



LAKIP 2021

*LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH*

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GOWA
(BKPSDM KABUPATEN GOWA)**



IKHTISAR EKSEKUTIF

Akuntabilitas Kinerja Instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa merupakan kewajiban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam Perencanaan Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik dan kelembagaan.

Pengukuran pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan dengan membandingkan antara rencana kinerja yang diinginkan dengan realisasi kerja yang dicapai oleh organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya dilakukan analisis terhadap penyebab terjadinya kesenjangan kerja antara rencana dan realisasi, serta tindakan koreksi yang diperlukan dimasa mendatang. Metode pengukuran ini dapat bermanfaat dalam memberikan gambaran tentang pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan untuk mewujudkan misi organisasi instansi pemerintah.

LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2021 menyajikan :



Pada Bab I memuat gambaran singkat mengenai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa ditinjau dari kedudukan, tugas pokok dan fungsi, tujuan dan sasaran strategis dengan analisis lingkungan eksternal dan internal, cara mencapai tujuan dan sasaran serta penentuan kebijakan dan program kerja merujuk pada rencana kinerja tahun 2021 yang telah ditetapkan.

Pada Bab II Memuat Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa periode 2016- 2021 dan rencana kinerja untuk tahun 2021.

Pada Bab III memuat pengukuran pencapaian kinerja dengan metode perbandingan, evaluasi dan analisis pencapaian kinerja. serta keuangan berupa realisasi dari keuangan yang telah dianggarkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) tahun 2021.

Pada Bab IV memuat kesimpulan mengenai gambaran umum keberhasilan dan kegagalan serta saran tindak lanjut dalam upaya mencapai sasaran strategis yang termuat dalam RENSTRA 2016 - 2021.



KATA PENGANTAR

Insya Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan ridho-Nya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2021 dapat selesai.

LAKIP ini merupakan wujud dari amanat Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, melaksanakan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran sepanjang tahun 2021 serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan pada suatu perencanaan strategis (Renstra) yang telah ditetapkan.

Berbagai keberhasilan yang dicapai merupakan hasil kerja keras semua pihak yang terlibat yaitu Pemerintah Kabupaten Gowa, swasta dan masyarakat, hendaknya menjadi bahan motivasi agar lebih inovatif dan kreatif untuk perbaikan kinerja kedepan.

Demikian pula kekurangan yang masih ada, hendaknya menjadi bahan introspeksi terhadap kebijakan yang akan dibuat, sehingga dapat menjadi masukan



yang berharga bagi penyelenggara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dimasa datang.

Kami menyadari bahwa LAKIP ini masih jauh dari kesempurnaan, tentu terdapat berbagai kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kami. Untuk itu pada kesempatan ini kami menyampaikan permohonan maaf yang tulus kepada semua pihak.

Harapan kami, LAKIP ini dapat menjadi media untuk membangun kebersamaan dan sinergitas berdasarkan kesadaran dan komitmen bersama yang dilandasi oleh sikap kekeluargaan, kejujuran dan ketulusan untuk berbuat yang terbaik bagi Pemerintah Kabupaten Gowa pada khususnya dan Negara Kesatuan Republik Indonesia pada umumnya.

Akhirnya, semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua. Amin.

Sungguminasa, Januari 2022

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Gowa,



MUHAMMAD BASIR, S.Sos.M.AP

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP. : 19690705 199009 1 002



DAFTAR ISI

IKHTISAR EKSEKUTIF	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. GAMBARAN UMUM LAKIP	1
B. GAMBARAN UMUM ORGANISASI	3
C. MAKSUD DAN TUJUAN LAKIP	4
D. SISTEMATIKA LAKIP	6
BAB II PERENCANAAN STRATEGIS	8
A. RENCANA STRATEGIS	8
B. PERJANJIAN KINERJA DAN ANGGARAN TAHUN 2021.....	14
C. PERENCANAAN ANGGARAN	16
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	18
A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI	18
B. REALISASI ANGGARAN.....	25
BAB IV PENUTUP	33
A. KESIMPULAN	33
B. SARAN – SARAN	34
LAMPIRAN – LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel	2.1	Sasaran, Indikator Sasaran dan Program BKPSDM Kabupaten Gowa	14
Tabel	2.2	Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2021	15
Tabel	2.3	Target Realisasi Anggaran Tahun 2021	16
Tabel	3.1	Perbandingan antara target dan realisasi kinerja Tahun 2021	19
Tabel	3.2	Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja Tahun 2021 dengan tahun 2020 dan beberapa tahun sebelumnya	20
Tabel	3.3	Capaian Indikator Kinerja pada Sasaran BKPSDM	21
Tabel	3.3.1	Analisis Capaian Indikator Kinerja Sasaran/IKU	22
Tabel	3.4	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian BKPSDM	24
Tabel	3.5	Pagu dan Realisasi Anggaran BKPSDM Kab. Gowa Tahun 2021	27
Tabel	3.6	Efektivitas Anggaran terhadap Capaian Sasaran Tahun 2020	29
Tabel	3.7	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Tahun 2021	32



BAB I

PENDAHULUAN

A. GAMBARAN UMUM LAKIP

Dalam rangka mewujudkan terselenggaranya pemerintahan yang bersih (*Good Governance*) yang merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara, diperlukan pertanggungjawaban penyelenggaraan pembangunan yang tepat dan jelas sehingga pemerintahan berlangsung secara berdaya guna, bersih dari KKN dan bertanggung jawab.

Publik sebagai salah satu stakeholder kini semakin kritis, cerdas dan sadar akan hak-hak sebagai pihak yang berkepentingan terhadap kelangsungan organisasi. Menghadapi hal tersebut, maka organisasi publik harus mengubah paradigma pertanggungjawaban atas wewenang yang diembannya. Perubahan tersebut menghendaki agar sumber daya yang dikelola oleh organisasi publik dapat dipertanggungjawabkan secara tepat, jelas dan akuntabel.

Seiring dengan itu, perkembangan manajemen modern telah membuktikan bahwa keterwujudan *good governance* dalam sebuah organisasi akan menjadi "*competitive advantage*" bagi penyelenggara dimata publik. Disisi lain, terselenggaranya *good governance* merupakan indikator terciptanya *pemerintahan yang bersih*.

Sebagai salah satu pilar *good governance*, pertanggungjawaban (*accountability*) menjadi dasar munculnya kepercayaan publik terhadap penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Sejalan dengan itu telah dikeluarkan Tap MPR Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme serta ditindaklanjuti dengan adanya Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 perihal yang sama. Pemerintah juga telah mendorong



terwujudnya good governance dikalangan instansi pemerintah dengan diterbitkannya Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang telah dijabarkan melalui Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bappeda, Lembaga teknis lainnyadan Peraturan Bupati Gowa Nomor 43 tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan rincian Tugas Jabatan Struktural Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok ***“membantu Bupati dalam membina, mengkoordinasikan & melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur, serta pelaksanaan kesekretariatan Badan sesuai kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”***.

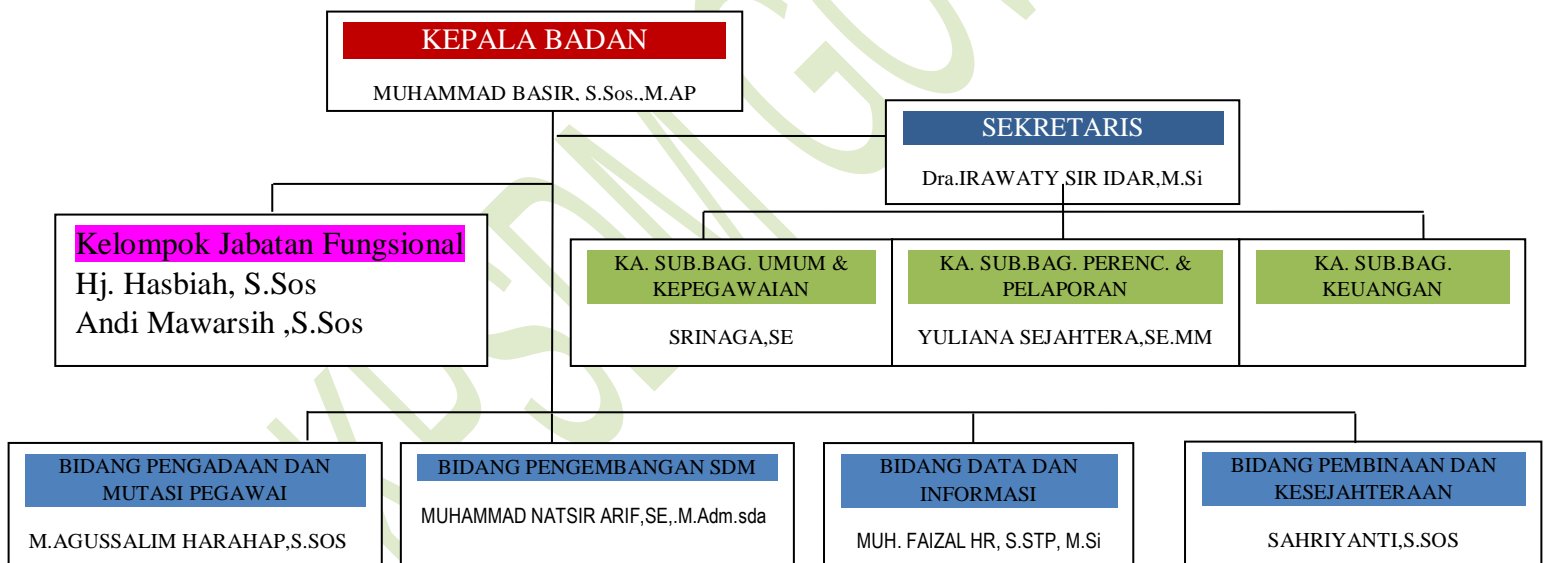
Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijaksanaan teknis dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur serta kesekretariatan Badan;
4. Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi kepegawaian, pengembangan sumber daya aparaturserta kesekretariatan;
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya;



B. GAMBARAN UMUM ORGANISASI

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah mengalami beberapa kali perubahan sesuai dengan tuntutan layanan yang diberikan dan perkembangan pemerintahan. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 dan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Gowa Tahun 2016 Nomor 11) telah disebutkan fungsi-fungsi Badan Kepegawaian didepartementasikan kedalam satuan organisasi. Akan tetapi, pada tahun 2021 telah terbit Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional, dimana beberapa pejabat administrator pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disetarakan ke dalam jabatan fungsional sehingga terdapat perubahan struktur organisasi yaitu sebagai berikut:





1. Kepala Badan
2. Sekretaris, membawahi 3 sub bagian yaitu :
 - a. *Sub Bagian Umum dan Kepegawaian*
 - b. *Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan*
 - c. *Sub Bagian Keuangan*
3. Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai
4. Bidang Pengembangan SDM
5. Bidang Data dan Informasi Kepegawaian
6. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan:
7. Kelompok Jabatan Fungsional

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibantu 43 orang Pegawai, dilengkapi sarana dan prasarana berupa gedung kantor yang merupakan bagian dari lingkungan sekretariat kabupaten, meubelair, peralatan komputer dan peralatan kantor lainnya.

C. MAKSUD DAN TUJUAN LAKIP

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata Cara Review Atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah serta memperhatikan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 08 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gowa Tahun 2016 - 202, yang memberikan tuntutan kepada semua instansi Pemerintah untuk Menyiapkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi sebagai



bagian internal dari siklus akuntabilitas yang utuh dalam kerangka suatu sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Esensi dari sistem LAKIP bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah wujud implementasi sistem pengendalian manajemen sektor publik dibidang Administrasi Umum dan Sumber Daya Manusia. Sistem pengendalian ini merupakan infrastruktur bagi manajemen pemerintahan untuk memastikan bahwa visi, misi dan tujuan strategi instansi dapat dipenuhi melalui implementasi strategi pencapaian (program dan kegiatan) yang selaras. Atas dasar tersebut, siklus sistem LAKIP diawali dengan penyusunan rencana strategis yang mendefinisikan visi, misi dan tujuan/sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara selaras, dan setiap tahun dijabarkan melalui program dan kegiatan untuk dilaksanakan dalam rangka pencapaian visi, misi dan tujuan/strategis tersebut. Sistem pengukuran kinerja dibangun dan dikembangkan untuk menilai sejauh mana capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diperoleh pada setiap akhir periode pelaksanaan program/kegiatan, capaian kinerja yang berhasil diperoleh itu dikomunikasikan kepada *stakeholder* dalam wujud Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

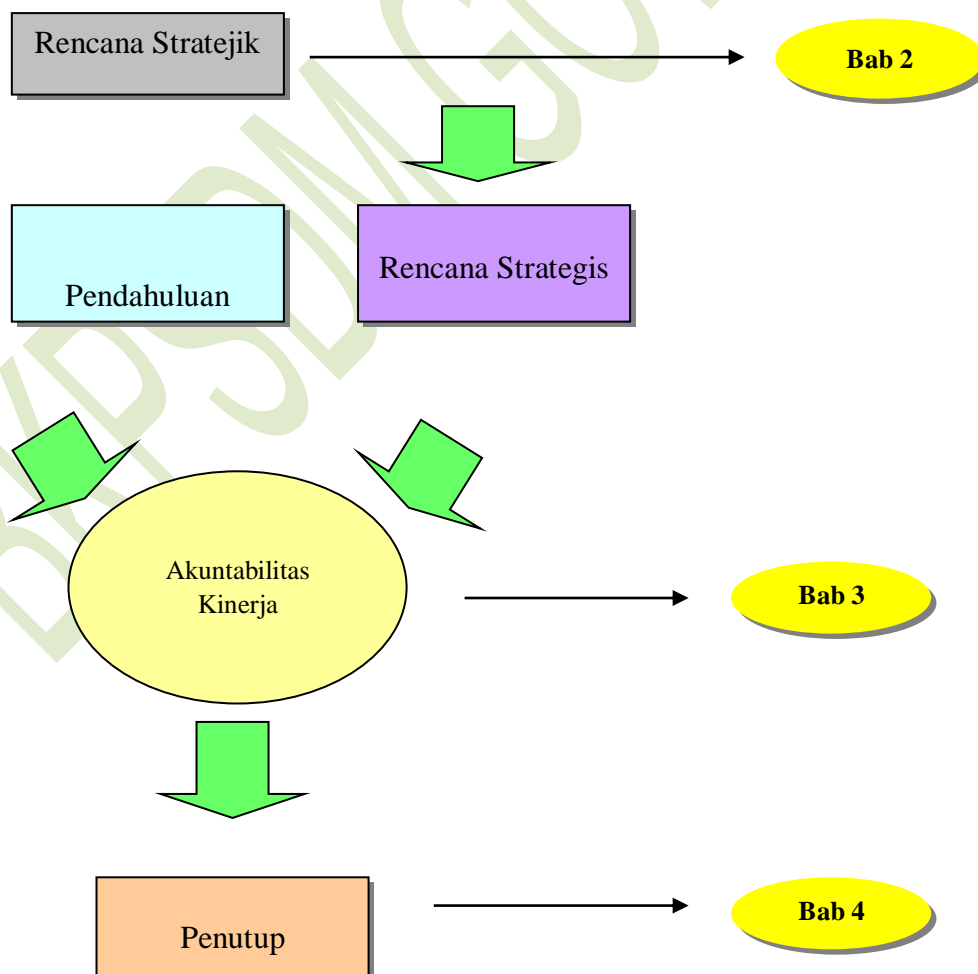
LAKIP memiliki 2 fungsi utama yang mencakup 2 aspek sekaligus yaitu aspek akuntabilitas kinerja dan aspek manajemen kinerja. Dilihat dari aspek akuntabilitas kinerja, LAKIP berfungsi bagi keperluan eksternal organisasi, sehingga pada hal ini LAKIP 2021 menjadi sasaran pertanggungjawaban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas capaian kinerja yang diperoleh pada tahun 2021. Esensi capaian kinerja yang dilaporkan merujuk pada sejauh mana visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang telah dicapai. Dilihat dari aspek manajemen kinerja, LAKIP berfungsi bagi keperluan internal organisasi, dalam hal ini LAKIP 2021 sebagai sarana evaluasi pencapaian kinerja oleh manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam upaya-upaya perbaikan kinerja dimasa datang. Untuk setiap celah kinerja yang ditemukan, manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat merumuskan strategi pemecahan masalahnya sehingga pencapaian kinerja dapat



merumuskan strategi pemecahan masalahnya sehingga pencapaian kinerja dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

D. SISTEMATIKA PENULISAN

Pada dasarnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini mengkomunikasikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa sepanjang tahun 2021. Capaian kinerja (*performance results*) Tahun 2021 tersebut diperbandingkan dengan Rencana Kinerja (*performance plan*) tahun 2021 sebagai tolak ukur keberhasilan tahunan organisasi. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan diidentifikasinya sejumlah celah kinerja (*performance gap*) bagi perbaikan kinerja dimasa datang. Dengan pola seperti itu, sistematika penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa tahun 2021 dapat diilustrasikan dalam bagan berikut ini.



Referensi
Bab 1/2



Uraian singkat masing-masing bab adalah sebagai berikut:

Bab I - Pendahuluan, menjelaskan secara ringkas latar belakang penyusunan LAKIP 2021 Gambaran Umum Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa ditinjau dari kedudukan, tugas pokok dan fungsi, tujuan dan sasaran strategis dengan analisis lingkungan eksternal dan internal, cara mencapai maksud dan tujuan laporan kinerja tahun 2021 serta sistematika penulisan kebijakan dan program kerja merujuk pada rencana kinerja tahun 2021 yang telah ditetapkan.

Bab II - Perencanaan Kinerja, Menjelaskan perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa periode 2016- 2021 dan perjanjian kinerja dan perencanaan anggaran tahun 2021.

Bab III- Akuntabilitas Kinerja, Menjelaskan analisis pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dikaitkan dengan pertanggungjawaban publik terhadap pencapaian sasaran stratejik serta analisis efisiensi anggaran terhadap realisasi kinerja tahun 2021.

Bab IV- Penutup, Menjelaskan kesimpulan menyeluruh dari laporan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa tahun 2021 dan menguraikan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja dimasa datang.



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Sebagai sebuah organisasi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa mempunyai rencana strategik yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun, yaitu untuk tahun 2016 - 2021 dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Rencana Strategik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa yang mencakup visi, misi, tujuan dan sasaran serta cara pencapaian tujuan dan sasaran tersebut akan diuraikan. Selanjutnya, sasaran yang ingin dicapai dan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam tiap tahunnya akan dijelaskan dalam Rencana Kinerja Tahunan (*terlampir*).

A. PERENCANAAN STRATEGIS

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa disusun sebagai alat kendali dan tolak ukur bagi manajemen dalam penyelenggaraan pembangunan 5 (lima) tahun dan tahunan serta untuk penilaian keberhasilan .

Disamping itu, Renstra disusun agar penyelenggaraan pembangunan lebih terarah dan menjamin tercapainya kebijakan strategik pembangunan 5 (lima) tahun mendatang. Bagi manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, Renstra dipandang sebagai:

- Alat bantu bagi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan
- Gambaran visi, misi, persepsi, interpretasi serta strategi bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa untuk mengantisipasi tantangan pembangunan yang dihadapi.



- Alat untuk memacu dan memicu aparat serta masyarakat dalam proses pencapaian kebijakan yang ditetapkan.

Rencana Strategis sebagai alat bagi manajemen, memastikan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah selaras dengan upaya pencapaian visi, misi dan tujuan/kebijakan strategik. Dalam dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten secara formal didefinisikan pernyataan visi, misi, tujuan/kebijakan strategik serta strategi pencapaiannya (kebijakan dan program).

1. Pernyataan Visi dan Misi

Dalam konteks kehidupan bernegara, visi memainkan peran yang menentukan dalam dinamika perubahan lingkungan sehingga pemerintah pada umumnya dan instansi pemerintah pada khususnya dapat bergerak maju menuju masa depan yang lebih baik. Visi diartikan sebagai cara pandang jauh kedepan kemana instansi pemerintah harus dibawa agar dapat eksis, antisipatif dan inovatif. Jadi visi tidak lain adalah suatu gambaran menantang tentang masa depan yang berisikan cita-cita yang ingin diwujudkan oleh instansi pemerintah. Oleh karena itu, visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah ***“ Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang berkualitas dan berdaya saing dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang baik ”***. Visi tersebut merupakan sasaran ideal yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Visi ini mengandung makna bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dengan segenap potensi dan sumber daya aparatur yang dimilikinya, bercita-cita mewujudkan aparatur yang berkualitas dan berdaya saing dengan membangun tata kelola pelayanan pemerintahan yang baik berlandaskan prinsip-prinsip good governance sehingga handal dalam fungsi dan perannya sebagai koordinator, fasilitator dan simulator bagi lahirnya inisiatif-inisiatif penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah.



Kewenangan yang diberikan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bernilai lebih, bukan saja bagi fungsi dan tugas dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, juga fleksibilitas untuk mengembangkan sumber daya aparatur daerah.

Untuk itulah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, harus menjadi institusi yang handal dalam mewujudkan sumberdaya aparatur yang profesional sebagai unsur penyedia kekuatan kerja (*work force*) yang efektif bagi Pemerintah Kabupaten Gowa.

Selanjutnya untuk mewujudkan visi tersebut telah ditetapkan misi yang merupakan jawaban untuk apa organisasi dibentuk, dalam hal ini Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :

1. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara;
2. Peningkatan Pelayanan Kepegawaian yang Transparan dan Akuntabel.

2. Tujuan dan Sasaran Strategis

Penetapan tujuan dan sasaran organisasi pada umumnya berdasarkan pada faktor-faktor kunci keberhasilan yang dilakukan setelah penetapan visi dan misi. Hal ini penting agar tujuan dan sasaran yang ditetapkan terarah sesuai dengan potensi, hambatan dan kendala yang ada. Untuk itu, diperlukan analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal guna menentukan faktor-faktor penentu keberhasilan.

Dengan mengetahui kondisi internal dan eksternal organisasi dan memperhatikan kebutuhan *stakeholders*, akan diketahui kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunitiy*) dan tantangan (*threats*) yang dihadapi, sehingga pada akhirnya akan diketahui pula faktor-faktor penentu keberhasilan organisasi dalam pencapaian terhadap lingkungan yang telah ditetapkan.

Analisis terhadap lingkungan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :



➤ **Lingkungan Internal :**

1. Kekuatan (Strength)

- a. Adanya Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Lainnya dan Peraturan Perundang-undangan dibidang Kepegawaian.
- b. Tersedianya Sumber Daya Manusia yang memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Tersedianya dana, sarana dan prasarana yang cukup.
- d. Adanya dukungan dari pimpinan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
- e. Adanya kemauan dan semangat belajar aparat di lingkungan Badan Kepegawaian dan .
- f. Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat.

2. Kelemahan (Weakness)

- a. Koordinasi kerja yang belum terintegrasi antar bidang.
- b. Belum tersedianya ruang khusus untuk penyimpanan data (data record room) sebagai penunjang dalam pelaksanaan tugas.

➤ **Lingkungan Eksternal :**

1. Peluang (Opportunity)

- a. Adanya sistem aplikasi kepegawaian dengan standarisasi nasional.
- b. Adanya kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, teknis dan fungsional yang dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat dan Daerah.



- c. Terbinanya hubungan fungsional yang baik dengan BKN Regional IV Makassar dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Provinsi Sulawesi Selatan.
- d. Meningkatnya kepercayaan pegawai terhadap peraturan pemerintah dan pembangunan di Bidang Kepegawaian.
- e. Adanya kewenangan yang lebih besar bagi Pemerintah Kabupaten dalam rangka manajemen PNS Daerah.

2. Tantangan (Threats)

- a. Peraturan dibidang kepegawaian yang dinamis.
- b. Adanya tuntutan masyarakat akan peningkatan layanan secara prima dari aparatur.
- c. Meningkatnya beban kerja seiring dengan perkembangan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah.

Mengacu pada tujuan strategis yang ada selanjutnya ditetapkan sasaran strategis berdasarkan faktor-faktor kunci keberhasilan yang telah dirumuskan. Sasaran strategis tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses perencanaan strategis dan dirumuskan untuk masing-masing tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan dan sasaran strategis yang ditetapkan dapat diuraikan sebagai berikut :

- Tujuan 1 : Terpenuhi Penempatan dalam Jabatan sesuai dengan Kompetensinya
- Sasaran : Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara
- Tujuan 2 : Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian yang Tepat, cepat, dan Akurat
- Sasaran : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik di Bidang Kepegawaian



Strategi mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan meliputi langkah-langkah penetapan kebijakan, program dan kegiatan.

3. Penentuan Kebijakan

Kebijakan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan adalah :

No	KEBIJAKAN
1.	Pola Seleksi dan Mekanisme Penentuan Jenis Diklat Kepegawaian

Tujuan : Terpenuhinya Penempatan dalam Jabatan sesuai dengan Kompetensinya

Sasaran : *Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara*

No	KEBIJAKAN
2.	Peningkatan Dukungan Administrasi Kepegawaian

Tujuan : Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian yang Tepat, cepat, dan Akurat

Sasaran : *Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik di Bidang Kepegawaian*

4. Penentuan Program Kerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan arah program kerja untuk mencapai tujuan dan sasaran dengan strategi :

1. Optimalisasi sistem seleksi dan jenis diklat bagi pegawai negeri sipil



2. Pengembangan sistem Operasional dan Prosedur Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang Efektif dengan Evaluasi Penyempurnaan Secara Berkala

Berikut tabel program yang dilaksanakan mengacu pada indikator sasaran :

Tabel 2.1

Sasaran, Indikator Sasaran dan Program BKPSDM Kabupaten Gowa

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM
1	2	3
1. Meningkatnya Kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara	1. Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat struktural	Pendidikan kedinasan
		Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur
		Peningkatan disiplin aparatur
2. Meningkatnya kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian	2. Indeks kepuasan masyarakat OPD	Pelayanan umum administrasi perkantoran
		Peningkatan sarana dan prasarana aparatur
		Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan
		Pembinaan dan pengembangan aparatur bidang pengadaan dan mutasi
		Pengembangan Data dan Informasi

B. PERJANJIAN KINERJA DAN ANGGARAN TAHUN 2021

Sebagai penjabaran lebih lanjut dari Rencana Strategik Tahun 2016-2021, maka disusun Rencana Kinerja Tahunan (*Yearly Performance Plan*). Rencana kinerja tersebut merupakan penjabaran target kinerja yang akan dicapai dalam satu periode pelaksanaan. Target kinerja menunjukkan nilai



kuantitatif yang melekat pada setiap indikator kinerja, baik pada tingkat kebijakan maupun tingkat kegiatan, dan merupakan pembanding dalam mengukur tingkat keberhasilan organisasi yang dilakukan setiap akhir periode pelaksanaan.

Rencana kinerja tahun 2021 merupakan komitmen organisasi untuk mencapai kinerja yang sebaik-baiknya dan sebagai bagian dari upaya memenuhi misi organisasi. Dengan demikian, seluruh proses pelayanan administrasi kepegawaian diharapkan dapat berjalan dengan baik.

Adapun perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2021 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.2

**Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Gowa Tahun 2021**

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Target
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Meningkatnya kualitas sumber daya manusia aparatur sipil negara	Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat struktural	Persen	59,04
2	Meningkatnya kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat OPD	Persen	81



C. PERENCANAAN ANGGARAN

Kebijakan tahun 2021, target realisasi dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.3

Target Realisasi Anggaran Tahun 2021

No	Program	Kegiatan	Target	Satuan	Anggaran (Rp)
1	2	3	4	5	6
1.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				Rp 84.202.000,00
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semester SKPD	100	%	Rp 84.202.000,00
2.	Administrasi Umum Perangkat Daerah				Rp 559.219.000,00
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	100	%	Rp 559.219.000,00
3.	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				Rp 104.181.380,00
		Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	100	%	Rp 104.181.380,00
4.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				Rp 265.111.160,00
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	-	-	-
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	100	%	Rp 265.111.160,00
5.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				Rp 63.082.400,00
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Laparangan	100	%	Rp 40.232.400,00
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	100	%	Rp 22.850.000,00



6.	Pengadaan, Pemberhentian dan Infomasi Kepegawaian ASN				Rp 685.330.000,00
		Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	100	%	Rp 685.330.000,00
7.	Mutasi dan Promosi ASN				Rp 452.850.000,00
		Pegelolaan Kenaikan Pangkat ASN	100	%	Rp 109.270.000,00
		Pengelolaan Promosi ASN	100	%	Rp 343.580.000,00
8.	Pengembangan Kompetensi ASN				Rp 46.368.500,00
		Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	100	%	Rp 46.368.500,00
9.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				Rp 10.613.500,00
		Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	100	%	Rp 10.613.500,00
10.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				-
		Pendidikan dan Pelatihan Pegawai berdasarkan Tugas dan Fungsinya	-	-	-
11	Pengembangan Kompetensi Teknis				Rp 96.360.000,00
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	100	%	Rp 96.360.000,00
11	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				Rp 1.193.091.884,00
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	100	%	Rp 1.193.091.884,00
JUMLAH			100	%	Rp 3.560.409.824,00



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini disusun untuk memenuhi ketentuan yang diatur oleh Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata Cara Review Atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah dengan mengacu pada SK LAN Nomor 239/6/8/2003 dengan terlebih dahulu menetapkan indikator-indikator kinerja, yaitu *input* (masukan), *output* (keluaran), *outcome* (hasil). Sedangkan indikator *benefit* (manfaat) dan *impact* (dampak) belum bisa diukur pada tahun yang bersangkutan. Pengukuran kedua indikator tersebut tidak dapat diimplementasikan hanya pada satu kegiatan saja, karena sangat terkait dengan kegiatan lainnya. Selain itu, untuk pengukuran kedua indikator tersebut menggunakan metode penilaian tersendiri yang terkait dengan evaluasi kebijakan setelah terlebih dahulu membangun sistem pengumpulan data secara memadai.

Secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa telah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang diwujudkan dalam tingkat keberhasilan pencapaian sasaran. Hal ini dapat dilihat dari pemenuhan indikator kinerja dari setiap program kerja yang ditetapkan untuk masing-masing sasaran tersebut.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu metode evaluasi kinerja dan metode pembandingan capaian sasaran. Metode evaluasi kinerja dilakukan dengan menggunakan formulir PKK (Pengukuran Kinerja Kegiatan) dan PPK (Perbandingan Pengukuran Kinerja). Perbandingan dilakukan dengan melihat rencana dan realisasi untuk masing-masing indikator kinerja kegiatan. Metode ini terutama akan



bermanfaat untuk melakukan evaluasi internal atas kelemahan-kelemahan yang terjadi dalam organisasi dalam pelaksanaan suatu kegiatan.

Metode perbandingan pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara rencana kinerja (*performance plan*) yang diinginkan dengan realisasi kinerja (*performance result*) yang dicapai organisasi. Selanjutnya akan dilakukan analisis terhadap penyebab terjadinya celah kinerja (*performance gap*) yang terjadi serta tindakan perbaikan yang diperlukan dimasa mendatang. Metode ini terutama bermanfaat untuk memberikan gambaran kepada pihak-pihak eksternal tentang sejauh mana pelaksanaan misi organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Pengukuran atas capaian indikator kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa tahun 2021 setelah evaluasi menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.1

➤ **Perbandingan antara target dan realisasi kinerja Tahun 2021**

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Target	Realisasi %	Capaian %
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya kualitas sumber daya manusia aparatur sipil negara	Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat struktural	Persen	59,04	56,48	95,66
2	Meningkatnya kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat OPD	Persen	81	93,3	115,1



Tabel 3.2

- Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja Tahun 2021 dengan tahun 2020 dan beberapa tahun sebelumnya

No	Indikator Kinerja	Satuan	Kondisi 2015	REALISASI					
				2016	Realisasi 2017	Realisasi 2018	Realisasi 2019	Realisasi 2020	Realisasi 2021
1	Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat struktural	%	40	41,08	37,91	37,91	56,48	56,48	56,48
2	Indeks kepuasan masyarakat OPD	%	58	60	70	72	73,06	86,65	93,3

➤ **Evaluasi dan Analisis atas Pencapaian Kinerja**

Secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa telah melaksanakan fungsinya sebagai penyelenggara pelayanan teknis administrasi umum dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia dengan baik dan proporsional sehingga dapat menciptakan kesatuan gerak dan langkah dalam suatu rantai kerja kedinasan dalam rangka penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan daerah.

Rincian capaian kinerja program dan kegiatan yang memuat target, realisasi dan capaian indikator kegiatan dengan penjelasan capaian untuk setiap sasaran strategis adalah sebagai berikut :

Tujuan 1 » *Terpenuhinya Penempatan dalam Jabatan sesuai dengan Kompetensi.*



Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur sipil Negara dapat diperoleh melalui pengalaman pekerjaan dan diklat. Untuk itu, dalam pencapaian sasaran strategis ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa mengidentifikasi Indikator Kinerja Sasaran, dimana salah satu indikator kinerja tersebut merupakan Indikator Kinerja Utama (IKU), yang pencapaiannya ditabulasikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.3

Capaian Indikator Kinerja pada Sasaran BKPSDM

No.	INDIKATOR SASARAN	TARGET (%)	REALISASI (%)	CAPAIAN (%)
1	2	3	4	5
1	Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat struktural	59.04	56,48	95,66

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan bahwa pejabat struktural yang menduduki jabatan dan telah mendapatkan sertifikat pendidikan dan pelatihan struktural II, III & IV belum melampaui target, disebabkan oleh adanya *Refocussing Anggaran akibat pandemic COVID-19* pada tahun ini. Sementara persentase pegawai yang telah mengikuti diklat teknis meningkat disebabkan oleh penurunan jumlah pegawai dikabupaten Gowa. Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 11 tahun 2016 tentang



Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Gowa Tahun 2016 Nomor 11), lebih jelasnya seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3.1
Analisis Capaian Indikator Kinerja Sasaran / IKU

NO	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2021
1	2	4
1	Jumlah Formasi Jabatan Struktural	825 Formasi
2	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat struktural tahun berjalan :	
	- Diklat PIM III	0 Orang
	- Diklat PIM IV	0 Orang
3	Jumlah pejabat struktural yang telah mengikuti diklat struktural (akumulasi)	466 Orang
4	Jumlah Pejabat Struktural.	825 Orang
	Target Indikator Kinerja Utama	59,04 %
	Realisasi Indikator Kinerja Utama	56,48 %
	Capaian Indikator Kinerja Utama	95,66 %

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset utama dan terpenting dalam suatu organisasi, begitu pun dalam pemerintahan, SDM menduduki peranan terpenting. Pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kemampuan SDM dengan kebutuhan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif.

Dalam pelaksanaan agenda reformasi birokrasi, profesionalisme PNS sangatlah diperlukan untuk dapat meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat. Profesionalisme PNS tersebut sangat terkait dengan penguasaan kompetensi yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan tugas jabatan dalam sebuah organisasi birokrasi.



Tujuan 2 »Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik di Bidang Kepegawaian

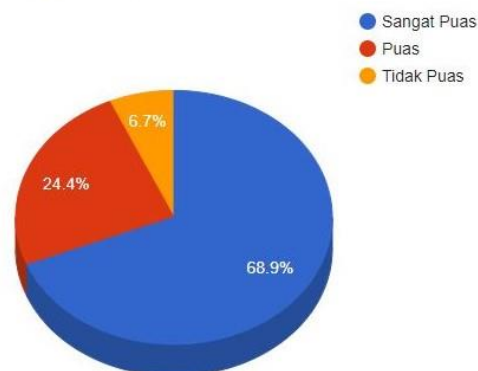
Sesuai Amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, maka BKPSDM sebagai lembaga pelayanan publik, berorientasi pada kepuasan masyarakat/pelanggan melalui pengukuran kepuasan pelayanan, dimana masyarakat yang dimaksud adalah PNS Kabupaten Gowa.

Survey dilakukan dengan pengambilan data secara real time. Dimana pegawai yang berkunjung ke Kantor BKPSDM Kabupaten Gowa mendapatkan pelayanan sesuai dengan kepentingan administrasi kepegawaiannya. Setelah pegawai mendapatkan pelayanan tersebut, pegawai diminta kesediaannya untuk mengisi survey yang ada pada bidang data BKPSDM. Adapun survey tersebut dilakukan menggunakan aplikasi website yang terdapat di dalam tablet (computer mini) yang disediakan oleh bidang data. Hasil survey tersebut langsung terintegrasi dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Gowa.

Berikut hasil survey kepuasan pelayanan Kepegawaian:

:: Hasil Survei Kepuasan Pelayanan Kepegawaian

Bidang Data dan Informasi Kepegawaian



Hasil dari survey tersebut menyatakan bahwa kepuasan pelanggan pada pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa mencapai 93.3 % dimana 68,9% sangat puas, 24,4% puas, dan 6,7% tidak puas, yang berada pada interval mutu pelayanan sangat puas,



hal ini didukung oleh pelayanan digital dimasa pandemi ini, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.4
Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian BKPSDM

No	Nilai Interval	Nilai Interval Konversi	Kinerja BKPSDM
1	25 – 64,99	D	Target : 81 %
2	65 – 76,60	C	Realisasi : 93,3 %
3	76,61 – 88,30	B	Capaian IKS : 115,1 %
4	88,31 - 100	A	

Dengan demikian, bila dibandingkan antara kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan, maka persentase capaian kinerja 93,3 % Kategori A (Amat Baik).

Kepuasan pelanggan pada pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa sebesar 93,3 % menunjukkan bahwa masih ada pelanggan pelayanan yang masih kurang puas dengan kondisi yang ada. Ada pun hal yang menjadi permasalahan adalah:

1. Fasilitas sarana dan prasarana pelayanan yang kurang memadai;;
2. Belum memiliki ruangan khusus pelayanan umum;

Tindakan koreksi untuk mengatasi hal tersebut antara lain :

1. Optimalisasi penggunaan barang inventaris kantor dan penataan tempat pelayanan dengan kondisi yang lebih baik;
2. Menata prosedur kerja agar lebih efektif dan efisien;
3. Memaksimalkan pelayanan Online dimasa Pandemi COVID-19 ini.

Survey dilakukan kepada 135 pegawai yang melakukan pelayanan pada BKPSDM Kabupaten Gowa dan bersedia untuk mengisi survey.



➤ Strategi Pemecahan Masalah

Pada Tahun Anggaran 2021, Program dan Kegiatan mencapai 91% dalam realisasi pencapaian fisik dan keuangan. Sebagai wujud tindak lanjut dalam rangka pencapaian kinerja yang lebih baik dimasa mendatang, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa menetapkan strategi-strategi sebagai berikut :

- *Meningkatkan kualitas perencanaan kegiatan dengan mengacu pada Renstra, Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) atau Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM).*
- *Meningkatkan kemampuan dan profesionalisme pengelola kegiatan agar capaian kinerja dapat ditingkatkan.*
- *Menyempurnakan implementasi anggaran berbasis kinerja agar seluruh kegiatan dapat dinilai kinerjanya secara tepat.*
- *Meningkatkan pengendalian dan pengawasan pelaksanaan kegiatan.*
- *Meningkatkan koordinasi dalam pengelolaan sumber dana.*
- *Pejabat yang ditunjuk sebagai pelaksana kegiatan kiranya menyusun jadwal pelaksanaan kegiatan segera setelah program dan kegiatan ditetapkan.*

B. REALISASI ANGGARAN

Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa tahun 2021 dibiayai dengan anggaran yang tertuang dalam APBD Tahun 2021 yang disahkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Gowa Tahun Anggaran 2021.

Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa tahun 2021, secara



garis besarnya terdiri dari dua bagian yaitu Belanja Langsung dan Belanja Tidak Langsung. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya melalui program dan kegiatan didukung oleh Dana Operasional yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Gowa sebesar Rp. 7.329.507.814,- (*Tujuh Miliar Tiga Ratus Dua Puluh Sembilan Juta Lima Ratus Tujuh Ribu Delapan Ratus Empat Belas Rupiah*), dimana garis besar APBD tahun 2021 dan realisasinya adalah sebagai berikut :

Anggaran (APBD)

- Belanja Operasi Rp. 7.225.326.434, -
- Belanja Modal Rp. 104.181.380, -

Belanja Operasi terdiri dari :

- *Belanja Pegawai* Rp. 3.807.437.990, -
- *Belanja Barang dan Jasa* Rp. 3.417.888.444, -

Belanja Modal terdiri dari :

- *Belanja Modal Peralatan dan Mesin* Rp. 104.181.380, -

Realisasi Anggaran :

Dari total jumlah anggaran belanja barang dan jasa dan belanja modal peralatan dan mesin Rp. 3.560.409.824,- (setelah Perubahan) terealisasi sebesar Rp. 3.230.507.400,- (*Tiga Miliar Dua Ratus Tiga Puluh Juta Lima Ratus Tujuh Ribu Empat Ratus Rupiah*).

Sehingga sisa anggaran pada Per 31 Desember 2021 adalah sebesar **Rp. 329.902.424,-**.

Dari uraian anggaran perkegiatan berdasarkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Gowa Tahun 2021 untuk mendukung kegiatan operasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada tabel berikut ini :



Tabel 3.5

Pagu dan Realisasi Anggaran BKPSDM Kab.Gowa Tahun 2021

No	Program/Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Jumlah Realisasi (Rp)	%
1	2	3	4	5
	BKPSDM GOWA	Rp 3.560.409.824	Rp 3.230.507.400	91
1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp 84.202.000	Rp 81.845.000	
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Rp 84.202.000	Rp 81.845.000	97
2	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp 559.219.000	Rp 520.806.600	
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp 559.219.000	Rp 520.806.600	93
3	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp 104.181.380	Rp 104.090.500	
	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Rp 104.181.380	Rp 104.090.500	100
4	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 265.111.160	Rp 258.911.400	
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp -	Rp -	-
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp 265.111.160	Rp 258.911.400	98
5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 63.082.400	Rp 62.282.300	
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Rp 40.232.400	Rp 39.432.400	98
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp 22.850.000	Rp 22.849.900	100



6	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp 685.330.000	Rp 604.323.500	
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Rp 685.330.000	Rp 604.323.500	88
7	Mutasi dan Promosi ASN	Rp 452.850.000	Rp 340.560.000	
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Rp 109.270.000	Rp 100.374.000	92
	Pengelolaan Promosi ASN	Rp 343.580.000	Rp 240.186.000	70
8	Pengembangan Kompetensi ASN	Rp 46.368.500	Rp 46.360.500	
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Rp 46.368.500	Rp 46.360.500	100
9	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp 10.613.500	Rp 9.173.500	
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Rp 10.613.500	Rp 9.173.500	86
10	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp -	Rp -	
	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Rp -	Rp -	-
11	Pengembangan Kompetensi Teknis	Rp 96.360.000	Rp 96.354.000	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Rp 96.360.000	Rp 96.354.000	100
12	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp 1.193.091.884	Rp 1.105.800.100	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Rp 1.193.091.884	Rp 1.105.800.100	93



1) Analisis Efektivitas

Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target telah tercapai, dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya. Secara umum dapat disimpulkan bahwa anggaran yang digunakan cukup efektif terhadap capaian kinerja organisasi dimana dengan anggaran dibawah 100% dapat menghasilkan kinerja 100% atau lebih seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6

Efektivitas Anggaran terhadap Capaian Sasaran Tahun 2020

No	Urusan / Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program / Kegiatan	Target Kinerja dan Anggaran Tahun 2020	CAPAIAN	
		(Rp)	(Rp)	%
1	2	3	4	
	BKPSDM GOWA	Rp 2.141.659.081	Rp 2.122.857.169	99,12
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp 415.914.650	Rp 415.914.650	100
	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Rp 1.000.000	Rp 1.000.000	100,00
	Penyediaan Jasa Administrasi Ketatausahaan kantor	Rp 414.914.650	Rp 414.914.650	100,00
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp 204.551.331	Rp 204.498.969	99,97
	Pengadaan peralatan gedung kantor	Rp 82.676.181	Rp 82.623.819	99,94



	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Rp 115.175.150	Rp 115.175.150	100,00
	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	Rp 6.700.000	Rp 6.700.000	100,00
3	Program peningkatan disiplin aparatur	Rp 31.200.000	Rp 27.950.000	90
	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Rp 31.200.000	Rp 27.950.000	90
	Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	Rp -	Rp -	0,00
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp -	Rp -	0,00
	Bimtek Budaya Kerja	Rp -	Rp -	0,00
	Bimtek strategi perencanaan SDM aparatur	Rp -	Rp -	0,00
5	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Bidang Mutasi	Rp 769.003.100	Rp 755.916.600	98,30
	Penyusunan Rencana Pengembangan Karir PNS	Rp 13.743.000	Rp 13.743.000	100,00



	Seleksi, Pengangkatan dan Penempatan menjadi CPNS	Rp 558.129.600	Rp 558.125.600	100,00
	Seleksi Terbuka pada Formasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Rp 197.130.500	Rp 184.048.000	93,36
6	Program Pendidikan Kedinasan	Rp 720.990.000	Rp 718.576.950	99,67
	Pendidikan dan Pelatihan prajabatan bagi CPNS Daerah	Rp 720.990.000	Rp 718.576.950	99,67
7	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai	Rp -	Rp -	0,00
	Pemberhentian dan Pensiun	Rp -	Rp -	0,00

2) Analisis Efisiensi

Efisiensi anggaran menunjukkan bagaimana sasaran dengan indikator yang dirumuskan telah berhasil dicapai dengan memanfaatkan sumber daya/input tertentu.

Semakin tinggi jumlah sumber daya yang dikeluarkan untuk mencapai keluaran tertentu, maka efisiensinya akan semakin rendah. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah sumber daya yang dihabiskan untuk mencapai sasaran, maka efisiensi anggarannya akan semakin tinggi.

Pencapaian kinerja dan anggaran pada tahun 2020 secara umum menunjukkan tingkat efisiensi anggaran yang sangat tinggi. Hal ini bisa



dilihat bahwa keseluruhan sasaran menunjukkan realisasi anggarannya lebih kecil dari pada realisasi kinerjanya. Ini bisa bermakna bahwa secara umum, pencapaian kinerja dari aspek program telah dicapai dengan cara yang efisien karena realisasi anggarannya lebih kecil dari pada yang ditargetkan dan juga lebih kecil dari pada realisasi capaian kinerjanya. Banyaknya sasaran yang berhasil dicapai dengan sumber daya yang efisien menunjukkan bahwa efisiensi anggaran telah mencapai tingkat yang tinggi atau pun sangat tinggi. Kondisi ini sejalan dengan prinsip pengelolaan anggaran publik dan lebih jauh, juga sejalan dengan prinsip pemerintahan yang baik, yang salah satunya adalah pengelolaan sumber daya anggaran yang efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran pembangunan.

Meski salah satu Indikator Kinerja Sasaran ada yang kurang efisien dari segi penggunaan anggaran, hal ini terjadi karena faktor pembagi terhadap target sasaran bertambah seiring bertambahnya jumlah formasi jabatan struktural karena dipengaruhi oleh pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2017 yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 11 tahun 2017 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Gowa Tahun 2017 Nomor 11), lebih jelasnya seperti pada table dibawah ini :

Tabel 3.7

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Tahun 2021

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN KINERJA	% PENYERAPAN ANGGARAN	%TINGKAT EFISIENSI
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara	Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat struktural	95,66	99,95	4,29
2	Meningkatnya kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	115,1	89,31	25,79



BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa tahun 2021 ini merupakan wujud pertanggungjawaban atas pengelolaan sumber daya publik yang diamanatkan kepada organisasi, juga laporan akuntabilitas kinerja merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja dimasa datang. Seiring dengan itu, LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa merupakan tindak lanjut atas Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2021 ini disesuaikan dengan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2016-2021 yang telah ditetapkan terutama dalam penentuan tujuan, sasaran, kebijakan dan program kerja.

Dengan tersusunnya dokumen LAKIP ini, dapat disimpulkan :

- a. LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2021 ini menyajikan hasil pengukuran, evaluasi



dan analisis pencapaian sasaran strategis terhadap 12 (Dua Belas) kegiatan dengan 7 kegiatan yang terkena dampak Refocussing Anggaran.

- b. Berdasarkan hasil analisis terhadap 7 (Tujuh) kegiatan menunjukkan bahwa lima program yang terpengaruh dengan refocusing anggaran tersebut dapat mencapai hasil yang baik dengan merujuk pada capaian kinerja tiap kegiatan sebelumnya yang secara langsung dan tidak langsung telah memberi kontribusi terhadap realisasi anggaran dan capaian kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hal ini ditandai dengan terpeliharanya pembinaan karir melalui pengangkatan dan penempatan PNS pada jabatan tertentu sesuai dengan kemampuan dan aturan yang berlaku, terselenggaranya kesinambungan peningkatan kesejahteraan pegawai berupa pemberian penghargaan Satya Lencana Karya Satya bagi pegawai yang menunjukkan pengabdian dan prestasi kerja yang baik. Disertai kontribusi yang positif dengan meningkatnya kemampuan teknis pegawai dalam bidang keahlian tertentu untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pada masing-masing satuan kerja.

B. SARAN-SARAN

Adapun saran-saran yang dapat diberikan adalah :

- a. Diklat Penjenjangan masih kurang dibandingkan diklat teknis, dimana hal ini harus menjadi bahan perhatian agar kedepan diklat penjenjangan mendapatkan porsi yang cukup.
- b. Diharapkan agar kedepannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat mewujudkan sebuah ruang pelayanan yang



nyaman sehingga dapat menunjang kegiatan pelayanan guna meningkatkan mutu pelayanan.

Semoga laporan ini memberikan arti bagi peningkatan pencapaian kinerja kebijakan dan lebih mendorong upaya untuk mewujudkan cita, citra dan harapan pemerintah dan masyarakat.

BKPSDM GOWA 2021