	0
JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA	29	18.83	6.72	5.24	4.9	36.69
JABATAN ADMINISTRATOR	151	18.28	4.54	6.44	4.98	34.21
JABATAN PENGAWAS	357	15.38	1.01	9.78	4.98	31.14
JABATAN FUNGSIONAL AHLI UTAMA	32	11.09	14.08	0.81	4.91	30.88
JABATAN FUNGSIONAL AHLI MADYA	1283	14.72	14.37	3.25	4.99	37.33
JABATAN FUNGSIONAL AHLI MUDA	1178	15.25	13.1	7.22	4.98	40.53
JABATAN FUNGSIONAL AHLI PERTAMA	389	14.27	13.77	4.43	4.98	37.44
JABATAN FUNGSIONAL PENYELIA	134	11.27	12.2	5.37	4.89	33.73
JABATAN FUNGSIONAL MAHIR	140	11.57	12.75	4.51	4.76	33.59
JABATAN FUNGSIONAL TERAMPIL	245	9.84	13.98	2.17	4.95	30.92
JABATAN FUNGSIONAL PEMULA	3	8.33	15	8.33	5	36.67
JABATAN PELAKSANA	1481	11.98	0	6.82	4.9	23.71

NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI PER TINGKAT PENDIDIKAN

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
S3	2	25	7.5	15	5	52.5
S2	547	20	6.71	7.65	4.99	39.35
S1/D4/Sederajat	3719	15	9.55	5.99	4.98	35.51
D3/Sederajat	449	10	11.89	3.56	4.88	30.11
D1/D2/SMA/SMK/Sederajat	672	5	4.6	4.15	4.81	18.56
SD/SMP/Sederajat	17	1	0			12.76

Sumber: <https://ip-jasn.bkn.go.id/>

Indeks Profesionalitas Instansi Kabupaten Polewali Mandar mendapatkan nilai 33,28 kategori sangat rendah. Hal ini disebabkan oleh beberapa factor, diantaranya :

1. Pada Tahun 2022 ada perubahan peraturan manajemen kinerja, yaitu peralihan antara aturan kinerja PP 46 ke PP 30, kemudian berubah lagi aturan manajemen kinerja berdasarkan Permenpan 6 tahun 2022 menyebabkan para pegawai agak kesulitan dalam menyusun SKP berdasarkan aturan terbaru
2. Pegawai yang menyusun Nilai SKP hanya yang akan mengajukan kenaikan pangkat
3. Aplikasi SIMPEG yang digunakan dalam penginputan nilai DP3 ke aplikasi SAPK masih dalam proses perbaikan sehingga data nilai DP3 pegawai yang ada di SIMPEG belum bisa di rekon.
4. Pegawai yang telah meningkatkan kompetensinya tidak melaporkan hasilnya ke Bidang diklat di BKPP sehingga data kompetensi di SIMPEG tidak ter update.



Kegiatan ini dimaksudkan untuk melakukan monitoring dan pemutakhiran terhadap data pegawai berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 20 Tahun 2008 yang meliputi :

1. Data Riwayat mutasi keluarga meliputi : Perkawinan/perceraian, Istri/suami dan anak.
2. Data Riwayat pengalaman jabatan meliputi : Pengangkatan, Pemindehan, dan Pemberhentian
3. Data Riwayat Pendidikan;
4. Data Riwayat diklat dan kursus;
5. Data Riwayat kepangkatan;
6. Data Riwayat penghargaan;
7. Data hukuman disiplin;
8. Data pindah instansi;
9. Data pindah unit kerja; dan
10. Data pindah wilayah kerja.

Untuk memudahkan dalam pelaksanaan pemutakhiran data pegawai, Aplikasi SIMPEG telah dilengkapi dengan menu layanan perbaikan data, sehingga setiap pegawai yang berubah datanya atau salah data kepegawaiannya data mengajukan permintaan perbaikan data melalui SIMPEG secara online. Jumlah pengajuan layanan perbaikan data melalui SIMPEG pada tahun 2022 sebanyak 165 usulan.

Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan monitoring dan pemutakhiran data pegawai sebagai berikut :

1. Kurangnya koordinasi antar bidang dalam pelaksanaan mutasi data pegawai.
2. Kurangnya respon dari pengelola data pegawai di Perangkat Daerah dalam melaporkan mutasi data kepegawaiannya.

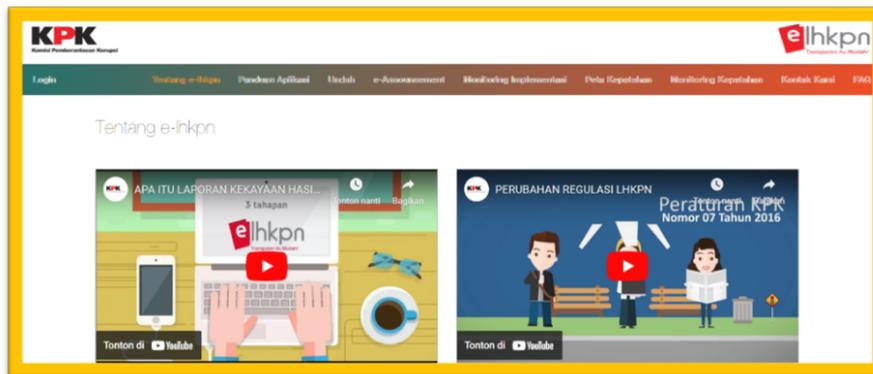
Solusi:

1. Pembentukan Tim Pengelola Pemutakhiran data yang bertanggungjawab langsung ke Kepala Badan.
2. Penyusunan Regulasi Pengelolaan SIMPEG.
3. Pemutakhiran data pegawai pada perangkat daerah

7. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Kegiatan ini bertujuan untuk melakukan fasilitasi dan koordinasi dalam rangka pelaporan harta kekayaan pejabat baik wajib lapor LHKPN maupun untuk wajib LHKASN. Adapun tahapan dari kegiatan ini sebagai berikut :

1. Pembentukan Tim Pengelola LHKPN berdasarkan SK Bupati Nomor 1000 Tahun 2022
2. Penyampaian jadwal pelaporan LHKPN dan LHKASN tahun 2022, sesuai surat
3. Monitoring pelaporan LHKPN dan LHKASN
4. Koordinasi dan konsultasi terkait perubahan data wajib lapor LHKPN dan LHKASN
5. Pemutakhiran data wajib lapor untuk tahun 2023, sesuai permintaan surat Sekretaris Daerah Nomor B.2002/Setda/BKPP/11/2022



Adapun laporan pelaksanaan pelaporan LHKPN dan LHKASN di lingkungan Pemerintah kabupaten Polewali Mandar Tahun 2022 sebagai berikut :

1. Wajib Lapor LHKPN Eksekutif sebanyak 81 orang, persentase pelaporan 100 %
2. Wajib Lapor LHKPN Legislatif sebanyak 45 orang, persentase pelaporan 100%
3. Wajib lapor BUMD untuk tahun 2022 belum diharuskan melapor, tapi telah dilakukan pemutakhiran data, sehingga untuk tahun 2023 sudah dibuatkan akun dengan jumlah wajib lapor sebanyak 3 (tiga) orang.
4. Untuk pelaporan LHKASN tahun 2022 tidak dapat dilaksanakan disebabkan aplikasi SIHARKA kemenpan mengalami perbaikan (Maintenance). ASN yang merupakan wajib lapor LHKASN adalah ASN di luar Wajib LHKPN.

Kendala yang dirasakan dalam pelaksanaan fasilitasi pelaporan LHKPN dan LHKASN

1. Berdasarkan hasil konsultasi tim pengelola LHKPN ke KPK, perlu dipertimbangkan kembali untuk admin instansi seharusnya dikelola oleh Inspektorat selaku penanggung jawab dan pengawas pelaporan LHKPN dan LHKASN pegawai.
2. Aplikasi LHKPN yang agak lambat di akses.
3. Tingkat kepedulian wajib lapor untuk melaporkan secara tepat waktu sangat rendah.
4. Pengelola pelaporan LHKPN dan LHKASN saat ini tidak punya kewenangan atau tidak memiliki kompetensi khusus untuk melakukan verifikasi isi laporan LHKPN dan LHKASN.
5. Sebagian besar user (wajib lapor) sering lupa kata sandi dan password sehingga admin instansi sering melakukan reset password

8. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai

Kegiatan ini dilaksanakan untuk memfasilitasi pengusulan pegawai yang berhak mendapatkan penghargaan Satyalancana Karya Satya untuk masa pengabdian 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun dengan ketentuan usulan sebagai berikut :

1. Periode usulan Satyalancana Karya Satya dilaksanakan untuk 2 periode yaitu Agustus dan November.
2. Usulan Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya yang penyematannya dalam rangka HUT Kemerdekaan RI dikirimkan paling lambat tanggal 15 September tahun sebelumnya.
3. Usulan tanda kehormatan Satyalancana Karya Satya yang penyematannya dalam rangka HUT KORPRI dikirimkan paling lambat tanggal 15 Januari tahun berjalan.



Adapun tahapan kegiatan pengusulan pada tahun 2022 sebagai berikut :

1. Permintaan usulan penerima satyalancana kepada seluruh perangkat daerah dalam lingkup Pemerintah kabupaten Polewali Mandar melalui surat
2. Verifikasi data usulan yang masuk berdasarkan persyaratan yang telah ditentukan
3. Penginputan data usulan pada aplikasi SIOLA kementerian dalam negeri.
4. Pengiriman usulan penerima satya lancana ke Kementerian Dalam Negeri melalui aplikasi SIOLA.

Data hasil pengusulan untuk periode November 2022 sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai yang diusulkan sebanyak 131 orang dengan rincian sebagai berikut :
2. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya XXX Tahun 22 orang
3. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya XX Tahun 2 orang
4. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya X Tahun 107 orang
5. Jumlah penerima satyalancana karya satya yang disetujui oleh kemendagri dan di terima pada bulan November 2022 sebanyak 56 orang

Data hasil pengusulan untuk periode Agustus 2023 dikirim pada tanggal 19 Mei 2022 sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai yang diusulkan sebanyak 232 orang dengan rincian sebagai berikut :
 - a. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya XXX Tahun 36 orang
 - b. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya XX Tahun 32 orang
 - c. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya X Tahun 164 orang
2. Jumlah penerima satyalancana karya satya yang disetujui oleh kemendagri akan diumumkan pada bulan Agustus Tahun 2023

Data hasil pengusulan untuk periode November 2023 dikirim pada tanggal 19 Januari 2023 sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai yang diusulkan sebanyak 224 orang dengan rincian sebagai berikut :
 - a. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya XXX Tahun 46 orang
 - b. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya XX Tahun 50 orang
 - c. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya X Tahun 128 orang
2. Jumlah penerima satyalancana karya satya yang disetujui oleh kemendagri akan diumumkan pada bulan November Tahun 2023.

Kendala yang dihadapi untuk pengusulan SLKS setiap periodenya adalah sebagian besar usulan penerima SLKS TMS karena salah menuliskan nama jabatan dan unit organisasinya.

Solusi: Sosialisasi tata cara pengusulan SLKS bagi pengelola Kepegawaian

PERBANDINGAN DATA TAHUN SEBELUMNYA

PEMBERIAN PENGHARGAAN BAGI PEGAWAI Tahun 2021

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

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

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



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



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

9. Pembinaan Disiplin ASN



Disiplin ASN adalah kesanggupan ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Salah satu kewajiban ASN dalam melaksanakan tugas sehari-harinya adalah masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, ASN yang tidak masuk kerja dan tidak mentaati ketentuan jam kerja dapat dikenakan sanksi disiplin yang terdiri atas :

- a. Sanksi Disiplin Ringan
- b. Sanksi Disiplin Sedang; dan
- c. Sanksi Disiplin Berat

Berdasarkan Peraturan Bupati Polewali Mandar Nomor 23 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Tahun 2022 dalam Pasal 13 dijelaskan bahwa Pembayaran TPP setiap bulan dinilai berdasarkan produktivitas kerja dan disiplin kerja.

Dalam rangka pembinaan disiplin ASN pada tahun 2022, tahapan kegiatan yang telah dilaksanakan diantaranya :

- a. Sosialisasi. Pelaksanaan Sosialisasi ini dalam rangka memperkenalkan kepada seluruh pejabat pengelola kepegawaian Perangkat Daerah tentang :
 - 1) Aplikasi Absensi Online yang akan digunakan.
 - 2) Sosialisasi terkait Perbup 28 Tahun 2022 terkait tata cara perhitungan TPP berdasarkan tingkat kehadiran.
 - 3) Sosialisasi PP 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang pelaksanaannya bekerjasama dengan BKN Kanreg IV Makassar
- b. Verifikasi hasil rekap kehadiran Perangkat Daerah.

Pada tahapan ini, seluruh perangkat daerah melaporkan hasil rekapitulasi ketaatan jam kerja pegawai setiap bulan, kemudian diverifikasi untuk selanjutnya diserahkan ke Badan Keuangan guna pencairan TPP pegawai.
- c. Penyusunan Laporan Ketaatan Jam Kerja Perangkat Daerah
BKPP sebagai admin Aplikasi Absensi Online akan melakukan rekapitulasi kehadiran pegawai pada setiap Perangkat Daerah sebagai bahan laporan dan bahan pertimbangan Tim Penilai Kinerja dalam pemberian penghargaan atau sanksi bagi Pegawai yang melanggar ketaatan jam kerja.

Data yang ditampilkan pada tabel di atas merupakan hasil rekapitulasi ketaatan jam kerja pegawai berdasarkan absensi online Perangkat Daerah selama bulan Agustus sampai dengan Desember Tahun 2022. Rekapitulasi dimulai pada bulan Agustus karena Absensi Online Efektif berlaku pada bulan Agustus Tahun 2022. Berikut disampaikan hasil analisis data :

- Persentase ketaatan jam kerja perangkat daerah pada tahun 2022 paling tinggi yaitu sebesar 73% dari Kecamatan Luyo sedangkan yang paling rendah sebesar 17% dari Inspektorat Daerah.
- Untuk Dinas Kesehatan dan RSUD Hj Andi Depu pelaksanaan absensi online belum bisa dimaksimalkan karena masih terdapat kendala pada saat penarikan data.
- Untuk BKPP sendiri menunjukkan tren kenaikan ketaatan jam kerja setiap bulannya tetapi persentase ketaatan jam kerja pegawai paling tinggi hanya sebesar 61%

Kendala yang dihadapi dalam melaksanakan Pembinaan Disiplin ASN sebagai berikut :

- a. ASN belum terbiasa menggunakan Aplikasi Absensi Online sehingga sering lupa absen
- b. Aplikasi yang digunakan belum sempurna dan masih butuh pengembangan dalam hal :
 - > Penarikan data hasil absensi pegawai
 - > Penyesuaian Pola Jam kerja pada Dinas Kesehatan, Rumah Sakit, Dinas Pendidikan, Satpol PP, dan Dinas Pertanian
 - > Pelaporan Pegawai yang sementara tugas luar pada jam kerja.

Solusi:

1. Koordinasi dengan Dinas Kominfo terkait penyediaan jaringan internet pada wilayah kecamatan yang memiliki kendala jaringan.
2. Pengembangan Aplikasi Absensi Online; atau
3. Mengajukan ke BKN untuk menggunakan Absensi Nasional.

**REKAPITULASI PERSENTASE KEHADIRAN
TAHUN 2022**

No	Nama SKPD	Bulan					PERSENTASE TAHUN 2022
		Aug-22	Sep-22	Oct-22	Nov-22	Dec-22	
1	Dinas Sosial	86%	64%	15%	72%	72%	62%
2	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	63%	61%	61%	63%	63%	62%
3	Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	55%	58%	54%	53%	53%	55%
4	KECAMATAN BALANIPA	65%	58%	23%	18%	53%	43%
5	Dinas Pemuda, Olah Raga dan Pariwisata	69%	60%	18%	11%	11%	34%
6	KECAMATAN TAPANGO	57%	56%	57%	61%	61%	58%
7	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	37%	56%	57%	61%	61%	54%
8	KECAMATAN TINAMBUNG	76%	81%	86%	12%	12%	53%
9	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	65%	59%	66%	68%	68%	65%
10	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	68%	77%	66%	8%	8%	45%
11	KECAMATAN WONOMULYO	37%	77%	66%	18%	18%	43%
12	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	56%	60%	66%	18%	18%	43%
13	Badan Keuangan	59%	0%	31%	18%	18%	25%
14	Badan Pendapatan	0%	60%	15%	14%	14%	21%
15	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	65%	60%	20%	19%	19%	37%
16	Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral	47%	60%	18%	19%	19%	33%
17	KECAMATAN LUYO	81%	82%	20%	92%	92%	73%
18	KECAMATAN MAPILLI	57%	64%	62%	0%	0%	37%
19	KECAMATAN CAMPALAGIAN	35%	43%	18%	0%	16%	22%
20	Dinas Perumahan, Permukiman dan Pertanahan	64%	70%	18%	0%	16%	33%
21	Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian	70%	68%	0%	0%	0%	28%
22	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	58%	68%	0%	0%	16%	28%
23	Badan Penelitian, Pengembangan dan Perencanaan Pembangunan D	67%	68%	0%	0%	22%	31%
24	Rumah Sakit Umum Daerah Polewali	4%	68%	0%	8%	8%	18%
25	Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi	74%	63%	26%	8%	8%	36%
26	Satuan Polisi Pamong Praja	61%	3%	23%	8%	8%	21%
27	KECAMATAN MATANGGA	41%	41%	14%	8%	8%	22%
28	Dinas Kelautan dan Perikanan	83%	88%	12%	14%	8%	41%
29	KECAMATAN ALU	62%	56%	12%	9%	8%	29%
30	KECAMATAN ANREAPI	62%	69%	24%	19%	20%	39%
31	KECAMATAN MATAKALI	82%	69%	15%	10%	10%	37%
32	KECAMATAN BINJUANG	70%	69%	77%	10%	10%	47%
33	Dinas Perhubungan	56%	67%	16%	15%	15%	34%
34	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	77%	72%	20%	15%	15%	40%
35	Sekretariat Daerah	54%	54%	20%	15%	15%	32%
36	Inspektorat Daerah	2%	54%	20%	5%	5%	17%
37	Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan	66%	72%	23%	5%	5%	34%
38	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	81%	72%	23%	5%	0%	36%
39	KECAMATAN POLEWALI	74%	72%	23%	5%	16%	38%
40	Dinas Kesehatan	15%	72%	23%	5%	2%	23%
41	KECAMATAN TUTAR	71%	72%	10%	18%	19%	38%
42	Rumah Sakit Umum Daerah Wonomulyo	57%	62%	28%	26%	26%	40%
43	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	62%	71%	14%	11%	11%	34%
44	Dinas Pertanian dan Pangan	69%	67%	25%	23%	22%	41%
45	KECAMATAN LIMBORO	69%	76%	11%	9%	9%	35%



10. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

Kegiatan ini dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, kemudian telah diatur lebih rinci lagi dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan PP 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Perka BKN mengatur tentang tata cara penjatuhan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Sepanjang tahun 2022, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan telah menerima beberapa aduan yang telah di tindaklanjuti dan adapula yang sementara berproses.

Jumlah total pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti sebanyak 29 kasus dengan rincian:

1. Penjatuhan sanksi penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun, karena pelanggaran administrasi melaksanakan kuliah tanpa izin belajar/tugas belajar sebanyak 21 (dua puluh satu) orang
2. Pemberhentian Sementara dari jabatan sebanyak 3 (tiga) orang
3. Pemberhentian dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil sebanyak 1 (satu) orang.
4. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil sebanyak 1 (satu) orang karena tidak pernah melapor dan melaksanakan tugas sejak diangkat menjadi CPNS
5. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil sebanyak 1 (satu) orang karena melakukan tindak pidana narkoba
6. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil karena melakukan tindak pidana kejahatan atau tindakan pidana yang ada hubungannya dengan jabatan sebanyak 2 (dua) orang

Kendala:

1. Tidak ada informasi dari pihak yang berwajib apabila telah dilakukan proses penindakan hukum bagi pegawai yang dianggap melakukan pelanggaran hukum atau tindak pidana sehingga, proses tindak lanjut penjatuhan hukuman disiplin dari PPK terkesan lambat dalam penanganannya.
2. Perangkat daerah masih belum memahami tahapan penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai sehingga, pegawai yang dianggap melakukan pelanggaran disiplin terkesan dibiarkan saja tanpa ada tindak lanjut.

Solusi:

1. Meningkatkan koordinasi dengan pihak kejaksaan dan kepolisian terkait penanganan Pegawai yang tersangkut kasus tindak pidana.
2. Sosialisasi PP 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
3. Pemanfaatan Aplikasi IDIS terkait penanganan pelanggaran disiplin pegawai dari BKN

PERBANDINGAN DATA TAHUN SEBELUMNYA

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

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

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Dalam pencapaian indikator kinerja Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya kualitas Aparatur Pemerintah Daerah didukung oleh Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan sasaran kinerja : Meningkatnya kesesuaian Kompetensi jabatan dengan Indikator Kinerja Persentase aparatur yang memenuhi kualifikasi pendidikan dan Diklat yang dibutuhkan yang dijalankan oleh Bidang Pendidikan dan Pelatihan dengan Jumlah Pegawai sebanyak 8 (delapan) pegawai dengan menggunakan anggaran Program Peningkatan Kompetensi Aparatur yang awal sebesar **Rp. 815.708.700,-**

PROGRAM DAN KEGIATAN PENDUKUNG

Tabel III.7 Program , Kegiatan Dan Sub Kegiatan Pendukung Capaian Kinerja Sasaran 1

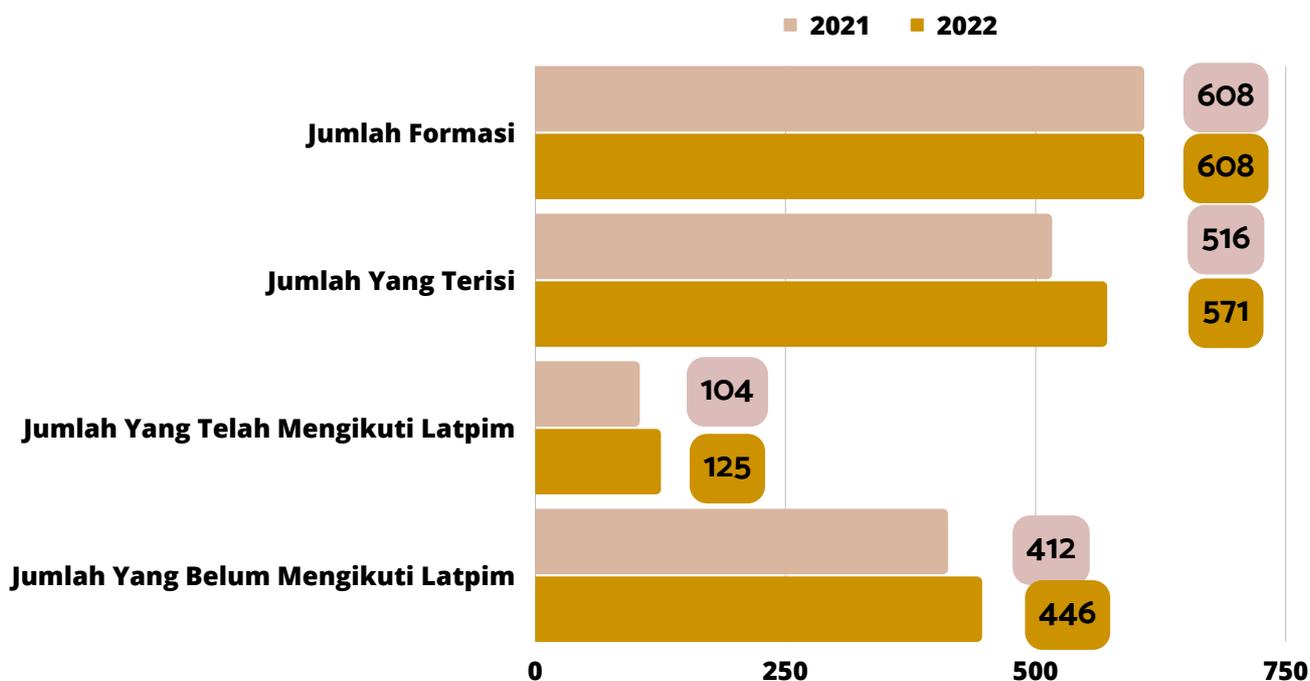
NO	Program/Kegiatan	Capaian Program	Target	Outcomes/Output	Target	Lokasi	Anggaran
I	Program Pengembangan Sumber Daya manusia	Persentase ASN yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan	25	-		Kab. Polman	1,405,667,900
1	Kegiatan Pengembangan Kompotensi Tekhnis	Persentase ASN yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan	25	Persentase ASN yang dikembangkan kompetensi Teknisnya	10 Persen	Polewali	75,000,000
1	Pnyelenggaraan Pengembangan Kompotensi Tekhnis umum, inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara konkuren, Perangkat daerah Penunjang dan urusan Pemerintahan umum	Persentase ASN yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan	25	Jumlah ASN yang Menyelesaikan diklat teknis	40 Orang	Polewali	75,000,000

NO	Program/Kegiatan	Capaian Program	Target	Outcomes/Output	Target	Lokasi	Anggaran
2	Kegiatan Sertifikasi, kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan	25	Persentase ASN yang telah mengikuti Diklat Dalam jabatan	3 Persen	Polewali	1,382,368,200
1	Sub Kegiatan Penyusunan kebijakan Tekhnis dan Rencana Sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, Tenaga pengembang kompetensi sumber belajar, kerjasama, pengembangan kompetensi pimpinan Daerah, jabatan pimpinan Tinggi, kepemimpinan dan prajabatan, serta jabatan fungsional	Persentase ASN yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan	25	Jumlah dokumen Rencana pengembangan kompetensi	1 Dokumen	Polewali	30,117,000
2	Penyelenggara Pengembangan kompetensi bagi pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Persentase ASN yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan	25	Jumlah ASN yang mengikuti Diklatpim dan Diklat Fungsional	8 Orang		191,313,700
3	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan	Persentase ASN yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan		Jumlah ASN yang mengikuti Latsar	47 orang		519.278.000
TOTAL ANGGARAN							815,708,700

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

1. Sertifikasi, kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Grafik LATPIM Tahun 2021 dan 2022
Data kompetensi Berdasarkan Data LATPIM



Dari grafik diatas dapat dijelaskan bawa LATPIM di Tahun 2022 pejabat suktural terdiri dari Pim II,III dan IV yang sudah sebnayak 125 orang dari total jabatan suktural yang tersi sebanyak 571 ASN sehingga realisasi kinerja persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi dalam jabatan sekitar 21,89% dari target 25 %

Sedangkan ditahun 2021 pejabat suktural yang terdiri dari LATPIM II,III dan IV yang sudah sebanyak 104 dari total jabatan suktural yang tersi sebanyak 516 ASN sehingga realisasi kinerja persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi dalam jabatan sekitar 20,16 % perbandinag dari tahun 2021 dan Tahun 2022 data ini berpengaruh oleh adanya Jabatan Fungsional penyeteraan (dari suktural eselon IV ke jabatan Fungsional)

Berdasarkan Grafik diatas, Realisasi Kinerja tahun 2022 realisasi capaian kinerja meningkat dari dari tahun sebelumnya dikarenakan beberapa PNS telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan, baik dari Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas serta mengikuti Bimbingan Teknis baik yang diselenggarakan oleh Lembaga Administrasi Negara Makassar dan Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Dalam Negeri Makassar.

Penjelasan Realisasi Target Kegiatan

Untuk realisasi kegiatan mencapai 100%, yaitu sebanyak 16 orang pejabat struktural telah mengikuti diklatpim sesuai dengan jabatannya. 4 diantaranya dari OPD BKPP dan 12 orang dari beberapa OPD yang mengikut sertakan pejabat Sukturalnya untuk mengikuti Diklat PIM II, III dan IV bersumber dari anggaran masing-masing OPD Berdasarkan data grafik diatas, pada tahun 2022 pejabat struktural yang telah mengikuti diklatpim sebanyak 150, sehingga total pejabat struktural yang telah mengikuti diklatpim per 31 Desember 2022 sebanyak 150 orang dari total 571 jabatan struktural yang terisi persentase sekitar 21,89%

KEBERHASILAN/KENDALA SERTA SOLUSI YANG DILAKUKAN

KEBERHASILAN

Pengembangan SDM BKPP telah memfasilitasi pelaksanaannya ke opd dengan semaksimal sehingga Diklatpim tahun 2022 terrealisasi kinerja sebanyak 16 orang

KENDALA

Sampai laporan ini disusun, jumlah pejabat yang belum melaksanakan Diklat Kepemimpinan baik itu Administrator maupun Pengawas sebanyak 446 orang, hal ini sangat mempengaruhi tingkat kompetensi pejabat struktural lingkup Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini disebabkan karena besarnya anggaran yang dibutuhkan untuk setiap pelaksanaan diklatpim.

Target kinerja blm tercapai ini dikarenakan adanya Regulasi yang mengatur jabatan suktural yang beralih fungsi ke jabatan fungsional penyeteraan sehingga data Diklat PIM 4 mengalami penurunan dari jumlah jabatan yang terisi

SOLUSI

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

ANALISIS PROGRAM KEGIATAN YANG MENUNJANG KEBERHASILAN DAN KEGAGALAN

1. PENDIDIKAN DAN PELATIHAN STRUKTURAL BAGI PNS

Besaran biaya pelaksanaan diklatpim disusun berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang Rincian Anggaran Biaya Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat I, tingkat II, tingkat III dan tingkat IV, Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan I, Golongan II, dan/atau Golongan III, untuk Tahun 2022 Diklat Pim ditargetkan sekitar 4 orang

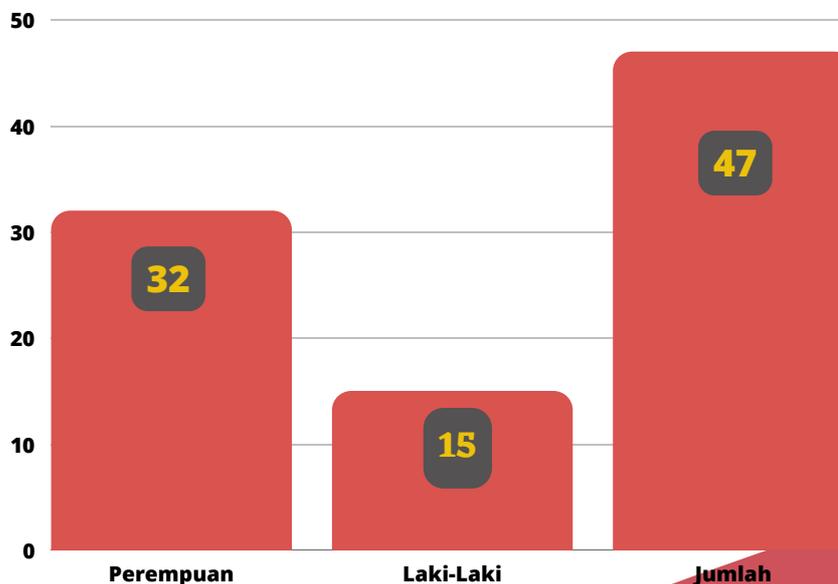


2. PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PRAJABATAN BAGI CALON PNS Thn 2022



Diklat Prajabatan CPNS atau yang kini disebut LATSAR CPNS adalah syarat bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk diangkat menjadi PNS. Sebelum tahun 2015 dikenal sebagai Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan atau disingkat Diklat Prajabatan atau cukup disebut Prajab. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan pelatihan jabatan Aparatur Sipil Negara, antara lain ditetapkan jenis-jenis diklat ASN/PNS. Salah satu jenis diklat adalah Latsar CPNS (Golongan I, II dan III) yang merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk menjadi ASN/PNS sesuai golongan tersebut diatas. Latsar CPNS dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan untuk pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil, pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasinya supaya mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

■ LATSAR TAHUN 2022



Pada tahun 2022, telah dilaksanakan PRAJABATAN/LATSAR bagi CPNS Lingkup Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 47 orang yang terdiri dari :

Tabel III.8 Jumlah Peserta Latsar Tahun 2022

NO	Jumlah Jenis Kelamin		INSTANSI UNIT KERJA	JUMLAH PESERTA	LEMBAGA TEMPAT DIKLAT
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN			
1	15 ASN	32 ASN	RSUD Polewali	10 Orang	Puslatbang KMP LAN Makassar
			Dinas Kesehatan	10 Orang	
			RS Umum Wonomulyo	7 Orang	
			Inspektorat Kabupaten	8 Orang	
			Badan Penelitian Pengembangan dan Perencanaan	3 Orang	
			Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	2 Orang	
			Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	1 Orang	
			Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	1 Orang	
			Dinas Perhubungan	1 Orang	
			Dinas Pertanian dan Pangan	1 orang	
			Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja, Energi dan Sumber Daya Mineral	2 orang	
			Dinas Pekerjaan umum dan penataan ruang	1 orang	
			Jumlah		

PERBANDINGAN DATA TAHUN LALU DAN TAHUN SEBELUMNYA

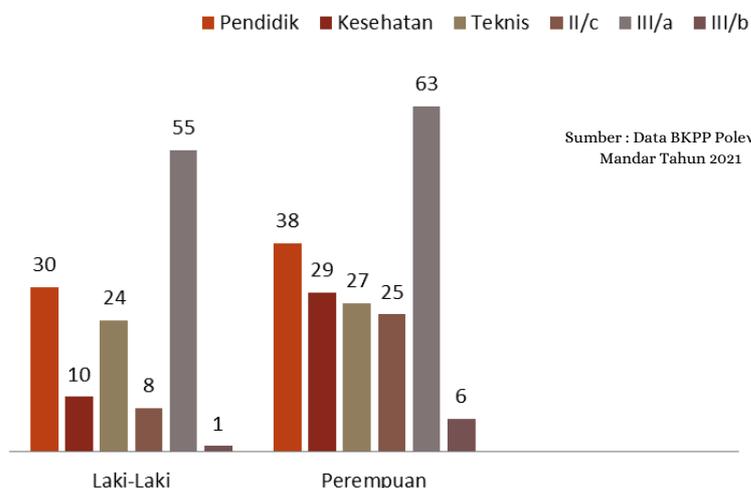
Peserta LATSAR pada tahun 2021 terdiri atas tenaga kesehatan sebanyak 39 orang dan tenaga pendidik sebanyak 68 orang, dan tenaga Teknis sebanyak 51 orang sehingga jumlah keseluruhan sebanyak 158 orang. Berdasarkan hasil evaluasi akhir maka semua peserta LATSAR tahun 2021 dinyatakan lulus semua.

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

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

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

DATA PESERTA LATSAR 2021



Sumber : Data BKPP Polewali Mandar Tahun 2021



3. Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas

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

Pada tahun 2022, pemerintah daerah melalui DPA Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan telah menganggarkan bantuan tugas belajar bagi 5 (lima) orang PNS daerah diantaranya :

2 Dokter Spesialis

2 Dokter Gigi

1 Dokter THT

Perbandingan Data Tahun sebelumnya

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

4 Dokter Spesialis

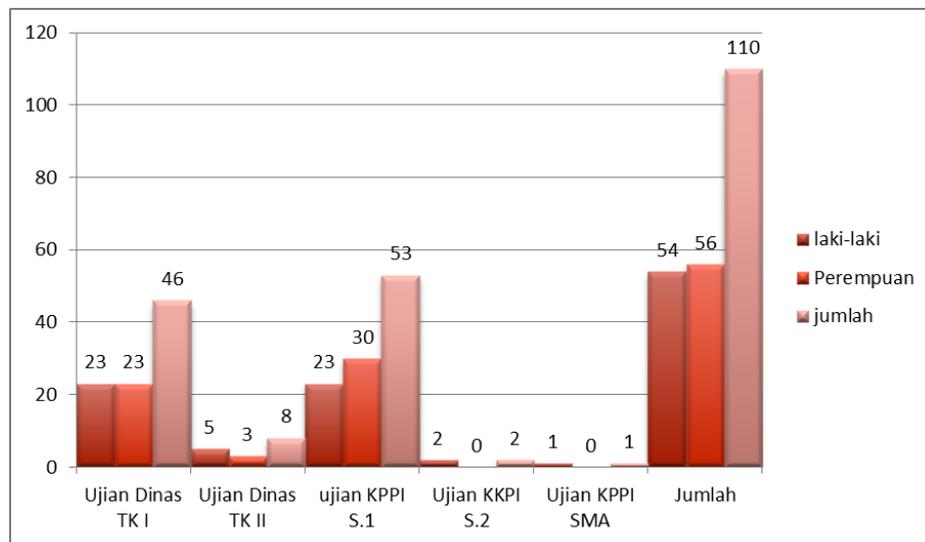
2 Dokter Gigi

1 Dokter THT

3. Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah

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

GRAFIK PESERTA UJIAN DINAS DAN UJIAN PENYUSAIAN IJAZAH TAHUN 2022

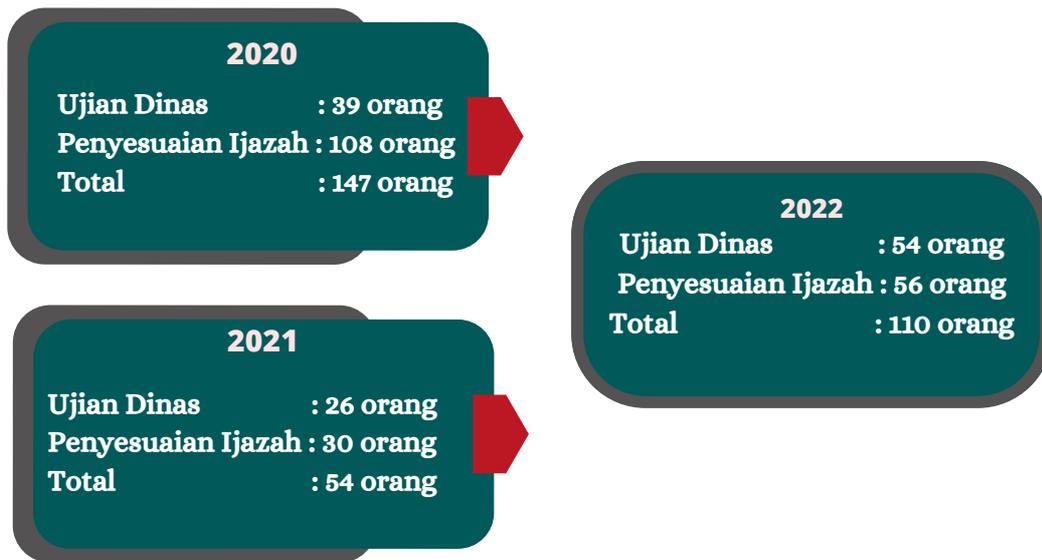


Jumlah Peserta Ujian Dinas (UDI) dan Ujian Penyesuaian Ijazah (UPI) tahun 2022



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

Adapun perbandingan data 2022 dengan tahun sebelumnya sebagai berikut :



Di tahun 2022 jumlah peserta sebanyak 110 orang lebih banyak dibandingkan tahun 2021, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya dipengaruhi oleh faktor siklus periode kenaikan pangkat PNS, serta jumlah PNS yang telah menyelesaikan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.

Tabel Jumlah Peserta Ujian Dinas (UDI) Menurut Gol. Tahun 2022

NO.	GOL	RUANG				JUMLAH
		A	B	C	D	
1.	IV					
2.	III				21	
3.	II				33	
4.	I					
JUMLAH						54

Tabel Jumlah Peserta Ujian Dinas (UDI) Menurut Gol. Tahun 2021

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

BIDANG ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN

Bidang Administrasi Kepegawaian mempunyai tugas menyelenggarakan Administrasi Kepegawaian daerah. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas Bidang Administrasi Kepegawaian menyelenggarakan fungsi

- a. penyusunan petunjuk teknis penyelenggaraan administrasi kepegawaian;
- b. penyusunan rencana kerja teknis dan operasional penyelenggaraan Administrasi Kepegawaian;
- c. penyelenggaraan administrasi mutasi;
- d. penyelenggaraan administrasi kenaikan pangkat;
- e. penyelenggaraan koordinasi teknis administrasi kepegawaian;
- f. penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan administrasi kepegawaian; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam penyelenggaraan Fungsi tersebut diatas Bidang Administrasi Kepegawaian Mengelola dua (2) Kegiatan yang terdiri Lima (5) Sub Kegiatan, yang merupakan Program dan Kegiatan Pendukung Capaian Kinerja Sasaran I.

PROGRAM DAN KEGIATAN PENDUKUNG CAPAIAN KINERJA SASARAN 1

NO	Program/Kegiatan	Capaian/Program	Target	Output	Target	Lokasi
I	KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Profesionalitas Aparatu	Baik	Presentasi ASN yang memenuhi standar kompetensi dalam jabatan	15%	Kab. Polman
1	Mutasi dan Promosi	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah ASN yang Mutasi dan Promosi sesuai standar dan prosedur	3 Dokumen	Polewali
1	Pengelolaan Mutasi ASN	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah Layanan Administrasi Mutasi ASN yang tertib	9 Dokumen	Polewali
2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Indek Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah SK kenaikan pangkat yang memenuhi ketentuan dan diserahkan tepat waktu	1109	Polewali
3	Pengelolaan Promosi ASN	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah ASN yang mengikuti Seleksi Terbuka Pengisian JPT	20	Polewali
2	Pengembangan Kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	260 Orang	Polewali
1	Sosialisasi dan penyebaran informasi jabatan fungsional ASN	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah peserta sosialisasi dan penyebaran informasi jabatan ASN	50 Orang	
2	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Jumlah ASN yang berkembang dalam jabatan Fungsional	260 Orang	Polewali

1. Mutasi dan Promosi ASN

a. Pengelolaan Mutasi ASN

Dalam Pengelolaan Mutasi Bidang Administrasi Kepegawaian difokuskan pada pelayanan Administrasi Kepegawaian sebagai berikut :

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

Adapaun capaian hasil kinerja dalam Layanan Administrasi Kepegawaian Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Layanan	Usul	Realisasi	Sisa	Keterangan
1	Pensiun	240	238	2	Berproses di BKN
2	Kartu Taspen	154	154	0	
3	Kartu Pegawai	11	11	0	
4	Pindah Masuk antar Instansi	59	33	26	tidak lulus uji kompetensi dan berkas tidak lengkap
6	Pindah Pindah Keluar antar Instansi	21	17	4	Berkas tidak lengkap
7	Karis/Karsu	1.004	755	249	Berproses di BKN
8	Kenaikan Gaji Berkala (KGB)	737	737	0	
9	Peninjauan Masa Kerja (PMK)	3	2	1	Berproses di Regional IV BKN Makassar
10	Sumpah PNS	83	0	83	
11	Peralihan CPNS ke PNS	158	158	0	
12	Mutasi antar OPD				
	Mutasi Tenaga Kesehatan	62	62	0	
	Mutasi Tenaga Pendidik	112	112	0	
	Mutasi Jabatan Pelaksana	301	301	0	
	Jumlah	2.945	2.580	365	

Pelayanan Administrasi Kepegawaian dalam Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi dengan 10 Layanan Administrasi Kepegawaian sampai dengan 31 Desember 2022 melayani sebanyak 2.945 orang, dari 2.580 usulan telah terealisasi sebanyak 2.580 orang atau sebesar 87.6%

Kendala :

1. Adanya Aplikasi Pelayanan Kepegawaian yang dibangun oleh BKN yang sering berubah karena masih dalam tahap pembenahan
2. Adanya berkas kelengkapan yang disampaikan tidak lengkap

Solusi:

1. Melakukan Koordinasi secara Intensif dengan BKN terkait Pelayanan Kepegawaian utamanya yang telah menggunakan Aplikasi
2. Melakukan Sosialisasi kepada pengguna layanan agar melengkapi berkas persyaratan layanan sesuai dengan ketentuan.

Adapun perbandingan data 2022 dengan tahun sebelumnya sebagai berikut :

Data Layanan Administrasi Kepegawaian Tahun 2020

No	Layanan	Usul	Realisasi	Sisa	Keterangan
1	Pensiun	202	184	18	Berproses di BKN
2	Kartu Taspen	7	7	0	
3	Kartu Pegawai	67	27	40	
4	Pindah Masuk antar Instansi	49	18	31	Berkas tidak lengkap
6	Pindah Pindah Keluar antar Instansi	25	15	10	Berkas tidak lengkap
7	Karis/Karsu	13	13	0	Berproses di BKN
8	Kenaikan Gaji Berkala (KGB)	895	895	0	
9	Peninjauan Masa Kerja (PMK)	6	6	0	
10	Sumpah PNS	83	0	83	Menunggu Petunjuk Pimpinan
11	Peralihan CPNS ke PNS	212	212	0	
12	Mutasi antar OPD				
	Mutasi Tenaga Kesehatan	48	43	5	Berproses
	Mutasi Tenaga Pendidik	309	263	46	Berproses
	Mutasi Jabatan Pelaksana	222	208	14	Berproses
	Jumlah	2138	1891	247	

Data Layanan Administrasi Kepegawaian Tahun 2021

No	Layanan	Usul	Realisasi	Sisa	Keterangan
1	Pensiun	258	243	15	Berproses di BKN
2	Kartu Taspen	8	8	0	
3	Kartu Pegawai	173	173	0	
4	Pindah Masuk antar Instansi	64	44	20	tidak lulus uji kompetensi dan berkas tidak lengkap
6	Pindah Pindah Keluar antar Instansi	39	31	8	Berkas tidak lengkap
7	Karis/Karsu	300	203	97	Berproses di BKN
8	Kenaikan Gaji Berkala (KGB)	990	990	0	
9	Peninjauan Masa Kerja (PMK)	8	8	0	
10	Sumpah PNS	83	0	83	
11	Peralihan CPNS ke PNS	0	0	0	
12	Mutasi antar OPD				
	Mutasi Tenaga Kesehatan	47	44	3	Berproses
	Mutasi Tenaga Pendidik	208	208	0	
	Mutasi Jabatan Pelaksana	199	199	0	
	Jumlah	2.377	2151	226	

b. Pengelolaan Kenaikan Pangkat

Dalam rangka memberikan layanan Kenaikan pangkat yang efektif dan efisien Bidang Adinistrasi Kepegawaian telah menggunakan layanan Aplikasi Kenaikan Pangkat secara Online yang didukung oleh Sistem Aplikasi Kepegawaian BKPP.

Dengan adanya layanan Kenaikan Pangkat secara online ASN yang akan naik Pangkat tidak perlu lagi membawa berkas secara fisik tetapi cukup melengkapi berkas secara online melalui aplikasi yang telah disiapkan.

Adapun target yang ditetapkan dalam sub kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat pada tahun 2022 adalah realisasi kenaikan pangkat pada tahun 2022 adalah 1109 dan realisasi dapat pada tabel di bawah ini :

Daftar Usul dan Realisasi Kenaikan Pangkat Tahun 2022

No	Layanan	Usul	Realisasi	Sisa	Persentase
1	Kenaikan Pangkat Periode April				
	Golongan IV	112	99	13	88,39%
	Golongan III	328	287	42	87,5%
	Golongan II	45	41	3	91,1%
	Golongan I	2	1	1	50%
	Jumlah	487	428	59	87,88%
2	Kenaikan Pangkat Periode Oktober				
	Golongan IV	114	105	9	92,1%
	Golongan III	412	351	61	85,1%
	Golongan II	95	74	21	77,8%
	Golongan I	1	1	0	100%
	Jumlah	622	531	91	85,36%
	Jumlah April+Oktober	1.109	959	150	86,47%

Dari tabel disamping dapat dijelaskan bahwa target usulan telah terpenuhi 100% tetapi realisasi hasil atau yang dinaikkan pangkatnya adalah 86,47%

Kendala :

1. Dalam Pengusulan berkas kenaikan pangkat masih banyak Asn yang belum memahami Peroses Pengusulan melalui aplikasi sehingga sering ditekan bahan usul yang kurang lengkap
2. Banyaknya ditemukan data ASN yang tidak sesuai antara kedudukan di SAPK dengan yang sebenarnya sehingga berkas usulan tidak dapat di proses dan dinyatakan TMS.
3. Masih terjadi penggunaan Aplikasi yang berubah ubah di BKN sehingga membutuhkan Penyesuaian

3. Pengelolaan Promosi ASN

Dalam Pengelolaan Promosi ASN Bidang Administrasi Kepegawaian telah melaksanakan Uji Kompetensi dalam rangka usaha untuk menempatkan pejabat sesuai dengan kompetensinya. Pejabat yang mengikuti Uji Kompetensi adalah Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebanyak 20 orang dan hasilnya telah dilaporkan kepada Komisi Aparatur Sipil Negara.

Adapun gambaran capaian kinerja Penempatan PNS dalam rangka Pengembangan Karier adalah sebagai berikut:

Data Rekapitulasi Jabatan Struktural Tahun 2022

NO	ESELON	FORMASI	TERISI	LOWONG
1	II.A	1	1	0
2	II.B	33	29	4
3	III.A	61	55	6
4	III.B	112	108	4
5	IV.A	244	231	13
6	IV.B	157	147	10
	JUMLAH	608	571	37
REALISASI CAPAIAN		93,91%		

Tabel untuk Persentase Jabatan Struktural yang terisi terhadap jumlah formasi jabatan bahwa Realisasi capaian kinerja Tahun 2022 mencapai 93,91 % adapun jumlah Jabatan yang masih lowong adalah 37 orang sedangkan data tahun yang lalu adalah Tahun 2021 sekitar 84,86 adapun jumlah jabatan yang masih lowong sebanyak 92 orang.

Kendala :

1. Untuk Pengisian Jabatan khususnya Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang Lowong harus melalui seleksi terbuka
2. Untuk pengisian Jabatan Adinistrador dan Pelaksana belum mempunyai data suksesor yang jelas karena belum terlaksananya sitem merit.

Solusi:

1. Melakukan koordinasi dengan pihak terkait utamanya Tim Anggaran Pemerintah Daerah untuk penyiapan anggaran pelaksanaan Seleksi Terbuka
2. Membangun komunikasi dan koordinasi dengan KASN dalam rangka Pelaksanaan Seleksi Terbuka
3. Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan pihak terkait dalam rangka rencana pelaksanaan Sistem Merit

Sebagai perbandingan kami sajikan data layanan pengembangan karier tahun sebelumnya sebagaimana tersebut dalam tabel di bawah ini

NO	ESELON	FORMASI	TERISI	LOWONG
1	II.A	1	1	0
2	II.B	33	28	5
3	III.A	61	45	16
4	III.B	112	97	15
5	IV.A	244	212	32
6	IV.B	157	13	24
	JUMLAH	608	516	92
REALISASI CAPAIAN		84,86%		

Data Rekapitulasi Jabatan Struktural Tahun 2021

2. Pengembangan Kompetensi ASN

a. Fasilitasi Pengembangan Karier Jabatan Fungsional

Pengembangan Kompetensi ASN yang dilakukan Bidang Administrasi Kepegawaian adalah difokuskan pada Pengangkatan ASN dalam jabatan Fungsional dan kenaikan dalam Jabatan Fungsional. Dalam tahun 2022 target yang ditetapkan dalam Pengembangan Kompetensi ASN melalui melalui Pengangkatan dan Kenaikan Jabatan Fungsional sebanyak 260 Orang. Adapun realisasi yang dapat di capai dalam kegiatan tersebut sebagaimana tersebut dalam tabel di bawah ini :

Tabel Realisasi layanan Fasilits Pengembangan Karier Jabatan Fungsional

NO	LAYANAN	USUL	REALISASI	SISA	PERSENTASE
1	PENGANGKATAN DALAM JABATAN FUNGSIONAL	59	59	0	100%
2	KENAIKAN JABATAN FUNGSIONAL				
	AHLI PERTAMA	7	7	0	87,5%
	AHLI MUDA	96	75	21	78%
	AHLI MADYA	70	59	11	84,2%
	AHLI UTAMA	1	1	0	100%
	JUMLAH	174	142	32	81,6%
	JUMLAH	233	201	32	86,26%

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Dari usulan pengangkatan ASN dalam jabatan Fungsional sebanyak 59 orag dan terealisasi 59 Orag atau sebesar 100%
2. Kenaikan Jabatan Fungsional, usul Kenaikan dalam Jabatan Fungsional sebanyak 233 Orang dan realisasi sebanyak 201 Orang atau Realisasi sebesar 86%
3. Apabila Realisasi dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan dalam Rencana Kegiatan maka dapat dijelaskan sebagai berikut :
Target yang ditetapkan dalam Sub program kegiatan Fasilitasi Pengembangan ASN dalam Jabatan Fungsional adalah sebesar 260 Orang dan Realisasi yang dicapai sebesar 201 Orang atau sebesar 77,30%

Kendala :

1. Adanya ASN yang belum mengikuti Uji Komoetensi Sesuai jenjang Jabatan fungsional yang akan di duduki.
2. Belum tercapainay angka kredit yang bersangkutan untuk dinaikkan dalam jabatan fungsional yang lebih tinggi.

Solusi:

1. Mendorong ASN yang belum memenuhi kulaifikasi untuk diangkat dan dinaikan jabatannya untuk mengikuti uji kopetensi sesuai bidang tugas dan jenjang jabatan masing masing
2. Menghimbau kepada tim penilai angka kredit jabatan fungsional agar melakukan penilaian angka kredit sesuai peraturan perundang undangan yang berlaku

b. Sosialisasi dan penyebaran informasi jabatan fungsional ASN

Dalam rangka upaya untuk memberikan pemahaman tentang prospek pengembangan karier jabatan fungsional yang dikhususkan kepada Pejabat fungsional hasil penyetaraan jabatan sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administasi ke dalam jabatan Fungsional, Bidang Administrasi Kepegawaian telah menyelenggarakan Sosialisai Pengembangan Karier Jabatan Fungsional dengan nara sumber dari Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional IV Makassar, kegiatan tersebut diikuti oleh 50 orang peserta sesuai target yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja Tahun 2022

Kegiatan tersebut diikuti oleh Pejabat Fungsional hasil Penyetaraan Jabatan dengan maksud untuk memberikan pemahaman tetang prospek pola karier dalam jabatan fungsional.

SASARAN STRATEGIS 2 :

Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah

- Indikator 1:
Predikat SAKIP Perangkat Daerah

PERBANDINGAN ANTARA TARGET DAN REALISASI KINERJA TAHUN 2022

Sasaran Strategis 5 Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintah Perangkat Daerah yang diukur dengan Indikator Predikat SAKIP Perangkat Daerah berada pada kategori “Diatas Target”. Hal tersebut memperlihatkan bahwa secara keseluruhan kegiatan dapat dilaksanakan sangat baik. Sehingga pencapaian kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan sebelumnya. Uraian dan Penjelasan indikator kinerja pada sasaran 5 adalah sebagai berikut :

TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
A (80%)	A (81,60%)	102%

Berdasarkan surat dari inspektur Inspektorat Kabupaten Polewali Mandar nomor : 002.c/LHE/Itkab/700/6/2022 tanggal 30 Juni 2022, tingkat Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan memperoleh nilai hasil 81,60 dengan predikat A. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang dievaluasi oleh Inspektorat Kabupaten Polewali Mandar dengan rincian :

1. Perencanaan Kinerja

Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan Kabupaten Polewali Mandar telah melakukan memiliki perbaikan pada Rencana Strategis (Renstra Tahun 2019 - 2024), rencana Kinerja Tahunan (RKT) serta perjanjian kinerja (PK) tahun 2021. Perencanaan kinerja telah memuat sasaran, indicator dan target kinerja dengan menjabarkan sasaran strategis dan indicator dan target kinerja dilevel OPD sampai ke level atasan dan bawahan (Eselon III dan IV), Berdasarkan evaluasi.

2. Pengukuran Kinerja

Badan kepegawaian Pendidikan dan pelatihan kabupaten polewali mandar telah menyusun indicator kinerja utama tingkat OPD hingga pejabat eselon IV, selain itu telah dilakukan pengukuran kinerja secara berjenjang berdasarkan sasaran, indicator dan target yang diperjanjikan dan pengukuran sudah menggunakan aplikasi monitoring kinerja sehingga capaian atau pogram kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat.

3. Pelaporan Kinerja

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan telah menyusun Laporan Kinerja Tahun 2021 dan disampaikan kepada Bupati Polewali Mandar melalui Bagian Organisasi dan Tatalaksana secara tepat waktu.

4. Evaluasi Internal

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

5. Capaian Kinerja

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

Adapun rekomendasi Inspektorat terkait hasil Evaluasi AKIP BKPP sebagai berikut :

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



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR

INSPEKTORAT

Jl. K.H. Wahid Hasyim Nomor 12 Pekkabata Polewali, Kode Pos 91315
Telepon. 0428-21201

Polewali, 30 Juni 2022

Nomor : 002.G/LHE/Itkab/700/6/2022
Lampiran : -
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi LAKIP SKPD Tahun 2021

Kepada
Yth. Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar
di - Polewali

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Keputusan Bupati Polewali Mandar Nomor 09 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

- Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar, dengan tujuan:
 - Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
 - Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah; dan
 - Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
 - Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan Capaian Kinerja.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra) dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Peperjanjian Kinerja (PK) serta dokumen terkait lainnya.

3. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar, memperoleh nilai **81,60** atau memperoleh predikat rating "A". Rincian hasil penilaian adalah sebagai berikut:

Komponen Yang Dinilai	2021		2020	
	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
a. Perencanaan Kinerja	30	29,10	30	29,10
b. Pengukuran Kinerja	25	21,88	25	21,88
c. Pelaporan Kinerja	15	11,86	15	11,67
d. Evaluasi Internal	10	6,27	10	6,27
e. Capaian Kinerja	20	12,50	20	14,00
Nilai Hasil Evaluasi	100	81,60	100	82,92
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		A		A

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

a. Perencanaan Kinerja

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar telah memiliki dokumen perencanaan strategis (Renstra Tahun 2019-2024), Rencana Kinerja Tahunan (RKT) serta Peperjanjian Kinerja (PK) Tahun 2021. Perencanaan Kinerja telah memuat sasaran, indikator dan target kinerja dengan menjabarkan sasaran strategis dan indikator kinerja di level kabupaten ke level OPD sampai ke level atasan dan bawahan (eselon III dan IV). Berdasarkan evaluasi, beberapa hal yang perlu mendapat perhatian untuk dilakukan perbaikan selanjutnya adalah sebagai berikut:

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

PERBANDINGAN ANTARA REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA TAHUN 2020 DENGAN TAHUN-TAHUN SEBELUMNYA

Pada tabel dibawah ini disajikan perbandingan antara realisasi kinerja dan capaian kinerja Sasaran Strategis 5 : Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah yang diukur dengan Indikator Predikat SAKIP Perangkat Daerah untuk tahun 2020 dengan tahun -tahun sebelumnya :

PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA TAHUN 2022 DENGAN TAHUN SEBELUMNYA (2020 dan 2022)

Sasaran	Indikator Kiner	Realisasi Kinerja		
		2020	2021	2022
Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Predikat SAKIP perangkat Daerah	A	A	A

Berdasarkan tabel diatas, Realisasi Kinerja antara 2022 dengan tahun 2021 capaian kinerja ada peningkatan. Hal ini disebabkan adanya rewiuw atau perubahan terhadap sasaran dan indicator kinerja Renstra yang dilaksanakan pada tahun 2021. Sedangkan untuk tahun 2021 ke 2022 capaian kinerja tetap predikat SAKIP A

PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA TAHUN INI DENGAN TARGET 5 TAHUN RENSTRA

Pada tabel selanjutnya disajikan perbandingan antara realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun 2022 sasaran strategis 5 Meningkatnya Kualitas Kinerja Satuan Kerja yang diukur dengan Indikator Predikat SAKIP Perangkat Daerah dengan Target Renstra BKPP tahun 2019-2020 sebagai berikut :

PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA TAHUN 2022 DENGAN TARGET JANGKA MENENGAH (RENSTRA) BKPP

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	TARGET RENSTRA BKPP	
			2022	2022	2020	2021
Terwujudnya Profesionalisme Manajemen ASN	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Predikat SAKIP Perangkat daerah	A	A	BB	A

Dari tabel di atas mengenai perbandingan realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun 2022 terhadap target jangka menengah (Renstra) BKPP tahun 2019-2020 dapat dianalisa bahwa untuk sasaran 5 : Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah yang diukur dengan Indikator Predikat SAKIP Perangkat Daerah, perlu dipertahankan dan disempurnakan pada target di tahun berikutnya pada Renstra BKPP Kabupaten Polewali Mandar. Adapun untuk tahun 2019-2020 realisasi kinerja tidak dapat diperbandingkan karena adanya perubahan hasil rewiuw Renstra pada tahun 2021.

EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Dalam pencapaian indikator kinerja Sasaran Strategis 5 : Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah yang diukur dengan Indikator Predikat SAKIP Perangkat Daerah yang dijalankan oleh Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan dengan Jumlah Pegawai sebanyak 3 (tiga) pegawai dengan 1 Program 1 Kegiatan 4 Sub Kegiatan yang anggarannya sebesar **Rp. 40.985.464**

KEBERHASILAN/KEGAGALAN DAN SOLUSI

a. Keberhasilan

Kinerja BKPP Peridikat SAKIP perangkat Daerah dari target sebelumnya mengalami peningkatan Realisasi dengan nilai A.

b. Kendala

1. Pemahaman para pejabat struktural terkait penyusunan perjanjian kinerja masih kurang
2. Hasil pengukuran kinerja yang sudah ada, belum dijadikan acuan untuk mengevaluasi setiap program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan.
3. Belum maksimalnya Aplikasi data sehingga data belum tepat sasaran waktu pelaksanaannya. Belum maksimalnya dokumen pelaporan data di setiap sub kegiatan setelah pelaksanaan kegiatan masing-masing Bidang

c. Solusi

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

PROGRAM DAN KEGIATAN PENDUKUNG

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

PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN PENDUKUNG REALISASI CAPAIAN KINERJA SASARAN 2

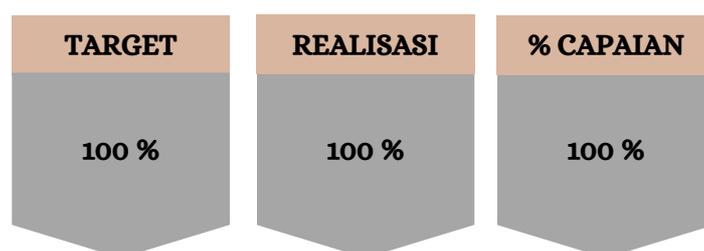
No.	Program/Kegiatan	Outcome	Target	Outcame/Output	Target	Lokasi	Anggaran
	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah	A			Kab. Polman	39.837.900
1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah	A	Persentase Perencanaan daerah sesuai standard an tepat waktu	100%		4,196,704
1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan perangkat Daerah	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah	A	Jumlah Dokumen Renja yang tersusun	2 Dokumen	Polewali	11.684.964

2.	Koordinasi dan Penyusunan RKA-SKPD	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah	A	Jumlah Dokumen Rencana Kerja Anggaran (RKA) perangkat Daerah yang tersusun sesuai standar dan tepat waktu	2 Dokumen	Polewali	15.314.200
3.	Koordinasi dan Penyusunan laporan capaian kinerja perangkat Daerah	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah	A	Jumlah laporan Akuntabilitas kinerja perangkat Daerah sesuai standard an tepat waktu	1 Laporan	Polewali	5.934.700
4.	Evaluasi Kinerja Perangkat daerah	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah	A	Jumlah Jenis Layanan yang terkelola Jumlah LPPD dan Laporan	1 Jenis 1 Dokumen	Polewali	8.051.600
Jumlah							40,985.464

- **Indikator 2 :
Persentase Tertib Pengelolaan Keuangan Dan Asset Perangkat Daerah**

PERBANDINGAN ANTARA TARGET DAN REALISASI KINERJA TAHUN 2022

Sasaran Strategis 2 Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah yang diukur dengan Persentase tertib pengelolaan keuangan dan Asset perangkat daerah berada pada kategori “Sesuai Target”. Hal tersebut memperlihatkan bahwa secara keseluruhan kegiatan dapat dilaksanakan sangat baik. Sehingga pencapaian kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan sebelumnya. Uraian dan Penjelasan indikator kinerja pada sasaran 2 adalah sebagai berikut :



PERBANDINGAN ANTARA REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA TAHUN 2021 DENGAN TAHUN-TAHUN SEBELUMNYA (2019-2020)

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

**PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA TAHUN 2021
DENGAN TAHUN SEBELUMNYA (2019 dan 2020)**

Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja			
		2019	2020	2021	2022
Meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan perangkat daerah	Persentase tertib pengelolaan keuangan dan asset perangkat Daerah	100%	100%	100%	100%

Berdasarkan tabel diatas, Realisasi Kinerja Perentase tertib pengelolaan keuangan dan asset perangkat Daerah tetap bisa dipertahankan sesuai dengan target dari tahun 2019 ke tahun 2022

PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA TAHUN INI DENGAN TARGET 5 TAHUN RENSTRA

Pada tabel selanjutnya disajikan perbandingan antara realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun 2022 sasaran strategis 2 Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan perangkat daerah yang diukur dengan Perentase tertib pengelolaan keuangan dan asset perangkat Daerah dengan Target Renstra BKPP tahun 2019-2024 sebagai berikut :

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

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

Dari tabel di atas mengenai perbandingan realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun 2022 terhadap target jangka menengah (Renstra) BKPP tahun 2019-2024 dapat dianalisa bahwa untuk sasaran 2 : Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan perangkat daerah yang diukur dengan Perentase tertib pengelolaan keuangan dan asset perangkat Daerah perlu dipertahankan dan disempurnakan pada target di tahun berikutnya pada Renstra BKPP Kabupaten Polewali Mandar. Adapun untuk tahun 2021-2022 realisasi kinerja tidak dapat diperbandingkan karena adanya perubahan hasil rewiuw Renstra pada tahun 2022

EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Dalam pencapaian indikator kinerja Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan perangkat daerah yang diukur dengan Perentase tertib pengelolaan keuangan dan asset perangkat Daerah yang dijalankan oleh Sub Bagian Keuangan Perencanaan dan Pelaporan dengan Jumlah Pegawai sebanyak 3 (tiga) pegawai dengan 1 Program yang anggarannya sebesar **Rp. 22.010.000,-**

KEBERHASILAN/KENDALA DAN SOLUSI

a. KEBERHASILAN

Perentase tertib pengelolaan keuangan dan asset perangkat Daerah sesuai target yang telah ditetapkan.

b. KENDALA

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

b. SOLUSI

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

PROGRAM DAN KEGIATAN PENDUKUNG

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

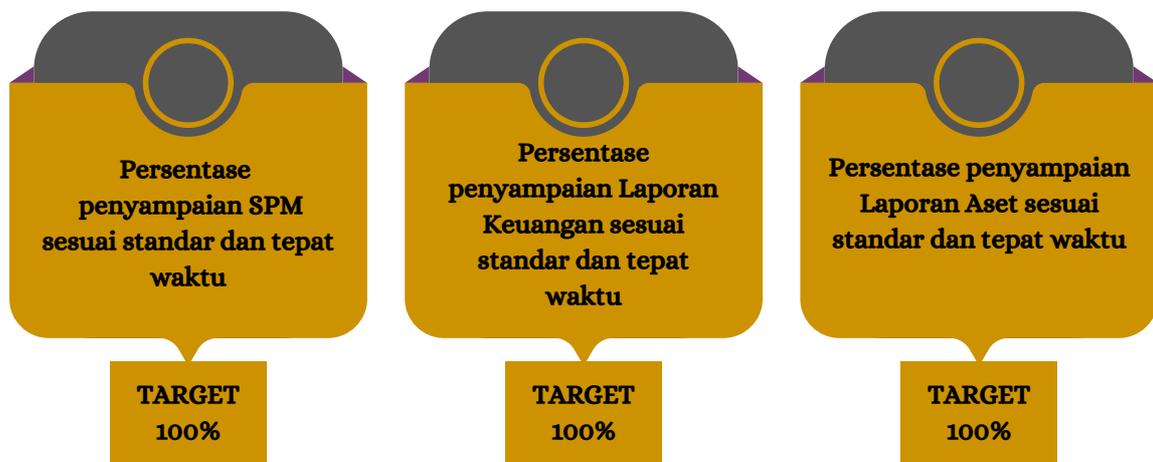
Tabel III. 3
PROGRAM DAN KEGIATAN PENDUKUNG REALISASI CAPAIAN KINERJA SASARAN 2

	Program/Kegiatan	Outcome	Target	Output	Target	Lokasi	Anggaran
1.	Program Peningkatan tertib Administrasi Keuangan Perangkat Daerah					Kab. Polman	6.600.000
1	Penyusunan Laporan Keuangan Akhir tahun	Persentase penyampaian Laporan Keuangan sesuai standar dan tepat waktu	100	Jumlah dokumen laporan keuangan yang tersusun	1 Dokumen	Polewali	6.004.700

	Penatausahaan Barang Milik Daerah Pada SKPD	Persentase Tertib Administasi Barang Milik Daerah Perangkat Daerah	100	Jumlah administrasi barang daerah yang tersusun	1 Dokumen	Polewali	5.819.800
JUMLAH TOTAL ANGGARAN							11.824.500

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

Persentase Tertib Pengelolaan Keuangan dan Asset Perangkat Daerah



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

**Persentase
Penyampaian SPM
Sesuai Standar dan Tepat
Waktu**

**TARGET
100%**

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

SPM Belanja Pegawai :

- SPM Gaji Induk
- SPM Gaji Susulan
- SPM Kekurangan Gaji
- SPM TPP
- SPM THR dan Gaji 13
- SPM Uang Duka Wafat
- SPM Persekot Gaji
- SPM Gaji Terusan

SPM Belanja Barang lain-lain :

- SPM Uang Persediaan
- SPM Langsung
- SPM Tambahan uang Persediaan
- SPM Pengganti Uang Persediaan
- SPM Pengganti uang Persediaan Nihil

Penyusunan Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat

Daerah memiliki peranan penting dalam penyusunan akhir laporan keuangan perangkat daerah. Pengelolaan SPJ yang tepat waktu merupakan kunci utama dalam ketepatan penyelesaian laporan keuangan. Beberapa dokumen yang harus diperhatikan adalah SPP UP, GU, TU, LS Gaji, LS Barang dan Jasa, SPM UP/GU/TU/LS, Buku Kas Umum, Buku Pembantu, Register SPP/SPM/SP2D, LPJ UP, LPJ TU, Laporan Penutupan Kas Bulanan, SPJ Administratif dan SPJ Fungsional. Sehingga yang perlu diperhatikan adalah ketertiban dan tanggungjawab SKPD terkait yaitu Bendahara Pengeluaran dalam pembuatan SPJ administrative dan SPJ Fungsional sangat berpengaruh dalam kemudahan proses penyusunan laporan keuangan.

**Persentase
penyampaian Laporan
Keuangan sesuai
standar dan tepat
waktu**

**TARGET
100%**

REALISASI

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

KENDALA

1. Kurangnya tanggung jawab dalam pembuatan SPJ disetiap pelaporan SPJ kegiatan
2. Kurangnya tanggungjawab dalam membuat SPJ disetiap transaksi terutama dalam penatausahaan belanja, yaitu SPJ Administratif dan SPJ Fungsional
3. Mengalami kesulitan dalam pembuatan catatan atas laporan keuangan.

SOLUSI

1. Pengawasan secretariat atau PPK (pejabat penata usaha keuangan) atas penyusunan SPJ dari masing-masing bidang lebih di intensifkan melalui rapat monitoring dan evaluasi laporan keuangan per triwulan.
2. Penguatan pengendalian penyusunan laporan keuangan melalui pengembangan SDM petugas verifikasi SPJ.



Pengelolaan dan Penatausahaan Aset menjadi hal yang sangat penting, temuan yang paling dominan yang menyebabkan Pemerintah Daerah gagal mendapatkan Opni Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) terdapat di aset. Nilai aset tetap merupakan nilai yang paling besar dibandingkan dengan akun lain pada neraca laporan keuangan. Sehingga penatausahaan aset sangat perlu untuk diperhatikan. Dalam hal ini, perangkat daerah harus bisa menguasai pengukuran aset, penyusutan, penilaian kembali, pelepasan aset, dan inventarisasi aset.

REALISASI

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

KENDALA

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

SOLUSI

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

PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
BADAN KEUANGAN
 Jl. Manunggal Nomor 11 Pekkabata Polewali, Kode Pos 91315
 Telepon 0428-21413 Faks. 0428-21422
 www.polemankab.go.id

BERITA ACARA REKONSILIASI REALISASI BELANJA

Pada hari ini Rabu, Tanggal Dua Puluh Lima Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga, kami masing-masing yang berhadapan di bawah ini telah melakukan rekonsiliasi data anggaran, realisasi belanja, dan dokumen penatausahaan Bendahara Pengeluaran OPD Badan Kepegawaian pendidikan dan Pelatihan Tahun Anggaran 2022 sampai dengan posisi 31 Desember 2022. Berdasarkan hasil rekonsiliasi antara Badan Keuangan dengan Badan Kepegawaian pendidikan dan Pelatihan diperoleh data sebagai berikut:

I. Realisasi Penerimaan SP2D		
a. SP2D (GU/LS)	Rp	6.562.911.769,00
b. LP	Rp	250.000.000,00
c. TUP	Rp	-
Jumlah	Rp	6.812.911.769,00
II. Realisasi Pengeluaran SPJ		
a. SPJ (GU/LS)	Rp	6.562.911.769,00
b. SPJ LP	Rp	203.457.390,00
c. SPJ TUP	Rp	-
Jumlah	Rp	6.766.369.159,00
Selisih Realisasi Pengeluaran SP2D - Pengeluaran SPJ		
	Rp	46.542.610,00
III. Sisa LP		
	Rp	46.542.610,00
Sisa TUP		
	Rp	-
Kelebihan Belanja		
	Rp	46.542.610,00
TOTAL SISA LP, TUP Dan Kelebihan Belanja		
	Rp	46.542.610,00
Penyelesaian sisa LP		
	Rp	-
Penyelesaian sisa TUP		
	Rp	-
Penyelesaian Kelebihan SP2D		
	Rp	-
TOTAL PENYETORAN LP/LS		
	Rp	46.542.610,00
Sisa kas		
	Rp	-
IV. Utang Pajak		
- PPh	Rp	-
- PPh	Rp	-
Jumlah Utang Pajak	Rp	-
SALDO KAS		
	Rp	-

Keterangan Dokumen Penatausahaan : Lengkap/Tidak Lengkap (berlampir)
 Catatan :
 1)
 2)

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

PELAKSANA REKONSILIASI
 BADAN KEUANGAN,
 MURBARANI NAHRAWI, S.I.P
 NIP. 1979032008012012

PELAKSANA REKONSILIASI
 OPD,
 MUHAMMAD AKBAR
 NIP. 198908082010011001

MENGETAHUI
 Ks. Sub Bidang/Kuriansi
 MUHAMMAD RYAWAL, SE
 Pangkat : Penata Tk I
 NIP. 197909172010011020

Berita Acara Rekonsiliasi Realisasi Belanja Tahun Anggaran 2022

PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
BADAN KEUANGAN
 Jl. MANUNGAL NO.11 PEKKABATA POLEWALI
 TLP. (0248) 21413 Fax 214220428-1422, KODE POS 91311
 WWW.POLEWALIMANDAR.GOV.ID

BERITA ACARA REKONSILIASI REALISASI BELANJA MODAL
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Pada hari ini Selasa tanggal Enam bulan Februari tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga bertempat di Ruang Bidang Aset Badan Keuangan Kab. Polewali Mandar telah dilaksanakan Rekonsiliasi Belanja Modal Tahun Anggaran 2022 per 31 Desember 2022 dengan uraian sebagai berikut:

1. Hasil Rekonsiliasi antara Bidang Aset Badan Keuangan dengan :

BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

diperoleh data Realisasi Belanja Modal sebesar Rp.60.328.700,00 enam puluh juta ratus dua puluh delapan ribu tujuh ratus rupiah dengan rincian sebagai berikut:

No	Nilai Belanja Modal pada LRA (Rupiah)	Nilai Belanja Modal pada PD (Rupiah)	Selisih (Rupiah)
1	- KIB A	- KIB A	-
2	35.328.700 KIB B	34.041.200 KIB B	1.287.500
3	- KIB C	- KIB C	-
4	- KIB D	- KIB D	-
5	25.000.000 KIB E	- KIB E	25.000.000
6	- KDP	- KDP	-
7	- ATB	25.000.000 ATB	(25.000.000)
Total	60.328.700	59.041.200	1.287.500

2. Data Realisasi Belanja Modal pada "BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN" dinyatakan : Sesuai / Selisih" dengan data Laporan Realisasi Anggaran (LRA).

3. Terdapat reklasifikasi dari Belanja Modal ke Belanja Barang Jasa sebesar Rp1.287.500,00 (satu juta dua ratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah) berupa 5 paket Antifur.

4. Terdapat reklasifikasi dari KIB E (Aset Tetap Lainnya) ke ATB berupa Aplikasi SIMPEG senilai Rp25.000.000 (dua puluh lima juta rupiah).

Pelaksana Rekonsiliasi Aset
 Pk. Kasubid Perencanaan dan Penatausahaan Aset
 MURBARANI NAHRAWI, S.I.P
 NIP. 199212042015072002

Pelaksana Rekonsiliasi PD
 Pengurus Barang Pengguna,
 RUSMAN RUBAMA
 NIP. 197805032008011006

MENGETAHUI
 Ks. Bidang Aset,
 NURFADILAH SAYADI, S.I.P
 NIP. 198802232010102001

Berita Acara Rekonsiliasi Realisasi Belanja Modal Tahun Anggaran 2022

• **Indikator 3: Indeks Kepuasan Pengguna Pelayanan Publik Perangkat Daerah**

PERBANDINGAN ANTARA TARGET DAN REALISASI KINERJA TAHUN 2022

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



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

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

Tabel IV.1
PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA TAHUN 2022 DENGAN TAHUN SEBELUMNYA (2019 s/d 2021)

Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja			
		2019	2020	2021	2022
Meningkatnya Kualitas Tata kelola Pemerintahan perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Pengguna Pelayanan Publik Perangkat Daerah	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas, Realisasi Kinerja antara 2022 dengan tahun 2019 dapat diperbandingkan. Berdasarkan hasil rewiuw atau perubahan terhadap sasaran dan indicator kinerja Renstra yang dilaksanakan pada tahun 2019. Sedangkan untuk tahun 2021 ke 2022 capaian kinerja mengalami kenaikan dengan target yang ditentukan sebelumnya.

PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA TAHUN INI DENGAN TARGET 5 TAHUN RENSTRA

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

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2022	REALISA SI 2022	TARGET RENSTRA BKPP					
					2019	2020	2021	2022	2023	2024
Terwujudnya pemerintahan yang bersih, Moderen dan Akuntabel	Meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan perangkat daerah	Indeks kepuasan layanan Administrasi Kepegawaian Daerah	Sangat Baik	Sangat Baik	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Dari tabel di atas mengenai perbandingan realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun 2022 terhadap target jangka menengah (Renstra) BKPP tahun 2019-2024 dapat dianalisa bahwa untuk sasaran 3 : Meningkatnya Kualitas Administrasi Kepegawaian Daerah yang diukur dengan Indikator Kinerja Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian Daerah, perlu dipertahankan dan disempurnakan pada target di tahun berikutnya pada Renstra BKPP Kabupaten Polewali Mandar.

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

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

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

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

Berikut hasil perhitungan survey Indeks kepuasan pengguna pelayanan publik perangkat daerah terhadap layanan administrasi kepegawaian BKPP Polewali Mandar tahun 2022 :

**PENGOLAHAN DATA SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT PER UNSUR PELAYANAN TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

KRITERIA	NILAI UNSUR PELAYANAN								
	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
Jumlah Nilai (N) Per Unsur (U)	274	274	275	291	282	277	288	273	291
Nilai Rata-Rata (NRR) Per Unsur	3.70	3.70	3.72	3.93	3.81	3.79	3.89	3.74	3.93
Nilai Rata-Rata Tertimbang Per Unsur	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4
Jumlah Nilai Rata-Rata (NRR) Tertimbang Per Unsur (*)	3.80	Jumlah Nilai Rata Rata Tertimbang x 25 (**)	95.07	Jumlah Responden	169	Jumlah Responden (Laki-Laki)	86	Jumlah Responden (Perempuan)	83

Keterangan :

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

No.	UNSUR PELAYANAN	NRR
U1	Kesesuaian Persyaratan Teknis & Administrasi dengan Jen	0.411
U2	Kemudahan Sistem, Mekanisme & Prosedur Pelayanan (U	0.411
U3	Kecepatan Waktu (KW) dalam memberikan Pelayanan (U3	0.413
U4	Penerapan Biaya/Tarif dalam Pelayanan (U4)	0.437
U5	Kesesuaian Produk Pelayanan dengan standar pelayanan	0.423
U6	Kompetensi/Kemampuan Petugas dalam Pelayanan (U6)	0.422
U7	Prilaku Petugas dalam Pelayanan terkait Kesopanan dan K	0.432
U8	Kualitas Sarana dan Prasarana Pelayanan (U8)	0.416
U9	Penanganan Pengaduan Pengguna Layanan (U9)	0.437

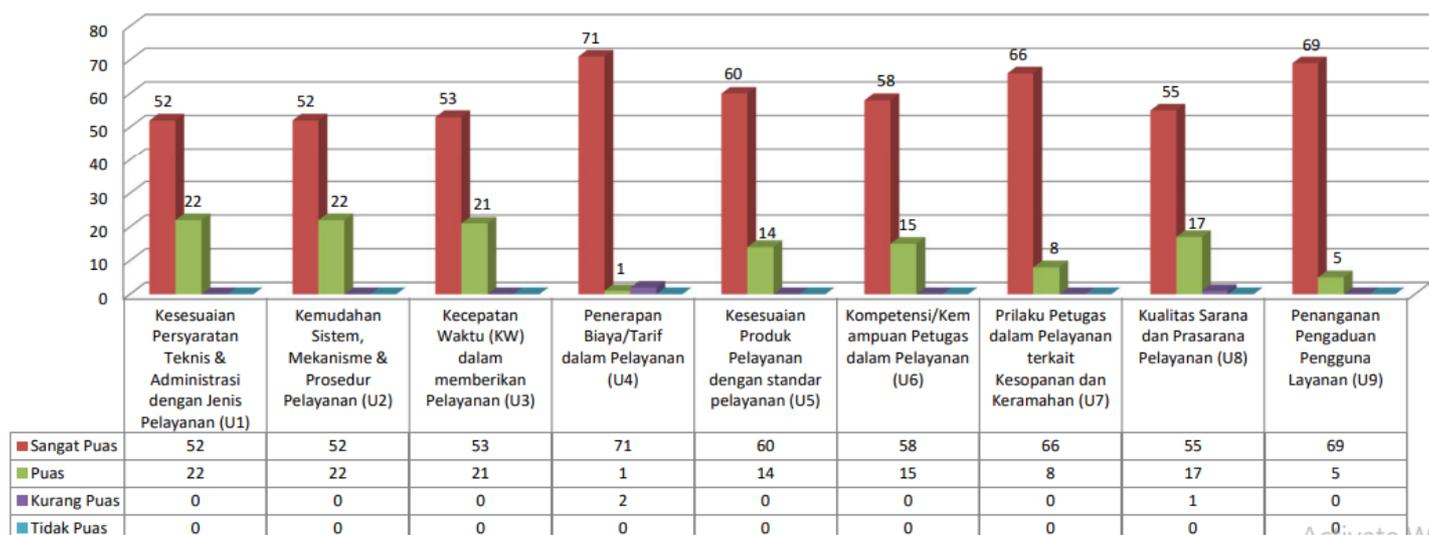
IKM UNIT PELAYANAN :	95.07	A (Sangat Baik)	Pendidikan			
Mutu Pelayanan :			SD	0	DIPLOMA IV	0
A (Sangat Baik) : 81,26 - 100,00			SMP	1	S1	115
B (Baik) : 62,51 - 81,25			SMA	26	S2	18
C (Kurang Baik) : 43,76 - 62,50			DIPLOMA III	2	S3	0
D (Tidak Baik) : 25,00 - 43,75			Periode Survei : 3 Januari 2022 s/d 30 Desember 2022			

KODE:	Jenis Layanan	Jumlah	KODE:	Jenis Layanan	Jumlah
KGB	Kenaikan Gaji Berkala	12	PMK	Penyesuaian Masa Kerja	0
KPS	Kenaikan Pangkat Struktural	5	MTS	Mutasi	11
KPF	Kenaikan Pangkat Fungsional	8	IB	Ijin Belajar/Tugas Belajar	10
SKS	Satyalancana Karya Satya	4	UD	Ujian Dinas	0
PSN	Pensiun	4	UPI	Ujian Penyesuaian Ijazah	0
KRP	Karpeg	0	TSP	Taspen	3
NIP	Penetapan NIP CPNS	3	LD	Sertifikat Latihan Dasar CPNS	10
CPNS	Peralihan CPNS ke PNS	0	ID	Informasi Data	8

HASIL SURVEY PELAYANAN PUBLIK TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

NO	PERTANYAAN SURVEY PELAYANAN BKPP	Jumlah Responden	Sangat Puas	%	Puas	%	Kurang Puas	%	Tidak Puas	%
1	Kesesuaian Persyaratan Teknis & Administrasi dengan Jenis Pelayanan (U1)	74	52	70.3	22	29.7	0	0	0	0
2	Kemudahan Sistem, Mekanisme & Prosedur Pelayanan (U2)		52	70.3	22	29.7	0	0	0	0
3	Kecepatan Waktu (KW) dalam memberikan Pelayanan (U3)		53	71.6	21	28.4	0	0	0	0
4	Penerapan Biaya/Tarif dalam Pelayanan (U4)		71	95.9	1	1.4	2	0	0	0
5	Kesesuaian Produk Pelayanan dengan standar pelayanan (U5)		60	81.1	14	18.9	0	0	0	0
6	Kompetensi/Kemampuan Petugas dalam Pelayanan (U6)		58	78.4	15	20.3	0	0	0	0
7	Prilaku Petugas dalam Pelayanan terkait Kesopanan dan Keramahan (U7)		66	89.2	8	10.8	0	0	0	0
8	Kualitas Sarana dan Prasarana Pelayanan (U8)		55	74.3	17	23.0	1	1.35	0	0
9	Penanganan Pengaduan Pengguna Layanan (U9)		69	93.2	5	6.8	0	0	0	0

GRAFIK SURVEY PELAYANAN BKPP TAHUN 2022



PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA TAHUN LALU DAN TAHUN-TAHUN SEBELUMNYA

Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Indeks kepuasan pengguna pelayanan publik perangkat daerah terhadap layanan administrasi kepegawaian BKPP Polewali Mandar tahun 2021 :

PENGOLAHAN DATA SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT PER UNSUR PELAYANAN TAHUN 2021 BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

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

Keterangan :

U1 s.d. u9

: Unsur-Unsur Pelayanan

NRR

= Nilai Rata-Rata

IKM

= Indeks Kepuasan Masyarakat

(*)

= Jumlah NRR IKM tertimbang

(**)

= Jumlah NRR Tertimbang x 25

NRR Per

= Jumlah nilai per unsur dibagi

Unsur NRR

Jumlah kuesioner yang terisi

Tertimbang

= NRR per unsur x 0,071

Per unsur

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

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

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

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

**PENGOLAHAN DATA SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT PER UNSUR PELAYANAN TAHUN 2020
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

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

Keterangan :		No.	UNSUR PELAYANAN	NRR
U1 s.d. U9	= Unsur-Unsur pelayanan	U1	dengan Jenis Pelayanan (U1)	0.378
NRR	= Nilai rata-rata	U2	Kemudahan Sistem, Mekanisme & Prosedur Pelayanan (U2)	0.364
IKM	= Indeks Kepuasan Masyarakat	U3	Kecepatan Waktu (KW) dalam memberikan Pelayanan (U3)	0.379
(*)	= Jumlah NRR IKM tertimbang	U4	Penerapan Biaya/Tarif dalam Pelayanan (U4)	0.434
(**)	= Jumlah NRR Tertimbang x 25	U5	dengan hasil yang diberikan (U5)	0.376
NRR Per Unsur	= Jumlah nilai per unsur dibagi Jumlah kuesioner yang terisi	U6	Kompetensi/Kemampuan Petugas dalam Pelayanan (U6)	0.392
NRR tertimbang per unsur	= NRR per unsur x 0,071	U7	terkait Kesopanan dan Keramahan (U7)	0.404
		U8	Kualitas Sarana dan Prasarana Pelayanan (U8)	0.383
		U9	Penanganan Pengaduan Pengguna Layanan (U9)	0.422

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

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

Analisis Efisiensi Sumber Daya (Keuangan)

Untuk mencapai target sasaran tahun 2022, maka proses monitoring dan evaluasi terhadap Rencana Program dan Kegiatan BKPP dilakukan secara ketat. Monev dilaksanakan setiap Triwulan, untuk memastikan Program dan Kegiatan berjalan sesuai dengan perencanaan. Program dan kegiatan dimaksud diantaranya :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah kabupaten/Kota, terdiri atas 7 Kegiatan dan 22 Sub Kegiatan dengan total anggaran sebesar Rp. 4.483.709.442,
2. Program Kepegawaian Daerah, terdiri atas 4 kegiatan dan 17 Sub Kegiatan dengan total anggaran sebesar Rp. 1.599.851.828,-
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdiri atas 2 Kegiatan dan 4 Sub Kegiatan dengan total anggaran sebesar Rp.815.708.700,-

DISTRIBUSI PROGRAM DAN KEGIATAN UNTUK PENCAPAIAN SASARAN

Sasaran 1 Meningkatnya Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah	1 Program	Rp. 1.599.851.828,-
	1 Program	Rp. 815.708.700,-
Sasaran 2 Meningkatnya Kepuasan Pengguna Pelayanan publik Badan	1 Program	Rp. 4.483.709.442,-

DATA HASIL EVALUASI ANGGARAN PROGRAM PADA APBD PERUBAHAN 2022

NO	PROGRAM	SEBELUM PERUBAHAN	SETELAH PERUBAHAN	SELISIH
1	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	4,377,276,242	4.483.709.442	106.432.966
2	KEPEGAWAIAN DAERAH	1.538.149.928	1.599.851.828	61.710.900
3	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	840.602500	815.708.700	(24.893.800)
	Total Anggaran	6.756.019.904	6.899.269.970	143.250.066

**DISTRIBUSI BERTAMBAH/BERKURANG ANGGARAN PADA SETIAP
KEGIATAN PRIORITAS APBD PERUBAHAN TAHUN 2022**

NO.	KEGIATAN	SEBELUM PERUBAHAN	SETELAH PERUBAHAN	JUMLAH BERTAMBAH/BERKURANG	KET
1.	Penyediaan gaji dan Tunjangan ASN	3.820.456.862,-	3.883.706.928,-	63.250.066,-	Meningkatnya Biaya Gaji Pokok ASN untuk Pindahan masuk
2.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	6.192.000,-	16.192.000,-	10.000.000,-	Meningkatnya Biaya oprasional HUT polmaN
3.	Penyelenggaraan Rapat koordinasi dan Konsultasi SKPD	153.198.400,-	183.002.000,-	29.803.600,-	Meningkatnya Biaya oprasional koordinasi dan konsultasi
4.	Dokumen pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	5.040.000,-	1.873.200,-	(3.166.800)	
5.	Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan Dinas atau kendaraan Dinas Jabatan	46.330.000,-	52.876.100,-	6.546.100,-	Meningkatnya Biaya oprasional Pemeliharaan Kedaraan Dinas
6.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	15.075.600,-	40.075.600,-	25.000.000,-	Meningkatnya Biaya oprasional Kegiatan pengembangan Aplikasi SIMPEG
7.	Pengelolaan Promosi ASN	114.379.900,-	315.697.428,-	25.000.000,-	Meningkatnya Biaya pelaksanaan uji kompetensi
8.	Pengelolaan Pendidikan lanjutan ASN	314.999.600,-	306.710.500,-	(8.289.100)	
9.	Sosialisai dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	27.497.000,-	47.497.000	20.000.000,-	Meningkatnya Biaya oprasional pelaksanaan Diklat Fungsional
10.	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan Daerah, jabatan pimpinan Tinggi Jabatan Fungsional Kepemimpinan dan prajabatan	224.349.900,-	191.313.700,-	(33.036.200),-	
11.	Pemberian, Pengkoordinasian, Fasilitasi, pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan Tinggi, kepemimpinan dan prajabatan	511.135.600,-	519.278.000,-	8.142.400,-	Meningkatnya Biaya Oprasional kegiatan Latsar
	Total Anggaran	5.238.654.862,-	5.558.222.456,-	143.250.006,-	

Perbandingan Data tahun sebelumnya

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

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

DISTRIBUSI PROGRAM DAN KEGIATAN UNTUK PENCAPAIAN SASARAN

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

DATA HASIL EVALUASI ANGGARAN PROGRAM PADA APBD PERUBAHAN 2021

NO	PROGRAM	SEBELUM PERUBAHAN	SETELAH PERUBAHAN	SELISIH
1	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	4,232,926,830	4,208,928,868	(23,997,962)
2	KEPEGAWAIAN DAERAH	1,464,297,658	1,732,373,658	268,076,000
3	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1,691,402,600	1,405,667,900	(285,734,700)
	Total Anggaran	7,388,627,088.00	7,346,970,426.0 0	(41,656,662)

**DISTRIBUSI PENAMBAHAN ANGGARAN PADA SETIAP KEGIATAN
PRIORITAS APBD PERUBAHAN TAHUN 2021**

NO	KEGIATAN	SEBELUM PERUBAHAN	SETELAH PERUBAHAN	JUMLAH PENAMBAHAN	Keterangan
1.	Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	281.033.100,-	404.033.100,-	123.000.000	Meningkatnya Biaya oprasional pelaksanaan ujian SKB CPNS
2.	Pengelolaan Data Kepegawaian	3.650.000,-	27.865.000,-	24.215.000,-	Meningkatnya Biaya pengolahan data kepegawaian
3.	Pengelolaan Mutasi ASN	62.384.800,-	114.346.400,-	51.961.600	Meningkatnya Biaya oprasional pelaksanaan Mutasi anatr wilayah pindah masuk ASN
4.	Pengelolaan Promosi ASN	199.999.800,-	214.162.200,-	14.162.400,-	Meningkatnya Biaya pelaksanaan ujian kompetensi
5.	Fasilitasi Pengembangan karir dalam Jabatan Fungsional	9.999.700,-	64.736.700,-	54.737.000,-	Meningkatnya Biaya Oprasional pengembangan karir dalam jabatan Fungsional
Total Anggaran		557,067,400,-	825.143.400,-	268,076,000,-	

B. AKUNTABILITAS KEUANGAN

Akuntabilitas keuangan merupakan pertanggungjawaban mengenai integritas keuangan dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan dalam penggunaan sumber daya finansial. Laporan akuntabilitas kinerja yang baik harus pula disertai laporan akuntabilitas keuangan, sehingga efisiensi dan efektifitas penganggaran dapat diukur serta dapat diketahui nilai manfaat dari hasil program dan kegiatan yang dilaksanakan. Berikut ini akan disajikan serangkaian informasi keuangan tahun anggaran 2022.

1. JENIS BELANJA

Untuk Tahun 2022 Total Anggaran yang dikelola Badan Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan Polewali Mandar sebesar Rp. 6.899.269.970,-



1) Belanja Penunjang Urusan Pemerintahan

Adalah Anggaran Program Penunjang Urusan Pemerinyahan daerah, Program Kepegawaian dan Program Sumber Daya Manusia dengan Alokasi Target Rp. 6.899.269.970,- dengan Realisasi Rp. 6.766.369.159,- dengan capaian persentase 98 % sehingga terdapat sisa anggaran Rp. 132.900.811,- yang tidak terlaksana termasuk Silva

2) Belanja Penyediaan Gaji dan Tunjangan

Adalah Anggaran Pembayaran Gaji Pokok dan Tunjangan Pegawai dengan Alokasi (Target) Rp. 3.883.706.928, dengan Realisasi Rp.3.828.422.948,- dengan capaian persentase 99,00 %, sehingga terdapat Rp. 55,283,980,- yang tidak terlaksana sisa anggaran Silva (Adanya ASN yang purnabakti dan ASN yang mengalami mutasi antar OPD)

3) Belanja Program Kegiatan dan Sub Kegiatan

Adalah Anggaran Pelaksanaan Program/Kegiatan dengan Alokasi (Target) Rp. 3.015.563.042,- dengan Realisasi Rp. 2.937.946.211,- dengan capaian persentase 97,43 %, sehingga terdapat Rp. 77.616.831,- yang tidak terlaksana termasuk Silva

2. REALISASI BELANJA PROGRAM, KEGIATAN dan SUB. KEGIATAN

NO	PROGRAM	SETELAH PERUBAHAN	REALISASI	SISA ANGGARAN
1	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	4.483.709.442,-	4.415.284.387	68.425.055,-
2	KEPEGAWAIAN DAERAH	1.599.851.828,-	1.578.561.472,-	21.290.356,-
3	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	815.708.700,-	772.523.300,-	43.185.400,-
	Total Anggaran	6.899.269.970	6.766.369.159,-	132.900.811,-

BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Perangkat Daerah diharapkan dapat menjadi akses untuk siapa saja dalam rangka mendapatkan informasi pelaksanaan pembangunan serta penggunaan Anggaran Pendapatan dan belanja Daerah. Sehingga siapapun yang mengakses dapat memberikan masukan atau saran serta kritik terkait pencapaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan Kabupaten Polewali Mandar. Oleh karena itu sebagai kesimpulan, berikut kami sampaikan status capai kinerja BKPP Tahun Anggaran 2022 :



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

SASARAN STRATEGIS 1 :
Meningkatnya Kualitas Aparatur
Pemerintah Daerah

- Indikator :
Indeks Profesionalitas Aparatur

TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
BAIK (80%)	SANGAT RENDAH (60%)	SEDANG (75%)

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

1. Pada Tahun 2022 ada perubahan peraturan manajemen kinerja, yaitu peralihan antara aturan kinerja PP 46 ke PP 30, kemudian berubah lagi aturan manajemen kinerja berdasarkan Permenpan 6 tahun 2022 menyebabkan para pegawai agak kesulitan dalam menyusun SKP berdasarkan aturan terbaru
2. Pegawai yang menyusun Nilai SKP hanya yang akan mengajukan kenaikan pangkat.
3. Aplikasi SIMPEG yang digunakan dalam penginputan nilai DP3 ke aplikasi SAPK masih dalam proses perbaikan sehingga data nilai DP3 pegawai yang ada di SIMPEG belum bisa di rekon.
4. Pegawai yang telah meningkatkan kompetensinya tidak melaporkan hasilnya ke Bidang diklat di BKPP sehingga data kompetensi di SIMPEG tidak ter update.

SASARAN STRATEGIS 2 :
Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah

- Indikator :
Predikat SAKIP Perangkat Daerah



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

SASARAN STRATEGIS 2 :
Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah

- Indikator : Persentase Tertib Pengelolaan Keuangan Dan Asset Perangkat Daerah



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

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

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

SASARAN STRATEGIS 2 :
Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah

- Indikator :
Indeks Kepuasan Pengguna Pelayanan Publik Perangkat Daerah



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

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

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

Secara keseluruhan capaian kinerja BKPP dapat dinyatakan berhasil. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata pencapaian kinerja sasaran strategis BKPP sebesar 95%

Demikian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar Tahun Anggaran 2022 ini disusun dengan sebagaimana mestinya. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi proses penyempurnaan kinerja selanjutnya.

Polewali, 25 Februari 2022
Kepala Badan Kepegawaian
Pendidikan dan pelatihan



ALIMUDDIN, S.Pd.M.Si

Pangkat : Pembina Utama Muda

Nip : 196904251997101001



LAMPIRAN



**BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

LAMPIRAN I

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian 2021	Target 2022
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Baik
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	A	A
		Persentase Tertib Pengelolaan Keuangan dan Aset Perangkat Daerah	100%	100%
		Indeks Kepuasan Pengguna Pelayanan Publik Perangkat Daerah	Sangat Baik	Sangat Baik

No	Program	Anggaran	Keterangan
1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 4,377,276,476	APBD
2	Kepegawaian Daerah	Rp 1,538,140,928	APBD
3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 840,602,500	APBD
	Jumlah	Rp 6,756,019,904	APBD

LAMPIRAN II

PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi	%
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas Aparatur	Baik	Sangat Rendah (60%)	75%
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	A	A (81,60%)	102%
		Persentase Tertib Pengelolaan Keuangan dan Aset Perangkat Daerah	100%	100%	100%
		Indeks Kepuasan Pengguna Pelayanan Publik Perangkat Daerah	Sangat Baik	Sangat Baik (95,07%)	105%

LAMPIRAN III

REALISASI ANGGARAN TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Target		Realisasi		Capaian Kinerja dan Anggaran Perangkat Daerah tahun 2022 (%)	
1	2		3	4		5		6	
				Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	% Kinerja	%Rp
I	PROGRAM	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase PNS Perangkat Daerah yang berinerja baik, Persentase Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah yng disusun sesuai standar dan tepat waktu, Persentase Pelaporan Perangkat Daerah sesuai Standar dan Tepat Waktu, Persentase Penyampaian Laporan Keuangan sesuai standar dan tepat waktu, Persentase Penyampaian SPM sesuai standar dan tepat waktu, Persentase Sarana dan prasarana kantor kondisi baik, Persentase tertib ketatausahaan kantor	85%, 100%, 96%, 97,78% ,100%, 95,56% , 77%, 80%	4,483,709,442	-	4,415,284,387	100%	98%

1.1	Kegiatan	Perencanaan, penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi kinerja perangkat Daerah	6 dan 1	Dokumen dan laporan	40,985,464	6 Dokumen 1 laporan	40,981,800	100	100%
1.1.1	Sub Kegiatan	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Renstra / Renja Perubahan Renja yang tersusun sesuai standar dan tepat waktu.	2	Dokumen	11,684,964	2 Dokumen	11,682,300	100%	100%
1.1.2		Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA/DPA Pook/DPA Perubahan Perangkat Daerah	2	Dokumen	15,314,200	2 Dokumen	15,314,200	100%	100%
1.1.3		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Monev Pembangunan	1	Laporan	5,934,700	1 Laporan	5,933,700	100%	100%
1.1.4		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah LPPD dan LAKIP perangkat Daerah	2	Dokumen	8,051,600	2 Dokumen	8,051,600	100%	100%
1.2	Kegiatan	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Penyampaian Laporan keuangan sesuai standar dan tepat Waktu	100	Persen	3,905,716,928	100	3,850,429,948	100	99%
1.2.1	Sub Kegiatan	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN yang di bayarkan Gaji dan Tunjangannya	49	Orang	3,883,706,928	49 ASN	3,828,422,948	100%	99%
1.2.2		Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah SPM yang tersedia	200	Dokumen	10,334,000	278	10,331,000	139%	100%
1.2.3		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Akhir Tahun Perangkat Daerah	1	Dokumen	6,004,700	1 Dokumen	6,004,700	100%	100%

1.2.4		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan Perangkat Daerah	3	Dokumen	5,671,300	2 Dokumen	5,671,300	100%	100%
1.3	Kegiatan	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase Penyampaian laporan aset sesuai standar dan tepat waktu	100	Persen	5,819,800	100	5,819,800	100%	100%
1.3.1	Sub Kegiatan	Penatausahaan Barang Milik Daerah Pada SKPD	Jumlah Kartu Inventaris Barang dan Lporan Aset Tahunan yang disusun sesuai standar dan tepat waktu	1	Dokumen	5,819,800	1 Dokumen	5,819,800	100%	100%
1.4	Kegiatan	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Umum yang tersedia pada kantor perangkat daerah	100	Persen	235,143,100	100%	235,135,200	100%	100%
1.4.1	Sub Kegiatan	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Komponen Instalasi Listrik/Penerangan yang digunakan	9	Jenis	3,505,000	9 Jenis	3,505,000	100%	100%
1.4.2		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Logistik Kantor	2	Jenis	12,405,000	2 Jenis	12,405,000	100%	100%
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor	28	Jenis	13,605,900	28 jenis	13,601,100	100%	100%
1.4.3		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Baran Cetak dan Penggandaan Kantor yang dibutuhkan dalam satu Tahun	10	Jenis	16,192,000	10 Jenis	16,192,000	100%	100%

1.4.4		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3	Jenis	4,560,000	3 Jenis	4,560,000	100%	100%
1.4.5		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Koordinasi dan konsultasi Perangkat Daerah	75	Laporan	183,002,000	117 laporan	183,000,800	156%	100%
1.4.6		Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Jenis Layanan Berbasis elektronik yang tersedia	1	Jenis	1,873,200	1 Jenis	1,871,300	100%	100%
1.5	Kegiatan	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Presentase Pengadaan Barang Milik Perangkat Daerah	100	Persen	34,041,200	100%	34,041,200	100%	100%
1.5.1	Sub Kegiatan	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	6	Unit	34,041,200	6	34,041,200	100%	100%
1.6	Kegiatan	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Presentase Tagihan jasa Penunjang Urusan Perangkat Daerah	100	Persen	149,471,750	-	136,353,939	100%	91%
1.6.1		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Surat masuk dan Keluar yang dikelola	1500	Surat	40,800,000	2,544	40,800,000	170%	100%
1.6.2	Sub Kegiatan	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Jenis Kebutuhan Komunikasi, Air dan Listrik yang terpenuhi	2	Jenis	82,174,050	2	69,063,439	100	84%
1.6.3		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Luas Gedung dan Halaman Kantor Kondisi Bersih	6253	M	26,497,700	6,253	26,490,500	100%	100%
1.7	Kegiatan	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah pada perangkat Daerah	100	Persen	112,531,200	100%	112,522,500	100%	100%

1.7.1	Sub Kegiatan	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang dibayarkan Jasa Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan	1	Unit	52,876,100	1	52,874,100	100%	100%
1.7.2		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya	18	Unit	8,000,000	18	8,000,000	100%	100%
1.7.3	Sub Kegiatan	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang mengalami Pemeliharaan/Rehabilitasi	1	Gedung	51,655,100	1	51,648,400	100%	100%
II	PROGRAM	KEPEGAWAIAN DAERAH	1). Indeks Profesionalitas Aparatur; 2). Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Kepegawaian Daerah	Baik; 25 Nilai; Persentase		1,599,851,828	Sangat Rendah, Sangat Baik	1,578,561,472	Sangat Rendah, Sangat Baik	99%
2.1	Kegiatan	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Kelengkapan Dokumen Administrasi ASN	100	Persen	490,513,400	100%	490,513,400	100%	100%
2.1.1		Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis, dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Formasi Pegawai yang Tersusun	1	Dokumen	36,041,600		36,041,600	100%	100%
2.1.2		Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah CPNS dan PPPK yang tes Pengadaan CPNS dan PPPK	340	Orang	335,396,800	970	335,396,800	285%	100%

2.1.3	Sub Kegiatan	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah sisitem Informasi Kepegawaian yang di kembangkan	1	Dokumen	40,075,600	1	40,075,600	100%	100%
2.1.4		Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Paket Dokumen Profesionalitas Aparatur Sipil Negara yang Tersusun	1	Dokumen	61,194,400	1	61,194,400	100%	100%
2.1.5		Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Perangkat Daerah yang dimutahirkan data ASNnya	28	OPD	17,805,000	28	17,805,000	100%	100%
2.2	Kegiatan	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Jabatan yang Terisi	96	Persen	556,902,528	1	536,012,872	98%	96%
2.2.1	Sub Kegiatan	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Layanan Administrasi Pegawai	9	Dokumen	114,379,900	9	113,428,100	100%	99%
2.2.2		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah SK Kenaikan Pangkat yang diserahkan tepat waktu	1109	Orang	126,825,200	959	126,302,300	86%	100%
2.2.3		Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Seleksi terbuka pengisian JPT	20	Orang	315,697,428	20	296,282,472	100%	94%
2.3	Kegiatan	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensi pendidikannya	10	Persen	449,999,800	10	449,644,100	100	100%
2.3.1		Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	100	Orang	75,625,000	110	75,618,000	110%	100%

2.3.2	Sub Kegiatan	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Tugas Belajar dan Izin Belajar	89	Orang	306,710,500	89	306,707,400	100%	100%
2.3.3		Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Peserta Sosialisasi dan penyebaran Informasi Jabatan ASN	50	Orang	47,497,000	50	47,151,400	100%	99%
2.3.4		Fasilitasi Pengembangan karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah SK yang ditetapkan dalam Jabatan Fungsional	250	Orang	20,167,300	325	20,167,300	130%	100%
2.4	Kegiatan	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang Berkinerja Baik	85	Persen	102,436,100	7%	102,391,100	7%	100%
2.4.1	Sub Kegiatan	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Penilaian Kinerja yang tersusun	1	Dokumen	18,846,200	1	18,846,200	100%	100%
2.4.2		Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen LHKPN/LHKASN	1	Dokumen	25,561,200	1	25,561,200	100%	100%
2.4.3		Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang berprestasi yang menerima penghargaan	120	Orang	20,432,500		20,387,500	47%	100%
2.4.4		Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah Dokumen rekap absen yang tersusun	1	Dokumen	13,426,200	1	13,426,200	100%	100%
2.4.5	Sub Kegiatan	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Kasus pelanggaran Disiplin PNS yang ditindaklanjuti	5	Orang	24,170,000	11	24,170,000	220%	100%

III	PROGRAM	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1). Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi jabatan,	25 Persen		815,708,700	22%	772,523,300	88%	95%
3.1	Kegiatan	Pengembangan Kompetensi Tekhnis	Persentase ASN yang dikembangkan kompetensi Teknisnya	10	Persen	75,000,000	4%	74,771,000	40%	100%
3.1.2	Sub Kegiatan	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis	40	Orang	75,000,000	48 orang	74,771,000	120%	100%
3.2	Kegiatan	Sertifikasi, kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang mengikuti Diklat dalam Jabatan	3	Persen	740,708,700	3 Persen	697,752,300	100	94%
3.2.1	Sub Kegiatan	Penyusunan kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi kompetensi, Pengelolaan kelembagaan, tenaga Pengembang kompetensi, sumber belajar, kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, kepemimpinan dan Prajabatan, Serta jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Rencana Pengembangan Kompetensi	1	Dokumen	30,117,000	1 Dokumen	27,472,300	100%	91%

3.2.2		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti Diklatpim dan Diklat Fungsional	8	Orang	191,313,700	5	154,609,300	63%	81%
3.2.3	Sub Kegiatan	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah CPNS yang mengikuti Pelatihan Dasar Latsar CPNS	47	Orang	519,278,000	47 orang	515,670,700	100%	99%
J U M L A H						6,899,269,970	-	6,766,369,159	100%	98%
Rata-rata Capaian Kinerja				100%						
Predikat Kinerja				Sangat Baik						



**BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**