LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)

Tahun 2021

Pemerintah Kota Bontang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Jl. Moch Roem Graha Taman Praja Blok III Lantai Dasar Kelurahan Bontang Lestari Kecamatan Bontang Selatan, Bontang-Kalimantan Timur e-mail: bkpsdm@bontangkota.go.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bontang Tahun 2021 dapat selesai tepat waktu.

Laporan ini disusun berdasarkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan dari penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai capaian kinerja serta sebagai bentuk pertanggungjawaban Kepala BKPSDM Kota Bontang terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diamanatkan. Selanjutnya LKjIP dapat digunakan sebagai dasar peningkatan mutu perencanaan pada tahun berikutnya.

Kami menyadari bahwa dalam LKjIP ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, kami mengharapkan masukan demi kesempurnaan laporan kami pada waktu mendatang.

Akhir kata semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi kita bersama.

Bontang, Maret 2022
KEPALA,

PEMERINTAH KOTA BONTANG BKPSDM

Drs. Sudi Priyanto, M.Si
NIP. 197412251993031002

IKHTISAR EKSEKUTIF

Setiap instansi pemerintah berkewajiban untuk menyiapkan, menyusun dan menyampaikan laporan kinerja secara tertulis, periodik dan melembaga. Pelaporan kinerja ini dimaksudkan untuk mengkomunikasikan capaian kinerja instansi pemerintah dalam suatu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah. Instansi pemerintah yang bersangkutan harus mempertanggung-jawabkan dan menjelaskan keberhasilan serta kegagalan kinerja yang dicapainya. Pelaporan kinerja oleh instansi pemerintah ini kemudian dituangkan dalam dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

Tahun 2021 BKPSDM Kota Bontang menetapkan 1 (satu) tujuan, 1 (satu) sasaran, 1 (satu) indikator sasaran, dan 3 (tiga) program untuk mendukung visi dan misi Kepala Daerah adapun hasil evaluasi SAKIP Tahun 2021 BKPSDM memperoleh nilai 77,72 (BB), sedangkan tahun 2020 BKPSDM memperoleh nilai 71,31 (BB) dari bobot penilaian sebesar 100. Nilai ini mengalami peningkatan 6,41 poin dibandingkan tahun 2020.

Selanjutnya pencapaian kinerja BKPSDM Kota Bontang tahun 2021 yang diperjanjikan adalah:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks profesionalitas ASN	Persen	75	71,59	95,44

Berdasarkan hasil pengukuran secara mandiri, capaian kinerja BKPSDM Tahun 2021 lebih rendah dari target yang dibuat pada awal tahun yakni sebesar 95,44%. Hal ini dikarenakan data dukung pada penilaian Indeks Profesionalitas AS belum dapat ter-*upload* secara optimal.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ii

IKHTISAR EKSEKUTIF iii

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL v

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah 1

B. Aspek Strategis Organisasi 1

C. Permasalahan Utama Perangkat Daerah 2

D. Struktura Organisasi dan Sumber Daya 4

BAB II PERENCANAAN KINERJA 7

A. Tujuan dan Sasaran Strategis 7

B. Indikator Kinerja Utama 20

C. Perjanjian Kinerja 21

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA 23

A. Capaian Kinerja Organisasi 23

B. Realisasi Anggaran 45

BAB IV PENUTUP 55

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tujuan, Sasaran, Indikator Dan Target Kinerja Renstra 2016-2021 BKPSDM Kota Bontang (Sebelum review)

Tabel 2.2 Tujuan, Sasaran, Indikator Dan Target Kinerja Renstra 2016-2021 BKPSDM Kota Bontang (setelah review)

Tabel 2.3 Keterkaitan Sasaran dan Strategi PD periode 2016-2021 (sebelum review)

Tabel 2.4 Keterkaitan Sasaran dan Strataegi PD Periode 2016-2021 (setelah review)

Tabel 2.5 Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan Tahun 2021 BKPSDM Kota Bontang

Tabel 2.6 Keterkaitan Tujuan, Sasaran Strategis, Indikator Kinerja, Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bontang Tahun 2021

Tabel 2.7 Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kota Bontang Tahun 2019-2021 (setelah review)

Tabel 2.8 Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Bontang Tahun 2021

Tabel 2.9 Perubahan Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Bontang Tahun 2021

Tabel 3.1 Pengukuran Kinerja berdasarkan IKU BKPSDM Kota Bontang Tahun 2021

Tabel 3.2 Analisis Pencapaian Sasaran "Meningkatnya profesionalitas ASN"

Tabel 3.3 Perhitungan Tingkat Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bontang Tahun 2021

BAB I
PENDAHULUAN

A. TUGAS DAN FUNGSI PERANGKAT DAERAH

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Bontang Nomor 50 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka dapat diketahui tugas dan fungsi BKPSDM Kota Bontang diantaranya:

TUGAS

Membantu Wali Kota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.

FUNGSI

1. Penyusunan kebijakan teknis fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsi BKPSDM.

B. ASPEK STRATEGIS ORGANISASI

Aspek Strategis BKPSDM Kota Bontang disusun melalui proses sistimatis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih dan terintegrasi dengan potensi sumber daya alam yang dimiliki oleh daerah yang bersangkutan. Selanjutnya dituangkan ke dalam dokumen Rencana Strategis BKPSDM Kota Bontang tahun 2016-2021 dan telah dilakukan review di tahun 2019. Berikut visi dan misi Pemerintah Kota Bontang:

1. **Visi**

Visi adalah gambaran kondisi ideal yang diinginkan pada masa mendatang oleh pimpinan. Visi Pemerintah Kota Bontang periode 2016-2021 adalah:

"Menguatkan Bontang sebagai kota Maritim berkebudayaan Industri yang bertumpu pada Kualitas Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Hidup untuk Kesejahteraan Masyarakat"

2. **Misi**

Sedangkan untuk mewujudkan Visi Pemerintah Kota Bontang Tahun 2016-2021 tersebut dilaksanakan Misi. Misi yang mendukung tugas pokok dan fungsi BKPSDM adalah:

"Menjadikan Kota Bontang sebagai Smart City melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia"

Berdasarkan visi dan misi Pemerintah Kota Bontang serta tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kota Bontang, dapat ditentukan aspek strategis BKPSDM Kota Bontang yakni peningkatan profesionalitas ASN di lingkungan Pemerintah Kota Bontang. Secara bertahap pencapaian ASN yang profesional akan diwujudkan, tentunya harus didukung dari berbagai pihak.

C. PERMASALAHAN UTAMA PERANGKAT DAERAH

Adapun permasalahan utama pada BKPSDM Kota Bontang yang dapat dirumuskan, adalah "Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemerintah Kota Bontang". Permasalahan ini sejalan dengan pemerintah pusat dalam hal ini Badan Kepegawaian Negara, dan selain itu permasalahan ini dinilai sebagai permasalahan yang mendasar pada setiap instansi.

Hasil Review Renstra BKPSDM menetapkan perubahan pada isu strategis, tujuan, sasaran, indikator sasaran dan target pencapaiannya., yakni:

Sebelum Review	Setelah Review
1. Penerapan teknologi informatika dalam aplikasi sistem informasi kepegawaian belum optimal; 2. Belum adanya pengembangan pola karier PNS; 3. Belum adanya *grand design* diklat; 4. Kedisiplinan PNS; 5. Produk-produk hukum kepegawaian turunan UU Nomor 5 Tahun 2014 belum ada dan sering perubahnya aturan kepegawaian; 6. PP 18 tahun 2016 tetang Perangkat Daerah.	Peningkatan profesionalitas ASN Pemerintah Kota Bontang.

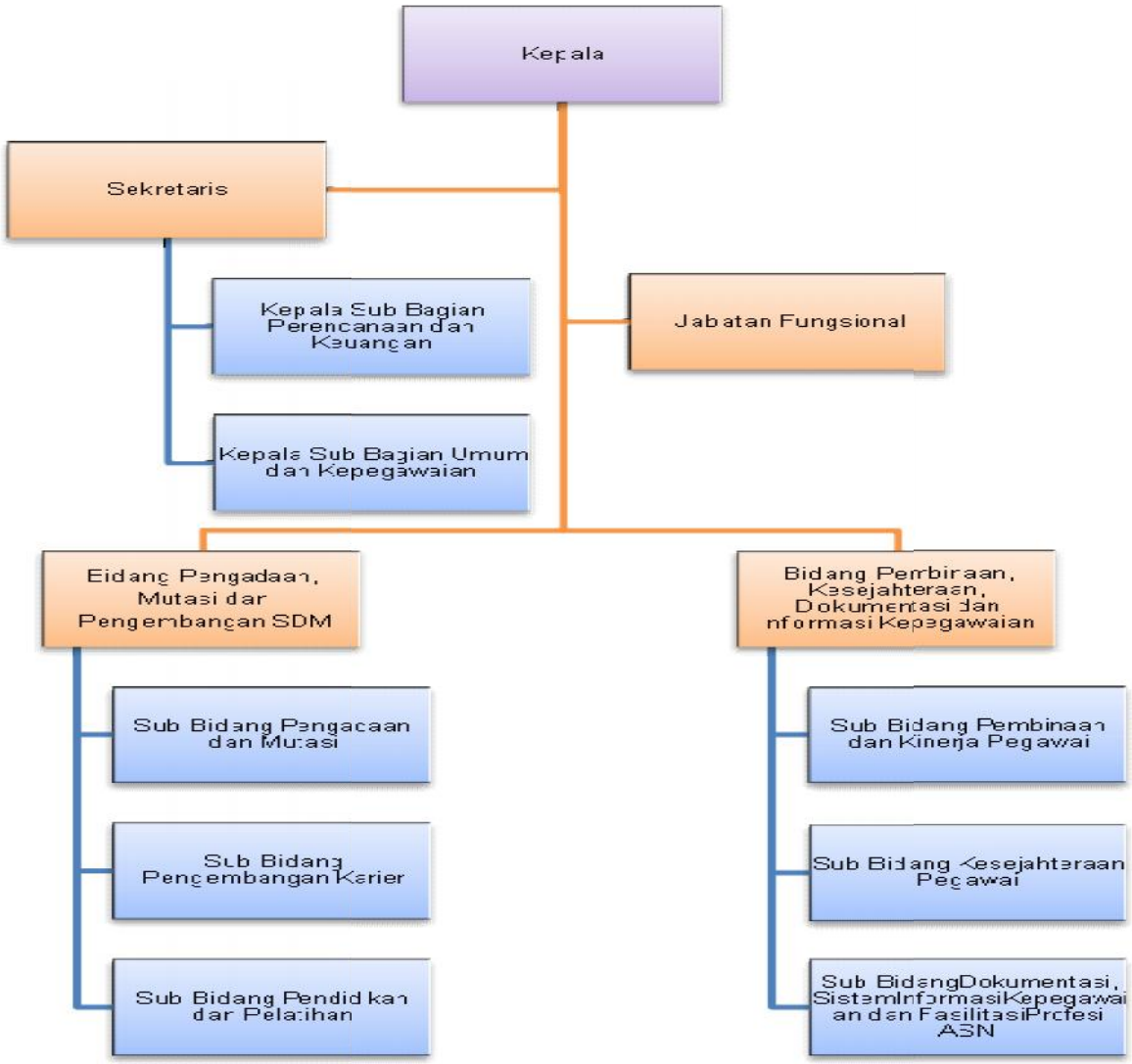
D. STRUKTUR ORGANISASI DAN SUMBER DAYA

1. STRUKTUR ORGANISASI

Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban perangkat daerah dipimpin oleh Kepala Badan yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh pejabat struktural sebagaimana terdapat dalam struktur organisasi dibawah ini:

Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bontang



**Sumber data: Peratutan Wali Kota Bontang No 50 Tahun 2018 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*

2. SUMBER DAYA

Sumber daya yang terdapat pada BKPSDM tahun 2021 berupa sumber daya manusia, sarana dan prasarana (aset), dan anggaran. Perhatikan tabel di bawah ini:

Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai yang mendukung pencapaian kinerja BKPSDM Kota Bontang tahun 2021 berdasarkan tingkat pendidikan adalah:

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai (orang)			
		PNS		Non PNS	
		L	P	L	P
1	SD/Sederajat	-	-	-	-
2	SLTP/Sederajat	-	-	-	-
3	SLTA/Sederajat	4	3	1	1
4	Diploma I/II/III	4	3	1	-
5	S1/DIV	9	15	1	3
6	S2	4	1	-	-
7	S3	-	-	-	-
Jumlah		**21**	**22**	**3**	**4**

**Sumber data: Sub Bidang Dokumentasi, Sistem Informasi Kepegawaian dan Fasilitasi Profesi ASN per 31 Desember 2021*

Aset Tetap

Adapun jumlah aset tetap BKPSDM Kota Bontang sampai dengan tahun 2021 yang senilai Rp 1.771.291.624,00 yang terdiri dari:

No	Aset	Satuan	Jumlah
1	Alat-alat angkutan	Unit	18
2	Alat Kantor dan Rumah Tangga	Unit	755
3	Alat Studio, Komunikasi dan Pemancar	Unit	51
4	Alat Laboratorium	Unit	4
5	Komputer	Unit	229
6	Bahan Perpustakaan	Paket	1
	Jumlah		**1.057**

**Sumber Data: Laporan Aset BKPSDM Kota Bontang Tahun 2021*

Anggaran

Anggaran yang dimiliki BKPSDM Kota Bontang pada APBD Perubahan 2021 Rp 16.152.427.613,00 dan terealisasi sebesar Rp 14.942.283.850,00. Jumlah anggaran tersebut terdiri dari Belanja Pegawai untuk menunjang ASN, Belanja Barang dan Jasa sebagai penunjang pelaksanaan kegiatan, serta Belanja Modal untuk peningkatan prasarana penunjang kinerja. Berikut uraiannya:

No	Uraian	Pagu	Realisasi
1	Belanja Pegawai	Rp 8.029.079.310,00	Rp 7.306.480.224,00
2	Belanja Barang dan Jasa	Rp 6.433.992.130,00	Rp 5.997.914.672,00
3	Belanja Modal	Rp 1.689.356.173,00	Rp 1.637.888.954,00
	Total	**Rp 16.152.427.613,00**	**Rp 14.942.283.850,00**

**Sumber Data: LRA BKPSDM Kota Bontang TA 2021*

BAB II
PERENCANAAN KINERJA

A. TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisa strategis.

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Instansi Pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Sasaran diupayakan untuk dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu/tahunan secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sasaran yang ditetapkan BKPSDM Tahun 2016 - 2021 (review) sebanyak 1 (satu) sasaran strategis.

Sebagaimana visi dan misi yang telah ditetapkan, untuk keberhasilan tersebut perlu ditetapkan tujuan, sasaran berikut indikator dan target BKPSDM Kota Bontang sebelum dan sesudah review adalah:

Tabel 2.1

Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja Renstra 2016-2021

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bontang

(sebelum review)

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN S.D. TH 2016	TARGET KINERJA PADA TAHUN				
							2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
RENSTRA BKPP KOTA BONTANG 2016-2021											
1	Terwujudnya pegawai yang kompeten dan kompetitif untuk menyukseskan pembangunan nasional	Persentase PD yang sudah menyusun formasi kebutuhan pegawai	Tersedianya sistem perencanaan ASN yang tersistem dengan baik	Persentase Perangkat Daerah yang sudah mengusulkan formasi kebutuhan pegawai	%	87	81	84	87	90	93
				Persentase penempatan pegawai yang didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi	%	100	81	84	87	90	93
			Tersedianya naskah kepegawaian yang lengkap dan akurat	Persentase kelengkapan tata naskah pegawai	%	88	81	84	87	90	93
			Meningkatkan integritas dan loyalitas aparatur	Persentase Disiplin Pegawai	%	99,70	81	84	87	90	93
2	Terwujudnya peningkatan kompetensi ASN melalui diklat	Persentase kelulusan peserta diklat	Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi	Persentase kelulusan peserta diklat	%	94.74	91	93	95	97	99
3	Terwujudnya penyelenggaraan administrasi perkantoran yang efektif dan efisien	Persentase tata arsip dokumen perkantoran yang dikelola	Meningkatkan tertib administrasi perkantoran	Persentase tata arsip dokumen perkantoran yang dikelola	%	100	100	100	100	100	100
4	Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan dalam peningkatan kinerja aparatur	Persentase sarana prasarana sesuai standar operasional yang baku	Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai	Persentase sarana prasarana sesuai Standar Operasional yang berlaku	%	100	91	93	95	97	99

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN S.D. TH 2016	TARGET KINERJA PADA TAHUN				
							2017	2018	2019	2020	2021
5	Meningkatnya urusan/informasi kepegawaian	Skor IKM	Layanan kepegawaian	Skor IKM	Skor	0	70	72	75	77	80
6	Terwujudnya laporan keuangan yang transparan, akuntabel dan partisipatif	Nilai akuntabilitas kinerja	Meningkatnya akuntabilitas keuangan dan kinerja	Nilai akuntabilitas kinerja	Kategori	B	B	B	B	B	B
RENSTRA KORPRI KOTA BONTANG 2016-2021											
7	Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan	Jumlah anggota Korpri yang berpartisipasi aktif di bidang olah raga, seni budaya, mental dan rohani	Meningkatkan pelayanan kegiatan bidang olahraga, seni budaya, mental dan rohani bagi anggota Korpri	Jumlah anggota KORPRI yang aktif berpartisipasi di bidang olah raga, seni budaya, mental dan rohani	orang	700	800	850	900	950	1000

**Sumber Data: Renstra BKPP Kota Bontang 2016-2021 dan Renstra KORPRI Kota Bontang 2016-2021*

Terdapat tambahan sasaran kinerja diikuti tambahan program/kegiatan masing-masing berjumlah 1 (satu) dari perangkat daerah yang dilebur (KORPRI) yakni berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pencabutan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Pengurus Korps Pegawai Republik Indonesia Kota Bontang.

Tabel 2.2

Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja Renstra 2016-2021

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bontang

(setelah review)

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN S.D. TH 2016	TARGET KINERJA PADA TAHUN				
							2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks profesionalitas ASN	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks profesionalitas ASN	%	0	N/A	N/A	70	72	75

**Sumber Data: Review Renstra BKPSDM Kota Bontang 2016-2021*

Strategi adalah cara yang digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran perangkat daerah. Penentuan strategi BKPSDM Kota Bontang berdasarkan analisis SWOT adalah sebagai berikut ini:

Tabel 2.3

Keterkaitan Sasaran dan Strategi PD periode 2016-2021

(Sebelum Review)

No	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Strategi
RENSTRA BKPP KOTA BONTANG 2016-2021			
1	Tersediannya sistem perencanaan ASN yang tersistem dengan baik	Persentase OPD yang sudah mengusulkan formasi kebutuhan pegawai	Peningkatan kesesuaian kompetensi CPNS dengan bidang ilmu dan spesialisasi;
2	Tersedianya naskah kepegawaian yang lengkap dan akurat	Persentase kelengkapan tata naskah pegawai	Pelaksanaan kegiatan *updating* data kepegawaian;
3	Meningkatkan integritas dan loyalitas aparatur	Persentase disiplin pegawai	Menerapkan dan melengkapi produk hukum bagi aparatur pemerintah daerah untuk memantapkan peran dan fungsi ASN dalam mewujudkan tata pemerintahan yang bersih, baih dan berwibawa;
4	Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan	Persentase kelulusan peserta diklat	Pengembangan skema *competency based training* bagi

No	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Strategi
	berbasis kompetensi		aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Bontang;
5	Meningkatkan tertib administasi perkantoran	Persentase tata arsip dokumen perkantoran yang dikelola	Pengadaan sarana dan prasarana perkantoran sesuai kebutuhan untuk mendukung kinerja aparatur;
6	Tersedianya sarana dan prasaran yang memadai	Persentase sarana prasarana sesuai standar operasional yang berlaku	
7	Layanan Kepegawaian	Skor IKM	Mendorong pengembangan layanan kepegawaian dalam satu sistem;
8	Meningkatnya akuntabilitas keuangan dan kinerja	Nilai akuntabilitas kinerja	Penyusunan laporan sesuai standar yang berlaku.
RENSTRA KORPRI KOTA BONTANG 2016-2021			
9	Meningkatkan pelayanan kegiatan bidang olahraga, seni budaya, mental dan rohani bagi anggota Korpri	Persentase anggota Korpri yang aktif berpartisipasi di bidang olah raga, seni budaya, mental dan rohani	Mengadakan pembinaan dan perlombaan bidang olah raga, seni budaya, mental dan rohani bagi anggota KORPRI

**Sumber Data: Renstra BKPP Kota Bontang 2016-2021 dan Renstra KORPRI Kota Bontang 2016-2021*

Adapun strategi setelah review sebagai berikuti:

Tabel 2.4

Keterkaitan Sasaran dan Strategi PD periode 2016-2021

(Setelah Review)

No	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Strategi
1	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks profesionalitas ASN	Peningkatan kompetensi ASN
			Peningkatan sistem perencanaan ASN
			Peningkatan kompetensi calon pemangku jabatan struktural
			Peningkatan integritas ASN
			Peningkatan kedisiplinan pegawai
			Optimalisasi pemanfaatan SIM ASN
			Peningkatan kompetensi ASN Daerah
			Peningkatan kesejahteraan pegawai
			Peningkatan pelayanan terhadap ASN
			Persamaan persepsi terhadap aturan kepegawaian
			Peningkatan jiwa korsa anggota KORPRI

**Sumber Data: Review Renstra BKPSDM Kota Bontang 2016-2021*

Program dan Kegiatan

Jumlah program setelah review mengalami perubahan yakni penambahan program dikarenakan tambahan urusan penunjang dari perangkat daerah lain (KORPRI), sehingga terdapat 8 (delapan) program. Program-program tersebut diantaranya:

a. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
b. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
c. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
d. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
e. Program Peningkatan Disiplin Aparatur
f. Program Penyebarluasan Informasi Pembangunan Daerah
g. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
h. Program Peningkatan Kapasitas Lembaga Korps Pegawai Republik Indonesia (Korpri)

Pada Tahun 2021 penyusunan anggaran di pemerintah daerah baik pusat, kab/kota menggunakan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah sehingga terdapat perbedaan nomenklatur pada program, kegiatan dan sub kegiatan. Jumlah program yang dijalankan di tahun 2021 sebanyak 3 (tiga) program diantaranya:

a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
b. Program Kepegawaian Daerah
c. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Jumlah kegiatan yang dilaksanakan di tahun 2021 sebanyak 13 (tiga belas) kegiatan pada APBD murni dan 12 (Dua belas) pada APBD perubahan berupa pengurangan kegiatan sebanyak 1 (satu) kegiatan yakni kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja PD.

Adapun jumlah Sub kegiatan di tahun 2021 sebanyak 31 (tiga puluh satu) sub kegiatan pada APBD murni dan APBD perubahan. Terdapat penambahan dan pengurangan sub kegiatan masing-masing sebanyak 1 (satu) sub kegiatan yakni Penambahan sub kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum dan Pengurangan Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah. Adanya pengurangan kegiatan/sub kegiatan tersebut dikarenakan dalam penyusunan Renstra, Narasumber atau pendamping sudah difasilitasi oleh Bapelitbang Kota Bontang.

Tabel 2.5
Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan Tahun 2021
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Bontang

NO	PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUB KEGIATAN APBD	NO	PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUB KEGIATAN APBD-P	KET
I	**Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota**	**I**	**Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota**	
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja PD	1	-	**Dihapus**
1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1.1	-	
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
3.1	Pengadaan pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	3.1	Pengadaan pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	
3.2	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	3.2	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	
3.3	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	3.3	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	

NO	PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUB KEGIATAN APBD	NO	PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUB KEGIATAN APBD-P	KET
4.1	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	4.1	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
4.2	Penyediaan bahan Logistik kantor	4.2	Penyediaan bahan Logistik kantor	
4.3	Penyediaan Barang cetakan dan Penggandaan	4.3	Penyediaan Barang cetakan dan Penggandaan	
4.4	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	4.4	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
5.1	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	5.1	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
5.2	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	5.2	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
5.3	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	5.3	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
6.1	Penyediaan Jasa surat menyurat	6.1	Penyediaan Jasa surat menyurat	
6.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	6.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
6.3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	6.3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
7.1	Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	7.1	Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
7.2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	7.2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
7.3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	7.3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
II	**Program Kepegawaian Daerah**	**II**	**Program Kepegawaian Daerah**	
8	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	8	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
8.1	Penyusunan rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	8.1	Penyusunan rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	
8.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	8.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
8.3	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	8.3	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	
8.4	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	8.4	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
9	Mutasi dan Promosi ASN	9	Mutasi dan Promosi ASN	
9.1	Pengelolaan Mutasi ASN	9.1	Pengelolaan Mutasi ASN	

NO	PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUB KEGIATAN APBD	NO	PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUB KEGIATAN APBD-P	KET
9.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	9.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
9.3	Pengelolaan Promosi ASN	9.3	Pengelolaan Promosi ASN	
10	Pengembangan Kompetensi ASN	10	Pengembangan Kompetenis ASN	
10.1	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	10.1	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
11	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	11	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
11.1	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	11.1	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	
11.2	Pembinaan Disiplin ASN	11.2	Pembinaan Disiplin ASN	
III	**Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**	III	**Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**	
12	Pengembangan Kompetensi Teknis	12	Pengembangan Kompetensi Teknis	
12.1		12.1	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	**Bertambah**
12.2	Penyusunan standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	12.2	Penyusunan standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
12.3	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	12.3	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
13	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	13	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
13.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	13.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	

**Sumber Data: DPA dan DPPA BKPSDM Kota Bontang TA 2021*

Tabel 2.6

Keterkaitan Tujuan, Sasaran Strategis, Indikator Kinerja, Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bontang Tahun 2021

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PROGRAM	KEGIATAN		SUB KEGIATAN
1	Meningkatnya profesionalitas ASN	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks profesionalitas ASN	%	**Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota**	1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
						2	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Pengadaan pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
								Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi
								Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan
						3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
								Penyediaan bahan Logistik kantor
								Penyediaan Barang cetakan dan Penggandaan
								Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
						4	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
								Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
								Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
						5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa surat menyurat
								Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PROGRAM	KEGIATAN		SUB KEGIATAN
								Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
						6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
								Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
								Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
				%	**Program Kepegawaian Daerah**	7	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Penyusunan rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
								Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
								Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
								Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
						8	Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN
								Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
								Pengelolaan Promosi ASN
						9	Pengembangan Kompetenis ASN	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
						10	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
								Pembinaan Disiplin ASN
				%	**Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**	11	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PROGRAM	KEGIATAN		SUB KEGIATAN
								Pemerintahan Umum
								Penyusunan standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
								Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
						12	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

B. INDIKATOR KINERJA UTAMA

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah.

Adapun Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kota Bontang tahun 2021 harus sesuai dengan sasaran dan indikator kinerja yang tertuang di dalam Renstra BKPSDM Kota Bontang periode 2016-2021. Sasaran dan indikator di dalam renstra yang merupakan indikator utama ditetapkan dalam Surat Keputusan Kepala BKPSDM Kota Bontang.

Setelah dilakukan review Renstra ditetapkan Surat Keputusan Kepala Badan BKPSDM Kota Bontang Nomor 34 Tahun 2019 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bontang Tahun 2019-2021.

Tabel 2.7
Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Bontang Tahun 2019-2021
(Setelah Review)

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	ALASAN	SUMBER DATA	FORMULASI / RUMUS PERITUNGAN
1	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks profesionalitas ASN	Mengetahui secara kuantitatif profesionalitas ASN yang hasilnya digunakan untuk penilaian dan evaluasi guna kepentingan pengembangan profesionalitas profesi ASN	Data/riwayat tingkat atau jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS; Data/riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti (diklat, seminar/workshop/kursus); Data/riwayat hasil penilaian kinerja; Data /riwayat hukuman disiplin.	$IP = \sum_{i=1}^{4} IPi$ $= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$ $IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$ $IP_2 = W_{2k} * R_{2k}$ $IP_3 = W_{3l} * R_{3l}$ $IP_4 = W_{4m} * R_{4m}$

**Sumber Data: SK Ka BKPSDM Kota Bontang No 34 Tahun 2019*

Keterangan Rumus:

IP = Indeks Profesionalitas ASN

IP_i = Indeks Profesionalitas ke-i

IP_1 = Indeks Profesionalitas Dimensi Kualifikasi

IP_2 = Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi

IP_3 = Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja

IP_4 = Indeks Profesionalitas Dimensi Disiplin

$W_{1j} * R_{1j}$ = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban Indikator Kualifikasi ke-j

$W_{2k} * R_{2k}$ = Bobot Indikator Kompetensi ke-k * Rating Jawaban Indikator Kompetensi ke-k

$W_{3l} * R_{3l}$ = Bobot Indikator Kinerja ke-l * Rating Jawaban Indikator Kinerja ke-l

$W_{4m} * R_{4m}$ = Bobot Indikator Disiplin ke-m * Rating Jawaban Indikator Disiplin ke-m

C. PERJANJIAN KINERJA

Penyusunan dokumen Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Bontang Tahun 2021 mengacu pada Review Renstra BKPSDM Kota Bontang Tahun 2016-2021, penetapan IKU BKPSDM Kota Bontang Tahun 2019 - 2021 nomor 34 tahun 2019, dan dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2021.

Tabel 2.8

Perjanjian Kinerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bontang

Tahun 2021

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks profesionalitas ASN	75%

No	Program	Anggaran	Keterangan
1	Penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	Rp. 10.882.830.012,00	APBD
2	Kepegawaian Daerah	Rp. 2.481.980.047,00	APBD
3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 3.198.081.000,00	APBD
	Jumlah	**Rp. 14.841.380.059,00**	

Tabel 2.9

Perubahan Perjanjian Kinerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bontang

Tahun 2021

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks profesionalitas ASN	75%

No	Program	Anggaran	Keterangan
1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	Rp. 11.470.273.050,00	APBDP
2	Kepegawaian Daerah	Rp. 2.993.327.363,00	APBDP
3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.688.827.200,00	APBDP
	Jumlah	**Rp. 16.152.427.613,00**	

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BONTANG

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	75%

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	: Rp 10.882.830.012,00	APBD
2	Kepegawaian Daerah	: Rp 2.481.980.047,00	APBD
3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	: Rp 1.476.570.000,00	APBD
	TOTAL	Rp 14.841.380.059,00	

Mengetahui,
Wali Kota Bontang,

dr. HJ. NENI MOERNIAENI, Sp.OG

Bontang, 4 Januari 2021
Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bontang

Drs. SUDIPRIYANTO, M.Si.
Pembina Tk. I
NIP 19741225 199303 1 002

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BONTANG

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	75%

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	: Rp 11.470.273.050,00	APBDP
2	Kepegawaian Daerah	: Rp 2.993.327.363,00	APBDP
3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	: Rp 1.688.827.200,00	APBDP
	TOTAL	Rp 16.152.427.613,00	

Mengetahui,
Wali Kota Bontang,

BASRI RASE, S.IP.

Bontang, 12 Oktober 2021
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bontang

Drs. SUDIPRIYANTO, M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP 19741225 199303 1 002

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bontang selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bontang yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan 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. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pnecapaian target masing-masing indikator sasaran srategis yang ditetapkan dalam dokumen Review Renstra Tahun 2016 - 2021 maupun Rencana Kerja Tahun 2019. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan Visi dan Misi Pemerintah Kota Bontang.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah.

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai 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 dan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2004 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Capaian indikator kinerja utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja yang telah ditetapkan. Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sebagai berikut :

Persentase	Predikat	Kode Warna
< 100%	Tidak Tercapai	
= 100%	Tercapai/ Sesuai Target	
> 100%	Melebihi Target	

Dan predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja dapat diukur dengan nilai interval sesuai pengkategorian nilai yang ditetapkan oleh Kementerian Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai berikut:

No	Kategori/Interpretasi	Rata-Rata % Capaian	Kode Warna
1	AA (Sangat Memuaskan)	(> 90 - 100)	
2	A (Memuaskan)	(> 80 - 90)	
3	BB (Sangat Baik)	(> 70 - 80)	
4	B (Baik)	(> 60 - 70)	
5	CC (Cukup)	(> 50 - 60)	
6	C (Kurang)	(> 30 - 50)	
7	D (Sangat Kurang)	(> 0 - 30)	

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja BKPSDM Kota Bontang Tahun 2020 diperoleh nilai sebesar **77,72** yang menunjukan dalam kategori **BB** atau **Sangat Baik**. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen evaluasi SAKIP di lingkungan BKPSDM Kota Bontang dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi	
			Tahun Sebelumnya	Tahun Berjalan
1	Perencanaan Kinerja	30	25.82	25.82
2	Pengukuran Kinerja	25	17.19	18,44
3	Pelaporan Kinerja	15	11.90	11.90
4	Evaluasi Internal	10	7.44	7.44
5	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	20	8.97	14,13
Nilai Hasil Evaluasi		**100**	**71,31**	**77.72**

**Sumber Data: LHE Akuntabilitas Kinerja BKPSDM Kota Bontang Tahun 2020 nomor 700/927/ITDA.03 tanggal 17 Juni 2021*

Rekomendasi yang diberikan berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kota Bontang Tahun 2020 nomor 700/927/ITDA.03 tanggal 17 Juni 2021 dan tindaklanjutnya, adalah:

No	Rekomendasi	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Keterangan
1	*2*	*3*	*4*
I.	**Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu (2019) yang belum ditindaklanjuti**		
A.	**Perencanaan Kinerja**		
1.	Target kinerja yang diperjanjikan agar digunakan untuk mengukur keberhasilan.	Menyusun target kinerja yang diperjanjikan yakni mengukur profesionalitas ASN di lingkungan Pemerintah Kota Bontang pada dimensi kualifikasi (jenjang pendidikan ASN), dimensi kompetensi (pengembangan kompetensi ASN), dimensi kinerja (pengukuran kinerja ASN), dan dimensi disiplin (kedisiplinan ASN).	Sudah dilaksanakan sesuai rekomendasi LHE
B.	**Pengukuran Kinerja**		
1.	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas agar dimanfaatkan sebagai dasar pemberian *reward & punishment* dan dilakukan secara terus menerus hingga kinerja yang diharapkan terpenuhi seluruhnya.	Mengidentifikasi, memverifikasi dan menilai capaian kinerja pada setiap program/kegiatan atas keberhasilan/kegagalan dalam pencapaian target sebagai dasar pemberian reward and punishment.	Sudah dilaksanakan, yakni melalui pengukuran/penilaian dengan menggunakan aplikasi e-skp

No	Rekomendasi	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Keterangan
C.	**Pelaporan Kinerja**		
1.	Menyusun informasi kinerja dalam laporan kinerja yang dapat diandalkan dengan memenuhi kriteria datanya valid, dapat ditelusuri kesumber datanya, diperoleh dari sumber yang kompeten, dapat diverifikasi serta konsisten	Melakukan penyusunan laporan kinerja berdasarkan data dan sumber data yang akuntabel.	Sudah dilaksanakan sesuai rekomendasi LHE
D.	**Evaluasi Internal**		
1.	Meningkatkan pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatanya yaitu dengan mengidentifikasikan, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja, dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir, mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja, melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan	- Menyusun SOP Evaluasi Internal; - Membentuk Tim Evaluasi Internal (kinerja); - Melakukan evaluasi pencapaian kinerja.	Sudah dilaksanakan, dengan Menyusun kartu kendali bulanan, monev/rencana aksi bulanan, kertas kerja LKjIP pertriwulan
2.	Meningkatkan pelaksanaan evaluasi program serta kegiatannya	Melakukan pembahasan internal/evaluasi program serta kegiatan atas keberhasilan atau kegagalan program.	Sudah dilaksanakan melalui monev recana aksi per bulan
3.	Meningkatkan pemantauan rencana aksi menjadi setiap bulan	Melakukan monitoring dan evaluasi Rencana Aksi per Bulan.	Sudah dilaksanakan mulai bulan Oktober 2020
4.	Menindaklanjuti hasil evaluasi rencana aksi dalam bentuk langkah-langkah nyata	Melakukan tindak lanjut hasil evaluasi rencana aksi	Sudah dilaksanakan, salah satu contoh menyiapkan anggaran untuk mendukung pelaksanaan kegiatan di tahun 2021 sesuai hasil evaluasi rencana aksi yakni Bimtek SKP

No	Rekomendasi	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Keterangan
II.	**Rekomendasi Evaluasi Tahun 2021**		
1.	Meningkatkan kualitas penerapan SAKIP sebagai pelaksanaan Manajemen Kinerja Sektor Publik yang mampu menggambarkan efektivitas penggunaan anggaran yang dikaitkan dengan kinerja yang dihasilkan, dengan cara meningkatkan kualitas indikator kinerja, dan kualitas pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja.	Melaksanakan pemantauan dan evaluasi kinerja berkala dengan melibatkan pimpinan.	Target dilaksanakan tahun 2022
2.	Dalam menyusun target agar menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted), selaras dengan RPJMD/Renstra, berdasarkan (relevan dgn) indikator yang SMART, berdasarkan basis data yang memadai, berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis.	Target sudah sesuai dan disusun dengan memperhatikan target BKN Pusat, yakni 77 untuk taget IP-ASN.	Sesuai
3.	Melakukan peningkatan upaya agar hasil pengukuran rencana aksi memberikan rekomendasi perbaikan periode pengukuran berikutnya.	Membuat rekomendasi pada rencana aksi yang mengalami kendala.	Target dilaksanakan tahun 2022
4.	Menyusun dokumen yang merupakan hasil dari evaluasi program serta persetujuan untuk menindaklanjuti hasil rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja	Membuat dokumen hasil evaluasi program dan rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja.	Target dilaksanakan tahun 2022

Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama BKPSDM Kota Bontang tahun 2021 sekaligus yang ditetapkan di dalam dokumen Perjanjian Kinerja tahun 2021 menunjukan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.1
Pengukuran Kinerja berdasarkan IKU
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bontang
Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks profesionalitas ASN	Persen	75	71,59	95,44

Dari tabel tersebut terlihat bahwa tingkat pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) mendekati target yakni 95,44%.

P E N G U K U R A N

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa kriteria Pengukuran tingkat Profesionalitas ASN diukur melalui dimensi **Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin.** Setiap dimensi dalam Standar Profesionalitas ASN mencakup bobot, deskripsi, dan indikator sebagai satu kesatuan dari Standar Profesionalitas ASN. Bobot penilaian dimensi Indeks Profesionalitas ASN terdiri atas:

a. kualifikasi memiliki bobot 25 % (dua puluh lima persen);
b. kompetensi memiliki bobot 40 % (empat puluh persen);
c. kinerja memiliki bobot 30 % (empat puluh persen); dan
d. disiplin memiliki bobot 5 % (lima persen).

Selanjutnya pelaksanaannya diatur di dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Berikut standar dan dimensi pengukuran indeks profesionalitas ASN, yakni:

STANDAR DAN DIMENSI PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

NO	DIMENSI	URAIAN	BOBOT PERHITUNGAN	INDIKATOR	INSTRUMEN PENGUKURAN
1	Kualifikasi	Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah	25%	Jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS, meliputi: a. Pendidikan S-3 b. Pendidikan S-2 c. Pendidikan S-1/ D-IV d. Pendidikan D-III e. Pendidikan D-II/ D-I/SLTA/sederajat f. Di bawah SLTA	a. Pendidikan S-3 bobot nilai 25 (dua puluh lima) b. Pendidikan S-2 bobot nilai 20 (dua puluh) c. Pendidikan S-1/D-IV bobot nilai 15 (lima belas) d. Pendidikan D-III bobot nilai 10 (sepuluh) e. Pendidikan D-II/D-I/SLTA/ sederajat bobot nilai 5 (lima) f. Di bawah SLTA bobot nilai 1 (satu)
2	Kompetensi	Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan	40%	Riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas: a. Diklat Kepemimpinan; b. Diklat Fungsional; c. Diklat Teknis; d. Seminar/Workshop/ Magang/Kursus/ sejenisnya	a. Diklat Kepemimpinan; Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang **telah** mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki; Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang **belum** mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki. b. Diklat Fungsional; Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan **telah** mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki;

NO	DIMENSI	URAIAN	BOBOT PERHITUNGAN	INDIKATOR	INSTRUMEN PENGUKURAN
					Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan **belum** mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki c. Diklat Teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP; Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang **telah** mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya; Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang **belum** mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya; Bobot nilai sebesar 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang **telah** mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir; Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang **belum** mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir d. Seminar/Workshop/Magang/Kursus/ sejenisnya Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan

NO	DIMENSI	URAIAN	BOBOT PERHITUNGAN	INDIKATOR	INSTRUMEN PENGUKURAN
					administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang **telah** mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir; Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang **belum** mengikuti seminar/ workshop/kursus/magang/sejenisn ya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir; Bobot nilai sebesar 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang **telah** mengikuti seminar/ workshop/kursus/magang/sejenisn ya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir; Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang **belum** mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir Keikutsertaan dalam seminar/workshop/kursus/ magang/sejenisnya tersebut **dibuktikan** dengan sertifikat/surat tugas dan sejenisnya
3	Kinerja	Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/ informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu	30%	Riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup sebagai berikut: a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP); b. Perilaku Kerja Pegawai (PKP)	a. Bobot nilai sebesar 30 (tiga puluh) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 91 (sembilan puluh satu) sampai dengan 100 (seratus) dengan kriteria sangat baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; b. Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90 (sembilan puluh) dengan kriteria baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; c. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja

NO	DIMENSI	URAIAN	BOBOT PERHITUNGAN	INDIKATOR	INSTRUMEN PENGUKURAN
		dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS			antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75 (tujuh puluh lima) dengan kriteria cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir; d. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 51 (lima puluh satu) sampai dengan 60 (enam puluh) dengan kriteria sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir; e. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja 50 (lima puluh) ke bawah dengan kriteria kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir
4	Disiplin	Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS	5%	Data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima yang mencakup: a. Hukuman disiplin ringan; b. Hukuman disiplin sedang; c. Hukuman disiplin berat	a. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki riwayat **tidak pernah** dijatuhi hukuman disiplin; b. Bobot nilai sebesar 3 (tiga) bagi PNS yang memiliki riwayat **dijatuhi** hukuman disiplin tingkat **ringan**; c. Bobot nilai sebesar 2 (dua) bagi PNS yang memiliki riwayat **dijatuhi** hukuman disiplin tingkat **sedang**; d. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki riwayat **dijatuhi** hukuman disiplin tingkat **berat** e. Hukuman disiplin yang sebagaimana dimaksud yaitu yang telah mempunyai **keputusan final** dan dihitung dalam waktu **5 (lima) tahun terakhir**

Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator. Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menggunakan rumus sebagai berikut:

$IP = \sum_{i=1}^{4} IPi$ $= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$ $IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$ $IP_2 = W_{2k} * R_{2k}$ $IP_3 = W_{3l} * R_{3l}$ $IP_4 = W_{4m} * R_{4m}$	<u>Keterangan Rumus:</u> IP = Indeks Profesionalitas ASN IP_i = Indeks Profesionalitas ke-i IP_1 = Indeks Profesionalitas Dimensi Kualifikasi IP_2 = Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi IP_3 = Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja IP_4 = Indeks Profesionalitas Dimensi Disiplin $W_{1j} * R_{1j}$ = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban Indikator Kualifikasi ke-j $W_{2k} * R_{2k}$ = Bobot Indikator Kompetensi ke-k * Rating Jawaban Indikator Kompetensi ke-k $W_{3l} * R_{3l}$ = Bobot Indikator Kinerja ke-l * Rating Jawaban Indikator Kinerja ke-l $W_{4m} * R_{4m}$ = Bobot Indikator Disiplin ke-m * Rating Jawaban Indikator Disiplin ke-m

Hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN telah dihitung secara Mandiri (Ms.Excel) karena pada aplikasi penghitungan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) *http://ip-jasn.bkn.go.id* mengalami kendala. Adapun perolehan hasil pengukuran sebagai berikut:

<u>Diketahui:</u>

Jumlah pegawai yang dinilai sebanyak 2777 orang per 31 Desember 2021 dari total PNS Pemerintah Kota Bontang sebanyak 2777 orang per 31 Desember 2021

IP_1 = 12,13 %

IP_2 = 30,57 %

IP_3 = 23,89 %

IP_4 = 4,99 %

IP = 12,13% + 30,57% + 23,89% + 4,99%

= 71,59%

Maka, perolehan nilai Indeks Profesionalitas ASN (IPA) Tahun 2021 sebesar **71,59%.**

Hasil pengukuran capaian kinerja BKPSDM Kota Bontang dengan sasaran "Meningkatnya profesionalitas ASN" dan indikator "Indeks profesionalitas ASN", diperolehan dari perbandingan antara realisasi sebesar 71,59% dengan target sebesar 75% yakni sebesar **95,44%.**

E V A L U A S I

Evaluasi bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Selain itu, dalam evaluasi kinerja dilakukan pula analisis.

Dalam melakukan evaluasi kinerja, perlu juga digunakan pembandingan-pembandingan antara lain:

kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan.

kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya.

Kinerja nyata dengan target akhir renstra.

kinerja suatu instansi dengan kinerja instansi lain yang unggul di bidangnya ataupun dengan kinerja sektor swasta.

kinerja nyata dengan kinerja di instansi lain atau dengan standar nasional.

Berdasarkan hasil perhitungan IP-ASN tahun 2021 perolehan nilai indeks sebesar 71,59% dengan target 75%, maka diketahui bahwa realisasi mendekati target sehingga diperlukan evaluasi dalam pelaksanaanya agar dapat maksimal dalam mencapai target, diantaranya:

IP_1 = 12,13 % dari bobot 25% (kualifikasi), selisih 12,87 % untuk mencapai nilai sempurna

IP_2 = 30,57 % dari bobot 40% (kompetensi), selisih 9,43% untuk mencapai nilai sempurna

IP_3 = 23,89 % dari bobot 30% (kinerja), selisih 6,11% untuk mencapai nilai sempurna

IP_4 = 4,99 % dari bobot 5% (disiplin), selisih 0,01% untuk mencapai nilai sempurna

Dari 4 (empat) dimensi tersebut yang sangat perlu ditingkatkan pencapaiannya adalah kualifikasi, kompetensi dan kinerja.

Pencapaian bobot dimensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dimensi kualifikasi:

Jumlah pegawai dengan Pendidikan DIII ke bawah sebanyak 1.168 pegawai sedangkan Pendidikan DIV- S1 ke atas sebanyak 1.609 pegawai, Informasi detailnya dapat dilihat pada data sebagai berikut:

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Pendidikan di Kota Bontang Per 31 Desember 2021		
No	**Pendidikan Terakhir**	**Jumlah**
1	Sampai dengan SD	17
2	SMP/Sederajat	40
3	SMA/Sederajat	514
4	Diploma I,II	43
5	Diploma III/Sarjana Muda	554
	Total	**1.168**
6	Diploma IV/Sarjana Strata 1	1.376
7	Sarjana Strata 2	233
8	Sarjana Strata 3	0
	Total	**1.609**
	Jumlah	**2.777**

**Sumber data: Sub Bidang Dokumentasi, Sistem Informasi Kepegawaian dan Fasilitasi Profesi ASN per 31 Desember 2021*

Jumlah kualifikasi pendidikan dibawah DIV/S1 masih sangat banyak, untuk itu perlu tindakan nyata berupa sosialisasi pentingkan pengembangan kompetensi, lalu memberikan edukasi agar tumbuh semangath meningkatkan kualifikasi diri.

Dimensi kompetensi:

Jumlah pegawai struktural yang belum mengikuti diklat kepemimpinan sejumlah 178 orang (33,65%) dari 529 pejabat struktural dikarenakan keterbatasan anggaran. Jumlah pegawai fungsional umum yang masih memerlukan pengembangan kompetensi sejumlah 275 orang (29,10%) dari 945 pegawai fungsional umum. Jumlah pegawai fungsional tertentu (JFT) yang sudah mengikuti diklat fungsional sebanyak 11 orang dari 1.303 pegawai JFT belum pernah mengikuti diklat teknis. Rekapitulasi dapat dilihat pada data dibawah ini:

Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil menurut Jabatan
Di Lingkungan Pemerintah Kota Bontang Tahun 2021

JABATAN	SUDAH PELATIHAN	BELUM PELATIHAN	JUMLAH
FUNGSIONAL TERTENTU	11	1292	1303
FUNGSIONAL UMUM	670	275	945
STRUKTURAL	351	178	529
TOTAL	**1032**	**1745**	**2777**

**Sumber data: Sub Bidang Dokumentasi, Sistem Informasi Kepegawaian dan Fasilitasi Profesi ASN per 31 Desember 2021*

Dimensi kinerja:

Berdasarkan jumlah perhitungan IP-ASN untuk dimensi kinerja ini rata-rata nilai SKP PNS Kota Bontang bernilai **baik**. Berikut skema penilaian SKP:

91 – 100 Sangat baik

76 – 90 Baik

61 – 75 Cukup

51 – 60 Kurang

50 ke bawah Buruk

Rekapitulasi Penerima Nilai SKP

Di Lingkungan Pemerintah Kota Bontang Tahun 2021

No	Skema Penilaian	Jumlah PNS
1	50 Ke Bawah (Buruk)	0
2	51 – 60 (Kurang)	0
3	61 – 75 (Cukup)	0
4	76 – 90 (Baik)	116
5	90 – 100 (Sangat Baik)	796
Jumlah		**912**

**Sumber data: Sub Bidang Pembinaan dan Kinerja Pegawai per 31 Desember 2021*

Dimensi disiplin:

Berdasarkan jumlah perhitungan IP-ASN untuk dimensi disiplin skor yang didapat yakni 4,99% hal ini dikarenakan terdapat 4 (empat) pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin yaitu Hukuman Disiplin Ringan 1 (satu) pegawai, Hukuman Disiplin Sedang 2 (dua) pegawai, Hukuman Disiplin Berat 1 (satu) pegawai.

ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Selanjutnya pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja yang telah dicapai pada tahun 2021 dan membandingkan antara target dan realisasi pada indikator sasaran, sebagaimana telah ditetapkan dalam Review Renstra BKPSDM Kota Bontang tahun 2016 - 2021, analisis pencapaian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan secara rinci dapat dilihat sebagai berikut:

SASARAN "Meningkatnya profesionalitas ASN"

Sasaran meningkatmya profesionalitas ASN dapat diukur dengan menghitung indeks profesionalitas ASN. Capaian kinerja indeks profesionalitas ASN beberapa tahun terakhir dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.2

Analisis Pencapaian Sasaran "Meningkatnya profesionalitas ASN"

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2019		%	Tahun 2020		%	Tahun 2021		%
			Target	Realisasi		Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Indeks profesionalitas ASN	Persen	70	39,48	56,40	72	72,58	100,80	75	71,59	95,44

Berdasarkan tabel di atas, terjadi peningkatan pada tahun 2020 dan sedikit penurunan di tahun 2021. Ini disebabkan oleh menurunnya jumlah PNS yang mengikuti pelatihan/pengembangan kompetensi dikarenakan keterbatasan anggaran dan kuota pelatihan kepemimpinan pada penyelenggara, serta kondisi pademi covid 19 yang masih berlangsung.

Membandingkan realisasi 2020 dan realisasi 2021 dengan target Renstra 2021

Jika realisasi tahun 2020 sebesar 72,58% dan tahun 2021 sebesar 71,59% dibandingkan dengan target akhir renstra (review) sebesar 75%, maka diperoleh selisih sebesar 3,41% untuk mencapai target. Sehingga untuk mencapai target tersebut BKPSDM Kota Bontang akan menyusun strategi-strategi sebagai upaya dalam peningkatan kinerja dalam 1 (satu) tahun ke depan.

No	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi 2020	Realisasi 2021	Target Renstra 2021
1	Indeks Profesionalitas ASN	Persen	72,58	71,59	75

Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara (BKN) periode 2020 - 2024 yang salah satu tujuannya adalah "Terwujudnya kualitas ASN" dengan indikator tujuan "Tingkat Indeks Profesional ASN", dan memiliki sasaran strategis "Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel" dengan indikator sasaran "Indeks profesionalitas ASN BKN" ditetapkan target sebesar 77%.

Jika dibandingkan dengan realisasi BKPSDM Kota Bontang tahun 2021 sebesar 71,59%. maka capaian yang diperoleh 95,44%. Kesimpulannya bahwa realisasi pada indikator kinerja dengan target Renstra BKN masih selisih 5,41%, sehingga untuk mencapai target perlu upaya dan dukungan dari berbagai pihak.

Analisis Penyebab Keberhasilan atau Peningkatan Kinerja serta Alternative Solusi yang Telah Dilakukan

Dengan memperhatikan jumlah capaian indikator tersebut, sudah dapat dipastikan bahwa kinerja dinilai belum berhasil mencapai target.

Pada dimensi kualifikasi mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yakni tahun 2020 sebesar 11,97% dan tahun 2021 sebesar 12,13%. Dimensi kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling

rendah. Dari data yang diperoleh, jumlah PNS Kota Bontang yang memiliki pendidikan Diploma III ke bawah sebanyak 42,06% (1.168 orang) dan Diploma IV keatas sebanyak 57,94% (1.609 orang).

Adanya kenaikan pada dimensi kualifikasi disebabkan beberapa ASN yang sudah selesai/lulus pengembangan kompetensinya, dan gelarnya dapat diakui.

Solusinya adalah:

Untuk lebih meningkatkan capaian dimensi kompetensi, maka perlu strategi/solusi yakni memfasilitasi pengembangan kompetensi ASN melalui program tugas belajar secara kedinasan maupun mandiri, mengkoordinir perangkat daerah agar mengusulkan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan perangkat daerahnya, dan mememotivasi ASN agar memiliki ketertarikan dan minat untuk pengembangan kompetensi melalui sosialisasi.

Pada dimensi kompetensi mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yakni tahun 2020 sebesar 32,63% dan tahun 2021 sebesar 30,57%. Dimensi kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Sedangkan dari data pengukuran IP-ASN secara mandiri diperoleh data terdapat pejabat struktural yang belum mengikuti pelatihan kepemimpinan yakni sebanyak 178 orang dan 529 orang, pejabat fungsional tertentu yang belum mengikuti pelatihan fungsional sebanyak 1.292 orang dari 1.303 orang dan pegawai fungsional umum yang belum mengikuti pelatihan teknis sebanyak 275 orang dari 945 orang.

Adanya penurunan disebabkan keterbatasan anggaran dan kondisi pandemi covid 19 yang masih berlangsung.

Solusinya adalah:

Untuk meningkatkan capaian dimensi kompetensi, maka perlu strategi/solusi yakni memfasilitasi pelaksanaan pelatihan kepemimpinan dan mencari informasi pelaksanaan pelatihan yang kuota pesertanya masih belum terpenuhi, memfasilitasi pelaksanaan pelatihan fungsional dan mencari

informasi jadwal pelatihan pada instansi pembina, memfasilitasi pelaksanaan pelatihan teknis bagi pegawai baik melalui APBD maupun non-APBD.

Selain itu, mengkoordinir perangkat daerah melalui Sub Bagian Umum dan Kepegawaiaan agar dapat memberikan data terbaru terkait pengembangan kompetensi para ASN di perangkat daerahnya masing; dan memaksimalkan penggunaan media penyampaian informasi data pegawai pada aplikasi *e-Takah* dan informasi pengembangan kompetensi ASN pada aplikasi Gerbang Jaya (Gerakan Pengembangan Jaringan dan Sumber Daya Aparatur).

Pada dimensi kinerja mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yakni tahun 2020 sebesar 22,98% dan tahun 2021 sebesar 23,89%. Dimensi kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Sedangkan dari data yang diperoleh, dihitungkan rata-rata nilai SKP PNS Kota Bontang bernilai baik sehingga pada dimensi kinerja nilai tersebut masih dapat ditingkatkan.

Adanya kenaikan capaian dimensi kinerja disebabkan penilaian kinerja pegawai mengalami kenaikan, artinya pegawai sudah mulai memahami target kinerja masing-masing individu.

Solusinya adalah:

Untuk meningkatkan capaian dimensi kinerja, maka perlu strategi/solusi yakni melaksanakan sosialisasi/bimtek penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) agar kinerja dari jabatan pimpinan tinggi perangkat daerah selaras sampai ke jabatan pegawai terkecil di lingkup perangkat daerahnya serta agar seluruh pegawai memahami apa yang dimaksud SKP, memfasilitasi evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan mengundang narasumber/tenaga ahli dari Kementerian Pemerdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) atau pihak yang fahan agar target lebih tepat sasaran dan selaras dengan sasaran Renstra OPD.

Pada dimensi disiplin mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yakni tahun 2020 sebesar 5% dan tahun 2021 sebesar 4,99%. Dimensi disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Tahun 2021 terdapat 4 (empat) pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin, diantara Hukuman Disiplin Ringan 1 (satu) pegawai, Hukuman Disiplin Sedang 2 (dua) pegawai, Hukuman Disiplin Berat 1 (satu) pegawai.

Adanya penurunan capaian ini disebabkan kurangnya integritas dan komitmen pada beberapa pegawai, sehingga melakukan pelanggaran.

Solusinya adalah:

Untuk meningkatkan capaian dimensi disiplin, maka perlu strategi/solusi yakni melakukan sosialisasi kedisiplinan dan kode etik pegawai kepada seluruh level jabatan di lingkungan Pemerintah Kota Bontang secara berkala, melakukan koordinasi kepada setiap Pimpinan OPD untuk terus melakukan pembinaan terhadap pegawai di lingkungan OPD-nya, melakukan monitoring kedisiplinan dan memberikan sanksi tegas kepada pegawai atas tindak pelanggaran kedisiplinan sebagai bentuk pemberlajaran dan efek jera.

Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian kinerja harus terpenuhi agar bernilai baik. Berikut perhitungan tingkat efisiensinya:

Tabel 3.3
Perhitungan Tingkat Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bontang
Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	% Capaian		Tingkat Efisiensi
			Kinerja	Anggaran	
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6 = 4-5*
1	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks profesionalitas ASN	95,44	92,50	2,94%

Berdasarkan tabel diatas tingkat efisiensi penggunaan sumber daya dapat diperoleh sebesar 2,94%. Tingkat efisiensi tersebut mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya 2,55%, dikarenakan jumlah capaian kinerja lebih tinggi dari jumlah capaian realisasi anggaran. Artinya terjadi efisiensi yang cukup signifikan. Adapun efisiensi dilakukan pada proses pengadaan barang dan jasa.

Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Dalam hal ini, tidak terdapat program yang mengalami kegagalan, semua program/kegiatan/sub kegiatan dapat terlaksana sesuai rencana.

Adapun program/kegiatan/sub kegiatan yang menunjang keberhasilan adalah:

1. Pada aspek Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kompetensi
   - Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota pada Sub Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan pegawai berdasarkan tugas dan fungsi jumlah peningkatan kompetensi sebanyak 8 (delapan) kali;
   - Program Pengembangan SDM pada Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan sebanyak 32 orang diantaranya Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) 5 (lima) orang Pelatihan Kepemimpinan Administrasi (PKA) 16 (enam belas) Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) 11 (sebelas) orang;
   - Program Pengembangan SDM pada Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum sebanyak 91 orang diantara nya Diklat Barang dan Jasa sebanyak 50 (lima puluh) Orang dan Diklat Kearsipan sebanyak 41 (empat puluh satu) Orang;
   - Program Kepegawaian Daerah pada Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN sebanyak 3 (tiga) orang.

2. Pada aspek Dimensi Kinerja dan Dimensi Disiplin
   - Program Kepegawaian Daerah pada Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN dalam pelaksanaannya melakukan pembahasan kasus-kasus pelanggaran yang didalamnya terdapat pembinaa pegawai;
   - Program Kepegawaian Daerah pada Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai dalam pelaksanaannya merupakan pemberian penghargaan kepada PNS atas pengabdian dan loyalitas terhadap pemerintah dan dalam sub kegiatan ini terdapat pelaksanaan Kegiatan Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan dalam pelaksanaannya melakukan monitoring kedisiplinan melalui daftar kehadiran pegawai setiap bulannya;
   - Program Kepegawaian Daerah pada Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dalam pelaksanaannya diberikan bagi PNS yang memiliki kinerja dan perilaku baik;
   - Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota pada Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD yakni kegiatan yang bertujuan untuk pemerataan informasi terkait kepegawaian.

B. REALISASI ANGGARAN

1. Realisasi Anggaran sesuai Perjanjian Kinerja

Di dalam Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Bontang Tahun Anggaran 2021 memiliki 1 sasaran dan 1 indikator yang didukung 2 program utama dan 1 program penunjang, berikut rinciannya:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Program	Anggaran		
				Pagu	Realisasi	Capaian %
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*
1	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks profesionalitas ASN	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	11.470.273.050,00	10.610.006.984,00	92,50
			Program Kepegawaian Daerah	2.993.327.363,00	2.721.666.297,00	90,92
			Program Pengembangan SDM	1.688.827.200,00	1.610.610.569,00	95,37
Jumlah				**16.152.427.613,00**	**14.942.283.850,00**	**92,51**

2. Realisasi Anggaran Per Program dan Kegiatan

Adapun realisasi anggaran per program dan kegiatan tahun anggaran 2021 adalah sebagai berikut:

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi Kinerja				Ket
					Fisik (%)	Rp	%	Kinerja	
1	2	3	4	5	6	7	8 = 7 / 5 *100	9	10
KEPEGAWAIAN									
1.	**PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA**	**Persentase pemenuhan layanan penunjang urusan pemerintahan daerah**							
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah								
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN yang menerima gaji dan tunjangan	46 Orang	7.990.469.310	100	7.270.350.224	90,99	46 Orang	
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah								
	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah pakaian dinas beserta perlengkapannya	300 Stel	509.476.989	100	506.329.600	99,38	300 Stel	
		Jumlah pakaian olah raga lengkap	52 Stel		100			52 Stel	
	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah kursus singkat/pelatihan/sosialisasi/bimtek yang diikuti sesuai tupoksi	8 Kali	36.000.000	100	23.100.000	64,17	8 Kali	
	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah pelaksanaan kegiatan	1 Kali	146.218.441	100	145.195.041	99,30	1 Kali	
	Administrasi Umum Perangkat Daerah								
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah jenis peralatan dan perlengkapan kantor	8 Jenis	307.458.269	100	302.222.990	98,30	8 Jenis	
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah jenis bahan logistik kantor yang dibutuhkan	5 Jenis	203.386.929	100	187.181.110	92,03	5 Jenis	
		Jumlah kotak nasi	1801 Kotak		100			3021 Kotak	
		Jumlah kotak snack	3918 Kotak		51,53			2019 Kotak	
		Jumlah porsi makan minum tamu	150 Porsi		62			93 Porsi	

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi Kinerja				Ket
					Fisik (%)	Rp	%	Kinerja	
1	2	3	4	5	6	7	8 = 7 / 5 *100	9	10
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah jenis barang cetakan & penggandaan yang dibutuhkan	10 Jenis	221.112.667	100	210.563.578	95,23	10 Jenis	
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah perjalanan dinas yang dilakukan	85 OH	325.492.000	100	309.155.389	94,98	110 OH	
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah								
	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas/operasional Roda 4	1 Unit	36.670.000	100	34.600.000	94,36	1 Unit	
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah jenis peralatan gedung kantor yang diadakan	9 Jenis	631.065.830	100	605.040.900	95,88	9 Jenis	
	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah jenis perlengkapan gedung kantor yang diadakan	1 Jenis	5.289.526	100	2.393.000	45,24	1 Jenis	
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah								
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah materai yang tersedia	600 Lembar	13.750.000	100	12.399.100	90,18	600 Lembar	
		Jumlah surat yang dikirim	150 Surat		100			429 Surat	
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Pemenuhan layanan komunikasi kantor	12 Bulan	108.000.000	100	108.000.000	100,00	12 Bulan	
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Tenaga Kontrak Daerah	7 Orang	282.034.288	100	274.356.688	97,28	7 Orang	
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah								
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas/operasional yang dilakukan pemeliharaan (Roda Dua)	12 Unit	181.630.800	100	174.757.204	96,22	12 Unit	
		Jumlah kendaraan dinas/operasional yang dilakukan pemeliharaan (Roda Empat)	5 Unit		100			5 Unit	

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi Kinerja				Ket
					Fisik (%)	Rp	%	Kinerja	
1	2	3	4	5	6	7	8 = 7 / 5 *100	9	10
		Jumlah perizinan kendaraan dinas/operasional (Roda Dua)	12 Unit		100			12 Unit	
		Jumlah perizinan kendaraan dinas/operasional (Roda Empat)	5 Unit		100			5 Unit	
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah jenis pemeliharaan peralatan gedung kantor	11 Unit	169.138.001	90,90	143.062.660	84,58	10 Unit	1 Jenis Pemeliharaan UPS tidak dilaksanakan, karena tidak ada UPS yang di pelihara
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah jenis pemeliharaan gedung kantor	1 Jenis	303.080.000	100	301.299.500	99,41	1 Jenis	
2.	**PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH**	**Indeks Dimensi Kualifikasi**							
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN								
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah dokumen penyusunan kebutuhan pegawai	1 Dokumen	788.838.408	100	765.945.832	97,10	1 Dokumen	
		Jumlah peserta seleksi penerimaan Calon ASN	2000 Orang		100			2424 Orang	
		Jumlah SK CASN yang terbit	350 SK					0 SK	Tahun 2021 masih dalam proses seleksi CASN
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah usulan berkas pemberhentian pegawai	55 Berkas	57.175.000	100	55.334.040	96,78	57 Berkas	
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah peserta dalam perayaan HUT Kopri	800 Orang	33.683.405	5	9.040.000	26,84	40 Orang	Pelaksanaan HUT Korpri dilakukan secara Virtual dengan undangan terbatas di Pendopo Wali Kota

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi Kinerja				Ket
					Fisik (%)	Rp	%	Kinerja	
1	2	3	4	5	6	7	8 = 7 / 5 *100	9	10
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah data	2000 Data	36.096.400	100	29.215.000	80,94	8473 Data	
		Pengembangan aplikasi kepegawaian	1 Modul					0 Modul	Tidak ada jadwal Integrasi antara SAPK dan SIMPEG, di BKN fokus pada penerimaan CASN dan Pemutakhiran Data Mandiri
	Mutasi dan Promosi ASN								
	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah berkas usulan mutasi dalam dan luar daerah	20 Berkas	10.400.000	100	10.400.000	100,00	40 Berkas	
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah peserta yang mengikuti Ujian Penyesuaian Ijazah	48 Orang	237.379.650	100	221.759.941	93,42	48 Orang	
		Jumlah usulan berkas kenaikan pangkat	500 Berkas		100			614 Berkas	
	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah pegawai yang mengikuti seleksi JPT	20 Orang	1.066.690.000	100	974.997.234	91,40	38 Orang	
		Jumlah peserta yang mengikuti penilaian kompetensi	21 Orang		100			21 Orang	
	Pengembangan Kompetensi ASN								
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah PNS yang mengikuti program pendidikan lanjutan	3 Orang	343.500.000	100	263.048.300	76,58	3 Orang	
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur								
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah aplikasi	1 Paket	410.564.500	100	385.925.950	94,00	1 Paket	
		Jumlah berkas penilaian kerja ASN yang dievaluasi dan terinput di aplikasi	2800 ASN		32,57			912 ASN	OPD tidak mengumpulkan berkas SKP

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi Kinerja				Ket
					Fisik (%)	Rp	%	Kinerja	
1	2	3	4	5	6	7	8 = 7 / 5 *100	9	10
		Jumlah dokumen evaluasi dan pembahasan kesejahteraan pegawai	1 Dokumen		100			1 Dokumen	
		Jumlah kegiatan	2 Kali		100			2 Kali	
		Jumlah peserta yang mengikuti bimtek penilaian kinerja	62 Orang		100			82 Orang	
		Jumlah PNS yang menerima penghargaan SLKS	250 PNS		100			387 PNS	
	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah kasus	10 Kasus	9.000.000	100	6.000.000	66,67	29 Kasus	
		Jumlah pembahasan terkait berkas kasus yang masuk dari Perangkat Daerah							
	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN								
3.	**PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**	**Indeks Dimensi Kompetensi**							
	Pengembangan Kompetensi Teknis								
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah aplikasi	1 Paket	198.370.000	100	185.100.000	93,31	1 Paket	
		Jumlah dokumen kajian kebutuhan diklat							
	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah dokumen kajian pengembangan pola karier PNS	0 Kajian	4.800.000		4.312.682	89,85		
		Jumlah dokumen kajian talent pool	0 Dokumen						

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi Kinerja				Ket
					Fisik (%)	Rp	%	Kinerja	
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8 = 7 / 5 *100*	*9*	*10*
		Jumlah Koordinasi	1 Kali		100			1 Kali	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah peserta diklat	91 Orang	439.026.000	100	397.993.600	90,65	91 Orang	
		Jumlah peserta diklat pengadaan barang dan jasa	0 Orang						
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional								
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah peserta diklat	32 Orang	1.046.631.200	100	1.023.204.287	97,76	32 Orang	
		Jumlah peserta diklat jabatan fungsional	0 Orang						
Total				**16.152.427.621**	**4.452**	**14.942.283.862**	**92,51**		

**Sumber data: Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan per 31 Desember 2021*

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2021 seluruh Sub kegiatan sudah dilaksanakan akan tetapi terdapat 2 (dua) Indikator yang tidak dilaksanakan yaitu:

a. Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN pada Indikator Jumlah SK CASN yang terbit, hal ini disebabkan karena pada tahun 2021 jadwal pelaksanaan penerimaan Calon Aparatur Negeri Sipil (CASN) sampai akhir tahun. Oleh karena itu, penetapan SK akan dilaksanakan pada tahun 2022;
b. Sub kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian pada Indikator Pengembangan Aplikasi Kepegawaian belum dapat dijadwalkan pelaksanaan integrasi antara Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) antara BKPSDM Kota Bontang dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pusat. Hal ini dikarenakan jadwal kegiatan pada BKN Pusat sangat banyak dan diwaktu yang bersamaan dengan rencana integrasi.

Pada kegiatan tahun 2021 terdapat 3 (tiga) sub kegiatan yang capaian output sub kegiatan belum 100% yakni:

a. Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya dengan capaian 90,90%, target yang ditetapkan pada APBDP sebanyak 11 (sebelas) unit pemeliharaan akan tetapi hanya 10 (sepuluh) unit yang mendapatkan pemeliharaan hal ini dikarenakan 1 (satu) unit yang tidak dipelihara yakni Pemeliharaan UPS karena kondisi UPS masih baik dan dapat digunakan sehingga tidak memerlukan pemeliharaan di tahun 2021;
b. Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN dengan capaian 5%, target yang ditetapkan pada APBDP sebanyak 800 (delapan ratus) orang peserta perayaan HUT KORPRI tahun 2021 akan tetapi pada pelaksanaannya hanya 40 (empat puluh) orang. Hal ini disebabkan karena pelaksanaan HUT KORPRI dilaksanakan secara Virtual dengan undangan terbatas mengingat pandemic Covid-19 belum berakhir;

c. Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai dengan capaian 32,57%. Pada indikator Jumlah berkas penilaian kerja ASN yang dievaluasi dan terinput di aplikasi, target yang ditetapkan pada APBDP sebanyak 2800 (dua ribu delapan ratus) ASN sedangkan yang terinput hanya 912 (Sembilan ratus dua belas ribu) ASN. Hal ini disebabkan karena data yang diterima belum optimal. Adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2021 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, maka diperlukan penyesuaian penyusunan Penilaian Kinerja Pegawai (PKP) sehingga waktu penyerahan melebihi target.

3. Laporan Realisasi Anggaran

Laporan realisasi anggaran BKPSDM Kota Bontang tahun anggaran 2021 pagu anggaran murni (APBD) sebesar Rp 14.841.380.059,- sedangkan pada pagu anggaran perubahan (APBD-P) sebesar Rp 14.942.283.850,- (bertambah sebesar Rp 1.433.521.738,- atau 27,25%). Berikut rincian singkatnya:

No	Uraian	Pagu Anggaran TA 2021		Realisasi Anggaran TA 2021		SILPA	
		Murni	Perubahan	(Rp)	(%)	(Rp)	(%)
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6 = 5 / 4*	*7 = 4 - 5*	*8 = 7 / 4*
	Belanja Daerah	**14.841.380.059**	**16.152.427.613**	**14.942.283.850**	**92,51**	**1.210.143.763**	**8,10**
1	***Belanja Operasi***	***14.424.005.657***	***14.463.071.440***	***13.304.394.896***	***91,99***	***1.158.676.544***	***8,71***
	Belanja Pegawai	8.719.534.065	8.029.079.310	7.306.480.224	91,00	722.599.086	9,89
	Belanja Barang dan Jasa	5.704.471.592	6.433.992.130	5.997.914.672	93,22	436.077.458	7,27
2	***Belanja Modal***	***417.374.402***	***1.689.356.173***	***1.637.888.954***	***96,95***	***51.467.219***	***3,14***
	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	279.874.402	1.298.416.173	1.246.948.954	96,04	51.467.219	4,13
	Belanja Modal Aset Tetap Lainnya	137.500.000	390.940.000	390.940.000	100,00	0	0,00

**Sumber Data: LRA BKPSDM Kota Bontang TA 2021*

Pagu anggaran BKPSDM Kota Bontang Tahun Anggaran 2021 yang diperjanjikan di dalam perjanjian kinerja perubahan sebesar Rp 16.152.427.613,-. Capaian realisasi anggaran yang digunakan untuk mencapai sasaran kinerja sebesar Rp 14.942.283.850,- atau 92,51%. Hal ini menunjukan bahwa masih terdapat anggaran yang tidak terserap sehingga menjadi SILPA sebesar Rp. 1.210.143.763,- atau 8,10%. Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa belanja pegawai tidak terserap sebanyak 9,89% dikarenakan adanya pengurangan pegawai di BKPSDM karena mutasi dan promosi pegawai sehingga berpengaruh pada belanja pegawai

BAB IV
PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPSDM Kota Bontang Tahun 2021 merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik *(Good Governance)*. Selain itu, penyusunan LKjIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

Pada laporan kinerja tersebut dapat menggambarkan kinerja BKPSDM Kota Bontang dan evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, kinerja program maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Review Renstra BKPSDM Kota Bontang 2016 - 2021 menetapkan sebanyak 1 (satu) sasaran dengan 1 (satu) indikator kinerja. Sasaran tersebut pada tahun 2021 dengan capaian realisasi **71,59%** dari target **75%** diperoleh capaian kinerja **95,44%**.

Dalam mencapai target kinerja perangkat daerah diperlukan anggaran yang bersumber pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Perubahan (APBDP) Kota Bontang Tahun Anggaran 2021. Pagu anggaran BKPSDM yang tertuang di dalam Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA) SKPD Tahun 2021 dan diperjanjikan dalam dokumen Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan sebesar **Rp 16.152.427.613,-** sedangkan realisasi anggaran sebesar **Rp 14.942.283.850,-**, dengan demikian tahun 2021 terdapat SILPA sebesar **Rp 1.210.143.763,-.**

Dilihat dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan realisasi anggaran sebesar **Rp 14.942.283.850,- (92,51%)**, dengan nilai kinerja sebesar **71,59%** hasil pengukuran terhadap pencapaian sasaran tersebut masih dibawah target yang

ditetapkan dalam target renstra sehingga hal ini merupakan bahan evaluasi dalam penilaian Indeks Profesionalitas ASN pada tahun berikutnya.

Langkah ke depan diperlukan upaya dan strategi yang lebih baik lagi untuk mencapai target sasaran strategis dengan dukungan dari seluruh pihak baik BKPSDM dan Perangkat daerah lainnya, sehingga peningkatan profesionalitas ASN dapat meningkat dari tahun 2021 dengan target yang telah ditetapkan.