



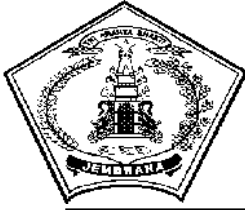
LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

(LKj IP)

TAHUN 2015



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN JEMBRANA**



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBRANA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN JEMBRANA
Alamat : Jalan Surapati No. 1, Telp. (0365) 41210
NEGARA

KEPUTUSAN

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN JEMBRANA

NOMOR : 0389 /BKD/2016

TENTANG

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN JEMBRANA
TAHUN 2015

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka lebih meningkatkan akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, dipandang perlu adanya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) untuk mengetahui kemampuan dalam penjabaran Visi, Misi dan Tujuan serta Sasaran Organisasi;
- b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 11, Pasal 12 dan Pasal 15 ayat (1) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 Tentang Pedoman Penyusunan penetapan Kinerja Instansi Pemerintah, dipandang perlu menetapkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAjIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jemberana;
- c. bahwa dengan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan b di atas, maka ditetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jemberana tentang Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jemberana Kabupaten Jemberana Tahun 2015;

- Mengingat
1. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 122; Tambahan Lembaran Negara Nomor 1655);
 2. Undang - Undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 75; Tambahan Lembaran Negara Nomor 3851);
 3. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional; (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 124; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421).
 4. Undang - Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125; Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437);
 5. Undang - Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 126; Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438);
 6. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 53 tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja dan tata cara riviui atas laporan kinerja instansi pemerintah.
 8. Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana Nomor 15 Tahun 2011 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jembrana;
 9. Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana Nomor 4 Tahun 2014 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Jembrana Tahun Anggaran 2015 (Lembaran Daerah Kabupaten Jembrana Tahun 2014 Nomor 45).

10. Peraturan Bupati Nomor 60 Tahun 2011 tentang Rincian Tugas Pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jembrana.
11. Peraturan Bupati Jembrana Nomor 42 Tahun 2014 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Jembrana Tahun Anggaran 2015 (Berita Daerah Kabupaten Jembrana tahun 2014 nomor 615) .

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
- PERTAMA** : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jembrana Tahun 2015.
- KEDUA** : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dimaksud dalam diktum **PERTAMA** merupakan Laporan Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jembrana kepada Bupati Jembrana sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jembrana.
- KETIGA** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 2016.

Ditetapkan di : Negara.
Pada tanggal : 22 Januari 2016.

Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Jembrana,

Drs. I Made Budiasta, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19671002 198602 1 001

KEPUTUSAN ini disampaikan kepada Yth. :

1. Bupati Jembrana di Negara.
2. Ketua DPRD Kabupaten Jembrana di Negara.
3. Sekretaris Daerah Kabupaten Jembrana di Negara.
4. Inspektur Kabupaten Jembrana di Negara.
5. Yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan.
6. A r s i p.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa / Ida Sang Hyang Widhi Wasa karena atas karunianya kami dapat menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jembrana Tahun 2015 sesuai dengan amanat peraturan presiden nomor 29 tahun 2014 tentang sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini telah mengacu pada peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reuiu atas laporan kinerja instansi pemerintah, dalam rangka mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jembrana selama Tahun 2015 yang disesuaikan dengan Perencanaan Strategik yang telah dirumuskan sebelumnya.

Kami telah berusaha dengan maksimal menyusun Laporan Kinerja (LKjIP) ini, jika masih jauh dari sempurna, mengingat bahwa masih banyak kendala yang dihadapi, baik ditinjau dari hasil pelaksanaan kegiatan maupun pengumpulan data kinerja serta cara merumuskan indikator kinerja dan tatacara penyusunannya, kami dengan senang hati dapat menerima masukan baik dari penilai maupun dari para pembaca. Berkat adanya koordinasi dan bimbingan dari berbagai pihak, maka penyusunan LKjIP ini dapat diselesaikan.

Pada kesempatan ini tak lupa kami menghaturkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak berperan hingga tersusunnya LKjIP Tahun 2015.

Negara, 22 Januari 2016.
Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Jembrana,

Drs. I Made Budiassa, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19671002 198602 1 001

DAFTAR ISI

	halaman
SK PENETAPAN LKjIP	ii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
RINGKASAN EKSEKUTIF	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Gambaran Umum SKPD	1
1.2 Tugas Pokok dan Fungsi SKPD.....	3
1.3 Isu Strategis Yang Dihadapi SKPD.....	4
1.4 Sistematika Penulisan.....	4
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	6
2.1 Perencanaan Strategis.....	6
2.2 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2015.....	7
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	11
3.1 Capaian Indikator Kinerja Utama.....	11
3.2 Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja.....	12
3.3 Akuntabilitas Keuangan	38
BAB IV P E N U T U P	42
A SIMPULAN	42
B SARAN – SARAN	43
LAMPIRAN – LAMPIRAN	
Lampiran 1 : Penetapan Kinerja Tahun 2015	
Lampiran 2 : Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2015	
Lampiran 3 : Perjanjian Kinerja tahun 2015	
Lampiran 4 : Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2015	

IKHTISAR EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian Daerah yang merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Jembrana sebagai penyelenggara manajemen kepegawaian daerah, mempunyai peranan strategis dalam menyelenggarakan program dan kegiatan dalam penyelenggaraan roda pemerintahan Kabupaten Jembrana. Sebagai bentuk pertanggungjawaban dari amanah yang diemban, maka disusun Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jembrana Tahun 2015 yang menyajikan berbagai keberhasilan/capaian strategis serta sejumlah permasalahan dan sejumlah hal yang perlu perbaikan. Berbagai capaian strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama(IKU) maupun analisis kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran.

Dalam melaksanakan tugasnya, Tahun 2015 Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Jembrana ditunjang dengan 6 (enam) sasaran , 11(sebelas) indikator,6(enam) program dan 30 (tigapuluh) kegiatan. Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian tersebut secara umum telah mencapai nilai dalam kisaran 93 % dengan realisasi keuangan sebesar 92%. Dari hasil evaluasi dan analisis kinerja kegiatan dapat disimpulkan bahwa kegiatan-kegiatan telah dilaksanakan dengan prinsip efisien dan efektif.

Beberapa langkah kedepan yang akan dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jembrana dalam rangka melaksanakan regulasi kepegawaian sesuai amanat Undang-undang Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan produktivitas kinerja antara lain:

- Mewujudkan Aparatur Pemerintah daerah yang Profesional dan berkualitas
- Meningkatkan Disiplin Pegawai ASN
- Meningkatkan pemenuhan hak-hak Pegawai ASN
- Meningkatkan kepuasan Pegawai dilingkungan Pemerintah Kabupaten Jembrana terhadap layanan kepegawaian yang diberikan BKD kabupaten Jembrana
- Menciptakan Sistem pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil yang Komprehensif mulai dari rekrutmen ,Pengembangan Jabatan hingga Pensiun
- Pengembangan SIMPEG dalam rangka meningkatkan keakuratan data pegawai.

LAMPIRAN

L K j I P

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

KABUPATEN JEMBRANA

TAHUN 2015

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum SKPD

Sejalan dengan diterbitkannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jembrana sebagai lembaga teknis daerah yang merupakan unsur staf yang menyelenggarakan fungsi-fungsi administratif sekaligus menyusun konsep-konsep, gagasan-gagasan dan terobosan di bidang kepegawaian sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan kewenangan yang diemban, untuk itu Badan Kepegawaian Daerah harus mampu mewujudkan pengelolaan manajemen kepegawaian mulai dari pengadaan sampai pemberhentian pegawai secara optimal dalam mewujudkan SDM aparatur yang profesional.

Pengelolaan pegawai yang optimal dikuantifikasikan ke dalam indikator-indikator yang mendukung visi, misi, tujuan dan sasaran yang dituangkan kedalam renstra dan renja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jembrana.

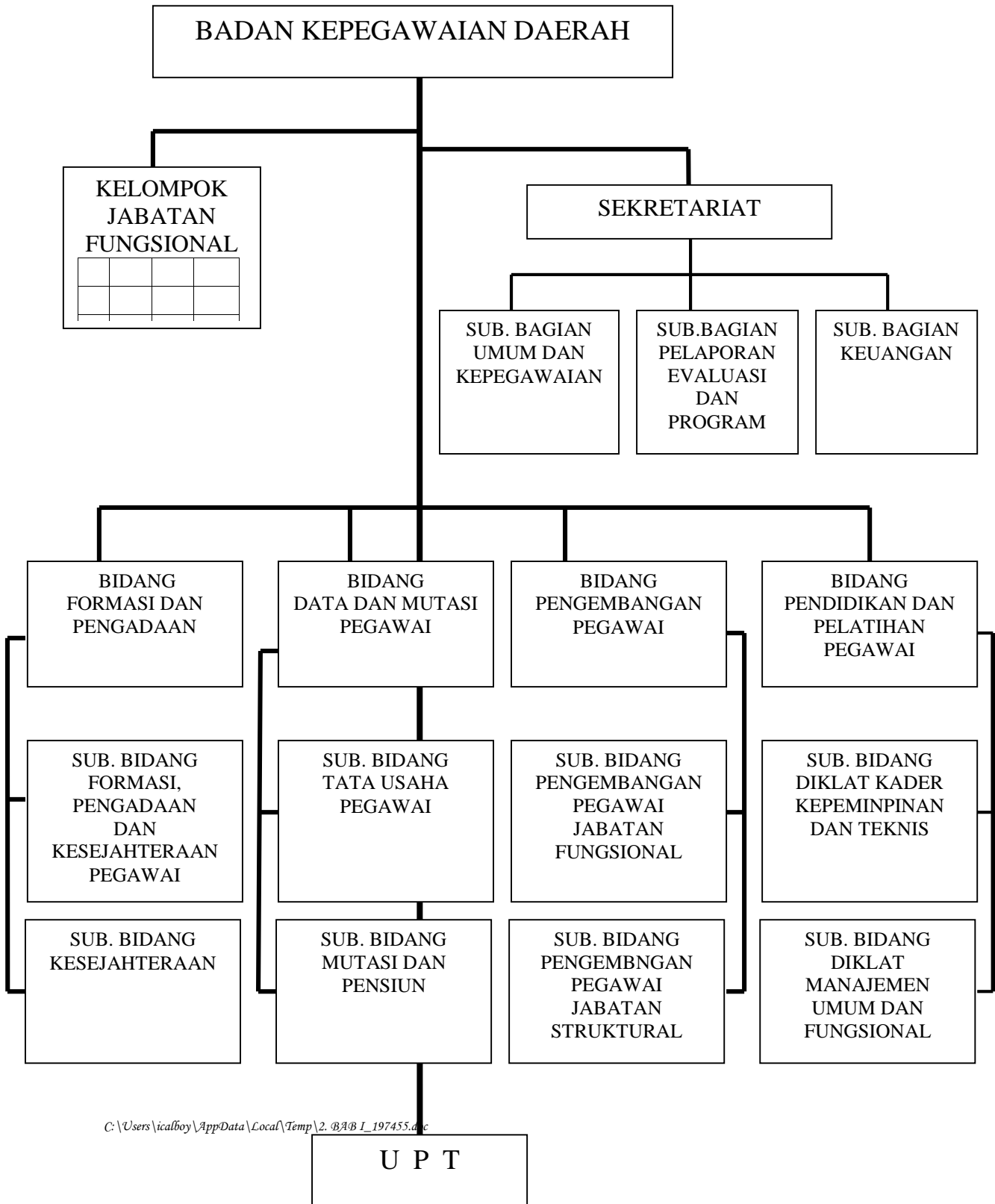
Sebagai salah satu konsekuensi logis dari posisi dan kondisi tersebut, maka Badan kepegawaian Daerah harus mampu meningkatkan kualitas kinerja khususnya dalam memberikan pelayanan baik dalam hal kesejahteraan maupun peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur, terutama untuk menghadapi era global dan kinerja pelayanan yang baik pada masyarakat.

Dalam rangka pencapaian indikator-indikator sebagaimana tersebut diatas, secara garis besar program dan kegiatan BKD Kabupaten Jembrana diarahkan pada :

1. Peningkatan Kompetensi Sumber daya Aparatur sipil Negara
2. Peningkatan Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai ASN
3. Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian
4. Penyediaan data kepegawaian yang akurat.

Dalam pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, fungsi-fungsi manajemen kepegawaian dibagi habis sesuai dengan struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jembrana sebagai berikut :

Gambar 1.1
Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Jembrana



1.2 Tugas Pokok dan Fungsi SKPD

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana Nomor 15 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jembrana, bahwa Badan Kependidikan Daerah Kabupaten Jembrana mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian daerah. Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut Badan mempunyai fungsi :

- Perumusan kebijakan teknis kepegawaian daerah
- Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian daerah, dan
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Berjalannya organisasi BKD sangat ditentukan oleh kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia aparatur. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sampai dengan 31 Desember 2015 BKD didukung oleh pegawai sebanyak 49 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Sumber Daya Manusia (Pegawai)

NO	BIDANG	JML. PEGAWAI (orang)	SETRATA PENDIDIKAN					
			S2	S1	Dpl	SMA	SMP	SD
1	Sekretariat	12	3	4	1	3	0	1
2	Bidang Formasi, Pengadaan dan Kesejahteraan Pegawai	4	1	3	0	0	0	0
3	Bidang Data dan Mutasi Pegawai	8	0	5	0	2	1	0
4	Bidang Pengembangan Pegawai	5	1	3	0	1	0	0
5	Bidang Pendidikan dan Pelatihan	6	0	6	0	0	0	0
6	Jabatan Fungsional	7	1	6	0	0	0	0
7.	Tenaga kontrak	7	0	2	2	3	0	0
TOTAL		49	6	29	3	9	1	1

Dengan klasifikasi menurut jabatan terdiri dari : Pejabat Struktural Eselon II.b sebanyak 1 Orang, Eselon III.a sebanyak 1 orang, Eselon III.b sebanyak 4 orang, Eselon IV.a sebanyak 11 orang, Pejabat Fungsional sebanyak 7 orang dan JFU sebanyak 18 orang dan tenaga kontrak sebanyak 7 orang.

1.3 Isu Strategis yang Dihadapi SKPD

Penetapan visi, misi, tujuan dan sasaran, didasarkan pada isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi serta berpengaruh dalam manajemen kepegawaian BKD Kabupaten Jembrana, sehingga visi, misi, program dan kegiatan diharapkan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Isu-isu strategis yang dihadapi BKD Kabupaten Jembrana diantaranya :

1. Masih adanya ASN yang melakukan pelanggaran disiplin akibat dari rendahnya pemahaman terhadap peraturan disiplin PNS
2. Belum optimalnya penempatan ASN dalam jabatan sesuai kompetensinya.
3. Belum adanya pemberian kesejahteraan yang memadai untuk pejabat fungsional tertentu mengakibatkan rendahnya minat PNS beralih ke jabatan fungsional tertentu.
4. Belum optimalnya pelaksanaan Diklat untuk meningkatkan kompetensi aparatur.
5. Masih rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap rekrutmen CPNS yang dianggap masih belum transparan.

1.4 Sistematika Penulisan

Laporan kinerja BKD Kabupaten Jembrana Tahun 2015 ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Gambaran Umum SKPD
- 1.2 Tugas dan Fungsi SKPD
- 1.3 Isu Strategis yang Dihadapi SKPD
- 1.4 Sistematika Penulisan

BAB II PERENCANAAN KINERJA

- 2.1 Perencanaan Strategis

	2.2 Perjanjian Kinerja
BAB III	AKUNTABILITAS KINERJA
	3.1 Capaian IKU
	3.2 Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja
	3.3 Akuntabilitas Keuangan
BAB IV	PENUTUP

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2015 ini mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah serta masih mengacu pada Peraturan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

2.1 Perencanaan Strategis

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jembrana merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistimatis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari visi dan misi Kepala Daerah dan terintegrasi dengan potensi sumber daya manusia aparatur yang dimiliki. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Kabupaten Jembrana ditetapkan dalam jangka waktu 5 tahun yaitu Tahun 2011-2016. Penetapan tersebut dikaitkan dengan pertanggung jawaban Kepala Daerah terkait dengan penetapan kebijakan dalam masa jabatannya.

Dalam merealisasikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan maka ditempuh melalui kebijakan, program dan kegiatan. Agar tujuan dan sasaran dapat tercapai dengan optimal diperlukan cara mencapainya.

a) Kebijakan

Kebijakan merupakan ketentuan-ketentuan yang akan dijadikan pedoman dan petunjuk bagi setiap kegiatan. Kebijakan tersebut dituangkan dalam perencanaan strategis yang disesuaikan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.

Adapun kebijakan yang ditempuh antara lain :

1. Konsistensi penerapan standar kompetensi dalam penempatan pegawai
2. Konsistensi pelaksanaan SOP administrasi kepegawaian

b) Program.

Program merupakan penjabaran dari kebijakan yang telah ditetapkan sebagaimana di atas. Program ini merupakan dukungan nyata bagi keberhasilan pelaksanaan tujuan dan sasaran serta kebijakan, dengan demikian program disusun secara nyata, sistimatis dan terpadu.

Adapun Program-program Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jembrana antara lain sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Adminitrasi Perkantoran
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur
4. Program Peningkatan Pengembangan sistem pelaporan Capaian kinerja dan keuangan
5. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur
6. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

2.2 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2015

Penetapan Kinerja merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja / kesepakatan kinerja / perjanjian kinerja yang sangat *penting* antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh

instansi. **Penting** karena merupakan wahana proses yang akan memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan.

Sasaran adalah hasil yang ingin diperoleh/dicapai dalam kurun waktu satu tahun tertentu. Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan, sehingga penetapan sasaran harus selaras dan mempunyai hubungan logis dengan tujuan yang telah ditetapkan di dalam Renstra. Dimana sasaran harus spesifik dan terukur berdasarkan indikator kinerja tertentu pada setiap akhir tahun dan pencapaian sasaran diukur capaian kinerjanya. Sasaran yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jembrana tahun 2015 dengan indikator dan target capaiannya adalah sebagaimana diuraikan dalam tabel penetapan kinerja.

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2015
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN JEMBRANA

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. I Made Budiasa,M.Si
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jembrana
Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : I Putu Artha
Jabatan : Bupati Jembrana
Selaku Atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak Pertama Pada tahun 2015 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen Perencanaan.

Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua
Bupati Jembrana

ttd

I PUTU ARTHA

Negara, 24 Pebruari 2015
Pihak Pertama
Kepala Badan Kepegawaian
Kabupaten Jembrana

ttd

Drs. I Made Budiasa,M.Si
Pembina TK I
NIP. 19671002 198602 1 001

Tabel 2.1
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2015
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN JEMBRANA

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Meningkatnya kompetensi sumberdaya manusia ASN	Persentase ASN yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi	
		- Kompetensi Manajerial/Kepemimpinan	95 %
		- Kompetensi Teknis	70 %
		Persentase permohonan tugas/ijin belajar yang disetujui	100 %
2	Tersedianya ASN yang memenuhi standar kompetensi	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	100%
		Persentase Penyusunan formasi ASN	100%
		Persentase Rekrutmen ASN terhadap Formasi yang di berikan Kementerian PAN RB	100%
3	Meningkatnya disiplin ASN	Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin ASN	100%
		Persentase tingkat kehadiran ASN	75%
4	Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN	Persentase ASN yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	100%
5	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase Administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	90%
		Indek kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	65%
6	Tersedianya akurasi data kepegawaian	Persentase ASN yang datanya akurat	100%
NO	Program	Anggaran	
1	Peningkatan Disiplin Aparatur	Rp. 39,881,800.00	
2	Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur	Rp. 1,753,868,700.00	
3	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 1,065,341,850.00	

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jembrana selaku pengemban amanah masyarakat di bidang pengelolaan SDM aparatur melaksanakan kewajibannya untuk menginformasikan tingkat akuntabilitas kinerja melalui penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jembrana. Laporan ini memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2011-2016 maupun RKT tahun 2015. Sesuai dengan ketentuan tersebut pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan visi dan misi pemerintah.

3.1 CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jembrana telah menetapkan Indikator Kinerja Utama untuk SKPD melalui Keputusan Kepala BKD Kabupaten Jembrana Nomor 433.1/2015 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama. Untuk meningkatkan akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) telah dilakukan revisi terhadap renstra 2011-2016 pada tahun 2014 serta revisi IKU pada tahun 2015, selanjutnya berdasarkan Renstra dan IKU tersebut di susun Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan ditetapkan Perjanjian Kinerja yang dijadikan sebagai pedoman pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2015. Adapun capaian IKU tahun 2015 dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Capaian Indikator Kinerja Utama BKD Kabupaten Jembrana Tahun 2015

No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
Tujuan 1: Terpenuhinya Penempatan ASN dalam Jabatan Sesuai dengan Kompetensi					
A.	Sasaran Setrategis 1 : Meningkatnya Kompetensi Sumber daya manusia ASN				

1.	Persentase ASN yang memiliki Sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi				
	- Kompetensi manajerial	%	95	93,5	98,4
	- Kompetensi Teknis	%	70	71,48	102,11
2.	Persentase Permohonan tugas/ijin belajar yang disetujui	%	100	100	100
B.	Sasaran Strategis 2: Tersedianya ASN yang Memenuhi standar Kompetensi				
3.	Persentase Jabatan yang Diisi sesuai dengan Kompetensi	%	100	97,3	97,3
4.	Persentase penyusunan formasi ASN	%	100	100	100
5.	Persentase Rekrutmen ASN terhadap formasi yang diberikan Kementerian PAN RB	%	100	0	0
Tujuan 2 : Terpenuhi Hak dan Kewajiban Pegawai ASN					
C.	Sasaran Setrategis 3 : Meningkatnya Disiplin ASN				
6.	Persentase Penanganan terhadap Pelanggaran Disiplin ASN	%	100	100	100
7.	Persentase tingkat Kehadiran ASN	%	75	75	100
D.	Sasaran Setrategis 4 : Meningkatnya Pemenuhan hak-hak Kepegawaian ASN				
8.	Persentase ASN yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	%	100	97,62	97,62
Tujuan 3 : Tersedianya Pelayanan Administrasi Kegaogawaian yang cepat, tepat dan akurat					
E.	Sasaran Setrategis 5 : Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian				
9.	Persentase Administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	%	90	96,65	107,38
10.	Indek kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	%	65	60	92,30
F.	Sasaran 6 : Tersedianya akurasi data kepegawaian				
11.	Persentase ASN yang datanya akurat	%	100	98	98

3.2 Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jembrana tahun 2015 dilakukan dengan membandingkan antara target (rencana) dan realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) pada masing-masing perspektif. Penjelasan capaian IKU untuk

masing-masing sasaran strategis adalah sebagai berikut:

Tujuan 1 : Terpenuhinya Penempatan ASN dalam Jabatan sesuai dengan Kompetensi

Sasaran 1: Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan (capability) atau keahlian (Expertise) yang lebih dari sekedar keterampilan (skill) belaka. Kompetensi juga merupakan hasil dari pengalaman yang melibatkan pemahaman/pengetahuan, tindakan nyata serta proses mental yang terjadi dalam jangka waktu tertentu serta berulang-ulang sehingga menghasilkan kemampuan dalam bidang tertentu. Kompetensi dibentuk oleh interaksi antara faktor pengalaman dan faktor bawaan. Kompetensi digunakan pula untuk menggambarkan pengelompokan pengetahuan, keahlian dan perilaku yang menentukan keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam pekerjaan.

Peningkatan kompetensi sumberdaya aparatur sipil negara dapat diperoleh melalui pengalaman pekerjaan, diklat dan tugas/ijin belajar. Untuk itu dalam pencapaian sasaran setrategis ini Badan Kepegawaian Daerah mengidentifikasi 2 (dua) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang masing-masing pencapaiannya ditabulasikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Capaian IKU pada Sasaran Setrategis 1

	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian(%)
1.	Persentase Pegawai ASN yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi			
	- Kompetensi Manajerial	95 %	93,5 %	98,4
	- Kompetensi Teknis	70 %	71,48 %	102,11
2.	Persentase permohonan tugas/ijin belajar yang disetujui	100 %	100 %	100
Rata-rata Capaian IKU pada Sasaran Strategis 1				100,17

Uraian mengenai kedua IKU tersebut adalah sebagai berikut :

1.1 **Persentase Pegawai ASN yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi**

Diklat merupakan program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang memiliki kurikulum sesuai dengan kebutuhan pemenuhan kompetensi SDM, baik berupa *hard* maupun *soft competencies*.

a. **Kompetensi Manajerial**

Kompetensi manajerial adalah kompetensi yang berhubungan dengan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi. Kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi kinerja unit organisasi, juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip good governance dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan termasuk bagaimana mendayagunakan kemanfaatan sumber daya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial terdiri dari jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat PIM II, PIM III dan PIM IV sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 3.1a
Analisis Capaian IKU

Indikator	Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015	
	Target	Realisasi	target	Realisasi	target	Realisasi
1. Jumlah pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi manajerial setiap tahun						
- Diklat PIM II	2	2	2	2	2	2
- Diklat PIM III	30	30	0	0	12	12
- Diklat PIM IV	60	60	60	60	40	40
Jumlah	92	92	62	62	54	54
2. Jumlah Pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial (akumulasi)						

- Diklat PIM II	15	11	17	13	19	15
- Diklat PIM III	90	88	95	88	101	100
- Diklat PIM IV	271	260	346	320	362	360
Jumlah	376	359	458	421	482	475
3.Jumlah Pejabat Struktural	469		509		508	
4.Persentase Pegawai ASN yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial (2/3)x100%	80 %	76,54 %	90 %	82,71 %	95 %	93,5 %
CAPAIAN IKU	95,67 %		91,8 %		98,4 %	

Dari pencapaian target Indikator Kinerja Utama, sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa, realisasi capaian target indikator selama tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi, hal ini disebabkan karena terbatasnya anggaran pelaksanaan diklat manajerial(kepemimpinan),sehingga pejabat atau calon pejabat yang akan mengikuti diklat juga terbatas.

Jika dibandingkan dengan target akhir renstra pada tahun 2016 kinerja telah tercapai sebesar 93,5%, sebagaimana terlihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel.3.1b
Perbandingan IKU dengan Target akhir Renstra

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2015		%	Tahun 2016 (akhir RPJMD)		%
		target	Realisasi		target	Realisasi Th 2015	
Persentase pegawai ASN yang memiliki sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi Manajerial	%	95	93,5	98,4	100	93,5	93,5

Dalam rangka pencapaian target Renstra tahun 2016 maka BKD Kabupaten Jembrana akan lebih memprioritaskan anggaran untuk melaksanakan diklat kepemimpinan baik PIM II, PIM III maupun PIM IV.

Untuk mengetahui tingkat pelaksanaan diklat peningkatan kompetensi Manajerial

dari tahun 2013-2015 sebagaimana dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel. 3.1c
Rekap Penyelenggaraan Diklat Peningkatan Kompetensi Manajerial Tahun 2013-2015

Jenis Diklat	Jml. Peserta			Jml peserta yang lulus		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Struktural/Kepemimpinan Tk IV	60	60	40	60	60	40
Kepemimpinan Tk.III	30	30	0	0	12	12
Kepemimpinan Tk.II (Kontribusi)	2	2	2	2	2	2

Guna mendukung pencapaian IKU tersebut diatas maka untuk tahun 2015 BKD Kabupaten Jembrana Melaksanakan Program dan Kegiatan seperti pada Tabel berikut:

Tabel 3.1d
PENDUKUNG PENCAPAIAN IKU

PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN		KET.
		PAGU	REALISASI	
Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Diklat Struktural bagi PNS (PIM IV)	Rp. 751.192.950,-	Rp. 718.375.600,-	
	Diklat Peningkatan kompetensi Aparatur (Kontribusi PIM II dan III)	Rp. 82.522.000,-	Rp. 82.522.000,-	

b. Kompetensi Teknis

Kompetensi teknik adalah kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi. Dalam PP Nomor 101/2000 tentang Diklat Jabatan PNS disebutkan bahwa kompetensi teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Bagi PNS yang belum memenuhi persyaratan kompetensi jabatan perlu mengikuti diklat teknis yang berkaitan dengan persyaratan kompetensi jabatan masing-masing.

Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis pada indikator ini merupakan penjumlahan dari pegawai yang memiliki sertifikat diklat tugas dan fungsi serta diklat fungsional dengan capaian sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2a
Analisis Capaian IKU

Indikator	Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015	
	Target	Realisasi	target	Realisasi	target	Realisasi
1. Jumlah pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi teknis setiap tahun	170	170	115	115	223	223
2. Jumlah Pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis (akumulasi)	2744	2804	2911	2892	3118	3184
3. Jumlah Pegawai ASN	4.574		4.479		4.455	
4. Persentase Pegawai ASN yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis $(2/3) \times 100\%$	60 %	61,32 %	65 %	64,57 %	70 %	71,48 %
CAPAIAN IKU	102,2 %		99,33 %		102,11 %	

Dari pencapaian target Indikator Kinerja Utama, sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa, realisasi capaian target indikator selama tiga tahun terakhir rata-rata telah mencapai target, namun terjadi penurunan pada tahun 2014 karena berkurangnya peserta diklat, selanjutnya mengalami kenaikan pada tahun 2015 karena naiknya jumlah peserta diklat teknis pada bidang keuangan.

Jika dibandingkan dengan target akhir renstra pada tahun 2016 kinerja telah tercapai sebesar 95,3%, sebagaimana terlihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel.3.2b
Perbandingan IKU dengan Target akhir Renstra

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2015		%	Tahun 2016 (akhir RPJMD)		%
		target	Realisasi		target	Realisasi Th 2015	
Persentase pegawai ASN yang memiliki sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi Teknis	%	70	71,48	102,11	75	71,48	95,3

Dalam rangka mengoptimalkan pencapaian target Renstra tahun 2016 maka BKD Kabupaten Jembrana tetap memprioritaskan anggaran untuk melaksanakan diklat, baik teknis tugas dan fungsi maupun fungsional.

Untuk mengetahui tingkat pelaksanaan diklat peningkatan kompetensi Teknis dari tahun 2013-2015 sebagaimana dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel. 3.2c
Rekap Penyelenggaraan Diklat Peningkatan Kompetensi Teknisil Tahun 2013-2015

Jenis Diklat	Jml. Peserta			Jml peserta yang lulus		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Calon Kepala Sekolah	40	40	0	40	40	0
Barang dan Jasa	0	0	80	0	0	21
Diklat Pajak Bumi dan Bangunan	30	0	0	30	0	0
Diklat Calon Pengawas Sekolah	30	0	0	30	0	0
Diklat Pengelolaan Aset	30	0	0	30	0	0
Diklat Manajemen Kepegawaian	40	50	50	40	50	50
Seminar Jhon Robert Power	0	25	26	0	25	26
Manajemen Keuangan	0	0	83	0	0	83
Workshop OWB	0	0	43	0	0	43

Guna mendukung pencapaian IKU tersebut diatas maka untuk tahun 2015 BKD Kabupaten Jembrana Melaksanakan Program dan Kegiatan seperti pada Tabel berikut:

Tabel 3.2d
PENDUKUNG PENCAPAIAN IKU

PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN		KET.
		PAGU	REALISASI	
	Diklat Manajemen Keuangan	Rp. 121.234.300,-	Rp. 119.803.762,-	
Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Diklat Peningkatan kompetensi Aparatur	Rp. 510.730.000,-	Rp. 466.599.500,-	
	Diklat Barang dan Jasa	Rp. 190.582.800,-	Rp. 161.169.708,-	
	Diklat Manajemen Kepegawaian	Rp. 75.300.000,-	Rp. 56.958.537,-	

1.2 Persentase permohonan tugas/ijin belajar yang disetujui

Tugas belajar merupakan penugasan yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada Pegawai ASN untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, bukan atas biaya sendiri dengan meninggalkan tugas sehari-hari sebagai PNS. Sedangkan Ijin Belajar adalah melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan mendapatkan ijin dari pejabat yang berwenang dengan menggunakan biaya sendiri atau disubsidi tanpa meninggalkan tugas sebagai PNS.

Pegawai ASN Pemerintah Kabupaten Jembrana diberikan kesempatan untuk mengikuti tugas/ijin belajar dengan persetujuan Bupati melalui BKD. Untuk tahun 2015 permohonan yang masuk sebanyak 27 yang seluruhnya mendapat persetujuan dari Bupati.

Tabel 3.5
Analisis Capaian IKU

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2013			Tahun 2014			Tahun 2015		
		Target	Realisasi	%	target	Realisasi	%	target	Realisasi	%
Persentase permohonan tugas/ijin belajar yang disetujui	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Dari pencapaian target Indikator Kinerja Utama, sebagaimana tabel diatas berdasarkan perhitungan target dan realisasi setiap tahunnya terlihat bahwa kinerja BKD rata-rata telah mencapai target, tahun 2013 permohonan masuk sebanyak 126 orang, tahun 2014 sebanyak 48 orang dan tahun 2015 sebanyak 27 orang.

Jika dibandingkan dengan target akhir renstra pada tahun 2016 kinerja telah tercapai sebesar 100%, sebagaimana terlihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel.3.6
Perbandingan IKU dengan Target akhir Renstra

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2015		%	Tahun 2016 (akhir RPJMD)		%
		target	Realisasi		targ et	Realis asi Th 2015	
Persentase permohonan tugas/ijin belajar yang disetujui	%	100	100	100	100	100	100

Dalam rangka pencapaian target Renstra tahun 2016 maka BKD Kabupaten Jembrana akan lebih gencar berkoordinasi dengan lembaga pemberi beasiswa sehingga pegawai lebih banyak yang mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. BKD Kabupaten Jembrana hanya memfasilitasi tugas dan ijin belajar dengan memproses permohonan dan mengeluarkan surat keputusan dari pejabat yang berwenang.

Untuk mengetahui jumlah pegawai ASN yang mengajukan permohonan untuk mengikuti tugas/ijin belajar dari tahun 2013-2015 dapat dilihat pada Tabet berikut:

Tabel. 3.7
Jumlah permohonan tugas/ijin belajar yang disetujui Tahun 2013-2015

Tahun	Jml. Permohonan yang masuk				Jml. Permohonan yang disetujui				%
	Tugas belajar		Ijin Belajar		Tugas belajar		Ijin Belajar		
	S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2	
2013	0	9	81	36	0	9	81	36	100
2014	0	1	26	21	0	1	26	21	100
2015	0	1	26	0	0	1	26	0	100

Guna mendukung pencapaian IKU tersebut diatas maka untuk tahun 2015 BKD Kabupaten Jembrana Melaksanakan Program dan Kegiatan seperti pada Tabel berikut:

Tabel 3.8
PENDUKUNG PENCAPAIAN IKU

PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN		KET.
		PAGU	REALISASI	
Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Seleksi dan Penetapan PNS untuk tugas belajar	Rp.11.326.500,-	Rp. 7.681.100,-	
	Pemberian bantuan tugas belajar/ikatan dinas	RP. 5.000.000,-	Rp. 0,-	

Sasaran 2: Tersedianya ASN yang memenuhi standar kompetensi

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dan terpenting dalam suatu organisasi, begitupun dalam pemerintahan SDM menduduki peranan terpenting. Pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kemampuan SDM dengan kebutuhan organisasi, Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar organisasi dapat berkembang secara produktif.

Dalam pelaksanaan agenda reformasi birokrasi, profesionalisme PNS sangatlah diperlukan untuk dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Profesionalisme tersebut terkait dengan penguasaan kompetensi yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan tugas jabatan dalam organisasi.

Tabel 3.9
Capaian IKU pada Sasaran Setrategis 2

Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	100	97,3	97,3
2.	Persentase penyusunan formasi ASN	100	100	100
3.	Persentase Rekrutmen ASN terhadap Formasi yang diberikan Kementerian PAN RB	100	0	0
Rata-rata Capaian IKU pada Sasaran Strategis 2				65,76

Uraian mengenai kedua IKU tersebut adalah sebagai berikut :

2.1 Persentase Jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi

Penempatan jabatan sesuai dengan kompetensi diamanatkan oleh Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). yang bertujuan untuk menempatkan SDM yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap melalui proses promosi dan rotasi secara fair dan objektif.

Penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja dan kinerja pegawai yang merupakan faktor penting dalam organisasi karena dapat berimplikasi terhadap pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Dampak dari penempatan pegawai pada suatu posisi tanpa memperhatikan kompetensi, akan menghasilkan kinerja yang tidak sesuai dengan harapan bahkan pada akhirnya bisa menjadi kontra produktif.

Tabel 3.10
Analisis Capaian IKU

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2013		%	Tahun 2014		%	Tahun 2015		%
		Target	Realisasi		target	Realisasi		target	Realisasi	
Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	%	100	90,2	90,2	100	97,5	97,5	100	97,3	97,3

Dari pencapaian target Indikator Kinerja Utama, sebagaimana tabel diatas berdasarkan perhitungan target dan realisasi setiap tahunnya terlihat bahwa kinerja BKD tidak mencapai target namun terjadi peningkatan sebesar 7,3% dari tahun 2013 ke tahun 2014 dan terjadi penurunan 0,3% dari tahun 2014 ke tahun 2015.

Jika dibandingkan dengan target akhir renstra pada tahun 2016 kinerja telah tercapai sebesar 97,3%, sebagaimana terlihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel.3.11
Perbandingan IKU dengan Target akhir Renstra

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2015		%	Tahun 2016 (akhir RPJMD)		%
		target	Realisasi		target	Realisasi Th 2015	
Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	%	100	97,3	97,3	100	97,3	97,3

Dalam rangka pencapaian target Renstra tahun 2016 maka BKD Kabupaten Jembrana akan melaksanakan pengisian jabatan yang kosong dengan berkoordinasi dengan Baperjakat.

Untuk mengetahui pengisian jabatan sesuai dengan kompetensi tahun 2013-2015 dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel. 3.12
Rekap Pengisian jabatan Tahun 2013-2015

Tahun	Jml. Jabatan			Jml Jabatan Terisi		
	Esl. IV	Esl. III	Esl. II	Esl. IV	Esl. III	Esl. II
2013	396	101	23	360	90	19
2014	398	101	23	387	101	21
2015	398	101	23	386	101	21

Guna mendukung pencapaian IKU tersebut diatas maka untuk tahun 2015 BKD Kabupaten Jembrana Melaksanakan Program dan Kegiatan seperti pada Tabel berikut:

Tabel 3.13
PENDUKUNG PENCAPAIAN IKU

PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN		KET.
		PAGU	REALISASI	
Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Penataan Pegawai Dalam Jabatan Dan Staf	Rp.172.967.150,-	Rp.164.999.999,-	

2.2 Persentase penyusunan formasi ASN

Formasi ASN yang diusulkan ke Kementerian PAN RB merupakan daftar kebutuhan pegawai ASN yang disusun dengan menyesuaikan pada Analisis jabatan dan analisis beban kerja yang telah disusun oleh masing-masing SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jembrana.

Jumlah formasi yang diusulkan adalah jumlah kebutuhan pegawai seluruhnya dikurangi jumlah pegawai yang sudah ada.

Tabel 3.14
Analisis Capaian IKU

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2013		%	Tahun 2014		%	Tahun 2015		%
		Target	Realisasi		target	Realisasi		target	Realisasi	
Persentase penyusunan Formasi ASN	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Dari pencapaian target Indikator Kinerja Utama, sebagaimana tabel diatas berdasarkan perhitungan target dan realisasi setiap tahunnya terlihat bahwa kinerja BKD rata-rata telah mencapai target.

Jika dibandingkan dengan target akhir renstra pada tahun 2016, maka kinerja yang tercapai sebesar 100%, sebagaimana terlihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel.3.15
Perbandingan IKU dengan Target akhir Renstra

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2015		%	Tahun 2016 (akhir RPJMD)		%
		target	Realisasi		target	Realisasi Th 2015	
Persentase penyusunan Formasi ASN	%	100	100	100	100	100	100

Dalam rangka tetap mempertahankan pencapaian target Renstra tahun 2016 BKD Kabupaten Jembrana setiap tahun selalu melaksanakan penyusunan formasi yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai pada tahun yang bersangkutan, selanjutnya

formasi tersebut diusulkan ke Kementerian Pan dan RB untuk mendapatkan persetujuan, sehingga kekurangan pegawai yang selama ini dialami Pemerintah Kabupaten Jembrana bisa terisi, walaupun dengan sistem bertahap.

Untuk mengetahui jumlah Formasi ASN yang diusulkan ke Kementerian PAN RB tahun 2013-2015 dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel. 3.16
Usulan Formasi ASN Tahun 2013-2015

Tahun	Jml. Formasi keseluruhan	Jml. Formasi yang diusulkan	Jml. Yang disetujui
2013	1.843	1.843	134
2014	1.986	1.986	53
2015	2.696	2.696	0

Guna mendukung pencapaian IKU tersebut diatas maka untuk tahun 2015 BKD Kabupaten Jembrana melaksanakan Program dan Kegiatan seperti pada Tabel berikut:

Tabel 3.17
PENDUKUNG PENCAPAIAN IKU

PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN		KET.
		PAGU	REALISASI	
Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Penyusunan Formasi PNS	Rp.77.686.000,-	Rp.69.484.035,-	

2.3 Persentase Rekrutmen ASN terhadap Formasi yang diberikan Kementerian PAN RB

Jumlah Formasi ASN yang telah mendapat persetujuan dari Kementerian PAN RB berdasarkan usulan selanjutnya diadakan seleksi penerimaan. Dari jumlah yang diberikan diharapkan semua terpenuhi dari hasil seleksi dengan menggunakan Sistem CAT.

Jumlah Rekrutmen ASN terhadap Formasi yang diberikan Kementerian PAN RB adalah jumlah pelamar yang lulus seleksi dibagi jumlah formasi yang diberikan.

Tabel 3.18
Analisis Capaian IKU

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2013		%	Tahun 2014		%	Tahun 2015		%
		Target	Realisasi		target	Realisasi		targ et	Realis asi	
Persentase Rekrutmen ASN terhadap Formasi yang diberikan Kementerian PAN RB	%	100	94,77	94,77	100	92,45	92,45	100	0	0

Dari pencapaian target Indikator Kinerja Utama, sebagaimana tabel diatas berdasarkan perhitungan target dan realisasi setiap tahunnya terlihat bahwa kinerja BKD pada indikator tersebut rata-rata mengalami penurunan. Hal ini disebabkan oleh karena ada beberapa formasi yang tidak terisi, yaitu 1 formasi karena tidak ada pelamar dan 3 formasi tidak ada peserta tes yang memenuhi passing grade. Sedangkan untuk tahun 2015 realisasi 0% yang disebabkan adanya moratorium tentang penerimaan CPNS sehingga Pemerintah Kabupaten Jembrana tidak melaksanakan seleksi penerimaan CPNS.

Jika dibandingkan dengan target akhir renstra pada tahun 2016 kinerja telah tercapai sebesar 0%, sebagaimana terlihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel.3.19
Perbandingan IKU dengan Target akhir Renstra

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2015		%	Tahun 2016 (akhir RPJMD)		%
		target	Realisasi		target	Realisasi Th 2015	
Persentase Rekrutmen ASN terhadap Formasi yang diberikan Kementerian PAN RB	%	100	0	0	100	0	0

Dalam rangka pencapaian target Renstra tahun 2016 BKD Kabupaten Jembrana dalam setiap seleksi penerimaan CPNS menggunakan sistem CAT dan Tes kompetensi bidang, sehingga formasi yang diberikan dapat terisi dengan CPNS yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan formasi.

Untuk mengetahui jumlah Rekrutmen ASN terhadap formasi yang diberikan Kementerian PAN RB tahun 2013-2015 dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel. 3.20
Usulan Rekrutmen ASN Tahun 2013-2015

Tahun	Jml. Formasi yang diberikan Kementerian PAN RB	Jml. CPNS yang lulus seleksi
2013	134	127
2014	53	49
2015	0	0

Guna mendukung pencapaian IKU tersebut diatas maka untuk tahun 2015 BKD Kabupaten Jembrana Melaksanakan Program dan Kegiatan seperti pada Tabel berikut:

Tabel 3.21
PENDUKUNG PENCAPAIAN IKU

PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN		KET.
		PAGU	REALISASI	
Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Seleksi Penerimaan CPNS	Rp.34.577.800,-	Rp. 31.324.705,-	

Tujuan 2 : Terpenuhi Hak dan Kewajiban ASN

Sasaran 3: Meningkatnya Disiplin ASN

Sesuai amanat PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai, maka BKD sebagai lembaga yang memiliki fungsi untuk melaksanakan pembinaan pegawai, berorientasi pada upaya untuk meningkatkan kepatuhan dan kesadaran PNS terhadap peraturan disiplin dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi dan pelaksanaan pemerintahan yang baik. Dalam pencapaian sasaran strategis ini Badan Kepegawaian Daerah mengidentifikasi 2 (dua) indikator Kinerja Utama (IKU) yang masing-masing pencapaiannya ditabulasikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.22
Capaian IKU pada Sasaran Setrategis 3

Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase Penanganan terhadap pelanggaran disiplin ASN	100	100	100
2.	Persentase Tingkat kehadiran ASN	75	75	100
Rata-rata Capaian IKU pada Sasaran Strategis 3				100

Uraian mengenai kedua IKU tersebut adalah sebagai berikut :

3.1 Persentase Penanganan terhadap pelanggaran disiplin ASN

Dalam rangka melaksanakan penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jembrana, maka telah dibentuk tim yang beranggotakan perwakilan dari instansi terkait yang bertujuan untuk memberikan keputusan penjatuhan hukuman/sanksi yang adil.

Tabel 3.23
Analisis Capaian IKU

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2013		%	Tahun 2014		%	Tahun 2015		%
		Target	Realisasi		target	Realisasi		targ et	Realis asi	
Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin ASN	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Dari pencapaian target Indikator Kinerja Utama, sebagaimana tabel diatas berdasarkan perhitungan target dan realisasi setiap tahunnya terlihat bahwa kinerja BKD rata-rata telah mencapai target. Kasus-kasus pelanggaran disiplin yang terjadi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jembrana telah ditangani seluruhnya, selanjutnya BKD akan tetap berusaha agar capaian kinerja dapat dipertahankan.

Jika dibandingkan dengan target akhir renstra pada tahun 2016 kinerja telah tercapai sebesar 100%, sebagaimana terlihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel.3.24
Perbandingan IKU dengan Target akhir Renstra

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2015		%	Tahun 2016 (akhir RPJMD)		%
		target	Realisasi		target	Realisasi Th 2015	
Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin ASN	%	100	100	100	100	100	100

Dalam rangka pencapaian target Renstra tahun 2016 maka BKD Kabupaten Jemberana akan tetap memprioritaskan penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin aparatur untuk mempertahankan capaian sebesar 100%.

Untuk mengetahui tingkat penanganan disiplin ASN tahun 2013-2015 dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel. 3.25
Rekap Penanganan disiplin ASN Tahun 2013-2015

Tahun	Jml. Pelanggaran	Jml Pelanggaran yang ditangani
2013	12	12
2014	13	13
2015	23	23

Guna mendukung pencapaian IKU tersebut diatas maka untuk tahun 2015 BKD Kabupaten Jemberana Melaksanakan Program dan Kegiatan seperti pada Tabel berikut:

Tabel 3.26

PENDUKUNG PENCAPAIAN IKU

PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN		KET.
		PAGU	REALISASI	
Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Proses penanganan Kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Rp. 33.843.700,-	Rp. 33.772.728,-	

3.2 Persentase Tingkat kehadiran ASN

Indikator ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat kepatuhan pegawai sebagai tolok ukur kedisiplinan, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas selain ditentukan oleh mutu profesionalitas juga sangat ditentukan oleh sikap kedisiplinan.

Persentase tingkat kehadiran pegawai ASN untuk tahun 2015 adalah sebesar 75% dari target sebesar 75%, sehingga capaian IKU ini sebesar 100% sebagaimana dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 3.27
Analisis Capaian IKU

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2013		%	Tahun 2014		%	Tahun 2015		%
		Target	Realisasi		target	Realisasi		target	Realisasi	
Persentase Tingkat Kehadiran ASN	%	72	74	102,7	74	75	100	75	75	100

Dari pencapaian target Indikator Kinerja Utama, sebagaimana tabel diatas berdasarkan perhitungan target dan realisasi setiap tahunnya terlihat bahwa kinerja BKD rata-rata telah mencapai target namun terjadi peningkatan sebesar 1% dari tahun 2013 ke tahun 2014 dan dapat dipertahankan pada tahun 2015.

Jika dibandingkan dengan target akhir renstra pada tahun 2016 kinerja telah tercapai sebesar 93,75%, sebagaimana terlihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel.3.28
Perbandingan IKU dengan Target akhir Renstra

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2015		%	Tahun 2016 (akhir RPJMD)		%
		target	Realisasi		target	Realisasi Th 2015	
Persentase Tingkat Kehadiran ASN	%	75	75	100	80	75	93,75

Dalam rangka pencapaian target Renstra tahun 2016 maka BKD Kabupaten Jembrana akan memperbaiki sistem absensi kehadiran pegawai, dengan menggunakan sistem sehingga pemantauan akan menjadi lebih mudah.

Untuk mengetahui tingkat kehadiran pegawai ASN dari tahun 2013-2015 dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel. 3.29
Persentase Kehadiran Pegawai Tahun 2013-2015

Tahun	Tingkat kehadiran pegawai	Jml. pegawai
2013	74%	4.677
2014	75%	4.570
2015	75%	4.455

Guna mendukung pencapaian IKU tersebut diatas maka untuk tahun 2015 BKD Kabupaten Jembrana Melaksanakan Program dan Kegiatan seperti pada Tabel berikut:

Tabel 3.30

PENDUKUNG PENCAPAIAN IKU

PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN		KET.
		PAGU	REALISASI	
Peningkatan Disiplin Aparatur	Penyusunan dan Penyebarluasan Peraturan Disiplin Aparatur	Rp.25.881.800,-	Rp.25.354.853,-	

Sasaran 4: Meningkatnya Pemenuhan hak-hak Kepegawaian ASN

Dalam pencapaian sasaran strategis ini Badan Kepegawaian Daerah mengidentifikasi 1 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang pencapaiannya ditabulasikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.31
Capaian IKU pada Sasaran Setrategis 4

Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase ASN yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	100	97,62	97,62

Uraian mengenai IKU tersebut adalah sebagai berikut :

4.1 Persentase ASN yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Indikator persentase pegawai yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hak-hak kepegawaian yang diukur adalah jumlah pegawai yang memperoleh ijin cuti, jumlah pegawai yang menerima SLKS, jumlah pegawai yang menerima ucapan selamat ulang tahun, jumlah pegawai yang menerima ASN Award.

Tabel 3.32
Analisis Capaian IKU

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2013			Tahun 2014			Tahun 2015		
		Target	Realisasi	%	target	Realisasi	%	target	Realisasi	%
Persentase ASN yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	%	100	98,53	98,53	100	82,44	82,44	100	97,62	97,62

Dari pencapaian target Indikator Kinerja Utama, sebagaimana tabel diatas berdasarkan perhitungan target dan realisasi setiap tahunnya terlihat bahwa target kinerja BKD tidak tercapai 100%, hal ini disebabkan karena ada beberapa usulan SLKS yang penyelesaiannya terlambat, bahkan ada yang diselesaikan tahun berikutnya.

Jika dibandingkan dengan target akhir renstra pada tahun 2016 kinerja telah tercapai sebesar 97,62%, sebagaimana terlihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel.3.33

Perbandingan IKU dengan Target akhir Renstra

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2015		%	Tahun 2016 (akhir RPJMD)		%
		target	Realisasi		target	Realisasi Th 2015	
		Persentase ASN yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	%	100	97,62	97,62	100

Dalam rangka pencapaian target Renstra tahun 2016 maka BKD Kabupaten Jember akan mengusahakan agar pengajuan SLKS agar dapat diselesaikan tepat waktu.

Untuk mengetahui jenis hak-hak kepegawaian yang diberikan tahun 2013-2015 dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel. 3.34
Rekap Hak-hak PNS Tahun 2013-2015

Jenis Hak yang diberikan	Jumlah Usulan			Jumlah yang diselesaikan		
	Tahun 2013	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2013	Tahun 2014	Tahun 2015
Satya Lencana	547	188	127	539	155	120
ASN Award	0	0	104	0	0	35
Ulang Tahun	0	0	4600	0	0	4546
Ijin Cuti	0	0	646	0	0	646

Guna mendukung pencapaian IKU tersebut diatas maka untuk tahun 2015 BKD Kabupaten Jember Melaksanakan Program dan Kegiatan seperti pada Tabel berikut:

Tabel 3.35
PENDUKUNG PENCAPAIAN IKU

PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN		KET.
		PAGU	REALISASI	
Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Rp.137.710.900,-	Rp.123.792.360,-	

Tujuan 3 : Tersedianya Pelayanan Administrasi Kepegawaian Yang Tepat, Cepat dan akurat

Sasaran 5: Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian

Dalam pencapaian sasaran strategis ini, Badan Kepegawaian Daerah mengidentifikasi 2 (dua) Indikator Kinerja Utama (IKU), yang masing-masing pencapaiannya ditabulasikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.36
Capaian IKU pada Sasaran Setrategis 5

Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase Administrasi Kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	90	96.65	107,38
2.	Indek Kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	65	60	92,30
Rata-rata Capaian IKU pada Sasaran Strategis 5				99.84

Uraian mengenai kedua IKU tersebut adalah sebagai berikut :

5.1 Persentase Administrasi Kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu

Indikator ini dimaksudkan untuk mencapai pelayanan prima dan pemenuhan administrasi kepegawaian. Aspek yang diukur adalah semua jenis pelayanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan oleh BKD.

Tabel 3.37
Analisis Capaian IKU

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2013		%	Tahun 2014		%	Tahun 2015		%
		Target	Realisasi		target	Realisasi		target	Realisasi	
Persentase Administrasi Kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	%	85	96,94	114,04	90	93,64	104,04	90	96,65	107,38

Dari pencapaian target Indikator Kinerja Utama, sebagaimana tabel diatas berdasarkan perhitungan target dan realisasi setiap tahunnya terlihat bahwa kinerja BKD rata-rata telah mencapai target.

Jika dibandingkan dengan target akhir renstra pada tahun 2016 kinerja telah tercapai sebesar 101,73%, sebagaimana terlihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel.3.38
Perbandingan IKU dengan Target akhir Renstra

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2015		%	Tahun 2016 (akhir RPJMD)		%
		target	Realisasi		target	Realisasi Th 2015	
Persentase Administrasi Kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	%	90	96,65	107,38	95	96,65	101,73

Dalam rangka meningkatkan pencapaian target Renstra tahun 2016 maka BKD Kabupaten Jembrana akan lebih mengoptimalkan pelayanan administrasi kepegawaian, sehingga usulan-usulan yang masuk dapat segera diproses dan diselesaikan tepat waktu.

Untuk mengetahui tingkat pelayanan administrasi kepegawaian tahun 2013-2015 dapat dilihat pada Tabet berikut:

Tabel. 3.39
Rekap Pelayanan Administrasi Kepegawaian Tahun 2013-2015

Jenis Pelayanan	Jml. usulan			Jml yang diselesaikan tepat waktu		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Kenaikan Pangkat	501	791	716	479	737	690
Pensiun	219	169	128	219	162	128
Gaji Berkala			18			18
Persetujuan Pindah			45			40
Penempatan Yang Pindah datang			19			19

Guna mendukung pencapaian IKU tersebut diatas maka untuk tahun 2015 BKD Kabupaten Jembrana Melaksanakan Program dan Kegiatan seperti pada Tabel berikut:

Tabel 3.40

PENDUKUNG PENCAPAIAN IKU

PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN		KET.
		PAGU	REALISASI	
Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Penyelesaian administrasi kepegawaian PNS	Rp.263.483.700,-	Rp.252.351.485,-	

5.2 Indek Kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian

Badan kepegawaian Daerah yang bertugas melaksanakan pelayanan publik bidang kepegawaian memiliki orientasi pada kepuasan pelanggan melalui pengukuran kepuasan pelayanan, Dimana pelanggan yang dimaksud adalah PNS Pemerintah Kabupaten Jembrana.

Survey dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jembrana untuk menilai dan mengukur kualitas pelayanan BKD Kabupaten Jembrana, berdasarkan persepsi PNS selaku pengguna jasa pelayanan publik dengan jumlah sampel sebanyak 38 orang mewakili SKPD.

Kuesioner kepuasan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jembrana terdiri atas pengukuran terhadap :

- Mekanisme prosedur pelayanan

- Sarana dan Prasarana
- Waktu Pelayanan
- Profesionalisme dan kepribadian

Hasil dari kuesioner tersebut menyatakan bahwa kepuasan pelanggan pada pelayanan BKD Kabupaten Jembrana mencapai 60 % yang berada pada interval mutu pelayanan cukup puas, seperti terlihat pada Tabel di bawah ini :

Tabel 3.41
Perbandingan Nilai mutu pelayanan dengan Kinerja BKD

No	Nilai Interval	Mutu Pelayanan	Kinerja BKD
1	20 – 36	Sangat Tidak Puas	Target : 65
2	37 – 52	Tidak Puas	
3	53 – 68	Cukup Puas	Realisasi : 60 (Cukup Puas)
4	69 – 84	Puas	Capaian IKU : 92,50 %
5	85 - 100	Sangat Puas	

Dengan demikian bila dibandingkan antara Realisasi dan target kinerja yang direncanakan, maka hanya tercapai 95 %.

Kepuasan pelanggan pada pelayanan BKD sebesar 60 % menunjukkan bahwa masih banyak pelanggan yang kurang puas dengan kondisi yang ada. Adapun hal yang menjadi permasalahan adalah :

1. Fasilitas sarana dan prasarana yang kurang memadai
2. Waktu pelayanan yang dianggap masih lama
3. Sikap petugas pelayanan yang kurang ramah
4. Mekanisme pelayanan yang masih penjang

Tindakan koreksi untuk mengatasi hal tersebut antara lain :

1. Optimalisasi penggunaan barang inventaris kantor dan penataan tempat pelayanan dengan kondisi yang lebih baik
2. Peningkatan produktivitas seluruh pegawai agar bisa mengoptimalkan waktu pengerjaan di semua bidang

3. Menata prosedur kerja agar lebih efektif dan efisien
4. Mengadakan pelatihan atau bimtek untuk meningkatkan kapasitas, kapabilitas, kompetensi dan integritas.

Jika dibandingkan dengan target akhir renstra pada tahun 2016 kinerja telah tercapai sebesar 85,71%, sebagaimana terlihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel.3.42
Perbandingan IKU dengan Target akhir Renstra

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2015		%	Tahun 2016 (akhir RPJMD)		%
		target	Realisasi		target	Realisasi Th 2015	
Indek kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	%	65	60	92,30	70	60	85,71

Dalam rangka pencapaian target Renstra tahun 2016 maka BKD Kabupaten Jember akan meningkatkan kualitas layanan yang dilaksanakan sehingga pegawai yang memerlukan pelayanan pada BKD, khususnya tentang administrasi kepegawaian menjadi puas dan capaian kinerja bisa terwujud 100%.

Sasaran 6: Tersedianya Akurasi Data Kepegawaian

Dalam pencapaian sasaran strategis ini Badan Kepegawaian Daerah mengidentifikasi 1 (satu) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang pencapaiannya ditabulasikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.43
Capaian IKU pada Sasaran Setrategis 6

Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase ASN yang Datanya Akurat	100	98	98

Uraian mengenai IKU tersebut adalah sebagai berikut :

6.1 Persentase ASN yang Datanya Akurat

Akurasi data kepegawaian merupakan kelengkapan dan kebenaran komponen data pegawai. Jika salah satu komponen data seorang pegawai tidak lengkap atau tidak benar, maka data tersebut dinyatakan tidak akurat. Data kepegawaian yang akurat diperlukan sebagai bahan perencanaan manajemen kepegawaian dan dapat digunakan untuk pengambilan kebijakan dalam pengembangan dan pembinaan PNS.

Untuk itu dalam rangka melaksanakan kebijakan pengembangan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi, BKD melaksanakan peningkatan kualitas pengelolaan dokumentasi data melalui pengelolaan, pemeliharaan dan penyimpanan arsip kepegawaian secara fisik dan elektronik yang di kemas dalam SIMPEG.

SIMPEG BKD Kabupaten Jembrana merupakan aplikasi berbasis web untuk pengelolaan data pegawai. SIMPEG merupakan aplikasi yang dirancang agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi. SIMPEG yang dikembangkan BKD dapat diakses oleh seluruh SKPD, namun kewenangan SKPD masih sebatas melihat data tanpa bisa merubah data yang ada.

Tabel 3.44
Analisis Capaian IKU

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2013		%	Tahun 2014		%	Tahun 2015		%
		Target	Realisasi		target	Realisasi		target	Realisasi	
Persentase ASN yang Datanya Akurat	%	100	95	95	100	96	96	100	98	98

Dari pencapaian target Indikator Kinerja Utama, sebagaimana tabel diatas berdasarkan perhitungan target dan realisasi setiap tahunnya terlihat bahwa kinerja BKD rata-rata mengalami peningkatan, terjadi peningkatan sebesar 1% dari tahun 2013 ke tahun 2014 dan meningkat 2% dari tahun 2014 ke tahun 2015.

Jika dibandingkan dengan target akhir renstra pada tahun 2016 kinerja telah tercapai sebesar 98%, sebagaimana terlihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel.3.45
Perbandingan IKU dengan Target akhir Renstra

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2015		%	Tahun 2016 (akhir RPJMD)		%
		target	Realisasi		target	Realisasi	
						Th 2015	
Persentase ASN yang Datanya Akurat	%	100	98	98	100	98	98

Pencapaian kinerja yang didapatkan tahun 2015 didorong oleh kebutuhan terhadap akurasi data ASN yang meliputi kualitas dan kuantitas data ASN.

Adapun faktor-faktor yang mendukung pencapaian target kinerja antara lain :

1. Komitmen dari seluruh jajaran SKPD untuk menjaga kualitas dan kuantitas data ASN
2. BKN dan Kemenpan RB senantiasa melaksanakan koordinasi dalam upaya meningkatkan akurasi data ASN.

Salah satu penghambat dari pencapaian indikator tersebut adalah kurangnya personil yang khusus menangani pengelolaan data pegawai ASN.

Guna mendukung pencapaian IKU tersebut diatas maka untuk tahun 2015 BKD Kabupaten Jembrana Melaksanakan Program dan Kegiatan seperti pada Tabel berikut:

Tabel 3.46
PENDUKUNG PENCAPAIAN IKU

PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN		KET.
		PAGU	REALISASI	
Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Pemeliharaan dan pengembangan SIMPEG	Rp.49.399.000,-	Rp.49.387.840,-	
	Penyusunan Daftar Urut Kepangkatan	Rp. 5.468.800,-	Rp. 5.468.800,-	

3.3 Akuntabilitas Keuangan

Selama tahun 2015 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jembrana, dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Jembrana melalui DPA Badan Kepegawaian Daerah dengan nilai keseluruhan untuk Belanja Langsung sebesar **Rp.3.545.092.750,-** sedangkan realisasi anggaran mencapai **Rp.3.279.550.822,-** atau dengan serapan dana APBD mencapai 92,50%, dengan demikian dapat dikatakan bahwa capaian tahun 2015 cukup baik, dengan kondisi silpa sebesar **Rp.265.541.928,-**.

Hal ini merupakan upaya penghematan penggunaan anggaran agar lebih efisien, hal tersebut dapat digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 3.47
Pagu dan Realisasi Anggaran BKD Kabupaten Jembrana
Tahun 2015

Uraian	APBD	Realisasi	Sisa Anggaran	Persentase(%)
a. Belanja Tidak Langsung	Rp.12.262.842.861.62	Rp. 9.220.433.786	Rp.3.042.409.075,62	75,19
Belanja Gaji dan Tunjangan	Rp.10.029.552.861.62	Rp. 7.224.840.062	Rp.2.804.712.799,62	72,03
Belanja TPP	Rp. 2.233.290.000.00	Rp. 1.996.540.000	Rp. 236.750.000	89,40
b. Belanja Langsung	Rp. 3.545.092.750	Rp. 3.279.550.822	Rp. 265.541.928	92,50
Belanja Pegawai	Rp. 432.462.000	Rp. 417.456.000	Rp. 15.006.000	96,53
Belanja Barang dan Jasa	Rp. 2.792.729.150	Rp. 2.543.304.822	Rp. 249.424.328	91,07
Belanja Modal	Rp. 319.901.600	Rp. 318.790.000	Rp. 1.111.600	99,65
Jumlah	Rp.15.807.935.611.62	Rp.12.499.984.608	Rp.3.307.951.003,62	79,07

3.3.1 Analisa Efektivitas

Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target telah tercapai, dimana semakin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya. Secara umum dapat disimpulkan bahwa anggaran yang digunakan cukup efektif terhadap capaian kinerja organisasi dimana dengan anggaran dibawah 100% dapat menghasilkan kinerja 100% atau lebih, seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.48
Efektivitas Anggaran terhadap Capaian Sasaran BKD Kabupaten Jembrana Tahun 2015

No	Sasaran	% Capaian Kinerja	Anggaran		
			Pagu Anggaran	Realisasi	% Realisasi
1	Meningkatnya Kompetensi Sumber daya manusia ASN	100,17	Rp.1.747.888.550	Rp.1.613.110.207	92,2
2	Tersedianya ASN yang memenuhi standar Kompetensi	65,76	Rp. 285.230.950	Rp. 265.808.739	93,19
3	Meningkatnya Disiplin ASN	100	Rp. 59.725.500	Rp. 59.127.581	98,99
4	Meningkatnya Pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN	97.62	Rp. 137.710.900	Rp. 123.792.360	90
5	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	99.84	Rp. 263.483.150	Rp. 252.351.485	96
6	Tersedianya akurasi data kepegawaian	98	Rp. 54.867.800	Rp. 54.856.640	99,97
Jumlah					

3.3.2 Analisa Efisiensi

Efisiensi anggaran menunjukkan bagaimana sasaran dengan indikator yang dirumuskan telah berhasil dicapai dengan memanfaatkan sumber daya/input tertentu. Semakin tinggi jumlah sumber daya yang dikeluarkan untuk mencapai keluaran tertentu maka efisiensinya akan semakin rendah. Begitu juga sebaliknya semakin rendah sumber daya yang dikeluarkan untuk mencapai sasaran maka efisiensi anggarannya akan semakin tinggi.

Pencapaian kinerja dan anggaran tahun 2015 secara umum menunjukkan tingkat efisiensi anggaran yang cukup tinggi. Hal ini bisa dilihat bahwa keseluruhan sasaran menunjukkan realisasi anggarannya lebih kecil daripada realisasi kinerjanya. Ini berarti bahwa secara umum pencapaian kinerja dari aspek program telah dicapai dengan cara yang efisien karena realisasi anggarannya lebih kecil daripada yang ditargetkan dan juga lebih kecil daripada realisasi capaian kinerjanya.

Bagian yang disajikan dalam tabel dibawah ini terkait dengan efisiensi anggaran untuk sasaran yang pencapaiannya lebih besar dari realisasi anggarannya. Sasaran yang berhasil dicapai dengan sumber daya yang efisien menunjukkan bahwa efisiensi anggaran telah mencapai tingkat yang cukup tinggi, kondisi ini sejalan dengan prinsip pengelolaan anggaran publik dan prinsip pemerintahan yang baik.

Tabel 3.49
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

No	Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	Meningkatnya Kompetensi Sumber daya manusia ASN	Persentase ASN yang memiliki sertifikat Diklat peningkatan kompetensi	100,25	92,83	7,42
		-Kompetensi Manajerial	98,4	96,06	2,34
		-Kompetensi Teknis	102,11	89,60	12,51
		Persentase permohonan tugas/ijin belajar yang disetujui	100	68	32
2	Tersedianya	Persentase jabatan yang	97,3	95	2,3

	ASN yang memenuhi standar Kompetensi	diisi sesuai dengan kompetensi			
		Persentase penyusunan formasi ASN	100	89	11
		Persentase Rekrutmen ASN terhadap formasi yang diberikan Kementerian PAN RB	0	91	-91
3	Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase Penanganan terhadap pelanggaran disiplin ASN	100	99,79	0,21
		Persentase tingkat kehadiran ASN	100	96	4
4	Meningkatnya Pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN	Persentase ASN yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	97,62	90	7,62
5	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	107,37	96	11,37
		Indek Kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	60	0	60
6	Tersedianya akurasi data kepegawaian	Persentase ASN yang datanya akurat	98	99,97	-1,97

BAB IV

P E N U T U P

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang tersusun ini merupakan pertanggungjawaban tertulis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jemberana atas keberhasilan dan kegagalan penyelenggaraan Rencana Kinerja selama tahun 2015. Laporan ini juga dapat dipakai sebagai sarana pengambilan keputusan dalam melakukan introspeksi dan refleksi untuk membuat langkah-langkah perbaikan dan atau peningkatan kinerja dimasa-masa mendatang.

LKj IP ini disusun sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. : 53 Tahun 2014 tanggal 20 Nopember 2014. Tentang Petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tatacara reuiu atas laporan kinerja instansi pemerintah , yang merupakan gambaran Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jemberana tahun 2015 termasuk evaluasi dan analisis terhadap kinerja pencapaian sasaran dan kegiatan yang telah dicapai selama tahun 2015 sebagai realisasi atas rencana kinerja tahun 2015.

Disamping dikemukakan gambaran kinerja, juga dilaporkan analisis kinerja yang menggambarkan keberhasilan dan kegagalan masing-masing sasaran serta permasalahan yang dihadapi sebagai faktor penghambat keberhasilan.

Dengan tersusunnya LKjIP ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja yang telah dicapai tahun 2015 dan bermanfaat sebagai penjabaran pelaksanaan Rencana Kinerja di tahun berikutnya.

A. Simpulan

Dari hasil analisis kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jemberana di peroleh kesimpulan :

1. Pencapaian kinerja kebijakan secara umum, mencapai hasil sebagaimana ditargetkan dalam perencanaan sebelumnya.

2. Anggaran/Dana sebagai pendukung dalam kegiatan sebagaimana diprogramkan dalam merealisasikan kebijakan dapat dimanfaatkan dengan baik sesuai dengan yang dianggarkan.
3. Koordinasi berjalan dengan baik antara pihak terkait untuk kelancaran pelaksanaan tugas-tugas.

B. Saran-saran

Untuk meningkatkan hasil yang telah dicapai, perlu melakukan penajaman prioritas, pendataan, koordinasi dan meningkatkan kinerja kegiatan sebagai pelaksanaan program, sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan transparan kepada Pegawai dilingkungan Pemerintah Kabupaten Jembrana.

LAMPIRAN

**PENETAPAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN JEMBRANA TAHUN 2015**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	TARGET	PROGRAM DAN KEGIATAN	ANGGARAN
					Rp
1	2	3	4	5	6
MISI KE-1 Meningkatkan profesionalisme Pegawai					
1.	Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia ASN	Persentase ASN yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi -Kompetensi Manajerial	95 %	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	
				1.1 Kegiatan Diklat Struktural (Pim IV)	751.192.950
				1.2 Kegiatan Diklat peningkatan kompetensi aparatur (kontribusi Pim II dan III)	82.522.000
		-Kompetensi Teknis	70 %	1.1 Kegiatan Diklat Manajemen Keuangan	121.234.300
				1.2 Kegiatan Diklat peningkatan kompetensi aparatur	510.730.000
				1.3 Kegiatan Diklat Barang dan Jasa	190.582.800
				1.4 Kegiatan Diklat Manajemen Kepegawaian	75.300.800
		Persentase permohonan tugas/ijin belajar yang disetujui	100 %	Program Pembinaan dan pengembangan aparatur	
2.1 Kegiatan Seleksi dan penetapan PNS untuk tugas belajar	11.326.500				
		2.2 Kegiatan Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	5.000.000		
2	Tersedianya ASN yang memenuhi standar Kompetensi	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	100%	Program Pembinaan dan pengembangan aparatur	
				3.1 Kegiatan Penataan pegawai dalam jabatan dan staf	172.967.150
		Persentase Penyusunan formasi ASN	100%	Program Pembinaan dan pengembangan aparatur	
				4.1 Kegiatan Penyusunan Formasi PNS	65.310.000
		Persentase Rekrutmen ASN terhadap formasi yang diberikan Kementerian PAN RB	100%	Program Pembinaan dan pengembangan aparatur	
5.1 Kegiatan Seleksi Penerimaan CPNS	34.577.800				

3.	Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase Penanganan terhadap pelanggaran disiplin ASN	100%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	
				6.1 Kegiatan Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	33.843.700
	Persentase Tingkat kehadiran ASN	75%	Program Peningkatan Disiplin Aparatur		
			7.1 Kegiatan Penyusunan dan penyebarluasan peraturan disiplin Aparatur	25.881.800	
4.	Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN	Persentase ASN yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai ketentuan yang berlaku	100%	Program Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur	
				8.1 Kegiatan Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi	137.710.900
Misi-2 : Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel					
5.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	90%	Program Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur	
				9.1 Kegiatan Penyelesaian administrasi kepegawaian PNS	263.483.700
		Indek kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	65%	10.1 Penyebaran kuesioner	0
6.	Tersedianya akurasi data kepegawaian	Persentase ASN yang datanya akurat	100%	Program Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur	
				11.1 Pemeliharaan dan Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	49.399.000
				Program Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur	
				11.2 Kegiatan Penyusunan Daftar Urut Kepangkatan	5.468.800

**PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN
JEMBRANA TAHUN 2015**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6
Misi-1 : Meningkatkan profesionalisme Pegawai					
1.	Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia ASN	Persentase ASN yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi			
		- Kompetensi Manajerial	95 %	Dari semua pejabat structural yang ada sebanyak 93,5 % yang sudah mengikuti dan lulus diklat PIM, atau sebanyak 475 orang.	93,5% 98,4
		- Kompetensi Teknis	70 %	Pada tahun 2015 dari Seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jembrana yang telah memiliki sertifikat Diklat Peningkatan Kompetensi teknis sebanyak 3.184 orang	71,48% 102,11
		Persentase permohonan tugas/ijin belajar yang disetujui	100 %	Tahun 2015 Sebanyak 27 orang pegawai ASN yang mendapat persetujuan dari Bupati untuk mengikuti Tugas/ijin belajar	100% 100
2.	Tersedianya ASN yang memenuhi standar kompetensi	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	100%	Pencapaian penempatan ASN dalam jabatan yang sudah sesuai formasi dan standar kompetensi hingga saat ini sebesar 97,3%, sebanyak 508 PNS yang memenuhi syarat jabatan telah mengisi jabatan struktural	97,3% 97,3
		Persentase Penyusunan formasi ASN	100%	Penyusunan Formasi ASN telah dilaksanakan untuk selanjutnya diusulkan ke Kemenpan dan RB sebanyak 2.696.	100% 100
		Persentase Rekrutmen ASN terhadap formasi yang diberikan Kementerian PAN RB	100%	Tahun 2015 tidak ada seleksi penerimaan CPNS	0 0
3.	Meningkatnya disiplin ASN	Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin ASN	100%	Dari 23 kasus pelanggaran disiplin semua dapat ditangani, sampai dengan diterbitkannya Surat Keputusan pemberian hukuman.	100% 100
		Persentase Tingkat kehadiran ASN	75%	Tingkat kehadiran pegawai baru mencapai 75 %	75% 100

4	Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN	Persentase ASN yang terpenuhi hak-hak kepegawaiannya sesuai ketentuan yang berlaku	100%	Hak-hak kepegawaian baru bisa terpenuhi sebesar 97,62%	97,62 %	97,62
Misi-2 : Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel						
5.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	90%	Dari 926 berkas pelayanan administrasi kepegawaian yang masuk, sebanyak 895 berkas dapat diselesaikan tepat waktu.	96,65%	107,38
		Indek kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	65%	Kepuasan pelanggan pada pelayanan Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Jember rata-rata 60% menyatakan cukup	60%	92,30
6.	Tersedianya akurasi data kepegawaian	Persentase ASN yang datanya akurat	100%	Terlaksananya entri data kelengkapan dokumen kepegawaian melalui ePUPNS sebanyak 4.455 berkas - Terlaksananya pemutakhiran data PNS sebanyak 4.365 PNS. Ada beberapa data PNS yang belum dimutakhirkan pada bagian pendidikan terakhir.	98%	98

