



# LKjIPTAHUN 2019

## LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KARANGANYAR**

**ALAMAT: JL. MAJAPAHIT, KOMPLEK PERKANTORAN  
CANGAKAN, KABUPATEN KARANGANYAR**

I   
KRA

# Kata Pengantar

Puji Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas terselesaikannya Dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2019 ini. Setiap Instansi Pemerintah yang telah menerima anggaran dari pemerintah wajib menggunakannya untuk membiayai pelaksanaan program dan kegiatan yang telah ditetapkan secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel. LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar Tahun 2019 ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar Tahun 2019.

Selain sebagai media pertanggungjawaban atas kinerja, laporan ini juga memuat tugas dan fungsi dalam rangka pencapaian yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar Tahun 2019. LKjIP Tahun 2019 ini masih jauh dari sempurna namun kiranya dapat memenuhi kewajiban akuntabilitas sebagai bentuk pertanggungjawaban capaian kinerja instansi pemerintah.

Kami berharap melalui LKjIP Tahun 2019 ini, dapat menjadi bahan optimalisasi dan produktivitas kinerja seluruh jajaran pejabat dan pelaksana guna mendukung terciptanya *Good Governance & Clean Government* untuk meningkatkan kinerja dengan konsep perbaikan kinerja secara berkelanjutan (*continuously improvements*) di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar.

Karanganyar, 3 Januari 2020  
Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Karanganyar



Drs. SISWANTO, M.M.  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19611128 198211 1 001

# Ikhtisar Eksekutif

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah berperan dalam membantu tugas pokok pejabat pembina kepegawaian daerah sekaligus merupakan unsur penunjang pemerintah daerah dibidang kepegawaian. Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar Tahun 2019 ini merupakan wujud akuntabilitas pencapaian kinerja dari pelaksanaan Renstra (Rencana Strategis) Tahun 2018-2023 dan Rencana Kinerja Tahunan 2019 yang telah ditetapkan melalui Penetapan Kinerja Tahun 2019.

Secara keseluruhan rata-rata tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar Tahun 2019 dari 3 (tujuh) Indikator Kinerja Utama adalah sebesar 100,6% dengan kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan dari 3 (tiga) indikator kinerja, terdapat 2 (dua) indikator yang capainya sebesar 100%. Selain itu terdapat 1 (empat) indikator capainya diatas 100%.

Sementara untuk realisasi anggaran sampai dengan 31 Desember 2019 sebesar Rp. 10.693.206.431,- atau sebesar 82,3% dari seluruh pagu anggaran yang digunakan untuk mengimplementasikan 6 program dan 41 kegiatan Belanja Langsung dan Belanja Tidak Langsung. Dari 40 kegiatan tersebut 9 kegiatan diantaranya merupakan kegiatan rutin kesekretariatan dan 31 kegiatan wajib urusan kepegawaian. Secara umum hasil capaian kinerja sasaran telah dapat memenuhi target dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan hanya ada beberapa yang belum mencapai target dan dapat menjadi bahan perbaikan pada Tahun 2020 sebagai bentuk kesadaran dan mempertanggungjawabkan amanah yang diberikan.

# Daftar Isi

	Hal.
Kata Pengantar .....	i
Ikhtisar Eksekutif.....	ii
Daftar Isi .....	iii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Kedudukan, Tugas Pokok & Fungsi.....	2
C. Aspek Strategis Organisasi.....	3
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA.....</b>	<b>4</b>
A. Rencana Strategis 2019-2023 .....	4
B. Perjanjian Kinerja Tahun 2019.....	6
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA .....</b>	<b>7</b>
A. Capaian Kinerja Organisasi .....	7
B. Realisasi Anggaran.....	15
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>19</b>
 <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
1. Rencana Strategis (Renstra) OPD;	
2. Indikator Kinerja Utama (IKU) OPD;	
3. <i>Cascading</i> IKU OPD Tahun 2019;	
4. Rencana Aksi OPD Tahun 2019;	
5. Pengukuran Kinerja Tahun 2019.	
6. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2020 .	
7. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2021.	

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, terutama pada penyelenggaraan pelayanan publik kepada Pegawai Negeri Sipil sangat tergantung pada kualitas dan kesiapan Sumberdaya Aparatur atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkualitas yang tercermin pada keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap perilaku disiplin. Hal tersebut tidak lain bertujuan untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang direncanakan dalam organisasi. Manajemen kepegawaian yang handal menjadikan penggerak utama pada kinerja organisasi pemerintahan yang perlu dimanfaatkan dan diberdayakan secara optimal dan efektif agar tujuan yang direncanakan dapat tercapai. Oleh karena itu pengembangan kompetensi dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur disegala bidang pada saat ini menjadi unsur yang sangat penting. Hal ini mutlak diwujudkan guna menjawab kritik dan sorotan dari masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja instansi publik dan terwujudnya pemerintahan yang baik (*good governance*).

Sementara Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan keinginan nyata pemerintah untuk melaksanakan tata pemerintahan yang baik dalam penyelenggaraan kehidupan bernegara. Tata pemerintahan yang baik memiliki 3 (tiga) landasan utama yaitu: transparansi, akuntabilitas dan partisipasi. Akuntabilitas dalam hal ini merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga diperlukan suatu pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, dan *legitimate* sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas korupsi, kolusi dan nepotisme.

Sementara, kinerja suatu organisasi antara lain dapat dilihat dari laporan kerjanya. LKJIP atau Laporan Kinerja Instansi Pemerintah adalah

media yang dapat dipakai oleh instansi pemerintah untuk melaksanakan kewajiban untuk menjawab kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*). Melalui LKjIP ini diharapkan dapat berfungsi sebagai salah satu media untuk mengevaluasi secara garis besar atas kinerja program kerja dan kegiatan yang telah dilaksanakan dan dapat digunakan untuk perencanaan program kerja pada tahun berikutnya.

## B. Kedudukan, Tugas dan Fungsi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar dalam melaksanakan tugasnya diatur dalam Perda Nomor 16 Tahun 2016 Tanggal 27 Oktober 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Karanganyar yang pelaksanaannya diatur Peraturan Bupati Karanganyar Nomor 116 Tahun 2016 Tanggal 28 November 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar sebagai berikut :

### 1. Kedudukan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Karanganyar.

### 2. Tugas

Membantu Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah dibidang kepegawaian.

### 3. Fungsi :

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah dalam bidang kepegawaian yang meliputi pengangkatan dan pengembangan, mutasi, pendidikan dan latihan bagi pegawai dan pembinaan serta kesekretariatan;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian yang meliputi, pengangkatan dan pengembangan, mutasi, pendidikan dan latihan, pembinaan dan kesekretariatan;

- d. Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis dalam lingkup Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### C. Aspek Strategis Organisasi

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diemban, tentunya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2019-2023 yang memuat program dan kegiatan yang akan dilakukan dalam Tahun 2019-2023. Renstra tersebut telah selaras dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Karanganyar Tahun 2019-2023 yang mana telah menetapkan 5 misi pembangunan jangka menengah yaitu:

1. Pembangunan Infrastruktur Menyeluruh
2. Pemberdayaan Perekonomian Rakyat
3. Pendidikan Gratis SD/SMP dan Kesehatan Gratis
4. Pembangunan Desa Sebagai Pusat Pertumbuhan
5. Peningkatan Kualitas Keagamaan, Sosial dan Budaya, Pemberdayaan Perempuan, Pemuda dan Olah Raga.

Dari kelima misi tersebut, yang terkait tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar yaitu Misi ke-5 “Peningkatan Kualitas Keagamaan, Sosial Budaya Pemberdayaan Perempuan, Pemuda dan Olah raga” yang di dalamnya memuat sasaran: “Meningkatnya pemerintahan yang akuntabel, efisien dan efektif serta pelayanan yang berkualitas”, dan strategi: “Penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah berbasis kompetensi”. Oleh karena itu permasalahan utama (*strategic issued*) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar yaitu bagaimana untuk selalu fokus dalam meningkatkan kinerja tata kelola pemerintahan yang demokratis dan akuntabel dalam upaya pengembangan SDM aparatur di Kabupaten Karanganyar.



## BAB II

### PERENCANAAN KINERJA

#### A. Rencana Strategis 2019-2023

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar 2019-2023 merupakan perencanaan jangka menengah yang berisi tentang gambaran sasaran atau kondisi hasil yang akan dicapai dalam kurun waktu lima tahun oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia beserta strategi yang akan dilakukan untuk mencapai sasaran sesuai dengan tugas, fungsi dan peran yang diamanahkan.

##### 1. Tujuan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan Tujuan : “Meningkatnya pemerintahan yang akuntabel, efisien dan efektif serta pelayanan yang berkualitas”

##### 2. Sasaran

Berdasarkan atas tujuan, selanjutnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar menjabarkan dalam sasaran-sasaran strategis yang telah dicapai secara tahunan dalam periode 2014-2018. Sasaran Strategis tersebut adalah:

Tabel 2.1 Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar Tahun 2014-2018

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA
1	2	3	4
1	Meningkatnya pemerintahan yang akuntabel, efisien dan efektif serta pelayanan yang berkualitas	Meningkatkan kinerja ASN yang berbasis kompetensi	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal
		Meningkatkan pengembangan dan penataan karier PNS sesuai dengan kompetensi	Presentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai dengan kompetensi

	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dengan mudah, cepat dan tepat	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian
--	---	--

Untuk lebih jelasnya, dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar Tahun 2019-2023 telah terlampir dalam lampiran dan merupakan bagian tidak terpisahkan dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2019 ini.

#### B. Perjanjian Kinerja (Dokumen Penetapan Kinerja) Tahun 2019

Perjanjian kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Perjanjian Kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja kegiatan tahunan, sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan. Di dalamnya ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran.

Penyusunan ini seiring dengan agenda penyusunan kebijakan anggaran serta merupakan komitmen seluruh anggota organisasi untuk mencapainya dalam tahun tertentu. Perjanjian kinerja ini merupakan tolok ukur evaluasi akuntabilitas kinerja pada akhir Tahun 2019. Tujuan disusunnya Perjanjian Kinerja adalah :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur.
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur.
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi.

4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah.
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kerja pegawai (SKP).

Secara singkat gambaran mengenai keterkaitan antara Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja yang telah disepakati pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2019 secara lengkap tercantum pada Tabel 2.3 sebagai berikut :

Tabel 2.2 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar Tahun 2019

No.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	2	3		4
1	Meningkatkan kinerja ASN yang berbasis kompetensi	-	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	7 %
2	Meningkatkan pengembangan dan penataan karier PNS sesuai dengan kompetensi	-	Persentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi	100%
3	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dengan mudah, cepat dan tepat	-	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	100%

### BAB III

## AKUNTABILITAS KINERJA

#### A. Capaian Kinerja Organisasi

Pengukuran pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang akan dianalisis dalam LKjIP Tahun 2019 ini mengikuti Indikator Kinerja Utama yang disesuaikan dengan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2019-2023. Pencapaian Kinerja Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2019 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.1  
Capaian Kinerja Tahun 2019

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatkan kinerja ASN yang berbasis kompetensi	- Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	7 %	5,43%	77,57%
2	Meningkatkan pengembangan dan penataan karier PNS sesuai dengan kompetensi	- Presentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi	100%	100%	100%
3	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dengan mudah, cepat dan tepat	- Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	100%	100%	100%

Indikator Kinerja Utama yang menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat 3 (tiga) indikator. Dalam rangka melakukan evaluasi keberhasilan atas pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan pada perencanaan jangka menengah, maka akan digunakan skala pengukuran kinerja sebagaimana terlihat dalam tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3.2  
Skala Pengukuran Kinerja Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

No	Skala Capaian Kinerja	Kategori
1	2	3
1.	Lebih dari 100%	Sangat Baik
2.	75% – 100%	Baik
3.	55% – 74%	Cukup
4.	Kurang dari 55%	Kurang

Analisis capaian kinerja dilakukan terhadap masing-masing indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal.

Tabel 3.3  
Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2019

No.	Indikator Kinerja	Target 2019	Realisasi 2019	Capaian %	Kategori
Sasaran: Meningkatkan kinerja ASN yang berbasis kompetensi					
1.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	7 %	5,43 %	77,57 %	Baik

Untuk mengetahui Capaian Indikator Kinerja Persentase peningkatan Kualitas SDM Aparatur yang profesional melalui pelaksanaan Diklat yaitu dengan formulasi sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jml SDM Aparatur yang Diklat Teknis dan Diklat Aparatur}}{\text{Jumlah PNS Kabupaten Karanganyar}} \times 100\%$$

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar pada Tahun 2019 telah melaksanakan beberapa kegiatan baik Pengiriman Diklat Aparatur maupun Diklat Teknis Fungsional. Seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4  
Kegiatan Diklat Aparatur dan Diklat Teknis Fungsional Tahun 2019

No.	Indikator Kinerja	Target 2019	Realisasi 2019	% Tingkat kelulusan
1.	Diklat Kepemimpinan Tingkat III	3	3	100%
2.	Diklat Kepemimpinan Tingkat IV	10	10	100%
3.	Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Dan Tugas Dan Fungsi Bagi PNSD	106	73	68,8%
4.	Pelatihan Dasar CPNS	354	354	100%
	<b>JUMLAH</b>	<b>473</b>	<b>440</b>	<b>93%</b>

Terlihat dalam tabel tersebut diatas bahwa dari 4 kegiatan, 3 kegiatan yaitu Diklat Kepemimpinan Tingkat III, Diklat Kepemimpinan Tingkat IV dan Pelatihan Dasar CPNS realisasi sebesar 100%. Sedangkan kegiatan Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Dan Tugas Dan Fungsi Bagi PNSD realisasinya mencapai 68,8%.

**Tabel 3.5**  
Perbandingan Realisasi Kinerja serta  
Capaian Kinerja Tahun 2019 dengan Beberapa Tahun Terakhir

No.	Indikator Kinerja	Realisasi 2018	Capaian 2018	Realisasi 2019	Capaian 2019
Sasaran: Meningkatkan kinerja ASN yang berbasis kompetensi					
1.	Persentase peningkatan Kualitas SDM Aparatur yang profesional melalui pelaksanaan Diklat	100%	101k%	100%	102%

Peningkatan kapasitas PNSD Kabupaten Karanganyar selalu diupayakan setiap tahunnya oleh BKPSDM Kabupaten Karanganyar dengan melaksanakan dan mengirimkan berbagai jenis Diklat Aparatur, Diklat Teknis dan Fungsi, Bimtek, Sosialisasi dan lain sebagainya. Sehingga tidak mengherankan apabila capaian Tahun 2018 dan capaian Tahun 2019 selalu mencapai angka 100% atau lebih.

**Tabel 3.6**  
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2019  
Dengan Target Jangka Menengah dalam Renstra

No.	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja 2019	Target Capaian Kinerja Renstra				
			2019	2020	2021	2022	2023
Sasaran: Meningkatkan kinerja ASN yang berbasis kompetensi							
1.	Persentase peningkatan Kualitas SDM Aparatur yang profesional melalui pelaksanaan Diklat	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Perbandingan dengan target Renstra pada tabel diatas menunjukkan telah tercapainya target 5 tahunan Indikator Kinerja Persentase peningkatan Kualitas SDM Aparatur yang profesional melalui pelaksanaan Diklat. Tersedianya Aparatur PNS yang profesional serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi adalah salah satu kewajiban utama dari BKPSDM Kabupaten Karanganyar sebagai pengelolaan manajemen kepegawaian tingkat kabupaten.

Untuk melaksanakan Indikator Kinerja Utama Persentase peningkatan Kualitas SDM Aparatur yang profesional melalui pelaksanaan Diklat pada Tahun 2019 BKPSDM telah mengalokasikan anggaran sebesar Rp. 4.557.372.000,- sedangkan realisasinya sebesar Rp. 4.453.579.185,- (97,72%) dengan sisa anggaran sebesar Rp.103.792.815,- (2,28%). Program kegiatan yang menunjang keberhasilan Indikator Kinerja Utama ini adalah Program Pendidikan Kedinasan dan Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur.

2. Presentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi

Tabel 3.7  
Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2019

No.	Indikator Kinerja	Target 2019	Realisasi 2019	Capaian %	Kategori
Sasaran: Meningkatkan pengembangan dan penataan karier PNS sesuai dengan kompetensi					
2.	Presentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi	100%	100%	100%	Baik

Perhitungan Indikator Kinerja Utama Persentase penempatan PNS sesuai dengan kompetensinya dapat dihitung yaitu dengan formulasi sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah Pejabat Struktural Yang Terisi}}{\text{Jml Pejabat Yg Ditempatkan Sesuai Kompetensi}} \times 100\%$$

Jumlah pejabat struktural per 31 Desember 2019 menurut data pada Simpeg BKPSDM Kabupaten Karanganyar adalah sebanyak 652 orang pejabat. Dari jumlah tersebut secara keseluruhan tentunya telah sesuai dengan persyaratan jabatannya sehingga pejabat yang bersangkutan telah dapat menduduki jabatan struktural di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karanganyar. Dari data tersebut dapat dihitung pencapaian Indikator Kinerja Utamanya yaitu :  $(627/627) \times 100\% = 100\%$  atau termasuk kategori baik.

Tabel 3.8  
Perbandingan Realisasi Kinerja serta  
Capaian Kinerja Tahun 2019 dengan Beberapa Tahun Terakhir

No.	Indikator Kinerja	Realisasi 2018	Capaian 2018	Realisasi 2019	Capaian 2019
2.	Presentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi	100%	100%	100%	100%

Capaian 100% secara berturut-turut tercatat pada tabel 3.8 diatas. Terkait dengan hal ini, penempatan pejabat struktural memang salah satu hal yang sensitif dan perlu kehati-hatian. Karena disamping tuntutan untuk pemenuhan pengisian jabatan struktural yang kosong, BKPSDM juga dituntut untuk memperhatikan asas “*the right man on the right place*”. Sehingga pengangkatan pejabat tidak serta merta bahwa orang yang diangkat telah sesuai syarat untuk menduduki jabatan. Akan tetapi juga memperhatikan kesesuaian antara kompetensi PNS dengan jabatan yang akan diduduki

Tabel 3.9  
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2018  
Dengan Target Jangka Menengah dalam Renstra

No.	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja 2019	Target Capaian Kinerja Renstra				
			2019	2020	2021	2022	2023
Sasaran: Meningkatkan pengembangan dan penataan karier PNS sesuai dengan kompetensi							
2.	Persentase penempatan PNS sesuai dengan kompetensinya	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Untuk melaksanakan Indikator Kinerja Utama Persentase penempatan PNS sesuai dengan kompetensinya ini dilaksanakan melalui Kegiatan Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS, Pemerataan PNS, Penempatan PNS dan Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama yaitu dengan anggaran Rp.426.378.000,- dengan realisasi sebesar Rp.143.760.091,- (33,72%) dan sisa sebesar



Rp. 282.617.909,- (66,28%) dikarenakan tahun 2019 Tidak adanya proses pengisian Jabatan dan Adanya perubahan mekanisme mutasi sesuai peraturan BKN No 5 Tahun 2019 sehingga banyak proses mutasi yang belum terselesaikan. Program/kegiatan yang menunjang keberhasilan indikator kinerja ini yaitu Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

3. Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian

Tabel 3.10  
Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2018

No.	Indikator Kinerja	Target 2018	Realisasi 2018	Capaian %	Kategori
Sasaran: Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dengan mudah, cepat dan tepat					
3	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	100%	100%	100%	baik

Perhitungan Indikator Kinerja Utama Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian dapat dihitung yaitu dengan formulasi sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jml Kegiatan Pelayanan Administrasi dan Peningkatan Sarana dan Prasarana}}{\text{Realisasi keg. Pelayanan Administrasi dan Peningkatan Sarana dan Prasarana}}$$

x 100%

Pada Tahun 2019 di Lingkungan BPKSDM Kabupaten Karanganyar terdapat 2 Program dan 13 kegiatan, yaitu dengan perincian sebagai berikut:

A. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

1. Penyediaan jasa surat menyurat
2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air, Listrik & Internet
3. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor
4. Penyediaan Alat Tulis Kantor
5. Penyediaan Barang Cetakan Dan Penggandaan
6. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor

7. Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-Undangan
  8. Penyediaan Makanan Dan Minuman
  9. Rapat-Rapat Koordinasi ke Dalam/Luar Daerah
- B. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur:
1. Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor
  2. Pemeliharaan Rutin/ Berkala Gedung Kantor
  3. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional
  4. Pemeliharaan Rutin/ Berkala Peralatan Gedung Kantor

Tabel 3.11  
Perbandingan Realisasi Kinerja serta  
Capaian Kinerja Tahun 2019 dengan Beberapa Tahun Terakhir

No.	Indikator Kinerja	Realisasi 2018	Capaian 2018	Realisasi 2019	Capaian 2019
3.	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	100%	100%	100%	100%

Untuk Indikator Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian dibandingkan tahun sebelumnya yaitu Tahun 2018, realisasinya sebesar 100% dan capaiannya kinerjanya 100% dan sedangkan realisasi pada Tahun 2019 realisasi sebesar 100% dengan capaian kinerja sebesar 100%. Dengan capaian tersebut menunjukkan bahwa realisasi sesuai dengan target.

Tabel 3.12  
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2019  
Dengan Target Jangka Menengah dalam Renstra

No.	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja 2019	Target Capaian Kinerja Renstra				
			2019	2020	2021	2022	2023
<i>Sasaran:</i> Melaksanakan pembinaan aparatur di Kabupaten Karanganyar							
3	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Dapat dilihat pada tabel tersebut diatas bahwa indikator kinerja Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian realisasi kinerja Tahun 2019 sesuai dengan target 5 tahunan BKPSDM. Sedangkan untuk melaksanakan Indikator Kinerja Utama Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian ini yaitu dilaksanakan melalui Program dan Kegiatan :

Tabel 3.13  
Program dan Kegiatan untuk melaksanakan Indikator Kinerja Utama  
Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian 2019.

NO	KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	%
<b>I</b>	<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>	<b>365.468.000,-</b>	<b>342.348.887,-</b>	<b>93,67</b>
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2.000.000,-	2.000.000,-	100
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	82.294.000,-	75.745.964,-	92,04
3	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	65.200.000,-	62.600.000,-	96,01
4	Penyediaan Alat Tulis Kantor	25.000.000,-	24.546.500,-	98,19
5	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	25.000.000,-	24.492.500,-	97,97
6	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	7.598.000,-	7.564.200,-	99,56
7	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	2.376.000,-	2.310.000,-	97,22
8	Penyediaan Makanan dan Minuman	22.000.000,-	10.045.000,-	45,66
9	Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam/Luar Daerah	134.000.000,-	133.042.723,-	99,29
<b>II</b>	<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>189.800.000,-</b>	<b>177.518.075,-</b>	<b>93,53</b>
1	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	15.000.000,-	15.000.000,-	100
2	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	20.000.000,-	19.855.000,-	99,28
3	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/ Operasional	129.800.000,-	122.095.325,-	94,06
4	Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	25.000.000,-	20.567.750,-	82,27

## B. Realisasi Anggaran

Alokasi Anggaran Tahun 2019 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar adalah sebesar Rp. 12.999.532.000,- (*Dua Belas Milyar Sembilan Ratus Sembilan Puluh Sembilan Juta Lima Ratus Tiga Puluh Dua Ribu Rupiah*) untuk melaksanakan 6 program dengan 40 kegiatan. Perincian capaian realisasi anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2019 dapat terlihat sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 3.14  
Capaian Realisasi Anggaran Tahun 2019

NO	URAIAN	ANGGARAN		REALISASI	
		PENETAPAN (Rp.)	PERUBAHAN (Rp.)	Rp.	%
1	2	3	4	5	6
1.	Belanja Tidak Langsung	18.688.210.000	5.680.532.000	4.881.181.228	85,9
2.	Belanja Langsung	3.494.000.000	7.319.000.000	3.240.691.736	79,4
	<b>JUMLAH</b>	<b>22.182.210.000</b>	<b>12.999.532.000</b>	<b>10.693.206.431</b>	<b>82,3</b>

Dari tabel 3.14 tentang Capaian Realisasi Anggaran Tahun 2019 tersebut diatas terlihat bahwa realisasi keuangan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar realisasinya sebesar 85,9% untuk Belanja Tidak Langsung dan 79,4% untuk Belanja Langsung. Dari total anggaran pada Tahun 2019 sebesar Rp. 12.999.532.000,- yang telah terealisasi sebesar Rp. 10.693.206.431,- (82,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada Tahun 2019 ini kinerja keuangan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar masuk dalam kategori baik.

Penyerapan Anggaran Belanja Langsung dari 6 Program pada Tahun 2019 yaitu :

- a. Program Pelayanan Administrasi Perkatoran.

Terdapat penghematan sejumlah Rp. 23.121.113,- dari total anggaran sebesar Rp. 365.468.000,-

b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur.

Terdapat penghematan sejumlah . 12.281.925,- dari total anggaran sebesar Rp. 189.800.000,-

c. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan.

Dari total anggaran sebesar Rp. 95.582.000,- terdapat penghematan sebesar Rp. 11.209.000,-

d. Program Pendidikan Kedinasan.

Alokasi anggaran pada program ini sebesar Rp. 528.000.000,- dan terdapat penghematan sebesar Rp. 22.153.225,-

e. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

Dari anggaran sebesar Rp. 4.663.172.000,- sisa anggaran sebesar Rp. 632.882.990,-

f. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Pada Tahun 2019 alokasi anggaran pada program ini sebesar Rp. Rp.1.476.978.000,- dengan sisa anggaran penyerapan sebesar 805,327.544,-

NO	KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	%
<b>I</b>	<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>	<b>365.468.000,-</b>	<b>342.348.887,-</b>	<b>93,67</b>
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2.000.000,-	2.000.000,-	100
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	82.294.000,-	75.745.964,-	92,04
3	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	65.200.000,-	62.600.000,-	96,01
4	Penyediaan Alat Tulis Kantor	25.000.000,-	24.546.500,-	98,19
5	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	25.000.000,-	24.492.500,-	97,97
6	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	7.598.000,-	7.564.200,-	99,56
7	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	2.376.000,-	2.310.000,-	97,22
8	Penyediaan Makanan dan Minuman	22.000.000,-	10.045.000,-	45,66
9	Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam/Luar	134.000.000,-	133.042.723,-	99,29

	Daerah			
<b>II</b>	<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>189.800.000,-</b>	<b>177.518.075,-</b>	<b>93,53</b>
1	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	15.000.000,-	15.000.000,-	100
2	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	20.000.000,-	19.855.000,-	99,28
3	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/ Operasional	129.800.000,-	122.095.325,-	94,06
4	Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	25.000.000,-	20.567.750,-	82,27
<b>III</b>	<b>Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</b>	<b>95.582.000,-</b>	<b>84.374.000,-</b>	<b>88,27</b>
1	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	34.582.000,-	34.432.000,-	99,57
2	Penyusunan Pelaporan Pengelolaan Keuangan SKPD	21.000.000,-	21.000.000,-	100
3	Penyusunan Renstra OPD	40.000.000,-	28.942.000,-	72,36
<b>IV</b>	<b>Program Pendidikan Kedinasan</b>	<b>528.000.000,-</b>	<b>505.846.775,-</b>	<b>95,80</b>
	Diklat Kepemimpinan Tingkat III	132.500.000,-	128.934.775,-	97,31
	Diklat Kepemimpinan Tingkat IV	395.500.000,-	376.912.000,-	95,30
<b>V</b>	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur</b>	<b>4.663.172.000,-</b>	<b>4.030.289.010,-</b>	<b>86,43</b>
1	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi Bagi PNS Daerah	495.272.000,-	465.262.010,-	93,94
2	Dokumentasi Arsip Digital	3.800.000,-	3.790.750,-	99,76
3	Beasiswa PNS Tugas Belajar	630.000.000,-	78.765.850,-	12,50
4	Pelatihan Dasar CPNS	3.534.100.000,-	3.482.470.400,-	98,54
<b>VI</b>	<b>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>	<b>1.476.978.000,-</b>	<b>671.650.456,-</b>	<b>45,47</b>
1	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	55.705.000,-	13.555.300,-	24,33
2	Penempatan PNS	25.500.000,-	23.812.750,-	93,38
3	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS	45.700.000,-	45.416.311,-	99,38
4	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	25.000.000,-	23.508.000,-	94,03
5	Proses Penanganan	94.000.000,-	83.012.800,-	88,31

	Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS			
6	Ujian Dinas Kenaikan Pangkat Golongan / Penyesuaian Ijasah	5.900.000,-	5.603.750,-	94,98
7	Penyelesaian Ijin Perkawinan dan Perceraian	25.500.000,-	20.653.350,-	80,99
8	Penyelesaian Kartu-kartu Pegawai	10.000.000,-	9.927.500,-	99,28
9	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan Bidang Kepegawaian	38.800.000,-	37.687.850,-	97,13
10	Penyelesaian Ajuan Pensiun PNS	52.000.000,-	49.375.500,-	94,95
11	Pemberian Piagam Penghargaan Jasa Pengabdian PNS " SATYALANCANA KARYA SATYA "	10.000.000,-	7.725.050,-	77,25
12	Pemerataan PNS	15.000.000,-	8.108.300,-	54,06
13	Penyelesaian Ijin Belajar dan Ijin Penggunaan Gelar	8.200.000,-	7.124.700,-	86,89
14	Penilaian Prestasi Kerja PNS	40.000.000,-	39.966.250,-	99,92
15	Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama	330.173.000,-	98.283.741,-	29,77
16	Pemberian Layanan Klaim JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) dan JKM (Jaminan Kematian)	5.000.000,-	2.396.250,-	47,93
17	Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil	5.000.000,-	4.995.000,-	99,90
18	Penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara	600.000.000,-	124.688.804,-	20,78
19	Penyusunan Rencana Pembinaan Karier Jabatan Fungsional	30.000.000,-	12.427.500,-	41,43
20	Pembekalan PNS Pra Purna Tugas	55.500.000,-	53.381.750,-	96,18

## BAB IV

### PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar Tahun 2019 yang telah selesai disusun menunjukkan kualitas kinerja seluruh elemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar. Pencapaian kinerja tersebut telah dilaksanakan secara maksimal untuk mencapai tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui program dan kegiatan serta alur proses manajemen yang baik, mulai dari perencanaan yang matang hingga evaluasi yang efektif.

Dari hasil evaluasi dan analisa kinerja yang telah tersaji pada Bab III dapat diketahui bahwa dari 3 (tiga) indikator kinerja utama pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar Tahun 2019 didapatkan rata-rata capaian kinerja sebesar 100,6%. Sementara untuk realisasi kinerja keuangan pada anggaran belanja Tahun Anggaran 2019, dari total anggaran belanja sebesar Rp. 12.999.532.000,- realisasinya mencapai Rp. 10.693.206.431,- (82,3%) dengan sisa anggaran sebesar Rp. 1.454.784.084,- (17,7%).

Pada akhirnya sebagai sebuah Organisasi Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar masih membutuhkan kerja keras dan keseriusan untuk meningkatkan capaian kinerja pada masa mendatang. Untuk itu terdapat beberapa langkah yang perlu dilaksanakan sebagai upaya perbaikan untuk meningkatkan kinerja yang tentunya membutuhkan dukungan dan kemauan dari semua pihak, langkah-langkah tersebut diantaranya :

1. Perencanaan Kinerja

Melaksanakan perbaikan secara terus menerus dalam perencanaan kinerja berupa peningkatan kualitas serta adanya sinkronisasi antara penyusunan dokumen-dokumen perencanaan yaitu RENSTRA, RENJA dan RKT.

2. Implementasi/pelaksanaan Kinerja



Diharapkan seluruh bidang dan sekretariat sebagai elemen pelaksana program & kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat lebih serius dan konsisten dalam melaksanakan seluruh kewajibannya sesuai dengan kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya sehingga menghasilkan capaian kinerja yang maksimal.

3. Pengukuran Kinerja

Perbaikan dalam pengukuran kinerja yang difokuskan terutama pada perbaikan mekanisme pengumpulan data-data pelaksanaan kinerja. Pada tahap ini diharapkan setiap bidang teknis dapat segera menyerahkan data-data yang diperlukan dalam pengukuran kinerja agar tahapan pelaporan kinerja tidak terhambat.

4. Pelaporan Kinerja

Perbaikan dalam pelaporan kinerja yang utama adalah dengan menyusun laporan bulanan Laporan Operasional Kegiatan bulanan secara tepat pada waktunya sebagai dasar untuk menyusun LKJIP tahunan. Karena adanya keterlambatan pelaporan kinerja maka akan menyebabkan rendahnya penilaian terhadap kinerja seluruh instansi yang bersangkutan.

5. Evaluasi Kinerja

Upaya perbaikan dalam evaluasi kinerja berupa pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya oleh pihak internal maupun eksternal dan melaksanakan tindak lanjut atas hasil evaluasi. Pelaksanaan evaluasi kinerja ini diharapkan agar elemen pemeriksa selalu obyektif dengan harapan agar setiap kesalahan yang ditemukan dapat segera diperbaiki.