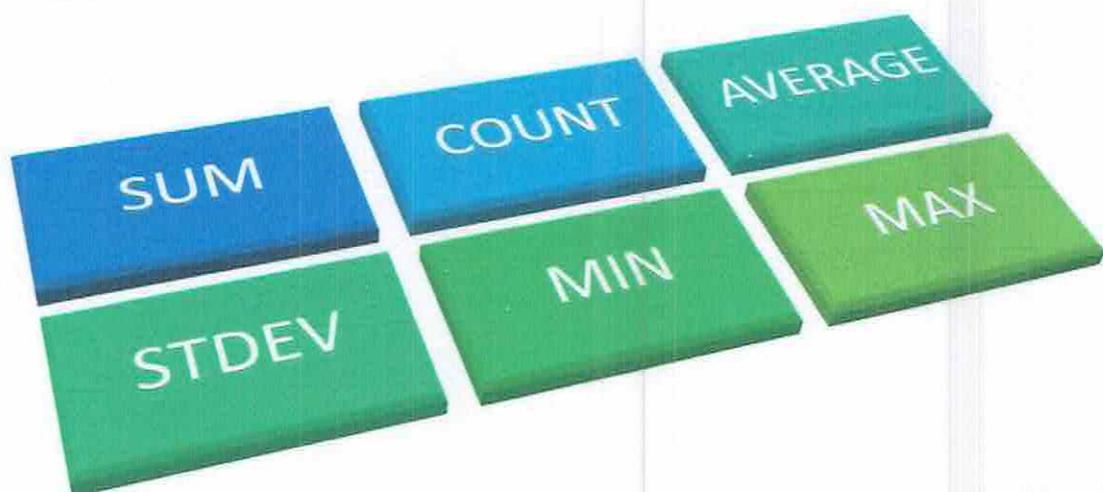




LKjIPTAHUN 2021

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH



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

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

Kata Pengantar

Puji Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas terselesaikannya Dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2021 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 2021 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 2021.

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 2021. LKjIP Tahun 2021 ini masih jauh dari sempurna namun kiranya dapat memenuhi kewajiban akuntabilitas sebagai bentuk pertanggungjawaban capaian kinerja instansi pemerintah.

Kami berharap melalui LKjIP Tahun 2021 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 2022
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 2021 ini merupakan wujud akuntabilitas pencapaian kinerja dari pelaksanaan Renstra (Rencana Strategis) Tahun 2018-2023 dan Rencana Kinerja Tahunan 2021 yang telah ditetapkan melalui Penetapan Kinerja Tahun 2021.

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 95.24% dengan kategori baik. Hal ini dikarenakan dari 3 (tiga) indikator kinerja, terdapat 1 (satu) indikator yang capainya dibawah 100%. Selain itu terdapat 2 (dua) indikator capainya di atas 100%.

Sementara untuk realisasi anggaran sampai dengan 31 Desember 2021 sebesar Rp. 8.750.146.047,- atau sebesar 85,18%% dari pagu anggaran Rp. 10.271.876.000,- yang digunakan untuk mengimplementasikan 3 program dan 33 sub kegiatan. Dari 33 sub kegiatan tersebut 14 sub kegiatan diantaranya merupakan kegiatan rutin kesekretariatan dan 19 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 2022 sebagai bentuk kesadaran dan mempertanggungjawabkan amanah yang diberikan.

Daftar Isi

	Hal.
Kata Pengantar	i
Ikhtisar Eksekutif.....	ii
Daftar Isi	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Gambaran Umum	2
C. Isu Strategis Organisasi.....	9
D. Sistematika Penulisan	9
BAB II PERENCANAAN KINERJA	11
A. Rencana Strategis 2019-2023	11
B. Program Unggulan.....	12
C. Tujuan, Sasaran dan Target Kinerja.....	14
D. Program Untuk Pencapaian Sasaran.....	16
E. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2021.....	16
F. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2021.....	17
G. Instrumen Pendukung Pengelolaan Kinerja.....	17
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	18
A. Capaian Kinerja Organisasi	18
B. Realisasi Anggaran.....	26
BAB IV PENUTUP	30
 LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Rencana Strategis (Renstra) OPD;	
2. Indikator Kinerja Utama (IKU) OPD;	
3. <i>Cascading</i> IKU OPD Tahun 2021;	
4. Rencana Aksi OPD Tahun 2021;	
5. Pengukuran Kinerja Tahun 2021.	

6. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2021 .
7. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2021.

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 2021 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 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Perda Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Karanganyar yang pelaksanaannya diatur Peraturan Bupati

Karanganyar Nomor 116 Tahun 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 mutasi membawahi pengadaan dan penempatan, kenaikan pangkat, mutasi.
- c. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah dalam bidang kepegawaian yang meliputi informasi dan pengembangan SDM membawahi informasi dan pelaporan, diklat aparatur, pengembangan dan dokumentasi.
- d. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kepegawaian yang meliputi, penegakan disiplin, kesejahteraan, pensiun.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

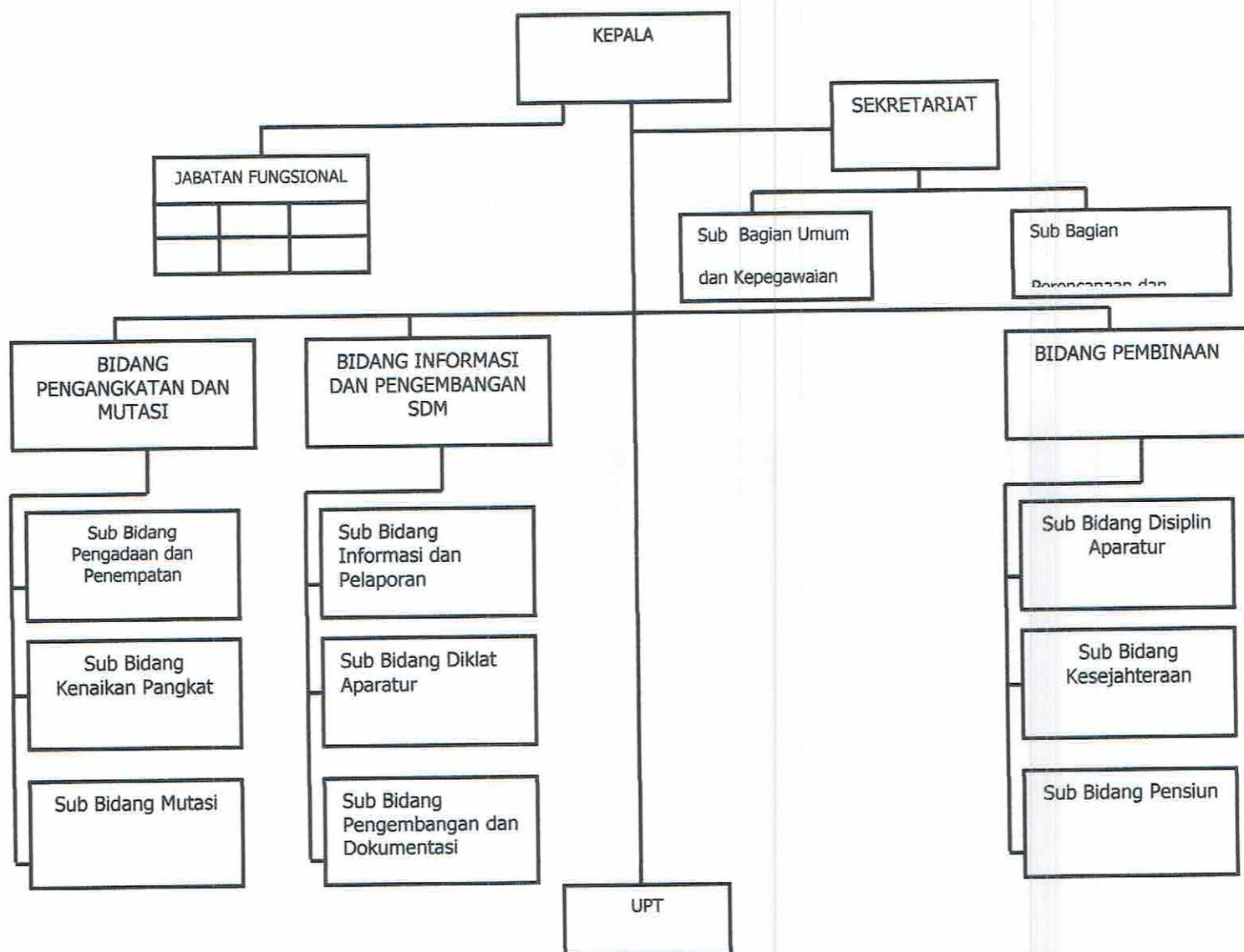
2. Struktur Organisasi

Sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Karanganyar yang pelaksanaannya diatur Peraturan Bupati Karanganyar Nomor 116 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan 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 Perencanaan dan Keuangan
 - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Bidang Pengangkatan dan Mutasi terdiri dari :
 - Sub Bidang Pengadaan dan Penempatan
 - Sub Bidang Kenaikan Pangkat; dan
 - Sub Bidang Mutasi
4. Bidang Informasi dan Pengembangan SDM terdiri dari :
 - Sub Bidang Informasi dan Pelaporan
 - Sub Bidang Diklat Aparatur; dan
 - Sub Bidang Pengembangan dan Dokumentasi
5. Bidang Pembinaan, yang dibantu :
 - Sub Bidang Penegakan Disiplin
 - Sub Bidang Kesejahteraan; dan
 - Sub Bidang Pensiun

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



Gambar 1.1

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Kab.Karanganyar

Susunan Pejabat Struktural Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1. Kepala Badan | : Suprpto, S.H, M.M |
| 2. Sekretaris | : Dwi Amperawati, S.I.P, M.Si |
| a. Ka. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan | : Endar Pangestuti, S.E |
| b. Ka. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian | : Irine Magdalena Elsy, S.E |
| 3. Kepala Bidang Pengangkatan & Mutasi | : Isnan Nur Aziz, S.Kom |

- a. Ka. Sub. Bid. Pengadaan dan Penempatan : Arief Syarifudin, S.Si
- b. Ka. Sub. Bid. Kenaikan , Pangkat : Janes Cucuk Hartanto, S.E,M.M
- c. Ka. Sub. Bid. Mutasi : Diana Ary Andriyati, S.H
- 4. Kepala Bidang Informasi dan Pengembangan SDM : Isnari Dewi M, S.STP.
 - a. Ka. Sub. Bid. Informasi dan Pelaporan : Joko Prasetyo, S.I.P
 - b. Ka. Sub. Bid. Diklat Aparatur : Tugiyono, S.Sos
 - c. Ka. Sub. Bid. Pengembangan dan Dokumentasi : Dessy Marsistawati, S.E
- 5. Kepala Bidang Pembinaan : Dwi Wahyuningsih, S.H, M.M.
 - a. Ka. Sub. Bid. Disiplin Aparatur : Djoko Sumarsono, S.E
 - b. Ka. Sub. Bid. Kesejahteraan : Drita Evana Setianita, S.Psi, Psi, M.M.
 - c. Ka. Sub. Bid. Pensiun : Aris Kurniawan, S.H, M.Si.

3. Sumber Daya

4.1. Sumber Daya Manusia

Dalam melaksanakan tugasnya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karanganyar didukung oleh 42 orang aparatur yang keseluruhannya telah diangkat menjadi PNS.

DAFTAR PEGAWAI

NO	NAMA	NIP	STATUS KEPEGAWAIAN (PNS/CPNS)	PANGKAT/ 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	III/d
5	Isnani Nur Aziz, S.Kom	NIP. 19780210 200501 1 016	PNS	III/d
6	Drita Evana S., S.Psi, M.M	NIP. 19781029 200312 2 005	PNS	IV/a
7	Endar Pangestuti, S.E	NIP. 19720605 199603 2 001	PNS	III/d
8	Dessy Marsistawati, S.E	NIP. 19721215 199803 2 005	PNS	III/d
9	Irine Magdalena Elsy, SE	NIP. 19810920 200902 2 003	PNS	III/d

10	Djoko Sumarsono, S.E	NIP. 19740111 199603 1 002	PNS	III/d
11	Janes Cucuk Hartanto, SE, MM	NIP. 19830122 200901 1 005	PNS	III/d
12	Diana Ary Andriyati, S.H	NIP. 19830704 200604 2 008	PNS	III/d
13	Aris Kurniawan, SH, M.Si	NIP. 19750503 200501 1 009	PNS	IV/a
14	Tugiyono, S.Sos	NIP. 19720205 199203 1 009	PNS	III/c
15	Arief Syarifudin, S.Si	NIP. 19800620 200902 1 002	PNS	III/c
16	Joko Prasetyo, S.I.P	NIP. 19880424 201101 1009	PNS	III/c
17	Naniek Haryani, S.E	NIP. 19661224 198603 2 007	PNS	III/d
18	Paryanto, SE, M.Si	NIP. 19820408 200902 1002	PNS	III/d
19	Joko Pramono, SE	NIP. 19701123 201001 1 005	PNS	III/c
20	Lulus Nugroho, S.Psi	NIP. 19790411 201001 1017	PNS	III/c
21	Tweyrianti Nuzulita S, S.Psi,M.M	NIP. 19780121 201001 2 015	PNS	III/c
22	V Nining Aryanti, S.Sos, M.M	NIP. 19761107 201001 2 010	PNS	III/c
23	Yopy Nursendy Budiarmo, S.E,M.M	NIP. 19861115 201101 1 009	PNS	III/c
24	Yusuf Mustofa,S.Si	NIP. 19781120 201001 1 011	PNS	III/c
25	Romi Erlandono, S.Psi	NIP. 19730513 200604 1 005	PNS	III/c
26	SR. Widyastuti	NIP. 19700101 199303 2 015	PNS	III/b
27	Anggara Nur Patria, S.Psi	NIP. 19850528 201101 1 004	PNS	III/c
28	Wahyu Yetti Isrudatini, S.AB, M.M	NIP. 19830131 201001 2 020	PNS	III/b
29	Dwi Riyanto,A.Md	NIP. 19741013 199903 1 005	PNS	III/c
30	Rizky Oktaria, S.Psi	NIP. 19901027 201403 2 002	PNS	III/b
31	Sugiyarto, SE	NIP. 19800322 200604 1 011	PNS	III/b
32	Faridatul Umniyah,S.STP	NIP. 19940405 201609 2 003	PNS	III/b
33	Luqi Hermaya, S.STP	NIP. 19950921 201708 2 002	PNS	III/b
34	Joko Suwarno, A.Md	NIP. 19830211 201001 1 011	PNS	III/a
35	Priyo Pinardi, A.md	NIP. 19840510 201101 1 012	PNS	III/a
36	Andrian Unggul Wirawan, A.Md	NIP. 19820620 201101 1 013	PNS	III/a
37	Suroso Budi Santoso	NIP. 19740719 200501 1 001	PNS	III/a
38	Rini Setyawati, S.Kom	NIP. 19920331 201903 2 010	PNS	III/a
39	Efra Radisyia Clariti, S.STP	NIP. 19980331 202008 2 001	PNS	III/a
40	Yuni Setyowati	NIP. 19870611 200902 2 006	PNS	II/d
41	Atik Sulistyowati, S.Kom	NIP. 19790525 200801 2 019	PNS	II/c
42	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	Isnari Dewi M, S.STP	Kepala Bidang Informasi dan Pengembangan SDM	SUDAH	SUDAH
4	Dwi Wahyuningsih, S.H., M.M.	Kabid. Pembinaan	SUDAH	SUDAH
5	Isnani Nur Aziz, S.Kom	Kabid. Pengangkatan dan Mutasi	SUDAH	SUDAH
6	Irine Magdalena Elsy, SE	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian	SUDAH	SUDAH
7	Endar Pangestuti, S.E	Kasubbag. Perencanaan dan Keuangan	SUDAH	SUDAH
8	Dessy Marsistawati, S.E	Kasubbag. Pengembangan dan Dokumentasi	SUDAH	SUDAH
9	Tugiyo, S.Sos	Kasubbid. Diklat Aparatur	SUDAH	SUDAH
10	Djoko Sumarsono, S.E	Kasubbag. Disiplin Aparatur	SUDAH	SUDAH
11	Arief Syarifudin, S.Si	Kasubbid Pengadaan dan Penempatan	SUDAH	SUDAH
12	Joko Prasetyo, S.I.P	Kasubbid Informasi dan Pelaporan	SUDAH	SUDAH
13	Drita Evana S., S.Psi, Psi.	Kasubbid. Kesejahteraan	SUDAH	SUDAH
14	Janes Cucuk Hartanto, S.E, M.M	Kasubbid. Kenaikan Pangkat	SUDAH	SUDAH
15	Diana Ary Andriyati, S.H	Kasubbid Mutasi	SUDAH	SUDAH
16	Aris Kurniawan, SH, M.Si	Kasubbid. Pensiun	SUDAH	SUDAH

b. Daftar Pejabat Struktural Yang Belum Terisi

NO	JABATAN STRUKTURAL	ESELON
1		
2		
3		

c. Daftar Pejabat Fungsional (umum/khusus)

NO	NAMA	KETERANGAN
1	Lulus Nugroho, S.Psi	Analisis Kepegawaian Muda
2	Tweyrianti Nuzulita S, S.Psi, M.M	Analisis Kepegawaian Muda
3	V Nining Aryanti, S.Sos, M.M	Analisis Kepegawaian Muda
4	Wahyu Yetti Isrudatini, S.AB,MM	Analisis Kepegawaian Pertama
5	Priyo Pinardi, A.Md	Pranata Komputer mahir
6	Andrian Unggul Wirawan, A.Md	Pranata Komputer mahir
7	Anggara Nur Patria, S.Psi	Analisis Kepegawaian Pertama
8	Rizky Oktaria, S.Psi	Analisis Kepegawaian Pertama

d. Daftar Pejabat Fungsional yang belum terisi

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

a. Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai :

Kualifikasi pendidikan formal pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di mulai dari SLTP sampai S.2 adalah sebagai berikut :

Tabel. 2.1

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Jenis Kelamin	
			Laki-laki	Perempuan
1	S2	11	3	8
2	S1	22	12	10

3	DIII	4	4	0
4	SLTA	4	1	3
5	SLTP	1	1	-
Jumlah		42	21	21

b. Berdasarkan Pangkat, Gol/Ruang :

Tabel 2.2

No	Pangkat/Gol	Jumlah	Jenis Kelamin	
			Laki-laki	Perempuan
1	I	1	1	-
2	II	2	0	2
3	III	34	19	15
4	IV	5	2	3
Jumlah		42	22	20

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 Manusia terkait dengan tugas pokok dan fungsi adalah :

- Belum optimalnya indeks profesionalitas pegawai ASN.

D. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika Penulisan LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar Tahun 2021 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 issued*) yang sedang dihadapi.

BAB II Perencanaan Kinerja

Pada Bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021

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 alternative 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 Pemerintah 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 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 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 berkompetensi 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 laporan capaian kinerja dan iktisar realisasi kinerja SKPD
2. Penyediaan gaji dan tunjangan ASN
3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
4. Penyediaan Komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
5. Penyediaan bahan logistik kantor
6. Penyediaan barang cetakan dan pengadaan
7. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
8. Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD
9. Pengadaan peralatan dan mesin lainnya
10. Penyediaan jasa surat menyurat
11. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
12. Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor
13. Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan perijinan kendaraan dinas operasional atau lapangan
14. Pemeliharaan peralatan dan mesin 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

SKEMA MISI, TUJUAN DAN SASARAN SERTA INDIKATOR KINERJA

NO	MISI	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1		IPP ASN	Meningkatkan Kinerja ASN yang berbasis kompetensi	Presentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	7%
2			Meningkatkan pengembangan dan penataan karier PNS sesuai dengan kompetensi	Presentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai dengan kompetensi	96%
3			Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawainan dengan mudah	Presentase penyelesaian administrasi kepegawainan	96%

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 2021 adalah:

Tabel 2.3
Program dan Kegiatan yang dilaksanakan untuk Pencapaian Sasaran
Tahun 2021

No	Nama Program	Jumlah Kegiatan Pendukung
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	15
2	Program Kepegawaian	16
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2

E. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2021

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) merupakan salah satu instrument SAKIP. RKT diperlukan agar dalam penyusunan Renja menjadi fokus dan diarahkan pada rencana 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 lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah.

Adapaun Rencana Kinerja BKPSDM Kabupaten Karanganyar Tahun 2021 sebagaimana dalam Lampiran Laporan ini.

G. PERJANJIAN KINERJA (PK) 2021

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 2021, disusun mengacu pada dokumen RENSTRA Tahun 2018-2023, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2021, dokumen Rencana Kerja BKPSDM Tahun 2021.

Adapaun Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDM Kabupaten Karanganyar Tahun 2021 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 system.

b. e-Tugas

e-Tugas merupakan sistem informasi aplikasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas administrasi persuratan dengan sistem *online paperless* untuk seluruh ASN di lingkup Kabupaten Karanganyar.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Pengukuran pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang akan dianalisis dalam LKjIP Tahun 2021 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 2021 diukur dengan menggunakan skala kinerja sebagaimana terlihat dalam table 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 2021 dapat dilihat dalam tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3.2

Capaian Kinerja Tahun 2021

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 %	97,90%	1.398%
2	Meningkatkan pengembangan dan penataan karier PNS	- Presentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai	96%	100%	104%

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6
	sesuai dengan kompetensi	kompetensi			
3	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dengan mudah, cepat dan tepat	- Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	96%	87,82%	91,47%

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 Presentase 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 2021 jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebanyak 7.956 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 7.711 ASN dan Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan sebanyak 244 ASN. Dan dihitung menggunakan formulasi diatas pada tahun 2021 capaian indikator kinerja utama presentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan adalah :

$$\frac{7.956}{8.126} \times 100\% = 97.90 \%$$

Sesuai dengan tabel 3.1, dengan hasil sebesar 97,90% 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 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 2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021

No.	Indikator Kinerja	Target 2021	Realisasi 2021	Kategori
1.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	7 %	97,90 %	Baik

Program yang mendukung Indikator Kinerja Utama presentase 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 4090 orang dan direalisasikan 7711 orang .
2. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan dengan target 245 orang dan realisasi 244 orang.

Dan dari tahun ke tahun capaian kinerja prosentase 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 utk tahun yang akan datang bisa dilihat seperti tabel dibawah ini.

Tabel 3.4
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021
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 ASN yang mengikuti pendidikan dan latihan	100%	100%	80%	97,90%	7%	7%

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. Presentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi

Indikator Kinerja Utama BKPSDM yang kedua yaitu presentase 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 2021 jumlah ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi sebanyak 1.364 ASN yang terdiri dari jabatan Struktural sebanyak 294 ASN dan jabatan fungsional sebanyak 379 ASN serta pelaksana sebanyak 691 ASn dari jumlah jabatan 1.364. Dan jika dihitung menggunakan formulasi diatas pada tahun 2021 capaian indikator kinerja utama presentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi adalah :

$$\frac{1.364}{1.364} \times 100\% = 100\%$$

Dengan hasil sebesar 100% masuk dalam kategori **Baik** dan melebihi target yang ditetapkan sebesar 96%. Pencapaian sebesar 100% bisa 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 baperjakat. Sehingga hasil penempatan, promosi dan mutasi sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan kompetensi yang disyaratkan.

Bila disajikan dalam tabel capaian kinerja untuk tahun 2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5
Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021

No.	Indikator Kinerja	Target 2021	Realisasi 2021	Kategori
2.	Presentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai kompetensi	96%	100%	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 dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK dengan target 1746 ASN dan direalisasikan 926 ASN atau presentase capaian sebesar 53,03%.
2. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN dengan target 206 orang dan direalisasikan 199 orang atau presentase capaian sebesar 96,60%.
3. Pengelolaan Mutasi ASN dengan target 1500 ASN dan direalisasikan 1070 ASN atau presentase capaian sebesar 71,33%..
4. Pengelolaan Promosi ASN dengan target 161 jabatan dan direalisasikan 294 jabatan atau presentase capaian sebesar 182%
5. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional dengan target 600 orang dan direalisasikan 379 orang atau presentase capaian sebesar 63,16%
6. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN dengan target 244 ASN orang dan direalisasikan 244 ASN atau presentase capaian sebesar 100%

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

Tabel 3.6
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021
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%	80%	100%	97%	98%

Perbandingan dengan target Renstra pada tabel diatas menunjukkan telah tercapainya target 5 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 2021 jumlah ASN yang dilayani penyelesaian administrasi kepegawaian sejumlah 20.614 terdiri dari Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian 550 ASN, Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian 8.100 ASN, Pengelolaan Data Kepegawaian 2.268 ASN, Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian 227 ASN,

Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN 1.172 ASN, Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur 8000 ASN, Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai 42 OPD, Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai 200 ASN, Pembinaan Disiplin ASN 42 OPD dan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai 13 sidang. Dan dihitung menggunakan formulasi diatas pada tahun 2021 capaian indikator kinerja utama presentase penyelesaian administrasi kepegawaian adalah :

$$\frac{20.614}{23.618} \times 100\% = 87,28 \%$$

Dengan hasil sebesar 87,28% masuk dalam kategori **Baik** dan mendekati target yang ditetapkan sebesar 96%. Target 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. Dan ada kegiatan yang realisasi tidak sesuai dengan target karena sulitnya memprediksi banyaknya ASN yang mengajukan perceraian. Dan adanya pandemic covid juga memberi kontribusi lambatnya pelayanan. Bila disajikan dalam tabel capaian kinerja untuk tahun 2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.7

Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021

No.	Indikator Kinerja	Target 2021	Realisasi 2021	Kategori
3	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	96%	87,28%	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 560 orang dan direalisasikan 550 orang atau presentase capaian sebesar 98,21%.

2. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dengan target 9.230 PNS dan direalisasikan 8.100 PNS atau presentase capaian sebesar 87,75%.
3. Pengelolaan Data Kepegawaian dengan target 2.500 arsip dan direalisasikan 2.268 arsip atau presentase capaian sebesar 90,27%.
4. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian dengan target 200 orang dan direalisasikan 227 orang atau presentase capaian sebesar 113%.
5. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dengan target 1.700 PNS dan direalisasikan 1.172 PNS atau presentase capaian sebesar 68,94%.
6. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan target 9.138 PNS dan direalisasikan 8.000 PNS atau presentase capaian sebesar 87,54%.
7. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai dengan target 42 OPD dan direalisasikan 42 OPD atau presentase capaian sebesar 100%.
8. Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai dengan target 200 orang dan direalisasikan 200 orang atau presentase capaian sebesar 100%.
9. Pembinaan Disiplin ASN target 42 OPD dan direalisasikan 42 OPD atau presentase capaian sebesar 100%.
10. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai target 6 ajuan dan direalisasikan 13 ajuan atau presentase capaian sebesar 216%.

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

Tabel 3.8
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021
Dengan Target Jangka Menengah dalam Renstra

No.	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja 2020	Target dan Capaian Kinerja Renstra				
			2019	2020	2021	2022	2023
<i>Sasaran: Melaksanakan pembinaan aparatur di Kabupaten Karanganyar</i>							
3	Persentase penyelesaian administrasi	98%	100%	90%	87,28%	97%	98%

kepegawaian						
-------------	--	--	--	--	--	--

Dapat dilihat pada tabel tersebut diatas bahwa indikator kinerja Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian realisasi kinerja Tahun 2021 sudah mendekati dengan target 5 tahunan BKPSDM.

B. Realisasi Anggaran

Alokasi Anggaran Tahun 2021 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar adalah sebesar Rp. 10.271.876.000,- (*Sepuluh Milyar Dua Ratus Tujuh Puluh Satu Juta Delapan Ratus Tujuh Puluh Enam Ribu Rupiah*), dengan capaian realisasi sebesar Rp. 8.750.146.047,- (*Delapan Milyar Tujuh Ratus Lima Puluh Juta Seratus Empat Puluh Enam Ribu Empat Puluh Tujuh Rupiah*) atau 85,18% untuk melaksanakan 3 program dengan 33 sub kegiatan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada Tahun 2021 ini kinerja keuangan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar masuk dalam kategori baik.

Penyerapan Anggaran dari 3 Program pada Tahun 2021 yaitu :

a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

Terdapat penghematan sejumlah Rp. 678.043.272,- dari total anggaran sebesar Rp. 6.192.905.000,- digunakan sebesar Rp. 5.514.861.728,-

b. Program Kepegawaian Daerah.

Terdapat penghematan sejumlah Rp.764.683.050,- dari total anggaran sebesar Rp. 2.739.563.000,- direalisasi sebesar Rp. 1.974.879.950,-

c. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dari total anggaran sebesar Rp. 1.339.408.000,- terdapat penghematan sebesar Rp. 79.003.631,- direalisasi Rp. 1.260.404.369,-

Tabel 3.9

Penyerapan / Realisasi per sub kegiatan Tahun 2021 sebagai berikut :

NO	KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	%
I	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	6.192.905.000,-	5.514.861.728,-	89,05
1	Koordinasi dan penyusunan laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja	20.000.000,-	19.956.600,-	99,78

	SKPD			
2	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5.056.098.000,-	4.413.009.013,-	87,23
3	Koordinasi dan penyusunan laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	20.000.000,-	19.999.400,-	100
4	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	3.000.000,-	3.000.000,-	100
5	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	19.500.000,-	19.500.000,-	100
6	Penyediaan Barang Cetak dan Pengadaan	29.400.000,-	29.399.400,-	100
7	Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-Undangan	1.500.000,-	1.380.000,-	92
8	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	125.150.000,-	124.652.500,-	99,60
9	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	455.237.500,-	442.210.000,-	97,14
10	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	4.000.000,-	4.000.000,-	100
11	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	85.500.000,-	78.993.254,-	92,39
12	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	80.250.000,-	72.210.000,-	89,98
13	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	136.519.000,-	130.135.961,-	95,32
14	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	12.940.000,-	12.935.000,-	99,96

15	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	163.810.500,-	163.480.000,-	99,80
II	Program Kepegawaian Daerah	2.739.563.000,-	1.974.879.950,-	72,09
1	Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	1.200.000.000,-	745.048.500,-	62,09
2	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	21.600.000,-	13.443.000,-	62,24
3	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	68.000.000,-	66.706.600,-	98,10
4	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	219.250.000,-	213.737.000,-	97,49
5	Pengelolaan Data Kepegawaian	3.450.000,-	3.400.000,-	98,55
6	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	5.000.000,-	3.928.000,-	78,56
7	Pengelolaan Mutasi ASN	25.000.000,-	22.900.400,-	91,60
8	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	21.000.000,-	20.246.000,-	96,41
9	Pengelolaan Promosi ASN	412.400.000,-	179.091.650,-	43,43
10	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	549.400.000,-	508.591.000,-	92,57
11	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	10.000.000,-	7.545.000,-	75,45
12	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	108.093.000,-	104.441.500,-	96,62
13	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	12.000.000,-	11.835.000,-	98,63
14	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	5.000.000,-	4.708.000,-	94,16
15	Pembinaan Disiplin ASN	59.370.000,-	49.890.800,-	84,03
16	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	20.000.000,-	19.367.500,-	96,84

III	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.339.408.000,-	1.260.404.369,-	94,10
1	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintah konkuren perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintah umum	244.498.000,-	242.571.969,-	99,21
2	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	1.094.910.000,-	1.017.832.400,-	92,96

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar Tahun 2021 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 2021 didapatkan rata-rata capaian kinerja sebesar 95.24%. Sementara untuk realisasi kinerja keuangan pada anggaran belanja Tahun Anggaran 2021 sebesar 85,18%, dari total anggaran belanja sebesar Rp. Rp. 10.271.876.000,- (*Sepuluh Milyar Dua Ratus Tujuh Puluh Satu Juta Delapan Ratus Tujuh Puluh Enam Ribu Rupiah*), dengan capaian realisasi sebesar Rp. 8.750.146.047,- (*Delapan Milyar Tujuh Ratus Lima Puluh Juta Seratus Empat Puluh Enam Ribu Empat Puluh Tujuh Rupiah*) untuk melaksanakan 3 program dengan 33 sub kegiatan.

Capaian penyerapan sebesar Rp. 8.750.146.047 atau 85,18 % dari total anggaran dikarenakan adanya kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK yang diawal dianggarkan PPPK memakai dana APBD Kabupaten Karanganyar ternyata dalam pelaksanaannya seleksi PPPK di biyai dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Dan dalam pelaksanaan seleksi CASN banyak efisiensi dalam waktu penyelenggaraan sehingga anggaran ada yang tidak terserap.

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 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.