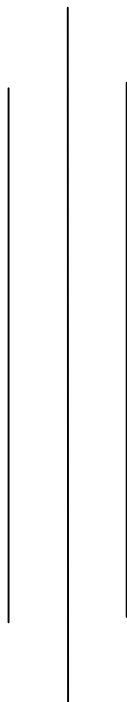




LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

LKjIP

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENDIDIKAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN PASURUAN
TAHUN 2018**



Jl. Hayam Wuruk No. 14 Pasuruan Telp. (0343) 429075

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah Kehadirat Allah SWT, atas Karunia, Hidayah dan Inayah Nya semata, maka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan sebagai wujud pertanggungjawaban Kinerja Dinas tahun 2017 dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Sesuai dengan dinamika perkembangan yang terjadi, penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini mengacu kepada Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah bahwa Perjanjian Kinerja merupakan deskripsi atas hasil kinerja dari seluruh kebijakan, program, kegiatan yang didasarkan pada visi, misi, tujuan dan sasaran sebagaimana telah ditetapkan termasuk didalamnya aspek keuangan.

Akhirnya pada semua pihak yang membantu dan bekerja sama hingga terselesaikannya penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) disampaikan terima kasih.

Demikian laporan ini kami susun untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pasuruan, 21 Januari 2019

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENDIDIKAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN PASURUAN

Dr. H. ISWAHYUDI, M.Pd
Pembina Utama Muda
NIP. 19600303 198903 1 006

IKHTISAR EKSEKUTIF (EXECUTIVE SUMMARY)

Akuntabilitas, sebagai salah satu pilar tata pemerintahan yang baik, merupakan pertanggungjawaban atas mandat yang melekat pada suatu lembaga. Dengan landasan pemikiran tersebut, maka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2018 ini disusun. LKjIP ini menyajikan capaian indikator kinerja sasaran sebagai hasil pelaksanaan program dan kegiatan selama tahun 2018 yang merupakan pelaksanaan mandat yang diemban oleh Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan lewat Perjanjian Kinerja dan juga sebagai pelaksanaan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang mengharuskan setiap instansi pemerintah menyusun laporan akuntabilitas. Selain itu LKjIP ini juga merupakan kebutuhan dalam melakukan analisis dan evaluasi kinerja dalam rangka peningkatan kinerja Pemerintah Kabupaten Pasuruan secara menyeluruh.

Berdasarkan pengukuran kinerja outcome, rata-rata capaian indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan tahun 2018 sebesar 102,16%. Dari sebanyak 7 indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur pencapaian sasaran strategis dalam Perjanjian Kinerja tahun 2018 Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan. Dengan rician sebanyak 4 indikator kinerja (57%) capaian kinerjanya sangat memuaskan, 3 indikator kinerja (43%) capaian kinerjanya sangat baik dan tidak terdapat indikator kinerja yang capaiannya baik, cukup dan kurang.

Berikut tabel rekapitulasi tingkat pencapaian Indikator Kinerja selama tahun 2018 :

Urutan	Rentang Capaian	Kategori Capaian	Jumlah IKU	Persentase
I	Capaian $\geq 100\%$	Sangat memuaskan	4	57%
II	$85\% \leq \text{Capaian} < 100\%$	Sangat Baik	3	43%
III	$70\% \leq \text{Capaian} < 85\%$	Baik	0	0%
IV	$55\% \leq \text{Capaian} < 70\%$	Cukup	0	0%
V	Capaian $< 55\%$	Kurang	0	0%

Berdasarkan pengukuran kinerja keuangan, rata-rata capaian kinerja keuangan Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah tahun 2018 sebesar 82,39% dengan perincian anggaran 2 program biaya administrasi umum sebesar 93,64% dan 4 program urusan wajib terdiri atas program peningkatan disiplin aparatur sebesar 39,81%, program pendidikan kedinasan sebesar 92,78%, program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur sebesar 50,64% dan program pembinaan dan pengembangan aparatur sebesar 73,75%%

Berikut tabel rekapitulasi tingkat pencapaian kinerja keuangan untuk Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2018 :

Urutan	Rentang Capaian Daya Serap Anggaran	Kategori Capaian	Jumlah Program	Persentase
I	Capaian $\geq 100\%$	Sangat memuaskan	0	0%
II	$85\% \leq \text{Capaian} < 100\%$	Sangat Baik	2	40%
III	$70\% \leq \text{Capaian} < 85\%$	Baik	1	20%
IV	$55\% \leq \text{Capaian} < 70\%$	Cukup	2	40%
V	Capaian $< 55\%$	Kurang	0	0%

Namun demikian dengan keberhasilan capaian sasaran akan menjadi catatan bagi seluruh jajaran Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan untuk tetap mempertahankan dan berupaya meningkatkan pelaksanaan kerja di masa mendatang.

DAFTAR ISI

	Hal
PENGANTAR	i
IKHTISAR EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	V
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1 Latar Belakang	1
2 Maksud dan Tujuan	3
3 Gambaran Umum SKPD	3
4 Landasan Hukum	16
5 Sistematika Penyusunan	17
BAB II PERENCANAAN KINERJA	18
1 Rencana Strategis Tahun 2013-2018	18
2 Perjanjian Kinerja Tahun 2018	24
Bab III AKUNTABILITAS KINERJA	26
1 Capaian Kinerja Tahun 2018	26
2 Realisasi Anggaran	38
BAB IV PENUTUP	41
Lampiran I RKT	
Lampiran II PKK	
Lampiran III PPS	

DAFTAR TABEL

	Hal
2.1 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Tahun 2018	24
2.2 Program dan Anggaran BKPPD Tahun 2018	25
3.1 Skala Pengukuran Kinerja	28
3.2 Persentase pemenuhan pegawai terhadap kebutuhan pegawai tahun 2018	29
3.3 Persentase data pegawai yang lengkap datanya yang masuk ke SIMPEG tahun 2018	31
3.4 Persentase penyerahan SK pengangkatan, kenaikan pangkat dan pemberhentian pegawai tahun 2018	32
3.5 Persentase jumlah pegawai yang memiliki ijazah S1, S2 dan S3 tahun 2018	33
3.6 Persentase jumlah pegawai yang lulus ujian dinas kenaikan pangkat dan penyesuaian ijazah tahun 2018	35
3.7 Persentase jumlah pegawai yang lulus diklat struktural dan persentase pegawai yang lulus diklat teknis fungsional tahun 2018	36
3.8 Tabel pencapaian IKU BKPPD tahun 2018	37
3.9 Anggaran BKPPD tahun 2018	39
3.10 Realisasi anggaran tahun 2018	40

DAFTAR GAMBAR

	Hal
1.1 SDM Pegawai Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah	14
1.2 Keadaan personil Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah	15
1.3 Keadaan eselon Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah	15
3.1 Persentase pemenuhan pegawai terhadap kebutuhan pegawai tahun 2018	30
3.2 Persentase data pegawai yang lengkap datanya yang masuk ke SIMPEG tahun 2018	31
3.3 Persentase penyerahan SK pengangkatan, kenaikan pangkat dan pemberhentian pegawai tahun 2018	32
3.4 Persentase jumlah pegawai yang memiliki ijasah S1, S2 dan S3 tahun 2018	34
3.5 Persentase jumlah pegawai yang lulus ujian dinas kenaikan pangkat dan penyesuaian ijasah tahun 2018	35
3.6 Persentase jumlah pegawai yang lulus diklat struktural dan persentase pegawai yang lulus diklat teknis fungsional tahun 2018	37

BAB I

P E N D A H U L U A N

1. Latar Belakang

Perkembangan Demokratisasi saat ini menuntut adanya perubahan lingkungan strategis yang sangat dinamis dan mempengaruhi birokrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Salah satu perubahan lingkungan strategis dimaksud adalah penerapan paradigma Kepemerintahan yang baik (*Good Governance*) yang memberikan nuansa peran dan fungsi yang seimbang antara pemerintah, swasta dan masyarakat, dengan prinsip-prinsip yang mendasarinya antara lain: transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas. Apabila keseimbangan peran dari ketiga faktor tersebut dapat diterapkan, maka prinsip dasar dari *Good Governance* tersebut dapat dirasakan oleh pihak-pihak yang terkait. Hal ini juga memudahkan Institusi Pemerintah dalam melaksanakan pemerintahan dan mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada masyarakat.

Penyelenggaraan pemerintah yang bersih dan baik (*clean and good governance*) menuntut suatu sistem pertanggungjawaban (*accountability*) yang tepat, jelas, dan nyata dalam menjamin berlangsungnya tugas-tugas pemerintahan secara ekonomis, efisien, efektif, berkeadilan dan prima.

Sistem pertanggungjawaban tersebut dikenal sebagai SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) yang dimulai dari penyusunan Rencana Strategi (Renstra) yang kemudian dijabarkan ke dalam Rencana Kinerja (Renja) dan dipertanggungjawabkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah serta dilakukan evaluasi atas laporan kinerja tersebut. Rangkaian dalam sistem ini diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam rangka pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas, terukur dan *legitimate* sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasil guna, bersih, dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, sebagaimana diamanatkan dalam Tap MPR RI Nomor XI / MPR / 1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, maka diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang tata cara penyusunannya diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, sebagai perwujudan pertanggung jawaban keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2017 sebagai perwujudan akuntabilitas kinerja yang dicerminkan dari hasil pencapaian kinerja berdasarkan visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan disusun berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Tahun 2013-2018

2. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2017 adalah sebagai evaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bagi aparatur Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan dalam jangka waktu satu tahun anggaran. Tujuan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini adalah untuk:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya;
3. Mempertanggungjawabkan kegiatan yang telah dilaksanakan pada tahun anggaran sebelumnya;
4. Untuk menghindari adanya penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan dan penggunaan dana yang telah ditetapkan;
5. Dijadikan dasar penyusunan program kerja pada tahun berikutnya.

3. Gambaran Umum SKPD

Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi)

Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan berdasarkan Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 68 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah, memiliki tugas pokok dan fungsi sebagaimana berikut:

Tugas :

Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten di bidang Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan.

Fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan;

- c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan;
- e. pelaksanaan administrasi badan di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan; dan
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh sekretariat yang dipimpin oleh satu orang sekretaris dan 4 orang Kepala Bidang dengan rincian tugas sebagai berikut :

A. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan penyusunan program dan pelaporan administrasi umum, kepegawaian dan keuangan yang berfungsi :

- a. pelaksanaan koordinasi dalam rangka penyusunan program dan pelaporan;
- b. pelaksanaan pembinaan organisasi dan tatalaksana;
- c. pelaksanaan dan pengelolaan administrasi umum, kepegawaian, dan keuangan;
- d. pengelolaan urusan rumah tangga, surat menyurat kearsipan;
- e. pengelolaan aset dan barang milik daerah/negara;
- f. pengkoordinasian penyelenggaraan tugas masing-masing bidang; dan
- g. pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Dalam pelaksanaan Tugas pokok dan fungsi sekretariat dibantu oleh :

Sub. Penyusunan Program dan Pelaporan

Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan penghimpunan data dan koordinasi penyusunan program;
- b. menyiapkan bahan pelaksanaan pengolahan data;
- c. menyiapkan bahan pelaksanaan perencanaan program;
- d. menyiapkan bahan laporan pelaksanaan program;
- e. menyiapkan bahan evaluasi dan monitoring pelaksanaan program;
- f. menyiapkan bahan penyusunan anggaran program; dan
- g. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

Sub. Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan pelaksanaan pengelolaan keuangan;
- b. menyiapkan bahan pelaksanaan pengolahan gaji pegawai;
- c. menyiapkan bahan koordinasi penyelesaian rekomendasi hasil pengawasan;
- d. menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi di bidang keuangan; dan
- e. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian;
- b. menyiapkan bahan pengelolaan tata naskah dinas dan tata kearsipan;
- c. menyiapkan bahan pelaksanaan urusan rumah tangga dinas;
- d. menyiapkan bahan pengelolaan perlengkapan dan aset dinas;
- e. menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi pelaksanaan urusan umum dan kepegawaian; dan
- f. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

B. Bidang Pengadaan, Data dan Pemberhentian

Bidang Pengadaan, Data dan Pemberhentian mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan

mengevaluasi kegiatan Pengadaan, Pengolahan Data dan Pengembangan Sistem Informasi serta Pemberhentian ASN yang mempunyai fungsi :

- a. penyusunan kebijakan pengadaan, data dan informasi serta pemberhentian;
- b. penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan (bezzeting) untuk pelaksanaan pengadaan;
- c. penyelenggaraan pengadaan ASN;
- d. penyiapan dan penyusunan pengelolaan dan pengembangan sistem informasi ASN serta program peremajaan, pemutakhiran, penyediaan dan pemberian data pegawai;
- e. penyusunan rencana operasional program dan kegiatan di bidang penyajian data, informasi dan dokumentasi/arsip pegawai;
- f. pengkoordinasian dan pelaksanaan pemrosesan pemberhentian pegawai;
- g. pemverifikasian dokumen pemberhentian pegawai;
- h. pengevaluasian dan pelaporan kegiatan pengadaan, data dan Pemberhentian serta pemberhentian pegawai;
- i. pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh kepala Badan.

Dalam pelaksanaan tugas Kepala Bidang Pengadaan, Data dan Pemberhentian dibantu oleh :

Sub. Bidang Formasi dan Pengadaan

Sub Bidang Formasi dan Pengadaan mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis formasi dan pengadaan ASN;
- b. menyiapkan bahan penetapan formasi sebagai bahan pertimbangan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai;
- c. menyiapkan bahan koordinasi penyusunan kebutuhan pegawai dan penetapan formasi pegawai/bezzeting.
- d. Menyiapkan bahan koordinasi dan pelaksanaan pengadaan ASN;
- e. menyiapkan bahan pemberkasan persyaratan penetapan Nomor Induk Pegawai;
- f. menyiapkan bahan penetapan keputusan pengangkatan calon pegawai ASN dan atau pegawai ASN;

- g. menyiapkan bahan perencanaan dan pelaksanaan pembekalan ASN
- h. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan hasil analisis penetapan kebutuhan formasi dan pengadaan ASN;
- i. menyiapkan bahan fasilitasi perpanjangan, mutasi dan pemberhentian PTT SK bupati;
- j. melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Sub. Bidang Data dan Informasi

Sub Bidang Data dan Informasi mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis pengolahan data dan sistem informasi;
- b. menyiapkan bahan koordinasi, pengolahan data dan pengembangan sistem informasi manajemen pegawai ASN yang terintegrasi;
- c. menyiapkan bahan perekaman dan pengolahan data ASN;
- d. menyiapkan bahan dan pelaksanaan analisis data bahan kebijakan manajemen pegawai ASN ;
- e. menyiapkan bahan pengembangan dan pembangunan sistem informasi data ASN;
- f. menyiapkan bahan pembinaan dan pelaksanaan koordinasi pengelolaan data dan informasi ASN berbasis teknologi informasi;
- g. menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta menyusun laporan dan hasil analisis pengolahan data dan sistem informasi; dan
- h. menyiapkan penyusunan Laporan Bulanan, Tribulanan, Semesteran dan Tahunan;
- i. melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Sub. Bidang Pemberhentian dan Kesejahteraan

Sub Bidang Data dan Informasi mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan pelaksanaan dan penyelesaian administrasi pemberhentian sementara, pemberhentian/Pensiun Pegawai;
- b. menyiapkan bahan pengusulan Penetapan dan pemrosesan kenaikan pangkat anumerta dan pengabdian;
- c. menyiapkan bahan fasilitasi pengurusan Karpeg, Karis/Karsu, Taspen dan Bapertarum;

- d. menyiapkan bahan pelaksanaan dan penyelesaian administrasi cuti;
- e. menyiapkan bahan fasilitasi pengurusan Jaminan Hari Tua, Kesehatan, Kecelakaan Kerja dan Kematian;
- f. menyiapkan bahan evaluasi dan penyusunan laporan hasil kegiatan;

C. Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Fasilitasi Profesi ASN

Bidang Mutasi, kepangkatan dan fasilitasi Profesi ASN mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan, mengkoordinasikan, memverifikasi, memproses serta mengevaluasi Mutasi, Kepangkatan dan Fasilitasi Profesi ASN yang mempunyai fungsi :

- a. penyusunan kebijakan mutasi, kepangkatan dan Fasilitasi Profesi ASN;
- b. penyelenggaraan proses mutasi, kepangkatan dan Fasilitasi Profesi ASN;
- c. pengkoordinasian pelaksanaan mutasi, kepangkatan dan Fasilitasi Profesi ASN;
- d. pemverifikasian dokumen mutasi, kepangkatan;
- e. pengurusan, Pemverifikasian dan Pemrosesan Gaji Berkala dan Kenaikan Pangkat;
- f. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan mutasi, kepangkatan dan Fasilitasi Profesi ASN;
- g. pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Dalam pelaksanaan tugas Kepala Bidang Mutasi, kepangkatan dan fasilitasi Profesi ASN dibantu oleh :

Sub. Bidang Mutasi dan Pengembangan Karier

Sub Bidang Mutasi dan Pengembangan Karier mempunyai tugas:

- a. menyiapkan bahan perencanaan dan pelaksanaan mutasi dan promosi;
- b. menyiapkan bahan verifikasi dokumen mutasi dan promosi;
- c. menyiapkan bahan pelaksanaan administrasi penempatan, promosi, mutasi dari dalam jabatan pegawai berdasarkan klarifikasi jabatan;
- d. menyiapkan bahan pelantikan dan pengukuhan jabatan;

- e. menyiapkan bahan fasilitasi administrasi pegawai yang dipekerjakan (DPK) dan pegawai yang diperbantukan (DPB);
- f. menyiapkan bahan penyusunan pedoman pola pengembangan karier;
- g. menyiapkan bahan perencanaan dan pelaksanaan kegiatan Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II serta Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah;
- h. menyiapkan bahan pelaksanaan dan penyelesaian administrasi Penetapan Angka Kredit (PAK);
- i. menyiapkan bahan pelaksanaan dan penyelesaian administrasi pengangkatan dalam jabatan fungsional;
- j. menyiapkan bahan pelaksanaan administrasi pemberhentian dari dan dalam jabatan fungsional;
- k. menyiapkan bahan evaluasi dan penyusunan laporan hasil kegiatan;
- l. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Sub. Bidang Kepangkatan

Sub Bidang Kepangkatan mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan pembuatan daftar penjaminan kenaikan pangkat;
- b. menyiapkan bahan verifikasi berkas usul kenaikan pangkat;
- c. menyiapkan bahan pengusulan berkas kenaikan pangkat;
- d. menyiapkan bahan verifikasi draft keputusan kenaikan pangkat;
- e. menyiapkan bahan pemrosesan kenaikan gaji berkala;
- f. menyiapkan bahan pemrosesan Peninjauan Masa Kerja (PMK);
- g. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan kepangkatan;
- h. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Sub. Bidang Fasilitasi Profesi ASN

Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan perencanaan dan pelaksanaan fasilitasi kelembagaan profesi ASN (KORPRI dan Lembaga Profesi ASN lainnya);

- b. menyiapkan bahan pengelolaan administrasi umum, kepegawaian dan kegiatan keorganisasian untuk mendukung tugas dan fungsi lembaga profesi ASN;
- c. menyiapkan bahan koordinasi tata hubungan kerja di setiap jenjang kepengurusan;
- d. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

D. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas menyusun standar kompetensi, menyelenggarakan pengembangan kompetensi, mengkoordinasikan pelaksanaan seleksi jabatan, merencanakan kebutuhan pendidikan dan pelatihan, memfasilitasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta mengevaluasi hasil pelaksanaan pengembangan kompetensi dan pendidikan pelatihan yang mempunyai fungsi:

- a. penyusunan kebijakan pengembangan kompetensi;
- b. penyusunan standar kompetensi;
- c. penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
- d. pengkoordinasian dan kerja sama pelaksanaan seleksi jabatan;
- e. perencanaan kebutuhan pendidikan pelatihan dan non pendidikan pelatihan;
- f. fasilitasi pelaksanaan pendidikan pelatihan dan non pendidikan pelatihan;
- g. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi dan pendidikan pelatihan;
- h. pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Dalam Pelaksanaan tugas Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dibantu oleh :

Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Penjurusan dan Sertifikasi

Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Penjurusan dan Sertifikasi mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan penyusunan daftar kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Penjurusan;

- b. menyiapkan bahan inventarisasi data calon peserta Pendidikan dan Pelatihan Penjenjangan;
- c. menyiapkan bahan pengusulan peserta Pendidikan dan Pelatihan penjenjangan;
- d. menyiapkan bahan pengusulan peserta sertifikasi sesuai bidang keahlian;
- e. menyiapkan bahan koordinasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan penjenjangan dan sertifikasi;
- f. menyiapkan bahan pemrosesan usulan peningkatan kualifikasi pendidikan (Ijin Belajar dan Tugas Belajar);
- g. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan Pendidikan Pelatihan Penjenjangan dan Sertifikasi;
- h. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional

Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan penyusunan data kebutuhan pendidikan dan pelatihan teknis fungsional;
- b. menyiapkan bahan inventarisasi data calon peserta Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional;
- c. menyiapkan bahan pengusulan peserta Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional;
- d. menyiapkan bahan koordinasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis fungsional;
- e. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan Pendidikan Pelatihan Teknis Fungsional;
- f. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Sub Bidang Pengembangan Kompetensi

Sub Bidang Pengembangan Kompetensi mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan penyusunan standar kompetensi;
- b. menyiapkan bahan desain pengembangan kompetensi ASN;
- c. menyiapkan bahan fasilitasi pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi;

- d. menyiapkan bahan identifikasi dan analisis kebutuhan kompetensi ASN;
- e. menyiapkan bahan koordinasi kerja sama pelaksanaan seleksi jabatan;
- f. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan pengembangan kompetensi;
- g. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

E. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Disiplin dan Penghargaan

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Disiplin dan Penghargaan mempunyai tugas menyusun kebijakan, merencanakan dan mengkoordinasikan kegiatan penilaian kinerja, melaksanakan pembinaan disiplin serta mengkoordinasikan usulan pemberian penghargaan yang mempunyai fungsi :

- a. penyusunan kebijakan penilaian kinerja Aparatur, pembinaan disiplin dan penghargaan;
- b. perencanaan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja Apratur, pembinaan disiplin dan penghargaan;
- c. pengkoordinasian kegiatan Penilaian Kinerja Aparatur;
- d. Pengevaluasian hasil Penilaian Kinerja Aparatur;
- e. Pemverifikasian usulan pemberian penghargaan (Satya Lencana);
- f. Pengkoordinasian pemberian penghargaan (Satya Lencana);
- g. Pengevaluasian dan pelaporan Penilaian Kinerja Aparatur, Pembinaan Disiplin dan penghargaan
- h. pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Dalam Pelaksanaan tugas Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Disiplin dan Penghargaan dibantu oleh :

Sub Bidang Penilaian Kinerja Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi

Sub Bidang Penilaian Kinerja Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan fasilitasi penilaian dan evaluasi kinerja JPT dan Jabatan Administrasi;

- b. menyiapkan bahan pembuatan informasi terkait indikator penilaian kinerja JPT dan Jabatan Administrasi;
- c. menyiapkan bahan analisa hasil penilaian kinerja JPT dan Jabatan Administrasi;
- d. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan hasil penilaian kinerja JPT dan Jabatan Administrasi;
- e. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Sub Bidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional

Sub Bidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan fasilitasi penilaian dan evaluasi kinerja Jabatan Fungsional;
- b. menyiapkan bahan pembuatan informasi terkait indikator penilaian Jabatan Fungsional;
- c. menyiapkan bahan analisa hasil penilaian kinerja Jabatan Fungsional;
- d. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan hasil penilaian kinerja Jabatan Fungsional;
- e. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan

Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan mempunyai tugas :

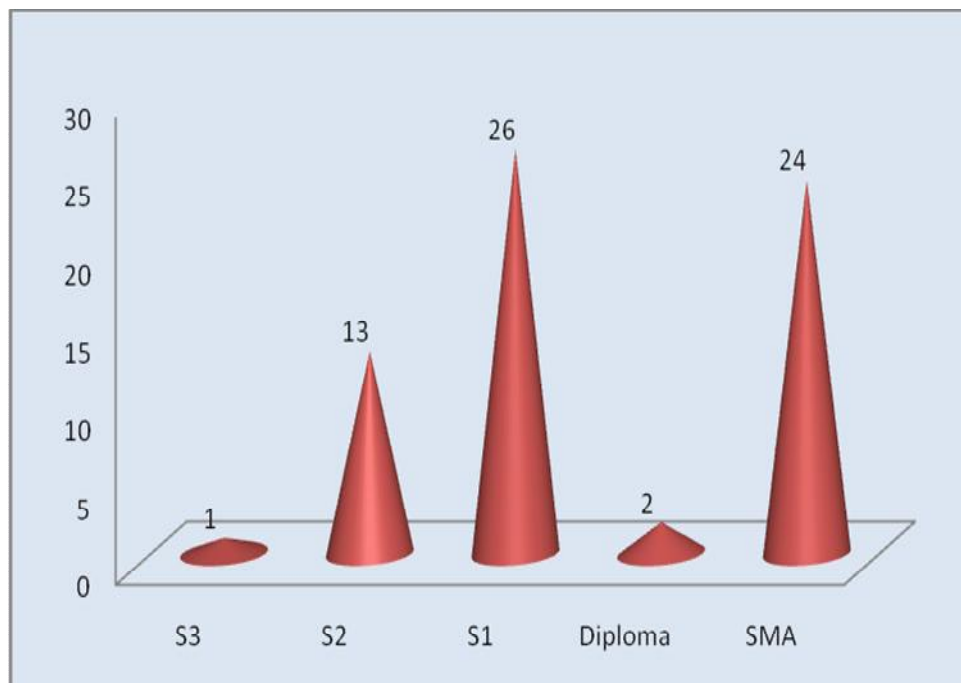
- a. menyiapkan bahan perencanaan dan pelaksanaan pembinaan aparatur;
- b. menyiapkan bahan verifikasi tingkat kehadiran aparatur;
- c. menyiapkan bahan pengkajian dan penetapan hukuman disiplin aparatur;
- d. menyiapkan bahan penyelesaian administrasi Laporan Pajak Pribadi Pegawai (LP2P) dan laporan harta kekayaan ASN;
- e. menyiapkan bahan penyelesaian permohonan perkawinan kedua dan seterusnya dan atau Perceraian Pegawai ASN;
- f. menyiapkan bahan fasilitasi/pemberian bantuan dan perlindungan hukum bagi Pegawai ASN;
- g. menyiapkan bahan penyusunan dan pemrosesan usulan pemberian penghargaan;

- h. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan;
- i. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Personil Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah

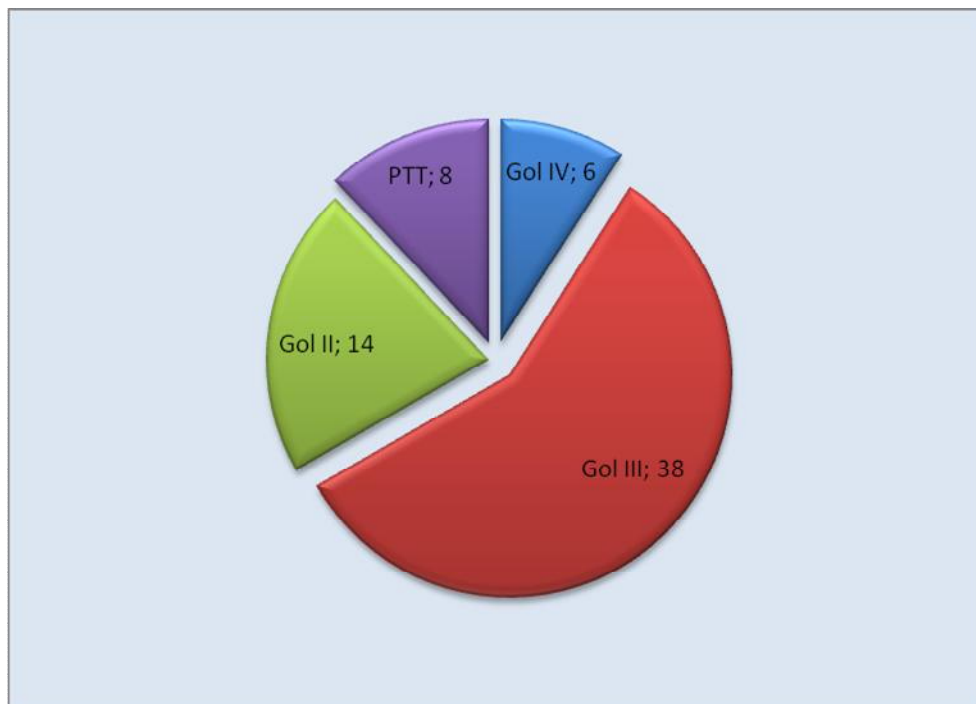
Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan sesuai struktur organisasi yang ditetapkan, didukung dengan jumlah pegawai yang cukup memadai, yaitu 62 personil dengan tingkat pendidikan:

Gambar 1.1. SDM Pegawai Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah



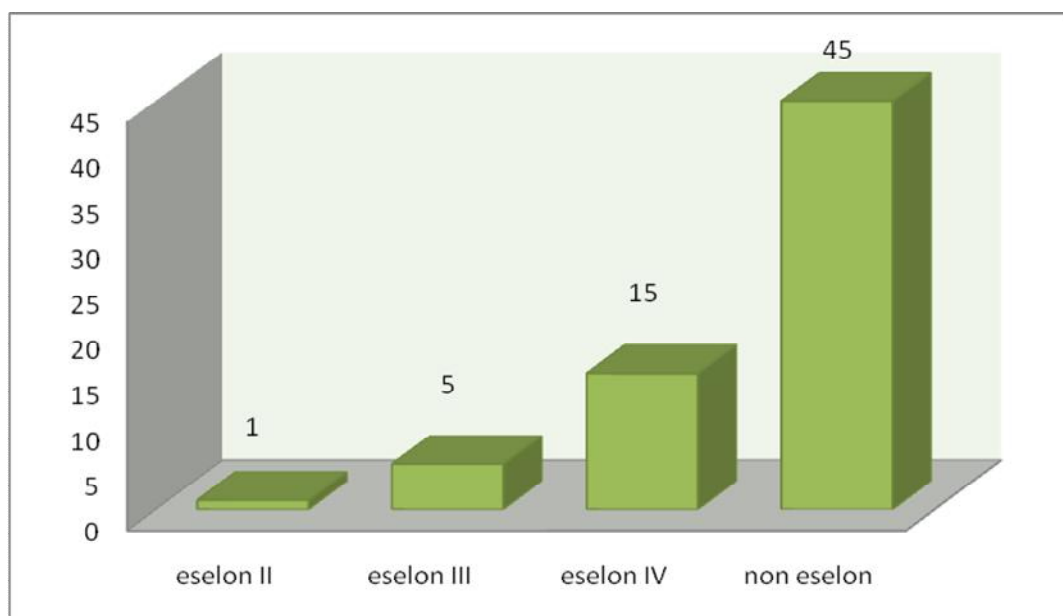
Sehingga dilihat dari tingkat pendidikan personil akan sangat signifikan dalam menunjang kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah. Adapun komposisi pegawai berdasarkan golongan digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.2. Keadaan Personil Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah



Sesuai dengan struktur organisasi, jumlah eselon pada Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan adalah sebagai berikut :

Gambar 1.3. Keadaan Eselon Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah



4. Landasan Hukum

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan Didasarkan atas perundang-undangan yang berlaku, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan negara;
2. Undang-Undang Nomor 01 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah;
5. Peraturan pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana kerja Pemerintah;
6. Peraturan pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 39 tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi rencana pembangunan;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
9. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Interen Pemerintah;
10. Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Permendagri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;

13. Permen PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 68 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah.

E. Sistematika Penyusunan

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

- A. Latar Belakang
- B. Maksud dan Tujuan
- C. Gambaran Umum SKPD
- D. Landasan Hukum
- E. Sistematika Penyusunan

BAB II Perencanaan Kinerja

- A. Rencana Strategis Tahun 2013-2018
 - A.1. Visi dan Misi
 - A.2. Tujuan
 - A.3. Sasaran
 - A.4. Kebijakan
- B. Perjanjian Kinerja

BAB III Akuntabilitas Kinerja

- A. Capaian Kinerja Tahun 2018
- B. Realisasi Anggaran

BAB IV Penutup

- A. Kesimpulan
- B. Saran

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

1. Rencana Strategis Tahun 2013-2018

Visi dan Misi

Visi adalah cara pandang jauh ke depan, kemana organisasi hendak dibawa. Cara pandang / gambaran ke depan tersebut dibangun melalui proses refleksi dan proyeksi yang digali dari nilai-nilai luhur yang dianut oleh seluruh komponen stakeholder. Dengan mendasarkan pada logika pembangunan, maka visi untuk membangun Kabupaten Pasuruan lima tahun ke depan adalah:

“Menuju Kabupaten Pasuruan yang Sejahtera dan Maslahat”

Berdasarkan visi Bupati tersebut, dan berawal dari cita-cita bersama yang ingin diwujudkan dengan didukung peran serta seluruh elemen instansi, masukan-masukan dari stakeholders, dan dengan memperhatikan nilai-nilai yang dianut dan nilai lingkungan yang mempengaruhi.

Visi di atas mengandung maksud perlunya peningkatan kualitas sumberdaya aparatur pemerintah yang bersih dan profesional sesuai pada bidang kemampuan serta ketrampilan yang dimilikinya dalam melaksanakan pembangunan secara terpadu dan berkesinambungan.

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan. Misi merupakan kristalisasi dari keinginan menyatukan langkah dan gerak untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan dan direncanakan sebagai tujuan bersama.

Untuk mewujudkan visi tersebut diatas, maka misi Bupati dan Wakil Bupati dimasa lima tahun mendatang adalah sebagai berikut:

- 1. Mewujudkan tata kelola Pemerintahan yang profesional, bersih, transparan, akuntabel dan responsif;**

2. **Mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang cerdas dan berdaya saing melalui pemerataan dan peningkatan kualitas pendidikan yang berbasis sekolah formal dan pondok pesantren;**
3. **Meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, murah dan terjangkau oleh semua lapisan masyarakat;**
4. **Mewujudkan kesejahteraan ekonomi rakyat melalui revitalisasi pasar desa dan peningkatan produktifitas sektor pertanian, perkebunan, perikanan dan peternakan;**
5. **Mewujudkan Tata Kehidupan Sosial Masyarakat yang aman, tentram, religious, harmonis serta berkebudayaan.**

Misi Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah dirumuskan dengan mengacu / berdasarkan pada visi, tugas pokok dan fungsi Badan serta misi Pemerintah Kabupaten Pasuruan yang berbunyi ***“Mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih, yang mengutamakan kepentingan umum dengan meningkatkan profesionalisme pegawai pada bidang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, serta melakukan administrasi pemerintahan yang akuntabel dan transparan”***.

Pernyataan Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah adalah sebagai berikut :

1. **Mewujudkan manajemen kepegawaian daerah yang efektif dan efisien melalui pelayanan kepegawaian (pengadaan, penempatan, mutasi, kenaikan pangkat, pembinaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian yang cepat, tepat dan transparan;**
2. **Mewujudkan sumberdaya aparatur yang berkualitas dan berkinerja baik melalui pendidikan dan pelatihan struktural, kepemimpinan dan teknis fungsional aparatur yang profesional.**

Tujuan

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai lima tahun ke depan. Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah berkewajiban memberikan dukungan dan ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan Pemerintah Kabupaten yang merupakan fungsi/bidang kewenangannya. Tujuan Pemerintah Kabupaten yang selaras dengan fungsi/bidang kewenangan Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah adalah ***“Terpenuhinya kebutuhan pegawai yang profesional dan proporsional”***.

Berdasarkan pernyataan tujuan di atas serta pernyataan visi dan misi Badan ditetapkanlah tujuan Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah sebagai berikut:

Misi pertama

Mewujudkan manajemen kepegawaian daerah yang efektif dan efisien melalui pelayanan kepegawaian (pengadaan, penempatan, mutasi, kenaikan pangkat, pembinaan, pemberhentian dan informasi kepegawian yang cepat, tepat dan transparan

tujuan:

Terciptanya pengelolaan kepegawaian daerah yang efektif dan efisien melalui pelayanan kepegawaian

indikator kinerja :

- 1) Persentase pemenuhan pegawai terhadap Kebutuhan pegawai;
- 2) Persentase penyerahan SK Pengangkatan, gaji berkala, kenaikan pangkat dan pemberhentian pegawai yang tepat waktu;
- 3) Persentase data pegawai yang lengkap datanya masuk dalam SIMPEG dan SIPENTA.

Misi kedua

Mewujudkan sumberdaya aparatur pemerintah yang berkualitas dan berkinerja baik melalui pendidikan dan pelatihan struktural, kepemimpinan dan teknis fungsional aparatur yang profesional dengan tujuan :

Terciptanya sumberdaya aparatur yang berkualitas dan profesional.

Indikator Kinerja :

- 1) Persentase jumlah pegawai yang memiliki ijazah S1, S2 dan S3;
- 2) Persentase jumlah pegawai yang lulus ujian dinas kenaikan pangkat dan penyesuaian ijazah;
- 3) Persentase jumlah pegawai/peserta yang lulus diklat struktural;
- 4) Persentase jumlah pegawai/peserta yang lulus diklat teknis fungsional.

Sasaran

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi dalam rumusan yang lebih spesifik, terstruktur, terukur, dan dapat diaplikasikan secara nyata dalam kurun waktu lebih pendek dari tujuan. Sasaran merupakan bagian integral yang tidak terpisahkan dari program induk yakni Pemerintah Kabupaten Pasuruan dalam proses perencanaan strategis yang akan dicapai secara nyata melalui penetapan kebijakan, program dan kegiatan sehingga dapat memberi arah terhadap alokasi sumber daya yang telah dipercayakan kepada instansi yang bersangkutan.

Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah berkewajiban memberikan dukungan, motivasi yang kuat dan ikut bertanggung jawab atas tercapainya sasaran Pemerintah Kabupaten yang merupakan fungsi/bidang kewenangannya. Sasaran Pemerintah Kabupaten yang selaras dengan fungsi/bidang kewenangan Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah adalah ***“Meningkatnya kualitas pengelolaan kepegawaian yang transparan dan dapat dipercaya”***.

Berdasarkan pernyataan sasaran di atas serta pernyataan tujuan Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah ditetapkanlah Sasaran Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah kabupaten Pasuruan untuk periode 2013 – 2018 sebagai berikut:

Misi Pertama

Tujuan 1 :

“Terciptanya pengelolaan kepegawaian daerah yang efektif dan efisien melalui pelayanan kepegawaian”

dengan sasaran :

Meningkatnya pelayanan aparatur dan pemenuhan kebutuhan pegawai.

Misi Kedua

Tujuan 2 :

“Terciptanya sumberdaya aparatur yang berkualitas dan profesional”

dengan sasaran:

Meningkatnya sumberdaya aparatur pemerintah yang kompeten melalui pendidikan dan pelatihan struktural, kepemimpinan dan teknis fungsional aparatur yang profesional.

Strategi

Strategi merupakan kebijakan – kebijakan yang diambil dalam rangka mengimplementasikan agenda pembangunan pada Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan 5 (Lima) tahun kedepan. Strategi yang diperlukan sebagai berikut :

Peningkatan ketrampilan dan profesionalisme PNS. Strategi diarahkan melalui penyelenggaraan diklat aparatur dan teknis fungsional serta pengiriman pegawai untuk mengikuti bimtek, kursus-kursus dan pelatihan tugas pokok dan fungsi bagi PNS daerah.

Peningkatan SDM Aparatur yang berkualitas dan berkompetensi. Strategi diarahkan dengan melaksanakan Seleksi Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijasah bagi PNS yang lulus pendidikan formal agar

PNS mampu meningkatkan kemampuan teknis dan wawasan, disiapkan untuk mengisi formasi jabatan dan penataan personil yang profesional dan proporsional.

Peningkatan pengembangan dan penataan pegawai yang profesional dan proporsional melalui sistem manajemen kepegawaian. Strategi diarahkan dengan memberikan bantuan tugas belajar dan ikatan dinas, pemberian izin belajar PNS ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan pengembangan kompetensi pegawai.

Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian yang baik. Strategi diarahkan melalui penyediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk pelayanan kepegawaian yang efektif, efisien dan tepat waktu kepada pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan.

Kebijakan

- a) Meningkatkan kompetensi dan pemahaman terhadap peraturan dibidang kepegawaian melalui pendidikan dan pelatihan. Meningkatkan pola-pola pengembangan karir pegawai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui pendidikan kedinasan;
- b) Meningkatkan disiplin pegawai dengan pemberian reward dan punishment melakukan monitoring dan evaluasi, melaksanakan pengawasan/kontrol dan melakukan pembinaan kepada pegawai;
- c) Memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat untuk meningkatkan kepuasan pegawai dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan dengan mengoptimalkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), SIMPEG.

2. Perjanjian Kinerja Tahun 2018

Dokumen Perjanjian kinerja merupakan dokumen pernyataan / kesepakatan / perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan satu instansi. Dokumen ini memuat sasaran strategis, indikator kinerja utama beserta target kinerja dan anggaran. Dengan mengacu pada rencana strategis tahun 2013-2018 Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan dan sumber daya, anggaran yang ada, Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan telah menyusun Perjanjian Kinerja Tahun 2018. Perjanjian Kinerja berisikan sasaran strategis, indikator kinerja dan target kinerja yang akan dicapai dalam kurun waktu satu tahun. Setiap sasaran strategis dalam Perjanjian Kinerja tersebut diukur tingkat keberhasilan/kegagalan setiap akhir periode. Berikut ini adalah Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan tahun 2018.

Tabel 2.1. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Tahun 2018

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
1	Meningkatnya pelayanan aparatur dan pemenuhan kebutuhan pegawai	1. Persentase pemenuhan pegawai terhadap kebutuhan pegawai	%	60
		2. Persentase data pegawai yg lengkap datanya yg masuk ke SIMPEG dan SIPENTA	%	97
		3. Persentase penyerahan SK pengangkatan, kenaikan pangkat dan pemberhentian pegawai	%	99
2	Meningkatnya sumberdaya aparatur pemerintah yg kompeten melalui pendidikan dan pelatihan struktural, kepemimpinan dan teknis fungsional aparatur yg profesional	1. Persentase jml pegawai yg memiliki ijazah S1, S2 dan S3	%	68
		2. Persentase jml pegawai yg lulus ujian dinas kenaikan pangkat dan penyesuaian ijazah	%	90
		3. Persentase jml pegawai yg lulus diklat struktural	%	100

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
		4. Persentase jml pegawai yg lulus diklat teknis fungsional	%	100

Untuk mendukung ketercapaian sasaran startegis sebagaimana ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja tahun 2018 tersebut, Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan mengalokasikan total anggaran setelah perubahan sebesar Rp. 9.285.274.300,- yang terbagi dalam 6 program yang dilaksanakan oleh 4 bidang dan 1 sekretariat di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 2.2. Program dan Anggaran BKPPD Tahun 2018

No	Program	Anggaran (Rp)	Sumber
1	Program pelayanan administrasi perkantoran	1.354.697.599	APBD
2	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	1.693.601.551	APBD
3	Program peningkatan disiplin aparatur	135.785.000	APBD
4	Program pendidikan kedinasan	2.302.784.316	APBD
5	Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur	876.668.300	APBD
6	Program pembinaan dan pengembangan aparatur	2.921.737.534	APBD
TOTAL		9.285.274.300	

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Sebagai salah satu pilar *good governance*, akuntabilitas menempati posisinya sebagai media penghubung kedua pilar lainnya yaitu transparansi dan partisipasi masyarakat. Sesuai fungsinya sebagai mediator inilah, akuntabilitas dapat diartikan bentuk tanggung jawab pemerintah daerah untuk menjelaskan kepada pemberi amanat mengenai hasil yang dicapai atas pelaksanaan tugas atau amanah yang diembannya. Simpangan yang terjadi antara realisasi dengan hasil yang diharapkan akan tercapai, menuntut penjelasan yang sistematis, logis dan transparan dalam kerangka anggaran berbasis kinerja. Simpangan inilah yang kemudian kita menyebutnya dengan istilah “kinerja” diperoleh dengan melalui tahapan-tahapan pengumpulan data kinerja, pengukuran data kinerja, dan terakhir analisa atas setiap pencapaian kinerja baik positif maupun negatif.

Political will jajaran birokrasi Pemerintah Kabupaten Pasuruan dalam mengelola data kinerja adalah gambaran yang tajam mengenai keinginan Pemerintah Kabupaten mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*) melalui budaya berakuntabilitas dengan melakukan penilaian, analisa dan evaluasi atas setiap indikator kinerja yang telah ditetapkan pada awal tahun di setiap bidang penyelenggaraan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten sebagai berikut:

1. Capaian Kinerja Tahun 2018

Indikator kinerja adalah media untuk menilai ukuran pencapaian suatu kinerja tertentu. Bagi *stake holder* hasil pengukuran dapat digunakan untuk memberikan penilaian atas keberhasilan pemerintah kabupaten menjalankan program-program pembangunan yang telah disepakati dalam Arah Kebijakan Umum Daerah. Sedangkan bagi Kepala Daerah, media ini adalah alat yang paling efektif dan cepat untuk menginformasikan setiap perubahan pelaksanaan maupun kendala yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

Dengan tersedianya informasi yang cepat, bisa dipastikan bahwa langkah-langkah solutif dapat segera dilakukan sehingga menjamin bahwa program pembangunan berjalan sesuai dengan koridor yang telah disepakati dengan pihak legislatif.

Indikator kinerja *input* yang digunakan adalah dana dengan satuan rupiah, sedangkan indikator *output* yang digunakan bervariasi tergantung pada jenis sasaran yang ditetapkan, seperti orang, buku, desa, Kecamatan, kelompok, buah. Seperti juga pada indikator *output*, indikator kinerja *outcome* yang digunakan juga bervariasi tergantung pada sasaran yang ingin dicapai. Namun demikian, terdapat satu kesamaan dalam merumuskan indikator kinerja *outcome* maupun *output*, yaitu indikator tersebut menggambarkan sejauh mana Pemerintah Kabupaten Pasuruan melaksanakan fungsinya.

Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan yang diperoleh dengan memanfaatkan data kinerja. Pengukuran kinerja mencakup :

- kinerja kegiatan merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan;
- pencapaian sasaran instansi pemerintah merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana dituangkan dalam dokumen rencana kinerja. Yang dimaksud dengan indikator sasaran merupakan ukuran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran untuk mewujudkan pada tahun yang bersangkutan. Strategi untuk mencapai sasaran dijabarkan ke dalam kebijakan dan program. Program adalah kumpulan dari kegiatan.

Hasil pengukuran kinerja dengan menggunakan skala pengukuran kinerja. Skala pengukuran kinerja dibuat dengan menggunakan skala pengukuran ordinal sebagai berikut :

Tabel 3.1. Skala Pengukuran Kinerja

NOMOR	JUMLAH NILAI	KATEGORI
1.	85 s/d 100	Sangat berhasil
2.	70 s/d kurang dari 85	Berhasil
3.	55 s/d kurang dari 70	Cukup berhasil
4.	Kurang dari 55	Tidak berhasil

Sebagai sebuah media pengukuran, skala ini digunakan untuk mengklasifikasi hasil pengukuran indikator kinerja. Meskipun hasil klasifikasi tersebut pada akhirnya menggambarkan keberhasilan dan ketidak berhasilan pencapaian sasaran, namun pengukuran kinerja tersebut tidak dimaksudkan untuk memberikan penghargaan maupun hukuman kepada pelaksana kegiatan, tapi sebagai informasi awal yang sangat menentukan bagi pengambil keputusan untuk membuat langkah-langkah yang solutif dan strategik guna meningkatkan kinerja organisasi.

Informasi awal tidak serta merta bisa menciptakan keputusan yang strategik. Masih diperlukan beberapa tahapan analisa dan evaluasi kinerja guna mengidentifikasi faktor-faktor penyebab keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja sehingga manajemen dapat menyimpulkan tentang adanya masalah kinerja guna mendukung pengambilan kebijakan untuk peningkatan kinerja melalui alokasi, distribusi dan regulasi.

Pelaksanaan program dan kegiatan urusan kepegawaian dan pendidikan pelatihan daerah dikelompokkan menjadi :

- 1) Program Peningkatan Disiplin aparatur;
- 2) Program Pendidikan Kedinasan;
- 3) Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur;
- 4) Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

Capaian kinerja dari indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan tahun 2018 sebagai berikut :

Persentase pemenuhan pegawai terhadap kebutuhan pegawai

Indikator ini digunakan untuk mengetahui sebagaimana kebutuhan pegawai yang ada di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan dapat terpenuhi. Guna kelancaran pelaksanaan pelayanan yang ada di Kabupaten Pasuruan maka dibutuhkan jumlah pegawai yang sebanding dengan kebutuhan pelayanan.

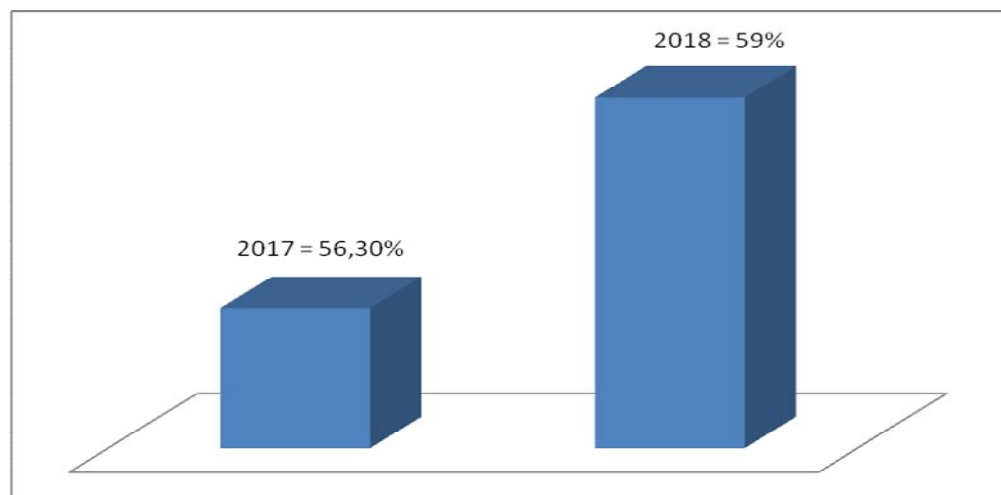
Pada tahun 2018 realisasi sebesar 59% naik 3,30% dari tahun 2017 yaitu sebesar 56,30% dan apabila dibandingkan dengan target yang ditetapkan turun 1% dari target yang ditetapkan yaitu 60%.

Kenaikan persentase ini walaupun belum signifikan bila dibandingkan dengan target, hal itu dikarenakan pada tahun 2018 dilaksanakan kegiatan seleksi penerimaan ASN yang dalam hal ini seleksi penerimaan CPNS. Dalam kegiatan seleksi tersebut pendaftar CPNS dari K2 dan dari umum sebanyak 5.800 orang dengan kuota yang dibutuhkan sebanyak 535 formasi, dari hasil seleksi tersebut yang dinyatakan lulus dan memenuhi syarat sebanyak 501 orang. Dengan bertambahnya CPNS dari hasil seleksi tersebut diharapkan mampu menambah kekurangan pegawai selama ini akibat moratorium. Walaupun demikian tambahan tersebut masih dirasa belum memenuhi kebutuhan akan pegawai dimana pegawai saat ini sebanyak 10.124 orang sedangkan total kebutuhan pegawai menurut bezzeting sebanyak 18.679 orang. Oleh karena itu Pemerintah Kabupaten Pasuruan pada tahun 2019 masih mengajukan usulan penambahan ASN yang dalam hal ini ASN atau Aparatur Sipil Negara dibagi menjadi dua, yang pertama adalah PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan yang kedua adalah PPPK (Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja). Dengan demikian Pemerintah Kabupaten Pasuruan tetap berharap kepada Pemerintah Pusat untuk mendapatkan tambahan yang diberikan berupa kuota CPNS ataupun kuota PPPK.

Tabel 3.2. Persentase pemenuhan pegawai terhadap kebutuhan pegawai tahun 2018

No	Uraian	2017	2018
1.	Persentase pemenuhan pegawai terhadap kebutuhan pegawai	56,30%	59%

Gambar 3.1. Persentase pemenuhan pegawai terhadap kebutuhan pegawai tahun 2018



Persentase data pegawai yang lengkap datanya yang masuk ke SIMPEG

Indikator ini digunakan untuk mengetahui sebagaimana lengkapnya berkas data yang masuk dalam aplikasi kepegawaian yaitu SIMPEG. Dengan kemajuan teknologi informatika, Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan juga tidak mau ketinggalan, oleh karena itu maka dibangun aplikasi teknologi informatika kepegawaian. Selain itu juga manfaat dari aplikasi ini adalah diharapkan semua berkas-berkas kepegawaian akan tersimpan secara elektronik dan memudahkan bagi petugas kepegawaian untuk mencari dan mengumpulkan berkas apabila seorang pegawai akan

mengajukan kenaikan pangkat atau berkala. Selain dari manfaat tersebut manfaat lainnya adalah dapat diketahui rekapitulasi pegawai yang berada di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan.

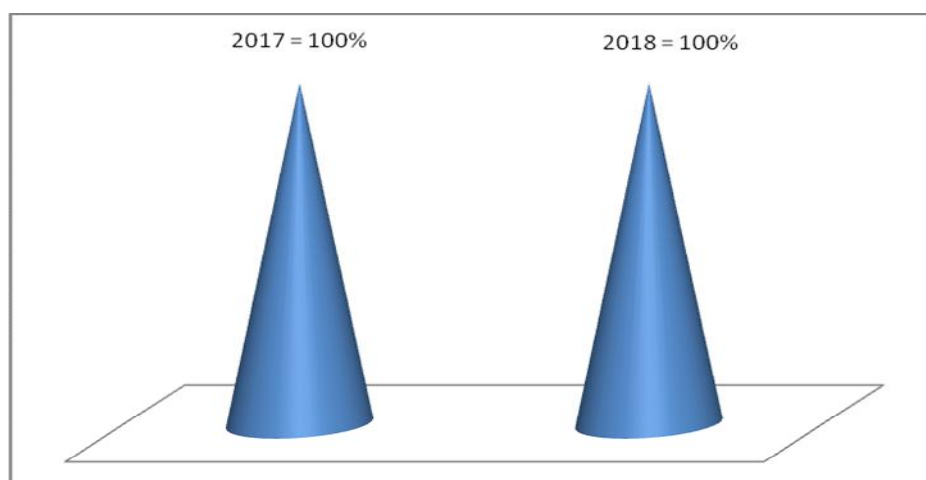
Pada tahun 2018 realisasi dari persentase data pegawai yg lengkap datanya yang masuk ke SIMPEG sebesar 100% sama dengan tahun 2017 yaitu sebesar 100% dan naik 3% dari target yang ditetapkan yaitu 97%.

Dengan terpenuhinya 100% ini berarti semua data sudah masuk dalam aplikasi tersebut. Walaupun semua data sudah masuk tetapi harus selalu di pantau dan di *update* setiap ada perubahan mengingat perubahan tersebut akan selalu terjadi sebagaimana misal terjadi kenaikan pangkat. Dengan *terupdatenya* tersebut maka rekapitulasi data pegawai akan selalu dapat diketahui.

Tabel 3.3. Persentase data pegawai yang lengkap datanya yang masuk ke SIMPEG tahun 2018

No	Uraian	2017	2018
1.	Persentase data pegawai yg lengkap datanya yang masuk ke SIMPEG	100%	100%

Gambar 3.2. Persentase data pegawai yang lengkap datanya yang masuk ke SIMPEG tahun 2018



Persentase penyerahan SK pengangkatan, kenaikan pangkat dan pemberhentian pegawai

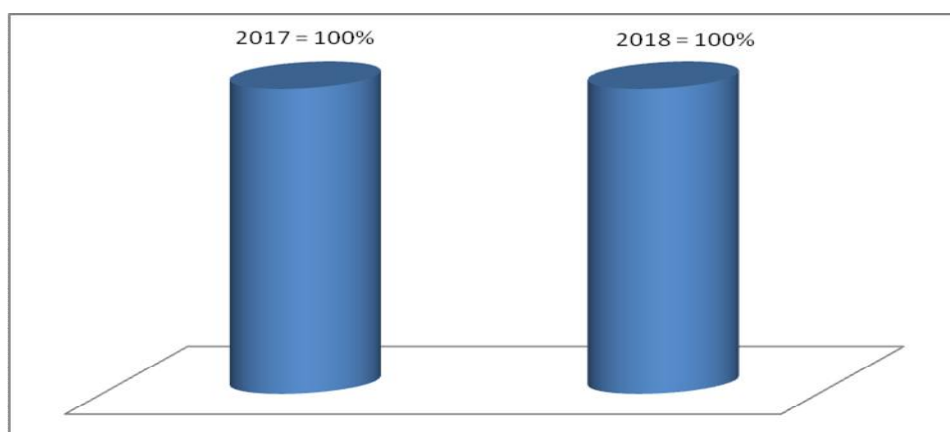
Indikator ini digunakan untuk mengetahui seberapa tepat pelayanan petugas kepegawaian dalam memberikan pelayanan berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Pelayanan tersebut antara lain SK Kenaikan Pangkat, SK Berkala, SK Pensiun dan lain lain SK Kepegawaian.

Pada tahun 2018 persentase penyerahan SK pengangkatan, kenaikan pangkat dan pemberhentian pegawai sebesar 100% sama dengan tahun 2017 sebesar 100% atau naik 1% dari target yang ditetapkan yaitu 99%. Kenaikan ini adalah bagian dari upaya dan kesigapan pelayanan kepegawaian dalam ketepatan waktu berdasarkan Standar Operasional Prosedur Kepegawaian. Keberhasilan ini akan tetap dipertahankan bahkan akan ditingkatkan agar ketepatan penyerahan semua dokumen kepegawaian berjalan lancar.

Tabel 3.4. Persentase penyerahan SK pengangkatan, kenaikan pangkat dan pemberhentian pegawai tahun 2018

No	Uraian	2017	2018
1.	Persentase penyerahan SK pengangkatan, kenaikan pangkat dan pemberhentian pegawai	100%	100%

Gambar 3.3. Persentase penyerahan SK pengangkatan, kenaikan pangkat dan pemberhentian pegawai tahun 2018



Persentase jumlah pegawai yang memiliki ijazah S1, S2 dan S3

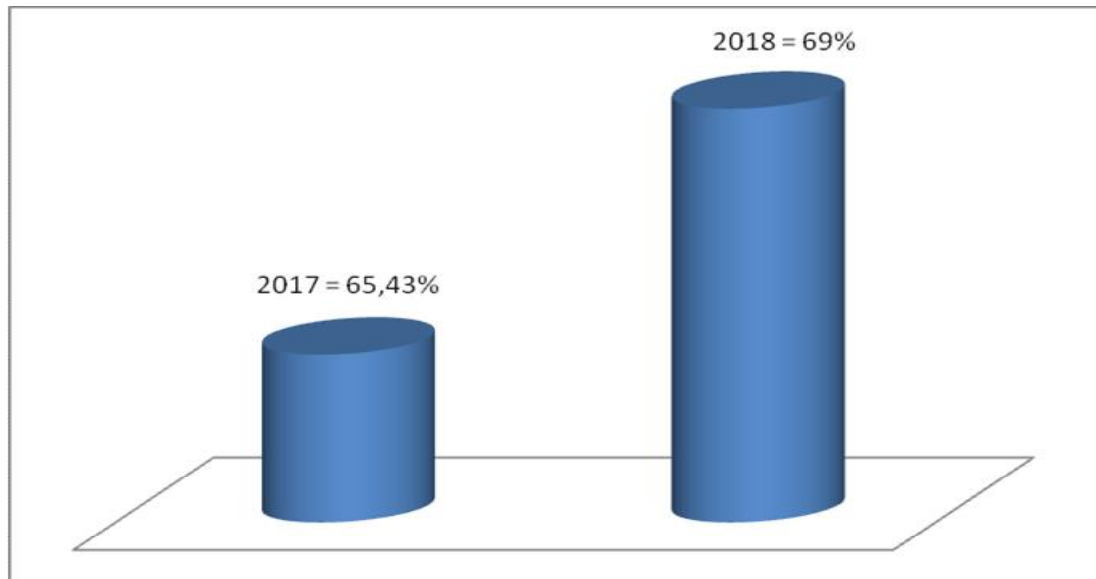
Indikator ini digunakan untuk mengetahui berapa banyak Pegawai Negeri Sipil memiliki kualifikasi pendidikan mulai dari Strata 1, Strata 2 dan Strata 3, hal ini dimaksud agar semua Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan harus meningkatkan kompetensinya baik itu kompetensi ketrampilan maupun kompetensi ilmu pengetahuan. Dengan meningkatnya kualifikasi pendidikan diharapkan seluruh Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan dapat meningkatkan kecakapan dalam pelayanan masyarakat.

Pada tahun 2018 realisasi persentase jumlah pegawai yang memiliki ijazah S1, S2 dan S3 sebesar 69% atau naik sebesar 4,43% bila dibandingkan tahun 2017 yaitu 65,43%, apabila dibandingkan dengan target yang ditetapkan naik sebesar 1% dari nilai yang ditetapkan yaitu sebesar 68%. Keberhasilan ini selain upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Kabupaten Pasuruan yaitu Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah melalui program kegiatan tugas belajar yang dibiayai penuh oleh Pemerintah Pusat juga diberikan ijin belajar kepada pegawai yang biayanya ditanggung sendiri oleh pegawai tersebut, tetapi sebagai wujud komitmen peningkatan kualifikasi pendidikan pegawainya, Pemerintah Kabupaten Pasuruan juga memberikan beasiswa kepada pegawai yang melanjutkan pendidikannya tersebut.

Tabel 3.5. Persentase jumlah pegawai yang memiliki ijazah S1, S2 dan S3 tahun 2018

No	Uraian	2017	2018
1.	Persentase jumlah pegawai yang memiliki ijazah S1, S2 dan S3	65,43%	69%

Gambar 3.4. Persentase jumlah pegawai yang memiliki ijazah S1, S2 dan S3 tahun 2018



Persentase jumlah pegawai yang lulus ujian dinas kenaikan pangkat dan penyesuaian ijazah

Indikator ini digunakan untuk mengetahui berapa banyak pegawai yang telah lulus dari ujian dinas kenaikan pangkat tingkat I, tingkat II dan penyesuaian ijazah. Ujian dinas kenaikan pangkat tingkat I dan tingkat II adalah suatu rangkaian kegiatan ujian kenaikan pangkat reguler yang diperuntukan bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d dan Penata Tingkat I golongan ruang III/d untuk dapat dinaikkan pangkatnya, disamping memenuhi persyaratan lain yang telah ditetapkan sedangkan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah adalah ujian kenaikan pangkat pilihan yang diperuntukan Pegawai Negeri Sipil dengan pangkat telah memenuhi syarat administrasi dan memiliki ijazah lebih tinggi dari pangkat sebelumnya.

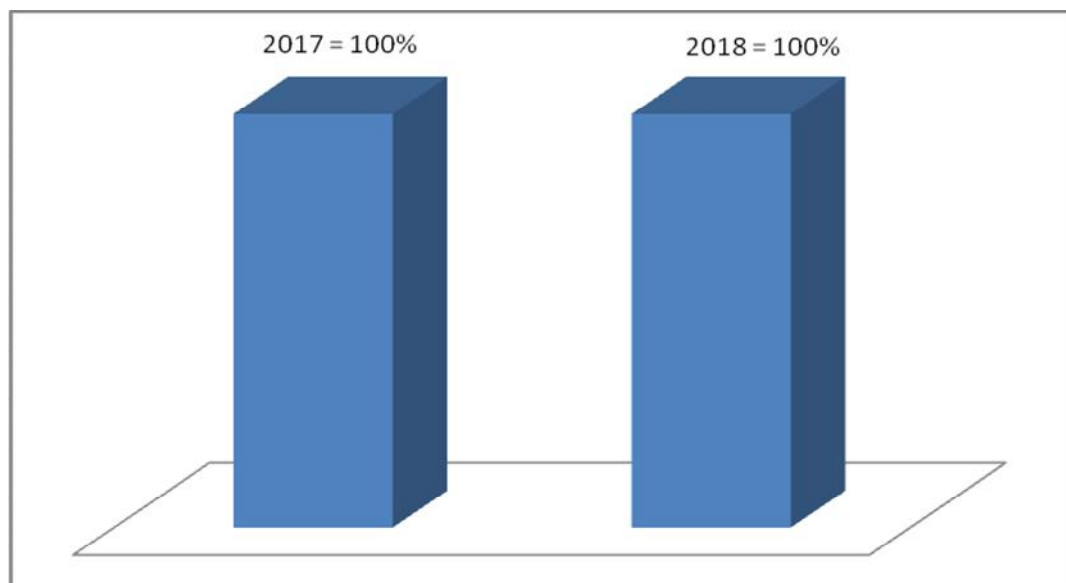
Tahun 2018 realisasi persentase jumlah pegawai yang lulus ujian dinas kenaikan pangkat dan penyesuaian ijazah sebesar 100% sama dengan tahun 2017 sebesar 100% bila dibandingkan target yang ditetapkan sebesar 90% naik 10%. Dari jumlah peserta sebanyak 65 orang yang terdiri atas 32 orang peserta ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dan 31 orang ujian kenaikan pangkat tingkat I dan 2 orang ujian

kenaikan pangkat tingkat II, dari hasil ujian tersebut tahap pertama lulus sebanyak 60 orang sedangkan 5 orang berikutnya dilakukan ujian remidi atau ujian tahap kedua dan dinyatakan lulus, sehingga pada tahun 2018 seluruh peserta ujian kenaikan pangkat tingkat I, II dan penyesuaian ijazah lulus semua.

Tabel 3.6. persentase jumlah pegawai yang lulus ujian dinas kenaikan pangkat dan penyesuaian ijazah tahun 2018

No	Uraian	2017	2018
1.	Persentase jumlah pegawai yang lulus ujian dinas kenaikan pangkat dan penyesuaian ijazah	100%	100%

Gambar 3.5. Persentase jumlah pegawai yang lulus ujian dinas kenaikan pangkat dan penyesuaian ijazah tahun 2018



Persentase jumlah pegawai yang lulus diklat struktural dan persentase jumlah pegawai yang lulus diklat teknis fungsional

Indikator ini digunakan untuk mengetahui apakah peserta diklat baik itu diklat struktural atau teknis fungsional dinyatakan lulus semua. Hal ini diharapkan bahwa peserta diklat yang dinyatakan lulus dianggap

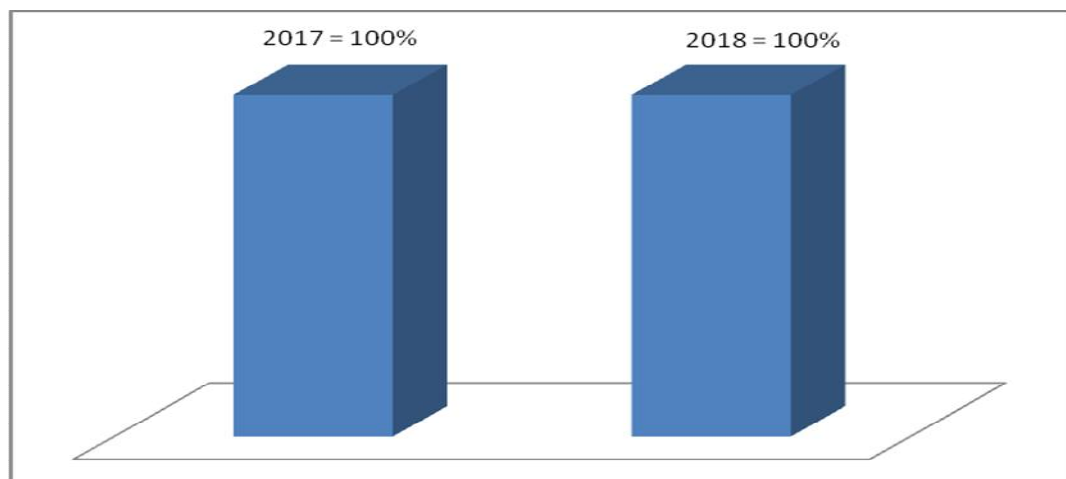
mampu dan memiliki kompetensi dibidang yang diperolehnya sebagai bekal dalam pelayanan masyarakat.

Pada tahun 2018 realisasi persentase jumlah pegawai yang lulus diklat struktural dan persentase jumlah pegawai yang lulus diklat teknis fungsional sebesar 100% sama dengan target yang ditetapkan yaitu 100%. Peserta Diklat struktural pada tahun 2018 sebanyak 71 orang yang terdiri dari diklat PIM II sebanyak 1 orang, diklat PIM III sebanyak 30 orang dan diklat PIM IV sebanyak 40 orang sedangkan diklat teknis fungsional sebanyak 80 orang, dari diklat struktural dan diklat teknis fungsional dinyatakan lulus semua.

Tabel 3.7. Persentase jumlah pegawai yang lulus diklat struktural dan persentase jumlah pegawai yang lulus diklat teknis fungsional tahun 2018

No	Uraian	2017	2018
1.	persentase jumlah pegawai yang lulus diklat struktural	100%	100%
2.	persentase jumlah pegawai yang lulus diklat teknis fungsional	100%	100%

Gambar 3.6. Persentase jumlah pegawai yang lulus diklat struktural dan persentase jumlah pegawai yang lulus diklat teknis fungsional tahun 2018



Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Kriteria penilaian yang diuraikan dalam tabel 3.8 selanjutnya akan dipergunakan untuk mengukur kinerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan untuk tahun 2018.

Pencapaian IKU Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan tahun 2018 secara ringkas ditunjukkan oleh tabel 3.8 berikut ini

Tabel 3.8. Tabel pencapaian IKU Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan tahun 2018

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya pelayanan aparatur dan pemenuhan kebutuhan pegawai	1. Persentase pemenuhan pegawai terhadap kebutuhan pegawai	%	60	59	98%
		2. Persentase data pegawai yg lengkap datanya yg masuk ke SIMPEG dan SIPENTA	%	97	100	103%
		3. Persentase penyerahan SK pengangkatan, kenaikan pangkat dan pemberhentian pegawai	%	99	100	101%
2	Meningkatnya sumberdaya aparatur pemerintah yg kompeten melalui pendidikan dan pelatihan struktural, kepemimpinan dan teknis fungsional aparatur yg profesional	1. Persentase jml pegawai yg memiliki ijazah S1, S2 dan S3	%	68	69	101%
		2. Persentase jml pegawai yg lulus ujian dinas kenaikan pangkat dan penyesuaian ijazah	%	90	100	111%
		3. Persentase jml pegawai yg lulus diklat struktural	%	100	100	100%
		4. Persentase jml pegawai yg lulus diklat teknis fungsional	%	100	100	100%

2. Realisasi Anggaran

Untuk analisis efektifitas dan analisis efisiensi anggaran Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan yang mendukung pencapaian indikator kinerja sasaran belum dapat dilakukan secara optimal dikarenakan program, kegiatan dan anggaran Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan saling terkait antara sasaran yang satu dengan lainnya. Namun secara singkat dapat dijelaskan penggunaan anggaran Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2018 dalam rangka pencapaian indikator kinerja sasaran.

Pagu awal belanja langsung Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan dalam DPA yang digunakan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis sebagaimana ditetapkan dalam perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan tahun 2018 Rp. 8.646.405.800,- Pagu sebesar tersebut dilaksanakan untuk membiayai 2 biaya administrasi umum dan 4 program urusan wajib yang ada di Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan. Dalam pelaksanaannya total anggaran yang telah dialokasikan tersebut mengalami perubahan menjadi sebesar Rp. 9.285.274.300,- Berikut tabel 3.9 pengalokasian anggaran tahun 2018 pada 2 biaya administrasi umum dan 4 program urusan wajib program Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan.

Tabel 3.9. Anggaran Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Tahun 2018

No	Program	Anggaran (Rp)	
		Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan
	Biaya Administrasi Umum		
1	Program pelayanan administrasi perkantoran	1.562.370.600	1.354.697.599
2	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	1.403.246.050	1.693.601.551
	Urusan Wajib		

1	Program peningkatan disiplin aparatur	125.000.000	135.785.000
2	Program pendidikan kedinasan	2.912.994.000	2.302.784.316
3	Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur	375.778.800	876.668.300
4	Program pembinaan dan pengembangan aparatur	2.267.116.350	2.921.737.534
Total		8.646.405.800	9.285.274.300

Dari pagu anggaran perubahan tahun 2018 Rp. 9.285.274.300,- anggaran yang terealisasi sebesar Rp. 7.650.022.512,50,- sehingga persentase daya serap anggaran Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan sampai Desember 2018 sebesar 82,39%.

Berikut tabel realisasi anggaran pada 2 biaya administrasi umum dan 4 program urusan wajib Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan tahun 2018

Tabel 3.10. realisasi anggaran tahun 2018

No	Program	Anggaran (Rp)		Capaian (%)
		Target	Realisasi	
	Biaya Administrasi Umum			
1	Program pelayanan administrasi perkantoran	1.354.697.599	1.303.438.693	96,22%
2	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	1.693.601.551	1.543.693.505,50	91,05%
	Urusan Wajib			
1	Program peningkatan disiplin aparatur	135.785.000	67.635.820	49,81%
2	Program pendidikan kedinasan	2.302.784.316	2.136.543.716	92,78%
3	Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur	876.668.300	443.939.200	50,64%
4	Program pembinaan dan pengembangan aparatur	2.921.737.534	2.154.771.578	73,75%
	Total	9.285.274.300	7.650.022.512,50	82,39%

Dari realisasi anggaran tersebut terdapat dua kegiatan yang realisasi dari penyerapan anggaran rendah yaitu kegiatan Assesment atau Uji Kompetensi untuk Pengisian dan Pengangkatan Jabatan sebesar 0%.

Rendahnya penyerapan kegiatan Assesment atau Uji Kompetensi untuk Pengisian dan Pengangkatan Jabatan dikarenakan semula ditargetkan

bahwa pada tahun 2018 ada seleksi JPT yang kemudian dilaksanakan assesment atau uji kompetensi akan tetapi belum dilaksanakan seleksi JPT maka kegiatan assesment dilaksanakan pada tahun 2019.

BAB IV

P E N U T U P

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2018 ini merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) BKPPD Kabupaten Pasuruan. Penyusunan laporan capaian kinerja ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

Pada tahun 2018 Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan menetapkan sebanyak 2 (dua) sasaran dengan 7 (tujuh) indikator sasaran sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2018 yang ingin dicapai.

Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian kinerja diatas, secara umum telah mencapai nilai dalam kisaran >100% yang termasuk dalam interpretasi *melebihi target*.

Dalam Tahun Anggaran 2018 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Perubahan (APBDP) Kabupaten Pasuruan Tahun Anggaran 2018 sebesar Rp. 9.285.274.300,- sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 7.650.022.512,50,- atau dengan serapan dana APBDP mencapai 82,39%.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2018 ini merupakan laporan pertanggungjawaban Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.