



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKIP)

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA BAUBAUTAHUN 2023



PEMERINTAH KOTA BAUBAU
2024



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau Tahun 2023 dapat diselesaikan tepat waktu.

Sebagai pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau selama Tahun Anggaran 2023 maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau Tahun 2023. Hal ini semata-mata kami tujukan secara umum kepada masyarakat dan lebih khusus kepada Pegawai Negeri Sipil bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil, baik berupa output maupun outcome.

Disisi yang lain, laporan ini disusun untuk memberikan gambaran tentangtingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau dibidang pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur, sebagai bentuk pertanggungjawaban Pengguna Anggaran kepada Walikota Baubau.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektifitas dan efisiensi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada dokumen Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau Tahun 2023, Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Baubau Tahun 2019 – 2023 dan RPJMD Kota Baubau Tahun 2019-2023 yang telah ditetapkan.

Disadari bahwa, Laporan ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu, evaluasi yang konstruktif sangat diperlukan untuk menghasilkan sistem pelaporan kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang. Kepada Tim Penyusun Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau Tahun 2023, dengan ini kami ucapkan terima kasih. Semoga laporan ini dapat digunakan sebagai acuan dalam perbaikan kinerja serta penentuan arah kebijakan pembangunan Kota Baubau di pilar Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang dan juga menjadi pendorong bagi seluruh jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau untuk terus berbenah dan meningkatkan kinerjanya kedepan agar dapat berjalan lebih produktif, efektif dan efisien.

Baubau, Januari 2024

Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan SDM Kota Baubau,


IRWAQDE MUHIBBAH SURYANI, M.Si
NIP. 19660619 199303 2 006



DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL LAMPIRAN	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Sumber Daya Aparatur	3
1.3. Permasalahan utama / Isu-isu Strategis	4
1.4. Dasar Hukum	4
1.5. Sistematika Penulisan	5
BAB II PERENCANAAN KINERJA	7
2.1. Ikhtisar Perjanjian Kinerja.....	7
2.2. Rencana Strategis	8
2.3. Penetapan Kinerja Tahun 2023	11
2.4 Rencana Keuangan	13
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	14
A. Capaian Kinerja Organisasi	14
B. Realisasi Anggaran	23
BAB IV PENUTUP.....	25



DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.1. Distribusi PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau menurut Golongan.
2. Tabel 1.2. Distribusi PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau menurut Tingkat Pendidikan.
3. Tabel 1.3. Pemetaan Permasalahan.
4. Tabel 2.1. Perbandingan Sasaran Strategis BKPSDM pada Target Kinerja Kondisi Awal dan Target Akhir.
5. Tabel 2.2. Kegiatan dan Target Kinerja Tahun 2023.
6. Tabel 2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2023.
7. Tabel 2.4. Sasaran Strategis, Program, Kegiatan dan Sub kegiatan Tahun 2023.
8. Tabel 2.5. Rencana Keuangan APBD Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau Tahun Anggaran 2023.
9. Tabel 3.1. Realisasi Kinerja BKPSDM Kota Baubau Tahun 2023
10. Tabel 3.2. Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 dan 2023
11. Tabel 3.3. Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun 2023 terhadap Target Kinerja RPJMD
12. Tabel 3.4. Penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang dilakukan SKPD.
13. Tabel 3.5. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
14. Tabel 3.6. Target dan Realisasi Pelaksanaan APBD



DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1.1. Keterkaitan RPJMD, Renstra dan Lakip SKPD dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Gambar 1.2. Alur Pikir Pengukuran Indikator Kinerja.
3. Gambar 1.3. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau Tahun 2023



DAFTAR TABEL LAMPIRAN

1. Tabel Lampiran1. Perjanjian Kinerja
2. Tabel Lampiran2. Pengukuran Kinerja
3. Data Pendukung Indikator Kinerja Utama



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau terbentuk sesuai dengan Peraturan Walikota Baubau Nomor 26 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Baubau (Berita Daerah Kota Baubau Tahun 2023 Nomor 26). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau dipimpin oleh Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

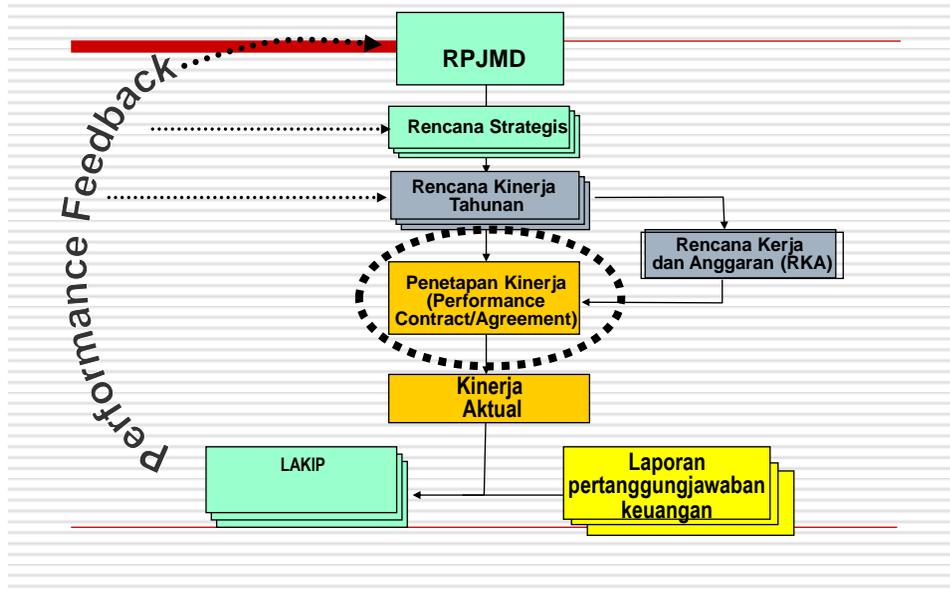
Dalam rangka mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tahun 2023 kepada Walikota Baubau, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau menyusun Laporan Kinerja tahun 2023. Laporan Kinerja ini merupakan hasil dari pengelolaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang pada dasarnya memberikan gambaran tentang pengelolaan kinerja instansi. Berkaitan dengan aspek kinerja, SAKIP merupakan perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumberdaya pelaksana kebijakan dan program berdasarkan suatu sistem akuntabilitas yang memadai.

Di dalam SAKIP terdapat komponen-komponen yang harus dipenuhi antara lain: proses penyusunan rencana strategis, penyusunan rencana kinerja, penetapan kinerja, pengukuran dan pelaporan kinerjanya. Dalam SAKIP dokumen perencanaan yang harus diwujudkan secara terintegrasi adalah rencana strategis, rencana kinerja dan penetapan kinerja. Renstra memberikan arah pembangunan organisasi jangka menengah, sedangkan rencana kinerja dan penetapan kinerja merupakan target dan komitmen kinerja yang akan diwujudkan pada suatu tahun tertentu. Rencana kinerja merupakan penjabaran dari Renstra, memuat seluruh rencana atau target kinerja yang hendak dicapai dalam satu tahun yang dituangkan dalam sejumlah indikator kinerja strategis yang relevan. Selanjutnya, rencana kerja disusun sesuai dengan ketersediaan alokasi anggaran, yang dituangkan dalam suatu penetapan kinerja. Penetapan kinerja akan dipertanggungjawabkan capaian kinerjanya dalam LAKIP.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau Tahun 2023 ini merupakan evaluasi atas pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan sesuai dengan Program Kerja, Rencana Strategis SKPD Tahun 2018-2023 dan Revisi RPJMD Kota Baubau Tahun 2018-2023. Adapun keterkaitan antara RPJMD, Renstra SKPD dan LKIP dikemukakan dalam **Gambar 1.1** berikut ini.

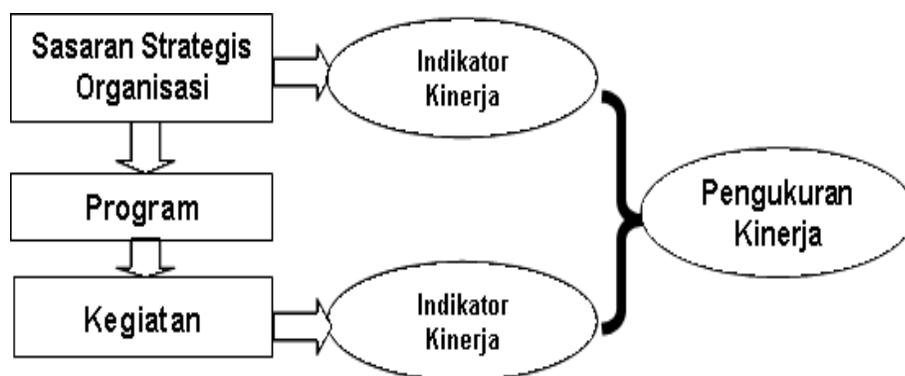


Gambar 1.1 Keterkaitan RPJMD, Renstra dan LAKIP SKPD dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah



Disamping fungsi utamanya sebagai laporan pertanggungjawaban, LKIP juga digunakan sebagai bahan evaluasi untuk menetapkan perencanaan kinerja pada tahun berikutnya. Sehubungan dengan itu, laporan ini memuat hasil pengukuran sasaran strategis organisasi dan program/kegiatan melalui serangkaian indikator kinerja yang disusun sesuai TUPOKSI Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau. Indikator kinerja sasaran merupakan parameter untuk mengukur keberhasilan pelayanan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau. Dalam penyusunan laporan ini, evaluasi dan analisis kinerja dilakukan terhadap indikator kinerja output dan outcome dari kegiatan dan program kerja Tahun Anggaran 2018. Gambaran pengukuran indikator kinerja tingkat sasaran dan kegiatan disajikan dalam **Gambar 1.2** berikut ini.

Gambar 1.2. Alur Pikir Pengukuran Indikator Kinerja



Indikator kinerja yang diukur dan dievaluasi dalam laporan ini adalah indikator kinerja sasaran strategis yang termuat dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan telah disepakati dalam suatu Penetapan Kinerja.



1.2. Kedudukan, Tugas Pokok Dan Fungsi, Susunan Organisasi Dan Sumber Daya Aparatur

1.2.1. Kedudukan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau yang sebelumnya bernama Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Baubau merupakan salah satu lembaga pemerintah dalam lingkup kota Baubau yang berkedudukan dan bertanggung jawab langsung pada Walikota sebagai unsur Pemerintah Daerah Kota Baubau, yang bertugas melakukan kegiatan Kepegawaian Daerah sesuai dengan Peraturan Walikota Baubau Nomor 62 Tahun 2021 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau.

1.2.2. Tugas Pokok

Badan Kepegawaiandan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau merupakan unit kerja yang tugas pokok dan fungsinya mempunyai kewenangan membantu Walikota Baubau dalam penyusunan kebijakan daerah dibidang kepegawaian dalam pengelolaan manajemen kepegawaian serta mengevaluasi SDM Aparatur di Kota Baubau.

Pengelolaan manajemen SDM Aparatur tersebut mulai dari perencanaan, penataan, rekrutmen, formasi dan pengembangan, mutasi, pensiun, pembinaan, pengembangan SIMPEG berbasis digital dan pendistribusian PNS sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi serta peningkatan kesejahteraan berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja.

1.2.3. Fungsi

Dalam pelaksanaan tugas pokok sebagaimana dikemukakan di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau mempunyai fungsi :

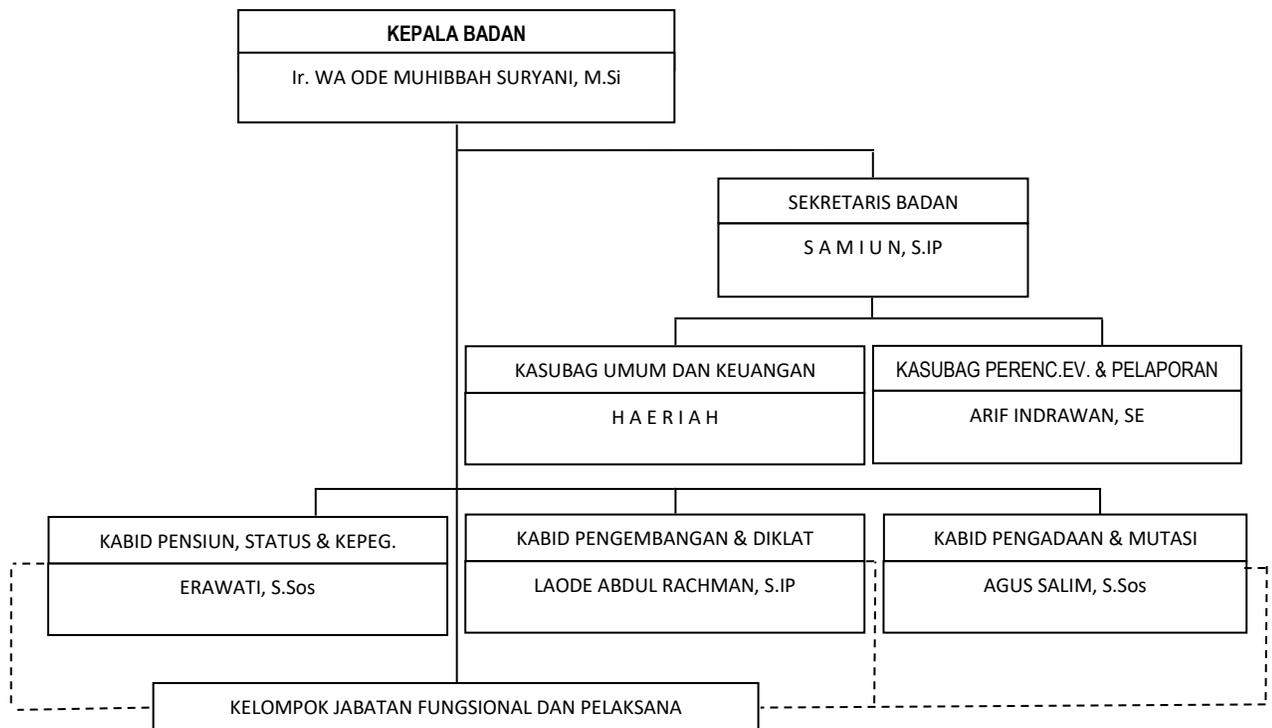
1. Perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian;
2. Perencanaan dan pengembangan pegawai daerah;
3. Pelayanan penunjang penyelenggaraan Pemerintahan Kota;
4. Pengelolaan urusan kesekretariatan;
5. Pembinaan terhadap jabatan struktural dan fungsional;
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas pokok dan fungsinya.

1.2.4. Susunan Organisasi

Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Daerah Kota Baubau Nomor 2 Tahun 2021, untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau dilengkapi dengan perangkat organisasi sebagaimana **Gambar 1.3** berikut.



Gambar 1.3. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
Kota Baubau Tahun 2022



Pada tahun 2023, dari 7 jabatan struktural (Eselon II, III dan IV) dan 9 Jabatan struktural yang disetarakan dengan jabatan Fungsional pada struktur organisasi semua telah terisi. Hal ini dapat mengoptimalkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau.

1.2.5. Sumber Daya Aparatur

Pada tahun 2023, Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau berjumlah 38 orang yang terdiri dari tenaga struktural dan tenaga fungsional pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau.

Tabel 1.1. Distribusi PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau menurut Golongan

No.	Golongan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	IV/a sd IV/c	4	10,53
2	III/a sd III/d	28	73,68
3	II/a sd II/d	6	15,79
4	I/a sd I/d	-	-
Jumlah		38	100,00

(Sumber: Daftar Urut Kepangkatan BKPSDM Kota Baubau Tahun 2023)



Tabel 1.2. Distribusi PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	S3	0	-
2	S2	1	2,63
3	S1	29	76,32
4	DIV/DIII/DII	2	5,26
5	SMA	6	15,79
6	SMP	-	-
Jumlah		38	100,00

(Sumber: Daftar Urut Kepangkatan BKPSDM Kota Baubau Tahun 2023)

1.3. Permasalahan utama / Isu-isu Strategis

Permasalahan atau isu-isu strategis yang berpengaruh kepada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau di tahun anggaran 2023 antara lain :

1. Belum optimalnya Penataan Aparatur Sipil Negara.
2. Kompetensi sumberdaya manusia yang belum mencukupi kebutuhan.
3. Belum optimalnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.
4. Masih rendahnya tingkat disiplin pegawai.
5. Sarana dan Prasarana pendukung pelaksanaan kinerja yang masih kurang memadai.

Tabel 1.3. Pemetaan Permasalahan

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Penataan Pegawai	Belum optimalnya Penataan Aparatur Sipil Negara	1. Implementasi dan Pemahaman terhadap Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara; sebagian kecil belum Akuratnya Data Pegawai
2.	Kompetensi Sumberdaya Manusia	Kurangnya Kompetensi Sumberdaya Manusia	1. Belum adanya data kebutuhan kompetensi SDM 2. Kebutuhan jenis diklat yang diikuti terbatas;
3.	Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Belum optimalnya pelayanan administrasi kepegawaian	Terbatasnya Sarana dan Prasarana guna mendukung kelancaran pelayanan administrasi kepegawaian
4.	Disiplin Pegawai	Rendahnya disiplin pegawai	Keterbatasan SDM dan teknologi dalam melakukan pemantauan ASN



1.4. Dasar Hukum

Adapun dasar hukum penyusunan LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau Tahun 2023 adalah:

1. Tap MPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Baubau;
3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidanan Korupsi;
4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara;
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
6. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
7. UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
9. Peraturan Presiden nomor 29 tahun 2014, tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan;
10. Keputusan Ka. LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan AKIP;
11. Permen PAN Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) di Lingkungan Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
13. Peraturan Daerah Kota Baubau Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Baubau (Lembaran Daerah Kota Baubau Tahun 2021 Nomor 2);
14. Peraturan Walikota Baubau Nomor 62 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Baubau (Berita Daerah Kota Baubau Tahun 2021)
15. Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perubahan Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPPA-SKPD) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau Tahun Anggaran 2023 Nomor : DPPA / B.1 / 5.03.5.04.0.00.01.0000 / 001 / 2023.



1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mencapai tujuannya sebagai laporan yang berisi informasi pencapaian kinerja dan agar dapat bermanfaat sebagai alat evaluasi atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan pembangunan, maka laporan ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menyajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategicissued*) yang sedang dihadapi organisasi.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Menguraikan ringkasan / ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

BAB III LAPORAN KINERJA

Menguraikan capaian kinerja organisasi melalui metode pengukuran capaian kinerja, analisis capaian kinerja, yang memuat berbagai gambaran kinerja sasaran strategis sesuai rencana dan perjanjian kinerja serta realisasi anggaran.

BAB IV PENUTUP

Menguraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.



BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1. Ikhtisar Perjanjian Kerja

Sesuai dengan arah pembangunan yang telah digariskan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau, sasaran strategis yang ingin dicapai dalam rangka mewujudkan visi pembangunan yakni **Terwujudnya Kota Baubau Yang Maju, Sejahtera, dan Berbudaya**.

Sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan penjabaran dari misi dan tujuan yang telah ditetapkan, yang menggambarkan sesuatu yang akan dihasilkan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dan dialokasikan dalam 5 (lima) periode secara tahunan melalui serangkaian kegiatan yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam suatu Rencana Kerja. Penetapan sasaran strategis ini diperlukan untuk memberikan fokus pada penyusunan kegiatan dan alokasi sumber daya organisasi dalam kegiatan atau operasional organisasi tiap-tiap tahun untuk kurun waktu 5 (lima) tahun.

Sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan merupakan dasar yang kuat untuk mengendalikan dan memantau pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta lebih menjamin suksesnya pelaksanaan rencana jangka panjang dan sifatnya menyeluruh yang berarti menyangkut keseluruhan satuan kerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2.2. Rencana Strategis

Dalam rangka mencapai terwujudnya tertib administrasi dan pelayanan kepegawaian yang profesional dan sejahtera, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau telah menyusun Rencana Strategis lima tahunan yang digunakan sebagai kerangka acuan dalam melaksanakan tugasnya. Rencana Strategis tersebut disusun dengan memperhatikan berbagai faktor yang ada pada lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau dan konsep ini tidak bersifat statis melainkan dapat diubah sesuai dengan dinamika dan perubahan lingkungan strategis.



Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau ini dimaksudkan untuk memberikan arah penyelenggaraan pembangunan dalam bidang kepegawaian selama 5 (lima) tahun pada tahun 2019 – 2023. Untuk itu uraian ini akan mencakup visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi dan cara mencapai tujuan dan sasaran tersebut.

2.2.1. Pernyataan Visi

Berdasarkan tugas pokok dan fungsinya maka **Visi** yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau adalah:

“Mewujudkan Baubau sebagai Kota Tertib “

2.2.2. Pernyataan Misi

Untuk mencapai visi pembangunan dalam bidang kepegawaian dan aparatur tersebut di atas, ditetapkan **Misi** sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas kinerja aparatur;
2. Meningkatkan kapasitas, mutu, kinerja Aparatur;
3. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan pelayanan yang efisien dan efektif.

2.2.3. Tujuan dan Sasaran Strategis

Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Dengan diformulasikannya tujuan strategis ini maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi dan misinya untuk kurun waktu satu sampai lima tahun ke depan dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Lebih dari itu, perumusan tujuan strategis ini juga akan memungkinkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM untuk mengukur sejauh mana visi dan misi organisasi telah dicapai mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi dan misi organisasi. Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi didalam mencapai tujuan strategisnya, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja yang terukur.

Adapun tujuan strategis dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau adalah sebagai berikut:

“Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih”.



Selanjutnya tujuan tersebut diatas tersebut diatas mendasari penetapan sasaran strategis yang akan dicapai dalam periode tahun 2018 – 2023. Adapun **sasaran strategis** tersebut adalah:

“Meningkatnya kinerja penyelenggara pemerintah daerah melalui pemantapan reformasi birokrasi dengan peningkatan kualitas kinerja SDM Aparatur (The Right Man On The Right Place)”.

Tabel 2.1.Perbandingan Sasaran Strategis BKPSDM pada Target Kinerja Kondisi Awal dan Target Akhir

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET KINERJA		
			SATUAN	KONDISI AWAL (2023)	TARGET AKHIR (2023)
1.	Meningkatkan kualitas Sumberdaya Masyarakat	Jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional	Orang	170	170
		Persentase akurasi data kepegawaian	%	80	90
		Persentase pelayanan pindah pegawai dan Penerimaan CPNS yang ditangani	%	98	100
		Persentase pelayanan purna tugas, status dan data pegawai yang ditangani	%	98	100

(Sumber :Renstra BKPSDM Kota Baubau 2019-2023)

2.2.4. Cara Mencapai Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis

Setelah visi, misi, tujuan dan sasaran srategis ditentukan, maka perlu ditetapkan suatu metode menyangkut cara untuk mencapainya, yang dijabarkan dalam strategi, bentuk kebijakan, program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau Tahun Anggaran 2023.

1). Strategi

Strategi merupakan kebijakan-kebijakan yang diambil dalam rangka mengimplementasikan agenda pembangunan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau 5 (lima) tahun kedepan, adapun strategi yang diperlukan sebagai berikut :



1. Peningkatan Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional;
2. Meningkatkan akurasi data kepegawaian dengan penggunaan teknologi modern;
3. Meningkatkan proses pelayanan kepegawaian dan penerimaan pegawai negeri sipil;
4. Meningkatkan pelayanan purna tugas, status dan data pegawai negeri sipil lingkup Kota Baubau.

2). Kebijakan

1. Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan, cepat, tepat dan akuntabel;
2. Mengefektifkan penyelenggaraan diklat dan pendidikan formal bagi aparatur;
3. Menyempurnakan Sistem kerja sarana dan prasarana pendukung secara berkelanjutan;
4. Menyediakan regulasi bagi pengembangan manajemen kepegawaian dan pengembangan pola karir (the right man on the right place).

3). Program dan Kegiatan

3.1. Program

Program Kerja Teknis Operasional merupakan alat untuk mencapai tujuan dan mewujudkan Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau meliputi:

1. Perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah (Program penunjang);
2. Kepegawaian Daerah (Program Strategis);
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia (Program Strategis);

3.2. Kegiatan

Tabel 2.2. Kegiatan dan Target Kinerja Tahun 2023

No.	Kegiatan	Target	Anggaran (Rp)
1	2	3	4
1	Perencanaan, penganggaran dan Evaluasi kinerja perangkat Daerah	100%	52.698.980
2	Administrasi keuangan perangkat daerah	100%	4.264.105.930
3	Administrasi Barang Milik Daerah pada perangkat daerah	100%	5.411.692
4	Administrasi kepegawaian perangkat daerah	100%	52.700.000
5	Administrasi umum perangkat daerah	100%	306.050.734
6	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang urusan pemerintah daerah	100%	66.600.000
7	Penyediaan Jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	100%	117.530.010
8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Urusan Penunjang Pemerintahan Daerah	100%	44.300.000
9	Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	100%	260.476.108



No.	Kegiatan	Target	Anggaran (Rp)
10	Mutasi dan promosi ASN	100%	1.068.982.012
11	Pengembangan kompetensi ASN	100%	453.591.700
12	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100%	63.311.946
JUMLAH		100 %	6.755.759.112

(Sumber: DPPA BKPSDM Kota Baubau Tahun 2023)

2.3. Penetapan Kinerja Tahun 2023

Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Dokumen tersebut memuat sasaran strategis, indikator kinerja, beserta target kinerja dan anggaran.

Dalam penyusunan perjanjian kinerja instansi mengacu pada Renstra, RKT, IKU, dan anggaran atau DPA. Perjanjian Kinerja pada tabel berikut merupakan Perjanjian Kinerja tahun 2023 :

Tabel 2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2023

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Program	Anggaran
1.	Meningkatkan kualitas Sumberdaya Masyarakat	Jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional	170 Orang	Kepegawaian Daerah	1.466.579.290
2.		Persentase akurasi data kepegawaian	85 %	Kepegawaian Daerah	58.672.026
3.		Persentase pelayanan pindah pegawai dan Penerimaan CPNS yang ditangani	100 %	Kepegawaian Daerah	221.260.430
4.		Persentase pelayanan purna tugas, status dan data pegawai yang ditangani	100 %	Kepegawaian Daerah	99.850.020



Tabel 2.4. Sasaran Strategis, Program, Kegiatan dan Sub kegiatan Tahun 2023

No.	Sasaran Strategis	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
1.	Meningkatkan kualitas Sumberdaya Masyarakat	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Perencanaan, penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah
				Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD
				Koordinasi dan penyusunan dokumen Perubahan RKA-SKPD
				Koordinasi dan penyusunan dokumen DPA-SKPD
				Koordinasi dan penyusunan dokumen Perubahan DPA-SKPD
			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
				Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
				Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
				Penyusunan pelaporan dan analisis prognosis Realisasi Anggaran
			Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Penyusunan perencanaan kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD
			Administrasi kepegawaian Perangkat Daerah	Pengadaan pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya
				Bimbingan Teknis implementasi peraturan perundang-undangan
			Administrasi umum perangkat daerah	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
				Penyediaan Barang cetakan dan penggandaan
				Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
		Fasilitasi Kunjungan Tamu		
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		
		Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	Pengadaan Peralatan dan mesin lainnya	
			Penyediaan jasa surat menyurat	
			Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	
			Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	
		Pemeliharaan BMD penunjang urusan PD	Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	
			Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	
			Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	
		Pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	Pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	
Kepegawaian Daerah	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Penyusunan Rencana Kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN		
		Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian		
		Pengelolaan sistem informasi kepegawaian		
		Pengelolaan data kepegawaian		
	Mutasi dan promosi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN		
		Pengelolaan kenaikan pangkat ASN		
		Pengelolaan promosi ASN		
	Pengembangan Kompetensi ASN	Peningkatan kapasitas kinerja ASN		
		Pengelolaan pendidikan Lanjutan ASN		



No.	Sasaran Strategis	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
				Koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat
			Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai
				Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN
		Pengembangan sumber daya manusia	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum

2.3. Rencana Keuangan

Rencana keuangan merupakan target Pendapatan dan Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau yang ditetapkan dalam Dokumen Pelaksanaan APBD Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau Tahun 2023. Adapun rencana keuangan tersebut disajikan dalam **Tabel 2.5**.

Tabel 2.5. Rencana Keuangan APBD Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau Tahun Anggaran 2023

NO	URAIAN	TARGET (Rp)
	KEPEGAWAIAN	7.640.787.684
I	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	6.169.976.746
1	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	56.698.980
	- Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	20.134.020
	- Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD	6.168.210
	- Koordinasi dan penyusunan dokumen Perubahan RKA-SKPD	6.167.010
	- Koordinasi dan penyusunan dokumen DPA-SKPD	6.167.010
	- Koordinasi dan penyusunan dokumen Perubahan DPA-SKPD	6.167.010
	- Koordinasi dan penyusunan Laporan capaian kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja	5.601.210
	- Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	6.167.010
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5.612.832.330
	- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5.542.550.400
	- Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	49.712.300
	- Koordinasi dan penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	14.219.010
	- Penyusunan pelaporan dan Analisis Prognosis realisasi Anggaran	6.350.620
3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	5.411.692
	- Penyusunan perencanaan kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	5.411.692
4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	28.000.000
	- Pengadaan pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	28.000.000
5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	252.103.734



NO	URAIAN	TARGET (Rp)
	- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/penerangan b. kantor	2.400.000
	- Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	33327634
	- Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	4.189.100
	- Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-Undangan	3.900.000
	- Fasilitasi Kunjungan Tamu	6.496.000
	- Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	201.791.000
6	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	66.600.000
	- Pengadaan peralatan dan mesin lainnya	66.600.000
7	Penyediaan jasa penunjang Urusan pemerintahan Daerah	104.030.010
	- Penyediaan Jasa surat Menyurat	1.044.000
	- Penyediaan Jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	67.140.000
	- Penyediaan Jasa peralatan dan perlengkapan kantor	0
	- Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	35.846.010
8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah	81.079.600
	- Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas	37.340.000
	- Pemeliharaan peralatan dan Mesin lainnya	2.640.000
	- Pemeliharaan/Rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	4.320.000
II	Program Kepegawaian Daerah	1.470.810.938
1	Pengadaan, pemberhentian dan informasi Kepegawaian ASN	99.618.080
	- Penyusunan Rencana Kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	4.407.980
	- Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	27.427.570
	- Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	58.672.026
	- Pengelolaan data kepegawaian	9.110.504
2	Mutasi dan Promosi ASN	785.305.112
	- Pengelolaan Mutasi ASN	10.194.740
	- Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	45.799.682
	- Pengelolaan Promosi ASN	729.310.690
3	Pengembangan Kompetensi ASN	522.575.800
	- Peningkatan kapasitas kinerja ASN	377.575.800
	- Pengelolaan pendidikan Lanjutan ASN	145.000.000
	- Koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat	0
4	Penilaian dan Evaluasi kinerja aparatur	63.311.946
	- Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	20.305.716
	- Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	43.006230

(Sumber : RKAP Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau TA 2023)



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Dalam laporan ini, capaian kinerja dilakukan berdasarkan target kinerja kegiatan tahun 2023 yang telah ditetapkan dalam Dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2023.

1. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja

Untuk mengukur tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau tahun 2023 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran dan didukung dengan data-data yang terkait dengan sasaran strategis.

Secara umum capaian kinerja yang telah dihasilkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau sesuai dengan Perjanjian Kinerja tahun 2023 dapat kita lihat pada **Tabel 3.1.**berikut :

Tabel 3.1. Realisasi Kinerja BKPSDMKota Baubau Tahun 2023

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Presentase Kinerja	Data Dukung Kinerja
1	Meningkatkan kualitas Sumberdaya Masyarakat	Jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional	170 orang	136 orang	80	SK Walikota mendapatkan bantuan beasiswa, Surat tugas dari Sekda tentang mengikuti Diklat PIM III dan prajabatan. SK Kegiatan dan Daftar nama-nama yang mengikuti Diklat Bimtek Manajemen PNS.
		Persentase akurasi data kepegawaian	85 %	89,95 %	105,82	Rekapitulasi Penginputan Data Pegawai Kota Baubau Tahun 2023
		Persentase pelayanan pindah pegawai dan Penerimaan CPNS yang ditangani	100 %	100 %	100	Daftar Tanda Terima SK Daftar Mutasi pegawai pindah masuk/keluar dan pengadaan CASN
		Persentase pelayanan purna tugas, status dan data pegawai yang ditangani	100 %	104,53%	104,53	Data kasus Disiplin, Data PNS yang pensiun dan Daftar SLKS yang diusulkan untuk mendapatkan penghargaan

Dari Tabel 3.1. diatas diketahui bahwa realisasi pada masing-masing Indikator Kinerja sasaran strategis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.1. Jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional,

merupakan salah satu indikator kinerja yang mendukung sasaran strategis dan pada tahun 2023 ditetapkan target sebanyak 170 orang yang akan mengikutinya. Pada realisasinya menunjukkan bahwa pencapaian kinerja ini mencapai 98 orang yang mengikutinya, ini dapat dilihat berdasarkan data pendukung pada setiap kegiatan yang menunjang indikator kinerja ini (dapat dilihat dalam lampiran). Sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa perbandingan target indikator kinerja dengan realisasi kinerja mencapai 80 % yang menunjukkan persentase hasil yang **Baik**.



1.2. Persentase akurasi data kepegawaian, merupakan salah satu indikator kinerja yang mendukung sasaran strategis dan pada tahun 2023 ditetapkan target sebesar 85 % pencapaiannya dari Keseluruhan jumlah PNS Lingkup Pemerintah Kota Baubau yakni 3.257 orang dari total ASN Kota Baubau sebanyak 3.621 orang yang akan melakukan penginputan data dalam hal ini dilakukan pada kegiatan Penginputan Data Mandiri (PDM) melalui Aplikasi My SAPK dan SIDDAK. Pada realisasinya menunjukkan bahwa pencapaian kinerja ini mencapai 89,95 % dari 3.621 jumlah PNS Lingkup Kota Baubau yakni 3.257 orang yang telah melakukan akurasi data kepegawainnya. ini dapat dilihat berdasarkan data pendukung pada kegiatan yang menunjang indikator kinerja ini (dapat dilihat dalam lampiran). Sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa perbandingan target indikator kinerja dengan realisasi kinerja mencapai 4% lebih tinggi dari target atau persentase kinerja mencapai 105,82 % dari target yang ditetapkan dan ini menunjukkan persentase hasil yang **Sangat Baik**.

1.3. Persentase pelayanan pindah pegawai dan Penerimaan CPNS yang ditangani, merupakan salah satu indikator kinerja yang mendukung sasaran strategis dan pada tahun 2023 ditetapkan target sebesar 100 % pencapaian pelayanannya dari keseluruhan jumlah yang mengurus pindah masuk dan keluar, pengurusan kenaikan pangkat dan pengurusan penerimaan CPNS Tahun 2023. Pada realisasinya menunjukkan bahwa pencapaian kinerja ini mencapai 100% memberikan pelayanan dari keseluruhan jumlah yang mengurus pindah masuk dan keluar, pengurusan kenaikan pangkat dan pengurusan penerimaan CPNS. ini dapat dilihat berdasarkan data pendukung pada kegiatan yang menunjang indikator kinerja ini (dapat dilihat dalam lampiran). Sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa perbandingan target indikator kinerja dengan realisasi kinerja sebesar 100% dan ini menunjukkan persentase hasil yang **Sangat Baik**.

1.4. Persentase pelayanan purna tugas, status dan data pegawai yang ditangani, merupakan salah satu indikator kinerja yang mendukung sasaran strategis dan pada tahun 2023 ditetapkan target sebesar 100 % pencapaian pelayanannya dari keseluruhan jumlah yang mengurus Pensiun, pemberian penghargaan dan penyelesaian kasus disiplin selama tahun 2023. Pada realisasinya menunjukkan bahwa pencapaian kinerja ini mencapai 100% memberikan pelayanan dari keseluruhan jumlah yang mengurus Pensiun, pemberian penghargaan dan penyelesaian kasus disiplin. ini dapat dilihat berdasarkan data pendukung pada kegiatan yang menunjang indikator kinerja ini (dapat dilihat dalam lampiran). Sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa perbandingan target indikator kinerja dengan realisasi kinerja sebesar 104,53% dan ini menunjukkan persentase hasil yang **Sangat Baik**.

2. Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu Dan Beberapa Tahun Terakhir.

Pada tahun 2023 program kegiatan yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau terdiri dari 2 (dua) Program Strategis yang mendukung pelaksanaan sasaran strategis yakni Program Kepegawaian Daerah dan



Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pada tahun 2021 terdapat 1 (satu) Program Strategis yang dilaksanakan yakni program Kepegawaian Daerah sedangkan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang tidak dapat dilaksanakan akibat tidak tercukupinya anggaran untuk kegiatan tersebut. Penurunan kinerja secara keseluruhan tahun 2023 merupakan dampak dari pandemi Covid-19 yang mengakibatkan ada beberapa kegiatan yang tidak terlaksana. Dan pada tahun 2021 dan 2022 ini terjadi kenaikan kinerja, seperti dapat dilihat pada tabel 3.2. berikut :

Tabel 3.2. Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 dan 2023

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	REALISASI CAPAIAN KINERJA					
			2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.	Meningkatkan kualitas Sumberdaya Masyarakat	Jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional	1.055 orang	185 orang	91 orang	330 orang	346 orang	136 orang
		Persentase akurasi data kepegawaian	75%	99,91%	79,93%	98,81%	85,18 %	89,95%
		Peresentase pelayanan pindah pegawai dan Penerimaan CPNS yang ditangani	97%	100%	86,78%	100%	100%	100%
		Persentase palayanan purna tugas, status dan data pegawai yang ditangani	97%	100%	96,15%	100%	100%	104,53 %

Dari Tabel 3.2.diatas diketahui perbandingan realisasi capaian kinerja tahun 2023 terhadap realisasi kinerja tahun 2022,2021,2020 dan 2019, dapat dijelaskan sebagai berikut:

2.1. Jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional.

Pada tahun 2023 realisasi kinerja pada indikator ini menunjukkan Penurunan dan penurunan dari tahun 2019, 2021 dan 2022. Perbandingan terhadap tahun 2022 terjadi penurunan yang mengikuti Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional. realisasi pada tahun 2023 mencapai 98 orang (57,65%) dari target kinerja sebanyak 170 orang dan pada tahun 2022 turun sebanyak 248 orang (71,67%) dari realisasi tahun 2022 sebanyak 346 orang. Perbandingan realisasi pada tahun 2023 terhadap realisasi tahun 2021 sebanyak 232 orang atau turun (70,30%) dari realisasi tahun 2021 sebanyak 330 orang. Perbandingan realisasi dengan tahun 2020 hanya sebanyak 91 orang dan terjadi peningkatan pula sebanyak 7 orang atau naik (7,7%). Sedangkan perbandingan realisasi tahun 2019 sebanyak 185 orang.atau terjadi penurunan 87 orang atau (47,02 %)

2.2. Persentase akurasi data kepegawaian.

Pada tahun 2023 realisasi kinerja pada indikator ini menunjukkan peningkatan dari target yang telah ditetapkan, Walaupun perbandingan dengan tahun lalu terjadi penurunan kinerja. Peningkatan realisasi pada tahun 2023 mencapai 89,95% dari target kinerja sebesar 85 %. Sedangkan untuk perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 terhadap realisasi kinerja tahun 2022 terjadi kenaikan sebesar 4,77% dari realisasi tahun 2022 sebesar 85,18%% dan terjadi penurunan pula sebesar 8,86% dari realisasi tahun 2021 sebesar 98,81%. terjadi kenaikan kinerja sebesar 10,02% dari realisasi tahun 2020 sebesar 79,93% dan terjadi penurunan kinerja sebesar 9,96% dari realisasi tahun 2019 sebesar 99,91%.



2.3. Persentase pelayanan pindah pegawai dan Penerimaan CPNS yang ditangani.

Pada tahun 2023 realisasi kinerja pada indikator ini menunjukkan stagnan kinerja dari tahun 2022, 2021, 2020 dan tahun 2019 yang mempunyai tingkat realisasi kinerja yang sama yakni sebesar 100%. Dimana, Pencapaian realisasi pada tahun 2023 sebesar 104% dari target kinerja sebesar 100 %. Sedangkan untuk perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 terhadap realisasi kinerja tahun 2020 terjadi peningkatan sebesar 13,25% dari realisasi tahun 2020 sebesar 86,78%.

2.4. Persentase pelayanan purna tugas, status dan data pegawai yang ditangani.

Pada tahun 2023 realisasi kinerja pada indikator ini menunjukkan peningkatan dari tahun 2022, 2021, 2020 dan 2019 mempunyai realisasi kinerja yang sama. Sebesar 100%. Pencapaian realisasi pada tahun 2023 sebesar 104,53% dari target kinerja sebesar 100 %. Sedangkan untuk perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 terhadap realisasi kinerja tahun 2022 terjadi peningkatan sebesar 4,53% dari realisasi tahun 2022 sebesar 100% dan keadaan ini terjadi kesamaan realisasi kinerja pada tahun 2021 dan 2019. Sedangkan realisasi kinerja tahun 2023 terhadap realisasi kinerja tahun 2020 terjadi peningkatan sebesar 8,38%

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun 2023 Dengan Target Kinerja RPJMD

Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan tahun 2023 dapat dievaluasi berdasarkan target kinerja yang telah ditetapkan pada Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Baubau Tahun 2018-2023 dalam Renstra SKPD. Adapun hasil capaian kinerja tersebut dikemukakan pada **Tabel 3.3** berikut.

Tabel 3.3. Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun 2023 terhadap Target Kinerja RPJMD

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET KINERJA		
			TARGET sd 2023	REALISASI Sd 2023	CAPAIAN %
1.	Meningkatkan kualitas Sumberdaya Masyarakat	Jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional	850 orang	1047 orang	123,17
		Persentase akurasi data kepegawaian	85%	90,76	106,77
		Persentase pelayanan pindah pegawai dan Penerimaan CPNS yang ditangani	100%	97,36	97,36
		Persentase pelayanan purna tugas, status dan data pegawai yang ditangani	100%	100	100

Dari Tabel 3.3. dapat diketahui Realisasi Kinerja Tahun 2023 terhadap Target Kinerja RPJMD, dapat dijelaskan sebagai berikut :



3.1. Jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional.

Sampai dengan tahun 2023 realisasi kinerja pada indikator ini mencapai 1094 orang dengan target pada RPJMD sampai dengan tahun 2023 sebanyak 850 orang dengan capaian kinerja sebesar 123,17%. Pencapaian ini menunjukkan capaian kinerja melebihi target kinerja RPJMD sehingga dapat disimpulkan indikator kinerja ini menunjukkan keberhasilan pada kegiatan yang mendukung indikator kinerja ini.

3.2. Persentase akurasi data kepegawaian.

Sampai dengan tahun 2023 realisasi kinerja pada indikator ini mencapai 90,76% dengan target pada RPJMD sampai dengan tahun 2023 sebesar 85% dengan capaian kinerja sebesar 106,77%. Pencapaian ini menunjukkan capaian kinerja melebihi target kinerja RPJMD sehingga dapat disimpulkan indikator kinerja ini menunjukkan keberhasilan pada kegiatan yang mendukung indikator kinerja ini.

3.3. Persentase pelayanan pindah pegawai dan Penerimaan CPNS yang ditangani.

Sampai dengan tahun 2023 realisasi kinerja pada indikator ini mencapai 97,36% dengan target pada RPJMD sampai dengan tahun 2023 sebesar 100% dengan capaian kinerja sebesar 97,36%. Pencapaian ini menunjukkan capaian kinerja masih dibawah target kinerja RPJMD sehingga dapat disimpulkan indikator kinerja ini belum menunjukkan keberhasilan pada kegiatan yang mendukung indikator kinerja ini.

3.4. Persentase pelayanan Purna Tugas, Status dan Data Pegawai yang ditangani.

Sampai dengan tahun 2023 realisasi kinerja pada indikator ini mencapai 100% dengan target pada RPJMD sampai dengan tahun 2023 sebesar 100% dengan capaian kinerja sebesar 100%. Pencapaian ini menunjukkan capaian kinerja sesuai dengan target kinerja RPJMD sehingga dapat disimpulkan indikator kinerja ini belum menunjukkan keberhasilan pada kegiatan yang mendukung indikator kinerja ini.

4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi Yang Dilakukan.

analisa penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja serta alternatif solusi yang dilakukan SKPD. Adapun analisa tersebut dikemukakan pada tabel 3.4 berikut :



Tabel 3.4. penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang dilakukan SKPD

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET 2023	REALISASI 2023	PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN KINERJA	SOLUSI YANG DILAKUKAN SKPD
1.	Meningkatkan kualitas Sumber daya Masyarakat	Jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional	170 orang	136 orang	Banyaknya PNS yang ingi mengikuti kegiatan Diklat, Bimtek dan Pelatihan dalam rangka peningkatan Kapasitas Kinerja ASN tidak diimbangi dengan anggaran yang cukup untuk mengadakan Kegiatan Diklat atau Bimtek dan Pelatihan sehingga target yang ditetapkan tidak tercapai	Selalu mengadakan kegiatan-kegiatan dalam rangka peningkatan kapasitas kinerja ASN
		Persentase akurasi data kepegawaian	85%	89,95%	Adanya kesadaran bagi setiap PNS untuk selalu mengupdate data kepegawaiannya baik pada aplikasi pusat (my ASN) maupun aplikasi daerah yakni SIDDAK sehingga kinerja pada kegiatan ini mencapai keberhasilan melebihi target yang ditetapkan	Selalu mengupdate data PNS secara periodik dengan menggunakan aplikasi terbaru baik aplikasi kepegawaian dari pusat maupun daerah
		Persentase pelayanan pindah pegawai dan Penerimaan CPNS yang ditangani	100%	100%	Adanya usulan pindah masuk dari daerah lain, pindah antar OPD dan pengadaan CASN yang seluruhnya terealisasi	Mengadakan sosialisasi tentang aturan-aturan terbaru terhadap PNS mengenai hal-hal pengurusan pindah masuk/keluar, penerimaan CPNS.
		Persentase pelayanan purna tugas, status dan data pegawai yang ditangani	100%	100%	terupdatenya data keseluruhan ASN yang memasuki pensiun, yang mendapatkan penghargaan dan data pegawai sehingga bila ASN melakukan pengurusan maka dengan cepat terselesaikan dan juga cepat memproses kasus – kasus yang terjadi pada ASN sehingga cepat mendapat kepastian status atas kasus yang dihadapi oleh PNS tersebut.	Selalu menyampaikan kepada ASN untuk selalu mengupdate datanya secara periodik dan selalu berkonsultasi kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan kasus-kasus disiplin ASN sehingga dengan cepat terselesainya kasus-kasus disiplin ASN.



5. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Berikut disampaikan analisis atas efisiensi penggunaan sumberdaya untuk tahun anggaran 2023 pada tabel 3.5.

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja %	Penyerapan Anggaran %	Tingkat Efisiensi %
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatkan kualitas Sumber daya Masyarakat	Jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional	80	95,99	-15,99
		Persentase akurasi data kepegawaian	89,95	76,85	13,10
		Persentase pelayanan pindah pegawai dan Penerimaan CPNS yang ditangani	100	61,28	38,72
		Persentase pelayanan purna tugas, status dan data pegawai yang ditangani	104,53	76,96	27,57

Ket : Capaian Kinerja : Realisasi Indikator / Target X 100
Penyerapan Anggaran : Realisasi Keuangan Program/Kegiatan yang mendukung Indikator
Tingkat Efisiensi : Capaian Kinerja – Penyerapan Anggaran

Berdasarkan tabel 3.5 diatas, BKPSDM Kota Baubau sepanjang tahun 2023 telah melaksanakan Program kegiatan dengan capaian sangat memuaskan yang terlihat dari pencapaian indikator rata-rata 88%. Dengan tetap melakukan efisiensi pada alokasi anggaran, bahkan terdapat indikator yang menunjukkan efisiensi anggaran sangat tinggi, yaitu indikator Persentase pelayanan pindah pegawai dan Penerimaan CPNS yang ditangani. Walaupun juga ada indikator yang menunjukkan tingkat efisiensi yang rendah yakni indikator Jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional.

6. Analisis Program / Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Atau Kegagalan Pencapaian Kinerja.

Program / kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerjanya sebagai berikut :.

1. Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawaian Daerah merupakan kumpulan Kegiatan Strategis pada OPD BKPSDM Kota Baubau yang mendukung capaian kinerja. Adapun yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja dalam Program Kepegawaian Daerah adalah sebagai berikut :

a. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Pada kegiatan ini yang sangat menunjang keberhasilan dalam pencapaian kinerja pada indikator kinerja pada IKU yang ke 2 yakni Persentase Akurasi Data Kepegawaian. Adapun sub kegiatan yang sangat menunjangnya adalah sub kegiatan Pengelolaan sistem informasi Kepegawaian. Kegiatan ini pada tahun 2023 adalah merupakan kegiatan pemuktahiran data mandiri pegawai negeri sipil lingkup kota baubau melalui penggunaan aplikasi MY ASN dan SIDDAK. Adapun target yang harus dicapai adalah seluruh ASN Kota Baubau melakukan penginputan sebanyak 3622 orang dan realisasi yang dicapai sebanyak 3257 orang atau 89,95%. Kegiatan ini juga sangat menunjang keberhasilan kinerja



pada indikator kinerja ke 4 yakni Persentase pelayanan purna tugas, status dan data pegawai yang ditangani, Adapun sub kegiatan yang sangat menunjangnya adalah sub kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian, Pengelolaan Data kepegawaian, pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai dan Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN. Sub kegiatan ini pada tahun 2023 menerima pengurusan pensiun sebanyak 142 orang yang terdiri dari 125 ASN yang memasuki batas usia pensiun (BUP) dan 17 orang ASN karena meninggal dunia. Dari 142 orang tersebut telah terlayani dan terproses seluruh administrasi pensiunnya pada tahun 2023.

b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

Pada kegiatan ini yang sangat menunjang keberhasilan dalam pencapaian kinerja pada indikator kinerja pada IKU yang ke 3 yakni **Persentase pelayanan pindah pegawai dan Penerimaan CPNS yang ditangani**. Adapun sub kegiatan yang sangat menunjangnya adalah sub kegiatan Pengelolaan mutasi ASN, Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dan Pengelolaan Promosi ASN. Kegiatan-kegiatan ini pada tahun 2023 adalah merupakan kegiatan pindah masuk dan keluar PNS, Kegiatan pengurusan Kenaikan pangkat ASN dan penerimaan CPNS serta Kegiatan mutasi ASN melalui Promosi Jabatan, dimana pada tahun 2022 teregister pengurusan pindah masuk kota baubau sebanyak 19 orang dan pindah keluar kota baubau PNS sebanyak 8 orang. Dari 27 orang tersebut telah terlayani dan terproses seluruh administrasi pindahnya pada tahun 2023. Sedangkan pengurusan kenaikan pangkat pada tahun 2023 teregister sebanyak 750 orang yang terdiri dari gol.II,III dan IV. Dari 750 orang tersebut telah terlayani dan terproses seluruh administrasi kenaikan pangkatnya pada tahun 2023. Pada tahun 2023 terdapat 11 kali promosi jabatan atau pelantikan jabatan bagi eselon 4, 3 dan 2. Seperti terlihat pada lampiran pendukung.

c. Pengembangan Kompetensi ASN

Pada kegiatan ini yang sangat menunjang keberhasilan dalam pencapaian kinerja pada indikator kinerja pada IKU yang ke 1 yakni **Jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional**.. Adapun sub kegiatan yang sangat menunjangnya adalah sub kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN. Kegiatan ini pada tahun 2023 adalah pelaksanaan Bimtek Manajemen PNS sebanyak 50 orang, pelaksanaan, Pelaksanaan Diklat PIM III sebanyak 2 orang, Terdapat pula sub kegiatan yang sangat menunjang keberhasilan indikator kinerja IKU yang ke 1 yakni sub kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN, dimana kegiatan ini adalah pemberian beasiswa pendidikan lanjutan bagi PNS Lingkup Kota Baubau. Dimana, pada tahun 2023 ini diberikan sebanyak 6 orang yang terdiri dari 1 orang bagi dokter spesialis, 1 orang bagi S3 dan 4 orang S1 dibidang perhubungan darat. Selain itu terdapat pula sub kegiatan yang ikut andil pula mendukung indikator kinerja ke 1 yakni Pengembangan dimana kegiatan ini adalah kegiatan Diklat bagi prajabatan CPNS lingkup Kota Baubau. Pada tahun 2023 pemerintah kota baubau mengikutsertakan CPNS sebanyak 4 orang untuk



mengikuti Kegiatan Diklat Prajabatan tersebut serta pelaksanaan workshop dan bimtek ASN yang terdapat pada tiap OPD sebanyak 74 orang j

d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Pada kegiatan ini yang sangat menunjang keberhasilan dalam pencapaian kinerja pada indikator kinerja pada IKU yang ke 4 yakni **Persentase pelayanan purna tugas, status dan data pegawai yang ditangani**. Adapun sub kegiatan yang sangat menunjangnya adalah sub kegiatan Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai. Kegiatan ini pada tahun 2023 adalah merupakan kegiatan pemberian penghargaan bagi PNS yang telah mempunyai masa kerja 10,20,30 tahun. Kegiatan ini pada tahun 2023 teregister sebanyak 195 orang. Dari 195 orang tersebut telah terlayani dan terproses seluruh administrasi pengusulannya pada tahun 2023. Selain itu terdapat pula sub kegiatan yang menunjang keberhasilan indikator kinerja IKU yang ke 4 yakni sub kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN. Kegiatan ini merupakan bentuk kegiatan memfasilitasi penyelesaian pelanggaran yang terjadi pada seorang PNS. Kegiatan ini pada tahun 2023 teregister sebanyak 10 kasus pelanggaran. Dari 10 kasus pelanggaran disiplin tersebut telah terlayani dan terfasilitasi penyelesaian pelanggarannya pada tahun 2023 sebanyak 10 orang.

Dari seluruh uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa Program Kepegawaian Daerah pada SKPD BKPSDM sangat menunjang keberhasilan pencapaian kinerja.

B. Realisasi Anggaran

Untuk memenuhi maksud dan tujuan penyusunan laporan yakni sebagai alat pertanggungjawaban akuntabilitas pelaksanaan pembangunan maka selain dilakukan evaluasi kinerja juga perlu dilakukan evaluasi atas penggunaan anggaran pembangunan tersebut. Pada **Tabel 3.6.** dikemukakan capaian kinerja Pendapatan dan kinerja pengelolaan Belanja Daerah.

Tabel. 3.6. Target dan Realisasi Pelaksanaan APBD Tahun 2023

NO	URAIAN	TARGET (Rp)	REALISASI (Rp)	% REALISASI KEUANGAN
I	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	4.909.397.336	4.362.821.392	88,87
1	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	52.698.980	52.544.770	95,85
	- Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	20.134.020	20.081.020	99,74
	- Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD	5.168.210	20.081.020	99,74
	- Koordinasi dan penyusunan dokumen Perubahan RKA-SKPD	5.167.010	5.097.010	98,62
	- Koordinasi dan penyusunan dokumen DPA-SKPD	5.167.010	5.167.010	100,00
	- Koordinasi dan penyusunan dokumen Perubahan DPA-SKPD	5.167.010	5.157.010	99,81
	- Koordinasi dan penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	6.294.510	5.157.010	99,81
	- Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5.601.210	6.294.510	100,00
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.264.105.930	3.734.284.636	87,57



NO	URAIAN	TARGET (Rp)	REALISASI (Rp)	% REALISASI KEUANGAN
	- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.200.124.000	3.670.930.336	87,40
	- Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	43.412.300	42.812.300	98,62
	- Koordinasi dan penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	14.219.010	14.199.000	99,86
	- Penyusunan pelaporan dan Analisis Prognosis realisasi Anggaran	6.350.620	6.343.000	99,88
3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	5.411.692	5.410.000,00	99,97
	- Penyusunan perencanaan kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	5.411.692	5.410.000,00	99,97
4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	52.700.000	52.700.000,00	100
	- Pengadaan pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	52.700.000	52.700.000,00	100
	- Bimbingan Teknis implementasi peraturan perundang-undangan	0	0	0
5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	306.050.734	299.684.565,00	97,92
	- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2.400.000	600.000,00	25,00
	- Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	33.327.634	33.295.000,00	99,90
	- Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	6.292.100	6.282.000,00	99,84
	- Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-Undangan	3.900.000	3.900.000,00	100,00
	- Fasilitasi Kunjungan Tamu	8.356.000	4.356.000,00	52,13
	- Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	251.775.000	251.251.565,00	99,79
6	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	66.600.000	66.411.000,00	99,72
	- Pengadaan Mebel	-	-	0,00%
	- Pengadaan peralatan dan mesin lainnya	66.600.000	66.411.000,00	99,72
7	Penyediaan jasa penunjang Urusan pemerintahan Daerah	117.530.010	113.060.586,00	96,20
	- Penyediaan Jasa surat Menyurat	1.044.000	1.044.000,00	100,00
	- Penyediaan Jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	67.140.000	62.670.576,00	93,34
	- Penyediaan Jasa peralatan dan perlengkapan kantor	13.500.000	13.500.000,00	100,00
	- Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	35.846.010	35.846.010,00	100,00
8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah	44.300.000	38.725.335,00	87,42



NO	URAIAN	TARGET (Rp)	REALISASI (Rp)	% REALISASI KEUANGAN
	- Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas	37.340.000	31.765.335,00	85,07%
	- Pemeliharaan peralatan dan Mesin lainnya	2.640.000	2.640.000	100,00%
	- Pemeliharaan/Rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	4.320.000	4.320.000	100,00%
II	Program Kepegawaian Daerah	1.846.361.766	1.357.658.487	73,53 %
1	Pengadaan, pemberhentian dan informasi Kepegawaian ASN	260.476.108	222.938.828	85,59%
	- Penyusunan Rencana Kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	165.266.008	146.858.328,00	88,86%
	- Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	27.427.570	22.553.500,00	82,23%
	- Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	58.672.026	45.092.000,00	76,85%
	- Pengelolaan data kepegawaian	9.110.504	8.435.000,00	92,59%
2	Mutasi dan Promosi ASN	1.068.982.012	655.040.600,00	61,28%
	- Pengelolaan Mutasi ASN	10.194.740	9.503.300,00	93,22%
	- Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	45.799.682	40.666.000,00	88,79%
	- Pengelolaan Promosi ASN	1.012.987.590	604.871.300,00	59,71%
3	Pengembangan Kompetensi ASN	453.591.700	433.818.059,00	95,64%
	- Peningkatan kapasitas kinerja ASN	257.591.700	237.818.059,00	92,32%
	- Pengelolaan pendidikan Lanjutan ASN	160.000.000	160.000.000,00	100,00%
	- Koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat	36.000.000	36.000.000,00	100,00%
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	63.311.946	45.861.000,00	72,44%
	- Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	20.305.716	19.342.000,00	95,25%
	- Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	43.006.230	26.519.000,00	61,66%
	SURPLUS (DEFISIT)	6.755.759.112	5.720.479.379	84,68

(Sumber: Penjabaran LRA BKPSDM 2023, Laporan Keuangan TA. 2023)

Dari tabel 3.6 diatas dapat diketahui bahwa Realisasi anggaran BKPSDM digunakan untuk membiayai kegiatan pada Program Penunjang dan Program strategis. Adapun capaian atau realisasi penggunaan pada program Penunjang kegiatan dapat mencapai **Rp. 4.909.397.336** atau **(88,87%)** dari target **Rp. 4.362.821.392**, yang terdiri dari kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah mencapai **Rp. 52.544.770** atau



(95,85%) dari target **Rp. 52.698.980**, Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah mencapai **Rp. 3.734.284.636** atau (87,57 %) dari target **Rp. 4.264.105.930**, Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah mencapai **Rp. 5.410.000,00** atau (99,97%) dari target **Rp. 5.411.692**, Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah mencapai **Rp. 52.700.000** atau (100%) dari target **Rp. 52.700.000**, Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah mencapai **Rp. 299.685.065,00** atau (97,92%) dari target **Rp. 306.050.734**, Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah mencapai **Rp. 66.411.000** atau (99,72%) dari target **Rp. 66.600.000**, Kegiatan Penyediaan jasa penunjang Urusan pemerintahan Daerah mencapai **Rp. 113.060.586,00** atau (96,20%) dari target **Rp. 117.530.010**, Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah mencapai **Rp. 38.725.335,00** atau (87,42%) dari target **Rp. 44.300.000** Sedangkan capaian atau realisasi penggunaan pada program strategis yang tujuannya adalah mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja yang termuat dalam Program Kepegawaian Daerah. Pada tahun 2023 Program ini mencapai realisasi **Rp. 1.357.658.487** atau **73,53%** dari target yang ditetapkan **Rp. 1.846.361.766.-** dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kegiatan Pengadaan, pemberhentian dan informasi Kepegawaian ASN mencapai realisasi sebesar **Rp. 222.938.828** atau (85,59%) dari target **Rp. 260.476.108**. Kegiatan ini sangat mendukung keberhasilan sasaran strategis pada indikator kinerja yang kedua dan ke empat.
2. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN mencapai realisasi sebesar **Rp. 655.040.600** atau (61,28%) dari target **Rp. 1.068.982.012**. Kegiatan ini sangat mendukung keberhasilan sasaran strategis pada indikator kinerja yang pertama dan ketiga.
3. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN mencapai realisasi sebesar **Rp. 433.818.059** atau (95,64%) dari target **Rp. 453.591.700**. Kegiatan ini sangat mendukung keberhasilan sasaran strategis pada indikator kinerja yang pertama.
4. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi kinerja aparatur mencapai realisasi sebesar **Rp. 45.861.000** atau (72,44%) dari target **Rp. 63.311.946**. Kegiatan ini mendukung keberhasilan sasaran strategis pada indikator kinerja yang ke empat.

Penyerapan anggaran pada umumnya pada tahun ini baik dalam realisasi Secara keseluruhan kinerja serapan anggaran menunjukkan hal positif yakni **BAIK** dan memberikan indikasi bahwa dokumen perencanaan dan dokumen penganggaran cukup terpadu, sehingga penyesuaian–penyesuaian yang dilakukan pada Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Tahun 2023 tidak menyimpang jauh dari rencana kinerja tahunan yang telah ditetapkan.

Begitupun Realisasi Kinerja pada Program / Kegiatan / Sub Kegiatan Tahun 2023, menunjukkan hal positif dalam pencapaian realisasinya, yang dapat disajikan pada tabel 3.7 sebagai berikut :



Tabel. 3.6. Realisasi Kinerja pada Program / Kegiatan / Sub Kegiatan Tahun 2023.

No	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Target Kinerja dan Anggaran RKPD Kota Baubau Tahun 2023		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD Kota Baubau Tahun 2023		Penanggung Jawab
		K	Rp	K	Rp	
A	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	100%	6.755.759.094	95,93%	5.720.479.879	
I	KEPEGAWAIAN	100%	6.755.759.094	95,93%	5.720.479.879	
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	100%	4.909.397.336	94,38%	4.362.821.392	
1.1	Perencanaan, penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	52.698.980	100%	52.544.770	
	Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	2 dokumen	20.134.020	2 dokumen	20.081.020	
	Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen	5.168.210	1 Dokumen	5.097.010	
	Koordinasi dan penyusunan dokumen Perubahan RKA- SKPD	1 Dokumen	5.167.010	1 Dokumen	5.167.010	
	Koordinasi dan penyusunan dokumen DPA-SKPD	1 Dokumen	5.167.010	1 dokumen	5.157.010	
	Koordinasi dan penyusunan dokumen Perubahan DPA-SKPD	1 Dokumen	5.167.010	1 dokumen	5.157.010	
	Koordinasi dan penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1 Laporan	6.294.510	1 Laporan	6.294.510	
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1 Laporan	5.601.210	1 Laporan	5.591.200	
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100%	4.264.105.920	100%	3.734.284.636	
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	630 orang	4.200.124.000	630 orang	3.670.930.336	
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	72 dokumen	43.412.300	72 dokumen	42.812.300	
	Koordinasi dan penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	14 laporan	14.219.000	14 Laporan	14.199.000	
	Penyusunan pelaporan dan Analisis Prognosis realisasi Anggaran	1 Laporan	6.350.620	1 laporan	6.343.000	
1.3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	100%	5.411.692	100%	5.410.000	
	Penyusunan perencanaan kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	1 Laporan	5.411.692	1 laporan	5.410.000	
1.4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100%	52.700.000	100%	52.700.000	
	Pengadaan pakaian dinas beserta atribut lengkapannya	78 pasang	52.700.000	78 pasang	52.700.000	
1.5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	306.050.734	65,10	299.685.065	
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	3 paket	2.400.000	1 paket	600.000	
	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	43 paket	33.327.634	73 paket	33.295.000	
	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	20 paket	6.292.100	30 paket	6.282.000	

Sekretaris



	Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-Undangan	6 dokumen	3.900.000	6 dokumen	3.900.000	
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	600 Laporan	8.356.000	300 laporan	4.356.000	
	Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	50 laporan	251.775.000	60 laporan	251.252.065	
1.6	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	66.600.000	100%	66.411.000	
	Pengadaan peralatan dan mesin lainnya	3 Unit	66.600.000	3 unit	66.411.000	
1.7	Penyediaan jasa penunjang Urusan pemerintahan Daerah	100%	117.530.010	100%	113.060.586	
	Penyediaan Jasa surat Menyurat	150 laporan	1.044.000	150 laporan	1.044.000	
	Penyediaan Jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	48 laporan	67.140.000	48 laporan	62.670.576	
	Penyediaan Jasa peralatan dan perlengkapan kantor	1 Laporan	13.500.000	1 laporan	13.500.000	
	Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	6 laporan	35.846.010	6 laporan	35.846.010	
1.8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah	100%	44.300.000	90%	38.725.335	
	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas	1 unit	3.000.000	1 unit	759.385	
	Pemeliharaan peralatan dan Mesin lainnya	8 unit	36.980.000	6 unit	33.645.950	
	Pemeliharaan/Rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	1 unit	4.320.000	2 unit	4.320.000	
	Program Kepegawaian Daerah	100%	1.846.361.758	97,47	1.357.658.487	Kabid Pensiun, Status Kepegawaian dan Data / Kabid Pengembangan dan Diklat / Kabid Pengadaan dan Mutasi
	Pengadaan, pemberhentian dan informasi Kepegawaian ASN	100%	260.476.100	99,72%	222.938.828	Kabid Pensiun, Status Kepegawaian dan Data / Kabid Pengadaan dan Mutasi
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	345 dokumen	165.266.000	345 dokumen	146.858.328	Kabid Pengadaan dan Mutasi
	Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	2 dokumen	27.427.570	2 Dokumen	22.553.500	Kabid Pensiun, Status Kepegawaian dan Data
	Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	2 dokumen	58.672.026	2 Dokumen	45.092.000	Kabid Pensiun, Status Kepegawaian dan Data
	Pengelolaan data kepegawaian	2 dokumen	9.110.504	1 Dokumen	8.435.000	Kabid Pensiun, Status Kepegawaian dan Data
	Mutasi dan Promosi ASN	100%	1.068.982.012	90,16%	655.040.600	Kabid Pengadaan dan Mutasi / Kabid Pengembangan dan Diklat
	Pengelolaan Mutasi ASN	200 dokumen	10.194.740	30 dokumen	9.503.300	Kabid Pengadaan dan Mutasi
	Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	1000 dokumen	45.799.682	1060 dokumen	40.666.000	Kabid Pengadaan dan Mutasi

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
Kota Baubau Tahun Anggaran 2023



	Pengelolaan Promosi ASN	20 dokumen	1.012.987.590	10 Dokumen	604.871.300	Kabid Pengembangan dan Diklat
	Pengembangan Kompetensi ASN	100%	453.591.700	100%	433.818.059	Kabid Pengembangan dan Diklat
	Peningkatan kapasitas kinerja ASN	173 orang	257.591.700	173 orang	237.818.059	Kabid Pengembangan dan Diklat
	Pengelolaan pendidikan Lanjutan ASN	6 orang	160.000.000	6 orang	160.000.000	Kabid Pengembangan dan Diklat
	Koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat	4 orang	36.000.000	4 orang	36.000.000	Kabid Pengembangan dan Diklat
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100%	63.311.946	100%	45.861.000	Kabid Pensiun, Status Kepegawaian dan Data
	Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	100 orang	20.305.716	100 orang	19.342.000	Kabid Pensiun, Status Kepegawaian dan Data
	Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	20 Laporan	43.006.230	20 laporan	26.519.000	Kabid Pensiun, Status Kepegawaian dan Data

(Sumber: Data RKPD BKPSDM 2023)



Dari tabel 3.6 diatas dapat diketahui bahwa Realisasi Kinerja BKPSDM terdiri Program Penunjang dan Program strategis. Adapun capaian atau realisasi penggunaan pada program Penunjang kegiatan dapat mencapai realisasi kinerja sebesar **94,38 %** dari target kinerja sebesar **100% yang ditetapkan**. yang terdiri dari kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah mencapai realisasi kinerja sebesar **100%** dari target kinerja sebesar **100%**, Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah mencapai realisasi kinerja sebesar **100%** target kinerja sebesar **100%**, Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah mencapai realisasi kinerja sebesar **100%** dari target kinerja sebesar **100%**, Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah mencapai realisasi kinerja sebesar **100%** dari target kinerja sebesar **100%**, Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah mencapai realisasi kinerja sebesar **65.10%** dari target kinerja sebesar **100%**, Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah mencapai realisasi kinerja sebesar **100%** target kinerja sebesar **100%**, Kegiatan Penyediaan jasa penunjang Urusan pemerintahan Daerah mencapai realisasi kinerja sebesar **100%** target kinerja sebesar **100%**, Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah mencapai realisasi kinerja sebesar **90%** target kinerja sebesar **100%**. Sedangkan capaian atau realisasi kinerja pada program strategis yang tujuannya adalah mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja yang termuat dalam Program Kepegawaian Daerah. Pada tahun 2023 Program ini mencapai realisasi kinerja sebesar **97,47%** dari target **100%**. dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kegiatan Pengadaan, pemberhentian dan informasi Kepegawaian ASN mencapai realisasi kinerja sebesar **99,72%** dari target kinerja sebesar **100%**. Kegiatan ini sangat mendukung keberhasilan sasaran strategis pada indikator kinerja yang kedua dan ke empat.
2. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN mencapai realisasi kinerja sebesar **90,16 %** dari target kinerja sebesar **100%**. Kegiatan ini sangat mendukung keberhasilan sasaran strategis pada indikator kinerja yang pertama dan ketiga.
3. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN mencapai realisasi kinerja sebesar **100 %** dari target kinerja sebesar **100 %**. Kegiatan ini sangat mendukung keberhasilan sasaran strategis pada indikator kinerja yang pertama.
4. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi kinerja aparatur mencapai realisasi kinerja sebesar **100%** dari target kinerja sebesar **100%**. Kegiatan ini mendukung keberhasilan sasaran strategis pada indikator kinerja yang ke empat.

Realisasi Kinerja pada umumnya pada tahun ini baik dalam realisasi Secara keseluruhan kinerja yang menunjukkan hal positif yakni **BAIK** dan memberikan indikasi bahwa dokumen perencanaan dan dokumen penganggaran cukup terpadu, sehingga penyesuaian–penyesuaian yang dilakukan pada Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Tahun 2023 tidak menyimpang jauh dari rencana kinerja tahunan yang telah ditetapkan.



BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau tahun 2023 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas serangkaian perencanaan, pengukuran, evaluasi dan analisis capaian kinerja dalam rangka pencapaian Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau dan Rencana Kinerja Tahunan pada Tahun Anggaran 2023.

Berdasarkan evaluasi kinerja baik dari sisi input, output, maupun outcome, terlihat bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau telah berupaya melakukan sinergi Visi dan Misi Kota Baubau ke dalam Visi dan Misi Badan yang kemudian diimplementasikan ke dalam Tugas Pokok dan Fungsi SKPD.

Seluruh Indikator Kinerja Utama dari Sasaran Strategis yaitu Jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional, Persentase akurasi data kepegawaian, Persentase pelayanan pindah pegawai dan Penerimaan CPNS yang ditangani, dan Persentase pelayanan purna tugas, status dan data pegawai yang ditangani rata-rata mencapai target di tahun 2023.

Dari sisi input, terjadi efisiensi penggunaan input sementara target output dan outcome dapat dicapai dengan input yang efisien tersebut. Hal ini juga menunjukkan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan. Berbagai pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau yang memberikan gambaran bahwa keberhasilan atau kegagalan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif segenap semua bidang pada SKPD dan instansi yang terkait sangat diharapkan dalam mendukung program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau yang akan datang.

Langkah-langkah yang perlu dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau dalam meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang antarlain :

1. Peningkatan kompetensi sumberdaya Aparatur dengan penambahan jumlah pegawai yang mengikuti diklat teknis, diklat fungsional tertentu, diklat PIM dan beasiswa tugas belajar;
2. Penataan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pengelolaan aparatur untuk mendukung roadmap reformasi birokrasi;
3. Penataan dan peningkatan pelayanan urusan konkuren serta penambahan personil pegawai, khususnya dalam pemantauan dan pengurusan administrasi terhadap PNS Kota Baubau yang berkedudukan di Kecamatan/Kelurahan serta penambahan pegawai yang diperbantukan dalam bidang perencanaan pada tiap OPD dalam rangka meningkatkan kelancaran dan ketepatan waktu dalam penyusunan perencanaan, evaluasi dan pelaporan kinerja.



Semoga dokumen LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau Tahun 2023 ini dapat digunakan sebagai evaluasi dan analisa program dan kegiatan dengan prinsip memegang teguh disiplin anggaran, tepat waktu dan tepat sasaran, serta dapat bermanfaat bagi pihak pelaksana dan pihak yang terkait lainnya, dalam peningkatan kualitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau di tahun selanjutnya.



**PENGUKURAN KINERJA
TINGKAT ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD)
TAHUN 2023**

KOTA : BAUBAU

SKPD : BKPSDM

Sasaran strategis	Indikator Kinerja	Target				Realisasi				% 2023
		2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Meningkatkan kualitas sumberdaya masyarakat	Jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional	170 orang	170 orang	170 orang	170 orang	92 orang	330	346	136	80
	Persentase akurasi data kepegawaian	80%	85%	85%	90%	79,93%	98,81	85,18	89,95	105,82
	Persentase pelayanan pindah pegawai dan Penerimaan CPNS yang ditangani	98%	100%	100%	100%	86,78%	100	100	100	100
	Persentase pelayanan purna tugas, status dan data pegawai yang ditangani	98%	100%	100%	100%	96,15%	100	100	104,53	104,53

Jumlah Anggaran Kegiatan Tahun 2023 Rp. 6.755.759.112

Jumlah Realisasi Anggaran Kegiatan Tahun 2023 Rp. 5.720.479.379