

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DAERAH
KOTA MAKASSAR**

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Tahun 2021 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2021. LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2021 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Laporan ini sebagai media informasi publik atas capaian kinerja yang terukur. Capaian kinerja disajikan melalui pengukuran dan evaluasi kinerja serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai atas hasil analisis pengukuran kinerja.

Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan. Diharapkan penyajian LAKIP ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil, relevan, efektif, efisien dan berkelanjutan di masa mendatang.

Makassar, 31 Desember 2021

KEPALA BKPSDMD



Drs. ANDI SISWANTA

NIP. 19621206 199003 1 007

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Tahun 2021 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota yang memuat rencana, capaian, dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Sasaran dan indikator kinerja termuat dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Tahun 2021-2026. Untuk mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program dan kegiatan seperti telah dirumuskan dalam rencana strategis.

Ringkasan prestasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar yang dihasilkan di tahun 2021, dapat digambarkan sebagai berikut :

a. **Sasaran OPD 1:** Terwujudnya pegawai yang memiliki kemampuan teknis wawasan dan keterampilan profesional berdasarkan tugas dan fungsinya, dengan indikator sebagai berikut :

1) Persentase jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis fungsional untuk peningkatan pengetahuan.

Capaian kinerja sampai dengan akhir Bulan Desember 2021 adalah 99,28%.

b. **Sasaran OPD 2:** Terwujudnya pengembangan ASN sesuai kompetensi, dengan indikator sebagai berikut :

1) Persentase ASN yang memenuhi kompetensi sesuai dengan jabatan.

Capaian kinerja sampai dengan akhir Bulan Desember 2021 adalah 96 %.

Di luar indikator sasaran strategis, pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar juga ditunjukkan oleh pencapaian target terkait dengan sasaran program sebagai berikut:

a. **Sasaran Program 1:** yaitu Program Kepegawaian Daerah, dengan indikator sebagai berikut :

- 1) **Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi Menengah/Dasar (%) (PNS Tidak Termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)**
- 2) **Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)**
- 3) **Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)**

Capaian kinerja sampai dengan akhir Bulan Desember 2021 adalah 99,28 %.

b. **Sasaran Program 2:** Yaitu Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan indikator sebagai berikut :

- 1) **Rata-rata Lama Pegawai Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan :**
- 2) **Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal**
- 3) **Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural**

Capaian kinerja sampai dengan akhir Bulan Desember 2021 adalah 96 %.

Evaluasi atas pencapaian kinerja dan permasalahan yang ditemui pada setiap sasaran menunjukkan beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar ke depan, antara lain :

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dalam mendukung pencapaian Misi Pertama Walikota dan Wakil Walikota Makassar yaitu "Revolusi SDM dan Percepatan Reformasi dan Birokrasi menuju SDM Kota yang Unggul dengan Pelayanan Publik Kelas Dunia, Bersih dari Indikasi Korupsi". Dukungan terhadap *good and clean governance* diwujudkan dalam penyediaan pegawai yang profesional dan berkompeten dalam bentuk ASN yang berkualitas. Kualitas ASN diperoleh dari penguatan manajemen ASN, salah satunya melalui penerapan *system merit* sesuai Undang-undang ASN, yaitu kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil

dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, suku, ras, agama, asal-usul, jenis kelamin, umur dan sebagainya.

2. Dalam penataan Data SIMPEG, DMS, SIASN, SAPK, DOCU, EWAKO BKN, E-formasi Menpan, upaya yang dapat dilakukan antara lain perlunya peningkatan kuantitas dan kualitas aparatur dan operator sistem yang belum berbanding lurus dengan intensitas layanan yang ada, masih perlunya peningkatan integrasi/penggunaan sistem dalam memproduksi dokumen-dokumen kepegawaian, serta perlunya peningkatan kapasitas *bandwidth* guna mendukung kelancaran komunikasi data sistem yang ada di BKPSDMD Kota Makassar.
3. Dalam rangka Peningkatan pengembangan SDM Aparatur dan Diklat masih belum didukung dengan sarana dan prasarana, juga tenaga pengajar dan Widyaswara yang mendukung/memadai serta belum tersedianya tenaga pelaksana di bidang IT sehingga menyebabkan terdapat kendala dalam pelaksanaan pencapaian pelaksanaan Diklat yang dilaksanakan oleh BKPSDMD Kota Makassar. Upaya yang dilakukan adalah dengan tetap berkoordinasi dengan SKPD yang menyelenggarakan Diklat Teknis, Sosialisasi, Bimtek untuk dapat melaporkan data ASN yang telah mengikuti pelatihan yang dimaksud sebagaimana yang telah diamanatkan Peraturan Pemerintah nomor 17 Tahun 2020 yaitu setiap ASN wajib mendapatkan pendidikan dan pelatihan minimal 20 JP per tahun.
4. Selain penerapan *system merit* , dalam rangka tatakelola pemerintahan yang baik dan bersih dibutuhkan pengembangan SDM sebagai motor utama dalam peningkatan kualitas pelayanan terhadap masyarakat dan peningkatan kapasitas SDM pegawai. SDM pegawai atau SDM aparatur merupakan sesuatu yang dimiliki oleh seorang pegawai yang berkemampuan untuk melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Untuk itu, sumber daya aparatur perlu dikelola melalui pemberian pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan SDM aparatur (pembenahan kecakapan, ketangkasan).
5. Dalam hal pengisian jabatan berdasarkan hasil assesment yang belum terlaksana, sehingga diperlukan pelaksanaan assesment untuk melihat kepemimpinan, cara

kerja, interaksi, dan kompetensi setiap pegawai sebagai dasar penempatan pegawai dalam jabatan. Sedangkan untuk pengusulan dokumen kepangkatan yang melewati batas waktu yang ditetapkan, sehingga diperlukan komitmen setiap Perangkat Daerah dalam mengusulkan tepat waktu dan diperlukan pemahaman bagi pengelolaan kepegawaian pada perangkat melalui sosialisasi terkait kepangkatan.

6. Dalam upaya peningkatan disiplin, terjadi penurunan laporan dari OPD terkait kasus pelanggaran disiplin dari tahun sebelumnya, namun terjadi peningkatan jumlah SK Hukuman Disiplin yang dikeluarkan, terkait ada beberapa SK yang terpending dikarenakan menunggu Pejabat Walikota defenitif. Begitu juga dalam kasus perceraian terjadi peningkatan permohonan izin cerai, namun tidak semua ditindaklanjuti dengan mengeluarkan Surat Izin dikarenakan alasan perceraian yang tidak sesuai dengan aturan, dan salah satu pihak tidak menyetujui untuk bercerai.

Hasil evaluasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini penting dipergunakan sebagai pijakan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dalam perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar

Ikhtisar Eksekutif

Daftar Isi

BAB I. PENDAHULUAN	5
STRUKTUR ORGANISASI	5
TUGAS DAN FUNGSI	8
ISU-ISU STRATEGIS	9
KEADAAN PEGAWAI	9
KEUANGAN	13
SISTEMATIKA LAKIP	13
BAB II. PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	15
PERENCANAAN STRATEGIS	15
PERJANJIAN KINERJA	18
RENCANA ANGGARAN TAHUN 2021	25
BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA	27
CAPAIAN KINERJA ORGANISASI	26
URAIAN KINERJA	29
BAB IV. PENUTUP	48

BAB I

PENDAHULUAN

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Tahun 2021 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Hal ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang baik (good governance) di Indonesia.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2021 diharapkan dapat :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah.
2. Mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah didalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan pelayanan di bidang Kepegawaian.

1.1 Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 tahun 2016 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Makassar dan Peraturan Walikota Makassar Nomor 111 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar mempunyai tugas pokok membantu Walikota melaksanakan fungsi penunjang Bidang Kepegawaian dan Pendidikan serta Pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah.

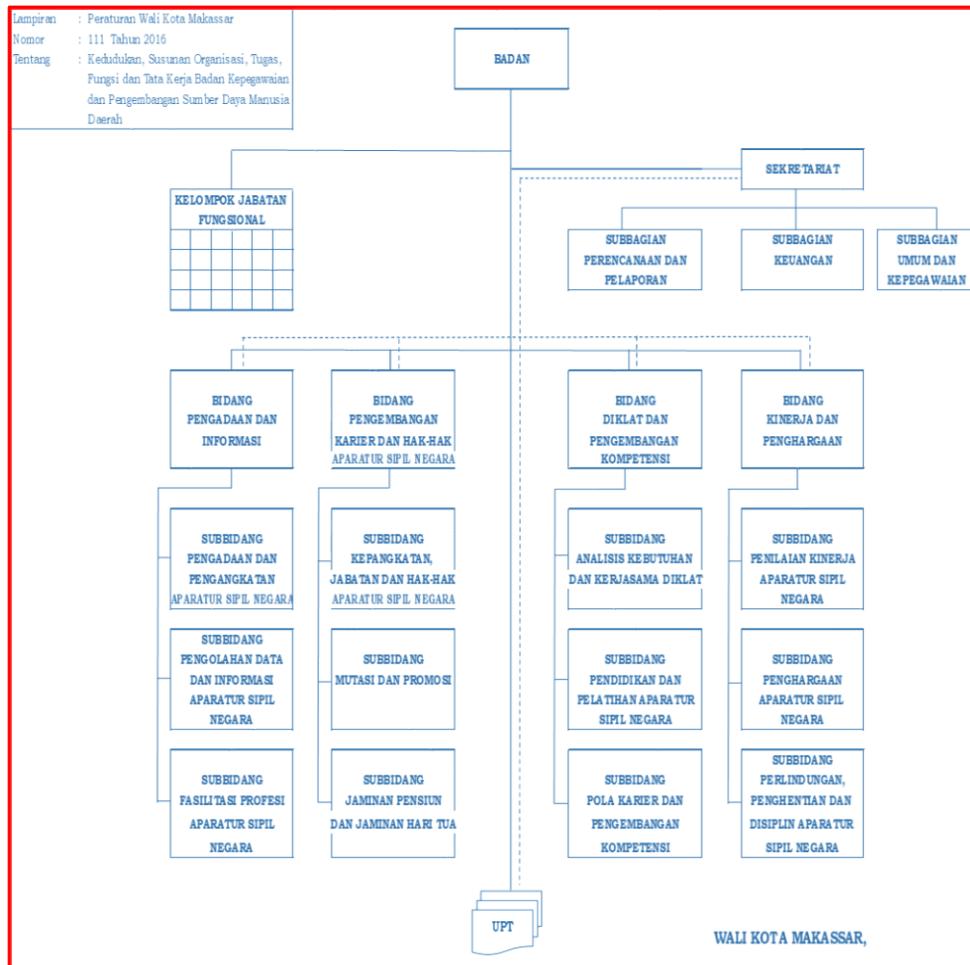
Untuk mendukung tugas dan fungsi serta kewenangan tersebut, maka telah disusun struktur organisasi BKPSDMD Kota Makassar sebagai berikut :

- (1) Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar terdiri atas :
 - a. Kepala Badan
 - b. Sekertariat, terdiri atas :
 1. Subbagian Perencanaan dan Pelaporan;
 2. Subbagian Keuangan;
 3. Subbagian Umum dan Kepegawaian.
 - c. Bidang Pengadaan dan Informasi, terdiri atas:
 1. Subbagian Pengadaan dan Pengangkatan ASN;
 2. Subbagian Data dan Informasi;
 3. Subbagian Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara.
 - d. Bidang Pengembangan Karier dan Hak-hak Aparatur Sipil negara, terdiri atas:
 1. Subbagian Kepangkatan, jabatan dan Hak-hak ASN;
 2. Subbagian Mutasi dan Promosi;
 3. Subbagian Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua.
 - e. Bidang Diklat dan Pengembangan Kompetensi, terdiri atas :
 1. Subbagian Analisis Kebutuhan dan Kerjasama Diklat;
 2. Subbagian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara;
 3. Subbagian Pola Karier dan Pengembangan kompetensi.
 - f. Bidang Kinerja dan Penghargaan, terdiri atas :
 1. Subbagian penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara;
 2. Subbagian Penghargaan Aparatur Sipil Negara;
 3. Subbagian Perlindungan, penghentian dan Disiplin Aparatu Sipil Negara
 - g. Unit Pelaksana Teknis [UPT]

Struktur organisasi kelembagaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar dapat dilihat pada Gambar 1.1.

Dalam pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, fungsi-fungsi manajemen kepegawaian dibagi habis sesuai dengan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar sebagai berikut :

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI BKPSDMD KOTA MAKASSAR



Gambar 1.1

Bagan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar



1.2 Tugas dan Fungsi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan penunjang Urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian dan Pendidikan serta Pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, BKPSDMD Kota Makassar mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a) Penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;
- b) Pelaksanaan dukungan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;
- c) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;
- d) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;
- e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh wali kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1.3 Isu-isu Strategis

1. Belum terpenuhinya kompetensi PNS dan belum terpenuhinya jumlah PNS tenaga teknis strategis akibat terbatasnya formasi dibandingkan beban kerja maupun rasio jumlah pensiun;
2. Moratorium penerimaan CPNS dari jalur umum, namun usulan SKPD menyatakan kekurangan pegawai;
3. Hasil Analisis Jabatan belum optimal seperti uraian tugas jabatan dan SOP;
4. Analisis beban kerja belum optimal;
5. Belum optimalnya pengembangan karier pegawai sesuai dengan kompetensi jabatan;
6. Penanganan masalah disiplin pada SKPD belum optimal;
7. Penempatan alumni diklat belum optimal;
8. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan;
9. Terbatasnya anggaran pengembangan pegawai (diklat, tugas belajar, pelatihan, dan assessment);
10. Penyelesai SPK (penilaian kinerja) di SKPD terlambat, sehingga berpengaruh terhadap pelayanan administrasi kepegawaian.

11. Adanya aturan kediklatan yang sering berubah-ubah, sehingga aparat penyelenggaraan diklat dalam melaksanakan tugas-tugasnya sering mengalami kendala;
12. Rapat Koordinasi Teknis pendidikan dan pelatihan baik pelaksanaan di kota Makassar maupun di Provinsi Sulawesi Selatan belum dapat mewadahi semua aspirasi kebutuhan diklat setiap SKPD.

1.4 Keadaan Pegawai

Tabel 2.1
Tabel Jumlah Pegawai BKPSDMD Kota Makassar Tahun 2021
Berdasarkan Kepangkatan

No.	Pangkat / Gol	Jumlah	Prosentase
1.	Pembina / Gol. IV	17	13,93
2.	Penata / Gol. III	52	44,26
3.	Pengatur / Gol. II	3	2,46
4.	Juru / Gol. I	-	-
5.	Tenaga Kontrak	48	39,34
	Jumlah	116	100

Tabel 2.2
Tabel Jumlah Pegawai BKPSDMD Kota Makassar Tahun 2021
Berdasarkan Golongan

No.	Gol / Ruang	Jumlah	Total
1.	II/a	-	3 Orang
2.	II/b	-	
3.	II/c	1 Orang	
4.	II/d	2 Orang	
5.	III/a	18 Orang	52 Orang
6.	III/b	6 Orang	
7.	III/c	11 Orang	
8.	III/d	17 Orang	
9.	IV/a	12 Orang	13 Orang
10.	IV/b	1 Orang	
11.	IV/c	-	
12.	Tenaga Kontrak	48 Orang	48 Orang
	Jumlah	116 Orang	116 Orang

Tabel 2.3
Tabel Jumlah Pegawai BKPSDMD Kota Makassar Tahun 2021
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	Doktor (S3)	1 Orang	1,47 %
2.	Magister (S2)	13 Orang	19,11 %
3.	Sarjana (S1)	41 Orang	60,29 %
4.	Diploma	9 Orang	13,23 %
5.	SLTA	3 Orang	4,41 %
	Jumlah	68 Orang	100 %

Tabel 2.5
Tabel Jumlah Pegawai BKPSDMD Kota Makassar Tahun 2021
Berdasarkan Eselon

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	Eselon II	2 Orang
2.	Eselon III	4 Orang
3.	Eselon IV	14 Orang
	Jumlah	20 Orang

Tabel 2.6
Tabel Jumlah Pegawai BKPSDMD Kota Makassar Tahun 2021
Berdasarkan Gender

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	Pria	41 Orang
2.	Wanita	27 Orang
	Jumlah	68 Orang

Untuk menunjang kegiatan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar memiliki dukungan sarana dan prasarana perkantoran dan operasional berupa bangunan gedung kantor dan kantor sektor-sektor, peralatan dan perlengkapan kantor, serta kendaraan dinas dan kendaraan operasional. Sarana dan prasarana tersebut dalam kondisi baik dan layak dimanfaatkan secara optimal.

Tabel 2.7
Tabel Sarana Gedung Kantor Tahun 2021

No	Uraian	Jumlah
1.	Ruang Kerja Kepala Badan	1 Ruang
	Ruang Kerja Sekretaris Badan	1 Ruang
2.	Ruang Kerja Staf Sekretariat dan Keuangan	2 Ruang
3.	Ruang Kerja Kepala Bidang Pengadaan & Informasi dan staf	3 Ruang
4.	Ruang Kerja Kepala Bidang Pengembangan Karier & Hak-Hak Kepegawaian dan Staf	2 Ruang
5.	Ruang Kerja Bidang Diklat dan Pengembangan Kompetensi dan Staf	2 Ruang
6.	Ruang Kerja Bidang Kinerja dan Penghargaan dan Staf	1 Ruang
7.	Ruang Staf Kepala BKD	1 Ruang
8.	Ruang Data	1 Ruang
9.	Ruang Konseling	1 Ruang
10.	Ruang Reception	1 Ruang
11.	Ruang Rapat	1 Ruang
12.	Ruang Server	2 Ruang
13.	Kamar Mandir / WC	3 Ruang
14.	Dapur	2 Ruang

Tabel 2.8
Tabel Prasarana/Peralatan Kerja Utama Tahun 2021

No	Uraian	Jumlah
1.	Meja Kerja Eselon II	5 Unit
2.	Meja Kerja Eselon III	12 Unit
3.	Meja Kerja Eselon IV	20 Unit
4.	Meja Staf	145 Buah
5.	Kursi	375 Buah
6.	Almari Kayu	12 Buah
7.	Fillinf Cabinet	48 Buah
8.	Komputer	4 Unit
9.	PC	108 Unit
10.	Printer	91 Buah
11.	Note Book	27 Unit
12.	Laptop	17 Unit
13.	LCD	11 Buah

14.	Mesin Ketik Manual	3 Unit
15.	Mesin Ketik Listrik	15 Unit
16.	Kendaraan roda empat	15 Unit
17.	Kendaraan roda dua	40 Unit
18.	Brankas	2 Buah
19.	Almari Besi	10 Buah
20.	Jaringan Web Site BKPSDMD	2 Jaringan
21.	Anjungan Informasi Kepegawaian	2 Unit
22.	Kursi Sofa	5 Set
23.	Lemari Fail Besi	22 Buah
24.	Kursi Tunggu Besi	5 Buah
25.	Meja / Kursi Rapat	51 Set
26.	AC	31 Buah
27.	Lemari Arsip	43 Buah
28.	Kursi Putar	63 Buah
29.	Kursi Hadap	2 Buah
30.	Kursi Pimpinan	buah

1.5 Keuangan

Dukungan dana atau anggaran yang tersedia untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar pada tahun 2021 berasal dari APBD Kota Makassar. Pada tahun anggaran 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp 22.445.511.210,- dengan rincian belanja operasi sebesar Rp 22.036.903.710,- dan belanja modal sebesar Rp 408.607.500,- yang diperuntukkan baik untuk mendukung pelaksanaan program yang berkaitan langsung dengan indikator sasaran startegis maupun program-program pendukung, yang didukung oleh 3 (tiga) program dan 12 (dua belas) kegiatan, dan 36 (tiga puluh enam) sub kegiatan.

1.6 Sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar tahun 2021 adalah sebagai berikut :

Ringkasan Eksekutif memuat:

1. Pada bagian ini disajikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis serta sejauh mana instansi pemerintah mencapai tujuan dan sasaran utama tersebut serta kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaiannya;

2. Disebutkan pula langkah-langkah apa yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut dan langkah antisipatif untuk menanggulangi kendala yang mungkin akan terjadi pada tahun mendatang.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat tentang alasan disusun LAKIP/manfaat LAKIP, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Dinas Lingkungan Hidup, Potensi yang menjadi ruang lingkup PD dan Sistematika penulisan LAKIP.

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Pada bagian ini disajikan gambaran singkat mengenai rencana strategis, dan dan perjanjian kinerja. Pada awal bab disajikan gambaran secara singkat sasaran utama yang ingin diraih instansi pada tahun yang bersangkutan serta bagaimana kaitannya dengan capaian visi dan misi Kepada Daerah.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Pada bagian ini disajikan uraian hasil pengukuran kinerja, evaluasi, dan analisis akuntabilitas kinerja. Termasuk didalamnya menguraikan secara sistematis perbandingan data kinerja secara memadai, keberhasilan/kegagalan, dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah antisipatif yang akan diambil.

Disajikan pula akuntabilitas keuangan dengan cara menyajikan rencana dan realisasi anggaran bagi pelaksanaan tugas dan fungsi atau tugas-tugas lainnya dalam rangka mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan, termasuk analisis tentang capaian indikator kinerja dan efisiensi.

Disajikan pula Inovasi yang telah dilakukan oleh Perangkat Daerah. Inovasi dimaknai sebagai penemuan hal-hal baru atau proses kreatif terhadap sesuatu yang sudah ada maupun yang sudah ada sebelumnya. Inovasi dianggap mampu meningkatkan nilai tambah output kegiatan yang berkualitas.

BAB IV PENUTUP

Pada bagian ini dikemukakan simpulan secara umum tentang keberhasilan / kegagalan, permasalahan dan kendala utama yang berkaitan dengan kinerja instansi yang bersangkutan serta strategi pemecahan masalah.

LAMPIRAN

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

2.1 Perencanaan Strategis

Memasuki Tahun 2021, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar menyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Tahun 2021-2026. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah merupakan manifestasi komitmen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dalam mendukung visi dan misi Pemerintah Kota Makassar yang tertuang dalam RPJMD Kota Makassar Tahun 2021-2026. Sebagai bentuk pembangunan berkelanjutan, perumusan Renstra BKPSDMD Tahun 2021-2026 tidak terlepas dari kesuksesan pencapaian target yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan periode sebelumnya (2015-2019). RPJMD Pemerintah Kota Makassar merupakan dokumen landasan atau acuan pokok penyelenggaraan pemerintahan sesuai Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 5 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah tahun 2021-2026.

Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen Perencanaan Perangkat Daerah periode lima tahun. Renstra memuat tujuan, sasaran dan strategi bagi penyelenggaraan program dan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang harus dilaksanakan secara terpadu, sinergis, harmonis dan berkesinambungan. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2021-2026.

2.1.1 Visi dan Misi Kepala Daerah

Visi misi dijabarkan dalam Tujuan dan Sasaran Pemerintah Daerah yang selengkapnya dituangkan dalam bagan alir *cascade* RPJMD Kota Makassar 2021-2026 sebagai berikut:

**Visi : Percepatan Mewujudkan Makassar Kota Dunia Yang Sombere Dan Smart City
Dengan Imunitas Kuat Untuk Semua”.**

Misi :

1. **Revolusi SDM dan Percepatan reformasi birokrasi menuju Kota yang unggul dengan pelayanan publik kelas dunia, bersih dari indikasi korupsi.**
2. Rekonstruksi kesehatan, ekonomi, sosial dan budaya menuju masyarakat sejahtera dengan imunitas ekonomi dan kesehatan kota yang kuat untuk semua.
3. Restorasi ruang kota yang inklusif menuju kota nyaman kelas dunia yang sombere' dan smart city untuk semua.

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Terwujudnya Aparatur Yang Profesional, Bersih dan Kompetitif.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemerataan distribusi guru. 2. Pemetaan dan Penataan Guru Kontrak dan Pembuatan SK Guru Honorer non sertifikasi. 3. Pemetaan dan Evaluasi SDM yang menduduki Eselon IV, II, II / Job Fit. 4. Promosi terbuka Lelang Jabatan. 5. Manajemen SDM dengan Sistem Merit. 6. Penataan SIMPEG berbasis IT / Big Data. 	Identifikasi dan melakukan pemetaan Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Walikota (Perwali).	Menganalisa permasalahan terkait permasalahan di bidang kebijakan daerah.
Mewujudkan reformasi birokrasi yang menghasilkan ASN berintegritas tinggi di lingkungan BKPSDMD.	Meningkatnya kinerja dukungan pelayanan administrasi perkantoran, keuangan, kepegawaian dan umum.	Pembinaan ASN dan tenaga pendukung pengelola administrasi perkantoran, keuangan, kepegawaian dan umum.	<ul style="list-style-type: none"> - Mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kualitas aparatur - Melakukan Pelaporan dan evaluasi kegiatan tepat waktu
Pengelolaan sarana dan prasarana dan anggaran BKPSDMD yang berkualitas dan akuntabel.	Tersedianya Sarana dan Prasarana Aparatur dalam Kondisi Baik.	Pendataan sarana dan prasarana kantor secara berkala.	Meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana pendukung

Berangkat dari Tujuan dan Sasaran Pemerintah Daerah tersebut dan sesuai tugas dan pokok fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mendukung pencapaian Sasaran Pemerintah Daerah yang telah digambarkan pada tabel di atas.

2.1.2 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

Tujuan

Mengacu pada Visi dan Misi Pemerintah Daerah yang telah ditetapkan, maka Tujuan Jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah selama 5 tahun anggaran adalah:

Sasaran Strategis

Mengacu pada tujuan yang telah ditetapkan, maka sasaran yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu lima tahun adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 2
Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME)	KONDISI KINERJA AWAL RPJMD	TARGET CAPAIAN SETIAP TAHUN					KONDISI KINERJA AKHIR PERIODE RPJMD
			Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
Terwujudnya pegawai	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	300,7%	65,21%	64,92%	64,69%	64,48%	64,21%	64,21%

yang memiliki kemampuan teknis wawasan dan keterampilan profesional berdasarkan tugas dan fungsinya.	Rasio Pegawai Fungsional (PNS Tidak Termasuk Gurudan Tenaga Kesehatan)	76,74%	7,24%	7,64%	8,24%	8,56%	9,08%	9,08%
	Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi (PNS Tidak Termasuk Gurudan Tenaga Kesehatan)	18,24%	7,24%	7,64%	8,24%	8,56%	9,08%	9,08%
Terwujudnya Pengembangan ASN sesuai kompetensi	Rata-rata Lama Pegawai Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan	20 JP	20 JP	20 JP	20 JP	20 JP	20 JP	20 JP
	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	2,12%	2,16%	2,86%	3,55%	4,24%	5,00%	5,00%
	Persentase Pejabat ASN yang telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	91%	91%	94%	97%	100%	100%	100%
	Indeks Kepuasan ASN Perangkat Daerah Terhadap Pelayanan Kesekretariatan (Kepegawaian, Perlengkapan, dan Kepegawaian)	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%
	Persentase Ketersediaan Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Perangkat Daerah	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Persentase Saran dan Prasarana Aparatur dalam Kondisi Baik	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%

2.1.3 Strategi, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan

Setelah menentukan tujuan dan sasaran, maka langkah selanjutnya perlu ditentukan bagaimana hal tersebut dapat dicapai. Cara mencapai tujuan dan sasaran merupakan strategi organisasi.

Tabel 2.3 Sasaran strategis, Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan

NO	SASARAN STRATEGIS	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN
1	2	3	4	5
1	Terwujudnya pegawai yang memiliki kemampuan teknis wawasan dan keterampilan profesional berdasarkan tugas dan fungsinya	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN 2. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian 3. Pengelolaan Data Kepegawaian 4. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
			Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur 2. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai 3. Pembinaan Disiplin ASN
			Mutasi dan Promosi ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengelolaan Mutasi ASN 2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
			Pengembangan Kompetensi ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN 2. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN 3. Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional

2	Terwujudnya pengembangan ASN sesuai kompetensi	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
---	--	--	---	--

2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2021

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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 4
Perjanjian Kinerja Tahun 2021

NO	PROGRAM /KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	<p>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA. Kegiatan :</p> <p>1. Penyusunan Dokumenn Perencanaan Perangkat Daerah</p> <p>Sub Kegiatan :</p> <p>1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah</p> <p>2. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD</p> <p>3. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD</p> <p>4. Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD</p> <p>5. Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jumlah Dokumen Perubahan Rencana Kerja (RENJA) SKPD ▪ Jumlah Dokumen Rencana Kerja (RENJA) SKPD ▪ Jumlah Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) SKPD ▪ Jumlah Penyusunan Dokumen Rencana Kerja Anggaran (RKA) SKPD yang di Koordinasikan ▪ Jumlah Penyusunan Dokumen Perubahan Rencana Kerja Anggaran (RKA) SKPD yang di Koordinasikan ▪ Jumlah Penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) SKD yang di Koordinasikan 	<p>100 %</p> <p>100 %</p> <p>100 %</p> <p>100%</p> <p>100%</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jumlah Penyusunan Perubahan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) SKD yang di Koordinasika 	
6. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD		100%
7. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD yang disusun ▪ Evaluasi Tri Wulan (4 Dokumen) 	100%
<p>2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</p> <p>Sub Kegiatan :</p> <p>1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN</p> <p>2. Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN</p> <p>3. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD</p> <p>3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</p> <p>Sub Kegiatan :</p> <p>1. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya</p> <p>2. Pemulangan Pegawai yang Pensiun</p> <p>3. Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas</p> <p>4. Administrasi Umum Perangkat Daerah</p> <p>Sub Kegiatan :</p> <p>1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor</p> <p>2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor</p> <p>3. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan</p> <p>4. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan</p> <p>5. Fasilitasi Kunjungan Tamu</p> <p>6. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD</p> <p>5. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</p> <p>Sub Kegiatan :</p> <p>1. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya</p> <p>6. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jumlah Dokumen Evaluasi Rencana Kerja (RENJA) SKPD ▪ Jumlah Dokumen Evaluasi Penerapan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB). ▪ Jumlah Dokumen Evaluasi Penerapan SAKIP SKPD. ▪ Jumlah Dokumen LKPJ ▪ Jumlah Dokumen LPPD ▪ Jumlah Dokumen EKPPD ▪ Jumlah Dokumen Penetapan Kinerja (TAPKIN) SKPD 	
1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN		100%
2. Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tersedianya gaji dan tunjangan ASN yang disediakan 	100%
3. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tersedianya Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN ▪ Terlaksananya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD 	100%
1. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tersedianya Pakaian Dinas Beserta Atribut Perlengkapannya 	90%
2. Pemulangan Pegawai yang Pensiun	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jumlah administrasi pensiun yang diselesaikan 	90%
3. Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jumlah Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan tugas 	90%
1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor 	90%
2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor 	90%
3. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jumlah barang cetak dan Penggandaan yang disediakan 	90%
4. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan 	90%
5. Fasilitasi Kunjungan Tamu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tersedianya Fasilitas Kunjungan Tamu 	90%
6. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jumlah Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar daerah 	90%
1. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya 	90%

	<p>Sub Kegiatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat 2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik <p>7. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</p> <p>Sub Kegiatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan 2. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan 3. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya 4. Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung kantor dan Bangunan Lainnya 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jumlah Jasa surat menyurat yang disediakan ▪ Jumlah Jasa Komunikasi, sumber daya air dan listrik ▪ Tersedianya Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas Jabatan ▪ Tersedianya Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Oprasional ▪ Tersedianya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya ▪ Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya Peralatan dan Mesin Lainnya 	<p>90%</p> <p>90%</p> <p>90%</p> <p>90%</p> <p>90%</p> <p>90%</p>
2.	<p>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</p> <p>Kegiatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN <p>Sub Kegiatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN 2. Pengelolaan sistem informasi Kepegawaian 3. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian <ol style="list-style-type: none"> 2. Mutasi dan Promosi ASN <p>Sub Kegiatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengelolaan Mutasi ASN 2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN <ol style="list-style-type: none"> 3. Pengembangan Kompetensi ASN <p>Sub Kegiatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengelolaan Administrasi diklat dan Sertifikasi ASN 2. Pengelolaan pendidikan Lanjutan ASN <ol style="list-style-type: none"> 4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja aparatur <p>Sub Kegiatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur 2. Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai 3. Pembinaan Disiplin ASN 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jumlah Pengadaan ASN ▪ Jumlah sistem informasi Kepegawaian yang dikelola ▪ Jumlah Rekonsoliasi Data Verifikasi Kpegawaian ▪ Jumlah Mutasi dan Promosi ASN ▪ Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN ▪ Jumlah Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN yang Dikelola ▪ Jumlah Pendidikan lanjutan ASN yang dikelola ▪ Jumlah Pegawai yang dievaluasi kinerjanya dan Administrasi tambahan penghasilan pegawai (TPP) ▪ Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendapatkan penghargaan ▪ Jumlah Aparatur Sipil Negara yang dikelola administrasi kedisiplinannya 	<p>100%</p> <p>100 %</p> <p>100 %</p> <p>100%</p> <p>100%</p> <p>100%</p> <p>100%</p> <p>80%</p> <p>80%</p> <p>80%</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jumlah Dokumen Evaluasi Rencana Kerja (RENJA) SKPD ▪ Jumlah Dokumen Evaluasi Penerapan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) ▪ Jumlah Dokumen LKPJ ▪ Jumlah Dokumen LPPD ▪ Jumlah Dokumen EKKPD ▪ Jumlah Dokumen Penetapan Kinerja (TAPKIN) SKPD 	
	<p>2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</p> <p>Sub Kegiatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN 2. Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN 3. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tersedianya gaji dan tunjangan ASN yang disediakan ▪ Tersedianya Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN ▪ Terlaksananya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD 	<p>75 Orang</p> <p>18 Orang</p> <p>7 Orang</p>
	<p>3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</p> <p>Sub Kegiatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya 2. Pemulangan Pegawai yang Pensiun 3. Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tersedianya Pakaian Dinas Beserta Atribut Perlengkapannya ▪ Jumlah administrasi pensiun yang diselesaikan ▪ Jumlah Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan tugas 	<p>116 Stel</p> <p>400 SK</p> <p>12 Orang</p>
	<p>4. Administrasi Umum Perangkat Daerah</p> <p>Sub Kegiatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor 2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor 3. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan 4. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan 5. Fasilitasi Kunjungan Tamu 6. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor ▪ Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor ▪ Jumlah barang cetakan dan Penggandaan yang disediakan ▪ Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan ▪ Tersedianya Fasilitas Kunjungan Tamu ▪ Jumlah Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar daerah 	<p>200 Buah</p> <p>12 Bulan</p> <p>12 Bulan</p> <p>18 Buah</p> <p>12 Bulan</p> <p>28 Kali</p>
	<p>5. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</p> <p>Sub Kegiatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan 2. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya 3. Pengadaan Gedung kantor atau Bangunan Lainnya 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang diadakan ▪ Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya ▪ Tersedianya Gedung kantor atau Bangunan Lainnya 	<p>100%</p> <p>1 Unit</p> <p>99 Unit</p>
	<p>6. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</p>		

	<p>Sub Kegiatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat 2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik <p>7. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</p> <p>Sub Kegiatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan 2. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan 3. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya 4. Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung kantor dan Bangunan Lainnya 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jumlah Jasa surat menyurat yang disediakan ▪ Jumlah Jasa Komunikasi, sumber daya air dan listrik ▪ Tersedianya Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas Jabatan ▪ Tersedianya Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional ▪ Tersedianya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya ▪ Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya Peralatan dan Mesin Lainnya 	<p>49 Orang</p> <p>12 Bulan</p> <p>1 Unit</p> <p>70 Unit</p> <p>12 Bulan</p> <p>12 Bulan</p>
2.	<p>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</p> <p>Kegiatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN <p>Sub Kegiatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN 2. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN 3. Pengelolaan sistem informasi Kepegawaian 4. Pengelolaan Data Kepegawaian 5. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian <ol style="list-style-type: none"> 2. Mutasi dan Promosi ASN <p>Sub Kegiatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengelolaan Mutasi ASN 2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN <ol style="list-style-type: none"> 3. Pengembangan Kompetensi ASN <p>Sub Kegiatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengelolaan Administrasi diklat dan Sertifikasi ASN 2. Pengelolaan pendidikan Lanjutan ASN 3. Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional <ol style="list-style-type: none"> 4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja aparatur 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jumlah Pengadaan ASN ▪ Jumlah Peserta Pembinaan & Pengembangan Bakat Bidang Olahraga, Seni & Keagamaan bagi Anggota KORPRI ▪ Jumlah sistem informasi Kepegawaian yang dikelola ▪ Terlaksananya Pengelolaan Data Kepegawaian a. Jumlah Rekonsoliasi Data Verifikasi Kpegawaian ▪ Jumlah Mutasi dan Promosi ASN ▪ Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN ▪ Jumlah Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN yang Dikelola ▪ Jumlah Pendidikan lanjutan ASN yang dikelola ▪ Terlaksananya Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional 	<p>100%</p> <p>200 Orang</p> <p>6 Aplikasi</p> <p>100 %</p> <p>90%</p> <p>100%</p> <p>1250 ASN</p> <p>3975 Orang</p> <p>100%</p> <p>1 Jenis</p> <p>3 Orang</p> <p>100%</p> <p>100%</p>

	Sub Kegiatan : 1. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur 2. Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai 3. Pembinaan Disiplin ASN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jumlah Pegawai yang dievaluasi kinerjanya dan Administrasi tambahan penghasilan pegawai (TPP) ▪ Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendapatkan penghargaan ▪ Jumlah Aparatur Sipil Negara yang dikelola administrasi kedisiplinannya 	11019 ASN 500 ASN 11019 ASN
3.	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Kegiatan : 1. <i>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</i> Sub Kegiatan : 1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinn Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi 	91% 4 Jenis 25 ASN

2.3 Rencana Anggaran Tahun 2021

Pada Tahun Anggaran 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah melaksanakan kegiatan dengan anggaran murni sebesar Rp. 26.401.000.000,- dengan rincian Belanja Modal Rp. 108.607.500,- dan Belanja Operasi Rp. 26.292.392.500,-. Melalui mekanisme perubahan APBD 2021 menjadi Rp. 22.445.511.210,91- dengan rincian Belanja Modal Rp. 408.607.500,- dan Belanja Operasi Rp. 22.036.903.710,91.

2.3.1 Target Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

Tabel 2. 6
Target Belanja Dinas Lingkungan Hidup APBD Perubahan Tahun 2021

Uraian	Target	Persentase
Belanja Operasi	Rp. 22.036.903.710,91	98.15 %
Belanja Modal	Rp. 408.607.500,-	1.85 %
Jumlah	Rp. 22.445.511.210,91	100 %

2.3.2 Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis

Anggaran belanja langsung Tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang dialokasikan untuk pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 7
Anggaran Belanja per Sasaran Strategis

NO	SASARAN STRATEGIS	ANGGARAN	PRESENTASE	KETERANGAN
1	2	3	4	5
1	Terwujudnya pegawai yang memiliki kemampuan teknis wawasan dan keterampilan profesional berdasarkan tugas dan fungsinya.	Rp. 1.885.753.500,-	8,41 %	
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp. 1.467.498.500,-	77,82 %	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp. 418.255.000,-	22,18 %	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH
2	Terwujudnya pengembangan ASN sesuai kompetensi	Rp. 7.785.297.000,-	34,69 %	
	Mutasi dan Promosi ASN	Rp. 141.909.000,-	1,83 %	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	Pengembangan Kompetensi ASN	Rp. 50.000.000,-	0,65 %	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp. 7.593.388.000,-	97,54	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Tahun 2021

Capaian kinerja tahun 2021 diperoleh dari evaluasi dan pengukuran data kinerja yang menggambarkan keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang disepakati, serta mengacu pada perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu:

Tabel 3. 1
Skala Nilai Peringkat Kinerja

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1.	91 ≤ 100	Sangat Baik
2.	75 ≤ 90	Tinggi
3.	66 ≤ 75	Sedang
4.	51 ≤ 65	Rendah
5.	≤ 50	Sangat Rendah

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Beserta target dan capaian realisasinya dirinci sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Capaian Kinerja Tahun 2021

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6	7
1.	Terwujudnya pegawai yang memiliki kemampuan teknis wawasan dan keterampilan profesional berdasarkan	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS Tidak Termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	%	100 %	300,7% %	300,7 %
		Rasio Pegawai Fungsional(PNS tidak termasuk Gurudan Tenaga Kesehatan)	%	80 %	76,74 %	95,3 %

	tugas dan fungsinya	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	%	20 %	18,14%	90,7 %
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan Kepegawaian	%	90 %	84.55 %	90 %
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan Kepegawaian	%	100 %	99 %	100 %
2.	Terwujudnya pengembangan ASN sesuai kompetensi	Rata-rata Lama Pegawai Mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan	JP	20 JP	26.89 JP	20 JP
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	%	2.12 %	1.67 %	2.12 %
		Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	%	91 %	0	91 %
	Mutasi dan Promosi ASN	Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan Kepegawaian	%	90 %	88%	100 %
	Pengembangan Kompetensi ASN	Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan Kepegawaian	Jenis	100 %	100%	100 %
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural sesuai Jenjang Jabatannya	Jenis	63.98 %	63.98%	100 %

Dari tabel di atas, terdapat 2 (dua) sasaran yang terbagi ke dalam 6 (enam) indikator. Pada tahun 2021, 6 (enam) indikator telah memenuhi target yang ditetapkan atau sebesar ($\geq 100\%$) 100 % dari total indikator. Capaian yang tertinggi pada indikator Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural sesuai jenjang jabatannya, Indeks kepuasan ASN terhadap pelayanan kepegawaian dengan persentase 100 %, sementara indikator yang mengalami capaian yang rendah dengan persentase 90 %.

3.2 Uraian Kinerja

Sasaran Strategis

Dalam sub bab ini akan disajikan pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang

direpresentasikan ke dalam capaian Indikator Kinerja. Adapun evaluasi dan analisis secara rinci untuk setiap indikator kinerja menurut sasaran strategis diuraikan sebagai berikut :

Sasaran Strategis 1	Terwujudnya pegawai yang memiliki kemampuan teknis wawasan dan keterampilan profesional berdasarkan tugas dan fungsinya
----------------------------	--

Tolok ukur capaian sasaran Terwujudnya pegawai yang memiliki kemampuan teknis wawasan dan keterampilan profesional berdasarkan tugas dan fungsinya diukur dengan 3 (tiga) indikator yaitu Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS Tidak Termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan), Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan), dan Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan). Penjelasan hubungan sasaran, indikator dan meta indikator adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 3
Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan Sasaran Terwujudnya pegawai yang memiliki kemampuan teknis wawasan dan keterampilan profesional berdasarkan tugas dan fungsinya

NO	Sasaran	Indikator	Formula Indikator
1	2	3	4
1	Terwujudnya pegawai yang memiliki kemampuan teknis wawasan dan keterampilan profesional berdasarkan tugas dan fungsinya	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS Tidak Termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	$\frac{\text{Jumlah pegawai menurut pendidikan PT keatas}}{\text{Seluruh jumlah pegawai dengan pendidikan SMA kebawah}} \times 100\%$
		Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	$\frac{\text{Jumlah pegawai PNS fungsional (dilur guru dan nakes)}}{\text{seluruh jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan nakes)}} \times 100\%$
		Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	$\frac{\text{jumlah pegawai fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi}}{\text{seluruh jumlah pegawai fungsional (tidak termasuk guru dan nakes)}} \times 100\%$

1. Perbandingan antara Target dan Realisasi

Capaian sasaran strategis 1, Terwujudnya pegawai yang memiliki kemampuan teknis wawasan dan keterampilan professional berdasarkan tugas dan fungsinya melalui indikator kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.4

Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS Tidak Termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	100 %	300,7% %	300,7 %
2	Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	80 %	76,74 %	95,3 %
3	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	20 %	18,14%	90,7 %

Berdasarkan hasil pengukuran indikator Sasaran 1. Terwujudnya pegawai yang memiliki kemampuan teknis wawasan dan keterampilan professional berdasarkan tugas dan fungsinya, dapat disimpulkan bahwa hampir semua indikator dari sasaran kinerja 1.mencapai target Karena dari 3 (tiga) indikator kinerja secara keseluruhan bernilai sangat tinggi dengannilai $\geq 90\%$.

2. Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2021 dengan tahun sebelumnya

Adapun perbandingan realisasi kinerja tahun 2021 dengan tahun sebelumnya, dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.5

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dan Tahun sebelumnya

No.	Indikator Kinerja	2020	2021
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS Tidak Termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	65,10%	300,7 %
2	Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	7,26%	95,3 %
3	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	7,25%	90,7 %

Indikator kinerja pada sasaran "Terwujudnya pegawai yang memiliki kemampuan teknis wawasan dan keterampilan professional berdasarkan tugas dan fungsinya" dari 2020 sampai tahun 2021 selalu mengalami tren peningkatan, hal ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah optimal dalam upaya peningkatan pemenuhan target BKPSDMD Kota Makassar Tahun 2021.

Untuk masalah perbedaan angka realisasi ditahun 2020 dan 2021 hal tersebut dikarenakan adanya perbaikan data ditahun 2021 yang lebih tertib dan sistematis dan sangat mudah diakses di SIMPEG Kota Makassar, sehingga memudahkan penyaji untuk mendapatkan data yang akurat dari setiap SKPD.

3. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2021 dengan target jangka menengah dan standar nasional

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2021 dengan target jangka menengah, dan nasional dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.6
Perbandingan Realisasi Tahun 2020, Target Jangka Menengah dan Target nasional

No.	Indikator Kinerja	Realisasi Target		
		2021	Target Jangka Menengah	Target Nasional
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS Tidak Termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	300,7 %	64,21	-
2	Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	95,3 %	9,08	-
3	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	90,7 %	9,08	-

Berdasarkan table tersebut dapat disimpulkan bahwa capaian 2021 sudah melampaui target jangka menengah, sehingga untuk kedepannya akan dilakukan perbaikan dan peningkatan target untuk tahun-tahun berikutnya. Untuk masalah perbedaan angka realisasi ditahun 2020 dan 2021 hal tersebut dikarenakan adanya perbaikan data ditahun 2021 yang lebih tertib dan sistematis dan sangat mudah diakses di SIMPEG Kota Makassar, sehingga memudahkan penyaji untuk mendapatkan data yang akurat dari setiap SKPD.

4. Analisis Penyebab Keberhasilan/kegagalatau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah ada

Faktor pendorong/pendukung pencapaian kinerja yaitu :

- Kegiatan Pelayanan Kepegawaian (kepangkatan, KGB, Usulan Cuti dan Pensiun) yang tetap diefektifkan baik sebelum pelaksanaan WFH (work from home) dan selama masa WFH.

- Dukungan serta kinerja yang optimal dari pelaksana dan penanggungjawab kegiatan.
- Ketersediaan anggaran yang memadai dan adanya program rutin yang terlaksana setiap bulannya.
- Adanya teknologi digital dan sistem online yang memungkinkan pekerjaan yang mendukung pelaksanaan kegiatan dapat dilaksanakan dari rumah (WFH).

Faktor penghambat pencapaian kinerja yaitu :

- Terhambatnya proses pengisian PDM pada tingkat guru sehingga proses penginputan membutuhkan waktu yang sangat lama karena sering kali diperpanjang

Tindak Lanjut :

- Mengoptimalkan penyerapan anggaran sesuai jadwal pelaksanaan kegiatan.
- Beradaptasi dengan keadaan, mematuhi himbauan dan aturan pemerintah, serta lebih intens berkoordinasi dengan SKPD mengenai fungsi kepegawaian dan Diklat yang berjalan dan yang tidak berjalan, serta mencari solusi dengan tetap berkoordinasi dengan SKPD yang berkompeten.
- Menyikapi perkembangan bencana non alam Pandemi COVID-19 yang belum berakhir dan jumlah kasus terpapar COVID-19 yang secara signifikan mengalami peningkatan, maka direkomendasikan untuk melaksanakan kegiatan secara virtual ataupun secara pertemuan langsung dengan tetap mengedepankan protokoler kesehatan yang berlaku dalam pelaksanaannya.

Program kepegawaian daerah terdiri atas 4 (empat) kegiatan, diantaranya :

1) Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

- Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
- Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian

Indikator kinerja kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN yaitu indeks kepuasan ASN terhadap pelayanan Kepegawaian, target kinerja 100% dengan didukung anggaran sebesar Rp. 1.467.498.500,- (*satu milyar empat ratus enam puluh tujuh juta empat ratus sembilan puluh delapan ribu lima ratus rupiah*). Adapun realisasi anggaran sebesar Rp. 963.981.550,-. Sehingga Capaian kinerja sampai Triwulan IV Tahun 2021 masuk dalam kategori tinggi.

2) Mutasi dan Promosi ASN

- Pengelolaan Mutasi ASN
- Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Indikator kinerja kegiatan Mutasi dan Promosi ASN yaitu indeks kepuasan ASN terhadap pelayanan Kepegawaian, target kinerja 100% dengan didukung anggaran sebesar Rp. 141.909.000,- (*Seratus empat puluh satu juta sembilan ratus sembilan ribu rupiah*). Adapun realisasi anggaran triulan IV sebesar Rp. 83.373.571,-. Sehingga Capaian kinerja sampai Triwulan IV Tahun 2021 masuk dalam kategori tinggi.

3) Pengembangan Kompetensi ASN

- a. Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN
- b. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

Indikator kinerja kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN yaitu indeks kepuasan ASN terhadap pelayanan Kepegawaian, target kinerja 100% dengan didukung anggaran sebesar Rp. 50.000.000,- (*lima puluh juta rupiah*). Adapun capaian kinerja sampai Triwulan IV sebesar 100% dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 50.000.000,-. Sehingga Capaian kinerja sampai Triwulan IV Tahun 2021 masuk dalam kategori sangat tinggi.

4) Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

- a. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- b. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
- c. Pembinaan Disiplin ASN

Indikator kinerja kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur yaitu indeks kepuasan ASN terhadap pelayanan Kepegawaian, target kinerja 100% dengan didukung anggaran sebesar Rp. 418.255.000,- (*empat ratus delapan belas juta dua ratus lima puluh lima ribu rupiah*). Adapun realisasi anggaran triwulan IV sebesar Rp. 62.495.452,-. Sehingga Capaian kinerja sampai Triwulan IV Tahun 2021 masuk dalam kategori rendah.

5. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Dalam mencapai Sasaran Strategis di atas yaitu "Terwujudnya pegawai yang memiliki kemampuan teknis wawasan dan keterampilan professional berdasarkan tugas dan fungsinya, didukung melalui **Program Kepegawaian Daerah** dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai berikut :

1. Pengadaan, Pemberhentian, dan informasi kepegawaian ASN yang dikelola
2. Mutasi dan Promosi ASN
3. Pengembangan Kompetensi ASN
4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar berdasarkan kegiatan pada program utamanya adalah sebagai berikut :

1. Penyusunan Formasi Aparatur Sipil Negara (ASN)
2. Seleksi Penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara (ASN)
3. Pengangkatan CPNS dan PPPK
4. Pelaksanaan sumpah PNS
5. Penataan Arsip Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Makassar
6. Pengelolaan dan Pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian daerah
7. Validasi data pegawai melalui aplikasi SIMPEG
8. Pengelolaan tenaga kontrak kerja waktu terbatas (jasa tenaga pendukung)
9. Pengangkatan dari CPNSD ke PNS
10. Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNSD
11. Fasilitasi Persemayaman
12. Pembinaan dan pengembangan bidang olahraga, seni, mental & rohani

Hasil seluruh pelaksanaan kegiatan tersebut menghasilkan rekomendasi sebagai berikut :

- a. Meningkatkan sistem yang terintegrasi pemetaan formasi kebutuhan Pegawai dengan SKPD;
- b. Meningkatkan ketersediaan beberapa pengelola arsip ASN yang profesional;
- c. Memaksimalkan dukungan secara normatif terhadap kegiatan fasilitasi Aparatur Sipil Negara;
- d. Memaksimalkan partisipasi aktif SKPD dalam penggunaan sistem kepegawaian dari bidang pengelola kepegawaian;
- e. Terus berupaya dalam menerapkan SIMPEG *offline* dalam mengantisipasi kendala terhadap ketersediaan jaringan internet.

6. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Anggaran yang ditetapkan pada APBD TA 2021 untuk mendukung pencapaian sasaran ini terdiri dari 1 program yaitu program Kepegawaian Daerah dengan anggaran Rp 2.077.662.500 dengan realisasi sebesar Rp 1.560.491.048 atau 75,11%.

Sasaran Strategis 2	Terwujudnya pengembangan ASN sesuai kompetensi
----------------------------	---

1. Perbandingan antara target dan Realisasi

Capaian Sasaran Strategis 2, Terwujudnya pengembangan ASN sesuai kompetensi melalui indikator kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.7
Perbandingan Antara Target dan Realisasi

No	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Realisasi	Capaian
1	Rata- rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	20 JP	26,89 JP	134,45
2.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	2,12 %	1,67%	78,77%
3.	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	91%	0	0

Berdasarkan pengukuran pencapaian sasaran strategis 2 yaitu "Terwujudnya pengembangan ASN sesuai kompetensi", memiliki 3 (tiga) indikator yaitu Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan dengan capaian 134,45%, persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal 1,67% dan indikator persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan structural dengan capaian 0%.

2. Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2021 dengan tahun sebelumnya

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2021 dengan tahun sebelumnya untuk indikator kinerja "Terwujudnya Pengembangan ASN sesuai kompetensi", dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.9
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dan Tahun 2020

No	Indikator Kinerja	2020	2021
1	Rata- rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	0	26,89 JP
2.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	0	1,67%
3.	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	0	0

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa ditahun 2021 telah ada peningkatan kinerja ditengah panemi covid -19, dimana Rata-rata lama pegawai sudah menjadi 26,89 JP, persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal dengan 1,67%, terkecuali pada indikator persentase pejabat ASN yang telah mengikuti

pendidikan dan pelatihan structural masih sama nilainya dengan tahun 2020 yaitu belum terlaksana.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra dan Standar Nasional

Perbandingan realisasi untuk indikator sasaran Terwujudnya Pengembangan ASN sesuai kompetensi pada Tahun 2021 dengan target jangka menengah dan standar nasional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.11
Perbandingan Realisasi Tahun 2021, Target Jangka Menengah dan Target Nasional

No	Indikator Kinerja	Realisasi Target		
		2021	Target Jangka Menengah	Target Nasional
1.	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	26,89 JP	20 JP	20 JP
2.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	1,67%	5,00%	-
3.	Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	0	100%	-

Realisasi Kinerja Tahun 2021 untuk indikator Rata-Rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan melampaui tinggi dari target jangka menengah dan target nasional hal ini disebabkan karena CPNS yang tertunda diklatnya ditahun 2020 baru dilaksanakan ditahun 2021 digabung dengan diklat CPNS Tahun 2021. Selanjutnya untuk indikator persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal masih harus meningkatkan kinerja untuk mencapai target jangka menengah, terakhir untuk indikator persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan formal lebih harus ditingkatkan lagi serta mencari inovasi dan jalan tengah untuk tetap melaksanakan pendidikan dan pelatihan structural ditengah pandemi covid-19.

4. Analisis Penyebab Keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah ada

Berdasarkan hasil kinerja yang dicapai untuk sasaran strategis di atas secara umum bisa dilaksanakan. Indikator kinerja dari sasaran 2 (dua) yaitu "Terwujudnya Pengembangan ASN sesuai kompetensi" Faktor pendukung pencapaian target kinerja program yaitu:

- a) Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan

Di tahun 2021 akhirnya Bidang Diklat BKPSDMD Kota Makassar kembali melaksanakan diklat CPNS dengan menerapkan protocol kesehatan untuk 525 jumlah peserta diklat dengan total jam pelajaran ialah 512JP.

b) Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal

Pada tahun 2020 tidak ada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan formal bagi ASN hal tersebut disebabkan oleh adanya pandemic covid-19, ditahun 2021 Bidang Diklat BKPSDMD Kota Makassar berusaha kembali untuk tetap melaksanakan diklat ditengah pandemic yaitu dengan menerapkan protocol kesehatan hal tersebut dilakukan agar hak – hak ASN tetap dapat terpenuhi ditengah pandemic covid-19.

c) Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan structural

Berbeda halnya dengan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS, khusus pendidikan dan pelatihan structural tidak dilaksanakan hal tersebut dikarenakan adanya refocusing anggaran terkait pendidikan dan Pelatihan structural.

5. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Dalam mencapai Sasaran Strategis di atas yaitu “Terwujudnya Pengembangan ASN yang sesuai kompetensi”, didukung melalui **Program Pengembangan SDM** dengan kegiatan “Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional” dengan sub kegiatan sebagai berikut:

- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan daerah, Jabtan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Pra Jabatan
- Pembinaan, Pengordinasian, Fasilitasi, Pemantauan,jo Evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi pengelolaan sumber belajar, dan kerjasama serta pengembangan kompentensi bagi Pimpinan daerah, Jabtan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Pra Jabatan

6. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Anggaran yang ditetapkan pada APBD TA 2021 untuk mendukung pencapaian sasaran ini terdiri dari 1 program yaitu program Pengembangan SDM dengan anggaran Rp. 7.593.388.000,- dengan realisasi sebesar Rp 5.807.419.880 atau 76,48%.

Sasaran Strategis 3	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran
----------------------------	--

Dalam kaitannya dengan kebijakan reformasi birokrasi saat ini, peningkatan pelayanan administrasi perkantoran perangkat daerah menjadi suatu hal penting dan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi. Upaya untuk

meningkatkan pelayanan administrasi perkantoran di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah terus menerus dilakukan, mulai dari menyempurnakan system akuntabilitas kinerja, menyusun dan menerapkan system manajemen kinerja yang digunakan untuk meng ukur kinerja, system monitoring dan evaluasi sampai kepada penyusunan indikator kinerja. Indikator tercapainya sasaran 3 (tiga)yaitu meningkatnya akuntabilitas kinerja, perencanaan dan pengelolaan keuangan daerah , yaitu :1) Indeks Kepuasan ASN Perangkat Daerah Terhadap Pelayanan Kesekretariatan ; 2). Persentase Ketrediaan Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Perangkat Daerah; 3). Persentase Sarana dan Prasarana Aparatur Dalam Kondisi Baik.

Pencapaian indikator kinerja sasaran Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran dapat dilihat pada tabel berikut :

1. Perbandingan antara target dan Realisasi Kinerja

Perbandingan antara target dan realisasi untuk indikator kinerjapada sasaran 3 (tiga) yaitu Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 3.12
Perbandingan Target dan Realisasi

No	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Realisasi	Capaian
1	Indeks Kepuasan ASN PD terhadap layanan kesekretariatan	90%	76,26%	79,80%
2	Persentase Ketrediaan Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Perangkat Daerah	90%	96,34%	54,92 %
3	Persentase Sarana dan Prasarana Aparatur Dalam Kondisi Baik	100%	54,85%	80,%02

Berdasarkan hasil pengukuran indikator Sasaran Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran dapat disimpulkan bahwa sasaran kinerja 3 (tiga) masih belum mencapai target dengan indikator Indeks Kepuasan ASN Perangkat Daerah terhadap layanan kesekretariatan dengan realisasi 76,26%, Persentase Ketersediaan Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Perangkat Daerah dengan realisasi 96,34, dan persentase Sarana dan Prasarana Aparatur Dalam Kondisi Baik dengan realisasi 54,85%.

2. Perbandingan antara Realisasi Tahun 2021 dan Tahun Sebelumnya

Adapun perbandingan realisasi kinerja Tahun 2021 dengan tahun sebelumnya untuk indikator kinerja pada sasaran 3 (tiga) yaitu Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.13

Perbandingan Realisasi Tahun 2021 dan Tahun Sebelumnya

No	Indikator Kinerja	2020	2021
1	Persentase ASN Perangkat daerah yang mendapat peningkatan kapasitas	100%	76,26%
2	Persentase Ketersediaan Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Perangkat Daerah		96,34%
3	Persentase Sarana dan Prasarana Aparatur Dalam Kondisi Baik		54,85%

Pada Tahun 2020 masih menggunakan nomenklatur yang lama sehingga belum menyebutkan indikator sasaran secara spesifik, sedangkan pada tahun 2021 telah diterapkan nomenklatur yang baru yaitu Permendagri 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah sehingga perencanaan lebih terukur dengan munculnya indikator sasaran secara lebih terperinci sehingga terjadi perbedaan realisasi capaian pada tahun 2020 dan 2021.

3. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2021 dengan target jangka menengah dan standar nasional

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2021 dengan target jangka menengah, dan nasional dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.14

Perbandingan Realisasi Tahun 2021, Target Jangka Menengah dan Target nasional

No.	Indikator Kinerja	Realisasi Target		
		2021	Target Jangka Menengah	Target Nasional
1	Persentase ASN Perangkat daerah yang mendapat peningkatan kapasitas	76,26%	100%	-
2	Persentase Ketersediaan Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Perangkat Daerah	96,34%	100%	-
3	Persentase Sarana dan Prasarana Aparatur Dalam Kondisi Baik	54,85%	100%	-

Untuk sasaran 3 (tiga) yaitu "Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran" memiliki indikator Persentase ASN Perangkat Daerah yang mendapat peningkatan kapasitas, Persentase Ketersediaan Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Perangkat Daerah ketiga indikator tersebut sudah mencapai target yaitu 100%. Berdasarkan table tersebut dapat disimpulkan bahwa capaian 2021 masih perlu adanya peningkatan kinerja ditengah pandemic covid-19 sehingga dapat mencapai target jangka menengah yaitu 100% untuk ketiga indikator tersebut.

4. Analisis Penyebab Keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah ada

Indikator kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah ada 4 (empat) antara lain :

- Indeks Kepuasan ASN Perangkat Daerah terhadap Pelayanan Kesekretariatan (Kepegawaian, Perlengkapan dan Keuangan).
- Persentase sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik.
- Persentase ketersediaan laporan keuangan dan laporan kinerja Perangkat Daerah.
- Persentase ASN Perangkat Daerah yang mendapat Peningkatan Kapasitas.

Target kinerja 100%, dan didukung dengan alokasi dana sebesar Rp. 12.774.461.011,- (*Dua belas milyar tujuh ratus tujuh puluh empat juta empat ratus enam puluh satu sebelas ribu rupiah*). Adapun capaian kinerja sampai dengan Triwulan IV sebesar 100% dengan realisasi anggaran Rp. 3.827.978.053,- (*Tiga milyar delapan ratus dua puluh tujuh juta sembilan ratus tujuh puluh delapan ribu lima puluh tiga ribu rupiah*). Sehingga capaian kinerja sampai Triwulan IV tahun 2021 masuk dalam kategori **TINGGI**.

Faktor pendorong/pendukung pencapaian kinerja yaitu :

- Pembayaran belanja Jasa tenaga kontrak kerja waktu terbatas dilaksanakan secara rutin dan tepat waktu.
- Kegiatan pengelolaan administrasi perkantoran yang tetap diefektifkan baik sebelum pelaksanaan WFH (*work from home*) dan selama masa WFH.
- Ketersediaan anggaran yang memadai dan adanya program rutin yang terlaksana setiap bulannya.
- Adanya teknologi digital dan sistem online yang memungkinkan pekerjaan yang mendukung pelaksanaan kegiatan dapat dilaksanakan dari rumah (WFH).

Faktor penghambat pencapaian kinerja yaitu :

- Kegiatan sementara berjalan sesuai jadwal sesuai dengan kebutuhan.
- Tahapan telah dalam proses pelaksanaan dan dalam tahapan pemilihan rekanan.
- Kendali teknis pada SIPD dalam penyediaan dokumen pelaksanaan anggaran dan kendala teknis dalam proses pelaksanaan dan penatausahaan belanja.

- Kendala teknis terkait mekanisme pengadaan barang dan jasa yang tepat sesuai dengan perubahan ketentuan peraturan perundang-undangan terkait pengadaan barang dan jasa.

Tindak Lanjut :

- Mempercepat pendukung dokumen pencairan, mempercepat inventarisasi barang-barang yang akan dipelihara, serta penyusunan RAB dan KAK.
- Koordinasi dan konsultasi dengan bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa secara intensif dalam pelaksanaan pengadaan barang dan jasa.
- Mengoptimalkan penyerapan anggaran pada triwulan berikutnya.
- Beradaptasi dengan keadaan, mematuhi himbauan dan aturan pemerintah, serta lebih intens berkoordinasi dengan SKPD mengenai fungsi kepegawaian dan Diklat yang berjalan dan yang tidak berjalan, serta mencari solusi dengan tetap berkoordinasi dengan SKPD yang berkompeten.

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota terdiri atas 7 Kegiatan, diantaranya :

1) Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

- a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
- b. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
- c. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD
- d. Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD
- e. Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD
- f. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
- g. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Indikator kinerja kegiatan Perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah yaitu persentase ketersediaan laporan keuangan dan laporan kinerja perangkat daerah, target kinerja 100% dengan didukung anggaran sebesar Rp. 55.683.000,- (*lima puluh lima juta enam ratus delapan puluh tiga ribu rupiah*). Adapun capaian kinerja sampai dengan Triwulan IV sebesar 100% dengan realisasi anggaran Rp. 16.385.239,- Sehingga Capaian kinerja sampai Triwulan IV Tahun 2021 masuk dalam kategori tinggi.

Adapun faktor pendorong adalah ketersediaan anggaran yang memadai dan adanya program rutin yang terlaksana setiap bulannya, dan faktor penghambat adalah seluruh rangkaian kegiatan sedang dalam tahap pelaksanaan, tidak ada hambatan yang berarti, anggaran kas direncanakan berada pada semester 3 (tiga), rencana tindak lanjut yaitu SK dan SP Tim telah dibuat tinggal menunggu jadwal pelaksanaan kegiatan.

2) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

- a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
- b. Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
- c. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD

Indikator kinerja kegiatan Administrasi keuangan perangkat daerah yaitu persentase ketersediaan laporan keuangan dan laporan kinerja perangkat daerah, target kinerja 100% dengan didukung anggaran sebesar Rp. 9.751.605.404,- (*Sembilan milyar tujuh ratus lima puluh satu juta enam ratus lima empat ratus empat ribu rupiah*). Adapun capaian kinerja sampai Triwulan IV sebesar 92,81% dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 2.552.671.871,- (*Dua milyar lima ratus lima puluh dua juta enam ratus tujuh puluh satu delapan ratus tujuh puluh satu ribu rupiah*). Sehingga Capaian kinerja sampai Triwulan IV Tahun 2021 masuk dalam kategori tinggi. Pencapaian belum sampai 100% dikarenakan jumlah pegawai yang digaji tahun 2021 yang direncanakan ialah 77 orang, sedangkan realisasinya jumlah pegawai BKPSDMD sampai Desember 2021 ialah 69 orang.

Tidak ada hambatan yang berarti, karena kegiatan ini berisi pembayaran gaji dan tunjangan ASN serta pembayaran pengelola keuangan. Rencana tindak lanjut dengan mempercepat serta meneliti dokumen-dokumen pengajuan pencairan.

3) Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

- a. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
- b. Pemulangan Pegawai yang Pensiun
- c. Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas

Indikator kinerja kegiatan Administrasi kepegawaian perangkat daerah yaitu indeks kepuasan ASN Perangkat Daerah terhadap Pelayanan Kesekretariatan (Kepegawaian, Perlengkapan, dan Keuangan), target kinerja 90% dengan didukung anggaran sebesar Rp. 346.825.000,- (*Tiga ratus empat puluh enam juta delapan ratus dua puluh lima ribu rupiah*). Adapun capaian kinerja sampai Triwulan IV sebesar 87% dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 158.871.933,-. Sehingga Capaian kinerja sampai Triwulan IV Tahun 2021 masuk dalam kategori tinggi.

Adapun faktor pendorong adalah ketersediaan anggaran yang memadai dan adanya program rutin yang terlaksana setiap bulannya, dan faktor penghambat adalah tahapan telah dalam proses pelaksanaan dalam tahapan pemilihan rekanan, rencana tindak lanjut yaitu mempercepat perikatan kontrak rekanan, serta menyiapkan pendukung dokumen pencairan.

4) Administrasi Umum Perangkat Daerah

- a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
- b. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- c. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan

- d. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
- e. Fasilitasi Kunjungan Tamu
- f. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

Indikator kinerja kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah yaitu indeks kepuasan ASN Perangkat Daerah terhadap Pelayanan Kesekretariatan (Kepegawaian, Perlengkapan, dan Keuangan), target kinerja 90% dengan didukung anggaran sebesar Rp. 427.407.800,- (*empat ratus dua puluh tujuh juta empat ratus tujuh ribu delapan ratus rupiah*). Adapun capaian kinerja sampai Triwulan IV sebesar 60% dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 169.275.481,- Sehingga Capaian kinerja sampai Triwulan IV Tahun 2021 masuk dalam kategori rendah.

Adapun factor penghambat sehingga tidak adanya pencairan pada sub kegiatan penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor ialah dikarenakan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor yang ada masih bisa digunakan sampai dengan Desember 2021.

5) Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

- a. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya

Indikator kinerja kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yaitu persentase sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik, target kinerja 90% dengan didukung anggaran sebesar Rp. 508.607.500,- (*Lima ratus delapan juta enam ratus tujuh ribu lima ratus rupiah*). Adapun capaian kinerja sampai Triwulan IV sebesar 56% dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 287.180.000,- Sehingga Capaian kinerja sampai Triwulan IV Tahun 2021 masuk dalam kategori sangat rendah.

Pada sub kegiatan pengadaan asset tak berwujud terdapat 2 (dua) aplikasi yang direncanakan yaitu aplikasi e-Office dan LPPD berbasis e-kinerja , namun dalam pelaksanaannya yang terlaksana hanya aplikasi e-Office, sedangkan LPPD berbasis e-kinerja belum dilaksanakan dikarenakan adanya aplikasi yang mirip sehingga terjadi tumpang tindih fungsi aplikasi dan apabila tetap dilaksanakan akan adanya temuan inspektorat.

Tindak Lanjut yang akan dilakukan kedepannya ialah mengembangkan aplikasi e-kinerja yang sudah diterapkan sebelumnya dalam hal ini menambah variasi atau fitur sehingga aplikasi dapat lebih luas penggunaannya.

Selanjutnya pada sub kegiatan pengadaan gedung kantor atau bangunan lainnya yaitu Gedung Jasa konsultan perencanaan dimana dalam pelaksanaannya belum direalisasikan dikarenakan terhambat pada waktu pelaksanaan karena dimulai dari persiapan pengadaan, proses pengadaan, pelaksanaan pekerjaan,

pertanggungjawaban dan pencairan yang dalam proses tersebut membutuhkan waktu yang tidak singkat.

Tindak lanjut pada sub kegiatan pengadaan gedung kantor atau bangunan lainnya ialah kegiatan tersebut akan dimasukkan di anggaran pohon tahun 2022.

6) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
- b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

Indikator kinerja kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yaitu indeks kepuasan ASN Perangkat Daerah terhadap Pelayanan Kesekretariatan (Kepegawaian, Perlengkapan, dan Keuangan), target kinerja 90% dengan didukung anggaran sebesar Rp. 1.071.144.000,- (*satu milyar tujuh puluh satu juta seratus empat puluh empat ribu rupiah*). Adapun capaian kinerja sampai Triwulan IV sebesar 93% dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 517.510.365,- (*Lima ratus tujuh belas juta lima ratus dua sepuluh tiga ratus enam puluh lima ribu rupiah*). Sehingga Capaian kinerja sampai Triwulan IV Tahun 2021 masuk dalam kategori tinggi.

Adapun faktor pendorong adalah ketersediaan anggaran yang memadai dan adanya program rutin yang terlaksana setiap bulannya, tahapan telah dalam proses pelaksanaan dalam tahapan pemilihan rekanan, serta mempercepat perikatan kontrak rekanan, dan menyiapkan dokumen pendukung pencairan.

7) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
- b. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
- c. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
- d. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya

Indikator kinerja kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yaitu persentase sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik, target kinerja 90% dengan didukung anggaran sebesar Rp. 613.188.307,- (*enam ratus tiga belas juta seratus delapan puluh delapan ribu tiga ratus tujuh puluh rupiah*). Adapun capaian kinerja sampai Triwulan IV sebesar 53% dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 126.083.164,- (*Seratus dua puluh enam juta delapan puluh tiga ribu seratus enam puluh empat rupiah*). Sehingga Capaian kinerja sampai Triwulan IV Tahun 2021 masuk dalam kategori rendah.

Adapun faktor pendorong adalah tahapan telah dalam proses pelaksanaan dalam tahapan pemilihan rekanan serta mempercepat perikatan kontrak rekanan, dan menyiapkan dokumen pendukung pencairan.

1. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Faktor penghambat pencapaian target kinerja program yaitu Jumlah peserta yang dikirim ke Lembaga Pembina Penyelenggara Diklat masih terbatas, seiring dengan minimnya anggaran yang dialokasikan untuk penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan. Begitu juga dengan sarana dan prasarana yang tidak memenuhi syarat untuk dilaksanakan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan, serta minimnya tenaga widyaiswara yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

Beberapa rekomendasi tindak lanjut yaitu :

- a. Tetap mengusulkan penambahan anggaran Penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan;
- b. Terus Mengusulkan penyediaan Fasilitas sarana dan prasarana penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Diklat teknis;
- c. Terus mengusulkan penambahan tenaga Widyaiswara guna mendukung penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan.

2. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Anggaran yang ditetapkan pada APBD TA 2021 untuk mendukung pencapaian sasaran ini terdiri dari 1 program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dengan anggaran Rp. 12.774.460.071,- dengan realisasi sebesar Rp 11.350.002.972 atau 88,85%.

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Tahun 2021 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban berkaitan dengan penyelenggaraan program kegiatan Tahun 2021 sebagai bahan pengambilan keputusan dalam perencanaan tahun berikutnya. Berikut uraian persentase rasio capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar :

1. **Sasaran 1** : Terwujudnya Pegawai yang Memiliki Kemampuan Teknis Wawasan dan Keterampilan Profesional berdasarkan tugas dan fungsinya dengan capaian kinerja 197,79 Atau termasuk kategori Sangat Tinggi.
2. **Sasaran 2** : Terwujudnya Pengembangan ASN sesuai Kompetensi, dengan capaian kinerja 25,24% atau termasuk kategori Sangat Rendah.
3. **Sasaran 3** : Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran, dengan capaian kinerja 81,23% atau termasuk kategori Tinggi.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta kewenangannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar menghadapi berbagai permasalahan dan isu-isu strategis yang masih perlu diatasi dan diantisipasi.

Untuk mengatasi permasalahan isu-isu strategis yang dihadapi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar akan mengupayakan langkah-langkah perbaikan ke depan. Berikut ini dipaparkan beberapa rekomendasi untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam rangka pencapaian kinerja Perangkat Daerah, khususnya BKPSDMD Kota Makassar di tahun yang akan datang, antara lain :

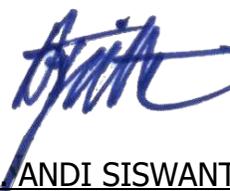
1. Diperlukan perhatian dan fokus pada upaya mengevaluasi sejumlah peraturan yang sudah tidak sesuai dinamika pemerintahan, serta upaya meningkatkan Penyempurnaan Sistem yang terintegrasi terkait pemetaan formasi kebutuhan Pegawai dengan SKPD, Terus memaksimalkan dukungan secara normatif terhadap kegiatan fasilitasi Aparatur Sipil Negara, serta terus berupaya menerapkan SIMPEG *offline* dalam mengantisipasi kendala terhadap ketersediaan jaringan internet.
2. Mengoptimalkan fungsi kewenangan BKPSDMD dalam pengelolaan manajemen kepegawaian secara konsisten.
3. Terus mengusulkan penambahan anggaran Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan, Terus mengusulkan penyediaan Fasilitasi sarana dan prasarana Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dan Diklat Teknis, serta terus mengupayakan pengusulan penambahan tenaga widyaiswara guna mendukung penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan.

4. Terus melakukan reviu regulasi yang ada, sehingga dapat memberikan kepastian hukum terhadap pemberian tunjangan kinerja pegawai, Melakukan perbaikan peningkatan kualitas pelayanan kepada pegawai agar dapat memberikan kepuasan terhadap pemberian tunjangan kinerja pegawai, terus berupaya meningkatkan evaluasi dan monitoring dengan Tim TPP untuk melakukan pengkajian terhadap permasalahan yang terjadi, serta terus berupaya melakukan pengembangan sistem informasi untuk menjawab adanya permasalahan-permasalahan yang timbul di sistem yang lama demi kebutuhan *user* (pegawai).
5. Menyikapi perkembangan bencana non alami Pandemi COVID-19 yang belum berakhir dengan jumlah kasus terpapar COVID-19 yang secara signifikan mengalami peningkatan, maka direkomendasikan untuk pelaksanaan kegiatan agar dapat dilaksanakan secara virtual ataupun pertemuan langsung dengan tetap mengedepankan protokoler kesehatan yang berlaku dalam pelaksanaannya sehingga dapat mengoptimalkan realisasi kinerja dan keuangan secara optimal.
6. Mengoptimalkan seluruh Sumber Daya yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, baik Sumber Daya Manusia, maupun sarana dan prasarana yang dimiliki, agar pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dapat ditingkatkan.

Laporan ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan evaluasi dalam pengambilan keputusan untuk peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar di masa depan.

Makassar, 31 Desember 2021

KEPALA BKPSDMD



Drs. ANDI SISWANTA

NIP. 19621206 199003 1 007