



PEMERINTAH
KABUPATEN
BENGKALIS

LAKIIP

(LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH)

TAHUN ANGGARAN 2019

**BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN, PELATIHAN
KABUPATEN BENGKALIS
JALAN ANTARA - BENGKALIS**

Daftar isi

Daftar Isi	1
Kata Pengantar.....	2
Ringkasan Eksekutif	3
Bab I Pendahuluan	4
A. Latar Belakang.....	4
B. Maksud dan Tujuan.....	4
C. Tugas dan Fungsi.....	5
D. Struktur Organisasi.....	9
Bab II Perencanaan dan Perjanjian Kinerja	10
Bab III Akuntabilitas Kinerja	13
A. Pengukuran Kinerja	13
B. Analisis Kinerja.....	13
C. Realisasi Anggaran	19
D. Analisis Efisiensi	19
Bab IV Penutup	20

KATA PENGANTAR

Mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri 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, maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis menyusun Laporan Kinerja sebagai perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Laporan kinerja ini merupakan bentuk pertanggungjawaban formal atas semua pelaksanaan program dan kegiatan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja 2019.

Laporan kinerja ini menyajikan capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis tahun 2019 dan analisisnya, Walaupun masih banyak kekurangan dalam penyusunan laporan kinerja ini, kami berharap laporan kinerja ini dapat digunakan sebagai bahan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan, serta optimalisasi peran dan peningkatan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis pada tahun-tahun selanjutnya, sehingga secara keseluruhan dapat mendukung kinerja Pemerintah Kabupaten Bengkalis pada umumnya.

Bengkalis, Februari 2020

**Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan
dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis**

**DJAMALUDIN, AP, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19740210 199311 1 001**

RINGKASAN EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis Sesuai dengan Pasal 3 Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis mempunyai tugas melaksanakan fungsi Penunjang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Selain tugas tersebut, dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 diatas, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis menyelenggarakan fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2016 pasal 4 diantaranya:

1. Merumuskan kebijakan teknis di bidang manajemen kepegawaian daerah;
2. Memberikan dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang manajemen kepegawaian;
3. Menyelenggarakan pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian daerah;
4. Menyelenggarakan Administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah;
5. Merumuskan kebijakan teknis di bidang pendidikan dan pelatihan pegawai daerah;
6. Memberikan dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pendidikan dan pelatihan pegawai daerah;
7. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil Daerah;
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sebagai bentuk komitmen pelaksanaan atas tugas dan fungsi tersebut telah ditandatangani perjanjian kinerja tahun 2019 yang meliputi sasaran, indikator dan target yang harus dicapai. Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara target sasaran dengan realisasinya. Berdasarkan perjanjian kinerja tahun 2019, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis terdapat 4 (empat) sasaran dan terdapat 5 (lima) indikator untuk menilai realisasi dan capaian di tahun 2019.

Secara keseluruhan Sasaran dalam Perjanjian Kinerja tahun 2019 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis telah tercapai, yaitu dari 5 (lima) indikator kinerja sebagian sudah tercapai dan terpenuhi. Namun terdapat 2 (dua) indikator yang belum mencapai target yang diinginkan yakni: Indikator Persentase Posisi Jabatan yang terisi sesuai dengan bidang kompetensinya dan Indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja.

Keberhasilan pencapaian berbagai indikator kinerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis merupakan hasil kerja sama segenap jajaran staf Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis, serta bimbingan dari pimpinan dan dukungan dari lintas OPD. Untuk tahun 2020, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis berkomitmen untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja dengan menerapkan prinsip-prinsip *good governance dan clean governance*.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagaimana yang diamanatkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, serta Peraturan Daerah Kabupaten Bengkulu Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bengkulu, maka terbentuklah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkulu. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkulu secara historis merupakan gabungan dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkulu dan Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkulu.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkulu sebagai perangkat daerah penyelenggara manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan dituntut untuk mampu berperan dalam mendukung pencapaian, target, sasaran, misi dan visi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016–2021 dan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kabupaten Bengkulu Tahun 2005-2025.

Sejalan dengan keberadaan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkulu dan diselaraskan dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kabupaten Bengkulu Tahun 2005–2025 serta Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Kabupaten Bengkulu Tahun 2016–2021, penyelenggaraan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara daerah Kabupaten Bengkulu diarahkan untuk menjamin tugas pemerintahan dan pembangunan daerah secara berdaya guna dan berhasil guna. Perwujudannya lebih lanjut tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkulu yang memuat visi dan misi serta tujuan dan sasaran strategis berikut Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi yang diemban oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkulu.

B. Maksud dan Tujuan

Laporan ini dimaksudkan sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkulu dalam melaksanakan berbagai program dan kegiatan di tahun 2019. Adapun tujuannya adalah Pertama, laporan kinerja merupakan sarana bagi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkulu untuk menyampaikan pertanggung jawaban kinerja kepada seluruh stakeholders. Kedua, laporan kinerja merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkulu sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang.

C. Tugas dan Fungsi

Adapun uraian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis berdasarkan Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 63 Tahun 2016, adalah sebagai berikut :

1. Kepala

- (1) Kepala mempunyai tugas membantu Bupati, melaksanakan urusan penunjang pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan dibidang badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- (2) Kepala dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada angka (1) menyelenggarakan fungsi:
 - a. Perumusan kebijakan daerah pada Sekretariat, Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi, Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi, Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian;
 - b. Pelaksanaan kebijakan daerah pada Sekretariat, Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi, Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi, Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian;
 - c. Pelaksanaan koordinasi penyediaan infrastruktur dan pendukung pada Sekretariat, Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi, Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi, Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian;
 - d. Peningkatan kualitas sumber daya manusia pada Sekretariat, bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi, Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi, Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian;
 - e. Pemantauan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pada Sekretariat, bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi, Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi, Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian;
 - f. Pelaksanaan administrasi pada Sekretariat bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi, Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi, Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian ; dan
 - g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati.

2. Sekretariat

- (1) Sekretariat mempunyai tugas melakukan memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh unit organisasi dilingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

(2) Sekretariat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada angka (1) menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana, program, anggaran dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumah tanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip, dan dokumentasi;
- c. Pembinaan dan penataan hukum, organisasi dan tata laksana;
- d. Pelaksanaan koordinasi dan penyusunan peraturan perundang undangan;
- e. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara; dan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(3) Susunan Organisasi Sekretariat, terdiri dari:

- a. Sub Bagian Penyusunan Program, Umum dan Kepegawaian; dan
- b. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan.

3. Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi

(1) Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian pendamping serta pemantauan dan evaluasi dibidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi.

(2) Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- b. Penyiapan bahan penyusunan farmasi dan penyelenggara pengadaan cpns dan pppk;
- c. Penyelenggaraan proses mutasi dan promosi;
- d. Pengkoordinasian pelaksanaan mutasi dan promosi;
- e. Pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi dan promosi;
- f. Penyusunan evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, mutasi dan promosi;
- g. Pengkoordinasian dengan unit kerja/instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas; dan
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala sesuai dengn tugas dan fungsinya.

(3) Susunan Organisasi Bidang Pengadaan, Mutasi dan Promosi terdiri dari :

- a. Sub Bidang Pengadaan dan Formasi;
- b. Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan; dan
- c. Sub Bidang Pengembangan Karir dan Promosi.

4. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi

(1) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan, perencanaan dan koordinasi dibidang pengembangan kompetensi aparatur.

(2) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
- b. Pengkoordinasian dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
- c. Perencanaan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi;
- d. Pelaksanaan fasilitasi diklat teknis fungsional;
- e. Pelaksanaan verifikasi database informasi kepegawaian;
- f. Pengkoordinasian penyusunan informasi kepegawaian;
- g. Penyusunan bahan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur dan pengelolaan informasi;
- h. Pengkoordinasian dengan unit kerja/instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas; dan
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(3) Susunan Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Informasi, terdiri dari:

- a. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan;
- b. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi; dan
- c. Sub Bidang Data dan Informasi.

5. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian

(1) Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang kinerja aparatur, penghargaan dan pemberhentian

(2) Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Perencanaan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja dan penghargaan;
- b. Pengkoordinir kegiatan penilaian kinerja;
- c. Pelaksanaan evaluasi hasil penilaian kinerja;
- d. Pembuatan verifikasi usulan pemberian penghargaan;
- e. Pengkoordinasian usulan pemberian penghargaan;
- f. Pengkoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- g. Pembuatan verifikasi dokumen administrasi pemberhentian;
- h. Pelaksanaan fasilitasi lembaga profesi ASN;
- i. Penyusunan evaluasi dan pelaporan penilaian kinerja aparatur, penghargaan dan pemberhentian;
- j. Pengkoordinasian dengan unit kerja/instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas; dan
- k. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(3) Susunan Organisasi Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pemberhentian, terdiri dari :

- a. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
- b. Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan; dan
- c. Sub Bidang Pemberhentian dan Fasilitas Profesi.

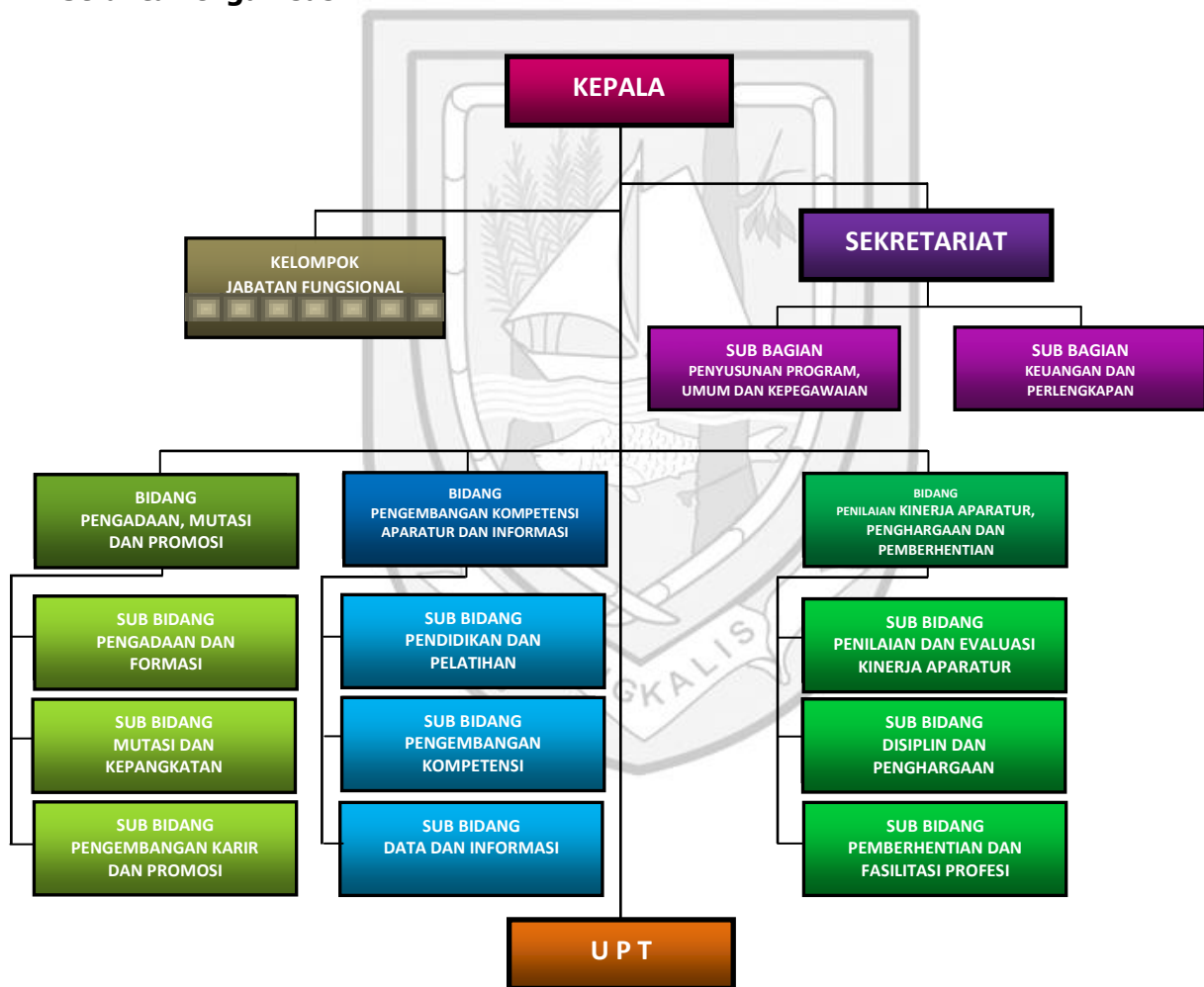
6. Unit Pelaksana Teknis

- (1) Pada Badan dapat dibentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
- (2) UPT adalah Unit Pelaksana Teknis untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Badan.
- (3) UPT dipimpin oleh seorang Kepala UPT yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala.
- (4) Pembentukan UPT ditetapkan dengan Peraturan Bupati dengan berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

7. Kelompok Jabatan Fungsional

- (1) Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang Jabatan Fungsional sesuai dengan bidang keahliannya.
- (2) Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
- (3) Jumlah Jabatan Fungsional ditentukan berdasarkan sifat, jenis dan beban kerja sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.
- (4) Pembinaan terhadap tenaga fungsional dilakukan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

D. Struktur Organisasi



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis tahun 2019 mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2016 – 2021 dan menjawab Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2019.

A. Rencana Strategis Tahun 2016 - 2021

Berikut ini merupakan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2016 – 2021 yang berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur;	Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Sipil Negara	1. Jumlah Calon Pegawai ASN yang direkrut berdasarkan formasi yang telah ditetapkan	150 Orang	200 Orang	200 Orang	200 Orang	200 Orang	200 Orang
		2. Jumlah PNS yang mengikuti program tugas belajar (D3, D4, S1, S2, S3)	25 Orang	25 Orang	25 Orang	25 Orang	25 Orang	25 Orang
		3. Persentase usul izin belajar PNS yang ditetapkan.	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %
		4. Jumlah Pegawai ASN yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional.	651 Orang	819 Orang	439 Orang	679 Orang	679 Orang	679 Orang
		5. Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Penjurangan (Diklat Kepemimpinan TK.II, TK.III dan TK.IV)	86 Orang	47 Orang	50 Orang	50 Orang	50 Orang	50 Orang
		6. Jumlah Calon PNS yang mengikuti Latihan Dasar (Diklat PraJabatan)	160 Orang	-	137 Orang	137 Orang	137 Orang	97 Orang
		7. Persentase Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Administrasi yang terisi	90%	90%	92%	93%	95%	95%
2. Mewujudkan Budaya Kerja Yang Baik bagi Pegawai	Meningkatnya disiplin kerja Pegawai ASN	8. Persentase kehadiran Pegawai ASN pertahun	95%	95%	95%	95%	95%	95%

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Aparatur Sipil Negara;		9. Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin PNS	10%	12%	13%	15%	15%	15%
		10. Jumlah PNS yang memperoleh penghargaan	350 Orang	400 Orang	400 Orang	400 Orang	400 Orang	400 Orang
3. Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian	Optimalisasi kinerja pelayanan kepegawaian	11. Persentase Rekomendasi Pindah PNS yang ditetapkan	95%	95%	95%	95%	95%	95%
		12. Persentase Kenaikan Gaji Berkala yang ditetapkan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		13. Persentase Kenaikan Pangkat yang ditetapkan	95%	95%	95%	95%	95%	95%
		14. Persentase Pengangkatan CPNS menjadi PNS yang ditetapkan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		15. Persentase Karpeg yang ditetapkan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		16. Persentase Karis/Karsu yang ditetapkan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		17. Persentase Kartu Anggota Taspen yang ditetapkan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		18. Persentase Pensiun PNS yang ditetapkan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		19. Persentase Cuti Pegawai ASN yang ditetapkan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
4. Mewujudkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang Akurat	Tersedianya sistem data informasi kepegawaian yang sistematis.	1. Jumlah aplikasi sistem informasi kepegawaian yang aktif baik <i>online</i> maupun <i>offline</i>	4 Aplikasi	3 Aplikasi	3 Aplikasi	3 Aplikasi	3 Aplikasi	3 Aplikasi
		2. Persentase data pegawai yang uptodate	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		3. Persentase dokumen/arsip kepegawaian yang tersedia	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Selanjutnya pada pertengahan Tahun 2018 sampai awal 2019 telah terjadi beberapa perubahan terhadap Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2016 – 2021 sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana

Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Adapun Perubahan Renstra tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah:

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Meningkatnya Profesionalisme Pegawai Aparatur Sipil Negara;	Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Sipil Negara	1. Persentase Aparatur yang lulus Diklat Kepemimpinan	-	-	-	95%	95%	95%
		2. Persentase Penetapan Aparatur Sipil Negara dalam jabatan	-	-	-	95%	95%	95%
	Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara	3. Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin	-	-	-	15%	15%	15%
2. Mewujudkan Pelayanan prima;	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	4. Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	-	-	-	B	B	B
3. Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	Meningkatnya Akuntabilitas Capaian Kinerja	5. Nilai Akuntabilitas Kinerja	-	-	-	BB	BB	BB

B. Perjanjian Kinerja Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1	Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Sipil Negara	Persentase Aparatur yang lulus Diklat Kepemimpinan	95%
		Persentase Posisi Jabatan yang terisi sesuai dengan bidang kompetensinya	95%
2	Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara	Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara	15%
3	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	B
4	Meningkatnya Akuntabilitas Capaian Kinerja	Nilai Akuntabilitas Kinerja	BB

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis merupakan bentuk pertanggung-jawaban kinerja yang memuat realisasi dan tingkat capaian kinerja yang diperjanjikan tahun 2019. Pengukuran dilakukan dengan cara membandingkan antara target sasaran yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja dengan realisasinya.

A. Pengukuran Kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja %
1	2	3	4	5	6
1	Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Sipil Negara	Persentase Aparatur yang lulus Diklat Kepemimpinan	95%	96,67%	101,75%
		Persentase Posisi Jabatan yang terisi sesuai dengan bidang kompetensinya	95%	78,43%	82,56%
2	Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara	Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin	15%	33%	222,22%
3	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	B	B	100%
4	Meningkatnya Akuntabilitas Capaian Kinerja	Nilai Akuntabilitas Kinerja	BB	B	85,71%

B. Analisis Kinerja

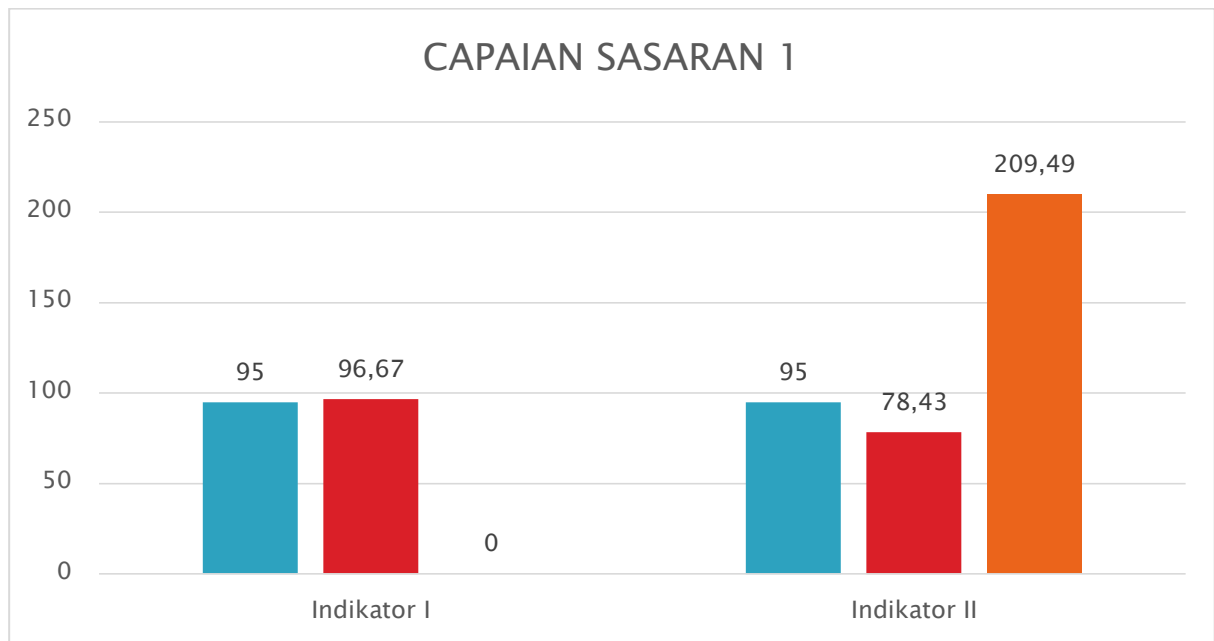
Capaian kinerja merupakan dasar dalam menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan sesuai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan target kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis telah tercapai dan berhasil dilaksanakan. Dari 4 (empat) sasaran dan 5 (lima) indikator tersebut beberapa diantaranya dinyatakan "berhasil" yaitu capaiannya rata-rata $\geq 100\%$ dari target namun masih terdapat beberapa indikator yang tidak mencapai target yang diharapkan.

Adapun uraian dan analisis mengenai capaian sasaran dan indikatornya adalah sebagai berikut:

Sasaran 1

NO	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2016 s/d 2018	TAHUN 2019			Capaian 2019 terhadap 2021
		Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
1	Persentase Aparatur yang lulus Diklat Kepemimpinan	-	95%	96,67%	101,75%	33,92%

2	Persentase Posisi Jabatan yang terisi sesuai dengan bidang kompetensinya	209,49 %	95%	78,43%	82,56%	27,71%
Rata – rata capaian					143,03 %	



Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam tersedianya Pegawai ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya diantaranya adalah :

1. Faktor organisasi. Yaitu merupakan suatu gambaran bagaimana organisasi tersebut sehingga akan mempengaruhi banyak tidaknya orang yang akan tertarik untuk bekerja pada organisasi tersebut.
2. Faktor lingkungan dipengaruhi antara lain oleh kondisi pasar kerja, kecenderungan perekonomian, perilaku masyarakat, dan peraturan pemerintah.
3. Faktor sarana dan prasarana dalam proses Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Sipil Negara. Sarana/prasarana merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan peningkatan kompetensi pegawai negeri sipil yang dilakukan oleh BKPP Kabupaten Bengkalis. Tersedianya sarana/prasarana yang baik dan tepat guna dapat mendukung pelaksanaan peningkatan kompetensi di kota Bengkalis.
4. Selain factor sarana dan prasarana, faktor ketersediaan dana juga berpengaruh dalam pelaksanaan Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya.

Permasalahan/Hambatan

1. Terjadinya perubahan SOTK pada Badan Kepegawaian Daerah dan Balai Pengembang dan Peningkatan SDM Kabupaten Bengkalis yang berakibatkan menyatunya kedua instansi tersebut dan terbitnya UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengamanatkan Menteri Dalam Negeri menetapkan kompetensi pemerintahan bagi kepala perangkat daerah maupun jabatan administrator dan jabatan pengawas (Pasal 233) sehingga Pemerintah Kabupaten Bengkalis tidak lagi dapat menyelenggarakan Diklat Perjenjangan dalam rangka peningkatan kompetensi ASN di Kabupaten Bengkalis secara mandiri.
2. Sulitnya mengisi jabatan struktural di beberapa Instansi yang disebabkan karena terbatasnya jumlah PNS yang memenuhi persyaratan kompetensi dan kepengkatan dalam mengisi jabatan struktural yang tersedia.
3. Terbatasnya ketersediaan dana untuk penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan maupun Diklat lainnya dalam rangka peningkatan kompetensi ASN di Kabupaten Bengkalis secara keseluruhan.

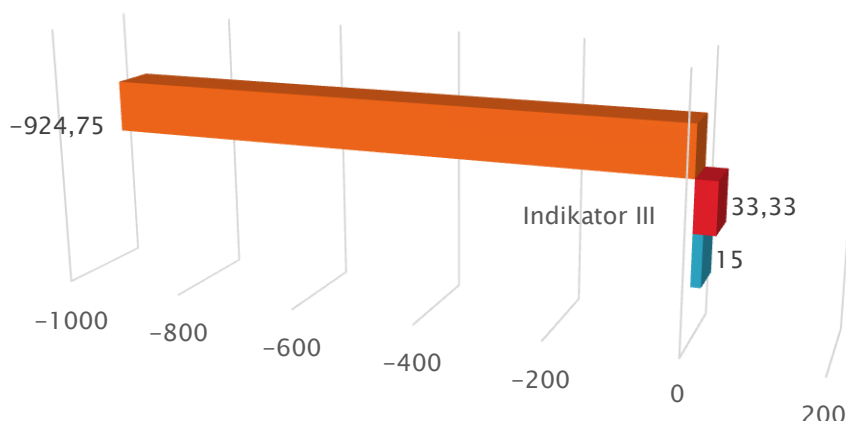
Solusi/Strategi Pemecahan masalah

1. Pemerintah Kabupaten Bengkalis berupaya untuk mempersiapkan dan meningkatkan SDM PNS yang menguasai penghitungan kebutuhan PNS yang tepat berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja dengan mengirimkan PNS untuk mengikuti Diklat atau pelatihan tentang Analisis Jabatan dan Beban Kerja, serta menghimpun data yang akurat dalam rangka penyusunan kebutuhan PNS yang tepat berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja;
2. Menyusun Peta Jabatan oleh masing-masing Satuan Organisasi Perangkat Daerah (SOPD), sehingga dapat melihat kelebihan dan kekurangan sesuai dengan kebutuhan sesuai dengan jenjang dan kompetensi;
3. Melakukan kerjasama dan koordinasi kepada BPSDM provinsi dalam hal pemenuhan terhadap kebutuhan Diklat, workshop, sosialisasi dan lain-lain dalam rangka peningkatan kompetensi bagi ASN Kabupaten Bengkalis yang telah memenuhi syarat.

Sasaran 2

NO	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2016 s/d 2018	TAHUN 2019			Capaian 2019 terhadap 2021
		Capaian	TARGET RENSTRA	REALISASI KINERJA	Capaian	
1	Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin	-924,75 %	15%	33%	222,22%	277,78%
Rata – rata capaian					222,22%	

CAPAIAN SASARAN 2



Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan

Berkembang tidaknya potensi prakarsa, kreativitas yang dapat memberikan kontribusi terhadap disiplin, kinerja maupun produktivitas Pegawai Negeri Sipil secara individual maupun institusional, tidak terlepas dari pengaruh berbagai Faktor Internal dari Pegawai Negeri yang bersangkutan maupun Faktor Eksternal dimana Pegawai Negeri yang bersangkutan bekerja.

Faktor Internal antara lain : faktor pendidikan, keahlian, motivasi, pendapatan, kesehatan;

Sedangkan Faktor Eksternal antara lain seperti: sistem penggajian, pola rekrutmen, pola distribusi kerja, suasana lingkungan kerja, kepemimpinan, sarana kerja, dan lain-lain.

Permasalahan/Hambatan

1. Masih terdapatnya Pegawai Negeri Sipil yang kurang mentaati peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil dan memiliki sikap mental yang kurang mendukung dalam pelaksanaan tugasnya;

Solusi/Strategi Pemecahan masalah

1. Melaksanakan pengawasan dan pembinaan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Sukarela (Tenaga Honorer) secara kontiniu;
2. Melaksanakan evaluasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik dan memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan disiplin;

Sasaran 3

NO	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2016 s/d 2018	TAHUN 2019			Capaian 2019 terhadap 2021
		Capaian	TARGET RENSTRA	REALISASI KINERJA	Capaian	
1	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	-	B	B	100%	42,63%
Rata – rata capaian					100%	

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan

1. Pelatihan Pegawai
Dengan adanya pelatihan yang diikuti pegawai maka akan menambah berbagai macam pengetahuan dan keterampilan pegawai yang dibutuhkan organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi.
2. Motivasi Kerja
Motivasi kerja setiap individu sangat mempengaruhi kinerja individu tersebut, ini akan berdampak pada maju mundurnya sebuah organisasi.
3. Distribusi pekerjaan
Yaitu bagaimana mendistribusikan pekerjaan yang ada kepada bawahan sesuai dengan kapasitasnya.

Permasalahan/Hambatan

Pelayanan administrasi kepegawaian yang proses penyelesaiannya melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis, pengiriman dokumen/berkas usulan dari masing-masing kepala Satuan Organisasi Perangkat Daerah, seringkali tidak lengkap dan tidak benar sesuai persyaratan serta tidak tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, sehingga tidak dapat diselesaikan dengan baik, dan akhirnya merugikan Pegawai Negeri Sipil yang memerlukan pelayanan administrasi kepegawaian dimaksud.

Solusi/Strategi Pemecahan masalah

Usulan pemecahan permasalahan dan hambatan diatas adalah dengan lebih mengintensifkan koordinasi dengan seluruh Satuan Organisasi Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis untuk lebih memberdayakan Kepala Subbag Administrasi Umum/Tata Usaha/Kepegawaian agar pro-aktif dan lebih optimal dalam memberikan pelayanan kepegawaian terhadap Pegawai Negeri Sipil di Internal Satuan Kerjanya serta memberikan segala informasi dalam pemenuhan terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian.

Sasaran 4

NO	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2016 s/d 2018	TAHUN 2019			Capaian 2019 terhadap 2021
		Capaian	TARGET RENSTRA	REALISASI KINERJA	Capaian	
1	Nilai Akuntabilitas Kinerja	-	BB	B	85,71%	40,82%
Rata – rata capaian					85,71%	

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan

1. Faktor Manusia (People)

Kurang tersedianya Sumberdaya Manusia yang terlatih dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatannya sehingga menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

2. Faktor Perencanaan

Faktor Perencanaan sangat berperan dalam Penilaian Akuntabilitas yaitu dalam pelaksanaan kegiatan atau program dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi, serta budaya kinerja di masing – masing opd belum maksimal.

Permasalahan/Hambatan

- Adanya kelemahan organisasi perangkat daerah (OPD) untuk memasang target, termasuk pemanfaatan anggaran yang tidak berbasis akuntabilitas kinerja.
- Tujuan atau sasaran yang ditetapkan tidak berorientasi pada hasil, ukuran keberhasilan tidak jelas dan tidak terukur, program atau kegiatan yang ditetapkan tidak berkaitan dengan sasaran, serta rincian kegiatan tidak sesuai dengan maksud kegiatan.
- Belum optimalnya penyusunan cascading kinerja sebagai bentuk wujud implementasi tujuan pemerintah.

Solusi/Strategi Pemecahan masalah

Usulan pemecahan permasalahan dan hambatan diatas adalah sebagai berikut :

- Mengupayakan semua kegiatan yang akan direncanakan dan dilaksanakan pada tahun berikutnya sudah berorientasi pada akuntabilitas;
- Memperbaiki rumusan tujuan atau sasaran yang dilengkapi dengan ukuran atau indikator kinerja yang jelas dan berorientasi hasil (outcome).
- Melakukan penyusunan dan perumusan cascading kinerja berdasarkan RPJMD, mulai dari Eselon II sampai IV serta Pejabat Pelaksana demi tercapainya tujuan instansi atau organisasi.

C. Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2019 adalah sebesar Rp. 6.564.821.960,00 atau 68,32 % dari pagu sebesar Rp. Rp. 9.608.338.045,00. Adapun penyerapan anggaran terbesar terdapat pada sasaran 1 yaitu sebesar Rp. 5.571.481.443,00 yaitu sebesar 67,20 %. Sementara, penyerapan anggaran yang terkecil pada sasaran 3 yaitu sebesar Rp. 785.151.317,00 yaitu 73,77 %. Rincian capaian kinerja dan anggaran ditahun 2019 sebagai berikut:

Sasaran	Rata-rata Capaian	Anggaran		
		Target	Realisasi	%
1. Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Sipil Negara.	92,16%	8.290.460.250	5.571.481.443	67,20%
2. Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara	222,22%	253.487.800	208.189.200	82,13%
3. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	100%	1.064.389.995	785.151.317	73,77%
4. Meningkatnya Akuntabilitas Capaian Kinerja	85,71%	-	-	-
Total		9.608.338.045	6.564.821.960	68,32%

D. Analisis Efisiensi

No.	Sasaran	Capaian Kinerja	Realisasi Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Sipil Negara.	92,16%	67,20%	32,80%
2	Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara	222,22%	82,13	17,81%
3	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	100%	73,77%	26,23%
4	Meningkatnya Akuntabilitas Capaian Kinerja	85,71%	-	-

Pencapaian Sasaran Kinerja Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur Sipil Negara tingkat efisiensi anggaran sebesar 32,80% dari realisasi anggaran sebesar 67,20% dengan capaian kinerja sasaran sebesar 92,16%.

Selanjutnya pencapaian pada sasaran Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara tingkat efisiensi anggaran sebesar 17,81% dari realisasi anggaran sebesar 82,13% dengan capaian kinerja sasaran sebesar 222,22%.

Untuk pencapaian Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian tingkat efisiensi anggaran sebesar 73,77% dari realisasi anggaran sebesar 26,23% dengan capaian kinerja sasaran adalah sebesar 100%.

BAB IV PENUTUP

Secara keseluruhan sasaran Perjanjian Kinerja tahun 2019 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis telah dicapai. yaitu dari 5 (lima) indikator kinerja sebagian sudah tercapai dan terpenuhi. Namun terdapat 2 (dua) indikator yang belum mencapai target yang diinginkan yakni: Indikator Persentase Posisi Jabatan yang terisi sesuai dengan bidang kompetensinya dan Indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja.

Faktor utama keberhasilan tercapainya indikator dan kinerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis antara lain karena adanya komitmen dan dukungan pimpinan dan jajaran staf Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis. Namun demikian, untuk tahun 2020, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis tetap berkomitmen untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja dengan menerapkan prinsip-prinsip *good governance* dan *clean governance*. Beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja tahun 2020 antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan komitmen dan dukungan kepada semua pihak untuk memperteguh pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah, terutama dalam peningkatan kinerja aparatur, sehingga tidak hanya menjadi wacana semata-mata, namun benar-benar dapat diimplementasikan dalam penyelenggaraan sistem pemerintahan yang berorientasi pada hasil, berbasis kinerja dan bertujuan melayani serta memberdayakan masyarakat.
2. Optimalisasi mekanisme manajemen internal organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis akan ditingkatkan untuk secara proaktif memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan berbagai kegiatan yang dilaksanakan.
3. Upaya koordinasi dan peningkatan kerjasama dengan berbagai instansi terkait baik di pusat maupun daerah akan dilakukan dengan lebih intensif, mengingat berbagai pencapaian target indikator yang telah ditetapkan hanya dapat dilakukan dengan melibatkan segenap *stakeholders*.
4. Penerapan perencanaan kegiatan yang memiliki sasaran dan tujuan yang jelas serta terukur sehingga berorientasi terhadap hasil (Outcome).