

PEMERINTAH KABUPATEN BENGKALIS



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LAKIP)
TAHUN ANGGARAN 2017**

**BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KABUPATEN 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.....	14
C. Realisasi Anggaran	23
D. Analisis Efisiensi	23
Bab IV Penutup	24

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 2017.

Laporan kinerja ini menyajikan capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis tahun 2017 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, Januari 2018

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

**Drs. H. T. ZAINUDDIN, M.Si
NIP. 19620615 198801 1 002**

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 2017 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 2017, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis terdapat 4 (empat) sasaran dan terdapat 21 (dua puluh satu) indikator untuk menilai realisasi dan capaian di tahun 2017.

Secara keseluruhan Sasaran dalam Perjanjian Kinerja tahun 2017 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis telah tercapai, yaitu dari 21 (dua puluh satu) indikator kinerja sebagian sudah tercapai dan terpenuhi. Hanya 1 (satu) indikator yang belum terpenuhi yakni indikator persentase peningkatan kompetensi Sumber Daya Aparatur item persentase calon PNS yang mengikuti Latihan Dasar (Diklat Prajabatan), hal ini dikarenakan pada tahun 2016 BKPP tidak ada melakukan rekrutmen calon PNS sehingga pada tahun 2017 BKPP tidak melaksanakan Diklat Prajabatan tersebut.

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 2018, 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 Bengkalis Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis, maka terbentuklah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis secara historis merupakan gabungan dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis dan Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis 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 Bengkalis Tahun 2005-2025.

Sejalan dengan keberadaan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dan diselaraskan dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kabupaten Bengkalis Tahun 2005–2025 serta Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Kabupaten Bengkalis Tahun 2016–2021, penyelenggaraan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara daerah Kabupaten Bengkalis 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 Bengkalis 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 Bengkalis.

B. Maksud dan Tujuan

Laporan ini dimaksudkan sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis dalam melaksanakan berbagai program dan kegiatan di tahun 2017. Adapun tujuannya adalah Pertama, laporan kinerja merupakan sarana bagi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis untuk menyampaikan pertanggung jawaban kinerja kepada seluruh stakeholders. Kedua, laporan kinerja merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis 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.

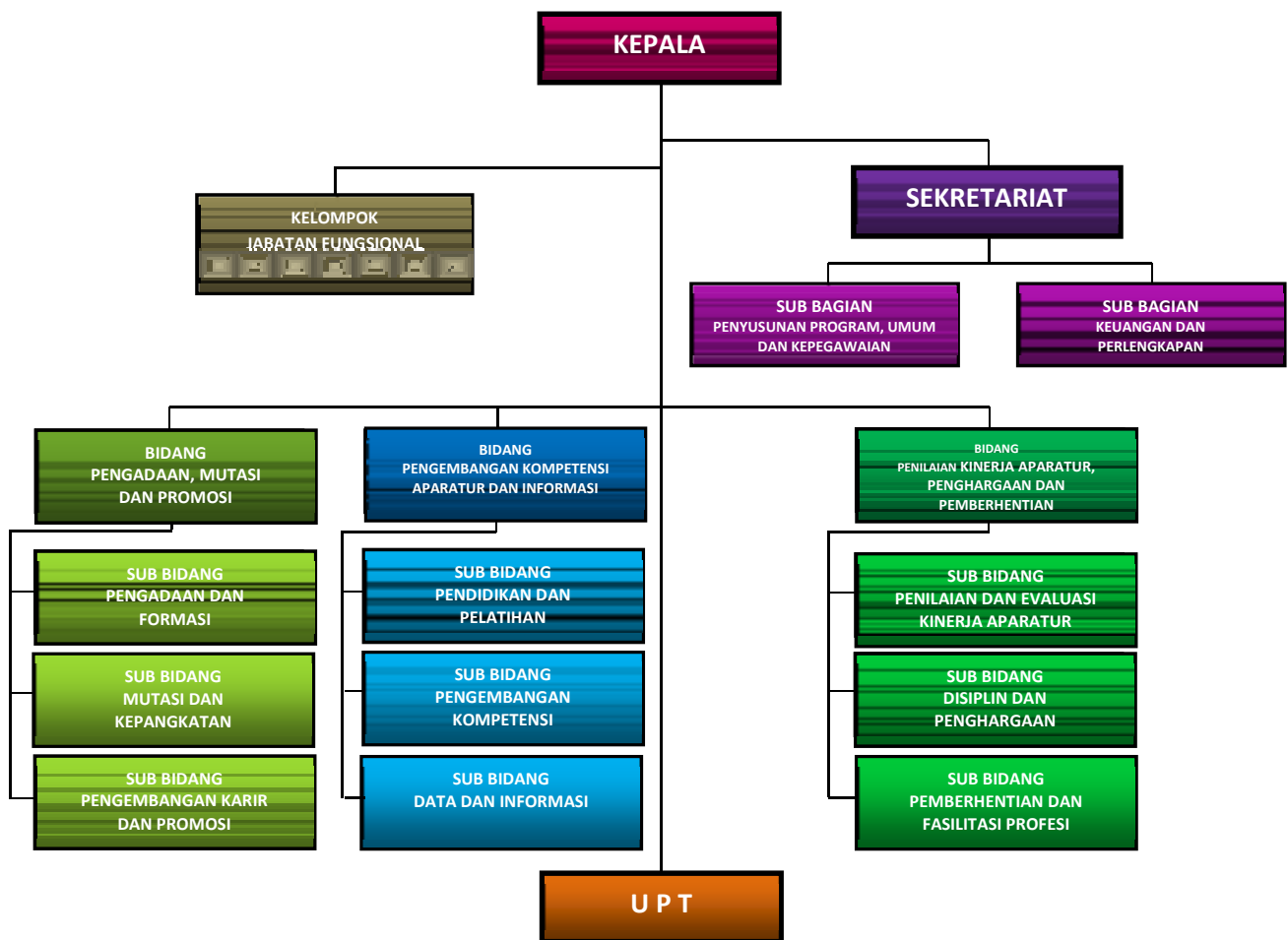
6. Unit Pelaksana Teknis

- (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 2017 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 2017.

A. Rencana Strategis Tahun 2016 -2021

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;	Tersedianya Pegawai ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya	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 Aparatur Sipil Negara;	Meningkatnya disiplin kerja Pegawai ASN	1. Persentase kehadiran Pegawai ASN pertahun	95%	95%	95%	95%	95%	95%
		2. Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin PNS	10%	12%	13%	15%	15%	15%
		3. Jumlah PNS yang memperoleh penghargaan	350 Orang	400 Orang	400 Orang	400 Orang	400 Orang	400 Orang
3. Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang	Optimalisasi kinerja pelayanan	1. Persentase Rekomendasi Pindah PNS yang ditetapkan	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
Kepegawaian	kepegawaian	2. Persentase Kenaikan Gaji Berkala yang ditetapkan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		3. Persentase Kenaikan Pangkat yang ditetapkan	95%	95%	95%	95%	95%	95%
		4. Persentase Pengangkatan CPNS menjadi PNS yang ditetapkan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		5. Persentase Karpeg yang ditetapkan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		6. Persentase Karis/Karsu yang ditetapkan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		7. Persentase Kartu Anggota Taspen yang ditetapkan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		8. Persentase Pensiun PNS yang ditetapkan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		9. 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	4 Aplikasi	4 Aplikasi	4 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%

B. Perjanjian Kinerja Tahun 2017

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
Tersedianya Pegawai ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya.	Jumlah Calon Pegawai ASN yang direkrut berdasarkan formasi yang telah ditetapkan	200
	Jumlah PNS yang mengikuti program tugas belajar (D3, D4, S1, S2, S3)	25
	Persentase usul Izin Belajar yang ditetapkan	90%
	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	819 orang
	Persentase Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur <ul style="list-style-type: none"> Persentase PNS yang mengikuti Diklat Perjenjangan (Diklat Kepemimpinan Tk. II, TK. III dan TK. IV) Persentase Calon PNS yang mengikuti Latihan Dasar (Diklat Prajabatan) 	30%

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
	Persentase jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi yang terisi	90%
Meningkatnya disiplin kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase kehadiran PNS pertahun	95%
	Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin PNS	12%
	Jumlah PNS yang memperoleh penghargaan	400 orang
Optimalisasi kinerja pelayanan kepegawaian	Persentase rekomendasi pindah PNS yang ditetapkan	95%
	Persentase kenaikan gaji berkala yang ditetapkan	100%
	Persentase kenaikan pangkat yang ditetapkan	95%
	Persentase pengangkatan CPNS menjadi PNS yang ditetapkan	100%
	Persentase Karpeg yang ditetapkan	100%
	Persentase Karis/Karsu yang ditetapkan	100%
	Persentase Kartu Anggota Taspen yang ditetapkan	100%
	Persentase Pensiun PNS yang ditetapkan	100%
	Persentase cuti Pegawai ASN yang ditetapkan	100%
	Tersedianya Sistem Data Informasi Kepegawaian yang Sistematis	Jumlah aplikasi sistem informasi kepegawaian yang aktif baik <i>online</i> maupun <i>offline</i>
Persentase data pegawai yang <i>uptodate</i>		100%
Persentase dokumen/arsip kepegawaian yang tersedia		100%

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 2017. Pengukuran dilakukan dengan cara membandingkan antara target sasaran yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja dengan realisasinya.

A. Pengukuran Kinerja

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA (%)
Tersedianya Pegawai ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya.	Jumlah Calon Pegawai ASN yang direkrut berdasarkan formasi yang telah ditetapkan	200 orang	229 orang	100
	Jumlah PNS yang mengikuti program tugas belajar (D3, D4, S1, S2, S3)	25 orang	11 orang	44
	Persentase usul Izin Belajar yang ditetapkan	90 %	140 orang	100
	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	819 orang	448 orang	55
	Persentase Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur <ul style="list-style-type: none"> • Persentase PNS yang mengikuti Diklat Perjenjangan (Diklat Kepemimpinan Tk. II, TK. III dan TK. IV) • Persentase Calon PNS yang mengikuti Latihan Dasar (Diklat Prajabatan) 	30 % 0	73 % 0	100 0
	Persentase jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi yang terisi	90 %	83 %	92
Meningkatnya disiplin kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)	Persentase kehadiran PNS pertahun	95 %	94 %	99
	Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin PNS	12 %	12 %	100
	Jumlah PNS yang memperoleh penghargaan	400 orang	782 orang	100
Optimalisasi kinerja pelayanan kepegawaian	Persentase rekomendasi pindah PNS yang ditetapkan	95 %	100 %	100
	Persentase kenaikan gaji berkala yang ditetapkan	100 %	100 %	100
	Persentase kenaikan pangkat yang ditetapkan	95 %	100 %	100
	Persentase pengangkatan CPNS menjadi PNS yang ditetapkan	100 %	89 %	89
	Persentase Karpeg yang ditetapkan	100 %	78 %	78

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA (%)
	Persentase Karis/Karsu yang ditetapkan	100 %	145 %	100
	Persentase Kartu Anggota Taspen yang ditetapkan	100 %	100 %	100
	Persentase Pensiun PNS yang ditetapkan	100 %	99 %	99
	Persentase cuti Pegawai ASN yang ditetapkan	100 %	83 %	83
Tersedianya Sistem Data Informasi Kepegawaian yang Sistematis	Jumlah aplikasi sistem informasi kepegawaian yang aktif baik <i>online</i> maupun <i>offline</i>	3	2	67
	Persentase data pegawai yang <i>uptodate</i>	100 %	100 %	100
	Persentase dokumen/arsip kepegawaian yang tersedia	100 %	98 %	98

B. Analisis Kinerja

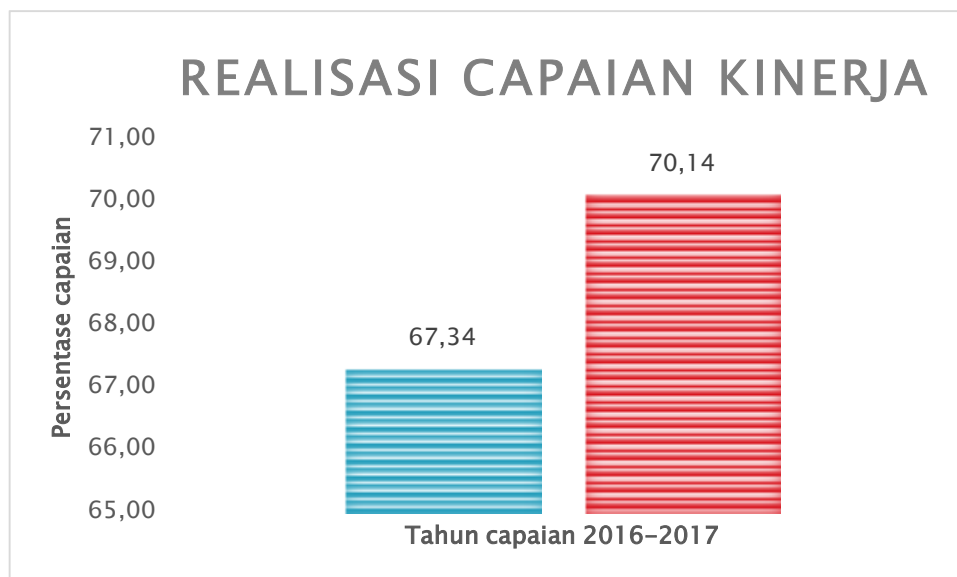
Capaian kinerja merupakan dasar dalam menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan sesuai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan target kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis telah tercapai dan berhasil dilaksanakan. Dari 4 (empat) sasaran dan 21 (dua puluh satu) indikator tersebut seluruhnya dinyatakan "berhasil" yaitu capaiannya rata-rata $\geq 90\%$ dari target.

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

Sasaran 1

INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2016	TAHUN 2017			Capaian 2017 terhadap 2021
	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
Jumlah Calon Pegawai ASN yang direkrut berdasarkan formasi yang telah ditetapkan	0	200 orang	229 orang	100	114,50
Jumlah PNS yang mengikuti program tugas belajar dan ikatan dinas	48	25 orang	11 orang	44	44
Persentase usul Izin Belajar yang ditetapkan	100	90 %	140 orang	100	155,56
Jumlah PNS yang mengikuti bimbingan teknis dan sosialisasi peraturan kepegawaian/ Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	72,92	819 orang	448 orang	55	65,98

Persentase Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur					
<ul style="list-style-type: none"> Persentase PNS yang mengikuti Diklat Perjenjangan (Diklat Kepemimpinan Tk. II, TK. III dan TK. IV) Persentase Calon PNS yang mengikuti Latihan Dasar (Diklat Prajabatan) 	100	30 %	73 %	100	146
	72,69	0	0	0	0
Persentase jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi yang terisi	77,78	90 %	83 %	92	87,37
Rata – rata capaian				70,14	



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 penyediaan ASN. Sarana/prasarana merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan rekrutmen pegawai negeri sipil yang dilakukan oleh BKPP Kabupaten Bengkalis. Tersedianya sarana/prasarana

yang baik dan tepat guna dapat mendukung pelaksanaan rekrutmen di kota Bengkulu.

4. Faktor ketersediaan dana dalam pelaksanaan penyediaan pegawai ASN yang memiliki kompetensi.

Permasalahan/Hambatan

1. Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil, penentuan formasi seleksi penerimaan CPNS merupakan wewenang pemerintah pusat yang dalam hal ini dikhususkan pada formasi yaitu :

1. Pegawai Tidak Tetap oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia;
2. Guru Garis Depan (GGD) oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
3. Tenaga Harian Lepas–Tenaga Bantu (THL-TB) Penyuluh Pertanian oleh Kementerian Pertanian.

Dengan demikian kebijakan rekrutmen CPNS tersebut dilakukan oleh Pemerintah Pusat dan bukan merupakan wewenang Pemerintah Daerah. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkulu hanya melaksanakan perencanaan, penyiapan bahan-bahan/berkas terkait penerimaan (perekrutan) CPNS tersebut, sebagai persyaratan menjadi CPNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkulu. Hal ini dapat dimaklumi karena disamping proses penerimaan formasi CPNS, pengumuman hasil Tes Kompetensi Dasar merupakan kebijakan dari Pemerintah Pusat, sehingga Pemerintah Daerah tidak diberikan kewenangan dalam hal tersebut.

2. Masih ditemuinya hambatan yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Bengkulu dalam menghitung jumlah kebutuhan PNS yang tepat berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja, antara lain :

- ↳ Terbatasnya jumlah SDM PNS yang memiliki pengetahuan dan kemampuan tentang penghitungan kebutuhan PNS yang tepat berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Bengkulu;
- ↳ Belum optimalnya penyusunan kelebihan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja yang dikoordinir oleh Bagian Organisasi Setda Kabupaten Bengkulu disebabkan perubahan Satuan Organisasi Perangkat Daerah (SOPD).
- ↳ Kondisi geografis Kabupaten Bengkulu yang terdiri dari pulau-pulau sehingga menyulitkan pendistribusian PNS dari instansi yang kelebihan ke instansi yang masih membutuhkan;
- ↳ Masih banyak PNS yang bertugas di Kecamatan dan Pedesaan mengajukan permohonan pindah ke Perkotaan karena mengikuti suami/istri yang berstatus sebagai PNS, sehingga jumlah PNS di Perkotaan mendapat kelebihan sementara di Kecamatan dan Pedesaan mengalami kekurangan;

3. Sulitnya mengisi jabatan struktural di Kecamatan terutama yang berada di luar Ibu Kota Kabupaten Bengkulu. Hal ini disebabkan karena terbatasnya jumlah PNS yang memenuhi persyaratan kompetensi dan kepangkatan di wilayah Kecamatan, sementara PNS yang telah memenuhi persyaratan dominan berdomisili di Ibu Kota

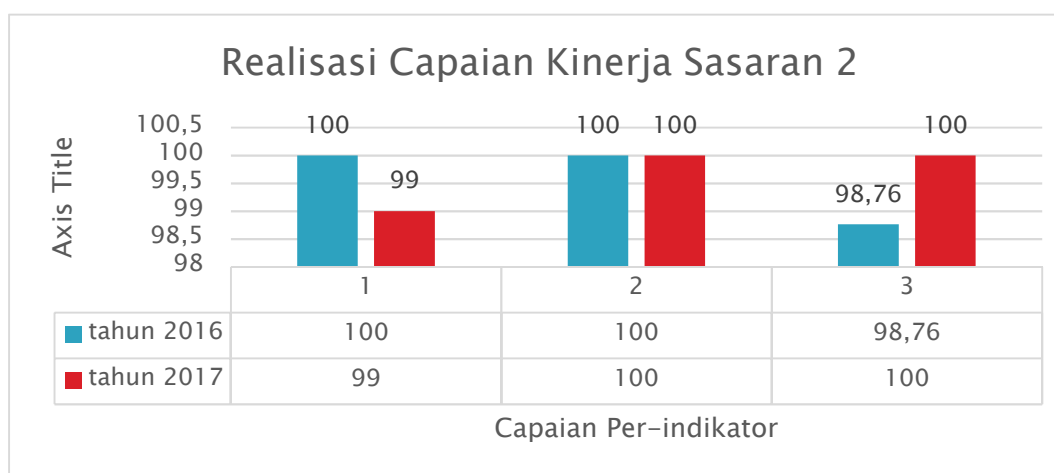
Kabupaten dan/atau di Kecamatan lain, yang jaraknya berjauhan dan terpisah oleh pulau dan laut.

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;
3. Mengintensifkan koordinasi dengan Satuan Organisasi Perangkat Daerah (SOPD) dan *stakeholder* terkait, dan bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpindah tugas diberikan biaya bantuan pindah.

Sasaran 2

INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2016	TAHUN 2017			Capaian 2017 terhadap 2021
	%	TARGET RENSTRA	REALISASI KINERJA	%	
Persentase kehadiran PNS pertahun	100	95 %	94 %	99	98,95
Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin PNS	100	12 %	12 %	100	80
Jumlah PNS yang memperoleh penghargaan	98,76	400 orang	782 orang	100	195,50
Rata – rata capaian				99,67	



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

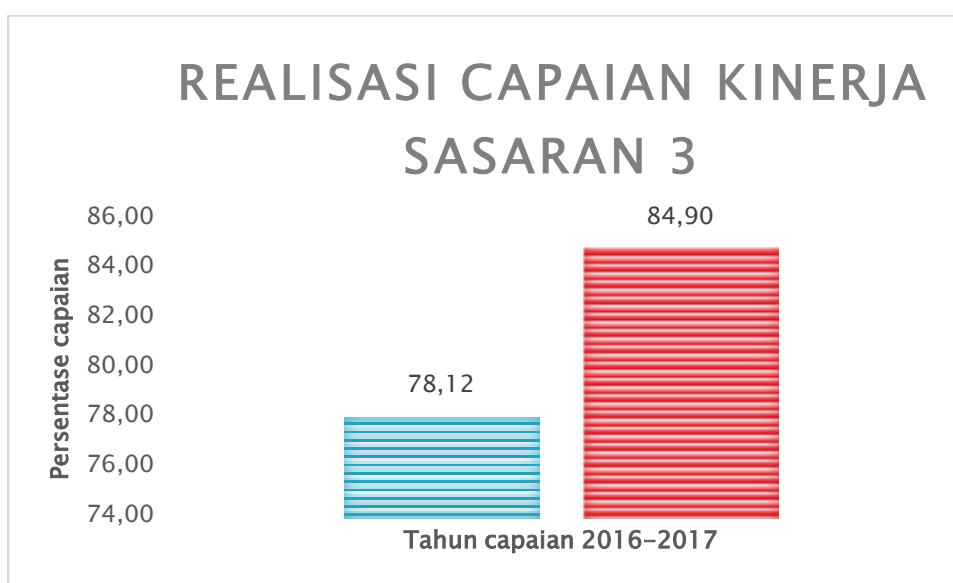
1. Masih terdapatnya Pegawai Negeri Sipil yang kurang mentaati peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil dan memiliki sikap mental yang kurang mendukung dalam pelaksanaan tugasnya;
2. Masih rendahnya pemahaman sebagian pejabat tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sehingga keliru dalam penjatuhan hukuman disiplin terhadap bawahannya;
3. Adanya budaya masyarakat yang gemar berlama-lama minum di kedai kopi yang pada akhirnya menular kepada Pegawai Negeri Sipil. Budaya ini sulit dirubah, karena telah mendarah daging dan berlangsung sejak lama.

Solusi/Strategi Pemecahan masalah

1. Terus berupaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan Pegawai Negeri Sipil tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dengan menyelenggarakan Bimbingan Teknis, Sosialisasi dan Workshop Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
2. Melaksanakan pengawasan dan pembinaan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Sukarela (Tenaga Honorer) secara kontiniu;
3. 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;
4. Menerbitkan Surat Edaran tentang Pengusulan Tanda Kehormatan Satya Lancana lebih awal, agar informasi ini dapat diketahui secara luas dan dapat diusulkan ke Kementerian Dalam Negeri lebih awal juga, sehingga Penghargaan tersebut dapat diserahkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan pada moment yang tepat pula.

Sasaran 3

INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2016	TAHUN 2017			Capaian 2017 terhadap 2021
	Capaian	TARGET RENSTRA	REALISASI KINERJA	Capaian	
Persentase Rekomendasi Pindah PNS yang ditetapkan	91,23	95 %	100 %	100	105,26
Persentase Kenaikan Gaji Berkala yang ditetapkan	100	100 %	100 %	100	100
Persentase Kenaikan Pangkat yang ditetapkan	90	95 %	100 %	100	105,26
Persentase Pengangkatan CPNS menjadi PNS yang ditetapkan	0,00	100 %	89 %	89	89
Persentase Karpeg yang ditetapkan	100	100 %	78 %	78	78
Persentase Karis/ Karsu yang ditetapkan	100	100 %	145 %	100	145
Persentase Kartu Anggota Taspen yang ditetapkan	100	100 %	100 %	100	100
Persentase Pensiun PNS yang ditetapkan	100	100 %	99 %	99	99
Persentase Cuti Pegawai ASN yang ditetapkan	100	100 %	83 %	83	83
Rata – rata capaian				84,90	



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

a. Lemahnya kinerja pelayanan administrasi kepegawaian pada setiap satuan kerja karena Kepala Satuan Organisasi Perangkat Daerah kurang memberdayakan Kepala Subbag Administrasi Umum/Tata Usaha/Kepegawaian agar proaktif dan lebih optimal dalam memberikan pelayanan kepegawaian terhadap Pegawai Negeri Sipil di Internal Satuan Kerjanya, baik di UPT/UPTD di Kecamatan maupun di Kabupaten, sehingga sebagian Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan harus mengurus sendiri-sendiri administrasi kepegawaiannya, dan tidak fokus melaksanakan tugas pokoknya dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat;

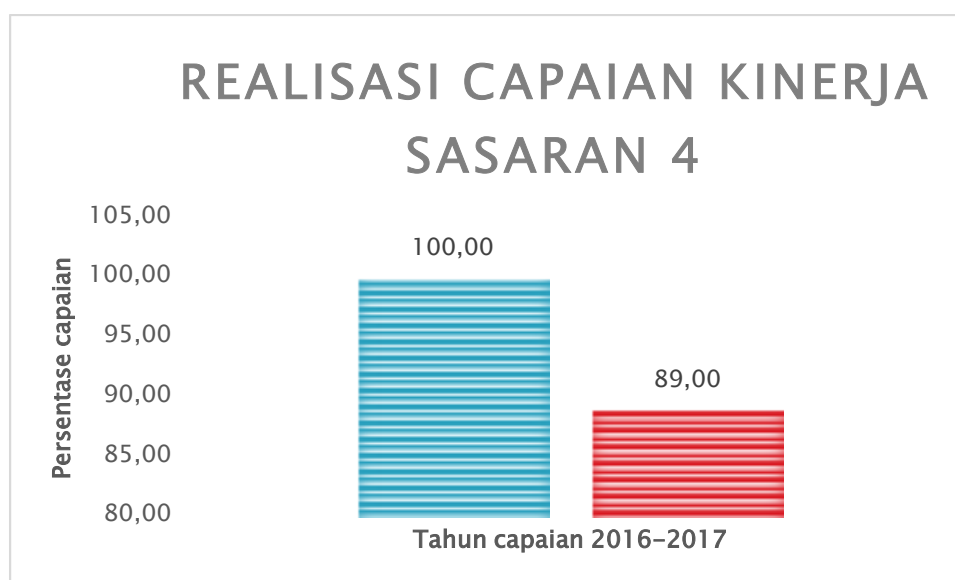
b. Pelayanan administrasi kepegawaian yang proses penyelesaiannya melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis, pengiriman dokumen/berkas usulan dari masing-masing kepala Satuan Organisasi Perangkat Daerah, seringkali tidak lengkap dan tidak benar sesuai persyaratan serta tidak 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 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.

Sasaran 4

INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2016	TAHUN 2017			Capaian 2017 terhadap 2021
	Capaian	TARGET RENSTRA	REALISASI KINERJA	Capaian	
Jumlah aplikasi sistem informasi kepegawaian yang aktif baik <i>on-line</i> maupun <i>off-line</i>	100	3 Aplikasi	2 Aplikasi	67	50
Persentase data pegawai yang <i>up-to-date</i>	100	100 %	100 %	100	100
Persentase dokumen/arsip kepegawaian yang tersedia	100	100 %	100 %	100	100
Rata – rata capaian				89	



Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan

1. Faktor Manusia (People)

Pengelolaan data base awal serta perubahan data pegawai yang sangat cepat (mutasi, kepangkatan dan NIP) tidak mampu disesuaikan akibat data awal sendiri yang belum selesai. Itu disebabkan karena kurangnya SDM yang memadai baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

2. Faktor Organisasi (Organization)

Faktor organisasi sangat berperan dalam pengembangan Simpeg. Terhambatnya pengelolaan Simpeg akibat faktor tenaga yang semestinya telah mendapat solusi cepat oleh pimpinan organisasi, akan tetapi kurangnya kepercayaan terhadap simpeg yang digarap, menjadikan kecilnya harapan untuk penggunaan system informasi tersebut secepatnya.

3. Faktor Teknologi (Technology)

— System jaringan

Teknologi menjadi salah satu faktor dalam pengembangan Simpeg pada BKPP. Simpeg idealnya dibuat dalam bentuk system jaringan berbasis server dengan pengimputan data pada beberapa client dan lebih baik lagi apabila mampu dikembangkan secara online. Pada BKPP Simpeg dibuat dalam system jaringan offline dengan komputer server sebagai pusat data dan beberapa computer klien untuk pengirim data ke server.

— Aplikasi

Ketersediaan aplikasi yang gampang digunakan serta menghasilkan output yang diharapkan juga menjadi faktor utama keberhasilan pengembangan SIMPEG. Keluaran data yang diharapkan pada pengoptimalan SIMPEG adalah :

- Buku Induk pegawai (saat ini masih berharap kepada kiriman data SKPD)
- Informasi formasi PNS serta penataan PNS.
- Pengolaan absensi yang langsung mengena kepada hukuman disiplin pegawai yang merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Informasi pengurusan pensiun, cuti, Karpeg dan Taspen.
- Informasi berupa data riwayat hidup PNS.

Permasalahan/Hambatan

- a. Kendala yang dihadapi dalam proses *up-to-date* (pemutakhiran) data PNS Kabupaten Bengkalis, karena terbatasnya tenaga operator yang terlatih dalam melakukan entri data. Sedangkan permasalahan pemutakhiran data SPAK BKN adalah otoritas (Hak Akses) ke dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) hanya sebatas *updating* data umum seperti tempat lahir, mutasi pangkat, mutasi pendidikan, pensiun, dll) sedangkan hak akses dipegang oleh pihak BKN, sehingga tidak bisa secara langsung dilakukan *update* oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis.
- b. Masih terbatasnya sarana dan prasarana komputer beserta perangkat pendukung yang tersedia, jaringan komunikasi internet yang labil dan lamban.

Solusi/Strategi Pemecahan masalah

Usulan pemecahan permasalahan dan hambatan diatas adalah dengan Meningkatkan secara bertahap sarana dan prasarana kerja dan lebih mengoptimalkan sarana dan prasarana yang telah tersedia agar lebih efektif dan efisien, serta akan menerapkan *e-arsip* kepegawaian guna mem-*back-up* arsip-arsip kepegawaian yang selama ini hanya berbentuk kertas dengan menjadikannya format digital.

C. Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis Tahun 2017 adalah sebesar Rp. 3.728.279.251,00 atau 49,62% dari pagu sebesar Rp. Rp. 7.513.099.161,00. Adapun penyerapan anggaran terbesar terdapat pada sasaran 2.707.796.821 yaitu sebesar 45,87%. Sementara, penyerapan anggaran yang terkecil pada sasaran Rp. 62.900.242 yaitu 28,92%. Rincian capaian kinerja dan anggaran ditahun 2017 sebagai berikut:

Sasaran	Rata-rata Capaian	Anggaran		
		Target	Realisasi	%
Tersedianya Pegawai ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya.	70,14	5.903.358.190	2.707.796.821	45,87
Meningkatnya disiplin kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)	99,67	252.122.671	150.696.444	59,77
Optimalisasi kinerja pelayanan kepegawaian	84,90	1.140.141.420	806.885.744	70,77
Tersedianya Sistem Data Informasi Kepegawaian yang sistematis	89	217.476.880	62.900.242	28,92
Total		7.513.099.161	3.728.279.251	49,62

D. Analisis Efisiensi

No.	Sasaran	Capaian Kinerja	Realisasi Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	Tersedianya Pegawai ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya.	70,14	45,87	54,13
2	Meningkatnya disiplin kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)	99,67	59,77	40,23
3	Optimalisasi kinerja pelayanan kepegawaian	84,90	70,77	29,23
4	Tersedianya Sistem Data Informasi Kepegawaian yang sistematis	89	28,92	71,08

BAB IV

PENUTUP

Secara keseluruhan sasaran Perjanjian Kinerja tahun 2017 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bengkalis telah dicapai. yaitu dari 21 (dua puluh satu) indikator kinerja sebagian sudah tercapai dan terpenuhi. Hanya 1 (satu) indikator yang belum terpenuhi yakni indikator persentase peningkatan kompetensi Sumber Daya Aparatur item persentase calon PNS yang mengikuti Latihan Dasar (Diklat Prajabatan), hal ini dikarenakan pada tahun 2016 BKPP tidak ada melakukan rekrutmen calon PNS sehingga pada tahun 2017 BKPP tidak melaksanakan Diklat Prajabatan tersebut.

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 2018, 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 2018 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*.