

**LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)
TAHUN 2020**



**BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN PURBALINGGA**

Alamat : Jl. Jenderal Soedirman No.175
Telepon : 891334 Faximile : (0281) 6597252,
email : bkd@purbalingga.go.id
PURBALINGGA 53316

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat dan karunia Nya kepada kita semua sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Purbalingga tahun 2020 merupakan bentuk komitmen nyata BKPPD Kabupaten Purbalingga dalam mengimplementasikan SAKIP sebagaimana diamanatkan dalam PP No. 29 Tahun 2019 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan secara teknis diatur dalam Permenpan dan RB Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

LkjIP adalah wujud pertanggungjawaban pejabat publik kepada masyarakat tentang kinerja lembaga pemerintah selama satu tahun anggaran. Dalam laporan ini disajikan analisis kinerja tujuan dan kinerja sasaran, evaluasi pelaksanaan kegiatan yang telah dilaksanakan selama tahun 2020. Selanjutnya dari analisis tersebut menghasilkan capaian kinerja BKPPD yang memberikan gambaran penyelenggaraan manajemen kepegawaian pendidikan dan pelatihan di Kabupaten Purbalingga.

Penyusunan LkjIP adalah untuk menggambarkan penerapan Renstra dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPPD serta keberhasilan capaian sasaran selama satu tahun anggaran 2020 dan dalam rangka percepatan peningkatan kualitas capaian kinerja pada tahun yang akan datang. Melalui penyusunan LkjIP juga dapat memberikan gambaran penerapan prinsip-prinsip Good Governance, yaitu dalam rangka terwujudnya transparansi dan akuntabilitas di BKPPD.

Demikian LkjIP tahun 2020 ini kami susun, semoga bermanfaat. Terimakasih.

Purbalingga, Februari 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN PURBALINGGA



HERIYANTO, S.Pd, MSi.

Pembina Tingkat I

NIP. 19680214 199103 1 014 7

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar isi	ii
Daftar Tabel	iii
Daftar Grafik	v
Ringkasan	vi
BAB. I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Landasan Hukum	2
C. Maksud dan Tujuan	2
D. Gambaran Umum	2
E. Sistematika Penulisan	13
BAB. II PERENCANAAN KINERJA	14
A. Rencana Strategis	14
B. Strategi dan Arah Kebijakan Umum BKPPD	15
C. Prioritas BKPPD	16
D. Rencana Kinerja (RKT) BKPPD	18
E. Perjanjian Kinerja BKPPD	18
BAB. III AKUNTABILITAS KINERJA	20
A. Capaian Kinerja BKPPD	20
B. Akuntabilitas Keuangan	40
BAB. IV PENUTUP	43
A. Tinjauan Umum	43
B. Permasalahan yang dihadapi	43
C. Strategi Mengatasi Permasalahan	44

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Daftar Pembagian Personil BKPPD	12
Tabel II.1	RKT BKPPD Kabupaten Purbalinga Tahun 2020	18
Tabel II.2	Perjanjian Kinerja BKPPD Tahun 2020	19
Tabel III.1	Skala Nilai Peringkat Kinerja	20
Tabel III.2	Capaian Indikator Kinerja Tujuan dan Indikator Kinerja Sasaran.....	21
Tabel III.3	Capaian Kinerja Tujuan Meningkatnya Efisiensi Kelembagaan dan Sistem Manajemen Sumber Daya Aparatur	22
Tabel III.4	Indeks Profesionalitas ASN Kab. Purbalingga Per Dimensi Profesionalitas Tahun 2020	23
Tabel III.5	Nilai Total IPP ASN Kab. Purbalingga Per Jenis Kelamin Laki-laki Tahun 2020	25
Tabel III.6	Nilai Total IPP ASN Kab. Purbalingga Per Jenis Kelamin Perempuan Tahun 2020	25
Tabel III.7	Nilai Total IPP ASN Kab. Purbalingga Per Jenis Jabatan Tahun 2020	25
Tabel III.8	Nilai Total IPP ASN Kab. Purbalingga Per Jenjang Jabatan Tahun 2020	26
Tabel III.9	Nilai Total IPP ASN Kab. Purbalingga Per Tingkat Pendidikan Tahun 2020	27
Tabel III.10	Nilai Total IPP ASN Kab. Purbalingga Tahun 2020	27
Tabel III.11	Capaian Kinerja Sasaran : Meningkatnya Efisiensi Kelembagaan dan Sistem Manajemen Sumber Daya Aparatur Tahun 2020	28
Tabel III.12	Indikator Penempatan ASN sesuai Formasi Dan Kompetensi (kesesuaian minimal ijazah Yang dimiliki) Tahun 2020	29
Tabel III.13	Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Purbalingga Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Tahun 2020	30
Tabel III.14	Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Kabupaten Purbalingga Tahun 2020	32
Tabel III.15	Pelaksanaan Talent Pool PNS Pemerintah Kab. Purbalingga Tahun 2020	33
Tabel III.16	Pelaksanaan Fit And Preperitest bagi PNS Yang Mengajukan Mutasi ke Pemerintah Kab. Purbalingga Tahun 2020	34

Tabel III.17	Jumlah ASN Kabupaten Purbalingga Yang Mengikuti Diklat Tahun 2020	35
Tabel III.18	Indikator Presentase ASN Lulus Pengembangan Kompetensi Tahun 2020	35
Tabel III.19	Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Kinerja ASN Tahun 2020	38
Tabel III.20	Rata-rata Nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ASN Kabupaten Purbalingga Tahun 2020	38
Tabel III.21	Realisasi Anggaran Belanja Langsung BKPPD Tahun 2020	40
Tabel III.5	Analisa Efisiensi per Sasaran Tahun 2020	42

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1	Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Purbalingga per Dimensi Profesionalitas Tahun 2020	23
Grafik 2	Indikator Penempatan ASN sesuai Formasi Dan Kompetensi (Kesesuaian minimal ijazah yang dimiliki) Kabupaten Purbalingga Tahun 2020	29
Grafik 3	Komposisi PNS Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Kab. Purbalingga Tahun 2020	31
Grafik 4	Rata-rata Nilai Sasaran Kinerja Pegawai BKPPD Tahun 2020	39

IKHTISAR EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Purbalingga sebagai salah satu Badan Daerah yang merupakan satu kesatuan sistem pemerintahan di Pemerintah Kabupaten Purbalingga, sudah barang tentu mempunyai tanggung jawab untuk terwujudnya visi daerah, sebagaimana tercantum dalam RPJMD Kabupaten Purbalingga Tahun 2016 - 2021, telah ditetapkan visi Pemerintah Kabupaten Purbalingga sebagai berikut

“Purbalingga yang mandiri dan berdaya saing menuju masyarakat sejahtera yang berakhlak mulia”

Untuk mewujudkan visi sebagaimana tersebut diatas, Pembangunan bidang Kepegawaian ditetapkan dalam misi Pemerintah Kabupaten yaitu pada misi ke-1 sebagai berikut **Menyelenggarakan Pemerintahan yang Profesional, Efisien, Efektif, Bersih dan Demokratis, Sehingga Mampu Memberikan Pelayanan Secara Prima kepada Masyarakat**

Dengan mendasarkan pada Visi dan Misi tersebut, BKPPD menetapkan tujuan jangka menengah yang ingin dicapai terkait dengan tugas pokok dan fungsi BKPPD , yaitu : **“Meningkatnya Efisiensi Kelembagaan dan Sistem Manajemen Sumber Daya Aparatur”**

Mengacu pada tujuan dimaksud, maka terdapat 2 (dua) prioritas sasaran yang ingin dicapai pada tahun 2020, yaitu :

- 1) Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme SDM aparatur dengan indikator :
 - a. Persentase penempatan SDM ASN sesuai ormasi dan kompetensi
 - b. Persentase ASN yang lulus pengembangan kometensi sesuai dengan jabatannya
- 2) Meningkatkan kinerja ASN dengan indikator rata-rata nilai SKP ASN

Guna mencapai tujuan dan prioritas sasaran tersebut pada tahun 2020, BKPPD Kabupaten Purbalingga telah melaksanakan 2 (dua) program utama dengan 20 (Dua Puluh) kegiatan yang didukung anggaran sebesar 6.354.186.000,- (Enam milyar tiga ratus lima puluh empat juta seratus delapan puluh enam ribu rupiah), terdiri dari :

- 1) **Belanja Tidak Langsung** sebesar Rp. 4.462.934.000,- dengan realisasi sebesar Rp. 4.391.720.634,- terdapat selisih sebesar Rp. 71.213.366,- terdiri dari Gaji pegawai sebesar Rp. 45.245.366,-, Tambahan Penghasilan pegawai sebesar Rp. 2.250.000,-, dan Honorarium PNS sebesar Rp. 23.718.000,-.
- 2) **Belanja Langsung** sebesar Rp. 1.891.252.000,- dengan realisasi sebesar Rp. 1.561.405.184,- atau sebesar 83,34%, terdapat selisih dan atau efisiensi sebesar Rp. 327.946.816,-.

Secara Umum pada tahun 2020 BKPPD dapat melaksanakan kinerja tujuan strategis dan kinerja sasaran strategis yang telah ditetapkan dengan tingkat capaian kinerja Rata – rata sebesar 120,34% atau masuk kategori “sangat berhasil”

Hasil evaluasi pada tujuan strategis *tersebut* mendapatkan nilai rata-rata 94,97% dengan kategori *berhasil*, apabila dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2019 dengan Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Purbalingga sebesar 75,39 dengan kategori *Sedang*, maka Profesionalitas ASN Kabupaten Purbalingga mengalami penurunan, hal ini dikarenakan jumlah pegawai yang diukur Indeks Profesionalisme Pegawainya mengalami penurunan dari tahun lalu (tahun 2019 kita mengukur 7.035 ASN, sedangkan tahun 2020 sejumlah 6.907 ASN), Selain itu dengan adanya pandemi Covid 19 menyebabkan rencana pengembangan kompetensi pegawai tidak dapat dilaksanakan secara maksimal dikarenakan anggaran untuk pengembangan kompetensi dialihkan untuk penanganan Covid 19, ini ditunjukkan dengan capaian kinerja yang dapat dicapai yaitu sebesar 142,42 %. Sedangkan Untuk tingkat capaian **sasaran-2**, yaitu meningkatnya kinerja ASN adalah sebesar 110,64 %.

Pengukuran indeks profesionalitas diperlukan guna mengetahui tingkat kesesuaian antara kompetensi pegawai ASN dengan kualifikasi persyaratan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas jabatan. Untuk mengukur kualitas Aparatur Sipil Negara secara umum digunakan Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) yang mencerminkan kompetensi, prestasi kerja, dan pelanggaran disiplin

Berdasarkan hasil perhitungan, untuk capaian kinerja pada indikator penempatan ASN sesuai formasi dan kompetensi tahun 2020 sebesar 92,57%. Nilai ini diperoleh melalui perbandingan jumlah ASN Kabupaten Purbalingga yang ditempatkan sesuai formasi dan kompetensi sebanyak 6.465 pegawai dengan seluruh jumlah pegawai berdasarkan *Bezetting* Tahun 2020 sebanyak 6.984 pegawai. Berdasarkan hasil pengukuran tersebut maka kinerja indikator Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi pada tahun 2020 tercapai 100 persen, yaitu dari 2742 PNS yang mengikuti diklat dan dinyatakan lulus semua.

. Target rata-rata nilai SKP PNS tahun 2020 adalah 77 sedangkan realisasinya 86,3 dengan kategori "*B a i k*" artinya setiap PNS di Kabupaten Purbalingga telah menerapkan manajemen POAC yaitu *Planing, organizing, actuating dan controlling yang baik* dan ditunjang perilaku yang baik hal ini dibuktikan selama tahun 2020 untuk kasus pelanggaran disiplin hanya terdapat 3 kasus (0,04%) yang kesemuanya masih dalam proses.

Meskipun tingkat capaian tujuan dan sasaran strategis masuk dalam kategori "*sangat berhasil*", namun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa permasalahan yang ditemui, yaitu :

- (a) Masih terbatasnya menu/modul aplikasi pada Sistem Manajemen Kepegawaian (E-Kepegawaian) yaitu baru tersedia modul E-personal
- (b) Laptop yang kurang untuk melakukan verifikasi dan supervisi seleksi administrasi pengadaan CPNS dikarenakan semua sistem penerimaan CPNS melalui on line
- (c) Listrik yang sangat mendesak untuk ditambah daya dikarenakan sering padam.
- (d) Belum tersedianya Genset, alat ini sangat diperlukan untuk proses kelancaran verifikasi dan supervisi data pelamar dalam penerimaan CPNS, hal ini dikarenakan sering terjadi pemadaman listrik, sehingga sangat mengganggu kelancaran tugas
- (e) Kurang adanya respon atau komitmen dari OPD-OPD di lingkungan Pemerintah Daerah untuk menginput data kepegawaian di masing-masing OPD melalui sistem E-kepegawaian yang telah disediakan,

sehingga sering terjadi keterlambatan update data kepegawaian di BKPPD.

- (f) Penilaian kinerja berbasis elektronik belum dapat dilaksanakan karena belum adanya anggaran dan sistem yang menggabungkan penilaian kinerja dan tunjangan kinerja.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas untuk mengatasinya maka BKPPD Kabupaten Purbalingga mengambil langkah-langkah yang ditempuh, yaitu :

- (a) Segera mengusulkan anggaran untuk penambahan modul Aplikasi pada sistem Manajemen Kepegawaian yaitu modul E- KGB E- ijin Belajar E- Mutasi, E- Fasilitas (Karis Karsu, KPE, Taspen) E- Jabatan, E- Diklat, E- Hukdis E- Baperjakat, E- Pensiun
- (b) Segera mengusulkan kepada Pemerintah Daerah untuk menganggarkan pengadaan sarpras tersebut diatas pada tahun anggaran 2020.
- (c) Bersurat kepada semua OPD utntuki menginput data kepegawaiannya melalui aplikasi sistem manajemen E-Kepegawaian.
- (d) Merumuskan kebijakan pemberian tunjangan kinerja berbasis Penilaian kinerja secara elektronik“

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dengan berlakunya Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah, memberikan kewenangan kepada daerah Provinsi/Kabupaten./Kota untuk mengurus dan memajukan daerahnya sendiri. Hal ini diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, dan pemberdayaan peran serta masyarakat

Semakin kritisnya masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang mengarah pada tuntutan pertanggungjawaban yang lebih realistis, mendorong pemerintah untuk meninjau kembali sistem pelaporan pertanggungjawaban penyelenggaraan pemerintahan yang lebih *accountable*, hal ini bertujuan untuk lebih meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab.

Hal tersebut di atas sebagai tindak lanjut dari TAP MPR RI No. XI/MPR/1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN) dan UU No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas KKN. Dengan demikian jelas bahwa rakyat mengamanatkan kepada pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan yang didasarkan pada prinsip-prinsip *Good Governance* yang menitikberatkan pada asas-asas demokrasi, transparansi dan partisipasi dalam setiap pelaksanaannya. Aspek-aspek ini merupakan prasyarat utama mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan pembangunan.

Oleh karena itu melalui Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), sistem ini dibangun dan dikembangkan dalam rangka perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Purbalingga sebagai salah satu Badan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga berdasarkan suatu sistem akuntabilitas yang memadai

berkewajiban melaporkan dan mempertanggungjawabkan kegiatannya kepada publik secara transparan melalui penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun anggaran 2020.

B. Landasan Hukum

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPPD Tahun 2020 dilandasi dengan dasar hukum sebagai berikut

1. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Laporan Keuangan dan akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
2. Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
3. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Tehnis Penyusunan Penjanjian Kinerja dan Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

C. Maksud dan Tujuan Penyusunan LKjIP

LKjIP BKPPD Kabupaten Purbalingga merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi BKPPD selama kurun waktu 1 tahun anggaran dalam mencapai tujuan/sasaran strategisnya. Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) juga menjadi alat kendali untuk mendorong peningkatan kinerja setiap unit organisasi.

Adapun tujuan penyusunan LKjIP Tahun 2020 BKPPD adalah :

1. Untuk mengetahui pencapaian kinerja sasaran strategis BKPPD sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Renstra BKPPD Tahun 2016 – 2021;
2. Sebagai acuan untuk perencanaan kegiatan di tahun mendatang, khususnya dalam perencanaan kerja di tahun mendatang dalam rangka upaya perbaikan yang berkesinambungan bagi BKPPD untuk meningkatkan kinerjanya;
3. Sebagai bukti akuntabilitas kepada Publik atas penggunaan anggaran dalam rentang waktu satu tahun anggaran 2020.

D. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah

D.1. Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK)

Berdasar Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 99 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan

Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Purbalingga sebagai berikut :

- a. Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatuhan Daerah Kabupaten Purbalingga
- b. Sekretariat
 - 1) Sub Bagian Perencanaan
 - 2) Sub Bagian Keuangan
 - 3) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- c. Bidang Data dan Pengadaan Pegawai, terdiri dari :
 - 1) Subbidang Data dan Dokumentasi Kepegawaian ;
 - 2) Subbidang Formasi dan Pengadaan Pegawai;
- d. Bidang Pengembangan dan Pendidikan dan Pelatihan, terdiri dari :
 - 1) Subbidang Pengembangan Sumber Daya Manusia ;
 - 2) Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai ;
- e. Bidang Kepangkatan dan Jabatan, terdiri dari :
 - 1) Subbidang Kepangkatan ;
 - 2) Subbidang Jabatan ;
- f. Bidang Pembinaan dan Penatausahaan Kepegawaian, terdiri dari :
 - 1) Subbidang Pembinaan dan Pemberhentian Pegawai ;
 - 2) Subbidang Penatausahaan Kepegawaian ;
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

D.2. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 99 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah, tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Purbalingga adalah membantu tugas Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.

Dalam penyelenggaraannya, BKPPD Kabupaten Purbalingga mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan;Pemantauan, evaluasi dan pelaporan

pelaksanaan tugas dukungan teknis di Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan;

- c. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di bidang Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan;
- d. Pelaksanaan fungsi kesekretariatan badan;
- e. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh bupati, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Struktur Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Purbalingga ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor : 12 Tahun 2016 tanggal 26 September 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purbalingga, dengan mengacu pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887).

Susunan Struktur Organisasi BKPPD sebagai berikut :

1. Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Purbalingga.

Kepala BKPPD mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.

Dalam melaksanakan tugasnya BKPPD mempunyai fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di bidang Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan;
- e. pelaksanaan fungsi kesekretariatan badan;

- f. pengendalian penyelenggaraan tugas UPTB;
- g. pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan kesekretariatan dinas serta pemberian dukungan administratif bidang Perencanaan, Keuangan, Umum dan Kepegawaian kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BKPPD.

Dalam melaksanakan tugasnya Sekretariat BKPPD juga mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. pengoordinasian kegiatan di lingkungan BKPPD;
- b. pengoordinasian dan penyusunan rencana dan program kerja di lingkungan BKPPD;
- c. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi keuangan, ketatausahaan, kepegawaian, hukum, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kerumahtanggaan, hubungan masyarakat, keprotokolan, kearsipan dan pelayanan administrasi di lingkungan BKPPD;
- d. pengoordinasian pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP);
- e. penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa di lingkungan BKPPD;
- f. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- g. pengoordinasian penyusunan evaluasi dan pelaporan kinerja dan anggaran penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- h. pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan fungsinya.

2.1. Sub Bagian Perencanaan.

Subbagian Perencanaan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan, pengoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan bidang perencanaan meliputi penyusunan rencana program kerja dan anggaran, pengendalian program dan kegiatan, pengelolaan

data dan informasi serta pelaporan program kerja dan anggaran di lingkungan BKPPD.

2.2. Sub Bagian Keuangan.

Subbagian Keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan, pengoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan bidang keuangan meliputi perbendaharaan, verifikasi dan akuntansi serta realisasi pelaksanaan anggaran di lingkungan BKPPD.

2.3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan, pengoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan bidang umum dan kepegawaian meliputi pembinaan ketatausahaan, kepegawaian, hukum, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kerumahtanggaan, hubungan masyarakat, keprotokolan, kearsipan dan pelayanan administrasi di lingkungan BKPPD.

3. Bidang Data dan Pengadaan Pegawai.

Bidang Data dan Pengadaan Pegawai mempunyai tugas perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan bidang Data dan Dokumentasi Kepegawaian, Formasi dan Pengadaan Pegawai.

Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Data dan Pengadaan Pegawai, menyelenggarakan fungsi :

- a. analisa data dan dokumentasi kepegawaian;
- b. penyusunan data informasi kepegawaian;
- c. pemutakhiran data ASN;
- d. pengembangan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) Daerah;
- e. pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) berbasis web;
- f. penyusunan Profil, Daftar Urut Kepangkatan (DUK) dan daftar nominatif Pegawai Negeri Sipil;
- g. penyusunan kebijakan teknis pengadaan ASN meliputi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);
- h. penyusunan, penetapan dan usulan Formasi ASN;
- i. pelaksanaan pengadaan ASN meliputi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);
- j. penyelenggaraan proses pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil;
- k. pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

3.1. Sub Bidang Data dan Dokumentasi Kepegawaian.

Subbidang Data dan Dokumentasi Kepegawaian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan, pengoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi analisa data dan dokumentasi kepegawaian, penyusunan data informasi kepegawaian, pemutakhiran data ASN, pengembangan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) Daerah, pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) berbasis web, penyusunan Profil, Daftar Urut Kepangkatan (DUK) dan daftar nominatif Pegawai Negeri Sipil.

3.2. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai.

Subbidang Formasi dan Pengadaan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan, pengoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi penyusunan kebijakan teknis pengadaan ASN meliputi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), penyusunan, penetapan dan usulan Formasi ASN, pelaksanaan pengadaan ASN meliputi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), penyelenggaraan proses pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil.

4. Bidang Pengembangan dan Diklat.

Bidang Pengembangan dan Diklat mempunyai tugas perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Pendidikan dan Pelatihan Pegawai.

Dalam melaksanakan tugas Bidang Pengembangan dan Diklat menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis pola karier ASN;
- b. pemberian izin belajar dan tugas belajar Pegawai Negeri Sipil;
- c. penyiapan bahan kapasitas kompetensi ASN;
- d. pelaksanaan Assesment Centre bagi Pejabat Pimpinan Tinggi dan Pejabat Administrasi;
- e. pelaksanaan Assesment Mutasi PNS yang berasal dari instansi lain;
- f. penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat;
- g. pelaksanaan evaluasi pasca Diklat; penyelenggaraan kerjasama Diklat dengan Lembaga Diklat terakreditasi atau Perguruan Tinggi; penyelenggaraan dan pengiriman Diklat;

- h. pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

4.1. Sub Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Subbidang Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan, pengoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi penyusunan kebijakan teknis pola karier ASN, pemberian izin belajar dan tugas belajar Pegawai Negeri Sipil, penyiapan bahan kapasitas kompetensi ASN, pelaksanaan *Assesment Centre* bagi Pejabat Pimpinan Tinggi dan Pejabat Administrasi, pelaksanaan *Assesment* Mutasi PNS yang berasal dari instansi lain, pelaksanaan evaluasi pasca Diklat serta Penyusunan Indeks Profesionalitas Pegawai.

4.2. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai .

Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan, pengoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi penyelenggaraan kerjasama Diklat dengan Lembaga Diklat terakreditasi atau Perguruan Tinggi, penyelenggaraan dan pengiriman Diklat.

5. Bidang Kepangkatan dan Jabatan.

Bidang Kepangkatan dan Jabatan mempunyai tugas perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan bidang Kepangkatan dan Jabatan.

Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Kepangkatan dan Jabatan juga menyelenggarakan fungsinya :

- a. pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil;
- b. fasilitasi pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijasah bagi Pegawai Negeri Sipil;
- c. pelayanan administrasi Peninjauan Masa Kerja (PMK);
- d. pengangkatan Pegawai Negeri Sipil;
- e. pengangkatan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dari dan dalam Jabatan ASN (Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas);
- f. pengangkatan, pemberhentian sementara, pengangkatan kembali dan pemberhentian dalam Jabatan Fungsional;

- g. pelaksanaan mutasi PNS/Jabatan Pelaksana dalam satu Instansi Daerah;
- h. pelayanan mutasi PNS antar Instansi (antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri);
- i. penerbitan Surat Tugas Pelaksana Tugas (PLT) dan Pelaksana Harian (PLH);
- j. pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

5.1. Sub Bidang Kepangkatan.

Subbidang Kepangkatan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan, pengoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, fasilitasi pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijasah bagi Pegawai Negeri Sipil, pelayanan administrasi Peninjauan Masa Kerja (PMK).

5.2. Sub Bidang Jabatan.

Subbidang Jabatan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan, pengoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil, pengangkatan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dari dan dalam Jabatan ASN (Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas), pengangkatan, pemberhentian sementara, pengangkatan kembali dan pemberhentian dalam Jabatan Fungsional, pelaksanaan mutasi PNS/ Jabatan Pelaksana dalam satu Instansi Daerah, pelayanan mutasi PNS antar Instansi (antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri), penerbitan Surat Tugas Pelaksana Tugas (PLT) dan Pelaksana harian (PLH).

6. Bidang Pembinaan dan Penatausahaan Kepegawaian.

Bidang Pembinaan dan Penatausahaan Kepegawaian mempunyai tugas perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan bidang Pembinaan dan Pemberhentian Pegawai, serta Penatausahaan Kepegawaian.

Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Pembinaan dan Penatausahaan Kepegawaian menyelenggarakan fungsinya sebagai berikut :

- a. Penyusunan pedoman teknis pembinaan dan pengawasan manajemen ASN;
- b. Penanganan pelanggaran disiplin ASN;
- c. Penanganan proses pemberian izin untuk bercerai bagi Pegawai Negeri Sipil;
- d. Pemberian izin perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil;
- e. Pemberian izin bebas tugas atau masa persiapan pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil;
- f. Pemberhentian dan pemberhentian sementara Pegawai Negeri Sipil;
- g. Pelayanan Kenaikan Pangkat Pengabdian dan Anumerta Pegawai Negeri Sipil;
- h. Pelayanan Kenaikan Gaji Berkala;
- i. Laporan perkawinan Pegawai Negeri Sipil;
- j. Pelayanan administrasi kepegawaian meliputi pembuatan Kartu Pegawai/Kartu Pegawai Elektronik (KARPEG/KPE), Kartu Istri /Kartu Suami (Karis/Karsu), Taspen;
- k. Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja PNS (Sasaran Kerja Pegawai/SKP dan Perilaku Kerja);
- l. Pemberian izin cuti ASN;
- m. Pemberian izin pencalonan Kepala Desa bagi Pegawai Negeri Sipil;
- n. Pengoordinasian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN);
- o. Pengusulan tanda penghargaan Satyalancana Karya Satya yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil ;
- p. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

6.1. Sub Bidang Pembinaan dan Pemberhentian Pegawai.

Subbidang Pembinaan dan Pemberhentian Pegawai mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan, pengoordinasian, pelaksanaan pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi penyusunan pedoman teknis pembinaan dan pengawasan manajemen ASN, penanganan pelanggaran disiplin ASN, penanganan

proses pemberian izin untuk bercerai bagi Pegawai Negeri Sipil, pemberian izin perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil, pemberian izin bebas tugas atau masa persiapan pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil, pemberhentian dan pemberhentian sementara Pegawai Negeri Sipil, pelayanan Kenaikan Pangkat Pengabdian dan Anumerta Pegawai Negeri Sipil.

6.2. Sub Bidang Penatausahaan Kepegawaian.

Subbidang Penatausahaan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan, pengoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pelayanan Kenaikan Gaji Berkala, laporan perkawinan Pegawai Negeri Sipil, pelayanan administrasi kepegawaian meliputi pembuatan Kartu Pegawai/Kartu Pegawai Elektronik (KARPEG/KPE), Kartu Isteri/Kartu Suami (Karis/Karsu), Taspen, pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja PNS (Sasaran Kerja Pegawai/SKP dan Perilaku Kerja), pemberian izin cuti Aparatur Sipil Negara (ASN), pemberian izin pencalonan Kepala Desa bagi Pegawai Negeri Sipil, pengoordinasian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN), pengusulan tanda penghargaan Satyalancana Karya Satya yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil.

7. Kelompok Jabatan Fungsional.

Kelompok Jabatan Fungsional pada lingkungan BKPPD dapat ditetapkan menurut kebutuhan yang mempunyai tugas untuk melakukan kegiatan sesuai jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan.

D.3. Kondisi Kepegawaian

BKPPD sebagai dinas teknis dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai dedikasi dan inovasi yang tinggi, serta memiliki kemampuan dibidang Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. Jumlah pegawai BKPPD sampai dengan Desember 2020 terinci sebagai berikut :

a. Jumlah Pegawai	: 44 pegawai
Pegawai Negara Sipil	: 41 pegawai
PTT SK. Bupati	: 2 pegawai
PTT SK. Kepala Dinas	: 1 pegawai

- b. PNS Berdasarkan Pendidikan :**
- S2 : 6 pegawai
 - S1 : 23 pegawai
 - Diploma III : 8 pegawai
 - SLTA : 4 pegawai
 - Jumlah : 41 pegawai
- c. PNS Berdasarkan Golongan**
- Golongan IV : 6 pegawai
 - Golongan III : 31 pegawai
 - Golongan II : 4 pegawai
 - Jumlah : 41 pegawai
- d. PNS Berdasarkan Jenis kelamin**
- Laki-laki : 21 pegawai
 - Perempuan : 20 pegawai
 - Jumlah : 41 pegawai
- e. . Pembagian Pesonil**

Tabel 1.1
Pembagian Personil BKPPD Kabupaten Purbalingga

NO	BIDANG/UNIT	PNS/CPNS	NON PNS (PTT)
1	Kepala Dinas	1	
1	SEKRETARIAT	13	3
2	Bidang Kenaikan Pangkat	8	-
3	Bidang Pengembangan Pegawai	7	-
4	Bidang Pembinaan Kepegawaian	5	-
5	Bidang Data dan Pengadaan Pegawai	7	-
JUMLAH		41	3

Sumber : BKPPD Kab. Purbalingga, 2020

Lebih lengkap mengenai kondisi kepegawaian BKPPD diuraikan dalam Daftar Urut Kepangkatan (DUK) sebagaimana terlampir.

D.4. Daftar Asset yang Dikelola

a. Sarana dan Prasarana :

- 1) Gedung Kantor BKPPD
- 2) Pagar Pembatas

b. Sarana Operasional

- 1) Kendaraan Roda empat : 5 (lima) unit
- 2) Kendaraan Roda dua : 18 (delapan belas) unit
- 3) Komputer PC : 24 (dua puluh empat) unit
- 4) Printer : 27 (dua puluh tujuh) unit
- 5) Laptop : 20 (dua puluh) unit
- 6) Pesawat Telepon : 7 (tujuh) unit
- 7) Mesin Faximile : 1 (satu) unit
- 8) AC : 10 (sepuluh) unit

Secara keseluruhan asset yang dikelola BKPPD terdiri dari KIB A – E per Desember 2020 senilai Rp.4.353.768.250,- (Empat milyar tiga ratus Lima tiga Tujuh Ratus Enam puluh Delapan ribu Dua ratus Lima puluh rupiah)

D.5. Sistematika

Penulisan Dokumen LKJIP BKPPD Tahun 2020 disusun dengan sistematika penyajian sebagai berikut :

Bab I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Maksud dan Tujuan
- C. Gambaran Umum BKPPD
- D. Fungsi Strategis BKPPD

Bab II PERENCANAAN KINERJA

- a. Rencana Strategis
- b. Strategi dan Arah Kebijakan Umum BKPPD
- c. Prioritas BKPPD
- d. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) BKPPD Kabupaten Purbalingga Tahun 2020
- e. Perjanjian Kinerja BKPPD

Bab III AKUNTABILITAS KINERJA

- a. CAPAIAN KINERJA BKPPD
- b. Realisasi Anggaran

Bab IV PENUTUP

- a. Tinjauan Umum Capaian Kinerja BKPPD
- b. Strategi Untuk Peningkatan Kinerja di Masa Datang

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis

Rencana strategis adalah merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang, tantangan dan hambatan yang timbul. Rencana Strategis (RENSTRA) BKPPD Kabupaten Purbalingga Tahun 2016 s/d 2021 merupakan bagian integral dari kebijakan dan program pemerintah Kabupaten Purbalingga yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2016-2021 dan merupakan landasan dan pedoman bagi seluruh aparat BKPPD dalam pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan selama kurun waktu 6 (enam) tahun yaitu sejak 2016 s/d 2021

Untuk menjembatani kekosongan dokumen perencanaan dalam masa transisi maka dalam penyusunan Renstra-OPD ini telah ditambahkan rancangan program kerja transisi satu program indikatif untuk 1 (satu) tahun ke depan sebagai pedoman/rujukan dan landasan hukum bagi penyusunan Rencana Kerja (Renja) OPD pada tahun 2021.

A.1. Visi

BKPPD Kabupaten Purbalingga sebagai salah satu Badan daerah yang merupakan satu kesatuan sistem pemerintahan di Pemerintah Kabupaten Purbalingga, sudah barang tentu mempunyai tanggung jawab untuk terwujudnya visi daerah. Dalam rangka turut berperan serta mewujudkan visi Kabupaten Purbalingga, telah ditetapkan visi Pemerintah Kabupaten Purbalingga sebagai berikut :**“Purbalingga yang mandiri dan berdaya saing menuju masyarakat sejahtera yang berakhlak mulia”**

A.2. MISI :

BKPPD Kabupaten Purbalingga merupakan salah satu pelaku pembangunan yang diharapkan mampu berkontribusi nyata dalam pencapaian Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Purbalingga yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi BKPPD, yaitu pada misi ke 1 : **” Menyelenggarakan Pemerintahan yang Profesional, Efisien, Efektif, Bersih dan Demokratis, Sehingga Mampu Memberikan Pelayanan Secara Prima kepada Masyarakat”**.

A.3. Tujuan

Tujuan merupakan kondisi yang ingin diwujudkan oleh BKPPD Kabupaten Purbalingga perenanaan yang tertuang dalam Renstra BKPPD Tahun 2016 – 2021. Adapun tujuan strategis yang ingin dicapai dari misi ke-1 terkait dengan BKPPD adalah sebagai berikut “Meningkatnya Efisiensi Kelembagaan dan Sistem Manajemen Sumber Daya Aparatur”

A.4. Sasaran :

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan BKPPD yaitu hasil yang akan dicapai secara nyata dalam rumusan yang lebih spesifik terinci dapat diukur dan dapat dicapai serta dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Sebagai sasaran yang akan dicapai oleh BKPPD adalah sebagai berikut :

- 1) Terwujudnya kelancaran administrasi perkantoran
- 2) Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme SDM aparatur dengan indikator :
 - a. Persentase penempatan SDM ASN sesuai ormasi dan kompetensi
 - b. Persentase ASN yang lulus pengembangan kometensi sesuai dengan jabatannya
- 3) Meningkatnya kinerja ASN dengan indikator rata-rata nilai SKP ASN

B. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN dan PELATIHAN DAERAH

1. Strategi BKPPD

Strategi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah pada prinsipnya merupakan langkah-langkah yang akan dilaksanakan Pemerintah Kabupaten Purbalingga dalam rangka mewujudkan visi dan melaksanakan misi pembangunan. Strategi akan dilengkapi dengan arah kebijakan, yang menunjukkan fokus atau prioritas perhatian yang ditetapkan untuk mendukung terjaganya proses pembangunan agar menuju pada tujuan, sesuai dengan kurun waktu 5 tahun mendatang.

Strategi yang perlu dilakukan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah adalah :

1. Pengembangan PNS melalui analisis jabatan dan pengembangan PNS yang didukung pola karier yang jelas ;
2. Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang mengacu pada standar pelayanan atau Standart Operational Procedures (SOP) ;

3. Peningkatan kualitas pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan ;
4. Peningkatan kualitas kedisiplinan PNS dan kesejahteraan PNS yang didukung reward and punishment.

2. Arah Kebijakan BKPPD

: Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang dipilih, agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran. Kebijakan yang akan diambil dalam mewujudkan tujuan manajemen Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah adalah :

1. Peningkatan kompetensi dan profesionalisme SDM aparatur;
2. Terlaksananya tes PCAP dan QAP bagi Pejabat Struktural ;
3. Pembinaan Disiplin PNS ;
4. Terselenggaranya E-Personal System PNS Kabupaten Purbalingga
5. Terselenggaranya ruang pelayanan informasi kepegawaian

C. Prioritas BKPPD

Prioritas daerah pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah sebagai berikut :

1. Peningkatan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana;
Sebaik apapun kualitas aparatur tanpa didukung dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai tidak akan mencapai suatu tingkatan kinerja yang optimal. Sebagai konsekuensinya dalam rangka terwujudnya profesionalisme pegawai dalam arti agar menghasilkan kinerja yang optimal maka diperlukan sarana dan prasarana kerja yang memadai.
2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur pemerintah sesuai dengan kebutuhan dan dinamika perubahan;
Peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur merupakan aspek prioritas disamping upaya peningkatan aspek kuantitas, mengingat dinamika dan perubahan masyarakat yang perkembangannya semakin cepat sebagai dampak langsung dari percepatan era informasi dan globalisasi. Di sisi lain aspek kualitas juga sangat memerlukan adanya peningkatan profesionalisme, tanggungjawab, kejujuran, dan keadilan dalam rangka membentuk pegawai yang responsif, transparan dan akuntabel.

3. Peningkatan tertib administrasi kepegawaian;

Dalam manajemen kepegawaian, aspek administrasi merupakan aspek penentu dari proses manajemen. Oleh karena itu tertib administrasi menjadi suatu keharusan bagi terwujudnya kelancaran dalam proses manajemen kepegawaian.

4. Penyediaan informasi kepegawaian yang tepat dan akurat.

Ketersediaan informasi yang tepat dan akurat sangat penting dalam rangka membuat kebijakan yang efektif, baik tepat dalam hal waktu, jenis informasi ataupun sumbernya.

Dari prioritas tersebut diatas dituangkan dalam Program dan Kegiatan-kegiatan yaitu :

1. Program Penguatan Kelembagaan Perangkat Daerah dengan kegiatannya :
 - b. Penyediaan Bahan dan Jasa Perkantoran
 - c. Rapat-rapat Koordinasi
 - d. Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Kantor
 - e. Pengadaan Sarana dan Prasarana Kantor
 - f. Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Laporan Kinerja SKPD
2. Program Fasilitasi dan Pengembangan Kepegawaian Daerah dengan kegiatannya:
 - a. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
 - b. Pengadaan CPNS
 - c. Assesment PNS
 - d. Fasiitasi Kepersetaan BPJS Ketenagakerjaan PTT
 - e. Penyusunan formasi PNS
 - f. Pengelolaan Administrasi Kepegawaian
 - g. Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS
 - h. Asifitasi Ujian Dinas dan Kenaikan Pangkat Pilhan
 - i. Penyusunan Indeks Profesionalitas Pegawai ASN
 - j. Fasiitasi Pengurusan Administrasi Pensiun
 - k. Pemutakhiran Program dan Data SIMPEG
 - l. Fasiitasi Pengurusan Admintrasi mutasi PNS
 - m. Fasiitasi Masalah Kepegawaian dan Pemantauan Disiplin PNS
 - n. Pengelolaan Admintrasi PTT
 - o. Pengelolaan Administrasi Jabatan Fungsional

D. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) BKPPD Kabupaten Purbalingga Tahun 2020

Dalam rencana kinerja Tahun 2020 BKPPD telah ditetapkan sasaran , indikator dan target yang hendak dicapai adalah sebagaimana tercantum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel II.1
RKT BKPPD Kabupaten Purbalingga Tahun 2020

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme SDM aparatur	<ul style="list-style-type: none">• Persentase penempatan SDM ASN sesuai formasi dan kompetensi	%	65
	<ul style="list-style-type: none">• Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatannya	%	75
Meningkatnya kinerja ASN	<ul style="list-style-type: none">• rata-rata nilai SKP ASN	angka	78

Sumber : BKPPD Kab. Purbalingga, 2020

E. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2020

Perjanjian Kinerja merupakan Imbar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan yang lebih tinggi kepada pimpinan dibawahnya untuk melaksanakan program/ kegiatan yang disertai indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas fungsi dan wewenangserta sumber daya yang tersedia.

Tujuan disusunnya Perjanjian Kinerja adalah :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur.
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur.
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi.
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/ kemajuan kinerja penerima amanah.
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Mendasarkan pada RENSTRA tahun 2021 - 2026 dan setelah ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Tahun 2020 selanjutnya dituangkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) yang telah disepakati antara Kepala

BKPPD selaku pengguna anggaran dengan Bupati Purbalingga selaku Kepala Daerah Kabupaten Purbalingga Tahun 2020 dan selanjutnya ditanda tangani bersama. Isi Perjanjian kinerja tahun 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel II.2
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN PURBALINGGA

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme SDM aparatur	• Persentase penempatan SDM ASN sesuai formasi dan kompetensi	%	65
	• Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatannya	%	75
Meningkatnya kinerja ASN	• rata-rata nilai SKP ASN	angka	78

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KET
1	2	3	4
1.	Program Penguatan Kelembagaan Perangkat Daerah	Rp. 452.627.000,-	
2.	Program fasilitasi dan Pengembangan Kepegawaian Daerah	Rp. 1.669.553.000,-	

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA

Akuntabilitas kinerja dapat diartikan sebagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan secara transparan mengenai keberhasilan dan atau kegagalan dalam pencapaian visi dan melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas .

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk mengetahui pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai, yang telah ditetapkan dalam Visi dan Misi BKPPD Kabupaten Purbalingga. Pengukuran dimaksud itu merupakan suatu hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan berupa masukan, keluaran, hasil dan dampak. Penilaian dimaksud tidak terlepas dari kegiatan mengolah dan masukan untuk diproses menjadi keluaran penting dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dan sasaran.

Dalam rangka melakukan evaluasi keberhasilan atas pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan pada perencanaan jangka menengah, skala pengukuran yang digunakan adalah sebagai berikut:

Skala Pengukuran Kinerja Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dipakai untuk memudahkan interpretasi atas pencapaian kinerja sasaran sebagai berikut :

**Tabel III.1
Skala Nilai Peringkat Kinerja**

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1.	≥ 100	Sangat Berhasil
2.	75 s.d 100	Berhasil
3.	55 s.d 75	Cukup Berhasil
4.	≤ 55	Kurang Berhasil

Sumber : BKPPD Kab. Purbalingga, 2020

Penjelasan lebih lanjut aspek tersebut, adalah sebagai berikut :

A.1. Pengukuran Pencapaian Tujuan Strategis

Pada tahun 2020 BKPPD Kabupaten Purbalingga telah melaksanakan seluruh program dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Sesuai dengan Perjanjian Kepala BKPPD Kabupaten Purbalingga Tahun 2020, maka dilakukan pengukuran kinerja sebagai berikut :

Tabel III.2
Capaian Indikator Kinerja Tujuan dan Indikator Kinerja Sasaran

Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Capaian Tahun 2019	Target Tahun 2020	Capaian Tahun 2020	% Capaian Kinerja	% Capaian terhadap Target Akhir Renstra
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Meningkatnya Efisiensi Kelembagaan dan Sistem Manajemen Sumber Daya Aparatur		Indeks Profesionalisme ASN	Indeks	75,39	78	73,78	94,59	92,22
	Meningkatnya Kompetensi dan Profesionalisme SDM Aparatur	Persentase Penempatan ASN sesuai Formasi dan Kompetensi	Persentase	95,3	65	92,57	142,42	132,24
		Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatannya	Persentase	100	75	100	133,33	125
	Meningkatnya kinerja ASN	Rata-Rata Nilai SKP ASN	Nilai	86,2	78	86,3	110,64	109,24
Rata – rata Capaian Kinerja				120,25	(sangat berhasil)			

Sumber : BKPPD Kab. Purbalingga, 2020

Dari Tabel 3.2 di atas, pencapaian atas Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPPD Kabupaten Purbalingga di tahun 2020 menunjukkan rata – rata capaian kinerja sebesar 120,25% atau kategori “sangat berhasil”

Penjelasan atas capaian masing-masing indikator kinerja tujuan dan indikator kinerja sasaran sesuai dengan tabel tersebut di atas adalah sebagai berikut :

TUJUAN :
MENINGKATNYA EFISIENSI KELEMBAGAAN DAN SISTEM
MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Hasil evaluasi pada tujuan strategis tersebut mendapatkan nilai rata-rata 94,59% dengan kategori berhasil. Adapun hasil pengukuran indikatornya adalah sebagai berikut :

Tabel III.3
Capaian Kinerja Tujuan :
Meningkatnya Efisiensi Kelembagaan dan Sistem Manajemen Sumber Daya
Aparatur

Tujuan	Indikator Kinerja	Satuan	Capaian Tahun 2019	Target Tahun 2020	Capaian Tahun 2020	% Capaian Kinerja	% Capaian terhadap Target Akhir Renstra
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Meningkatnya Efisiensi Kelembagaan dan Sistem Manajemen Sumber Daya Aparatur	Indeks Profesionalisme ASN	Indeks	75,39	78	73,78	94,59	92,22

Sumber : BKPPD Kab. Purbalingga, 2020

Untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, diperlukan upaya peningkatan kelembagaan, ketatalaksanaan, profesionalitas ASN. Peningkatan profesionalitas ASN sebagai motor penyelenggara negara perlu didorong pada aspek kerja, integritas, dan kompetensi agar mampu memberikan pelayanan publik secara optimal. Pembinaan ASN diarahkan pada tujuan peningkatan kinerja individu dan kinerja organisasi agar tercapai tujuan pembangunan secara nasional. Dengan profesionalisme ASN diharapkan setiap organisasi pemerintahan dapat berjalan untuk mencapai tujuan sesuai dengan misi dan visinya. Optimalisasi standar kinerja sangat diharapkan oleh organisasi maupun para pihak yang berkepentingan termasuk masyarakat guna mendapatkan pelayanan yang baik sejalan dengan prinsip *good governance*. Pengukuran indeks profesionalitas diperlukan guna mengetahui tingkat kesesuaian antara kompetensi pegawai ASN dengan kualifikasi persyaratan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas jabatan. Untuk mengukur kualitas Aparatur Sipil Negara secara umum digunakan Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) yang mencerminkan kompetensi, prestasi kerja, dan pelanggaran disiplin melalui perhitungan profesionalitas pada 4 (empat) dimensi yaitu :

- Dimensi Kualifikasi
- Dimensi Kompetensi
- Dimensi Kinerja
- Dimensi disiplin

Dari keempat faktor penentu profesionalitas ASN ditentukan skala pengukuran Indeks Profesionalitas sebagai berikut :

1. Sangat Rendah (SR) : dengan Nilai PIP < 60
2. Rendah (R) : dengan Nilai PIP 61 – 70
3. Sedang (S) : dengan Nilai PIP 71 – 80
4. Tinggi (T) : dengan Nilai PIP 81 – 90
5. Sangat Tinggi (ST) : dengan Nilai PIP 91 – 100

Untuk mengetahui tingkat profesionalitas pegawai di Kabupaten Purbalingga dilaksanakan PIP dengan cara penilaian mandiri menggunakan format pengukuran dari Indeks Profesionalitas ASN Kabupten Purbalingga Tahun 2020 sebesar 73,78 dan masuk dalam kategori "sedang".

Untuk lebih jelasnya tersaji dalam tabel dibawah ini :

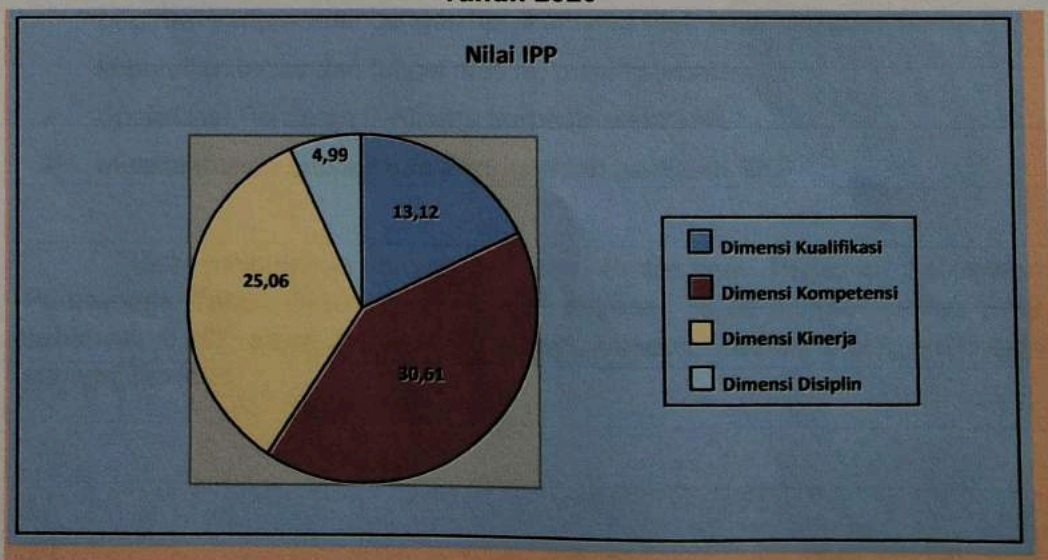
Tabel III.4
Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Purbalingga
Per Dimensi Profesionalitas
Tahun 2020

NO	DIMENSI PROFESIONALITAS	KATEGORI	NILAI
1	Dimensi Kualifikasi	SR/R/S/T	13,12
2	Dimensi Kompetensi	SR/R/S/T	30,61
3	Dimensi Kinerja	SR/R/S/T	25,06
4	Dimensi Disiplin	SR/R/S/T	4,99
Jumlah			73,78

Sumber : DJASN, 2020

Tampak dalam grafik Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Purbalingga kondisi Tahun 2020 :

Grafik 1
Nilai Indeks Profesionalitas (IPP) ASN Kabupaten Purbalingga
Tahun 2020



Untuk meningkatkan profesionalitas ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga pada tahun 2020 telah dilakukan upaya-upaya pada tiap dimensi, yaitu :

a. Dimensi Kualifikasi, yaitu mendorong para PNS untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi dan pada tahun 2020 jumlah PNS yang mengikuti Tugas Belajar sebanyak 2 PNS terdiri dari :

- Pendidikan S2 : 1 orang PNS
- Pendidikan S3 : 1 orang PNS

Jumlah PNS yang mendapatkan Perpanjangan Tugas Belajar dalam tahun 2020 sebanyak 7 PNS terdiri dari

- Pendidikan S2 : 5 orang PNS
- Pendidikan Dokter Spesialis : 2 orang PNS

b. Dimensi Kompetensi dengan mengirimkan PNS mengikuti :

➤ Diklat Teknis/Fungsional sebanyak 2.742 orang

c. Dimensi Kinerja dengan mendorong ASN melakukan pengukuran kinerja dengan membuat SKP, Target rata-rata nilai SKP PNS tahun 2020 adalah 78 sedangkan realisasinya 86,3 dengan kategori "B a i k" artinya setiap PNS di Kabupaten Purbalingga telah menerapkan manajemen POAC yaitu *Planing, organizing, actuating dan controlling*.

d. Dimensi Disiplin yaitu dengan :

- Pemantauan Peningkatan disiplin PNS;
- Melakukan Fasilitasi Masalah Kepegawaian;
- Asistensi penyusunan SKP dan Penilaian Kinerja
- sosialisasi dan asistensi dalam standar teknis kegiatan sasaran kerja pegawai yang sesuai dengan karakteristik, sifat, jenis kegiatan, serta kebutuhan tugas dan fungsi masing-masing jabatan.
- Sosialisasi Penilaian E-Kinerja berbasis elektronik
- Melaksanakan analisa dan Pengawasan penilaian SKP

Hasil pengukuran mandiri Indeks Profesional Pegawai Kabupaten Purbalingga Tahun 2020 diperoleh nilai sebesar 73,78 dengan jumlah PNS sebanyak 6.907 orang dan masuk dalam kategori "sedang", dengan rincian sebagai berikut :

Tabel III.5
Nilai Total Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Purbalingga
Per Jenis Kelamin Laki-laki Tahun 2020

Jumlah PNS Laki-laki yang diukur : 3.186 orang.

NO	DIMENSI PROFESIONALITAS	NILAI
1	Dimensi Kualifikasi	12,47
2	Dimensi Kompetensi	27,41
3	Dimensi Kinerja	25,08
4	Dimensi disiplin	4,98

Sumber : DJASN, 2020

Tabel III.6
Nilai Total Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Purbalingga
Per Jenis Kelamin Perempuan Tahun 2020

Jumlah PNS Perempuan yang diukur : 3.721 orang.

NO	DIMENSI PROFESIONALITAS	NILAI
1	Dimensi Kualifikasi	13,78
2	Dimensi Kompetensi	33,81
3	Dimensi Kinerja	25,04
4	Dimensi disiplin	5,00

Sumber : DJASN, 2020

Tabel III.7
Nilai Total Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Purbalingga
Per Jenis Jabatan Tahun 2020

Jumlah PNS sesuai Jenis Jabatan yang diukur : Struktural sebanyak 642 orang, Fungsional sebanyak 4.449 orang, dan Pelaksana sebanyak 1.816 orang

Dimensi Profesionalitas	Struktural	Fungsional	Pelaksana
Nilai rata2 Dimensi Kualifikasi	15,16	14,43	9,39
Nilai rata2 Dimensi Kompetensi	23,01	37,16	18,20
Nilai rata2 Dimensi Kinerja	25,26	25,04	25,03
Nilai rata2 Dimensi Disiplin	4,99	4,99	4,98

Sumber : DJASN, 2020

Tabel III.8
Nilai Total Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Purbalingga
Per Jenjang Jabatan Tahun 2020

Dimensi Profesionalitas	Jumlah PNS	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin
JABATAN PIMPINAN TINGGI UTAMA	0	0,00	0,00	0,00	0,00
JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA	0	0,00	0,00	0,00	0,00
JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA	30	19,00	24,00	26,00	5,00
JABATAN ADMINISTRATOR	136	16,88	26,54	25,63	5,00
JABATAN PENGAWAS	476	14,42	21,94	25,11	4,98
JABATAN FUNGSIONAL AHLI UTAMA	5	20,00	40,00	25,00	5,00
JABATAN FUNGSIONAL AHLI MADYA	1.663	15,20	37,05	25,05	5,00
JABATAN FUNGSIONAL AHLI MUDA	1.068	15,26	36,88	25,06	4,99
JABATAN FUNGSIONAL AHLI PERTAMA	1.033	15,00	38,21	25,04	4,99
JABATAN FUNGSIONAL PENYELIA	233	10,56	37,06	25,00	4,99
JABATAN FUNGSIONAL MAHIR	199	10,68	36,11	24,97	4,98
JABATAN FUNGSIONAL TERAMPIL	235	10,06	36,21	25,00	5,00
JABATAN FUNGSIONAL PEMULA	13	6,54	25,77	25,00	5,00
JABATAN PELAKSANA	1.816	9,39	18,20	25,03	4,98

Sumber : DJASN, 2020

Tabel III.9
 Nilai Total Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Purbalingga
 Per Tingkat Pendidikan Tahun 2020

Dimensi profesionalitas	Jumlah PNS	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin
S3	0	0,00	0,00	0,00	0,00
S2	414	19,99	31,52	25,12	5,00
S1/D4/Sederajat	4.694	15,00	33,79	25,07	4,99
D3	808	10,00	33,38	25,01	4,99
D1/D2/SMA/Sederajat	813	5,00	13,88	25,02	4,98
SD/SMP/Sederajat	178	1,00	18,27	25,00	4,99

Sumber : DJASN, 2020

Tabel III.10
 Nilai Total Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Purbalingga Tahun 2020

Jumlah ASN yang diukur	Rata2 Kualifikasi	Rata2 Kompetensi	Rata2 Kinerja	Rata2 Disiplin	Nilai IP ASN	Kategori
6.907	13,12	30,61	25,06	4,99	73,78	Sedang

Sumber : DJASN, 2020

Hasil pengukuran indeks profesionalitas pegawai Kabupaten Purbalingga pada Tahun 2020 sebesar 73,78 mengalami penurunan apabila dibandingkan dengan hasil pengukuran pada Tahun 2019 sebesar 75.39 tetapi masih berada dalam rentang kategori '*sedang*'.

Hal tersebut dikarenakan jumlah PNS yang dilakukan pengukuran Tahun 2020 sebanyak 6.907 sedangkan jumlah PNS yang dilakukan pengukuran Tahun 2019 sebanyak 7.073 orang. Selain itu dengan adanya pandemi Covid 19 menyebabkan rencana pengembangan kompetensi pegawai tidak dapat dilaksanakan secara maksimal dikarenakan anggaran untuk pengembangan kompetensi dialihkan untuk penanganan Covid 19.

Adapun secara keseluruhan nilai rata-rata indeks profesionalitas yang dicapai ASN Kabupaten Purbalingga hanya sebesar 73,78 dan masuk dalam kategori "*sedang*".

Jika dibandingkan dengan 27 Kabupaten/Kota se – Jawa Tengah yang telah melakukan penilaian mandiri dan capaian Indeks Profesionalitas ASN

Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, Kabupaten Purbalingga berada pada urutan ke-8 yang mana urutan yang tertinggi pertama oleh Kota Semarang dengan nilai sebesar 82,27 disusul Kabupaten Purworejo dengan nilai 80,36, kemudian Kabupaten Boyolali dengan nilai 80,05, Kabupaten Klaten dengan nilai 79,83, Pemerintah Kota Surakarta dengan nilai 76,92, Kabupaten Kendal dengan nilai 74,99, Kabupaten Demak dengan nilai 74,94 Sedangkan untuk Kabupaten tetangga Kabupaten Pemalang baru mencapai nilai 64,29, Kabupaten Kebumen mencapai nilai 61,40, Kabupaten Cilacap mencapai nilai 71,88 dan Kabupaten Banyumas belum melakukan penilaian mandiri Indeks Profesionalitas.

Untuk mencapai kinerja tujuan didukung oleh pencapaian sasaran kinerja strategis BKPPD sebagai berikut :

SASARAN 1 :
MENINGKATNYA KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME SDM
APARATUR

Hasil evaluasi pada sasaran strategis *tersebut* mendapatkan nilai rata-rata 137,88% dengan kategori *sangat berhasil*. Adapun hasil pengukuran indikatornya adalah sebagai berikut :

Tabel III.11
Capaian Kinerja Sasaran:
Meningkatnya Efisiensi Kelembagaan dan Sistem Manajemen Sumber Daya
Aparatur

Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Capaian Tahun 2019	Target Tahun 2020	Capaian Tahun 2020	% Capaian Kinerja	Capaian terhadap Target Akhir Renstra
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Meningkatnya Kompetensi dan Profesionalisme SDM Aparatur	Persentase Penempatan ASN sesuai Formasi dan Kompetensi	%	95,3	65	92,57	142,42	132,24
	Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatannya	%	100	75	100	133,33	125
Rata – rata Capaian Kinerja Sasaran 1						137,88	

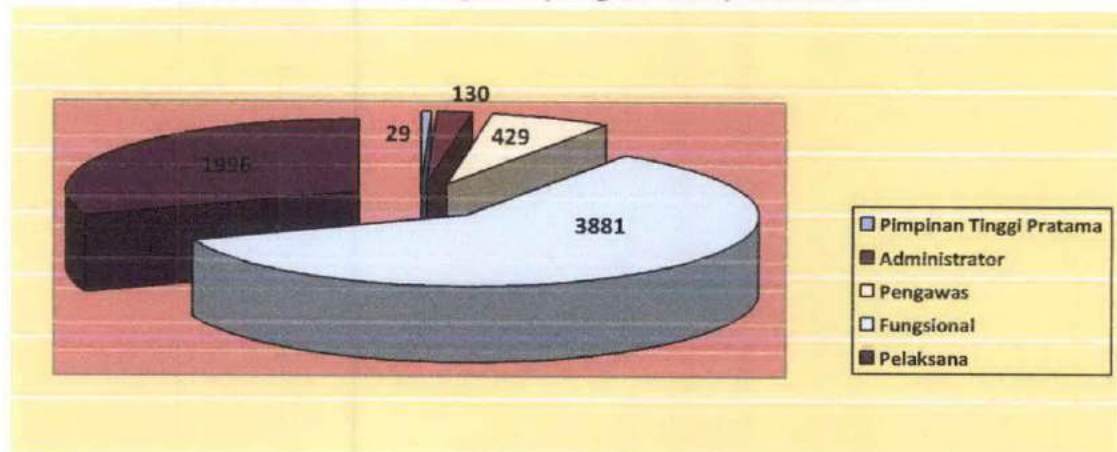
1. Indikator Persentase penempatan SDM ASN sesuai formasi dan kompetensi

Tabel III.13
Indikator Penempatan ASN sesuai Formasi dan Kompetensi
(Kesesuaian minimal ijazah yang dimiliki)
Tahun 2020

NO	JABATAN	JUMLAH		SESUAI KOMPETENSI	TIDAK SESUAI KOMPETENSI	KET
		L	P			
1	Pimpinan Tinggi Pratama	28	1	29	0	
2	Administrator	97	33	130	0	
3	Pengawas	303	170	429	44	
4	Fungsional	1.624	2.706	3.881	449	
5	Pelaksana	1.164	858	1.996	26	
	JUMLAH	3.216	3.768	6.465	519	
Persentase penempatan SDM ASN sesuai formasi dan kompetensi = $(6.465 : 6.984) \times 100\% = 92,57\%$						

Sumber : BKPPD Kab. Purbalingga, 2020

Grafik 2
Indikator Penempatan ASN sesuai Formasi dan Kompetensi
(Kesesuaian minimal ijazah yang dimiliki) Tahun 2020



Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Dukungan Sumber Daya Manusia yang kuat tidak hanya ditentukan oleh

jumlah Sumber Daya Manusia yang memadai tetapi juga kualitas dan kompetensi Sumber Daya Manusia yang bersangkutan.

Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi mampu menunjang kinerja organisasi. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka manajemen Sumber Daya Aparatur sebagaimana ketentuan Undang – undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mendasarkan Sistem Merit. Manajemen ASN yang diselenggarakan berdasarkan sistem *merit* yakni menggabungkan kebijakan dan manajemen ASN dengan standar kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, asal usul, kelamin, dan status.

Salah satu upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui Sistem Merit SDM, maka penempatan Aparatur Sipil Negara harus mendasarkan pada kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan pada posisi atau jabatan tertentu, baik dalam rekrutmen, penempatan, maupun promosi. Sesuai Pasal 69 ayat (1) UU Nomor 5 Tahun 2014 juga mengamanatkan bahwa untuk pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.

Berdasarkan hasil perhitungan, untuk capaian kinerja pada indikator penempatan ASN sesuai formasi dan kompetensi tahun 2020 sebesar **92,57%**. Nilai ini diperoleh melalui perbandingan jumlah ASN Kabupaten Purbalingga yang ditempatkan sesuai formasi dan kompetensi sebanyak 6.465 pegawai dengan seluruh jumlah pegawai berdasarkan *Bezetting* Tahun 2020 sebanyak 6.984 pegawai.

Jumlah ASN Kabupaten Purbalingga dapat diuraikan pada tabel berikut :

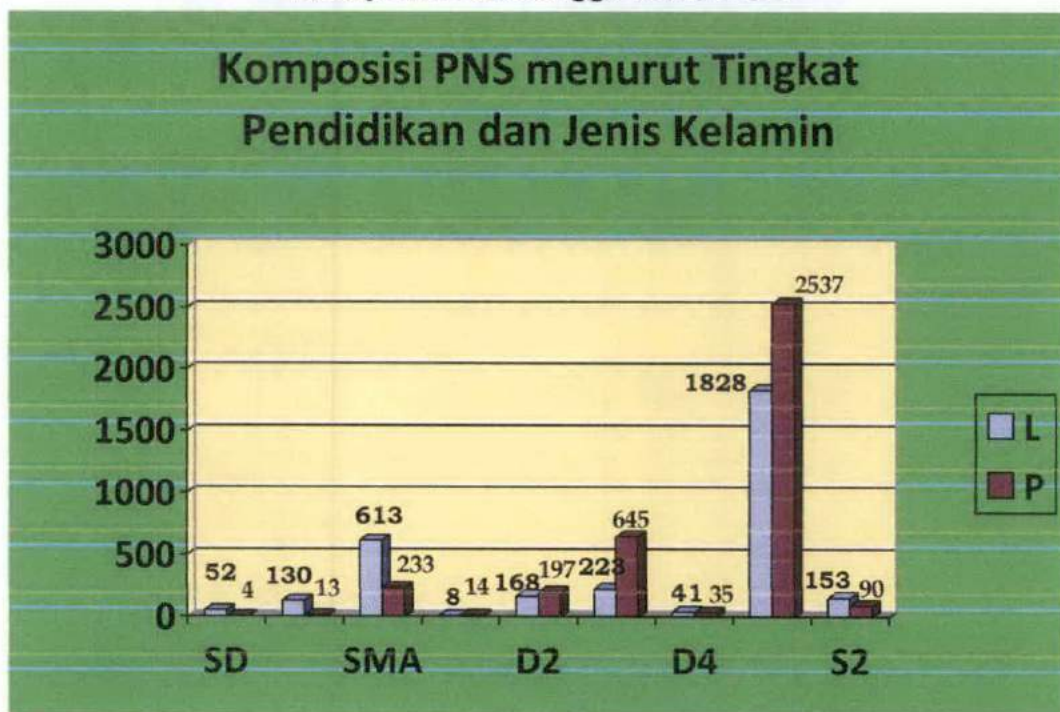
Tabel III.12
Komposisi Pegawai Negeri Sipil
menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin

No	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin				Jumlah	%
		L	%	P	%		
1	SD	52	0,74	4	0,06	56	0,80
2	SMP	130	1,86	13	0,18	143	2,04
3	SMA	613	8,78	233	3,33	846	12,11
4	D1	8	0,12	14	0,20	22	0,32
5	D2	168	2,41	197	2,82	365	5,23

No	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin				Jumlah	%
		L	%	P	%		
6	D3	223	3,19	645	9,24	868	12,43
7	D4	41	0,59	35	0,50	76	1,09
8	S1	1.828	26,17	2.537	36,33	4.365	62,50
9	S2	153	2,19	90	1,29	243	3,48
10	S3	0	-	0	-	0	-
	JUMLAH	3.216	46,05	3.768	53,95	6.984	100

Sumber : BKPPD Kab. Purbalingga, 2020

Grafik 3
Komposisi PNS menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin
Kabupaten Purbalingga Tahun 2020



Dari tabel dan grafik tersebut diketahui bahwa tingkat pendidikan PNS di Kabupaten Purbalingga adalah Sarjana yaitu sebesar 65,98%. Kedepan sangat diharapkan adanya anggaran untuk meningkatkan kompetensi Pegawai melalui pemberian beasiswa tugas belajar bagi PNS yang potensial dan berprestasi ke jenjang pendidikan S2 atau S3.

Selanjutnya berdasarkan pendidikan, maka penempatan ASN sesuai formasi dan kompetensi dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

Yang belum kompeten dilihat dari minimal ijazah yang dimiliki sejumlah 519 pegawai. Penyumbang tertinggi dari ketidaksesuaian antara jabatan dengan ijazah yang dimiliki adalah Jabatan Fungsional Guru penerima sertifikasi sebanyak 449. Berdasarkan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 9 "Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.

Bahwa sebagai upaya untuk mencapai capaian kinerja ini, Pemerintah Kabupaten Purbalingga telah melaksanakan hal – hal sebagai berikut :

1. Dalam rangka membangun profesionalitas ASN, Pemerintah Kabupaten dalam tiga tahun terakhir telah melaksanakan lelang jabatan (Jabatan Pimpinan Tinggi) yang terbuka untuk seluruh Aparatur Sipil Negara Indonesia, melalui lelang jabatan diharapkan akan diperoleh ASN yang sesuai dengan kompetensi jabatan yang dibutuhkan.
2. Sesuai dengan program nasional, dimulai tahun 2018, Pemerintah Kabupaten Purbalingga juga telah melaksanakan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil dengan *Computer Assisted Test*. (CAT) Penerimaan CPNS Daerah disesuaikan dengan kebutuhan formasi yang tersedia, dan melalui CAT diharapkan PNS yang diterima sesuai dengan kompetensi jabatan yang dibutuhkan.

Berikut disajikan data pengelolaan sumber daya aparatur Kabupaten Purbalingga :

Tabel III.14
Pengelolaan Sumber Daya Aparatur

No	Tahun	Open Bidding Jabatan Pimpinan Tinggi	Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil dengan Computer Assisted Test (CAT)
1	2016	8	moratorium
2	2017	Tidak ada	moratorium
3	2018	6	378
4	2019	7	475
5	2020	Tidak ada	Tidak ada

Sumber : BKPPD Kab. Purbalingga, 2020

Tahun 2020 tidak ada kegiatan lelang jabatan hal ini dikarenakan pada tahun ini Kabupaten Purbalingga termasuk salah satu Kabupaten yang melaksanakan Pemilihan Kepala Daerah. Sesuai Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2010 tentang Pemilihan Kepala Daerah Gubernur, Bupati

dan Walikota pasal 71 ayat 2 dan 3 dijelaskan bahwa Gubernur atau Wakil Gubernur, Bupati atau Wakil Bupati dan Walikota atau Wakil Walikota dilarang melakukan penggantian pejabat 6 (enam) bulan sebelum tanggal penetapan pasangan calon sampe dengan akhir masa jabatan, kecuali mendapat persetujuan tertulis dari Menteri.

Penerimaan CPNS tahun 2020 tidak diadakan, akan tetapi dilaksanakan Seleksi Kemampuan Bidang (SKB) yang merupakan kelanjutan dari Seleksi Kemampuan Dasar (SKD) tahun sebelumnya (Tahun 2019).

- Adapun untuk jabatan lainnya, Pemerintah Kabupaten Purbalingga juga tidak melaksanakan penilaian potensi dan kompetensi (*Talent Pool*) yang biasanya dilaksanakan secara bertahap bekerjasama dengan BKN dan unit penilaian kompetensi (UPK) ASN BKD Propinsi Jawa Tengah dikarenakan Pandemi Covid 19, data sampai dengan tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel III.15
Pelaksanaan *Talent Pool* PNS
Pemerintah Kabupaten Purbalingga

No	Tahun	Jabatan				Keterangan
		Pimpinan Tinggi Pratama	Administrator	Pengawas	Pelaksana	
1	2016	-	-	-	-	
2	2017	-	1	-	-	Kategori Kurang
3	2018	2	10	-	-	Baik 1 Cukup 2 Kurang 9
4	2019	-	-	40	210	MS 6 MMS 12 TMS 22 Potensi 63 Cukup potensi 129 Kurang potensi 18
5	2020	-	10	-	-	

Sumber : BKPPD Kab. Purbalingga, 2020

Talent pool yang dilaksanakan terhadap 10 orang Adminstrator diselenggarakan oleh Kanreg I BKN Yogyakarta merupakan penilaian potensi dan kompetensi untuk memperoleh data kompetensi PNS dimana hasilnya dapat dimanfaatkan untuk memetakan pejabat pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan potensi dan kompetensinya atau sebagai bahan rekomendasi untuk mengikuti seleksi pada jabatan yang lebih tinggi.

4. Dalam rangka menjangkau PNS sesuai dengan kebutuhan formasi dan kompetensi, bagi PNS yang mengajukan mutasi ke Pemerintah Kabupaten Purbalingga juga dilaksanakan *Fit and Proper Test*.

Selanjutnya pelaksanaan *Fit and Proper Test* disajikan pada Tabel berikut :

:Tabel III.16
Pelaksanaan *Fit and Proper Test* bagi PNS Yang Mengajukan Mutasi ke Pemerintah Kabupaten Purbalingga

No	Tahun	Jumlah PNS yang Mengikuti <i>Fit and Proper Test</i>	Keterangan
1	2016	-	-
2	2017	37	17 sudah penempatan
3	2018	35	29 sudah penempatan
4	2019	16	16 sudah penempatan
5	2020	11	11 proses penempatan

Sumber : BKPPD Kab. Purbalingga, 2020

Dalam mencapai indikator kinerja penempatan SDM ASN sesuai formasi dan kompetensi masih ditemuinya beberapa kendala/hambatan sebagai berikut :

1. Standar Kompetensi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga belum tersusun seluruhnya. Untuk Tahun 2020 baru tersusun Standar Kompetensi Jabatan bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
2. Belum terbangunnya Database Kompetensi ASN karena keterbatasan personil/SDM maupun anggaran dalam rangka melaksanakan *Talent Pool* bagi ASN Kabupaten Purbalingga;
3. Belum adanya kebijakan pola karier di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga.
4. Belum mempunyai Unit penilaian sendiri sehingga masih bekerjasama dengan BKN dan Lembaga Assesment lain.

Adapun alternatif solusi yang dilakukan untuk mencapai target pada tahun selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Segera dilakukan koordinasi untuk penyusunan standar kompetensi jabatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga
2. Mengusulkan anggaran untuk pembuatan software database kompetensi ASN
3. Perlu adanya komitmen Pemerintah Daerah untuk menerapkan kebijakan pola karir pegawai
4. Bekerjasama dengan unit kompetensi lain.

2. Indikator Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatan

Sesuai dengan ketentuan, setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS sesuai dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. Dalam memberikan kesempatan mengikuti pengembangan kompetensi harus memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS. Setiap PNS diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Berdasarkan data, berikut disajikan ASN Kabupaten Purbalingga yang mengikuti diklat :

Tabel III.17
Jumlah ASN Kabupaten Purbalingga
Yang Mengikuti Diklat

No	Tahun	Jumlah ASN	Jumlah ASN yang Mengikuti Diklat
1	2016	8.062	70
2	2017	7.892	84
3	2018	7.479	254
4	2019	7.447	472
5	2020	6.984	2.742

Sumber : BKPPD Kab. Purbalingga, 2020

Adapun untuk capaian kinerja Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatan dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel III.18
Indikator Presentase ASN Lulus Pengembangan Kompetensi
Tahun 2020

NO	JENIS DIKLAT	PNS YANG DIUSULKAN MENGIKUTI DIKLAT BERDASARKAN AKD	PESERTA YANG MENGIKUTI DIKLAT	LULUS	TIDAK LULUS	%	KET
1	2	3		4	5	6	7
1	Diklat Latsar:						
	- Triwulan II 0	475	0	0	0	-	
	- Triwulan III 0						
--	- Triwulan IV 0						

2	Diklat Kepemimpinan	44	0	0	0	-	
3	Diklat Teknis/ Fungsional	1.976	2.742	2.742	0	100	
4	Bimtek/workshop	0	0	0	0	-	
	JUMLAH	2.495	2.742	2.742	0	100	

Sumber : BKPPD Kab. Purbalingga, 2020

Berdasarkan hasil pengukuran tersebut maka kinerja indikator Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi pada tahun 2020 tercapai 100 persen, hal ini didapat dari 2.742 PNS yang mengikuti diklat dan dinyatakan lulus.

Selanjutnya dalam rangka mendukung capain kinerja ini, Pemerintah Kabupaten Purbalingga telah melaksanakan upaya – upaya sebagai berikut :

1. Melaksanakan Analisis Kebutuhan Diklat ASN yang disajikan oleh setiap Perangkat Daerah melalui SIMBANGKOM (Sistem Informasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN) milik Pemerintah Kabupaten dan Sistem Informasi Jaringan On Line Analisis Kebutuhan Diklat (SIJARI ON AKD) milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah ;
2. Menganggarkan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan di setiap OPD dalam rangka memfasilitasi kesempatan pengembangan kompetensi ASN;
3. Melaksanakan kerjasama daerah/MoU antara Pemerintah Kabupaten dengan lembaga penyelenggara diklat yang terakreditasi yaitu :Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Propinsi Jawa Tengah;

Dalam mencapai indikator kinerja ini masih ditemuinya beberapa kendala/hambatan sebagai berikut :

1. Pejabat struktural sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN wajib mengikuti diklat kepemimpinan sebagai salah satu syarat menduduki jabatan, dan berdasarkan analisis data kebutuhan diklat tahun 2020, Pejabat sruktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga yang belum mengikuti diklat kepemimpinan dapat dirinci sebagai berikut :

- a. Pejabat eselon IV sebanyak : 25 pejabat
- b. Pejabat eselon III sebanyak : 15 pejabat
- c. Pejabat eselon II sebanyak : 4 pejabat

namun dikarenakan keterbatasan anggaran, karena adanya Pandemi Covid 19 maka Pejabat Struktural yang belum berkesempatan mengikuti Diklat Pim masih menunggu kesempatan sesuai dengan anggaran yang ada dan mendasarkan pada daftar prioritas.

2. Tidak adanya laporan pelaksanaan dan atau pengiriman diklat teknis dari masing-masing perangkat daerah sehingga tidak bisa mengukur kompetensi dan Indeks Profesionalitas dari PNS ybs.
3. Anggaran Diklat teknis masih melekat di masing-masing perangkat daerah
Adapun alternatif solusi yang dilakukan untuk mencapai target pada tahun selanjutnya adalah sebagai berikut :
 1. Anggaran untuk pengiriman Diklat Kepemimpinan untuk diprioritaskan
 2. Dilakukan pembinaan kepegawaian kepada seluruh OPD yang terkait dengan pelaksanaan diklat teknis dan diperintahkan untuk melaporkan semua pelaksanaan diklat teknisnya.
 3. Anggaran Diklat yang saat ini masih ada di masing-masing OPD dimasukkan ke anggaran Diklat di BKPPD (satu pintu)

Sasaran **MENINGKATNYA KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME SDM APARATUR** tercapai didukung melalui 1 (satu) Program, yaitu :

Program Fasilitasi dan Pengembangan Kepegawaian Daerah yang operasionalnya didukung oleh kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- a. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
- b. Pengadaan CPNS
- c. Assesment PNS
- d. Penyusunan formasi PNS
- e. Penyusunan Indeks Profesionalitas Pegawai ASN
- f. Pengelolaan Administrasi Kepegawaian
- g. Penyelesaian Kenaikan pangkat PNS
- h. Fasilitasi Ujian Dinas dan Ujian KP Pilihan
- i. Fasilitasi Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan PTT

**SASARAN 2
MENINGKATNYA KINERJA ASN**

Hasil evaluasi pada sasaran strategis tersebut mendapatkan nilai rata-rata 86,2% dengan kategori "B a i k" Adapun hasil pengukuran indikatornya adalah sebagai berikut :

Tabel III.19
Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya kinerja ASN

Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Capaian Tahun 2019	Target Tahun 2020	Capaian Tahun 2020	% Capaian Kinerja	% Capaian terhadap Target Akhir Renstra
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Meningkatnya kinerja ASN	Rata-Rata Nilai SKP ASN	Nilai	86,2	78	86,3	110,64	109,24
Rata – rata Capaian Kinerja Sasaran 2				110,64 (sangat Baik)			

Sumber : BKPPD Kab. Purbalingga, 2020

➤ Rata – rata nilai SKP ASN

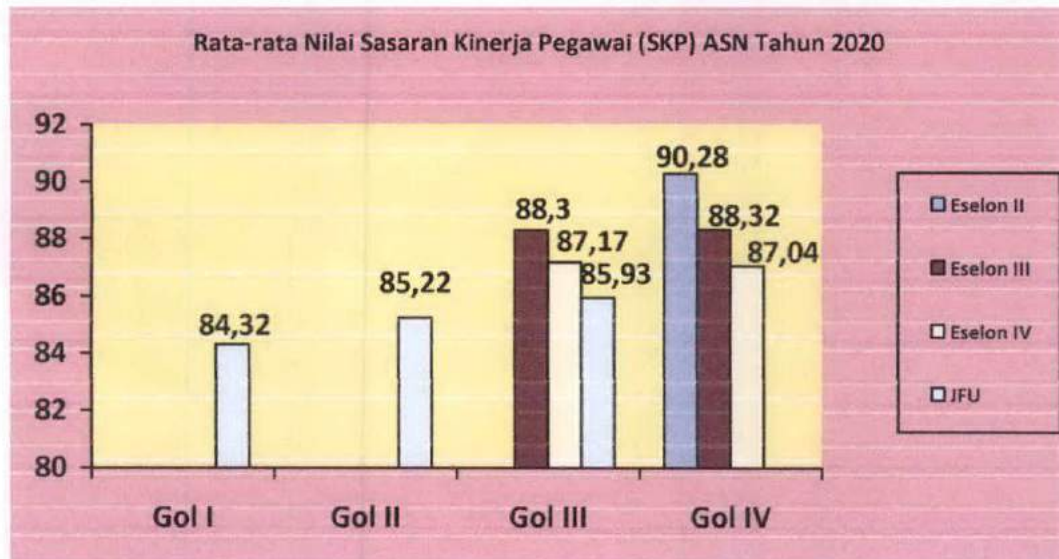
Untuk mengetahui tingkat pencapaian rata – rata nilai SKP ASN Pemerintah Kabupaten Purbalingga disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel III.20
Rata rata Nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ASN
Kabupaten Purbalingga
Tahun 2020

NO	JABATAN	Rata-Rata Nilai SKP				Rata-rata	Keterangan
		GOL 1	Gol II	Gol III	Gol IV		
1	Eselon II				90,28	90,28	
2	Eselon III			88,30	88,32	88,31	
3	Eselon IV			87,17	86,90	87,04	
4	JFU	84,32	85,22	85,93	-	85,16	
	Rata-rata	84,32	85,22	87,13	88,50	86,3	

Sumber : BKPPD Kab. Purbalingga, 2020

Grafik 4
Rata-rata Nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
Tahun 2020



Target rata-rata nilai SKP PNS tahun 2020 adalah 77 sedangkan realisasinya 86,2 dengan kategori "Baik" artinya setiap PNS di Kabupaten Purbalingga telah menerapkan manajemen POAC yaitu *Planing, organizing, actuating dan controlling yang baik* dan ditunjang perilaku yang baik hal ini dibuktikan selama tahun 2020 untuk kasus pelanggaran disiplin hanya terdapat 11 kasus (0,15%) Upaya yang telah dilaksanakan untuk menaikkan rata-rata adalah dengan melakukan :

- a. Pemantauan Peningkatan disiplin PNS;
- b. Melakukan Fasilitasi Masalah Kepegawaian;
- c. Asistensi penyusunan SKP dan Penilaian Kinerja
- d. sosialisasi dan asistensi dalam standar teknis kegiatan sasaran kerja pegawai yang sesuai dengan karakteristik, sifat, jenis kegiatan, serta kebutuhan tugas dan fungsi masing-masing jabatan.
- e. Sosialisasi Penilaian E-Kinerja berbasis elektronik
- f. Melaksanakan analisa dan Pengawasan penilaian SKP

Dalam mencapai indikator kinerja ini masih ditemuinya beberapa kendala/hambatan sebagai berikut :

- 1) Dalam penyusunan SKP dan Penilaian Kinerja belum dilaksanakan maksimal dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan,

- 2) Penilaian kinerja berbasis elektronik belum dapat dilaksanakan karena belum adanya anggaran dan sistem yang menggabungkan penilaian kinerja dan tunjangan kinerja.
- 3) Masih adanya anggapan penilaian kinerja PNS sebagai formalias belaka dan digunakan hanya untuk kepentingan administrasi kepegawaian seperti kenaikan pangkat, belum dijadikan tolak ukur hasil kinerja PNS.

Adapun alternatif solusi yang dilakukan untuk mencapai target pada tahun selanjutnya adalah sebagai berikut

- 1) Sosialisasi tentang pentingnya Penilaian Kinerja bagi seorang PNS.
- 2) Adanya asistensi Penilaian Kinerja bagi seorang PNS.
- 3) Merumuskan kebijakan pemberian tunjangan kinerja berbasis Penilaian kinerja secara elektronik.

Sasaran ini tercapai didukung melalui Program, yaitu : Fasilitasi dan Pengembangan Kepegawaian Daerah yang operasionalnya didukung oleh kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

1. Fasilitasi pengurusan administrasi pensiun
2. Pemutakhiran program dan data SIMPEG
3. Fasilitasi pengurusan administrasi mutasi PNS
4. Fasilitasi masalah kepegawaian dan pemantauan disiplin PNS
5. Pengelolaan Administrasi PTT
6. Pengelolaan administrasi jabatan fungsional

B. AKUNTABILITAS KEUANGAN

1. Realisasi Anggaran

Tabel III.2)
Realisasi Anggaran Belanja Langsung
BKPPD Kab. Purbalingga
Tahun 2020

PROGRAM		KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%	SELISIH	KETERANGAN
1		2	3	4	5		
Penguatan Kelembagaan Perangkat Daerah	1	Penyediaan Bahan dan Jasa Perkantoran	314.873.000	250.183.469	79,46	64.689.531	Adanya Efisiensi
	2	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi	31.068.000	21.370.100	68,78	9.697.900	Adanya efisiensi
	3	Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Kantor	96.743.000	91.900.050	94,99	4.842.950	Adanya efisiensi
	4	Pengadaan Sarana dan	3.300.000	1.400.000	42,42	1.900.000	Sisa anggaran terjadi karena

PROGRAM		KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%	SELISIH	KETERANGAN
1		2	3	4	5		
		Prasarana Kantor					adanya perbedaan harga pasar dengan standarisasi dan efisiensi anggaran
	5	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Laporan Kinerja SKPD	6.643.000	6.620.000	99,65	23.000	
Fasilitasi dan Pengembangan Kepegawaian Daerah	1	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai	35.715.000	35.714.250	100,00	750	
	2	Pengadaan CPNS	1.267.753.000	1.055.846.147	83,28	211.906.853	Adanya efisiensi anggaran di rekening belanja CAT (standarisasinya turun) dan rekening SPPD Luar daerah (kegiatan rakor difaksanekan dengan zoom meeting)
	3	Assesment PNS	4.629.000	4.629.000	100,00	0	
	4	Fasilitasi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan PTT	201.724.000	178.954.418	88,00	22.769.582	Jumlah PTT berkurang, awalnya 175 menjadi hanya 143.
	5	Penyusunan Formasi CPNS	32.085.000	18.639.000	58,09	13.446.000	Adanya efisiensi
	6	Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	25.787.000	20.205.000	78,35	5.582.000	Anggaran yang tidak terserap adalah Perjadin Luar daerah
	7	Penyelesaian Kenaikan Pangkat PNS	22.295.000	22.295.000	100,00	0	
	8	Fasilitasi Ujian Dinas dan Kenaikan Pangkat Pilihan	15.786.000	15.762.000	99,85	24.000	
	9	Penyusunan Indeks Profesionalitas Pegawai	1.248.000	1.247.500	99,96	500	
	10	Fasilitasi pengurusan administrasi pensiun	16.787.000	16.586.100	98,13	200.750	
	11	Pemutakhiran program dan data SIMPEG	749.000	749.000	100,00	0	
	12	Fasilitasi pengurusan administrasi mutasi PNS	13.171.000	6.752.000	51,26	6.419.000	Anggaran yang tidak terserap adalah Perjadin Luar daerah
	13	Fasilitasi masalah kepegawaian dan pemantauan disiplin PNS	18.533.000	8.563.000	46,20	9.970.000	Anggaran yang tidak terserap adalah rekening honorarium Tim TPPHD, hal ini dikarenakan kasus ^{TT} 1

PROGRAM		KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%	SELISIH	KETERANGAN
1		2	3	4	5		
							yang ada sedikit.
	14	Pengelolaan Administrasi PTT	3.837.000	3.677.000	95,83	160.000	
	15	Pengelolaan administrasi jabatan fungsional	9.454.000	7.522.000	79,56	1.932.000	Adanya efisiensi di rekening SPPD Luar Daerah
J U M L A H			2.122.180.000	1.768.615.184	83,34	353.564.816	

**Tabel III. 22:
Analisis Efisiensi per Sasaran Tahun 2020**

SASARAN	ANGGARAN	REALISASI	% ANGGARAN	SELISIH	% CAPAIAN KINERJA	KETERANGAN
Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme SDM aparatur	1.341.430.000	1.116.075.897	83,20	225.354.103	142,42	Dengan capaian kinerja yang melebihi target yang telah ditentukan dapat dikatakan bahwa penggunaan anggaran telah sesuai dengan perencanaan meskipun masih ada anggaran yang belum bisa dipergunakan yaitu pada kegiatan pengadaan CPNS hal ini dikarenakan adanya efisiensi di rekening Perjalanan Dinas luar daerah, mengingat adanya Pandemi covid 19, hal ini menyebabkan Acara Rapat koordinasi dilaksanakan melalui Zoom meeting), sehingga anggaran tersebut tidak dipergunakan dan masuk silpa 2021
Meningkatnya kinerja ASN	328.123.000	281.065.668	85,66	47.057.332	110,64	Dengan anggaran yang tersedia cukup dan terjadi efisiensi sebesar Rp. 47.057.332 untuk melakukan pembinaan dan pemantauan Disiplin pegawai, bahkan tingkat capaian kinerja melebihi dari target yang ditetapkan

BAB IV PENUTUP

A. Tinjauan Umum Tingkat Keberhasilan

Pada hakekatnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) disusun untuk menyajikan kinerja suatu Instansi Pemerintah khususnya BKPPD Kabupaten Purbalingga selama kurun waktu 1 (satu) tahun anggaran yang telah berjalan yaitu T.A. 2020 guna mengetahui tingkat capaian kinerja, mengevaluasi dan mempertanggungjawabkan semua kebijakan, program dan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian apabila ditemukan ketidakberhasilan dapat diketahui faktor-faktor penyebabnya, sehingga di waktu yang akan datang akan lebih baik lagi.

1. Tingkat keberhasilan BKPPD Tahun 2020 :

Capaian Kinerja, secara keseluruhan tingkat capaian kinerja BKPPD Kabupaten Purbalingga menunjuk pada skala **"sangat berhasil" yaitu rata-rata 126,53%**, yaitu dengan penyerapan anggaran sebesar 83,34% dan Realisasi fisik kegiatan sebesar 100%. Keberhasilan BKPPD dibuktikan dengan telah diberikan kenaikan pangkat kepada 1.083 orang PNS, pemberian cuti kepada 295 PNS, dan pelayanan KARIS KARSU dan KARPEG kepada 334 PNS, mengirimkan diklat tehnis dan fungsional sebanyak 2.742 PNS dan memberikan tugas belajar kepada 2 orang PNS serta melakukan Fit n Proper test untuk mutasi ke Purbalingga sebanyak 11 PNS.

2. Tingkat kegagalan BKPPD Tahun 2020

Hampir tidak terdapat kegagalan dalam pelaksanaan program dan kegiatan selama tahun 2020 hanya saja pada kegiatan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Diklat Pelatihan Dasar dan Diklat Pim belum dapat dilaksanakan pada tahun ini karena adanya refocusing Anggaran yang dikarenakan adanya Pandemi Covid 19.

B. Permasalahan Yang dihadapi

Permasalahan yang ada umumnya terkait dengan kondisi sarana Prasarana berupa

1. Masih terbatasnya menu/modul aplikasi pada Sistem Manajemen Kepegawaian (E-Kepegawaian) yaitu baru tersedia modul E-personal)
2. Laptop yang kurang untuk melakukan verifikasi dan supervisi seleksi administrasi pengadaan CPNS dikarenakan semua sistem penerimaan CPNS melalui on line

3. Listrik yang sangat mendesak untuk ditambah daya dikarenakan sering padam.
 4. Belum tersedianya Genset, alat ini sangat diperlukan untuk proses kelancaran verifikasi dan supervisi data pelamar dalam penerimaan CPNS, hal ini dikarenakan sering terjadi pemadaman listrik, sehingga sangat mengganggu kelancaran tugas
 5. Kurang adanya respon atau komitmen dari OPD-OPD di lingkungan Pemerintah Daerah untuk menginput data kepegawaian di masing-masing OPD melalui sistem E-kepegawaian yang telah disediakan, sehingga sering terjadi keterlambatan update data kepegawaian di BKPPD.
 6. Penilaian kinerja berbasis elektronik belum dapat dilaksanakan karena belum adanya anggaran dan sistem yang menggabungkan penilaian kinerja dan tunjangan kinerja.
- C. Solusi mengatasi permasalahan ::
1. Segera mengusulkan anggaran untuk penambahan modul Aplikasi pada sistem Manajemen Kepegawaian yaitu modul E- KGB E- ijin Belajar E- Mutasi, E- Fasilitas (Karis Karsu, KPE, Taspen) E-Jabatan, E- Diklat, E- Hukdis E- Baperjakat, E- Pensiun
 2. Segera mengusulkan kepada Pemerintah Daerah untuk menganggarkan pengadaan sarpras tersebut diatas pada tahun anggaran 2020.
 3. Bersurat kepada semua OPD utntuki menginput data kepegawaiannya melalui aplikasi sistem manajemen E-Kepegawaian.
 4. Merumuskan kebijakan pemberian tunjangan kinerja berbasis Penilaian kinerja secara elektronik

Dalam pelaksanaan pengelolaan belanja secara keseluruhan berjalan dengan baik dan lancar, malah ada efisiensi pada kegiatan pengadaan CPNS dikarenakan harus mengikuti aturan kesehatan dimana kita melakukan Rakor dengan cara zoom meeting maka anggaran untuk Pengadaan CPNS sebesar Rp. 1.267.753.000,- tidak dapat terserap sebesar Rp. 211.906.853,- (16,72%) yang diperuntukkan untuk rapat koordinasi (SPPD Luar Daerah) tersebut di luncurkan melalui silpa 2020.

Sehubungan dengan hal tersebut pada tahun 2020 BKPPD Kabupaten Purbalingga akan tetap mengupayakan agar lebih baik dengan meningkatkan kualitas manajemen kegiatan dan administrasi sehingga tidak


akan ditemukan lagi kendala-kendala yang menghambat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPPD Kabupaten Purbalingga Tahun 2020 semoga dapat bermanfaat, terima kasih

Purbalingga, Pebruari 2021

KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN PURBALINGGA




HERIYANTO S.Pd.M.Si.

Pembina Tk.I

NIP. 19680214 199103 1 014 2