



**LKJIP TAHUN 2022  
LAPORAN KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**

**KABUPATEN KARANGANYAR**

# Kata Pengantar

Puji Syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT atas terselesainya Dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2022 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 2022 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 2022.

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 2022. LKjIP Tahun 2022 ini masih jauh dari sempurna namun kiranya dapat memenuhi kewajiban akuntabilitas sebagai bentuk pertanggungjawaban capaian kinerja instansi pemerintah.

Kami berharap melalui LKjIP Tahun 2022 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, Januari 2023  
Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Karanganyar

  
SUPRAPTO, S.H., M.M.  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19630421 199003 1 009

## 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 2022 ini merupakan wujud akuntabilitas pencapaian kinerja dari pelaksanaan Renstra (Rencana Strategis) Tahun 2018-2023 dan Rencana Kinerja Tahunan 2022 yang telah ditetapkan melalui Penetapan Kinerja Tahun 2022.

Secara keseluruhan rata-rata tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar Tahun 2022 dari 3 (tiga) Indikator Kinerja Utama adalah sebesar 80,75% dengan kategori baik. Hal ini dikarenakan dari 3 (tiga) indikator kinerja, terdapat 1 (satu) indikator yang capaiannya dibawah 100%. Selain itu terdapat 2 (dua) indikator yang capaiannya di atas 100%.

Sementara untuk realisasi anggaran sampai dengan 31 Desember 2022 sebesar Rp. 8.762.638.233,- atau sebesar 76,28% dari pagu anggaran Rp.11.486.888.980,- yang digunakan untuk mengimplementasikan 3 program dan 37 sub kegiatan. Dari 37 sub kegiatan tersebut 19 sub kegiatan diantaranya merupakan kegiatan rutin kesekretariatan dan 18 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 2023 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. Gambaran Umum.....	1
C. Isu Strategis Organisasi .....	7
D. Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA.....</b>	<b>10</b>
A. Rencana Strategis 2019-2023 .....	10
B. Program Unggulan.....	11
C. Tujuan, Sasaran dan Target Kinerja.....	13
D. Program Untuk Pencapaian Sasaran.....	15
E. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2022.....	15
F. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2022.....	16
G. Instrumen Pendukung Pengelolaan Kinerja.....	16
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....</b>	<b>17</b>
A. Capaian Kinerja Organisasi .....	17
B. Realisasi Anggaran .....	25
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>30</b>
 <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
1. Rencana Strategis (Renstra) OPD;	
2. Indikator Kinerja Utama (IKU) OPD;	
3. <i>Cascading</i> IKU OPD Tahun 2022;	
4. Rencana Aksi OPD Tahun 2022;	
5. Pengukuran Kinerja Tahun 2022.	

6. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2022 .
7. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2023.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Salah satu azas penyelenggaraan *good governance* yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 adalah azas akuntabilitas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akuntabilitas tersebut salah satunya diwujudkan dalam bentuk penyusunan Laporan Kinerja. Selain untuk memenuhi prinsip akuntabilitas, Laporan Kinerja tersebut merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar Tahun 2022 disusun sebagai salah satu bentuk pertanggung jawaban atas pelaksanaan penyelenggaraan urusan kepegawaian. Laporan Kinerja ini diharapkan dapat digunakan sebagai upaya perbaikan untuk peningkatan kinerja organisasi serta untuk mendapatkan masukan dari *stakeholders* demi perbaikan kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar yang berkelanjutan.

### B. Gambaran Umum

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah pada Pemerintah Kabupaten Karanganyar sebagai penyelenggara manajemen kepegawaian daerah, mempunyai peranan strategis dalam menyelenggarakan program dan kegiatan dalam rangka penyelenggaraan roda pemerintahan Kabupaten Karanganyar.

#### 1. Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar dalam melaksanakan tugasnya diatur dalam Peraturan Bupati Karanganyar Nomor 120 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta 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 melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan Bupati.

3. Fungsi :

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

- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- e. Pengendalian penyelenggaraan tugas UPTB.
- f. Pelaksanaan tugas lain sesuai dengan tugas dan fungsinya.

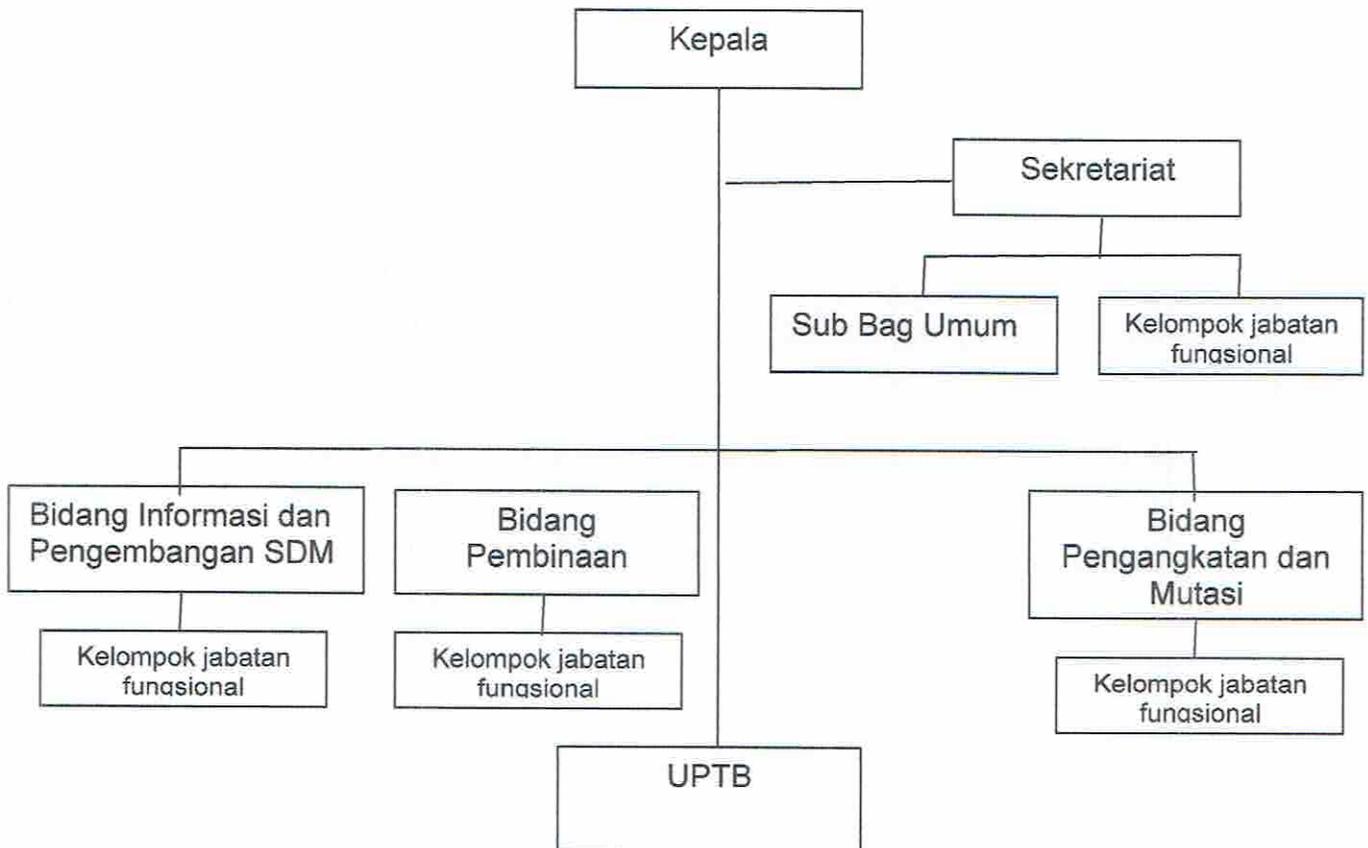
**2. Struktur Organisasi**

Sesuai dengan Peraturan Bupati Karanganyar Nomor 120 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar. Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar adalah sebagai berikut:

1. Kepala Badan
2. Sekretariat;
  - Sub Bagian Umum

3. Bidang Pengangkatan dan Mutasi
4. Bidang Informasi dan Pengembangan SDM
5. Bidang Pembinaan

**STRUKTUR ORGANISASI BKPSDM  
KABUPATEN KARANGANYAR SESUAI PERDA KAB.KARANGANYAR**



Gambar 1.1

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia Kab.Karanganyar

Susunan Pejabat Struktural Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

- |   |                               |
|---|-------------------------------|
| 1. Kepala Badan                                 | : Suprpto, S.H, M.M           |
| 2. Sekretaris                                   | : Dwi Amperawati, S.I.P, M.Si |
| - Ka. Sub Bagian Umum                           | : Irine Magdalena Elsy, S.E   |
| 3. Kepala Bidang Pengangkatan & Mutasi          | : Sawiji Hartanto, S.I.P, M.M |
| 4. Kepala Bidang Informasi dan Pengembangan SDM | : Isniari Dewi M, S.STP.      |

5. Kepala Bidang Pembinaan : Dwi Wahyuningsih, S.H, M.M.

### 3. Sumber Daya

#### 3.1. Sumber Daya Manusia

Dalam melaksanakan tugasnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar didukung oleh 40 orang pegawai terdiri dari 39 PNS dan 1 CPNS.

#### DAFTAR PEGAWAI

NO	NAMA	NIP	STATUS KEPEGAWAIA N (PNS/CPNS)	PANG KAT/ GOL.
1	Suprpto, S.H, M.M	NIP. 19630421 199003 1 009	PNS	IV/c
2	Dwi Amperawati, S.I.P,M.Si	NIP. 19670110 198603 2 001	PNS	IV/b
3	Dwi Wahyuningsih, S.H, M.M	NIP. 19690711 199603 2 002	PNS	IV/a
4	Isnari Dewi M, S.STP	NIP. 19770124 199703 2 004	PNS	IV/a
5	Sawiji Hartanto, S.I.P,M.M	NIP. 19710803 199203 1 004	PNS	IV/a
6	Drita Evana S., S.Psi, M.M	NIP. 19781029 200312 2 005	PNS	IV/a
7	Aris Kurniawan, SH, M.Si	NIP. 19750503 200501 1 009	PNS	IV/a
8	Endar Pangestuti, S.E	NIP. 19720605 199603 2 001	PNS	III/d
9	Dessy Marsistawati, S.E	NIP. 19721215 199803 2 005	PNS	III/d
10	Irine Magdalena Elsyse, SE	NIP. 19810920 200902 2 003	PNS	III/d
11	Djoko Sumarsono, S.E	NIP. 19740111 199603 1 002	PNS	III/d
12	Janes Cucuk Hartanto, SE, MM	NIP. 19830122 200901 1 005	PNS	III/d
13	Diana Ary Andriyati, S.H	NIP. 19830704 200604 2 008	PNS	III/d
14	Naniek Haryani, S.E	NIP. 19661224 198603 2 007	PNS	III/d
15	Joko Prasetyo, S.I.P	NIP. 19880424 201101 1009	PNS	III/c
16	Joko Pramono, SE	NIP. 19701123 201001 1 005	PNS	III/c
17	Lulus Nugroho, S.Psi	NIP. 19790411 201001 1017	PNS	III/c
18	Tweyrianti Nuzulita S, S.Psi,M.M	NIP. 19780121 201001 2 015	PNS	III/c
19	V Nining Aryanti, S.Sos, M.M	NIP. 19761107 201001 2 010	PNS	III/c
20	Yoppy Nursendy Budiarmo, S.E,M.M	NIP. 19861115 201101 1 009	PNS	III/c
21	Yusuf Mustofa,S.Si	NIP. 19781120 201001 1 011	PNS	III/c
22	Romi Erlandono, S.Psi	NIP. 19730513 200604 1 005	PNS	III/c
23	Anggara Nur Patria, S.Psi	NIP. 19850528 201101 1 004	PNS	III/c
24	SR. Widyastuti	NIP. 19700101 199303 2 015	PNS	III/b
25	Wahyu Yetti Isrudatini, S.AB,	NIP. 19830131 201001 2 020	PNS	III/b

	M.M			
26	Rizky Oktaria, S.Psi	NIP. 19901027 201403 2 002	PNS	III/b
27	Sugiyarto, SE	NIP. 19800322 200604 1 011	PNS	III/b
28	Faridatul Umniyah, S.STP	NIP. 19940405 201609 2 003	PNS	III/b
29	Luqi Hermaya, S.STP	NIP. 19950921 201708 2 002	PNS	III/b
30	Joko Suwarno, A.Md	NIP. 19830211 201001 1 011	PNS	III/b
31	Adrian Unggul Wirawan, A.Md	NIP. 19820620 201101 1 013	PNS	III/a
32	Suroso Budi Santoso, SAP	NIP. 19740719 200501 1 001	PNS	III/a
33	Rini Setyawati, S.Kom	NIP. 19920331 201903 2 010	PNS	III/a
34	Efra Radisya Clariti, S.STP	NIP. 19980331 202008 2 001	PNS	III/a
35	Alvia Callista Makarim, S.Tr.IP	NIP. 19971182 202108 2 001	PNS	III/a
36	Pratiwi Ramadhani, S.Tr.IP	NIP. 19990116 202108 2 002	PNS	III/a
37	Yuni Setyowati	NIP. 19780611 200902 2 006	PNS	II/d
38	Mukhlis Shotus Salamah, A.Md.Ak	NIP. 19980430 202203 2 012	CPNS	II/c
39	Atik Sulistyowati, S.Kom	NIP. 19790525 200801 2 019	PNS	II/c
40	Suparno	NIP. 19811203 201001 1 003	PNS	I/c

## a. Daftar Pejabat Struktural OPD Yang Terisi

NO	NAMA	JABATAN STRUKTURAL	MEMENUHI PERSYARATAN DIKLATPIM	MEMENUHI SYARAT KEPANGKATAN
1	Suprpto, S.H, M.M	Kepala BKPSDM	SUDAH	SUDAH
2	Dwi Amperawati, S.I.P, M.Si	Sekretaris BKPSDM	SUDAH	SUDAH
3	Isniari Dewi M, S.STP	Kepala Bidang Informasi dan Pengembangan SDM	SUDAH	SUDAH
4	Dwi Wahyuningsih, S.H., M.M.	Kabid. Pembinaan	SUDAH	SUDAH
5	Sawiji Hartanto, S.I.P, M.M	Kabid. Pengangkatan dan Mutasi	SUDAH	SUDAH
6	Irine Magdalena Elsyse, SE	Kasubbag. Umum	SUDAH	SUDAH

## b. Daftar Pejabat Struktural Yang Belum Terisi

NO	JABATAN STRUKTURAL	ESELON
1	NIHIL	
2		
3		

## c. Daftar Pejabat Fungsional (umum/khusus)

NO	NAMA	KETERANGAN
1	Drita Evana S, S.Psi, Psi, MM	Assesor SDM Aparatur Ahli Muda
2	Endar Pangestuti, S.E	Perencana Ahli Muda
3	Dessy Marsistawati, S.E	Analisis Kepegawaian Ahli Muda
4	Djoko Sumarsono, S.E	Analisis Kepegawaian Ahli Muda
5	Janes Cucuk Hartanto, S.E, M.M	Analisis Kepegawaian Ahli Muda
6	Diana Ary Andriyati, S.H	Analisis Kepegawaian Ahli Muda
7	Aris Kurniawan, S.H, M.M	Analisis Kepegawaian Ahli Muda
8	Joko Prasetyo, S.IP	Analisis Kepegawaian Ahli Muda
9	Lulus Nugroho, S.Psi	Analisis Kepegawaian Muda
10	Tweyrianti Nuzulita S, S.Psi, M.M	Analisis Kepegawaian Muda
11	V Nining Aryanti, S.Sos, M.M	Analisis Kepegawaian Muda
12	Wahyu Yetti Isrudatini, S.AB, MM	Analisis Kepegawaian Pertama
13	Anggara Nur Patria, S.Psi	Analisis Kepegawaian Muda
14	Rizky Oktaria, S.Psi	Analisis Kepegawaian Pertama
15	Adrian Unggul Wirawan, A.Md	Pranata Komputer Mahir

## d. Daftar Pejabat Fungsional yang belum terisi

NO	NAMA	KETERANGAN
1	Assesor Muda	Belum terisi
2	Assesor Pertama	Belum terisi
3	Arsiparis Terampil	Belum terisi

## a. Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai :

Kualifikasi pendidikan formal pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di mulai dari SLTP sampai S2 adalah sebagai berikut :

Tabel. 2.1

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Jenis Kelamin	
			Laki-laki	Perempuan
1	S2	11	5	6
2	S1	23	9	14
3	DIII	3	2	1
4	SLTA	2	0	2
5	SLTP	1	1	-
Jumlah		40	17	23

## b. Berdasarkan Pangkat, Gol/Ruang :

Tabel 2.2

No	Pangkat/Gol	Jumlah	Jenis Kelamin	
			Laki-laki	Perempuan
1	I	1	1	-
2	II	3	0	3
3	III	29	13	16
4	IV	7	3	4
Jumlah		40	17	23

**C. Isu Strategis**

Berdasarkan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar Tahun 2018 – 2023 permasalahan pembangunan yang dihadapi, tantangan dan potensi pembangunan yang dapat dikembangkan, maka ditetapkan isu strategis

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusiaterkait dengan tugas pokok dan fungsi adalah adalah :

- Belum optimalnya indeks profesionalitas pegawai ASN.

#### **D. SISTEMATIKA PENULISAN**

Sistematika Penulisan LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar Tahun 2022 mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai berikut:

##### **BAB I Pendahuluan**

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issue*) yang sedang dihadapi.

##### **BAB II Perencanaan Kinerja**

Pada Bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022

##### **BAB III Akuntabilitas Kinerja.**

Pada bab ini disajikan Capaian Kinerja Organisasi dan Realisasi Anggaran. Capaian Kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis sesuai dengan hasil pengukuran kinerja. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini, antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir, realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi.
- 2) Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada)
- 3) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan
- 4) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

- 5) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja
- 6) Diuraikan juga realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dokumen perjanjian kinerja.

#### **BAB IV Penutup**

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerjanya.

#### **Lampiran :**

Pada lampiran berisi Perjanjian Kinerja dan data lain yang dianggap perlu.

## BAB II

### PERENCANAAN KINERJA

#### A. Perencanaan Strategis

Rencana Strategis (Renstra) sangat diperlukan oleh masing-masing Perangkat Daerah, rencana strategis akan membantu para Kepala Perangkat Daerah dan seluruh jajarannya dalam menentukan arah dan tujuan yang ingin dicapai, sehingga Organisasi Perangkat Daerah dapat lebih berperan dalam memberikan respon terhadap berbagai perubahan dan tuntutan lingkungan. Disamping itu, rencana strategis akan memperjelas konsep Organisasi Perangkat Daerah dalam melakukan aktivitas agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien dengan mempertimbangkan seluruh potensi dan kemampuan yang ada secara integral komprehensif.

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, penyelenggaraan SAKIP meliputi rencana strategis, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja, reviu dan evaluasi kinerja. Rencana strategis menjadi landasan dalam penyelenggaraan SAKIP. Perencanaan strategis merupakan proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan seluruh aspek baik yang menyangkut potensi, peluang dan kendala yang ada. Perencanaan strategis harus disusun secara integral komprehensif dan implementatif sehingga dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien serta dapat mencapai hasil yang optimal.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar tahun 2018-2023 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 Kabupaten Karanganyar 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 2018-2023. Sasaran Strategis tersebut adalah:

Tabel 2.1 Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar Tahun 2018-2023

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
		Meningkatkan pengembangan dan penataan karier PNS sesuai dengan kompetensi	Persentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai dengan kompetensi
		Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dengan mudah, cepat dan tepat	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian

## B. Program Unggulan

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai lembaga teknis daerah yang membidangi manajemen kepegawaian dan peningkatan sumberdaya aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karanganyar, maka program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didasarkan pada dua sisi, yaitu *internal* dan *eksternal*.

Program dan kegiatan internal/rutin dipusatkan pada upaya-upaya menata kelembagaan dan ketatalaksanaan serta mengefektifkan kinerja BKPSDM. Sedangkan program dan kegiatan eksternal dilaksanakan dalam upaya mewujudkan peningkatan kualitas sumberdaya aparatur PNS di Kabupaten Karanganyar yang lebih berkompeten dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dan di sisi lain lebih terjamin proses pembinaan kariernya.

A. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah:

1. Koordinasi dan penyusunan Dokumen RKA - SKPD
2. Koordinasi dan penyusunan Dokumen DPA - SKPD
3. Koordinasi dan penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD
4. Penyediaan gaji dan tunjangan ASN
5. Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
6. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
7. Penyediaan bahan logistik kantor
8. Penyediaan barang cetakan dan pengadaan
9. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
10. Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD
11. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
12. Pengadaan kendaraan dinas operasional atau lapangan
13. Pengadaan peralatan dan mesin lainnya
14. Penyediaan jasa surat menyurat
15. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
16. Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor
17. Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan perijinan kendaraan dinas operasional atau lapangan
18. Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya
19. Pemeliharaan/Rehabilitasi sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya

B. Program Kepegawaian

1. Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK
2. Evaluasi pengadaan ASN dan pengadaan ASN
3. Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian
4. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah
5. Pengelolaan data pegawai

6. Evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian
  7. Pengelolaan mutasi ASN
  8. Pengelolaan kenaikan pangkat ASN
  9. Pengelolaan promosi ASN
  10. Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN
  11. Fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional
  12. Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
  13. Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai
  14. Pengelolaan tanda jasa bagi pegawai
  15. Pembinaan disiplin ASN
  16. Pelayanan proses ijin perceraian pegawai
- C. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
1. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintah konkuren perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintah umum
  2. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan
- C. Tujuan, Sasaran dan Target Kinerja**

Untuk mendukung pencapaian visi dan misi pembangunan Kabupaten Karanganyar Tahun 2018-2023 agar lebih terarah, maka visi dan misi yang terkait dengan BKPSDM tersebut perlu dijabarkan secara operasional dalam tujuan dan sasaran, disertai dengan indikator dan target kinerjanya. Penjabaran tersebut sebagaimana terlihat pada tabel 2.2 dibawah ini :

Tabel .2.2

## Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM Tahun 2018-2023

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja, Tujuan dan Sasaran	Kondisi Awal Kinerja	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Kondisi Akhir
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	(11)
		IPP ASN		76,67	78,67	80,67	60	62	65	65	

1	Meningkatnya pemerintahan yang akuntabel, efisien serta pelayanan yang berkualitas	1.	Meningkatkan Kinerja ASN yang berbasis kompetensi	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	3	7	7	7	7	7	7	7%
		2.	Meningkatkan pengembangan dan penataan karier ASN sesuai dengan kompetensi	Persentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai dengan kompetensi	100	100	80	96	97	98	98	98
		3.	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dengan mudah	Persentase penyelesaian penyelesaian administrasi kepegawaian	100	100	90	96	97	98	98	98
			NILAI SAKIP	73,17	73,17	73,50	70	72	75	75	75	

#### D. Program Untuk Pencapaian Sasaran

Berdasarkan tujuan, sasaran strategis dan arah kebijakan serta urusan yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Karanganyar yang telah ditetapkan dalam RENSTRA, maka upaya pencapaiannya dijabarkan secara lebih sistematis melalui perumusan program-program prioritas daerah. Adapun program-program yang mendukung masing-masing sasaran tahun 2022 adalah:

**Tabel 2.3**  
**Program dan Kegiatan yang dilaksanakan untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2022**

No	Nama Program	Jumlah Kegiatan Pendukung
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	19
2	Program Kepegawaian	16
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2

#### E. Rencana Kinerja Tahunan ( RKT ) Tahun 2022

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) merupakan salah satu instrumentSAKIP. RKT diperlukan agar dalam penyusunan Renja menjadi fokus dan diarahkan padarencana kinerja yang telah direncanakan pada RENSTRA sesuai dengan tahun berkenaan. Sehingga dengan demikian diharapkan pelaksanaan program dan kegiatan tidak hanya diorientasikan pada terlaksananya kegiatan (*output*), akan tetapi perencanaan program dan kegiatan harus direncanakan untuk menghasilkan manfaat (*outcome*) yang sebesar-besarnya bagi masyarakat.Rencana Kinerja Tahunan diturunkan dari Tujuan dan Sasaran Strategis Pembangunan yang disertai dengan Indikator Kinerja Utama dan target kinerja yang ada pada RENSTRA BKPSDM Kabupaten Karanganyar Tahun 2018 – 2023.

Rencana Kinerja Tahunan, perlu dilakukan oleh instansi pemerintah agar dapat menyusun prioritas program dan kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebihbaik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah.

Adapaun Rencana Kinerja BKPSDM Kabupaten Karanganyar Tahun 2022 sebagaimana dalam Lampiran Tabel ini.

Tabel 2.4

## SKEMA MISI, TUJUAN DAN SASARAN SERTA INDIKATOR KINERJA

NO	MISI	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		IPP ASN	Meningkatkan kinerja ASN yang berbasis kompetensi	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	7%
			Meningkatkan pengembangan dan penataan karier ASN sesuai dengan kompetensi	Persentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai dengan kompetensi	97%
			Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dengan mudah	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	97%

## G. PERJANJIAN KINERJA ( PK ) 2022

Perjanjian Kinerja merupakan tekad atau janji Pejabat Publik, untuk mencapai kinerja yang telah diperjanjikan sebagai konsekuensi atas penggunaan sumber daya yang tersedia. Melalui Perjanjian Kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Penyusunan Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Karanganyar Tahun 2022, disusun mengacu pada dokumen RENSTRA Tahun 2018-2023, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2022 dan dokumen Rencana Kerja BKPSDM Tahun 2022.

Adapun Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDM Kabupaten Karanganyar Tahun 2022 sebagaimana dalam Lampiran Laporan ini.

## H. INSTRUMEN PENDUKUNG PENGELOLAAN KINERJA

Pemantapan manajemen pembangunan berbasis kinerja, menjadi salah satu perhatian BKPSDM Kabupaten Karanganyar. Beberapa inovasi yang sudah dikembangkan untuk peningkatan kinerja baik pada fase perencanaan maupun pengendalian pembangunan antara lain adalah :

### a. Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG)

adalah sebuah aplikasi kepegawaian berbasis web yang ditujukan untuk pegawai agar dapat mengakses dan mengelola data-data dan proses kepegawaian. Dengan adanya SIMPEG ini, diharapkan data-data kepegawaian dapat tersaji dengan lebih transparan dan pegawai dapat lebih mudah mengakses data-data pribadi serta data-data kepegawaian yang tersimpan di sistem.

### BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

#### A. Capaian Kinerja Organisasi

Pengukuran pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang akan dianalisis dalam LKjIP Tahun 2022 ini mengikuti Indikator Kinerja Utama yang disesuaikan dengan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018-2023. Pencapaian Kinerja Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2022 diukur dengan menggunakan skala kinerja sebagaimana terlihat dalam tabel 3.1

Tabel 3.1

Skala Pengukuran Kinerja Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

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

Ada 3 indikator Kinerja Utama yang menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam rangka melakukan evaluasi keberhasilan atas pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan pada perencanaan jangka menengah, target dan realisasi pada tahun 2022 dapat dilihat dalam tabel 3.2 di bawah ini:

Tabel 3.2

Capaian Kinerja Tahun 2022

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	7 %	35.20%	502,85%

2	Meningkatkan pengembangan dan penataan karier PNS sesuai dengan kompetensi	- Persentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi	97%	100%	103,1%
3	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dengan mudah, cepat dan tepat	- Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	97%	107,10%	110,4%

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

1. Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Indikator Kinerja Utama BKPSDM yang pertama yaitu Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan dan untuk mengetahui Capaian Indikator Kinerja dihitung dengan formulasi sebagai berikut:

#### Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan

X 100%

#### Jumlah seluruh ASN di Kabupaten Karanganyar

Selama tahun anggaran 2022 jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebanyak 3.157 ASN diselenggarakan dalam 2 sub kegiatan yaitu Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintah konkuren perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintah umum sebanyak 3.082 ASN dan Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan sebanyak 75 ASN. Dihitung menggunakan formulasi diatas pada tahun 2022 capaian indikator kinerja utama persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan adalah :

$$\frac{3.157}{8.968} \times 100\% = 35,20 \%$$

Sesuai dengan tabel 3.1, dengan hasil sebesar 35,20% indikator kinerja yang pertama masuk dalam kategori **Baik** dan melebihi target yang ditetapkan sebesar 7%.

Hal ini terjadi karena pada waktu penetapan target jumlah ASN yang mengikuti diklat didasarkan pada anggaran yang tersedia dengan asumsi BKPSDM mengirim dan menyelenggarakan diklat dengan biaya sesuai dengan kebutuhan diklat. Tetapi dengan adanya pandemi Covid-19 banyak diklat yang diselenggarakan secara daring (*online*) yang bisa diikuti oleh banyak orang dan biaya yang lebih murah. Hal ini menjadi peluang bagi BKPSDM untuk bisa menyelenggarakan diklat secara online dengan peserta yang banyak sehingga bisa meningkatkan prosentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Bila disajikan dalam tabel capaian kinerja, prosentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3  
Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

No.	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	Kategori
1.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	7 %	35,20%	Baik

Program yang mendukung Indikator Kinerja Utama persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan adalah program Pengembangan SDM dengan Sub Kegiatan sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintah konkuren perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintah umum dengan target 4000 orang dan direalisasikan 3.082 orang .
2. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan dengan target 75 orang dan realisasi 75 orang.

Dari tahun ke tahun capaian kinerja persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan selalu mengalami peningkatan dan akan terus ditingkatkan sesuai dengan diklat yang dibutuhkan oleh ASN. Peningkatan

capaian kinerja dan target untuk tahun yang akan datang bisa dilihat seperti tabel dibawah ini.

Tabel 3.4  
Capaian Kinerja Tujuan dan Sasaran

No.	Indikator Kinerja	Real. 2021	Tahun 2022			Target akhir Renstra 2023	Capaian terhadap Akhir Renstra 2023
			Target	Real	% Capaian		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan latihan	97,90%	7%	35,20%	502,85%	7%	NA

Perbandingan dengan target Renstra pada tabel diatas menunjukkan telah tercapainya target 5 tahunan Indikator Kinerja Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan. Sehingga tersedia Aparatur PNS yang profesional serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai salah satu kewajiban dari BKPSDM Kabupaten Karanganyar sebagai pengelola manajemen kepegawaian tingkat Kabupaten.

2. Persentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi

Indikator Kinerja Utama BKPSDM yang kedua yaitu persentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai dengan kompetensi. Untuk mengetahui Capaian Indikator Kinerja dihitung dengan formulasi sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah Jabatan Yang Terisi}}{\text{Jumlah ASN Yang Ditempatkan Sesuai Kompetensi}} \times 100\%$$

Selama tahun anggaran 2022 jumlah ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi sebanyak 1.262 ASN yang terdiri dari jabatan Struktural sebanyak 231 ASN dan jabatan fungsional ASN serta pelaksana sebanyak 1.031 ASN dari jumlah jabatan 1.364. Jika dihitung menggunakan formulasi diatas pada tahun 2022 capaian indikator kinerja utama presentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi adalah :

$$\frac{1.262}{1.262} \times 100\% = 100\%$$

Dengan hasil sebesar 100% masuk dalam kategori **Baik** dan melebihi target yang ditetapkan sebesar 97%. Pencapaian sebesar 100% dapat tercapai karena dalam penempatan ASN sudah sesuai dengan kompetensi melalui uji kompetensi untuk mutasi dan seleksi terbuka untuk penempatan jabatan tinggi pratama. Demikian juga untuk penempatan struktural, fungsional dan staf pelaksana sudah melalui baperjakt. Sehingga hasil penempatan, promosi dan mutasi sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan kompetensi yang disyaratkan.

Bila disajikan dalam tabel capaian kinerja untuk tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5

## Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

No.	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	Kategori
2.	Presentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi	97%	100%	Baik

Program yang mendukung Indikator Kinerja Utama persentase ASN ditempatkan dan dipromosikan sesuai dengan kompetensi adalah Kepegawaian Daerah dengan Sub Kegiatan sebagai berikut:

1. Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK dengan target 722 ASN dan direalisasikan 796 ASN atau persentase capaian sebesar 110,24%.
2. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN dengan target 204 orang dan direalisasikan 173 orang atau persentase capaian sebesar 84,80%.
3. Pengelolaan Mutasi ASN dengan target 1500 ASN dan direalisasikan 235 ASN atau persentase capaian sebesar 15,66%.

4. Pengelolaan Promosi ASN dengan target 600 jabatan dan direalisasikan 231 jabatan atau persentase capaian sebesar 38,50%.
5. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional dengan target 600 orang dan direalisasikan 498 orang atau persentase capaian sebesar 83%.
6. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN dengan target 1990 ASN orang dan direalisasikan 1365 ASN atau persentase capaian sebesar 68,59%.

Dari tahun ke tahun capaian kinerja persentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi selalu mengalami peningkatan dan akan terus ditingkatkan seperti dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3.6  
Capaian Kinerja Tujuan dan Sasaran

No.	Indikator Kinerja	Real. 2021	Tahun 2022			Target akhir Renstra 2023	Capaian terhadap Akhir Renstra 2023
			Target	Real	% Capaian		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
2.	Persentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi	100%	97%	100%	103,1%	97%	NA

Perbandingan dengan target Renstra pada tabel diatas menunjukkan telah tercapainya target 5 (lima) tahunan Indikator Kinerja Persentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi. Sehingga tercapai pemerataan jumlah ASN disetiap OPD sesuai dengan analisis jabatan dan analisa beban kerja pada masing-masing OPD sehingga memperlancar pelayanan kepada publik sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

3. Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian

Indikator Kinerja Utama BKPSDM yang ketiga yaitu Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian. Untuk mengetahui Capaian

Indikator Kinerja ketiga ini dihitung dengan formulasi sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah Target Layanan Administrasi Kepegawaian}}{\text{Jumlah Realisasi Layanan Administrasi Kepegawaian}} \times 100\%$$

Selama tahun anggaran 2022 jumlah ASN yang dilayani penyelesaian administrasi kepegawaian sejumlah 34.995 terdiri dari Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian 559 ASN, Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian 10.400 ASN, Pengelolaan Data Kepegawaian 2.500 ASN, Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian 10.400 ASN, Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN 2.386 ASN, Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur 8.600 ASN, Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai 42 OPD, Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai 150 ASN, Pembinaan Disiplin ASN 42 OPD dan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai 8 sidang. Dan dihitung menggunakan formulasi diatas pada tahun 2022 capaian indikator kinerja utama persentase penyelesaian administrasi kepegawaian adalah :

$$\frac{34.995}{32.674} \times 100\% = 107,10 \%$$

Dengan hasil sebesar 107,10% masuk dalam kategori **Sangat Baik** dan melampaui target yang ditetapkan sebesar 96%. Akan tetapi ada target yang belum bisa tercapai karena ada beberapa pelayanan administrasi kepegawaian kita harus berhubungan dengan instansi pembimbing atau instansi yang lain, misalnya kenaikan pangkat harus berkoordinasi dengan BKN. Sehingga kadang kala ada keterlambatan dalam penyelesaian pelayanan administrasi kepegawaian. Ada kegiatan yang realisasi tidak sesuai dengan target karena sulitnya memprediksi banyaknya ASN yang mengajukan perceraian. Adanya pandemi covid juga memberi kontribusi lambatnya pelayanan. Bila disajikan dalam tabel capaian kinerja untuk tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.7

Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

No.	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	Kategori
3	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	97%	107,10%	Sangat baik

Program yang mendukung Indikator Kinerja Utama presentase ASN ditempatkan dan dipromosikan sesuai dengan kompetensi adalah Kepegawaian Daerah dengan Sub Kegiatan sebagai berikut:

1. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian dengan target 500 orang dan direalisasikan 559 orang atau persentase capaian sebesar 112%.
2. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dengan target 9.712 PNS dan direalisasikan 10.400 PNS atau persentase capaian sebesar 107%.
3. Pengelolaan Data Kepegawaian dengan target 2.500 arsip dan direalisasikan 2.268 arsip atau persentase capaian sebesar 90,72%.
4. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian dengan target 9.712 orang dan direalisasikan 10.400 orang atau persentase capaian sebesar 107%.
5. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dengan target 1.600 PNS dan direalisasikan 2.386 PNS atau persentase capaian sebesar 149%.
6. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan target 8.500 PNS dan direalisasikan 8.600 PNS atau persentase capaian sebesar 101%.
7. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai dengan target 42 OPD dan direalisasikan 42 OPD atau persentase capaian sebesar 100%.
8. Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai dengan target 150 orang dan direalisasikan 150 orang atau persentase capaian sebesar 100%.
9. Pembinaan Disiplin ASN target 42 OPD dan direalisasikan 42 OPD atau persentase capaian sebesar 100%.
10. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai target 6 sidang dan direalisasikan 8 sidang atau persentase capaian sebesar 133%.

Dari tahun ke tahun capaian kinerja persentase penyelesaian administrasi kepegawaian selalu mengalami peningkatan dan akan terus ditingkatkan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 3.8  
Capaian Kinerja Tujuan dan Sasaran

No.	Indikator Kinerja	Real. 2021	Tahun 2022			Target akhir Renstra 2023	Capaian terhadap Akhir Renstra 2023
			Target	Real	% Capaian		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
2.	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	87,28%	97%	107,10%	110,4%	98%	NA

Dapat dilihat pada tabel tersebut diatas bahwa indikator kinerja Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian realisasi kinerja Tahun 2022 sudah mendekati dengan target 5 (lima) tahunan BKPSDM.

#### B. Realisasi Anggaran

Alokasi Anggaran Tahun 2022 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar adalah sebesar Rp. 11.486.888.980,- (*Sebelas Milyar Empat Ratus Delapan Puluh Enam Juta Delapan Ratus Delapan Puluh Delapan Ribu Sembilan Ratus Delapan Puluh Rupiah*), dengan capaian realisasi sebesar Rp. 8.762.638.233,- (*Delapan Milyar Tujuh Ratus Enam Puluh Dua Juta Enam Ratus Tiga Puluh Delapan Ribu Dua Ratus Tiga Puluh Tiga Rupiah*) atau 76,28% untuk melaksanakan 3 program dengan 37 sub kegiatan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada Tahun 2022 ini kinerja keuangan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar masuk dalam kategori baik.

Efisiensi Anggaran dari 3 Program pada Tahun 2022 dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3.9

NO	PROGRAM KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	EFISIENSI (Rp)
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	7.478.170.980	5.504.359.805	1.973.811.175
2	Program Kepegawaian	2.488.767.900	1.958.639.978	530.127.922
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.519.950.100	1.299.638.450	220.311.650

a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

Terdapat penghematan sejumlah Rp. 1.973.811.175 ,- dari total anggaran sebesar Rp.7.478.170.980,- digunakan sebesar Rp. 5.504.359.805,-

b. Program Kepegawaian Daerah.

Terdapat penghematan sejumlah Rp.530.127.922,- dari total anggaran sebesar Rp. 2.488.767.900,- direalisasi sebesar Rp.1.958.639.978,-

c. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Terdapat penghematan sejumlah Rp. 220.311.650,- dari total anggaran sebesar Rp. 1.519.950.100,- direalisasikan sebesar Rp. 1.299.638.450,-

Sedangkan untuk penyerapan atau realisasi per sub kegiatan dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.10

Penyerapan / Realisasi per sub kegiatan Tahun 2022 sebagai berikut :

NO	KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	%
I	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	7.478.170.980,-	5.504.359.805,-	73,60
1	Koordinasi dan penyusunan dokumen perubahan RKA - SKPD	5.000.000,-	4.840.000,-	96,8
2	Koordinasi dan penyusunan dokumen perubahan DPA - SKPD	5.000.000,-	4.840.000,-	96,8

3	Koordinasi Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	20.000.000,-	20.000.000,-	100
4	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	6.247.960.980,-	4.331.886.197,-	69,33
5	Koordinasi dan penyusunan laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	20.000.000,-	20.000.000,-	100
6	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	5.094.000,-	5.094.000	100
7	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	25.135.500,-	25.085.000,-	99,79
8	Penyediaan Barang Cetak dan Pengadaan	25.000.000,-	25.000.000,-	100
9	Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-Undangan	1.500.000,-	1.380.000,-	92
10	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	300.529.500,-	298.934.239,0	99,46
11	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	10.000.000,-	9.999.900,-	99,99
12	Pengadaan kendaraan dinas operasional atau lapangan	25.000.000,-	23.100.000,-	92,40
13	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	131.350.000,-	129.837.485,-	98,84
14	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	4.000.000,-	4.000.000,-	100
15	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	127.900.000,-	119.587.931,-	93,50
16	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	116.873.000,-	83.020.000,-	71,03

17	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	183.339.000,-	174.219.553,-	95,02
18	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	41.489.000,-	40.985.000,-	98,78
19	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	183.000.000,-	182.550.500,-	99,75
<b>II</b>	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>	<b>2.488.767.900,-</b>	<b>1.958.639.978,-</b>	<b>78,69</b>
1	Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	750.000.000,-	533.992.028,-	71,19
2	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	21.600.000,-	18.315.000,-	84,79
3	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	68.000.000,-	65.680.000,-	96,58
4	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	40.000.000,-	38.707.500,-	96,76
5	Pengelolaan Data Kepegawaian	5.000.000,-	4.941.500,-	98,83
6	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	15.000.000,-	14.601.200,-	97,34
7	Pengelolaan Mutasi ASN	30.000.000,-	25.087.300	83,62
8	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	40.000.000,-	38.449.500	96,12
9	Pengelolaan Promosi ASN	499.000.000,-	302.456.850,-	60,61
10	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	451.767.900,-	357.882.900	79,21
11	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	10.000.000,-	9.397.000,-	93,97

12	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	370.000.000,-	366.486.800	99,05
13	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	42.000.000,-	41.595.000,-	99,03
14	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	5.000.000,-	4.566.900,-	91,33
15	Pembinaan Disiplin ASN	67.000.000,-	63.273.500,-	94,43
16	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	75.000.000,-	73.207.000,-	97,60
<b>III</b>	<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	<b>1.519.950.100,-</b>	<b>1.299.638.450</b>	<b>85,50</b>
1	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintah konkuren perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintah umum	743.801.900,-	623.267.450,-	83,79
2	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	776.148.200,-	676.371.000,-	87,14

### C. Analisis Efisiensi Sumber Daya Dikaitkan Dengan Kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Capaian Kinerja %	Penyerapan Anggaran %	Tingkat Efisiensi %
1	Meningkatkan kinerja ASN yang berbasis kompetensi	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	502,2	73,60	26,4

2	Meningkatkan pengembangan dan penataan karier PNS sesuai dengan kompetensi	Persentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi	100	75,42	24,58
3	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dengan mudah, cepat dan tepat	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	107,10	97,86	2,14

## BAB IV

### PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar Tahun 2022 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 2022 didapatkan rata-rata capaian kinerja sebesar 80,86%. Sementara untuk realisasi kinerja keuangan pada anggaran belanja Tahun Anggaran 2022 sebesar 76,28%, dari total anggaran belanja sebesar Rp. 11.486.888.980,- (*Sebelas Milyar Empat Ratus Delapan Puluh Enam Juta Delapan Ratus Delapan Puluh Ribu Sembilan Ratus Delapan Puluh Rupiah*), dengan capaian realisasi sebesar Rp. 8.762.638.233,- (*Delapan Milyar Tujuh Ratus Enam Puluh Dua Juta Enam Ratus Tiga Puluh Delapan Ribu Dua Ratus Tiga Puluh Tiga Rupiah*) untuk melaksanakan 3 program dengan 37 sub kegiatan.

Capaian penyerapan sebesar Rp. 8.762.638.233,- atau 76,28 % dari total anggaran sebesar Rp. 11.486.888.980,- dikarenakan adanya kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK yang belum semua tahapan bisa selesai pada tahun 2022. PPPK untuk tenaga teknis dan guru masih belum selesai dan akan dilanjutkan pada tahun 2023 sedangkan untuk tenaga kesehatan sudah selesai di tahun 2022. Dengan belum selesainya semua tahapan fasilitasi dan pengadaan PPPK dan PNS berpengaruh terhadap realisasi anggaran gaji PPPK dan PNS yang ditempatkan di BKPSDM serta adanya alokasi gaji untuk PPPK pada tahun 2022.

Pada akhirnya sebagai sebuah Organisasi Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Karanganyar masih membutuhkan kerja keras dan keseriusan untuk dapat 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 dokumen perencanaan melalui 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.

Demikian laporan ini disusun untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.