



LAKIP

LAPORAN
AKUNTABILITAS
KINERJA
INSTANSI
PEMERINTAH

**BADAN KEPEGAWAIAN
& PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BOMBANA**

2022



KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan marunia-Nya sehingga Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana Tahun 2022 dapat selesai penyusunannya. LAKIP disusun untuk memenuhi ketentuan dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi.

Pedoman penyusunan Laporan Kinerja ini berdasarkan pada 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. Penerbitan laporan kinerja ini diharapkan dapat memberikan motivasi terhadap peningkatan pelaksanaan pemerintah yang lebih efisien, efektif, bersih, transparan dan akuntabel dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance).

LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana Tahun 2022 menjadi bahan untuk mengevaluasi kinerja organisasi selama satu tahun dan masukan strategis bagi seluruh pemangku kepentingan serta untuk meningkatkan pola kinerja dengan konsep perbaikan secara berkelanjutan (Continously Improvement).

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM
KAB. BOMBANA**



H. ALIMIN. S.Sos
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19621231 198207 1 022

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi.....	iv
Ringkasan Eksekutif.....	v
Bab I Pendahuluan	
1.1. Gambaran Umum Perangkat Daerah	3
1.2. Struktur Organisasi	5
1.3. Permasalahan dan Isu-isu Strategis.....	9
Bab II Perencanaan Kinerja	
2.1. Rencana Strategi.....	12
2.2. Rencana Kinerja dan Penetapan Kinerja.....	13
2.3. Program, Kegiatan, Indikator Kinerja dan Pendanaan.....	15
Bab III Akuntabilitas Kinerja	
3.1. Pengukuran Capaian Kinerja.....	20
3.2. Pengukuran Capaian Masing-masing Sasaran.....	23
3.3. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Tahun sebelumnya.....	28
3.4. Akuntabilitas Keuangan.....	32
Bab IV Penutup.....	38
Lampiran-lampiran	

**LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LAKIP) TAHUN 2022**

RINGKASAN EKSEKUTIF

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana sebagai penyelenggara Manajemen Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kabupaten Bombana, selalu berkomitmen kuat untuk melakukan kinerja dengan baik berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2017-2022 secara konsisten, terus menerus dan berkesinambungan.

Sebagai bentuk pertanggungjawaban dari amanah yang diemban tersebut, maka disusun Laporan BKPSDM Kabupaten Bombana Tahun 2022 yang menyajikan berbagai keberhasilan/capaian strategis BKPSDM Kabupaten Bombana serta sejumlah permasalahan dan sejumlah hal yang perlu perbaikan, secara umum simpulan keberhasilan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana Tahun 2022.

LAKIP BKPSDM Kabupaten Bombana Tahun 2022 merupakan hasil penilaian yang obyektif terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta sumber daya yang ada sebagaimana yang telah ditetapkan di dalam Dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2022. Dalam penyusunan LAKIP ini masih banyak ditemukan kelemahan dan kekurangan sehingga masih perlu mendapat kritik dan saran yang konstruktif dari berbagai pihak untuk penyempurnaan LAKIP di masa yang akan datang.

Dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana 2017 – 2022 tercermin tujuan strategis yang hendak dicapai yaitu : **“Mewujudkan Birokrasi yang Efektif dan Efisien”** dan Indikator Tujuan BKPSDM yaitu : **“Indeks Profesionalitas ASN”**. Sementara itu

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP) TAHUN 2022

untuk merealisasikan tujuan strategis tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan Indikator Kinerja sebagai berikut :

1. Persentase Rencana pengadaan dan Pemberhentian serta Pengelolaan data dan Informasi Kepegawaian ASN;
2. Persentase Pengelolaan Mutasi dan Promosi ASN;
3. Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Aparatur;
4. Persentase Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
5. Persentase Pengembangan Kompetensi Teknis; dan
6. Persentase Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur.

Hal ini menjadi evaluasi bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana perlu melakukan Langkah-langkah Strategis guna mendukung pencapaian target indikator kinerja pada semua sasaran strategis guna mendukung pencapaian target indikator kinerja pada semua sasaran strategis di masa yang akan datang.

Semoga LAKIP ini dapat digunakan sebagai masukan dan acuan untuk peningkatan kinerja BKPSDM Kabupaten Bombana pada masa yang akan datang. Akhirnya, terimakasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan LAKIP BKPSDM Kabupaten Bombana ini.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Perangkat Daerah

Sejalan dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana sebagai Lembaga Teknis Daerah berbentuk Badan yang merupakan unsur staf yang menyelenggarakan fungsi-fungsi administratif sekaligus menyusun konsep-konsep, gagasan-gagasan dan terobosan-terobosan di bidang kepegawaian sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan kewenangan yang diemban harus mampu mewujudkan pengelolaan manajemen kepegawaian dari mulai pengadaan sampai dengan pemberhentian pegawai secara optimal dalam upaya mewujudkan sumber daya manusia (SDM) aparatur sebagai motor penggerak sistem organisasi Pemerintahan Kabupaten Bombana dalam mewujudkan visi.

Pengelolaan pegawai yang optimal dikuantifikasikan ke dalam indikator-indikator yang mendukung visi, misi, tujuan dan sasaran yang dituangkan ke dalam Renstra dan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana. Salah satu konsekuensi logis dari posisi serta kondisi tersebut, maka Badan Kepegawaian Daerah harus mampu meningkatkan kualitas kinerja khususnya dalam memberikan pelayanan, baik dalam kerangka perwujudan kesejahteraan pegawai maupun

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP) TAHUN 2022

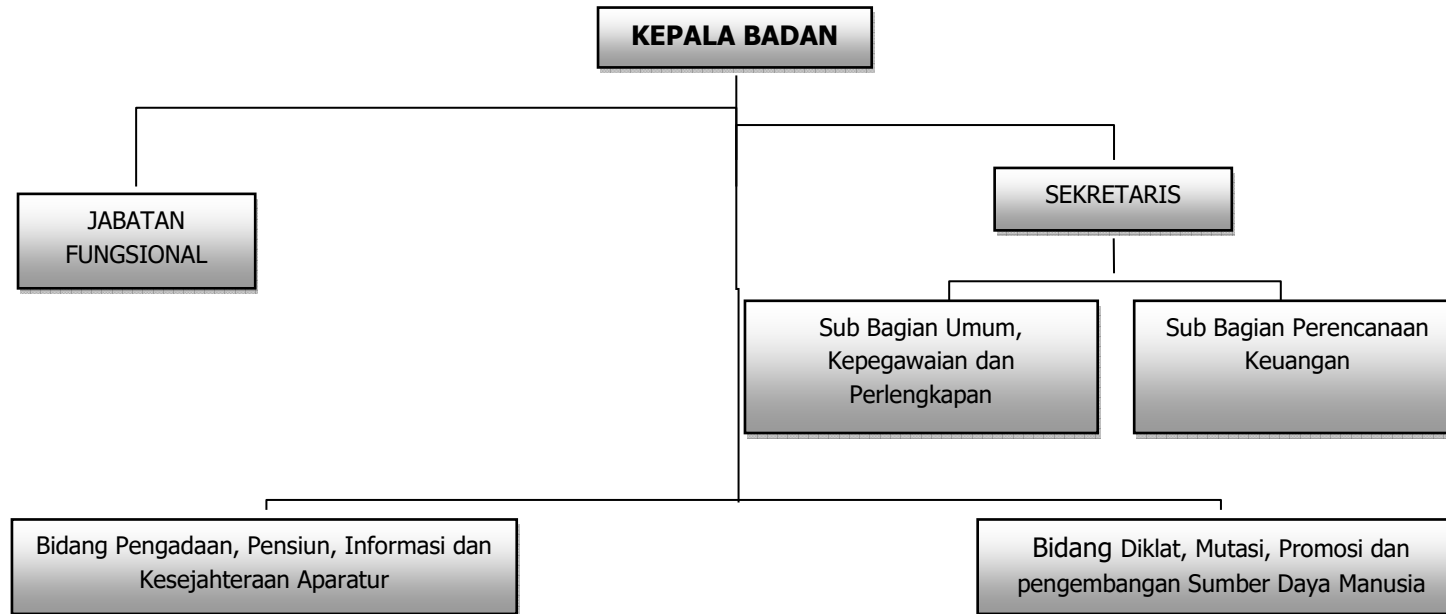
peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur, terutama untuk menghadapi era persaingan global dan kinerja pelayanan yang baik kepada masyarakat dalam upaya mengembalikan kepercayaan masyarakat kepada Pemerintah Kabupaten Bombana.

Adapun untuk pencapaian indikator-indikator sebagaimana tersebut diatas, secara garis besar program-program kegiatan diarahkan kepada:

1. Peningkatan Pengembangan kompetensi sumber daya aparatur sipil Negara;
2. Meningkatnya disiplin dan kesejahteraan pegawai ASN;
3. Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat waktu;
4. Tersedianya akurasi data dan optimalisasi pengelolaan tata naskah kepegawaian;
5. Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM melalui penyusunan perencanaan dan pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel serta ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai.

Dalam pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, fungsi-fungsi manajemen kepegawaian dibagi habis sesuai dengan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana, sebagai berikut:

Gambar 1.
Bagan Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana



Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Daerah

Berdasarkan surat keputusan Bupati Bombana Nomor 56 Tahun 2016 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana, dijelaskan bahwa BKPSDM Kabupaten Bombana adalah Perangkat daerah Unsur pelaksana tugas Pemerintah Kabupaten di Bidang Kepegawaian yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab Kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Sesuai dengan peraturan Daerah Nomor 56 Tahun 2016, dijelaskan bahwa BKPSDM Kabupaten Bombana mempunyai tugas Membantu Bupati dalam melaksanakan kewenangannya. Sebagai unsur Teknis Daerah yang dipimpin Oleh seorang Kepala Badan.

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala BKPSDM dibantu oleh seorang Sekretaris dan uraian tugas jabatan struktural di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana dilaksanakan berdasarkan Perda Nomor 56 Tahun 2016 tersebut.

Untuk menjalankan tugas yang telah dibebankan BKPSDM Kabupaten Bombana mempunyai Tugas pokok dan Fungsi sebagai berikut :

- Tugas Pokok :

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang Kepegawaian

- Dalam melaksanakan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana menyelenggarakan fungsi :
 - a. Perumusan kebijakan teknis kegiatan bidang Pengadaan, Pensiun, Informasi dan kesejahteraan Aparatur dan Bidang Diklat, Mutasi, Promosi dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur;
 - b. Penyiapan Pelaksanaan kegiatan bidang Pengadaan, Pensiun, Informasi dan kesejahteraan Aparatur dan Bidang Diklat, Mutasi, Promosi dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur;
 - c. Pembinaan dan pelaksanaan bidang Pengadaan, Pensiun, Informasi dan kesejahteraan Aparatur dan Bidang Diklat, Mutasi, Promosi dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur;
 - d. Pelaksanaan, Monitoring, Evaluasi dan Laporan kegiatan BKPSDM
 - e. Perencanaan dan Pengembangan Kepegawaian Daerah;
 - f. Penyiapan kebijakan teknis Pengembangan Kepegawaian Daerah;
 - g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsi dinas.

1.2 Struktur Organisasi.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bombana Nomor 23 Tahun 2022 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana terdiri dari :

1. Kepala Badan

2. Sekretaris

Dalam melaksanakan tugasnya Sekretaris BKPSDM Kab. Bombana dibantu oleh:

- (1) Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Perlengkapan.
- (2) Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

3. Bidang Diklat, Mutasi, Promosi dan pengembangan Sumber Daya Manusia

4. Bidang Pengadaan, Pensiun, Informasi dan Kesejahteraan Aparatur

5. Kelompok Jabatan Fungsional.

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis dinas sesuai bidang keahliannya.

Jumlah ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Bombana pada Tahun 2022 berjumlah 33 Orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel. 1.1. Rekapitulasi Pegawai BKPSDM

NO	PEGAWAI	JUMLAH
1.	PNS Struktural	4 Orang
2.	PNS Fungsional	7 Orang
3.	Staf	7 Orang
4.	PHTT	12 Orang
5.	Sopir	1 Orang
5.	Cleaning Servis	2 Orang
	Total	33 Orang

Tabel 1.2 Kesesuaian Struktur Jabatan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007

NO	JABATAN	JUMLAH
	Struktur Jabatan dan Eselon yang terisi	
1	Eselon II	1 Orang
2	Eselon III	3 Orang
3	Eselon IV	2 Orang

	Total	6 Orang
	Pejabat yang telah memenuhi persyaratan pendidikan formal sesuai dengan tugasnya	
1	Eselon II	1 Orang
2	Eselon III	3 Orang
3	Eselon IV	2 Orang
	Total	6 Orang
	Pejabat yang telah memenuhi persyaratan pendidikan Pelatihan Kepemimpinan	
1	Eselon II	1 Orang
2	Eselon III	3 Orang
3	Eselon IV	2 Orang
	Total	6 Orang

Visi Pembangunan Daerah Kabupten Bombana adalah merupakan kelanjutan dari visi Periode Lima Tahun yaitu **“MEWUJUDKAN BOMBANA SEJAHTERA (MUNAJAH) TAHUN 2017 – 2022”**.

Misi Pembangunan Daerah Kabupaten Bombana adalah :

- a. Melanjutkan Percepatan Pembangunan Infrastruktur;
- b. Melanjutkan Reformasi Birokrasi;
- c. Melanjutkan Pembangunan Ekonomi;
- d. Melanjutkan Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia;
- e. Melanjutkan Pemantapan Pembangunan Budaya Masyarakat Bombana

Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM yang berkaitan dengan Visi dan Misi (Khususnya Misi 2) Kepala Daerah tersebut adalah **“Melanjutkan Reformasi Birokrasi”**.

1.3. Permasalahan dan Isu- isu Strategis

Isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi OPD adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi OPD dimasa datang. Suatu kondisi/kejadian yang menjadi isu strategis jika tidak diantisipasi akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang.

Sistem Informasi Kepegawaian yang ada saat ini mempunyai struktur data yang kompleks sehingga sulit untuk dikembangkan dan belum terintegrasi. Perkembangan teknologi informasi menuntut instansi pemerintah mampu mengembangkan dan memanfaatkan teknologi untuk mendukung pelayanan yang prima bagi masyarakat. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana mengidentifikasi sejumlah isu-isu strategis yang perlu memperoleh perhatian dan harus diatasi pada waktu yang akan datang. Isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana untuk Tahun 2017–2022 yaitu :

1. Pembinaan dan Pengembangan Karir jabatan ASN belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dan pola karir ASN yang jelas;
2. Kompetensi ASN masih rendah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik;
3. Pendistribusian ASN belum sepenuhnya disesuaikan antara kompetensi dengan tugas dan fungsi yang dituju;
4. ASN kurang mendapat kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural untuk peningkatan kompetensi pelayanan sesuai tugas dan fungsi;
5. Masih Kurangnya pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis bagi Pelaksana jabatan fungsional;
6. Tuntutan kebutuhan media dan teknologi informasi yang terus meningkat dalam rangka pelayanan manajemen kepegawaian;
7. Belum optimalnya penempatan pemerataan khususnya bagi tenaga pendidik/guru di seluruh wilayah Kab. Bombana;
8. Belum terlaksananya Orientasi CASN Daerah;
9. Kurangnya koordinasi dan sinkronisasi dalam upaya pencapaian tujuan program dan kegiatan;
10. Adanya pengurangan anggaran 2022 dalam upaya penanggulangan Covid-19 atau Recofusing;
11. Terbatasnya Pegawai dan tenaga honorer Kepegawaian dalam penyusunan Data File ASN Daerah.

Pemecahan Masalah atau Solusi dari permasalahan yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Bombana yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan Promosi dan Pengembangan Karir SDM bagi ASN yang didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan, dan pola karir ASN yang jelas;
2. Meningkatkan Pendistribusian ASN yang disesuaikan antara kompetensi dengan tugas dan fungsi yang dituju;
3. Memberikan kesempatan bagi ASN untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural, Fungsional dan Teknis dalam peningkatan kompetensi pelayanan sesuai tugas dan fungsi;
4. Meningkatkan sistem informasi kepegawaian, pemutakhiran data dan informasi ASN serta pelayanan Administrasi Pelayanan Kepegawaian yang cepat dan Responsif;
5. Meningkatkan Pengembangan teknologi sistem Aplikasi Kepegawaian melalui Integrasi Database Kepegawaian dan pengembangan SDM Kabupaten Bombana dengan database Badan Kepegawaian Negara (BKN);
6. Meningkatkan Perencanaan dan Pengadaan ASN yang berkompeten dalam bidang dan keahliannya;
7. Meningkatkan pengalokasian anggaran dalam Peningkatan Sarana dan Prasarana Kepegawaian dalam Pelayanan pengembangan kapasitas ASN

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. Rencana Strategis

Visi pembangunan Daerah Kabupaten Bombana merupakan kelanjutan dari Visi Periode Lima Tahun sebelumnya yaitu :

MEWUJUDKAN BOMBANA SEJAHTERA (MUNAJAH) TAHUN 2017 – 2022

- a. Melanjutkan Percepatan Pembangunan Infrastruktur;
- b. Melanjutkan Reformasi Birokrasi;
- c. Melanjutkan Pembangunan Ekonomi;
- d. Melanjutkan Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia;
- e. Melanjutkan Pemantapan Pembangunan Budaya Masyarakat Bombana

Tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM yang berkaitan dengan Visi dan Misi (khususnya ada pada misi 2) yaitu **Melanjutkan Reformasi Birokrasi.**

Dalam sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis baik lokal, nasional dan global serta tetap berada dalam tatanan sistem administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karena demikian, pendekatan perencanaan strategis yang jelas dan sinergis instansi pemerintah lebih dapat menyelaraskan visi dan misinya dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerjanya.

Rencana strategis Badan Kepegawaian dan pengembangan SDM Kabupaten Bombana Tahun 2017–2022 merupakan dokumen perencanaan strategis yang disusun dan dirumuskan selama Lima Tahun yang menggambarkan visi, misi, tujuan, sasaran, program dan kegiatan pada instansi BKPSDM. Rencana strategis secara sistematis mengedepankan isu-isu lokal yang diterjemahkan kedalam bentuk strategi kebijakan dan rencana yang terarah efektif dan berkesinambungan, sehingga dapat diimplementasikan secara bertahap sesuai dengan skala prioritas dan kemampuan anggaran pembiayaan.

2.2 Rencana Kinerja dan Penetapan Kinerja

Rencana Kinerja memuat informasi tentang sasaran yang ingin dicapai dalam tahun yang bersangkutan, indikator kinerja sasaran, dan rencana capaian atau targetnya.

Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Penetapan indikator kinerja harus didasarkan pada perkiraan yang realistis dengan memperhatikan tujuan dengan sasaran yang ditetapkan serta data pendukung yang harus disiapkan organisasi.

Penetapan Tujuan dan Sasaran yang akan dicapai pada Tahun 2017-2022 oleh Badan Kepegawaian dan pengembangan SDM Kabupaten Bombana, dapat dilihat pada matriks berikut :

Tabel 1

Tujuan 1. Mewujudkan Birokrasi yang efektif dan efisien			
Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Target
<i>Meningkatnya Penataan Sistem Manajemen SDM ASN</i>	<i>Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM ASN</i>	%	9,53

Tujuan 2. Mewujudkan Pelayanan Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM			
Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Target
<i>Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab.Bombana</i>	<i>Hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM oleh Inspektorat</i>	Predikat	B

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM
KABUPATEN BOMBANA**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Meningkatnya Penataan Sistem Manajemen SDM PNS	Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM PNS	9,53
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM	Hasil Evaluasi SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM oleh Inspektorat	BB

No	Program	Anggaran	Keterangan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 1.985.796.300	APBD
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.271.030.800	APBD
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.983.001.600	APBD

Rumbia, Desember 2022

Pihak Kedua,
Pj. BUPATI BOMBANA,

Pihak Pertama,
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM

Ir. H. BURHANUDDIN, M.Si

H. ALIMIN, S.Sos
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19621231 198207 1 022

Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan yang dihadapi dalam Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Bombana yaitu :

1. Tantangan dalam pengembangan pelayanan SKPD

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya di bidang Kepegawaian, BKPSDM Kabupaten Bombana tidak lepas dari adanya tantangan yang dapat menghambat kelancaran tupoksinya.

Berdasarkan analisis dan telaah terhadap rencana strategis BKPSDM Kabupaten Bombana, tantangan dalam pengembangan pelayanan yaitu: *“Tuntutan masyarakat yang semakin kritis dan beragam terhadap penyelenggaraan pemerintahan, sehingga hal ini merupakan tuntutan tersendiri bagi aparatur pemerintah khususnya*

pada organisasi BKPSDM Kabupaten Bombana untuk meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan kepada masyarakat”.

2. Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD

Beberapa peluang yang dapat dijadikan faktor pendukung bagi kinerja Organisasi BKPSDM Kabupaten Bombana antara lain :

- a. Program peningkatan kualitas Sumber daya Manusia dapat memberikan akses bagi pegawai BKPSDM untuk mengikuti berbagai pendidikan maupun pelatihan baik formal maupun non formal;
- b. Pemanfaatan teknologi, informasi dan telekomunikasi yang ada dapat menunjang dalam kegiatan penyusunan produk-produk Kepegawaian secara efektif dan efisien.

2.3. Program, Kegiatan, Indikator Kinerja dan Pendanaan.

Adapun rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, target kinerja dan pendanaan indikatif pada Badan Kepegawaian dan pengembangan SDM Kabupaten Bombana pada tahun anggaran 2021, dapat dilihat pada matriks berikut :

Tabel 2
PROGRAM, KEGIATAN DAN INDIKATOR KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN BOMBANA T.A. 2022

No	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Jumlah Anggaran (Rp.)	Bidang Penanggung jawab
1	2	3	4	5	6
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/BOMBANA	Cakupan Pemenuhan Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota		Rp. 2.989.925.797	Sekretari at BKPSDM
1	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang ditetapkan/disusun		Rp. 82.150.900	
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Cakupan pemenuhan administrasi keuangan perangkat daerah		Rp. 1.990.255.945	
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Cakupan pemenuhan administrasi BMD pada Perangkat Daerah		Rp. 67.049.700	
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan pemenuhan administrasi kepegawaian perangkat daerah		Rp. 415.489.700	
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan pemenuhan administrasi umum perangkat daerah		Rp. 65.690.000	
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Cakupan pemenuhan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah		Rp. 128.630.000	
7	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah BMD penunjang urusan pemerintahan daerah yang dipelihara/direhabilitasi		Rp. 1.133.066.000	
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH			Rp.1.806.279.259	
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Cakupan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian		Rp. 687.850.800	
2	Mutasi dan Promosi ASN	Cakupan Mutasi dan Promosi ASN		Rp. 404.086.000	

Tabel 2
PROGRAM, KEGIATAN DAN INDIKATOR KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN BOMBANA T.A. 2022

No	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Jumlah Anggaran (Rp.)	Bidang Penanggung jawab
3	Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN	Cakupan Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN		Rp. 179.094.000	
III	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			Rp. 754.720.201	
1	Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah Dokumen Kompetensi Teknis yang terpenuhi		Rp. 611.805.100	
2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Rp. 1.371.196.500	
JUMLAH BELANJA PROGRAM				Rp. 7.136.364.645	

Dari matriks diatas dapat diketahui bahwa jumlah program dalam rangka pencapaian sasaran SKPD BKPSDM adalah sebanyak 3 Program Pokok, sedangkan kegiatan dalam mendukung program – program tersebut berjumlah 12 Kegiatan yang dilaksanakan oleh Sekretariat dan 2 (dua) Bidang penanggung jawab dengan total anggarannya yaitu sebesar Rp. 7.136.364.645.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui alat pertanggung jawaban secara periodik.

Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah harus memperhatikan antara lain prinsip-prinsip sebagai berikut ;

1. Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang berlaku;
2. Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan;
3. Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi, serta hasil dan manfaat yang diperoleh;
4. Harus jujur, objektif, transparan dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan kinerja.

Akuntabilitas kinerja harus pula menyajikan penjelasan tentang deviasi antara realisasi kegiatan dengan rencana serta keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu,

dalam pencapaian Sistem Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah diperlukan pola pengukuran kinerja atas kegiatan, program dan kebijakan yang dilakukan dalam rangka pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

3.1. Pengukuran Capaian Kinerja

Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bombana tahun 2022 dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan pada dokumen Indikator Kinerja Tahun 2022. Pengukuran kinerja tersebut mencakup :

- Tingkat pencapaian sasaran yang merupakan tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran. Pengukuran tingkat pencapaian sasaran didasarkan pada data hasil pengukuran kinerja kegiatan.
- Kinerja kegiatan merupakan tingkat pencapaian target dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan.

Dengan mengacu kepada ketentuan yang berlaku dalam Inpres No.7 Tahun 1999, Pedoman Penyusunan laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dikeluarkan oleh Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 239/IX/6/8/2003 tanggal 25 Maret 2003, maka capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM kabupaten Bombana digambarkan dengan membandingkan antara capaian kinerja dengan targetnya pada setiap indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Bombana.

Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Bombana memiliki 5 Aplikasi dalam mengukur Capaian Kinerja Pegawai yang terdiri dari :

1. Aplikasi Mantap

Aplikasi ini memuat tentang manajemen database pegawai sebagai induk database kepegawaian induk seluruh pegawai Kab. Bombana yang terintegrasi ke aplikasi lainnya yang ada dikantor BKPSDM sehingga tercipta database kepegawaian yang akurat.

2. Aplikasi Profil Pegawai

Aplikasi ini bertujuan agar seluruh pegawai kab. Bombana dapat melihat data kepegawaian dan data lain-lainnya seperti pangkat, jabatan, diklat, penghargaan dan data keluarga.

3. Aplikasi DAI Pegawai

Merupakan Data digitalisasi arsip pegawai yang bertujuan agar seluruh pegawai Kab. Bombana dapat mengarsipkan data-data kepegawaian dan data keluarga secara digital yang akan tersimpan dalam server BKPSDM sehingga dapat diakses kapan dan dimana saja

Arsip yang terakses diaplikasi DAI ini yaitu :

- a. Pangkat
- b. Jabatan
- c. SK Fungsional
- d. Penghargaan
- e. Karis dan Karsu

- f. Karpeg
- g. Ijazah Pribadi, Anak dan Istri
- h. Kartu Keluarga
- i. Buku Nikah

4. Aplikasi Alpukat

Aplikasi ini berupa usulan kenaikan pangkat pegawai yang bertujuan agar seluruh pegawai Kab. Bombana tidak harus ke kantor BKPSDM untuk mendaftar dalam mengusulkan kenaikan pangkat secara langsung sehingga pegawai dapat mengusulkan kenaikan pangkat pada kasubag kepegawaian masing-masing kantor yang kemudian akan diverifikasi oleh operator kepangkatan, apakah memenuhi syarat atau tidak memenuhi persyaratan yang berlaku dalam pengusulan kenaikan pangkat pada periode tersebut.

5. Tunjangan Kinerja

Sebagai pengganti layanan pengurusan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) secara manual dalam hal ini masing-masing OPD dapat menginput nilai kinerjanya yang telah dinilai oleh kepala OPD lalu diinput secara online dan akan diverifikasi oleh Tim verifikasi absensi dan kinerja pegawai.

3.2. Pengukuran Capaian Masing-Masing Sasaran

Pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja yang telah dicapai pada tahun 2022 yang membandingkan antara target dan realisasi pada indikator sasaran diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3 :
Evaluasi Pencapaian Indikator Sasaran

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Satuan	Tahun 2022		Capaian Kinerja Tahun 2021 (%)
				Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Penataan Sistem Manajemen SDM PNS	Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM PNS	%	100%	97,97%	91,68%
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM	Hasil Evaluasi SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM oleh Inspektorat	Predikat	BB	B	100

Analisis Capaian Kinerja

Evaluasi Kinerja berupa analisis Pencapaian sasaran Strategis BKPSDM T.A 2022 dengan membandingkan antara target dan realisasi dalam menentukan hasil persentase pencapaian. Predikat nilai capaian kinerja dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal sebagai berikut :

1. Lebih dari 85% sangat berhasil
2. 70-85% Berhasil

3. 55 – 70% Cukup berhasil
4. Lebih kecil dari 55% tidak berhasil

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja maka analisis capaian kinerja persasaran dapat dilihat pada table 4 sebagai berikut :

Sasaran 1 : Meningkatnya Penataan Sistem Manajemen SDM PNS

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja%
1	Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM PNS	100%	97,97%	97,97%

Capaian Kinerja pada Indikator pertama mencapai angka % dimana data masih menggunakan realisasi 2022. Ada beberapa unsur yang menjadi sumber data penelitian pencatatan sistem manajemen. Berikut analisis keberhasilan dan kegagalan dari unsur tersebut :

1. Tugas, fungsi dan Beban Tugas Proporsional

Tugas dan fungsi dan beban tugas proporsional di pemerintahan kab. Bombana melaksanakan melalui analisis jabatan yang kegiatannya sudah sesuai prosedur dan sudah tersedia mengenai dokumen uraian jabatan.

2. Rekrutmen sesuai prosedur

Rekrutmen sesuai prosedur di pemerintahan kab. Bombana sudah dilakukan. Hal ini terlihat dari pelaksanaan kegiatan rekrutmen yang sudah terbuka dan juga sudah berbasis kompetensi.

Namun dalam prosedur pelaksanaannya hanya dilakukan berdasarkan dari 3 tahapan yaitu tahap penyaringan pelamar pendahuluan, tahap memeriksa surat lamaran pelamar, tahapan melaksanakan testing, sedangkan tahap memeriksa referensi, tahap melaksanakan wawancara dan tahap tes kesehatan belum dilakukan.

3. Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai memadai

TTP Pegawai memadai yang dilakukan oleh Pemerintah Kab. Bombana adalah melalui survey jabatan yang sudah berjalan dengan baik karena dalam pelaksanaannya dapat diketahui mengenai besaran nilai dari seorang pegawai berdasarkan kelas jabatannya dan sudah tersedia dokumen evaluasi jabatan.

4. Standar Kompetensi Jabatan

Standar Kompetensi Jabatan di Pemerintah Kab. Bombana sudah memiliki dokumen mengenai standar kompetensi. Namun Dokumen tersebut hanya tersedia dibagian organisasi dan kepegawaian Sekretariat Daerah (Sekda)

5. Assesment Kompetensi Individu bagi Aparatur

Assesment Kompetensi individu bagi aparatur di Pemerintah Kab. Bombana dilakukan dengan cara kerjasama dengan lembaga-lembaga yang memiliki kemampuan kompetensi untuk melakukan assesment (Tim KASN dan Akademisi).

Kegiatan Assessment yang dilakukan dengan cara memberikan berbagai macam tes psikologi untuk mengukur Kompetensi yaitu berupa tes QAP, PCAP dan uji kompetensi.

- a. Membangun sistem penilaian kinerja Membangun sistem penilaian kinerja di Pemerintah Kab. Bombana sudah dilaksanakan. Hal ini dibuktikan dengan adanya SKP untuk menilai kinerja individu pegawai yang didalamnya terdapat indikator untuk menilainya.
- b. Membangun atau memperkuat database kepegawaian di Pemerintah Kab. Bombana sudah dilaksanakan. Namun masih sangat jauh dari yang diharapkan. Hal ini terlihat dari tingkat akurasi informasi yang tersedia masih belum baik sehingga data tentang kepegawaian yang dihasilkan juga masih belum akurat.
- c. Mengembangkan pola pengembangan dan Pelatihan Mengembangkan pola pengembangan dan pelatihan di lingkup Pemerintah Kab. Bombana sudah dilakukan karena sudah terdapat sistem dan proses dalam melakukan pendidikan dan pelatihan aparatur.

Kendala Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur antara lain :

1. Kurangnya tenaga pengelola Kepegawaian yang berkualitas dan profesionalitas.
2. Belum tersedianya jaringan yang terintegrasi dari BKPSDM dengan BKN.
3. Kurangnya frekuensi jumlah pelatihan dan Pendidikan Struktural, Fungsional, Teknis dan Manajerial kepada seluruh ASN.
4. Adanya penggunaan alokasi anggaran untuk kegiatan tertentu (*recofusing*) dalam penanggulangan tanggap darurat Covid-19
5. Kurangnya kerjasama antar SKPD dalam Penyampaian Data ASN.
6. Kurangnya perangkat pendukung atau Sarana dan Prasarana Pelayanan Publik.
7. Kurangnya tingkat kesadaran dan kejujuran pegawai dalam penyampaian data file kepegawaian.

Dalam rangka pelaksanaan kebijakan keuangan daerah, Pemerintah Daerah diberikan kewenangan untuk melakukan pengutamaan penggunaan alokasi anggaran untuk kegiatan tertentu (*recofusing*), perubahan alokasi dan penggunaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020) Keputusan bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri Keuangan tentang

Percepatan Penyesuaian APBD Tahun 2022 dalam rangka Penanganan Corona Virus 2019 (Covid-19), serta pengamanan Daya Beli Masyarakat dan Perekonomian Nasional.

Sehingga ada beberapa kegiatan di BKPSDM tidak terlaksana karena adanya alokasi anggaran yang telah ditetapkan dalam APBD telah dialihkan dalam *recofusing*.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja maka analisis capaian kinerja persasaran dapat dilihat pada table 5. sebagai berikut :

Sasaran : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja%
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM	BB	B	100

3.3. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Tahun Sebelumnya

a. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

Tabel 1. Capaian Kinerja Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
2018	100%	87,45%	87,45%
2019	100%	99,04%	99,04%
2020	100%	99,80%	99,80%
2021	100%	100%	100%
2022	100%	99,98%	99,98%

b. Administrasi Umum Perangkat Daerah

Tabel 2. Capaian Kinerja Administrasi Umum Perangkat Daerah

TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
2018	100%	99,96%	99,96%
2019	100%	99,97%	99,97%
2020	100%	100%	100%
2021	100%	100%	100%
2022	100%	99,68%	99,68%

c. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Tabel 3. Capaian Kinerja Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
2018	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen
2019	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen
2020	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen
2021	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen
2022	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen

d. Pendidikan dan Penjenjangan Struktural

Tabel 4. Capaian Kinerja Pendidikan dan Penjenjangan Struktural

TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
2018	30 Pegawai	23 Pegawai	76,6 %
2019	45 Pegawai	42 Pegawai	93,3 %
2020	12 Pegawai	8 Pegawai	66,6 %
2021	15 Pegawai	13 Pegawai	86,6 %
2022	25 Pegawai	21 Pegawai	84,0 %

e. Pengurusan Pangkat

Tabel 5. Capaian Kinerja Pengurusan Pangkat

TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
2018	849 Pegawai	818 Pegawai	96,3 %
2019	800 Pegawai	953 Pegawai	119 %
2020	850 Pegawai	824 Pegawai	96,9 %
2021	750 Pegawai	751 Pegawai	100,1 %
2022	700 Pegawai	612 Pegawai	87,42 %

f. Pengelolaan dan Verifikasi Data Absensi Sidik Jari

Tabel 6. Capaian Kinerja Pengelolaan dan Verifikasi Data Absensi Sidik Jari

TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
2018	31 OPD 22 Kec.	31 OPD 22 Kec.	100 %
	22 Kel. 22 Pusk	22 Kel. 22 Pusk	
2019	31 OPD 22 Kec.	31 OPD 22 Kec.	100 %
	22 Kel. 22 Pusk	22 Kel. 22 Pusk	
2020	31 OPD 22 Kec.	31 OPD 22 Kec.	100 %
	22 Kel. 22 Pusk	22 Kel. 22 Pusk	
2021	31 OPD 22 Kec.	31 OPD 22 Kec.	100 %
	22 Kel. 22 Pusk	22 Kel. 22 Pusk	
2022	31 OPD 22 Kec.	31 OPD 22 Kec.	100 %
	22 Kel. 22 Pusk	22 Kel. 22 Pusk	

g. Pengurusan Kartu Pegawai Elektronik

Tabel 7. Capaian Kinerja Pengurusan Kartu Pegawai Elektronik

TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
2018	100 Kartu	109 Kartu	109 %
2019	15 Kartu	11 Kartu	73,3 %
2020	182 Kartu	184 Kartu	101 %
2021	40 Kartu	40 Kartu	100 %
2022	220 Kartu	217 Kartu	98,63%

h. Pengurusan Pemberhentian ASN

Tabel 8. Capaian Kinerja Pengurusan Pemberhentian ASN

TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
2018	65 SK	63 SK	96,9 %
2019	97 SK	91 SK	93,8 %
2020	35 SK	62 SK	177,0 %
2021	100 SK	72 SK	72,00 %
2022	80 SK	74 SK	92,50 %

i. Penyelenggaraan Pelantikan ASN

Tabel 9. Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pelantikan ASN

TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
2018	700 Pegawai	926 Pegawai	132 %
2019	230 Pegawai	239 Pegawai	103 %
2020	184 Pegawai	100 Pegawai	54 %
2021	100 Pegawai	168 Pegawai	168 %
2022	250 Pegawai	238 Pegawai	95,20%

j. Pengelolaan Data File ASN

Tabel 10. Capaian Kinerja Pengelolaan Data File ASN

TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
2018	3400 Pegawai	3423 Pegawai	100,6 %
2019	3400 Pegawai	3338 Pegawai	98 %
2020	3328 Pegawai	3328 Pegawai	100 %
2021	3300 Pegawai	3153 Pegawai	95,54 %
2022	3300 Pegawai	3028 Pegawai	91,75 %

k. Penegakan Kode Etik

Tabel 11. Capaian Kinerja Penegakan Kode Etik

TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
2018	5 Pegawai	3 Pegawai	60 %
2019	26 Pegawai	26 Pegawai	100 %
2020	7 Pegawai	7 Pegawai	100 %
2021	7 Pegawai	5 Pegawai	60 %
2022	3 Pegawai	5 Pegawai	71 %

1. Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Struktural

Tabel 12. Capaian Kinerja Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Struktural

TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
2018	37 Pegawai	30 Pegawai	81 %
2019	30 Pegawai	28 Pegawai	93 %
2020	9 Pegawai	9 Pegawai	100 %
2021	25 Pegawai	24 Pegawai	99%
2022	23 Pegawai	20 Pegawai	86%

m. Pengurusan Kartu Suami dan Kartu Istri

Tabel 13. Capaian Kinerja Pengurusan Kartu Suami dan Kartu Istri

TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
2018	500 Kartu	533 Kartu	106 %
2019	300 Kartu	280 Kartu	93,3 %
2020	284 Kartu	284 Kartu	100 %
2021	400 Kartu	423 Kartu	105,7 %
2022	220 Kartu	217 Kartu	98,63 %

3.4. Akuntabilitas Keuangan

Selain dilihat dari pengukuran kinerja sasaran, akuntabilitas kinerja juga dapat dilihat dari akuntabilitas keuangannya, yang merupakan bagian dari LAKIP BKPSDM Kabupaten Bombana T.A. 2022 diuraikan sebagai berikut :

A. Iktisar Realisasi Pencapaian Target Kinerja Keuangan.

Pada Tahun Anggaran 2022, BKPSDM Kabupaten Bombana dialokasikan anggaran sebesar **Rp. 7,136,364,645,-** .

B. Analisis Selisih anggaran BKPSDM T.A 2022

1. **Belanja Tidak Langsung**, adalah belanja pegawai yang terdiri atas gaji dan tunjangan serta tambahan penghasilan ASN. Dalam pencapaian kinerja keuangan terjadi selisih lebih terhadap pelaksanaan belanja tersebut dimana antara anggaran yang tersedia lebih besar daripada

belanja yang dibutuhkan. Selisih Kelebihan tersebut dapat dilihat pada analisa selisih tersebut :

- Anggaran Belanja Tidak Langsung **Rp. 1.990.255.945**
 - Realisasi Belanja Tidak langsung **Rp. 1.920.643.147**
- Selisih Anggaran **Rp. 69.612.798**

Dari Analisa selisih belanja langsung tersebut diatas diperoleh selisih lebih anggaran sebesar **Rp. 69.612.798**

2. **Belanja langsung**, terdiri dari belanja pegawai, belanja barang dan jasa serta belanja modal yang merupakan komponen belanja suatu program/kegiatan yang terjadi pada tahun anggaran bersangkutan. Pada Tahun anggaran 2022, BKPSDM Kabupaten Bombana melaksanakan 3 Program dan 12 kegiatan dan belanja langsung urusan wajib dan pilihan. Untuk penjelasan lebih rinci dapat dilihat pada uraian dibawah ini.

Tabel. 19
Anggaran dan Realisasi Belanja Tidak Langsung dan Belanja Langsung
BKPSDM Tahun 2022

No	Uraian	Jumlah Anggaran Setelah Perubahan	Realisasi Anggaran	Persentase (%)
1	2	3	4	5
	BELANJA DAERAH	Rp. 7.136.364.645	Rp.6.929.685.789	97,10%
I	BELANJA TIDAK LANGSUNG	Rp. 1.896.535.945	Rp.1.835.323.147	96,77%
1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp. 1.896.535.945	Rp.1.835.323.147	96,77%
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp. 1.896.535.945	Rp.1.835.323.147	96,77%
II	BELANJA LANGSUNG	Rp. 5.239.828.700	Rp.5.094.362.642	97,22%
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Rp.1.985.796.300	Rp.1.888.631.760	95,10 %

**LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LAKIP) TAHUN 2022**

No	Uraian	Jumlah Anggaran Setelah Perubahan	Realisasi Anggaran	Persentase (%)
1	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 82.150.900	Rp. 82.068.300	99,90 %
2	Administrasi Keuangan Perangkat daerah	Rp. 93.720.000	Rp. 85.320.000	91,04 %
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp. 53.249.700	Rp. 53.240.900	99,98 %
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 409.189.700	Rp. 407.890.635	99,68 %
5	Pengadaan Barang Milik Daerah Urusan Penunjang Pemerintah Daerah	Rp. 1.133.066.000	Rp. 1.067.665.900	94,22%
6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 65.690.000	Rp. 63.864.776	97,22 %
7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp. 128.630.000	Rp. 128.581.249	99,96 %
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp. 1.271.030.800	Rp.1.264.377.812	99,48 %
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp. 687.850.800	Rp. 684.639.475	99,53 %
2	Mutasi dan Promosi ASN	Rp. 404.086.000	Rp. 403.909.837	99,96%
3	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp. 179.094.000	Rp. 175.828.500	98,18 %
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp. 1.983.001.600	Rp.1.941.353.070	97,90 %
1	Pengembangan Kompetensi Teknis	Rp. 611.805.100	Rp. 611.392.862	99,93 %
2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp. 1.371.196.500	Rp. 1.329.960.208	96,99 %

- Analisa Selisih anggaran Belanja Langsung yang ada di BKPSDM adalah sebagai berikut :

- Anggaran Belanja Langsung **Rp. 5.239.828.700**

- Realisasi Belanja Langsung **Rp. 5.094.362.642**

Selisih Anggaran **Rp. 145.466.058**

Dari Analisa selisih belanja langsung tersebut diatas diperoleh selisih lebih anggaran sebesar **Rp. 145.466.058**

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Sesuai dengan Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang sistem Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana telah menyusun LAKIP tahun 2022 sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan pengelolaan sumber daya yang dipercayai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bombana dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah diperjanjikan di dalam penetapan kinerja Tahun 2022. Penyusunan LAKIP Tahun 2022 ini merupakan laporan tahun kelima dari Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana tahun 2017-2022.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana berusaha semaksimal mungkin untuk meraih tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan tersebut secara optimal meskipun dalam perjalanannya menemui kendala dan keterbatasan. Namun demikian, segenap elemen unit organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana tetap berusaha seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerjanya dengan melakukan berbagai strategi pemecahan permasalahan. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian kinerja atas sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam tahun 2022.

4.2 Saran

Selanjutnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana akan berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya ke depan dengan mengambil Langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengoptimalkan perencanaan kinerja tahunan agar sesuai dengan Rencana Strategis sehingga target kinerja bisa tercapai dan tepat sasaran;
2. Memperbanyak pelaksanaan diklat-diklat teknis guna meningkatkan sumber daya aparatur yang profesional dan kompeten di lingkungan kerjanya;
3. Meningkatkan komitmen dan dukungan semua pihak untuk mendukung pelaksanaan kegiatan yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana;
4. Meningkatkan koordinasi dengan pihak atau instansi terkait agar penyelenggaraan kegiatan bisa berjalan sesuai target;
5. Meningkatkan optimalisasi manajemen internal organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana agar secara pro aktif memonitor dan mengevaluasi penyelenggaraan berbagai kegiatan yang dilaksanakan;
6. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana fasilitas sebagai pendukung keberhasilan kinerja;

Membuat progres maupun pencatatan rencana target dan keberhasilan pencapaian kinerja, hal ini disebabkan karena tim pelaksana kegiatan selama ini belum optimal membuat pencatatan maupun pengikhtisaran terhadap jenis kegiatan yang telah

Rumbia, 2022

KEPALA BKPSDM
KABUPATEN BOMBANA,



H. ALMIN, S.Sos

Pembina Utama Muda, IV/c

NIP. 19621231 198207 1 022