



LAKIP

**(LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH DAERAH)**

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

KABUPATEN GOWA

TAHUN 2022



KATA PENGANTAR

Puji Syukur senantiasa kami panjatkan kekhadirat 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 2022 dapat terselesaikan dengan baik.

LAKIP ini merupakan wujud dari Peraturan Presiden Republik Indonesia (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem 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 2022 serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan pada suatu perencanaan strategis (Renstra) yang telah ditetapkan.

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.

Sungguminasa, Januari 2022

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan SDM Kabupaten Gowa,



ZUBAIR USMAN, S.STP., M.Si

Pangkat : Pembina Tk. I

NIP. : 19790321 199711 1 001



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Gambaran Umum Organisasi	2
C. Isu Strategis	4
D. Strategi Organisasi	5
BAB II PERENCANAAN KINERJA	7
A. Tujuan dan Sasaran	7
B. Arah Kebijakan Strategi	8
C. Indikator Kinerja Utama (IKU)	9
D. Perjanjian Kinerja	10
E. Standar Penilaian Kinerja	11
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	12
A. Capaian Kinerja Organisasi	12
B. Realisasi Anggaran	20
BAB IV PENUTUP	22
A. Kesimpulan Capaian Organisasi	22
B. Langkah Perbaikan Kinerja	

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel	1	Jumlah Pegawai SKPD berdasarkan Pangkat/Golongan	3
Tabel	2	Matriks Tujuan dan Sasaran Renstra Tahun 2021-2026	8
Tabel	3	Indikator Kinerja Utama	10
Tabel	4	Perjanjian Kinerja BKPSDM	11
Tabel	5	Standar Penilaian Kinerja	11
Tabel	6	Target dan Realisasi Kinerja 2022	12
Tabel	7	Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2021 dan 2022	13
Tabel	8	Realisasi Kinerja yang Mengacu pada Target Jangka Menengah Renstra	15
Tabel	9	Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	17
Tabel	10	Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Perjanjian Kinerja Tahun 2022	18
Tabel	11	Realisasi Anggaran BKPSDM Tahun 2022	21



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah atas penyelenggaraan fungsi-fungsi pemerintahan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Sebagai perwujudan akuntabilitas terhadap pelaksanaan program kegiatan yang tercantum dalam Rencana Strategis, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berkewajiban membuat dan menyajikan Laporan Kinerja sebagai alat untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi kedinasannya pada setiap akhir tahun anggaran. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Akuntabilitas Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.



B. Gambaran Umum Organisasi

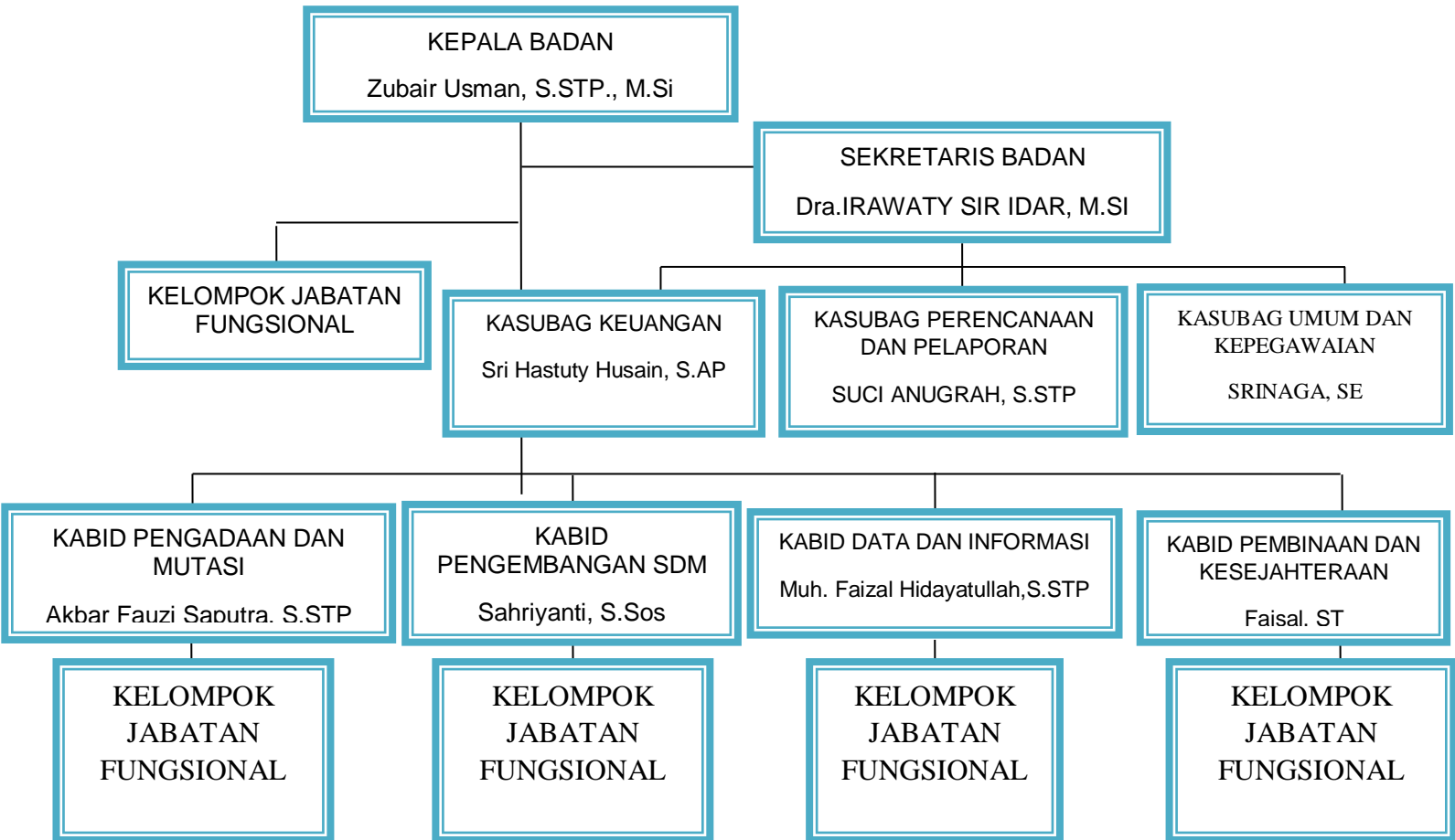
Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 102 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disebutkan bahwa Badan merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di pimpin oleh Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Gowa.

Badan / Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia menyelenggarakan fungsi :

1. perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia serta kesekretariatan Badan;
4. penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian, pengembangan Sumber daya manusia serta kesekretariatan;
5. perumusan kebijakan teknis dalam pengolahan data kepegawaian dan penggunaan sistem Informasi Kepegawaian; dan
6. perumusan kebijakan teknis dibidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai.



Gambar 1
Struktur Organisasi



Tabel 1
Jumlah Pegawai SKPD berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat	Golongan	Jumlah Pegawai
1	Pembina Tk. I	IV/b	2
2	Pembina	IV/a	2
3	Penata Tk. I	III/d	12
4	Penata	III/c	5
5	Penata Muda Tk. I	III/b	9
6	Penata Muda	III/a	7



TOTAL	37
-------	----

C. Isu Strategis

Isu Strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan Daerah karena dampaknya yang signifikan bagi Daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/panjang, dan menentukan pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan Daerah di masa yang akan datang.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak terlepas dari berbagai Kendala dan hambatan teknis yang merupakan isu-isu strategis yang perlu segera diatasi melalui berbagai pendekatan strategis agar mampu memecahkan setiap permasalahan. Isu-Isu yang strategis yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di antaranya adalah :

1. Belum optimalnya dukungan pelayanan administrasi perkantoran terhadap pencapaian kinerja organisasi. Hal ini dapat dilihat dari masih terbatasnya kecukupan sarana dan prasarana, belum optimalnya kinerja SDM aparatur dan belum efektifnya pengelolaan keuangan.
2. Belum optimalnya penerapan analisis jabatan. Masih adanya pejabat yang menduduki jabatan tanpa pernah diklat, baik struktural maupun teknis fungsional
3. Belum optimalnya dukungan pembinaan karir terhadap kinerja aparatur. Hal ini disebabkan oleh belum optimalnya penataan sistem pembinaan karir PNS.
4. Belum optimalnya sistem layanan data kepegawaian, masih ada beberapa pelayanan yang belum didukung oleh sistem aplikasi pelayanan kepegawaian.



5. Masih rendahnya kinerja pegawai melalui pemberian anugrah dan sanksi. Sistem pemberian anugrah penghargaan dan sanksi PNS belum optimal.

Berdasarkan analisa isu strategis, maka ditetapkan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama 5 tahun kedepan sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 sebagai upaya ikut serta mewujudkan visi dan misi Kabupaten Gowa.

D. Strategi Organisasi

Strategi merupakan kebijakan, kegiatan, dan program, keputusan dan pemanfaatan sumber daya dalam upaya memecahkan permasalahan-permasalahan yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berkaitan dengan bagaimana ketersediaan sumber daya dan strategi pelaksanaan kegiatan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sehingga semua permasalahan-permasalahan yang timbul bisa segera diatasi.

Usaha yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia dilakukan dari berbagai aspek yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Pada Aspek internal, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melakukan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur, penyediaan sarana dan prasarana pendukung pencapaian kinerja seperti laptop, komputer, printer, meja dan kursi kerja, kendaraan dinas bagi pejabat dan sarana dan prasarana lainnya yang mendukung pencapaian kinerja. Selain itu, data dan



informasi berkaitan dengan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, dan hal yang paling penting adalah pembinaan budaya organisasi ke arah birokrasi yang profesional. Kedua, pada aspek proses, Badan Kepegawaian melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa semua pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Perencanaan Kinerja merupakan proses penyusunan hasil kerja (*outcome*) dari pelaksanaan program dan kegiatan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Rencana kinerja menggambarkan program dan kegiatan tahunan yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah dan indikator kinerja beserta target-targetnya berdasarkan program, kebijakan, dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan beserta indikator untuk mengukur keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program kegiatan sebagai perwujudan akuntabilitas pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan.

A. Tujuan dan Sasaran

Perumusan tujuan dan sasaran pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 mengacu pada Misi ke empat, tujuan dan sasaran yang ada pada RPJMD Kabupaten Gowa tahun 2021–2026 yaitu:

Misi ke 4 : Mengembangkan tata kelola pemerintahan inovatif melalui reformasi birokrasi dan pelayanan publik berkualitas

Tujuan : Mewujudkan tata kelola pemerintahan bersih dan akuntabel yang melayani, efektif dan efisien

sasaran : Meningkatnya kualitas pelayanan

Berdasarkan misi, tujuan dan sasaran RPJMD di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia menetapkan tujuan dan sasaran



organisasi dalam upaya mendukung capaian kinerja RPJMD Kabupaten Gowa 2021-2026. Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di antaranya adalah :

Tujuan:

Mewujudkan kualitas ASN pemerintah daerah

Sasaran:

1. **Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian**
2. **Meningkatnya kompetensi SDM ASN**

Tabel 2
Matriks Tujuan dan Sasaran Renstra Tahun 2021-2026

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-				
				2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Mewujudkan kualitas ASN pemerintah daerah	1. Meningkatkan layanan administrasi kepegawaian	1. <i>Indeks kepuasan Masyarakat layanan administrasi kepegawaian</i>	66,1 8	71,0 3	75,8 8	80,7 3	80,7 3
		2. Meningkatkan kompetensi SDM ASN	2. <i>persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensinya</i>	86,8 5	86,9 5	87,0 5	87,1 5	87,2 5

B. Arah Kebijakan dan Strategi

Untuk merealisasikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat ditempuh dengan mengembangkan strategi pencapaian tujuan dan sasaran secara optimal. Adapun strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

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



Sedangkan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan dan sasaran adalah sebagai berikut :

1. Pola seleksi dan mekanisme penentuan jenis diklat kepegawaian
2. Peningkatan dukungan administrasi kepegawaian.

C. Indikator Kinerja Utama (IKU)

IKU merupakan indikator kinerja suatu instansi, utamanya dalam mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Perangkat daerah diwajibkan merumuskan indikator kinerja utama, dan menjadikan hal itu sebagai prioritas utama. Tujuan penetapan IKU bagi organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

- 1) Untuk mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan atau pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada akhir tahun anggaran. Ukuran tersebut nantinya akan dijadikan patokan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja PNS dan organisasi.
- 2) Untuk mendapatkan informasi penting soal capaian kinerja PNS. Sehingga hal tersebut menjadi dasar pengembangan kompetensi dan pemenuhan sumber daya di organisasi.

Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ditetapkan berdasarkan surat keputusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor 800 /1468 / BKPSDM Tahun 2021. Adapun indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu :



Tabel 3
Indikator Kinerja Utama

No	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target Tahun				
			2022	2023	2024	2025	2026
1	Meningkatnya kompetensi SDM ASN	<i>persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensinya</i>	86,85	86,95	87,05	87,15	87,25

D. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan pernyataan komitmen yang merepresentasikan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun. Perjanjian kinerja disepakati bersama antara penerima dan pemberi amanah dan merupakan ikhtisar Rencana Kinerja Tahunan yang telah disesuaikan dengan anggaran yang tersedia.

Perjanjian kinerja merupakan proses perjanjian rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategi yang akan dilaksanakan melalui berbagai kegiatan tahunan. Di dalam perjanjian kinerja memuat sasaran strategis dengan merinci indikator kinerja dan target yang ditetapkan untuk dapat dicapai dalam tahun 2022.



Tabel 4
Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Tahun 2022

Tujuan: Mewujudkan kualitas ASN pemerintah daerah

Dengan sasaran, indikator dan target sebagai berikut:

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Program	Anggaran (Rp)
Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian	<i>Indeks kepuasan Masyarakat layanan administrasi kepegawaian</i>	66,18%	Program Penunjang Urusan Pemerintahan	Rp. 1.407.667.345
			Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.349.408.800
Meningkatnya kompetensi SDM ASN	<i>persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensinya</i>	86,85%	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.698.424.600

E. Standar Penilaian Kinerja

Agar dapat dilakukan analisis terhadap hasil kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ditetapkan standar pencapaian sebagai parameter keberhasilan atau kegagalan dari pelaksanaan kebijakan teknis, program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel 5
Standar Penilaian Kinerja

Nilai %	Pencapaian
110 Keatas	Sangat tercapai/ Sangat berhasil
$90 \leq x < 110$	Tercapai/ Berhasil
$60 \leq x < 90$	Cukup tercapai/ Cukup berhasil
$x < 60$	Tidak tercapai/ Tidak berhasil



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA.

A. Capaian Kinerja Organisasi

Capaian Kinerja organisasi menunjukkan setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Capaian Kinerja diatas mengacu pada sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Organisasi meliputi antara lain :

- Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian
- Meningkatnya kompetensi SDM ASN

Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian Kinerja Tahun 2022 sebagai berikut adalah :

1. Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

Adapun pencapaian kinerja Tahun Anggaran 2022 dari segi pengukuran kinerja yang dituangkan dalam Laporan Kinerja Tahunan ini merupakan hasil kinerja melalui Pengukuran Capaian Kinerja berdasarkan target dan realisasi yang dari sasaran yang telah diperjanjian kinerjanya adalah berdasarkan tabel dibawah ini :

Tabel 6
Target dan Realisasi Kinerja
Tahun 2022

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2022	REALISASI 2022	CAPAIAN 2022	KETERANGAN
Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian	<i>Indeks kepuasan Masyarakat layanan administrasi kepegawaian</i>	66,18%	93,3%	140,9%	
Meningkatnya kompetensi SDM ASN	<i>persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensinya</i>	86,85%	86,73%	99,8%	



Adapun capaian kinerja target sasaran strategis dari indikator pertama mempunyai **keberhasilan sebesar 140,9 %** pada tahun 2022 mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yang sebesar 25,8 % dan pada indikator kedua sebesar 99,8% pada tahun 2022 dan mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya sebesar 4,14%.

2. Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2021-2022

Adapun Pengukuran Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2021 dan 2022 sebagaimana tabel berikut :

Tabel 7
Realisasi dan Capaian Kinerja
Tahun 2021 dan 2022

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	DATA AWAL (2021)	REALISASI KINERJA	CAPAIAN KINERJA
			2022	2022
Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian	<i>Indeks kepuasan Masyarakat layanan administrasi kepegawaian</i>	93,3%	93,5%	140,9%
Meningkatnya kompetensi SDM ASN	<i>persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensinya</i>	56,48%	86,73%	99,8%

Pengukuran kinerja dari tahun 2021 – 2022 untuk menunjukkan peningkatan kinerja dapat dilihat dari tabel di atas. Adapun perbandingan untuk setiap sasaran strategis dan indikator kerjanya adalah sebagai berikut :

a) Sasaran strategis : Meningkatkan layanan administrasi kepegawaian

Indikator kinerja Indeks kepuasan Masyarakat layanan administrasi kepegawaian mengalami peningkatan sebanyak



0,2% dari tahun 2021. Hal ini menunjukkan pegawai yang melakukan pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia puas terhadap pelayanan yang diberikan. Hal ini juga dipengaruhi dengan adanya menu *helpdesk* pada aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) lebih memudahkan pegawai yang ingin menanyakan beberapa pelayanan yang dianggap belum jelas, sehingga pegawai tidak perlu lagi datang langsung ke Kantor BKPSDM. Pada aplikasi SIMPEG juga terdapat informasi-informasi yang memudahkan pegawai yang ingin melakukan pelayanan.

b) Sasaran strategis : Meningkatnya kompetensi SDM ASN

Indikator kinerja persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensinya menunjukkan terdapat peningkatan persentase dari tahun 2021 sampai pada tahun 2022 sebanyak 30,25%. Adanya perbandingan yang cukup signifikan ini disebabkan karena pada tahun 2021 tidak dilaksanakan diklat jabatan struktural akibat pandemi *COVID-19*. Selain daripada itu, dilakukan beberapa diklat untuk jabatan fungsional pada tahun 2022 untuk meningkatkan kompetensi para pejabat fungsional pada lingkup pemerintah Kabupaten Gowa.

3. **Perbandingan Realisasi Kinerja sampai tahun ini dengan target jangka menengah pada Rencana Strategis.**

Analisa berikutnya untuk melakukan pengukuran capaian kinerja adalah dengan membandingkan realisasi kinerja tahun 2022 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi.

Pengukuran Realisasi Kinerja dengan mengacu Tabulasi Target Jangka Menengah sebagaimana dalam Rencana Strategis Tahun 2021-2026, sebagaimana dalam tabel dibawah ini.



Tabel 8
Realisasi Kinerja yang mengacu pada Target Jangka Menengah Rensta

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Target Jangka menengah	Realisasi Kinerja				
			2026	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	2	3	5	6	8	9	10
1.	Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian	<i>Indeks kepuasan Masyarakat layanan administrasi kepegawaian</i>	80,73%	93,5%				
2.	Meningkatnya kompetensi SDM ASN	<i>persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensinya</i>	87,5%	86,73%				

4. Analisa Penyebab keberhasilan/ Kegagalan.

Pengukuran Pencapaian Kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa dalam Pencapaian Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja selama tahun 2022 terdapat keberhasilan dan kegagalan yang harus dievaluasi untuk bahan pelaksanaan kegiatan di tahun berikutnya.

Adapun Keberhasilan/Kegagalan pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan adalah sebagai berikut :

- 1) Sasaran Strategis Meningkatkan layanan administrasi kepegawaian dengan indikator *Indeks kepuasan Masyarakat layanan administrasi kepegawaian* (capaian indikator sebesar 140,9%) melebihi dari target yang telah ditetapkan, dan berdasarkan standar penilaian kinerja dianggap sebagai pencapaian **sangat berhasil**. Hal ini berdasarkan survey kepuasan masyarakat yang terdapat pada aplikasi SIMPEG. Pencapaian ini ditunjang oleh pelayanan yang dilakukan masing-masing bidang yang dilakukan secara optimal. Tak lepas dari itu, aplikasi SIMPEG juga menjadi salah satu faktor kepuasan masyarakat dalam menerima pelayanan.



- 2) Sasaran Strategis Meningkatnya kompetensi SDM ASN dengan indikator *persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensinya* (Capaian indikator sebesar 99,8%) sudah memenuhi target yang telah ditetapkan dan berdasarkan standar penilaian kinerja dianggap sebagai pencapaian **berhasil**. Hal ini berdasarkan pendidikan dan pelatihan yang telah diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama tahun 2022. Beberapa pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan berupa Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) yang diikuti oleh 39 orang pejabat eselon IV, Pendidikan Dasar (DIKSAR) yang diikuti oleh Calon Pegawai Negeri Sipil sebanyak 109 orang, dan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) bagi para pejabat fungsional lingkup pemerintah Kabupaten Gowa. Hal ini sejalan dengan rencana aksi Bupati Gowa tahun 2021-2026.

5. Analisis atas efisiensi penggunaan Sumberdaya

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. Berikut data analisis efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran):



Tabel 9
Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya (Anggaran)

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Kinerja			Anggaran			%
		Target	Realisasi	Capaian (%)	Pagu	Realisasi	Capaian (%)	
Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian	<i>Indeks kepuasan Masyarakat layanan administrasi kepegawaian</i>	66,18%	93,3%	140,9%	2.757.076.145	2.227.486.500	81%	173%
Meningkatnya kompetensi SDM ASN	<i>persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensinya</i>	86,85%	86,73%	99,8%	1.698.424.600	1.609.742.110	95%	105%

Berdasarkan hasil analisis efisiensi penggunaan sumber daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (anggaran) yaitu perbandingan antara kinerja dengan anggaran, maka dapat dilihat pencapaian kinerja dan anggaran pada tahun 2022 secara umum menunjukkan tingkat efisiensi anggaran yang sangat tinggi. Pada sasaran 1 meningkatnya layanan administrasi kepegawaian efektivitas anggaran mencapai 81 % dan efisiensi sebesar 19%. Untuk sasaran 2 meningkatnya kompetensi SDM ASN efektivitas anggaran mencapai 95% dan efisiensi sebesar 5%. 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 sasaran strategis telah dicapai dengan cara yang efisien karena realisasi anggarannya lebih kecil dari pada yang ditargetkan dan juga lebih kecil dari pada realisasi capaian kinerjanya. 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.

6. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan pencapaian Kinerja (Perjanjian Kinerja)

Berikut adalah tabel analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja (Perjanjian Kinerja):

Tabel 10
Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Perjanjian Kinerja Tahun 2022

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN (%)	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	Target	Realisasi	Capaian (%)	Rencana tindakan lanjut
Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian	<i>Indeks kepuasan Masyarakat layanan administrasi kepegawaian</i>	140,9%	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/kota	Persentase Pemenuhan Penunjang Pelayanan Penunjang Urusan Perencanaan Pembangunan Daerah	100%	100%	100%	
			Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	98%	98%	100%	
Meningkatnya kompetensi SDM ASN	<i>persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensinya</i>	99,8%	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	47,98%	47,98%	100%	
				Persentase pegawai fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	10,07%	10,07%	100%	



1) **Penjelasan Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan pencapaian Kinerja sebagaimana berikut :**

Sasaran 1 : Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian

Indikator :

Indeks kepuasan Masyarakat layanan administrasi kepegawaian, dengan target 100% telah **berhasil** tercapai sebesar 100% atau tercapai 100%. Indikator ini dapat terlaksana melalui Program :

- Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/kota
- Program Kepegawaian Daerah

Kedua program diatas telah dilaksanakan dengan baik karena kegiatan telah mencapai output yang telah ditetapkan.

Sasaran 2 : Meningkatnya kompetensi SDM ASN

Indikator :

persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensinya, dengan target 47,98% dan 10,07% telah **berhasil** tercapai sebesar 47,98% dan 10,07% atau tercapai 100. Indikator ini dapat terlaksana melalui program:

- Program Pengembangan Sumber Daya Manusia program diatas telah dilaksanakan dengan baik karena kegiatan telah mencapai output yang telah ditetapkan.

2) **Upaya perbaikan pada perencanaan berikutnya**

Berdasarkan hasil evaluasi program kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2022 melalui 6 (enam) analisa capaian



kinerja sebagaimana tersebut diatas, ada beberapa upaya perbaikan yang harus dilakukan untuk perencanaan tahun berikutnya, yaitu:

Sasaran 1: Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian

Upaya perbaikan di tahun berikutnya adalah dengan meningkatkan inovasi-inovasi pelayanan yang berbasis teknologi informasi agar lebih memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian, serta menyesuaikan dengan perkembangan saat ini, juga sejalan dengan Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik. Selain itu, dibutuhkan ruangan yang nyaman untuk menunjang pelayanan yang lebih maksimal.

Sasaran 2: Meningkatnya kompetensi SDM ASN

Upaya perbaikan di tahun berikutnya adalah dengan membuat Pendidikan dan Pelatihan yang lebih inovatif seperti pelatihan dan pendidikan yang menunjang pelayanan berbasis teknologi informasi. Hal ini sangat menunjang kompetensi yang sangat dibutuhkan saat ini. Selain itu, perlunya dilakukan pendataan mengenai pengembangan kompetensi yang dibutuhkan di masing-masing organisasi perangkat daerah pada pemerintah Kabupaten Gowa. Selain itu, dibutuhkan diklat penjenjangan karena masih tergolong kurang dibandingkan diklat teknis.

B. Realisasi Anggaran

Penyerapan anggaran belanja langsung pada tahun 2022 sebesar 86 % dari total anggaran yang dialokasikan. Adapun anggaran dan realisasi anggaran yang digunakan untuk mewujudkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 adalah sebagai berikut :



Tabel 11
Realisasi Anggaran BKPSDM Tahun 2022

Uraian	Jumlah (Rp)		
	Anggaran	Realisasi	Capaian
1	2	3	4
Sasaran: Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian	2.757.076.145	2.227.486.500	80
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/kota	1.407.667.345	1.390.569.800	98
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	84.402.000	80.261.000	95
Administrasi Umum Perangkat Daerah	769.086.000	763.926.200	99
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	74.365.600	73.903.000	99
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	373.558.585	367.049.600	98
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	106.255.160	105.430.000	99
Program Kepegawaian Daerah	1.349.408.800	836.916.700	62
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	494.900.000	99.763.950	20
Mutasi dan Promosi ASN	616.949.800	510.057.550	83
Pengembangan Kompetensi ASN	217.668.200	209.928.200	96
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	19.890.800	17.167.000	86
Sasaran: Meningkatnya kompetensi SDM ASN	1.698.424.60	1.609.742.110	94
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.698.424.600	1.609.742.110	94
Pengembangan Kompetensi Teknis	289.401.800	278.917.800	96
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.409.022.800	1.330.824.310	94



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan Capaian Organisasi

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2022 ini disesuaikan dengan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021-2026 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 2022 ini menyajikan hasil pengukuran, evaluasi dan analisis pencapaian sasaran strategis terhadap 2 (dua) sasaran strategis, 3 (tiga) program, dan 11 (Sebelas) kegiatan.
- b. Sasaran strategis 1 Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian, capaian kinerja sebesar 140,9% dan capaian realisasi anggaran sebesar 81%. Dengan pencapaian tersebut telah berhasil mencapai target yang telah diterapkan.
- c. Sasaran Strategis 2 Meningkatnya kompetensi SDM ASN, capaian kinerja sebesar 99,8% dan capaian realisasi anggaran sebesar 95%. Dengan pencapaian tersebut telah berhasil mencapai target yang telah diterapkan.



B. Langkah Perbaikan Kinerja

Adapun langkah perbaikan kinerja adalah :

- a. Diharapkan dilaksanakan pendidikan dan pelatihan teknologi dan informasi untuk menunjang pelayanan, dan diklat penjenjangan yang kurang dibandingkan diklat teknis.
- b. Diharapkan dilakukan inovasi-inovsai pelayanan berbasis teknologi informasi untuk memudahkan pelayanan serta perlunya 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.