

BAB I PENDAHULUAN

A. GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Batang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Batang Tahun 2016 Nomor 8) serta Peraturan Bupati Batang Nomor 70 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang terdiri dari :

- Kepala Badan.
- Sekretaris, membawahi :
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 2. Sub Bagian Program dan Keuangan
- Kepala Bidang Mutasi dan Informasi Kepegawaian, membawahi :
 1. Sub Bidang Kenaikan Pangkat
 2. Sub Bidang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian
 3. Sub Bidang Informasi Kepegawaian
- Kepala Bidang Pendidikan, Pelatihan, Perencanaan dan Pengembangan Pegawai, membawahi :
 1. Sub Bidang Formasi dan Pengembangan
 2. Sub Bidang Jabatan
 3. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan
- Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai, membawahi :
 1. Sub Bidang Pembinaan Pegawai.
 2. Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai.

Adapun tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang adalah membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan , dan pelatihan.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang mempunyai fungsi :

- a. Perumusan dan penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan
- b. Penyelenggaraan upaya peningkatan pelayanan publik di bidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah bidang kepegawaian, Pendidikan, dan pelatihan;
- e. Pelaksanaan pelayanan penunjang dalam penyelenggaraan pemerintahan daeran di bidang kepegawaian;
- f. Pelaksanaan pelayanan penunjang dalam bidang Pendidikan dan pelatihan dalam rangka

- pengembangan sumber daya aparatur;
- g. Pelaksanaan teknis dan administratif di bidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan;
- h. Pelaksanaan penyusunan rencana dan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang manajemen kepegawaian;
- i. Pengelolaan dan pengembangan sistem manajemen informasi kepegawaian berbasis teknologi
- j. Pelaksanaan penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
- k. Pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian;
- l. Penyelenggaraan kesekretariatan BKD;
- m. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang didukung oleh sumber daya sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang mempunyai sumber daya manusia sebanyak 33 pegawai, yang terdiri dari 33 orang PNS. Gambaran tentang potensi kepegawaian adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan dan Golongan
 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang

No.	Klasifikasi	Jumlah
1)	Komposisi Menurut Golongan <ul style="list-style-type: none"> • Golongan IV • Golongan III • Golongan II • Golongan I • Non PNS 	6 22 5 - -
2)	Komposisi Menurut Tingkat Pendidikan <ul style="list-style-type: none"> • Sarjana S2 • Sarjana S1 • Sarjana Muda / D3 • SLTA • SMP • SD 	9 13 4 7 - -
3)	Komposisi Menurut Umur <ul style="list-style-type: none"> • 20 – 30 tahun • 31 – 40 tahun • 41 – 50 tahun • 51 – 60 tahun 	3 10 12 8
	Jumlah	33

2. Sarana Prasarana

Gambaran sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Sarana Prasarana
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang

Uraian	Jumlah	Nilai (Rp)
Tanah	-	-
Gedung	1	2.853.486.545
Peralatan dan Mesin	656	3.052.820.346
Jalan, Irigasi dan Jaringan	1	3.317.000
Aset Tetap Lainnya	196	30.658.400
Jumlah	854	5.940.282.291

Dari sarana dan prasarana tersebut diatas, sudah dikurangi barang dihapuskan senilai Rp. 97.412.998,00 yang merupakan sarana dan prasarana dalam kondisi rusak berat.

3. Sumber Daya Keuangan

Pada tahun 2018 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya didukung anggaran sebesar Rp 6.971.560.748,00 dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1.3
Anggaran Belanja 2018
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang

No.	Jenis Pembiayaan	Nilai (Rp.)
1	Belanja Tidak Langsung	2.887.462.748,-
2	Belanja Langsung :	
	- Belanja Pegawai	720.844.000,-
	- Belanja Barang dan Jasa	3.215.014.000,-
	- Belanja Modal	148.240.000,-
	Jumlah	6.971.560.748,-

B. PERMASALAHAN UTAMA YANG DIHADAPI

Dalam kaitan dengan peningkatan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang, pada pelaksanaan program dan kegiatan Tahun 2018, serta dalam rangka pencapaian kinerja terdapat permasalahan atau kendala yang dihadapi antara lain :

1. Belum disusun mekanisme pengumpulan data kinerja yang baik sehingga dapat menjadi umpan balik dalam mengevaluasi capaian kinerja atas kebijakan dan program yang dilakukan.
2. Evaluasi pencapaian Indikator kinerja belum dilaksanakan berkala
3. Kurangnya personil dalam menyelesaikan target kinerja pada kegiatan Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS

C. MAKSUD DAN TUJUAN LKJ IP

Dengan diterbitkan 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 sebagai tindak lanjut dari Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara negara memiliki kewajiban untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas, fungsi dan peranannya dalam pengelolaan sumber daya dan kebijakan yang dipercayakan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Laporan Kinerja tersebut disusun berdasarkan dokumen perencanaan dalam kerangka Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Penyusunan LKjIP Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang tahun 2018 dimaksudkan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan visi, misi dan rencana kinerja tahun 2018 dan umpan balik dalam perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja serta mendorong penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara baik dan benar (good governance).

D. DASAR HUKUM PENYUSUNAN LKJ IP

1. TAP MPR RI Nomor XI/MPR/1998, tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih, dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme.
2. Undang-Undang No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih, dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme , sebagai tindak lanjut dari Tap MPR.
3. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi.
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
5. Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP);
6. 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.

E. SISTEMATIKA PENYUSUNAN LKj IP BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Sistematika Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang Tahun 2018, adalah sebagai berikut :

- Bab I : Pendahuluan
Menyajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (strategic issued) yang sedang dihadapi organisasi.
- Bab II : Perencanaan Kinerja
Menyajikan ikhtisar sasaran utama yang ingin diraih pada tahun 2018, kaitan sasaran tersebut dengan visi – misi dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Perjanjian Kinerja tahun 2018.
- Bab III : Akuntabilitas Kinerja
A. Capaian Kinerja Organisasi
Menyajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi
B. Realisasi Anggaran
Menyajikan uraian realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.
- Bab IV : Penutup
- Lampiran – lampiran

BAB II
PERENCANAAN KINERJA

A. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja tahun 2018 disusun berdasarkan dokumen Rencana Strategis (Renstra) periode tahun 2017 - 2022 yang mengacu pada Rencana Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Batang periode tahun 2017 - 2022 dan memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD).

Visi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang periode tahun 2017 - 2022 adalah “ ***Mewujudkan Pelayanan Prima dibidang Kepegawaian melalui Aparatur Pemerintahan yang Profesional*** ”.

Untuk mewujudkan visi tersebut maka misi yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

- 1. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur
- 2. Meningkatkan validitas pengolahan data dengan mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang tahun 2017-2022 tersebut dijabarkan lebih operasional ke dalam 2 (dua) tujuan dan 2 (dua) sasaran, yang akan dicapai melalui penetapan kebijakan dan pelaksanaan 9 (sembilan) program serta 32 (tiga puluh dua) kegiatan. Rincian tujuan dan sasaran beserta indikator kinerjanya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Sasaran

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	
(1)	(2)	(3)	
1	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	a	Prosentase akurasi data kepegawaian
		b	Prosentase penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu
		c	Jumlah penyelesaian usulan pensiun pegawai tepat waktu
		d	Prosentase tertibnya arsip data kepegawaian
		e	Jumlah Peserta yang lolos seleksi STTD
		f	Jumlah formasi yang ditetapkan kementerian PAN-RB
2	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan kompeten sesuai bidang tugasnya serta meningkatnya kedisiplinan ASN	a	Prosentase penurunan kasus pelanggaran disiplin ASN
		b	Jumlah Pejabat struktural yg mengikuti Diklatpim
		c	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis
		d	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Fungsional
		e	Jumlah ASN yang mengikuti uji kompetensi

B. Perjanjian Kinerja

Pada awal tahun setelah penetapan anggaran tahun 2018 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang telah menyusun dokumen Penetapan Kinerja (PK) dengan memperhatikan kapasitas sumber daya yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang, baik sumber daya aparatur, sumber daya keuangan, sarana dan prasarana, kondisi masyarakat dan daya dukung lingkungan serta berdasarkan pada perencanaan strategis tahun 2017-2022.

Rincian penetapan kinerja Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang tahun 2018 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2
Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang
Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target
(1)	(2)	(3)		(4)
1	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	a	Prosentase akurasi data kepegawaian	95%
		b	Prosentase penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu	100%
		c	Jumlah penyelesaian usulan pensiun pegawai tepat waktu	363 PNS
		d	Prosentase tertibnya arsip data kepegawaian	95%
		e	Jumlah Peserta yang lolos seleksi STTD	5 Peserta
		f	Jumlah formasi yang ditetapkan kementrian PAN-RB	460 Formasi
2	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan kompeten sesuai bidang tugasnya serta meningkatnya kedisiplinan ASN	a	Prosentase penurunan kasus pelanggaran disiplin ASN	58,82%
		b	Jumlah Pejabat struktural yg mengikuti Diklatpim	4 PNS
		c	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis	175 PNS
		d	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Fungsional	30 PNS
		e	Jumlah ASN yang mengikuti uji kompetensi	100 PNS

Untuk mencapai target indikator kinerja sasaran Tahun 2018 yang diperjanjikan tersebut maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang telah menetapkan 9 (sembilan) program serta 32 (tiga puluh dua) kegiatan.

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja menggambarkan capaian kinerja sasaran atas Perjanjian Kinerja/ Penetapan Kinerja (PK) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang. Penetapan Kinerja tersebut merupakan prasyarat untuk melakukan pengukuran kinerja dan merupakan target kinerja yang harus dicapai sebagai wujud komitmen dari pimpinan dan seluruh anggota organisasi. Selanjutnya dilakukan pengukuran kinerja yang merupakan perbandingan antara target kinerja (performance plan) yang telah ditetapkan dengan realisasinya (performance result) untuk mengetahui celah kinerja (performance gap). Atas celah tersebut kemudian dianalisis untuk mengetahui penyebab keberhasilan dan kegagalannya. Jika berhasil akan menjadi dasar dalam penetapan target tahun berikutnya, dan jika gagal akan menjadi bahan perbaikan untuk peningkatan kinerja di masa datang (performance improvement).

Untuk lebih menggambarkan keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan sasaran maka digunakan skala pengukuran sebagai berikut :

Pada pembahasan akuntabilitas kinerja Tahun 2017, ada 2 (tiga) aspek yang akan dibahas, yaitu :

1. Capaian Kinerja
2. Realisasi Anggaran

Untuk lebih menggambarkan keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan sasaran maka digunakan skala pengukuran sebagai berikut :

Skala	Kategori
90 - 100	Sangat Berhasil/sangat baik
80 - 89	Baik
50 - 79	Cukup Baik
Kurang dari 50	Kurang Baik

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Pengukuran kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang untuk mengetahui capaian kinerja nyata terkendala oleh beberapa hal antara lain belum optimalnya perumusan sasaran yang selaras dengan kegiatan dan program, belum tepatnya perumusan indikator kinerja sebagai tolak ukur untuk mengetahui capaian kinerja yang sebenarnya, belum adanya mekanisme pengumpulan data kinerja serta beberapa indikator belum dapat menyajikan penentuan target secara tepat.

Gambaran keberhasilan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang dalam mencapai tujuan

dan sasaran pada tahun 2018, direpresentasikan oleh capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), sebagai berikut :

No	Uraian Sasaran	Target	Realisasi	% Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian , dengan IKU :			
	a. Prosentase akurasi data kepegawaian	95%	95%	100
	b. Prosentase penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu	100%	100%	100
	c. Jumlah penyelesaian usulan pensiun pegawai tepat waktu	363 PNS	363 PNS	100
	d. Prosentase tertibnya arsip data kepegawaian	95%	95%	100
	e. Jumlah Peserta yang lolos seleksi STTD	5 Peserta	5 Peserta	100
	f. Jumlah formasi yang ditetapkan kementerian PAN-RB	460 Formasi	460 Formasi	100
2	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan kompeten sesuai bidang tugasnya serta meningkatnya kedisiplinan ASN, dengan IKU :			
	a. Prosentase Penurunan kasus pelanggaran disiplin ASN	58,82%	58,82%	100
	b. Jumlah Pejabat Struktural yang mengikuti Diklatpim	4 PNS	4 PNS	100
	c. Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis	175 PNS	204 PNS	116
	d. Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Fungsional	30 PNS	30 PNS	100
	e. Jumlah ASN yang mengikuti uji kompetensi	40 PNS	40 PNS	100
	Rata-rata capaian IKU			101,5

Secara kumulatif rata-rata capaian IKU yang merepresentasikan tercapainya sasaran strategis pada tahun 2018 adalah sebesar 101,5 % atau Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang pada tahun 2018 adalah sangat baik. Adapun keberhasilan atau hambatan yang terjadi diuraikan dalam analisis hasil pengukuran kinerja.

Analisis atas capaian setiap indikator kinerja bertujuan untuk mengetahui keberhasilan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran dalam mewujudkan visi dan misi yang telah dituangkan dalam Renstra, sehingga dapat diupayakan langkah-langkah perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di tahun berikutnya.

Analisis tersebut dilakukan dengan menganalisis atas perbedaan kinerja (*performance gap*) yang terjadi baik terhadap penyebab terjadinya gap maupun strategi pemecahan masalah yang telah dan

akan dilaksanakan.

Uraian hasil analisis atas capaian setiap indikator kinerja untuk mengetahui kemajuan dan kendala pencapaian tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang pada tahun 2018, adalah sebagai berikut :

1. **Sasaran “Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian”**

Capaian kinerja sasaran tersebut didukung oleh program dan kegiatan sebagai berikut :

- Program Penyelamatan dan Pelestarian Dokumen/Arsip Daerah, dengan kegiatan Pendataan dan Penataan Dokumen/Arsip Daerah
- Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, dengan kegiatan : Seleksi Penerimaan CPNS, Pembangunan/Pengembangan SIMPEG, Penyusunan Rencana Pembinaan Karier, dan Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS.
- Program Pendidikan Kedinasan, dengan kegiatan Peningkatan Ketrampilan dan Profesionalisme

Gambaran ketercapaian sasaran tersebut diukur dengan indikator kinerja sebagai berikut :

No	Indikator	Target 2018	Target 2017	Realisasi		% Capaian	% Capaian	Kenaikan/ Penurunan
				2018	2017	2018	2017	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Prosentase akurasi data kepegawaian	95%	100%	95%	90%	100	100	-
2	Prosentase penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu	100%	100%	100%	98 %	100	98	2% kenaikan
3	Jumlah penyelesaian usulan pensiun pegawai tepat waktu	363 PNS	261 PNS	363 PNS	261 PNS	100	100	-
4	Prosentase tertibnya arsip data kepegawaian	100%	100%	100%	100 %	100	100	-
5	Jumlah Peserta yang lolos seleksi STTD	5 Peserta	-	5 Peserta	-	100	-	100 % kenaikan
6	Jumlah formasi yang ditetapkan kementerian PAN-RB	460 formasi	-	460 formasi	-	100	-	100 % kenaikan
Rata-rata capaian kinerja sasaran						100	99,5	0,5

Capaian kinerja sasaran “Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian” di Kabupaten Batang sebesar 100 %, maka capaian kinerja tersebut masuk dalam kategori sangat baik. Jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2017, indikator kinerja sasaran ini ada 2 indikator baru yaitu Jumlah Peserta yang lolos seleksi STTD dan Jumlah Formasi yang ditetapkan kementerian PAN-RB, capaian kinerja sasaran tersebut mengalami kenaikan dibandingkan tahun 2017 dengan nilai sebesar 99,5 % karena dalam penetapan target pada setiap tahunnya sudah mempertimbangkan realisasi tahun

sebelumnya.

2. Sasaran “Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan kompeten sesuai bidang tugasnya serta meningkatnya kedisiplinan ASN”

Capaian kinerja sasaran tersebut didukung oleh program dan kegiatan sebagai berikut :

- Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, dengan kegiatan : Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS dan Penyusunan Rencana Pembinaan Karier,
- Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur, dengan kegiatan : Pendidikan & Pelatihan Fungsional bagi PNSD, Diklat Teknis PNSD, dan Pendidikan & Pelatihan Struktural bagi PNSD.

Gambaran ketercapaian sasaran tersebut diukur dengan indikator kinerja sebagai berikut :

No	Indikator	Target 2018	Target	Realisasi		% Capaian	% capaian	Kenaikan/ Penurunan
			2017	2018	2017	2018	2017	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Prosentase Penurunan kasus pelanggaran disiplin ASN	58,82%	-	58,82%	-	100	-	100% kenaikan
2	Jumlah Pejabat Struktural yang mengikuti Diklatpim	4 PNS	36 PNS	4 PNS	36 PNS	100	100	-
3	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis	175 PNS	41 PNS	204 PNS	41 PNS	100	100	-
4	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Fungsional	30 PNS	16 PNS	30 PNS	16 PNS	116	100	-
5	Jumlah ASN yang mengikuti uji kompetensi	40 PNS	60 PNS	40 PNS	60 PNS	100	100	-
Rata-rata capaian kinerja sasaran						103,2	100	3,2

Capaian kinerja sasaran “Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan kompeten sesuai bidang tugasnya serta meningkatnya kedisiplinan ASN” di Kabupaten Batang sebesar 103,2 %, maka capaian kinerja tersebut masuk dalam kategori sangat baik. Jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2017, indikator kinerja sasaran ini ada 4 indikator baru yaitu Prosentase Penurunan kasus pelanggaran disiplin ASN. Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis , Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Fungsional , dan Jumlah ASN yang mengikuti uji kompetensi, capaian kinerja sasaran tersebut mengalami kenaikan dibandingkan tahun 2017 yang tercapai sebesar 100% .

Upaya yang akan ditempuh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang untuk mempertahankan capaian indikator kinerja yaitu :

- a. Menyusun mekanisme pengumpulan data kinerja yang baik sehingga proses capaian kinerja dapat

- berjalan baik serta menjadi umpan balik dalam mengevaluasi capaian kinerja atas kebijakan dan program yang dilakukan.
- Melakukan evaluasi pencapaian Indikator kinerja per triwulan melalui meeting internal Perangkat Daerah
 - Mengusulkan penambahan personil untuk kegiatan Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS
 - Demi lancarnya proses kenaikan pangkat golongan IV/c ke atas maka koordinasi dan pengiriman persyaratan administrasi ke BKN Jakarta akan ditingkatkan dan dipercepat jauh hari sebelum bulan periode regular kenaikan pangkat.
 - Mempertahankan koordinasi dan rekonsiliasi data kepegawaian PNS se-Kab. Batang tiap semester.

B. REALISASI ANGGARAN

Dalam rangka mewujudkan sasaran strategis tersebut diatas, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang telah melaksanakan program dan kegiatan yang dibiayai dari APBD Kabupaten Batang. Anggaran dan realisasi biaya pelaksanaan kegiatan dan program per sasaran adalah sebagai berikut :

No.	Sasaran dan Program	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1.	“Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian”, dicapai melalui pelaksanaan program dan kegiatan sebagai berikut :			
	Program : Penyelamatan dan Pelestarian Dokumen/Arsip Daerah Kegiatan : Pendataan dan Penataan Dokumen/Arsip Daerah Indikator : Prosentase tertibnya arsip data kepegawaian	45.655.000	44.931.000	98,41%
	Program : Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Kegiatan : Seleksi Penerimaan CPNS Indikator : Jumlah formasi yang ditetapkan kementrian PAN-RB	806.220.000	409.882.710	50,83%
	Program : Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Kegiatan : Pembangunan/Pengembangan SIMPEG Indikator : Prosentase akurasi data kepegawaian	148.300.000	144.701.000	97,57%
	Program : Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Kegiatan : Penyusunan Rencana Pembinaan Karier Indikator : Jumlah penyelesaian usulan	470.638.000	404.349.675	85,92%

	pensiun pegawai tepat waktu			
	Program : Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Kegiatan : Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS Indikator : Prosentase penyelesaian usulan kenaikan pangkat tepat waktu	54.828.000	54.828.000	100%
	Program : Pendidikan Kedinasan Kegiatan : Peningkatan Ketrampilan dan Profesionalisme Indikator : Jumlah Peserta yang lolos seleksi STTD	10.700.000	10.674.390	99,76%
	Jumlah anggaran dan realisasi sasaran	1.536.341.000	1.069.366.775	69,60%
2.	“Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan kompeten sesuai bidang tugasnya serta meningkatnya kedisiplinan ASN”, dicapai melalui pelaksanaan program dan kegiatan sebagai berikut :			
	Program : Pembinaan dan pengembangan aparatur Kegiatan : Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS Indikator : Prosentase Penurunan kasus pelanggaran disiplin ASN	136.085.000	126.742.733	93,13%
	Program : Pembinaan dan pengembangan aparatur Kegiatan : Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS Indikator : Jumlah ASN yang mengikuti uji kompetensi	470.638.000	404.349.675	85,92%
	Program : Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Kegiatan : Pendidikan & Pelatihan Fungsional bagi PNSD Indikator : Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Fungsional	125.000.000	125.000.000	100%
	Program : Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Kegiatan : Diklat Teknis PNSD Indikator : Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis	401.855.000	390.213.303	97,10%
	Program : Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Kegiatan : Pendidikan & Pelatihan Struktural bagi PNSD. Indikator : Jumlah Pejabat Struktural yang mengikuti Diklatpim	131.612.000	131.612.000	100%
	Jumlah anggaran dan realisasi sasaran	1.265.190.000	1.177.917.711	93,10%

Berdasarkan tabel diatas, maka efisiensi anggaran yang tertinggi terjadi pada realisasi anggaran

untuk membiayai capaian sasaran “Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian” yaitu sebesar 30,40% dan paling besar dari Kegiatan Seleksi Penerimaan CPNS, hal ini terjadi karena jumlah pelamar yang semula direncanakan mencapai 10.000 orang, ternyata yang mendaftar sejumlah 3519 orang yg memenuhi persyaratan administrasi, sehingga hal ini mempengaruhi penyerapan anggaran pada rekening belanja Fasilitas CAT, sedangkan efisiensi terendah pada capaian sasaran “Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan kompeten sesuai bidang tugasnya serta meningkatnya kedisiplinan ASN” yaitu sebesar 6,30% yang mana semua kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran terserap maksimal sesuai target kinerja yang direncanakan.

BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJ IP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang telah disusun berdasarkan 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. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang menyadari bahwa dalam penerapannya masih mengalami kendala karena pemahaman yang masih parsial, dan juga karena kesulitan mengubah paradigma untuk membangun manajemen pemerintahan yang berorientasi pada hasil (*result oriented Government*).

A. Simpulan atas hasil pengukuran kinerja tahun 2018 adalah sebagai berikut :

1. Secara kumulatif rata-rata capaian IKU yang merepresentasikan tercapainya sasaran strategis pada tahun 2018 adalah sebesar 101,5 % atau Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Batang pada tahun 2018 adalah sangat baik. Adapun keberhasilan atau hambatan yang terjadi diuraikan dalam analisis hasil pengukuran kinerja.
2. Analisis atas capaian setiap indikator kinerja bertujuan untuk mengetahui keberhasilan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran dalam mewujudkan visi dan misi yang telah dituangkan dalam Renstra, sehingga dapat diupayakan langkah-langkah perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di tahun berikutnya.
 - Capaian kinerja sasaran ke-1 : “Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian” sebesar 100 %, capaian kinerja tersebut masuk dalam kategori sangat baik. Jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2017, indikator kinerja sasaran ini ada 2 indikator baru yaitu Jumlah Peserta yang lolos seleksi STTD dan Jumlah Formasi yang ditetapkan kementerian PAN-RB, capaian kinerja sasaran tersebut mengalami kenaikan dibandingkan tahun 2017 sebesar 99,5 % karena dalam penetapan target pada setiap tahunnya sudah mempertimbangkan realisasi tahun sebelumnya.
 - Capaian kinerja sasaran ke-2 : “Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan kompeten sesuai bidang tugasnya serta meningkatnya kedisiplinan ASN” sebesar 103,2%, capaian kinerja tersebut masuk dalam kategori sangat baik. Jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2017, indikator kinerja sasaran ini ada 4 indikator baru yaitu Prosentase Penurunan kasus pelanggaran disiplin ASN. Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis , Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Fungsional , dan Jumlah ASN yang mengikuti uji kompetensi, capaian kinerja sasaran tersebut mengalami kenaikan dibandingkan tahun 2017 yang tercapai sebesar 100% .

B. Langkah-langkah untuk peningkatan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Walaupun capaian kinerja Tahun 2018 termasuk dalam kategori sangat baik, namun mencermati hasil analisis masih terdapat kendala yang memerlukan upaya dan komitmen bersama untuk meningkatkan kinerja agar perjanjian kinerja yang telah direncanakan dapat dilaksanakan dengan lebih baik.
2. Perlu dibangun mekanisme pengumpulan data kinerja yang baik sehingga proses capaian kinerja dapat berjalan baik serta menjadi umpan balik dalam mengevaluasi capaian kinerja atas kebijakan dan program yang dilakukan.

Batang, Februari 2019
Pit. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Inspektur Daerah

Dra. LANI DWI REJEKI, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19650325 198503 2 008