



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

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KAB. BONE
TAHUN 2018**

**KABUPATEN BONE
TAHUN 2019**

KATA PENGANTAR

Sesuai Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah telah diperkenalkan suatu sistem manajemen yang tidak hanya berfokus pada peningkatan akuntabilitas namun juga pada peningkatan kinerja. Akuntabilitas kinerja mewajibkan seluruh pengguna anggaran untuk mempertanggungjawabkan kinerja atas penggunaan anggaran dan belanja pemerintah. Dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah keberhasilan instansi pemerintah diukur dari kinerja atau hasil dan manfaat yang dirasakan masyarakat atas penggunaan anggaran pemerintah dan bukan dari keberhasilan menghabiskan anggaran tersebut.

Wujud akuntabilitas dan pertanggungjawaban kinerja tersebut disusunlah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone tahun 2018. Laporan ini disusun dengan menyampaikan sasaran strategis dan indikator utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone dengan melakukan pengukuran kinerja dan analisis pencapaian kinerja. Laporan ini juga merupakan wujud transparansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone dalam melaksanakan kewajiban sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian.

Selama tahun 2018 sejumlah target indikator kinerja utama yang ditargetkan dalam rencana strategis telah berhasil dicapai. Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone tahun 2018 dituangkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone Tahun 2018. Laporan ini diharapkan dapat

digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan. Semoga evaluasi atas hasil pengukuran dapat bermanfaat dan digunakan sebagai bahan koreksi untuk perencanaan dan pelaksanaan di masa yang akan datang.



Kepala BKPSDM Kab. Bone

Drs. H. ANDI ISLAMUDDIN

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP 19701020 199603 1 004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintahan yang memegang peranan di dalam sistem pemerintahan di Indonesia pada umumnya dan Kabupaten Bone pada khususnya, yaitu sebagai fasilitator serta sebagai dinamisator. Pemerintah bertindak mewakili kepentingan seluruh masyarakat, sehingga dalam menjalankan peranan tersebut, Pemerintah Kab. Bone berkewajiban untuk meningkatkan manajemen pemerintahan yang lebih efisien, efektif, bersih, akuntabel serta berorientasi pada hasil.

Dukungan untuk bisa menerapkan pelaksanaan manajemen pemerintahan yang efisien, efektif, bersih, akuntabel serta berorientasi pada hasil, maka setiap instansi pemerintah serta unit-unit kerja yang ada untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah disusun sebagai perwujudan pertanggungjawaban instansi pemerintah selaku pengelola sumber daya yang tersedia dalam rangka menjalankan program dan kegiatan dalam melaksanakan misi organisasi untuk mencapai sasaran serta tujuan yang telah ditetapkan. Laporan akuntabilitas yang dibuat haruslah memberikan informasi yang menggambarkan kinerja secara jelas, transparan, sesuai dengan prinsip penyusunan laporan yang relevan, konsisten, akurat, obyektif dan wajar.

Dalam pelaksanaannya, perlu diperhatikan adanya

sistem yang digunakan untuk mencapai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yaitu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Sistem ini menjadi sarana instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan misi organisasi dengan menggunakan perencanaan strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja sebagai komponen yang saling terkait. Implementasi sistem akuntabilitas kinerja pemerintah ini diharapkan bisa mengubah paradigma instansi pemerintah, yang semula hanya berorientasi pada uang (*input oriented*) menjadi orientasi pada hasil (*result oriented*) serta dapat dipertanggungjawabkan.

Laporan ini memuat sejauh mana pelaksanaan program dan kegiatan berjalan sesuai dengan misi dan sejalan dengan sasaran serta tujuan organisasi. Evaluasi kinerja dilakukan untuk dapat memberikan masukan dalam mengatasi permasalahan yang ada sehingga dapat mendorong usaha-usaha yang berkelanjutan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja instansi pemerintah di masa mendatang.

Evaluasi kinerja bermanfaat untuk perbaikan perencanaan, untuk pengambilan keputusan, untuk pengendalian program kegiatan, perbaikan input, proses dan out put maupun perbaikan terhadap sistem dan prosedur yang ada. Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah ini disusun untuk memberikan gambaran yang obyektif atas program dan kegiatan yang telah dilakukan dalam rangka pelaksanaan misi untuk mencapai sasaran dan tujuan.

B. Gambaran Umum

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone sebagai berikut :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat terdiri dari :
 - a. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub. Bagian Keuangan
 - c. Sub Bagian Program
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi terdiri dari :
 - a. Sub. Bidang Pengadaan dan Pemberhentian
 - b. Sub. Bidang Data dan Informasi
 - c. Sub. Bidang Tata Naskah dan Fasilitas Profesi ASN
4. Bidang Mutasi dan Promosi terdiri dari :
 - a. Sub. Bidang Mutasi dan Pensiun
 - b. Sub. Bidang Kepangkatan
 - c. Sub. Bidang Pengembangan Karier dan Promosi
5. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur terdiri :
 - a. Sub. Bidang Diklat Penjenjangan dan Sertifikasi
 - b. Sub. Bidang Diklat Teknis dan Fungsional
 - c. Sub. Bidang Pengembangan Kompetensi
6. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan terdiri dari :

- a. Sub. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur
- b. Sub. Bidang Disiplin dan Pengendalian Aparatur ASN
- c. Sub. Bidang Kesejahteraan dan Penghargaan

C. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Bone Nomor 91 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone melaksanakan fungsi sebagai berikut :

- a. Perumuskan kebijakan penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan
- b. Pelaksanaan kebijakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

D. Sumber Daya

Salah satu faktor pendukung dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi adalah tersedianya Sumber Daya Manusia Aparatur yang profesional, memiliki integritas yang tinggi, akuntabel dan transparansi serta memiliki kompetensi yang memadai dan ketersediaan sarana dan prasarana pendukung.

Sumber Daya Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone adalah :

d.1. Jumlah Pegawai, Kualifikasi Pendidikan, Pangkat Golongan dan Jumlah Pejabat Struktural

1. Jumlah Pegawai sebanyak 53 Orang

a. Jumlah Pegawai berdasarkan Pendidikan

- a. Pendidikan (S2) sebanyak 8 orang
- b. Pendidikan (S1) sebanyak 29 orang
- c. Pendidikan SLTA sebanyak 15 orang
- d. Pendidikan SD sebanyak 1 orang

b. Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

1. Golongan IV sebanyak 6 orang
2. Golongan III sebanyak 31 orang
3. Golongan II sebanyak 15 orang
4. Golongan I sebanyak 1 orang

c. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan Struktural

1. Jabatan Struktural Eselon II sebanyak 1 orang
2. Jabatan Struktural Eselon III sebanyak 5 orang
3. Jabatan Struktural Eselon IV sebanyak 11 orang

d.2. Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana pada tahun Anggaran 2016, terdiri dari sarana dan prasarana kantor dan sarana mobilitas. Dilihat dari kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Bone cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan kegiatan.

E. Sistematika Penulisan

Laporan Akuntabilitas Kinerja ini menyajikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab.Bone atas program dan kegiatan yang telah dilaksanakan selama tahun 2018. Pencapaian kinerja diukur dengan membandingkan antara indikator kinerja utama dengan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kab. Bone 2013-2018.

Sistematika penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone Tahun 2018 adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang pembuatan laporan serta gambaran umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten. Bone.

Bab II : Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

Memuat perencanaan kinerja dalam RPJMD, visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembang Sumber daya Manusia Kab. Bone, tujuan dan sasaran strategi, dan kebijakan serta program-program pembangunan dan Perjanjian Kinerja.

Bab III : Akuntabilitas Kinerja

Dalam bab ini diuraikan pencapaian sasaran-sasaran pembangunan dengan mengungkapkan dan menyajikan hasil pengukuran kinerja.

Bab IV : Penutup

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

A. Perencanaan Program dan Kegiatan

Perencanaan program dan kegiatan dibuat berdasarkan pada isu strategis bidang Kepegawaian yang tertuang dalam RPJMD Kab. Bone Tahun 2013-2018 yaitu perlu adanya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas, optimalisasi kapasitas aparatur daerah serta dibutuhkannya aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone menyusun rencana program dan kegiatan dalam rangka memberikan dukungan atas Misi RPJMD Kab. Bone 2013-2018 dengan tujuan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Sebagai bagian dari sistem perencanaan pembangunan, selanjutnya tingkat SKPD menyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2013-2018. Renstra merupakan suatu proses yang menyajikan rencana-rencana strategis organisasi dan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul.

Rencana Strategis ini sebagai implementasi RPJMD di tingkat SKPD. Isu-isu strategis di tingkat SKPD dianalisis untuk menemukan strategi yang efektif untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Pada tahap akhir, pencapaian sasaran melalui pelaksanaan program dan kegiatan untuk mencapai hasil (*outcome*) oleh

pelaksana program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Renstra yang disusun memuat visi, misi, tujuan, sasaran serta strategi dan kebijakan yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan organisasi. Secara rinci gambaran visi dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone tahun 2013-2018 sebagai berikut:

a. 1. Visi dan Misi

a.1.1. Visi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah mengemban tugas dalam menjamin kelancaran penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah. Dalam upayanya menyikapi isu-isu strategis serta tantangan perubahan dan perkembangan lingkungan eksternal yang terjadi, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone memandang perlu untuk menetapkan visi agar mampu mengarahkan perjalanan organisasinya melalui penyelenggaraan tugas dan fungsinya dalam rangka mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah. Adapun visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone adalah:

"TERWUJUDNYA PENGELOLAAN KEPEGAWAIAN DAERAH YANG PRIMA MENUJU TERCIPTANYA PEGAWAI YANG BERKOMPETENSI, PROFESIONAL DAN SEJAHTERA"

Perumusan Visi sebagaimana tersebut di atas, berlandaskan atas pemikiran strategis sebagaimana Amanat Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang

Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 12 Ayat (2): Untuk mewujudkan Penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Sistem manajemen kepegawaian saat ini memang belum mampu mendorong peningkatan profesionalitas, kompetensi, dan remunerasi yang adil dan layak sesuai dengan tanggungjawab dan beban kerja, sebagaimana diamanatkan dalam Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Penataan Kepegawaian/SDM aparatur diarahkan guna mengembangkan dan melaksanakan sistem manajemen kepegawaian yang berbasis kinerja atau berorientasi kepada sistem merit, yang didukung oleh perencanaan kepegawaian yang terintegrasi dan berkelanjutan, tersedianya sistem remunerasi yang adil dan layak, pembinaan karier, dan penilaian berdasar prestasi kerja, diklat berbasis kompetensi, tata nilai, moral, etika dan etos kerja yang baik, dan perlindungan hukum untuk memacu pegawai negeri sipil agar dapat berprestasi tinggi (profesional), dengan memperhatikan perkembangan isu strategis lingkungan organisasi, seperti perubahan kebijakan nasional dalam sistem manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan arah kebijakan pembangunan daerah

a.1.2. Misi

Mengingat pernyataan visi merupakan cita-cita yang ingin diwujudkan dalam jangkauan kedepan mengarah pada perspektif, maka dipandang perlu untuk menjabarkan lebih lanjut dalam pernyataan misi agar dapat menjadi pedoman penyelenggaraan program berjangka menengah lima tahunan dalam susunan RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Adapun Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone adalah:

1. Meningkatkan pengelolaan data dan informasi kepegawaian yang berbasis teknologi informasi
2. Meningkatkan pengelolaan administrasi kepegawaian yang berkeadilan, Profesional, akuntabel dan transparan
3. Meningkatkan kompetensi, rekrutmen dan penataan pegawai dengan kebutuhan organisasi
4. Meningkatkan profesionalisme Sumber Daya Manusia Aparatur
5. Meningkatkan penegakan aturan perundangan kepegawaian.
6. Mengembangkan pengelolaan pegawai dengan sistem pola karier berdasarkan prestasi kerja.
7. Meningkatkan pembinaan mental dan spiritual pegawai.

a.2. Tujuan dan Sasaran

a.2.1. Tujuan

Dengan telah ditetapkannya Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bone tahun 2013-2018 dan searah dengan **VISI** Pemerintah Kabupaten tersebut, selanjutnya dirumuskan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone sebagai komitmen dalam mendukung RPJMD Kabupaten Bone 2013-2018. Adapun Tujuan yang akan dicapai sebagai berikut :

1. Meningkatkan pelayanan administrasi dan informasi data kepegawaian yang efektif dan efisien berbasis teknologi informasi.
2. Menyediakan sarana dan prasarana pendukung pelayanan administrasi kepegawaian yang memadai.
3. Meningkatkan pelayanan kepada para pegawai secara profesional adil, transparan, akuntabel.
4. Melaksanakan rekrutmen dan penempatan sumber daya aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone sesuai dengan kompetensi jabatan dan kebutuhan organisasi.
5. Mengoptimalkan penyelenggaraan tugas belajar dan pemberian ijin belajar untuk mengikuti pendidikan formal.
6. Mengoptimalkan penyelenggaraan diklat teknis sesuai dengan tugas pokok dan fungsi aparatur.
7. Mengoptimalkan pelaksanaan Diklat PIM sesuai dengan kebutuhan.
8. Meningkatkan disiplin PNS
9. Mengoptimalkan sistem **reward** and **punishment**

10. Meningkatkan sistem dan mekanisme pola pengembangan pola karier pegawai.
11. Mengoptimalkan penyelenggaraan ceramah keagamaan di setiap Instansi (SKPD)

a.2.2. Sasaran

1. Tersedianya Data dan Informasi Pegawai yang Akurat
2. Pemanfaatan Teknologi Informasi melalui penerapan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)
3. Tersedianya sarana dan prasarana pendukung pelayanan administrasi kepegawaian sesuai kebutuhan.
4. Menurunnya keluhan pegawai terhadap pelayanan kepegawaian.
5. Meningkatnya ketepatan waktu pengurusan administrasi kepegawaian.
6. Meningkatnya pemahaman aparatur tentang sistem dan prosedur pelayanan administrasi kepegawaian.
7. Tersedianya SOP pada masing-masing bidang pelayanan
8. Tertatanya pengisian jabatan sesuai dengan kompetensi.
9. Terlaksananya rekrutmen dan penempatan sumber daya aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone sesuai dengan kompetensi jabatan dan kebutuhan organisasi
10. Meningkatnya jumlah pegawai yang melanjutkan pendidikan melalui izin belajar dan tugas belajar.
11. Meningkatnya pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi.
12. Meningkatnya kinerja pegawai dalam pelayanan administrasi kepegawaian
13. Meningkatnya jumlah pejabat struktural yang mengikuti diklat PIM.
14. Meningkatnya pembinaan dan menurunnya pemberian sanksi bagi PNS yang melanggar Peraturan Disiplin PNS.

15. Meningkatnya jumlah pegawai yang menduduki jabatan struktural dan fungsional berdasarkan pola karier pegawai,
16. Terwujudnya standar kompetensi jabatan dan pedoman pola karir jabatan

a.3. Strategi dan Kebijakan

a.3.1 Strategi

1. Melakukan **up date** (pemutakhiran) data kepegawaian secara periodik,
2. Melakukan kerjasama dengan BKN dan Telkom.
3. Pengadaan sarana dan prasarana secara bertahap.
4. Mengoptimalisasi pemeliharaan peralatan kerja secara berkala
5. Melakukan Perawatan gedung kantor dan kendaraan dinas operasional secara berkala.
6. Melakukan Sosialisasi SOP administrasi kepegawaian kepada setiap SKPD
7. Mengoptimalkan pelaksanaan penilaian Kinerja PNS.
8. Melakukan inventarisasi kebutuhan Pegawai pada masing-masing SKPD
9. Memberikan peluang bagi pegawai yang ingin melanjutkan studi secara terbuka sesuai ketentuan berlaku.
10. Melakukan analisis kebutuhan diklat pada masing-masing SKPD
11. Mengoptimalkan penyelenggaraan Diklat, kursus dan bintek.
12. Peningkatan profesional sumber daya aparatur melalui pendidikan dan pelatihan.
13. Menganggarkan pengiriman pejabat untuk mengikuti diklat Pim II dan III.
14. Mengusulkan calon peserta diklat Pim II dan III kepada Badiklat Provinsi.

15. Menyelenggarakan Diklat Prajabatan dan Diklat Pim IV .
16. Mengoptimalkan pembinaan pegawai
17. Menerapkan sanksi sesuai dengan ketentuan secara tegas.
18. Menyusun kriteria dan menerapkan **reward** and **punishment** secara transparan
19. Penyusunan dan penerapan sistem dan mekanisme pengembangan karier
20. Mengoptimalkan standar kompetensi jabatan
21. Melaksanakan penjadwalan ceramah keagamaan disetiap SKPD

a.3.2. Kebijakan

Melihat kondisi dan potensi yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone, serta berpedoman pada visi dan misi serta faktor-faktor kunci keberhasilan ditambah tersedianya data yang akurat dan relevan, untuk 5 (Lima) Tahun mendatang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone telah menetapkan kebijakan dalam pembangunan bidang kepegawaian atau aparatur pemerintah daerah.

Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kabupaten Bone merupakan tindak lanjut dan penjabaran dari kebijakan Pemerintah Kabupaten Bone dalam pembangunan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Kabupaten Bone yang bertujuan untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat dan aparatur pemerintah daerah itu sendiri.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka kebijakan yang disusun dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

1. Melakukan pemutakhiran data dan perawatan software secara periodik.
2. Melakukan kerjasama dengan BKN dan Telkom dalam penyediaan data kepegawaian
3. Menyediakan sarana prasarana sesuai kebutuhan secara bertahap.
4. Mengoptimalkan pemeliharaan peralatan kerja dan gedung secara berkala.
5. Menyusun SOP pada masing-masing bidang.
6. Melakukan sosialisasi SOP administrasi kepegawaian
7. Melaksanakan analisis kinerja PNS secara optimal.
8. Melakukan rekrutmen pegawai secara selektif sesuai dengan kebutuhan SKPD.
9. Mengoptimalkan peluang bagi pegawai yang akan melanjutkan pendidikan melalui izin belajar dan tugas belajar.
10. Menyelenggarakan analisis kebutuhan diklat teknis bagi masing-masing SKPD.
11. Menyelenggarakan diklat teknis, kursus dan bintek sesuai dengan kebutuhan organisasi.
12. Mengusulkan dan menyediakan alokasi anggaran untuk diklat Plm II dan III.
13. Mengoptimalkan pembinaan pegawai dan menerapkan sanksi sesuai dengan ketentuan.
14. Memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.
15. Melaksanakan dan menerapkan sistem dan mekanisme pola pengembangan karier PNS.
16. Melaksanakan pembinaan mental dan spiritual secara berkesinambungan.

B. Perjanjian Kinerja

Dokumen Penetapan Kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang pedoman penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan sumber daya yang dimiliki instansi.

Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone tahun 2018 ditetapkan dengan mengacu pada sasaran strategis RPJMD yaitu meningkatkan efisiensi dan efektivitas tata kelola pemerintahan yang berbasis *good governance*. Sebagai implementasi pencapaian sasaran tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone menetapkan terwujudnya pembinaan dan pengembangan profesionalisme Sumber Daya Aparatur dan meningkatnya tertib administrasi kepegawaian sebagai sasaran strategis. Untuk mencapai sasaran strategis instansi menetapkan indikator kinerja utama (IKU). IKU ini diukur dengan beberapa indikator kegiatan untuk mencapai indikator sasaran strategis. Sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone ditetapkan untuk mendukung pencapaian sasaran RPJMD.

C. Indikator Kinerja Utama

Tabel 2.1
 Penjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
 Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya kualitas data dan pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase Akurasi up-date data base kepegawaian	70%
		Persentase kenaikan pangkat ASN tepat waktu sesuai SOP	70%
		Persentase pengisian Jabatan Struktural	80%
2	Meningkatnya kualitas PNS	Persentase pejabat yang telah memenuhi syarat kediklatan	73%
		Persentase pegawai memperoleh nilai SKP Baik	70%
		Persentase penurunan kasus-kasus disiplin PNS	70%

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka dalam prakteknya, pembuatan dokumen penetapan kinerja serta Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) harus benar-benar mengacu pada kaidah-kaidah yang terkandung dalam peraturan ini. Demikian pula dalam penetapan Indikator Kinerja Utama, haruslah berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tanggal 16 Desember 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 239/IK/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah maka setiap Instansi Pemerintah diharuskan menyajikan Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*) pada LAKIP.

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Tujuan penetapan IKU di Lingkungan Instansi Pemerintah adalah untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik dan untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Pemilihan dan Penetapan Indikator Kinerja Utama harus memenuhi karakteristik indikator kinerja yang baik dan cukup memadai guna pengukuran kinerja unit organisasi yang bersangkutan yaitu : spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan keberhasilan sesuatu yang diukur dan dapat dikuantifikasi. Secara umum semua program dan kegiatan rutin dan wajib yang telah direncanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Bone tahun anggaran 2018 telah dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu dan tujuan serta sasaran yang ditetapkan walaupun masih ada sebagian kegiatan yang belum mencapai target yang diharapkan :

Penjelasan Target dan Realisasi Capaian Penetapan Kinerja Tahun 2018 dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 1.1

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya kualitas data dan pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase Akurasi up -date data base kepegawaian	9311 jumlah data PNS	6790 Data PNS yang ter-Update	72,92%
		Persentase kenaikan pangkat ASN tepat waktu sesuai SOP	1500 usul kenaikan pangkat	1150 PNS memperoleh SK kenaikan pangkat tepat waktu sesuai SOP	76,66%
		Persentase pengisian Jabatan Struktural	1499 jbt struktural yang seharusnya terisi	1305 jabatan structural yang terisi	87,05%

a. **Sasaran I : Meningkatnya kualitas data dan pelayanan administrasi kepegawaian.**

Pada sasaran I yang diharapkan adalah meningkatnya kualitas data dan pelayanan administrasi kepegawaian dengan indikator kinerja sebagai berikut :

1. Persentase akurasi up-date data base kepegawaian dengan target capaian 70% pada tahun 2018 dengan formulasi perhitungan adalah jumlah data pegawai yang ter- update dibagi total pegawai dikali 100%.

Berdasarkan data pencapaian kinerja tersebut diatas menunjukkan bahwa akurasi data base kepegawaian yang ditargetkan sebanyak 9311 data pegawai, yang terealisasi sebanyak 6790 up-date data base pegawai dengan tingkat capaian sebesar 72,92%. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja dengan kategori **berhasil**, indicator kinerja ini didukung dengan program pembinaan dan pengembangan aparatur melalui kegiatan pengelolaan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian dengan anggaran sebesar Rp. Teralisasi Rp. Sesuai peruntukannya anggaran tersebut digunakan untuk pengembangan dan up-date data base kepegawaian yang bersumber dari data pegawai baru, mutasi jabatan baru dan kenaikan pangkat.

2. Persentase kenaikan pangkat ASN tepat waktu sesuai dengan SOP dengan target capaian sebesar 75% dengan formulasi perhitungan capaian kinerja adalah jumlah usul kenaikan pangkat yang terealisasi tepat waktu dibagi jumlah usul kenaikan pangkat pegawai dikali 100. Berdasarkan data pencapaian kinerja tersebut diatas menunjukkan bahwa kenaikan pangkat ASN yang tepat waktu sesuai SOP yang ditargetkan sebanyak 1500 usul kenaikan pangkat yang terealisasi sebanyak 1150 usul kenaikan pangkat tepat waktu sesuai SOP dengan tingkat capaian sebesar 76,66%. Hal ini menunjukkan bahwa

pencapaian kinerja tersebut dengan kategori **berhasil**, indikator kinerja ini didukung dengan program pembinaan dan pengembangan aparatur melalui kegiatan pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS dengan anggaran sebesar Rp. Teralisasi sebesar Rp. Sesuai peruntukannya anggaran tersebut digunakan untuk pengelolaan kenaikan pangkat PNS mulai dari verifikasi berkas usulan, pengimputan data melalui SAPK dan pengiriman/membawa berkas usulan ke BKN

3. Persentase pengisian jabatan struktural dengan target capaian sebesar 80% dengan formulasi perhitungan capaian kinerja adalah jumlah jabatan struktural yang terisi dibagi jumlah jabatan yang seharusnya terisi dikali 100. Berdasarkan Data pencapaian kinerja tersebut diatas menunjukkan bahwa pengisian dalam jabatan struktural yang ditargetkan sebanyak 1499 jabatan yang harusnya terisi sedangkan yang terealisasi sebanyak 1305 jabatan yang struktural yang terisi dengan tingkat capaian sebesar 87.05%. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja tersebut dengan kategori **sangat berhasil**, indikator kinerja ini didukung dengan program pembinaan dan pengembangan aparatur melalui kegiatan penempatan PNS

Tabel 1.2

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
2	Meningkatnya kualitas PNS	Persentase pejabat yang telah memenuhi syarat kediklatan	1305 pejabat yang seharusnya mengikuti DIKLAT PIM	960 pejabat yang sudah mengikuti Diklat PIM yang bersertifikat	73,05%
		Persentase pegawai memperoleh nilai SKP Baik	9311 total PNS	6700 PNS bernilai SKP Baik	71,95%
		Persentase penurunan kasus-kasus disiplin PNS	10 kasus yang tertangani	7 kasus yang ada dan tertangani	30%

b. Sasaran II : Meningkatnya kualitas PNS.

Pada sasaran II diharapkan adalah meningkatnya kualitas PNS dengan indikator kinerja sebagai berikut :

1. Persentase pejabat yang telah memenuhi syarat kediklatan dengan target capaian 73% pada tahun 2018, dengan formulasi perhitungan adalah jumlah pejabat yang sudah mengikuti Diklat PIM yang bersertifikat dibagi jumlah pejabat eselon yang seharusnya mengikuti Diklat dikali 100.

Berdasarkan data pencapaian kinerja tersebut diatas menunjukkan bahwa data pejabat struktural yang seharusnya mengikuti Diklat PIM yang 1305 orang sedangkan yang terealisasi sebanyak 960 orang dengan tingkat capaian sebesar 73,05%. Hal ini menunjukkan bahwa

pencapaian kinerja dengan kategori **berhasil**, indikator kinerja ini didukung dengan program pembinaan dan pengembangan aparatur melalui kegiatan penyelenggaraan Diklat Teknis Fungsional dan Kepemimpinan dengan anggaran sebesar Rp. 708.050.000 Teralisasi Rp. 705.587.700. Sesuai peruntukannya anggaran tersebut digunakan untuk penyelenggaraan diklat teknis fungsional dan kepemimpinan bagi pejabat struktural.

2. Persentase pegawai yang memperoleh nilai SKP Baik dengan target capaian 70 % pada tahun 2018 dengan formulasi perhitungan adalah jumlah pegawai memperoleh nilai baik dibagi total pegawai Pemda di kali 100.

Berdasarkan data pencapaian kinerja tersebut diatas menunjukkan bahwa pegawai yang memperoleh nilai SKP 'Baik' ditargetkan sebanyak 9311 orang terealisasi sebanyak 6700 orang dengan lingkak capaian sebesar 71,95%. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja dengan kategori **berhasil**, indikator kinerja ini didukung dengan program pembinaan dan pengembangan aparatur melalui kegiatan Penilaian dan Evaluasi kinerja Pegawai dengan anggaran sebesar Rp. 205.850.000 Teralisasi Rp. 204.96.928. Sesuai peruntukannya anggaran tersebut digunakan untuk meverifikasi dan mengevaluasi kinerja PNS

3. Persentase penurunan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS dengan target capaian 40% pada tahun 2018, dengan formulasi perhitungan adalah jumlah kasus disiplin PNS yang ditangani tahun lalu dikurang jumlah kasus disiplin PNS tahun berkenaang dibagi jumlah kasus disiplin PNS tahun lalu dikali 100

Berdasarkan data pencapaian kinerja tersebut diatas menunjukkan bahwa penurunan kasus disiplin PNS sebanyak 30% dari target. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja dengan kategori **berhasil**, indikator kinerja ini didukung dengan program pembinaan dan pengembangan aparatur melalui kegiatan proses penanganan

kaasus-kasus pelanggaran disiplin PNS dengan anggaran sebesar Rp. 66.600.000 teralisasi Rp. 66.585.000. Hambatan dalam pencapaian kegiatan penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS adalah :

1. Belum adanya peraturan pelaksana teknis sebagai acuan pelaksanaan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga menimbulkan pemahaman yang berdeda-beda
2. Masih kurangnya pemahaman pejabat yang berwenang mengenai tata cara penjatuhan hukuman disiplin yang disebabkan karena belum optimalnya sosialisasi peraturan disiplin PNS

Dalam mengatasi hambatan tersebut, telah dilakukan upaya pemecahan masalah yaitu melakukan konsultasi dan koordinasi dengan BKD Prov Sulawesi Selatan dalam penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010

2. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2017 dengan Realisasi Kinerja Tahun 2018 dan Capaian Kinerja Tahun 2017 dan Capaian Kinerja Tahun 2018

**Tabel
2.1**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target%		Realisasi %		Capaian %	
			2017	2018	2017	2018	2017	2018
1	Meningkatnya kualitas data dan pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase Akurasi up -date data base kepegawaian	9311 data PN	9311 jumlah data PNS	6104 Data yang ter update	6790 Data PNS yang ter-Update	65,55%	72,92%
		Persentase kenaikan pangkat ASN tepat waktu sesuai SOP	1450 Usul Kenaikan Pangkat PNS	1500 usul kenaikan pangkat	1100 memperoleh SK kenaikan pangkat tepat waktu sesuai SOP	1150 PNS memperoleh SK kenaikan pangkat tepat waktu sesuai SOP	75,86%	76,66%
		Persentase pengisian Jabatan Struktural	1499 jbt stuktural yang seharusnya terisi	1499 jbt stuktural yang seharusnya terisi	1289 jabatan structural yang terisi	1305 jabatan structural yang terisi	85,99%	87,05%

Data capaian kinerja pada tahun 2017 dengan tahun 2018 pada indikator kinerja akurasi up-date base kepegawaian persentasenya naik cukup signifikan sebesar 72,92% dibandingkan dengan realisasi capaian tahun 2017 sebesar 65,55% atau meningkat sebesar 7,37% dan pada indikator kinerja kenaikan pangkat ASN tepat waktu sesuai SOP terlihat ada peningkatan capaian kinerja dari 75,86% meningkat menjadi 76,66% atau meningkat sebesar 0,8% sedangkan pada indikator kinerja pengisian jabatan struktural meningkat dari 85,99% pada tahun 2017 menjadi 87,05% pada tahun 2018 atau meningkat sebesar 1,06% hal ini disebabkan sesuai kebutuhan organisasi hampir semua jabatan terisi di semua OPD sehingga diharapkan dengan terisinya semua jabatan tersebut akan berdampak pada pelayanan ke masyarakat.

Tabel
2.2

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target%		Realisasi %		Capaian %	
			2017	2018	2017	2018	2017	2018
1	Meningkatnya kualitas PNS	Persentase pejabat yang telah memenuhi syarat kediklitan	1305 pejabat yang seharusnya mengikuti DIKLAT PIM	1305 pejabat yang seharusnya mengikuti DIKLAT PIM	917 pejabat yang sudah mengikuti Diklat PIM yang bersertifikat	960 pejabat yang sudah mengikuti Diklat PIM yang bersertifikat	70,26%	73,05%
		Persentase pegawai memperoleh nilai SKP Baik	9311 total PNS	9311 total PNS	6240 PNS bernilai SKP Baik	6700 PNS bernilai SKP Baik	67,01	71,95%
		Persentase penurunan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	15 Kasus yang tertangani	10 kasus yang tertangani	15 Kasus yang ada dan tertangani	10 kasus yang ada dan tertangani	100%	100%

Data capaian kinerja pada tahun 2017 dengan tahun 2018 pada indikator kinerja akurasi **pejabat yang memenuhi syarat kediklitan** persentasenya dari 70,26% pada tahun 2017 naik menjadi 73,05% pada tahun 2018 atau naik sebesar 2,79% dan pada indikator **pegawai memperoleh nilai SKP Baik** pada tahun 2017 sebesar 67,01 naik menjadi 71,95% pada tahun 2018 atau naik sebesar 4,94% dan pada indikator **penurunan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS** pada tahun 2017 jumlah kasus pelanggaran disiplin PNS sebanyak 15 kasus yang tertangani sedangkan pada tahun 2018 ada penurunan jumlah kasus-kasus pelanggaran disiplin menjadi 10 kasus atau turun 66%

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2018 dengan Target Jangka Menengah yang terdapat dalam Dokumen Renstra

Tabel 3.1

No	Indikator Kinerja	Target 2018	Realisasi				Capaian Tahun 2018
			2015	2016	2017	2018	
1	Persentase Akurasi up -date data base kepegawaian	70%	6100	6350	6517	6790 data PNS yang Ter Update	72,92%
	Persentase kenaikan pangkat ASN tepat waktu sesuai SOP	70%	1011	1100	1147	1150	76,66%
	Persentase pengisian Jabatan Struktural	80%	1268	1271	1289	1305	87,05%
2	Persentase pejabat yang telah memenuhi syarat kediklitan	73%	856	873	895	960	73,05%
	Persentase pegawai memperoleh nilai SKP Baik	70%	5600	5790	6350	6700	71,95%
	Persentase penurunan kasus-kasus disiplin PNS	70%	50%	30%	20%	10 kasus	66%

Gambaran Kinerja Keuangan BKPSDM Kab. Bone Tahun 2018

Tabel 3.3
Alokasi dan Realisasi Anggaran Tahun 2018

No	Program /Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Realisasi
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	624.485.625	612.068.560	98,01%
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	46.080.000	45.660.000	99,09%
	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	8.292.000	6.913.400	83,37%
	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	45.402.000	44.433.168	97,87%
	Penyediaan jasa peralatan dan Perlengkapan Kantor	3.354.000	3.352.000	99,94%
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Gedung Kantor	5.120.000	4.555.000	88,96%
	Penyediaan Jasa Perbaikan peralatan Kerja	6.700.000	6.040.000	90,15%
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	9.000.000	8.910.000	99,00%
	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasih Dalam Daerah dan Luar Daerah	225.604.900	217.25.052	96,32%
	Pelaksanaan Administrasi Perkantoran	274.932.525	274.09.940	100%
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	317.870.000	309.607.278	97,007%
	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	36.500.000	36.500.000	100%
	Pengadaan peralatan gedung kantor	170.570.000	170.570.000.	100%
	Pengadaan Mebeleur	10.000.000	10.000.000	100%
	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	10.300.000	10.300.000	100%

	Pemeliharaan rutin/berkala Kendaraan Dinas	90.500.000	82.237.278	90,87%
3.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	20.100.000	20.100.000	100%
	Pengadaan Pakaian Khusus Hari-Hari Tertentu	20.100.000	120.100.000	100%
4.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia	1.456.195.800	1.433.429.533	98,44%
	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	1.014.568.800	993.357.533	97,91%
	Penyelenggaraan Diklat Parajabatan bagi PNSD	441.627.000	440.072.000	99,65%
5.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Capaian Kinerja dan Keuangan	8.421.125	8.355.800	100%
	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja	4.797.000	4.733.300	98,67%
	Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran	3.624.125	3.622.500	99,96%
6.	Program Pengembangan Data /Informasi	102.202.000	98.899.680	96,77%
	Penyusunan dan Pengumpulan Data Informasi Kebutuhan: Penyusunan Dokumen Perencanaan	6.702.000	6.702.000	100%
	Pengelolaan Tata Naskah Pegawai	95.500.000	92.197.680	96,54%
7.	Program Pengembangan Komunikasi, Informasi dan Media Massa	37.800.000	84.290.000	99,99%
	Pembinaan dan Pengembangan Jaringan Komunikasi dan Informasi	19.950.000	19.950.000	100%
8.	Program Pendidikan Kedinasan	31.625.000	22.125.000	69,96%
	Peningkatan keterampilan dan profesionalisme	31.625.000	22.125.000	69,96%

9.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2.207.550.450	2.170.655.336	98,33%
	Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS	50.100.000	50.100.000	100%
	Seleksi Penerimaan Calon PNS	406.911.000	390.087.650	95,87%
	Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi	22.850.000	22.390.000	97,99%
	Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	66.600.000	66.565.000	99,98%
	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	50.000.000	50.000.000	100%
	Penyelenggaraan Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan	708.050.000	705.587.700	9,65%
	Monitoring Evaluasi dan Pelaporan	42.247.000	39.817.000	94,25%
	Pengelolaan Mutasi Kenaikan Pangkat PNS	106.900.000	106.900.000	100%
	Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian Pegawai	73.100.000	73.100.000	100%
	Pelayanan Kesejahteraan Material PNS	11.550.000	11.465.000	99,26%
	Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)	153.661.300	151.383.912	98,39%
	Penyelesaian Administrasi Kedudukan Hukum PNS	46.900.050	46.640.691	99,45%
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja PNS:	205.850.000	204.996.928	9,59%
	Pengelolaan Sistem Absensi PNS	15.000.000	15.000.000	100%
	Diklat Pelayanan Prima	83.938.000	82.668.000	98,49%
	Pembinaan Mental dan Spritual PNS	69.150.000	68.600.000	99,20%

Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara	26.808.100	26.747.955	99,78%
Pengelolaan izin Belajar dan Tugas Belajar	67.735.000	58.585.500	86,49%
JUMLAH	4.788.400.000	4.695.191.187	98,76%

BAB IV PENUTUP

Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone Tahun Anggaran 2018 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor. 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berdasarkan peraturan ini maka pendekatan dalam menghitung capaian kinerja lebih berorientasi pada capaian sasaran/target kinerja pada RPJMD.

Program dan kegiatan yang direncanakan pada tahun 2018 pada umumnya telah dapat dilaksanakan. Program kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone disusun dalam rangka mendukung terwujudnya pemerintahan yang responsif, transparan dan akuntabel. Keberhasilan dicapai berkat kerjasama dan partisipasi semua komponen terkait. Keberhasilan-keberhasilan yang telah dicapai diharapkan dapat dipertahankan dan ditingkatkan, sementara itu, untuk target-target yang belum tercapai perlu diantisipasi dan dukungan dari berbagai pihak.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Bone tahun 2017 diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi akuntabilitas kinerja untuk menyempurnakan dokumen perencanaan periode yang akan datang, menyempurnakan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang, serta menyempurnakan berbagai kebijakan yang diperlukan.

Watampone, 2 Februari 2018



Drs. H. ANDI ISLAMUDDIN

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP. 19701020 199603 1 004