

# Laporan Kinerja Tahun 2018



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
TAHUN 2019**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>I</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ii</b>
<b>IKHISAR EKSEKUTIF</b> .....	<b>iii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A Latar Belakang .....	<b>1</b>
B Maksud dan tujuan .....	<b>2</b>
C Gambaran Umum Organisasi .....	<b>4</b>
D Isu strategis .....	<b>9</b>
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA</b> .....	<b>11</b>
A Rencana Strategis .....	<b>11</b>
1. Visi .....	<b>11</b>
2. Misi .....	<b>12</b>
3. Tujuan dan Sasaran .....	<b>12</b>
4. Cara Pencapaian Tujuan dan sasaran .....	<b>14</b>
B Rencana Kinerja Tahunan 2016 .....	<b>18</b>
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA</b> .....	<b>21</b>
3.1 Capain Kinerja Organisasi... ..	<b>22</b>
1. Capaian dan analisis kinerja Tahun 2016.....	<b>22</b>
2. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja per Sasaran .....	<b>23</b>
3.2 Realisasi Anggaran .....	<b>35</b>
<b>BAB IV PENUTUP</b> .....	<b>39</b>
A Kesimpulan .....	<b>39</b>
B Permasalahan dan Kendala utama.....	<b>40</b>
C Strategi Pemecahan Masalah Untuk Tahun Yang Akan Datang .....	<b>40</b>
<b>LAMPIRAN - LAMPIRAN :</b>	
Lampiran I Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2018	
Lampiran II Perjanjian Kinerja Tahun 2018	
Lampiran III Pengukuran Kinerja Tahun 2018	

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas bimbingan dan petunjuk Nya penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2018 dapat diselesaikan. Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2018 ini dalam rangka perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai pelaksanaan kewenangan yang dibebankan kepada Badan Kepegawaian Daerah,. Di samping itu penyusunan Laporan Kinerja juga dimaksudkan sebagai bahan pertanggungjawaban kepada publik untuk memberikan gambaran kinerja Badan Kepegawaian Daerah selama satu tahun dalam melaksanakan kegiatan dan program yang telah ditetapkan.

Laporan Kinerja berperan sebagai alat kendali, alat penilai kualitas kinerja dan alat pendorong terwujudnya *good governance*. Semua itu memerlukan dukungan dan peran serta secara aktif baik dari aparatur Pemerintah Daerah maupun dari masyarakat umum. Dukungan tersebut merupakan pendorong utama dalam penyusunan Laporan Kinerja sebagai perwujudan pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014.

Akhirnya semoga Laporan Kinerja ini bermanfaat dan memberikan gambaran nyata tentang evaluasi pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun selama Tahun 2018.

### KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN MADIUN

**ENDANG SETYOWATI, S.H, M.M**

Pembina Utama Muda  
NIP. 19620223 198303 2 018



PEMERINTAH KABUPATEN MADIUN  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

Jalan Alun - alun Timur Nomor 1 Telp. (0351) 3890558  
Website : [bkd.madiunkab.go.id](http://bkd.madiunkab.go.id) ;email : [bkd@madiunkab.go.id](mailto:bkd@madiunkab.go.id)  
**MADIUN (63153)**

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN MADIUN**

NOMOR : 188/ /402.201/ 2018

TENTANG

LAPORAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN MADIUN TAHUN 2018

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka lebih meningkatkan akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, dipandang perlu adanya Laporan Kinerja untuk mengetahui kemampuan dalam penjabaran Visi , Misi dan Tujuan serta Sasaran Organisasi;
- b. bahwa untuk melaksanakan Laporan Kinerja, dipandang perlu menetapkan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun;
- c. bahwa dengan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan b diatas, maka ditetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Kabupaten Madiun tentang Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2018.
- .
- Mengingat : 1 Undang-Undang Nomor 28 tahun 2000 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Mepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025

- Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan
5. Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
  6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
  7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
  8. Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010-2014;
  9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah ;
  11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
  12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
  13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
  14. Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2005-2025;
  15. Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Organisasi Perangkat Daerah.
  16. Peraturan Bupati Madiun Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah,.

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan :

- KESATU : Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2018;
- KEDUA : Laporan Kinerja dimaksud dalam diktum PERTAMA merupakan Laporan Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun kepada Bupati Madiun sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun;
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan;

Ditetapkan di Madiun  
pada tanggal Pebruari 2019

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN MADIUN

**ENDANG SETYOWATI, S.H, M.M**

Pembina Utama Muda  
NIP. 19620223 199303 2 018

**TEMBUSAN** : Keputusan ini  
disampaikan kepada :

- Yth. 1. Sekretaris Daerah Kab.  
Madiun;
2. Sekretaris BKD, Diklat Kab.  
Madiun;
3. Kepala Bidang pada BKD,  
Diklat Kab. Madiun;
4. Arsip.
-







# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun sebagai institusi yang dipercaya didalam penyediaan akan kebutuhan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun telah berupaya akan pemenuhan akan pegawai yang berkualitas dan upaya peningkatan kualitas SDM aparatur yang ada, demi untuk kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun, terutama pada penyelenggaraan pelayanan publik sangat tergantung pada kualitas dan kemampuan SDM Aparatur.

Isu strategis (*strategic issued*) yaitu akan tersedianya Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau aparatur yang berkualitas tercermin pada ketrampilan, kemampuan, pengetahuan, profesionalisme dan sikap perilaku disiplin pegawai mempunyai implikasi kuat terhadap suatu yang mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan yang direncanakan. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil dalam perspektif manajemen kepegawaian merupakan penggerak utama kinerja organisasi di pemerintahan perlu dimanfaatkan dan diperdayakan secara optimal dan efektif agar tujuan yang direncanakan dapat tercapai.

Pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur di segala bidang pada saat ini menjadi suatu wacana yang mengemuka terutama dalam pelayanan sektor publik , terutama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun. Hal ini dipicu karena berbagai kemajuan pengetahuan dan teknologi. Pada sektor penyelenggaraan pemerintahan, upaya pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber daya Manusia aparatur mutlak dilaksanakan guna menjawab kritik dan sorotan masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja instansi publik dan terwujudnya yang baik (*good governance*) sehingga dunia usaha (*corporate governance*) dan masyarakat (*civil society*) dapat terlayani dengan baik dan akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu sangatlah penting apabila upaya peningkatan kualitas

Sumber Daya Manusia Aparatur ini direncanakan dan disusun melalui suatu program dan kegiatan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan instansi.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun mempunyai tugas pokok fungsi pengelolaan dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Madiun dalam rangka pencapaian Misi Pemerintah Kabupaten Madiun yaitu Misi ke IV Meningkatkan Pemerintahan Yang Demokratis dan Terpercaya yang mempunyai tujuan Meningkatkan Kualitas SDM birokrasi dan menyelenggarakan pemerintahan yang baik (*good governance*), demokrasi dan terpercaya, dalam system yang akuntabel, transparan, responsive dan akomodatif terhadap masalah dan tantangan serta meningkatkan peran dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan.

Oleh karena itu dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi harus dapat dipertanggungjawabkan melalui media pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan terukur, agar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi setiap instansi pemerintah dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna dan optimal.

Atas dasar sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun, disusunlah Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2018 yang berdasarkan pada Rencana Kinerja Tahunan ( RKT ) BKD Tahun 2018 dengan mengetengahkan analisis, evaluasi keberhasilan dan kegagalan pada capaian kinerja, serta membuat solusi atau pemecahan masalah untuk perbaikan dalam pelaksanaan program dan kegiatan tahun yang akan datang.

## **B. MAKSUD DAN TUJUAN**

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun dibuat bertujuan untuk memberikan informasi yang terukur atas capaian kerjanya, serta mewujudkan akuntabilitas seseorang atau pimpinan kolektif lembaga/instansi kepada pihak-pihak, stakeholder atau yang memberikan mandat/amanah, dalam hal ini salah satunya yaitu kepada Bupati Madiun, serta bertujuan untuk upaya perbaikan terus menerus dan berkesinambungan untuk peningkatan capaian kinerja.

Dalam melaksanakan mandat tersebut diperlukan adanya akuntabilitas yang baik, memadai, tertib dan teratur yang diwujudkan didalam Pelaporan Kinerja. Terkait dengan hal tersebut, sesuai dengan Peraturan Presiden (Perpres) Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Perpres tersebut mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya atas penggunaan anggaran, serta didalam penyusunan laporan kinerja harus didasarkan suatu perencanaan stratejik yang ditetapkan oleh masing-masing instansi, dan berpedoman pada Peraturan menteri PAN dan RB Nomor 53 tahun 2014.

Oleh karena itu Laporan Kinerja juga berfungsi sebagai perwujudan dari pertanggungjawaban atas apa yang sudah diamanahkan kepada setiap pejabat publik. Dengan semakin besarnya tuntutan dari masyarakat kepada terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam penyelenggaraan pemerintah, khususnya didalam pengelolaan dan penyelenggaraan managemen kepegawaian, harus berbasis pada tiga pilar yaitu adanya transparansi, akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan, dan partisipasi dari semua pihak (*stakeholders*) selaku pengguna akhir (*end users*) harus diartikan sebagai suatu perwujudan dari bentuk kewajiban para pengelola organisasi pemerintahan untuk mempertanggungjawabkan setiap keberhasilan atau kegagalan dari pada pelaksanaan visi dan misi organisasi pemerintahan tersebut.

### **c. GAMBARAN UMUM ORGANISASI**

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun adalah organisasi Perangkat Daerah yang melaksanakan tugas dan fungsi Pengelola pembinaan dan penyelenggara administrasi di bidang kepegawaian. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun berusaha menerapkan strategi peningkatan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan ,Perangkat Daerah Kabupaten Madiun dan Peraturan bupati

Madiun nomor 56 tahun 2016 maka kedudukan, tugas, fungsi, susunan organisasi dan tata kerja Badan Kepegawaian Daerah sebagai berikut :

### **Kedudukan**

Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur Penunjang urusan pemeritahan di bidang kepegawaian yang dipimpin oleh Kepala Badan dan berkedudukan di bawah serta bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

### **Tugas Pokok**

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

### **Fungsi**

Dalam melaksanakan tugas Badan Kepegawaian Daerah menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan daerah dibidang kepegawaian ;
- b. Pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian;
- c. Pelaksanaan pembinaan pengawasan dan pengendalian di bidang kepegawaian
- d. Pelaksanaan administrasi di bidang kepegawaian;
- e. Pelaksanaan koordinasi monitoring, evaluasi dan laporan pelaksana di bidang kepegawaian dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsi
- f. Fungsi-Fungsi tersebut diperjelas sebagai berikut:
  1. Penyusunan rumusan kebijakan teknis pada bidang urusan kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  2. Perumusan sasaran pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan pegawai;
  3. perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan serta pengendalian pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian;

4. Pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan pegawai dengan unit-unit kerja terkait;
5. Pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan pegawai berdasarkan peraturan perundang-undangan;
6. Pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan pegawai;
7. Pengelolaan ketatausahaan;
8. Pelaksanaan pengendalian, pengawasan dan pembinaan di bidang pengelolaan anggaran dan pelaksanaan tugas Badan;
9. Penyelenggaraan keamanan, kebersihan dan kenyamanan bekerja di lingkungan Badan;
10. Pelaksanaan koordinasi, monitoring, evaluasi dan laporan pada bidang kepegawaian;
11. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati

### **Struktur Organisasi**

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah sesuai Peraturan Bupati Madiun Nomor 56 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun, adalah sebagai berikut :

- a. Badan Kepegawaian Daerah terdiri dari Kepala Badan, Sekretariat dan 3 (tiga) Bidang;
- b. Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang membawahkan 3 (tiga) Sub Bagian dan masing-masing Sub Bagian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang terdiri dari :
  1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  2. Sub Bagian Keuangan;
  3. Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan;
- c. Masing-masing Bidang pada Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh Kepala Bidang yang terdiri dari :
  1. Bidang Pengembangan Pegawai Pendidikan dan Pelatihan ;
  2. Bidang Mutasi Pegawai;
  3. Bidang Pembinaan, data dan Kesejahteraan Pegawai;

- d. Bidang-bidang pada Badan Kepegawaian Daerah membawahi Sub Bidang – Sub Bidang dan masing-masing Sub Bidang dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang terdiri dari :
1. Bidang Pengembangan Pegawai membawahkan 2 ( dua ) Sub Bidang, yang terdiri dari :
    - a. Sub Bidang Pengembangan Formasi dan Pengadaan Pegawai;
    - b. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan;
  2. Bidang Mutasi Pegawai membawahkan 2 (dua) Sub Bidang, terdiri dari :
    - a. Sub Bidang Mutasi Kepangkatan dan perpindahan;
    - b. Sub Bidang Mutasi Jabatan;
  3. Bidang Pembinaan, data dan Perberhentian membawahkan 2 Sub Bidang yaitu terdiri dari :
    - a. Sub Bidang Data dan Kesejahteraan Pegawai ;
    - b. Sub Bidang Pembinaan dan Pemberhentian;
    - c. Kelompok Jabatan Fungsional.

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun secara lengkap di Lampiran 5.

### **Sumber Daya Manusia**

Dalam rangka menyelenggarakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian Kabupaten Madiun sampai akhir Tahun 2017 didukung oleh Sumber Daya Manusia sebanyak 43 (empat puluh tiga) orang Pegawai Negeri Sipil ( PNS ) dan 7 (tujuh ) orang tenaga kerja Non PNS. Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Madiun Tahun 2018 sebagai berikut :

### **Pegawai Negeri Sipil**

**Badan Kepegawaian Daerah,  
Berdasarkan Golongan Tahun 2018**

<b>NO.</b>	<b>GOLONGAN</b>	<b>PRIA</b>	<b>WANITA</b>	<b>JUMLAH</b>
1.	Golongan IV	2	2	4
2.	Golongan III	20	10	30
3.	Golongan II	6	4	10
4.	Golongan I	1	0	1
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>16</b>	<b>45</b>

**Pegawai Negeri Sipil  
Badan Kepegawaian Daerah,  
Berdasarkan Pendidikan Tahun 2018**

<b>NO</b>	<b>PENDIDIKAN</b>	<b>PRIA</b>	<b>WANITA</b>	<b>JUMLAH</b>
1.	Pasca Sarjana	4	4	8
2.	Sarjana Strata 1	17	8	25
3.	Sarjana Muda	0	2	2
4.	SMU/SMK	7	2	9
5.	SMP	1	-	1
6.	SD	0	-	0
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>16</b>	<b>45</b>

**Sarana dan Prasarana.**

Sarana dan prasarana adalah merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dalam rangka mendukung kelancaran tugas kedinasan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun.

Adapun sarana dan prasarana Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun akhir Tahun 2018 adalah sebagai berikut :

## Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian Daerah, Tahun 2018

### DAFTAR INVENTARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN MADIUN TAHUN 2018

NO	NAMA INVENTARIS	JUMLAH	KONDISI		
			BAIK	SEDANG	RUSAK
1	Lambang Garuda Pancasila	1 unit	1	-	-
2	Gambar Presiden/Wakil Presiden	2 unit	2	-	-
3	Sepeda Motor	11 unit	11	-	-
4	Mini Bus	3 unit	3	-	-
5	Lemari Besi/Metal	1 unit	1	-	-
6	Lemari Buku	2 unit	2	-	-
7	Rolling Pack	7 set	7	-	-
8	Rak Besi	1 unit	1	-	-
9	Rak Kayu	8 unit	8	-	-
10	Filling Besi	16 unit	16	-	-
11	Brankas	3 unit	1	2	-
12	Lemari Kaca	13 unit	13	-	-
13	Lemari Es	1 unit	1	-	-
14	Papan Pengumuman	3 unit	3	-	-
15	White Board	4 unit	2	2	-
16	Overhead Projektor	1 unit	-	-	1
17	Meja Kerja Pejabat Es. II	1 unit	1	-	-
18	Meja Kerja Pejabat Eselon III	8 unit	8	-	-
19	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	15 unit	15	-	-
20	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	50 unit	50	-	-
21	Karpet	1 paket	1	-	-
22	Gordyn	1 paket	1	-	-
23	Meja Kayu	33 unit	33	-	-
24	Meja Tulis	44 unit	44	-	-
25	Meja bundar	2 unit	2	-	-
26	Meja Telpon	1 unit	1	-	-
27	Meja Reseption	2 unit	2	-	-
28	Meja Komputer	10 unit	5	-	5
29	Kursi Kerja Pejabat Es. II	2 unit	2	-	-
30	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	5 unit	5	-	-
31	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	5 unit	5	-	-



32	Kursi Kerja Pejabat Lain-lain	7 unit	-	7	-
33	Kursi Pegawai Non Struktural	50 unit	48	-	2
34	Kursi Hadap Depan	8 unit	7	-	1
35	Kursi Tamu	6 unit	6	-	-
36	Kursi Putar	71 unit	64	-	7
37	Kursi Biasa	18 unit	18	-	-
38	Kaca Hias	2 unit	2	-	-
39	Bangku Tunggu	2 paket	1	-	1
40	Mesin Ketik Manual	7 unit	3	-	4
41	Staples	1 unit	1	-	-
42	AC	6 unit	4	-	2
43	Televisi	8 unit	5	-	3
44	Loudspeaker	1 unit	1	-	-
45	Soundsystem	4 unit	3	-	1
46	Wireless	6 unit	5	-	1
47	CD Player	1 unit	-	-	1
48	Megaphone	2 unit	1	1	-
49	Kamera Elektronik	4 unit	3	1	-
50	Dispenser	4 unit	2	2	-
51	Komputer/ PC unit	8 unit	4	-	4
52	PC All in one	5 unit	5	-	-
53	Laptop/ notebook	46 unit	40	-	6
54	External harddisk	2 unit	2	-	-
55	Printer	27 unit	21	-	6
56	Scanner	3 unit	2	1	-
57	Server	3 paket	2	1	-
58	Monitor	3 unit	2	1	-
59	LCD Proyektor	12 unit	9	3	-
60	Router	2 unit	2	-	-
61	Hub	2 unit	2	-	-
62	Mesin Absensi	1 unit	1	-	-
63	Pompa Lain-lain	1 unit	1	-	-
64	Sumersible	1 unit	1	-	-
65	Alat Penghancur Kertas	2 unit	1	-	1
66	Tempat Leaflet/Booklet	1 unit	1	-	-
67	Papan Struktur Organisasi	1 unit	1	-	-
68	Sekat Lorong	1 paket	1	-	-
69	Teralis	2 paket	2	-	-
70	Anjang-anjang Tanaman	3 paket	3	-	-
71	Mesin CCTV	1 paket	1	-	-

72	Mikrotik (R. Data)	1 unit	1	-	-
73	Instalasi Air Bersih Lain-lain	1 paket	1	-	-
74	Box Anjungan Layanan	1 unit	1	-	-
75	Mesin Penghisap Debu	1 unit	1	-	-
76	Penyemprot Mesin (Power Spayer)	1 unit	1	-	-
77	Kipas Angin	4 unit	-	-	4
78	Telepon (PABX)	1 unit	1	-	-
79	Pesawat Telepon	6 unit	6	-	-
80	Handy Talky (HT)	5 unit	5	-	-
81	Unintemuptible Power Supply (UPS)	5 unit	5	-	-
82	Alat Band	1 paket	1	-	-
83	Anjat band	1 paket	1	-	-
84	Sarang burung	4 unit	4	-	-
85	Bangunan Gedung Kantor Permanen	1 paket	1	-	-
86	Bangunan Gedung Diklat	2 paket	1		
	Jumlah	625	555	21	50

### C. ISU STRATEGIS

Isu strategis yaitu :

Masyarakat saat ini menuntut adanya peningkatan pelayanan prima atas kinerja pemerintah serta berbagai kebijakan yang dilakukan. Sebagai upaya untuk menjawab tuntutan masyarakat tersebut, pemerintah telah menetapkan beberapa aturan yang diharapkan dapat memperbaiki segala kekurangan yang ada antara lain dengan lahirnya Undang-undang nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Pemerintah yang Bersih dan Bebas dari korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, pelaporan Kinerja dan Tata cara reviu atas Laporan Kinerja Instansi pemerintah.

Berkaitan dengan peran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan di bidang kepegawaian. Isu-isu yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbincangan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih kurangnya profesionalisme sumber daya aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan. Dalam rangka penyelenggaraan pemerintah yang efektif dan efisien, PNS dituntut untuk dapat bekerja secara profesional. Oleh karena itu salah satu harapan dilaksanakan reformasi birokrasi adalah mewujudkan Sumber Daya Aparatur ( PNS) yang profesional yaitu pegawai yang mengerti akan hak dan kewajibannya memahami tugas pokok dan fungsinya serta dapat melaksanakan tugas sesuai aturan yang ada berdasarkan keahlian dan ketrampilan serta Kompetensi yang dimiliki, Namun kenyataan yang ada sampai saat ini belum dapat diwujudkan.
2. Penempatan pegawai belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan dan kebutuhan organisasi. Standar kompetensi jabatan adalah persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatannya. Kompetensi jabatan merupakan instrumen yang urgen sebagai pedoman untuk menjamin obyektifitas dan kualitas pengangkatan PNS dalam suatu jabatan, yang didasarkan pada prinsip profesionalisme sesuai dengan standart kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan tersebut, serta syarat obyektif lainnya. Penempatan PNS sesuai dengan standart kompetensi jabatan merupakan salah satu cara untuk mewujudkan pemerintahan yang kapabel, akuntabel bersih dan berwibawa menuju pemerintahan yang baik. Disamping itu penerapan Merit Sistem dan Pola Karier dalam Talent Pool Sistem manajemen PNS harus dapat di aplikasikan yang profesional .

## BAB II PERENCANAAN KINERJA

### A. RENCANA STRATEGIS

Rencana strategis disusun sebagai pedoman bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi selama 1 - 5 tahun secara sistematis, terarah, dan terpadu. Perencanaan ini memperhitungkan analisis situasi, kekuatan, kelemahan, peluang, ancaman serta isu-isu strategis. Dalam rencana strategis disusun suatu visi, tujuan, sasaran, kebijakan, program dan sasaran yang disesuaikan dengan tupoksi Badan Kepegawaian Daerah.

#### 1. VISI

Visi adalah cara pandang kedepan kearah mana instansi pemerintah harus dibawa agar dapat eksis, antisipasif dan inovatif. Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan berupa cita dan citra yang diinginkan oleh Instansi pemerintah.

VISI Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun dirumuskan sebagai berikut:

***Terwujudnya Managemen Kepegawaian yang Handal Menuju Terciptanya  
Sumber Daya Manusia Yang Profesional dan Sejahtera.***

**Managemen Kepegawaian yang Handal** mempunyai bermakna bahwa Badan Kepegawaian Daerah, mampu memanage Sumber daya Aparatur mulai dari perencanaan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengontrol dan mengevaluasi bidang kepegawaian

**Menuju Terciptanya Sumber Daya Manusia Aparatur Yang Profesional** mempunyai makna bahwa organisasi Badan Kepegawaian Daerah, harus mampu membentuk sumber

daya yang memiliki kompetensi dan integritas bekerja sesuai dengan sistem dan aturan/ketentuan yang berlaku.

**Sejahtera** mempunyai makna bahwa penghasilan PNS dapat memenuhi tingkat hidup layak bagi diri dan keluarganya, kesejahteraan PNS diwujudkan dengan memperhitungkan beban kerja dan prestasi serta mampu menumbuhkan motivasi peningkatan kinerja dan terciptanya PNS yang memiliki kompetensi.

## 2. MISI

Misi merupakan suatu pernyataan yang menetapkan apa yang harus dilaksanakan oleh instansi pemerintah agar visi organisasi dapat tercapai dan berhasil dengan baik. Untuk mencapai visi tersebut, ditetapkan misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun yang menggambarkan hal yang harus dilaksanakan sebagai berikut :

- 1. Penyiapan dan analisa kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai dan Pendidikan dan Pelatihan;*
- 2. Meningkatkan penataan pegawai dan pelayanan pegawai secara profesional;*
- 3. Meningkatkan pembinaan pegawai, administrasi pensiun dan pengembangan data base PNS;*
- 4. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang efektif, efisien dan tepat waktu.*

## 3. TUJUAN DAN SASARAN

### TUJUAN

Dengan memperhatikan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam rangka pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil maka tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi. Sedangkan makna tujuan adalah sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan dalam angka waktu satu

sampai lima tahun. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu strategis dan analisis strategis. Tujuan akan mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan dalam rangka merealisasikan misi. Adapun Tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan pegawai yang berkompeten dan profesional
2. Meningkatkan pelayanan manajemen kepegawaian yang efektif, efisien dan tepat waktu
3. Meningkatkan kapasitas organisasi Badan Kepegawaian Daerah .

## **SASARAN**

Dalam menggambarkan hasil yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan maka harus berdasarkan pada sasaran yang telah ditetapkan.

Arti dan makna sasaran adalah merupakan Jabaran dari tujuan secara terukur dan berorientasi pada hasil ( *outcome* ) yaitu yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun dalam jangka waktu tahunan, triwulan, semester atau bulanan. Sasaran merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategis yang akan dicapai secara nyata melalui penetapan kebijakan, program dan kegiatan sehingga dapat memberi arah terhadap alokasi sumber daya yang telah dipercayakan kepada instansi yang bersangkutan.

Fokus utama penentuan sasaran adalah tindakan dan alokasi sumber daya organisasi dalam kegiatan atau operasional organisasi. Adapun sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun sebagai berikut :

1. Penempatan pegawai sesuai kompetensi jabatan dan syarat jabatan ;
2. Meningkatnya PNS yang berkinerja baik ;
3. Membangun Data Base Pegawai yang up date;

4. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian ;

#### A. PENCAPAIAN TUJUAN DAN SASARAN

Untuk mencapai tujuan dan sasaran, maka dituangkan dengan berbagai kebijakan, program operasional dan kegiatan atau aktifitas fengan memperhatikan sumber daya organisasi dan keadaan lingkungan yang dihadapi.

Dengan memperhatikan lingkungan strategik Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun. Maka guna mencapai tujuan dan sasaran ditetapkan strategi sebagai berikut :

1. Tingkatkan terwujudnya pegawai yang profesional;
2. Tingkatkan kualitas sikap perilaku dan disiplin pegawai.

**Tabel 2.1**  
**INDIKATOR KINERJA UTAMA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN MADIUN TAHUN 2018**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	FORMULASI
1	2	3	4
1.	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Prosentase Pelayanan Administrasi Kepegawaian Tepat Waktu	Jumlah pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu/Jumlah pelayanan administrasi kepegawaian x 100
2.	Penempatan pegawai sesuai kompetensi jabatan dan syarat jabatan	Prosentase pegawai yang sesuai dengan kompetensi jabatan dan syarat jabatan	Jumlah pejabat struktural dan fungsional tertentu yang sesuai dengan kompetensinya / Jumlah pejabat struktural dan fungsional x 100
3.	Meningkatnya PNS yang berkinerja	Prosentase penurunan terhadap pelanggaran Disiplin Pegawai	Jumlah pegawai yang melanggar disiplin Pegawai pada tahun n/Jumlah

			seluruh Pegawaix100
4.	Membangun data base yang up to date	Prosentase data base pegawai yang uptodate	Jumlah Pegawai UP todate/Jumlah Seluruh Pegawai x 100

## KEBIJAKAN

Kebijaksanaan yang diaplikasikan dalam rangka pencapaian sasaran organisasi harus mampu menunjukkan sejauh mana Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun dapat menganalisis dan menangkap aspirasi yang berkembang serta mengakomodasikan tuntutan (*demands*) dan dukungan (*supports*) sumberdaya yang dimiliki guna terwujudnya tujuan organisasi. Dalam rangka pencapaian sasaran yang ditetapkan, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun menetapkan beberapa kebijakan, sebagai berikut :

1. Penataan Pegawai berdasarkan hasil analisa Jabatan dan analisa beban kerja;
2. Mendahulukan pejabat yang telah menduduki jabatan struktural untuk mengikuti Diklat Pim sesuai jenjang eselonnya;
3. Mengirimkan peserta untuk mengikuti Diklat Kepemimpinan, diklat Teknis dan diklat fungsional pada lembaga yang telah terakreditasi;
4. Menyampaikan informasi-informasi terkait kesempatan belajar dan diklat;
5. Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dengan seleksi terbuka dan assesmen;
6. Mutasi jabatan sesuai kompetensi;
7. Mutasi masuk dengan sistem *Computer Assisted Test* ( CAT);
8. Rotasi staf untuk pembinaan karir;
9. Proses Kenaikan pangkat Paperless;
10. Penyampaian SK. Kenaikan Pangkat tepat waktu;
11. Mengadakan rapat Baperjakat untuk pengisian jabatan struktural maupun fungsional;



12. Memberikan kesempatan kepada Pegawai untuk diklat struktural, teknis dan fungsional;
13. Menerapkan reward dan punishment;
14. Penerapan SPP dan SOP;
15. Sosialisasi peraturan disiplin PNS dan penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS;
16. Menyampaikan SK. Pensiun tepat waktu;
17. Pembekalan dan Pelepasan ASN purna bakti;
18. Menyampaikan SK pensiun tepat waktu;
19. Bimbingan teknis dan pendampingan aplikasi software E - Formasi;
20. Pengadaan sarana dan prasarana sesuai kebutuhan dan ketentuan yang berlaku;
21. Peningkatan pelayanan kepegawaian dengan pengembangan SIMPEG, E-dokumen, E-pegawai, E- formasi, E-Baperjakat, E-finjerprint.
22. Mendorong aparat BKD untuk lebih meningkatkan disiplin, dan memberikan pelayanan prima sesuai SPP dan SOP.

## **PROGRAM DAN KEGIATAN POKOK**

Program kerja operasional pada dasarnya merupakan upaya untuk implementasi kebijaksanaan organisasi dan penjabaran rincian tentang langkah-langkah yang diambil untuk penjabaran kebijaksanaan.

Bertitik tolak dari visi dan misi Pemerintah Kabupaten Madiun, Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun menempatkan peran strategisnya pada upaya peningkatan kualitas kinerja dan Pegawai Aparatur Sipil Negara Kabupaten Madiun.

Peran strategis Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas sumber daya manusia terutama melalui peningkatan pengetahuan dan keilmuan baik melalui pendidikan formal maupun pendidikan latihan yang bekerja sama dengan perguruan tinggi dan lembaga diklat / Badan diklat;

2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dilakukan dengan melaksanakan pengangkatan Calon Pegawai Aparatur Sipil Negara secara transparansi dengan sistem CAT.

Program yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah, pada hakekatnya adalah penjabaran dari tugas pokok dan fungsi dengan berbagai rincian kegiatan pokok dan pendukung lainnya. Untuk mencapai tujuan dan sasaran, maka dituangkan dengan berbagai program dan kegiatan atau aktifitas dengan memperhatikan sumber daya organisasi dan keadaan lingkungan yang dihadapi.

Dengan memperhatikan kriteria spesifik, terukur sebagai standar keberhasilan, berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dan dapat direalisasikan dalam waktu relatif pendek, maka program kerja Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun Tahun 2017 dilaksanakan melalui kegiatan sebagai berikut :

#### **1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran :**

- 1) Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik;
- 2) Penyediaan jasa kebersihan kantor
- 3) Penyediaan alat tulis kantor;
- 4) Penyediaan barang cetakan dan penggandaan;
- 5) Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor;
- 6) Penyediaan Komponen instansi listrik/penerangan bangunan kantor
- 7) Penyediaan bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan;
- 8) Penyediaan makanan dan minuman;
- 9) Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah;
- 10) Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah,
- 11) Penyediaan Jasa pengamanan.
- 12) Penyediaan jasa pelayanan Publik
- 13) Penyediaan jasa penunjang SKPD
- 14) Penyedia jasa Publikasi

#### **2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur**

- 1) Pengadaan Perlengkapan gedung kantor

- 2) Pengadaan Peralatan gedung kantor
- 3) Pengadaan meubeler
- 4) Pemeliharaan rutin berkala gedung kantor
- 5) Pemeliharaan rutin / berkala kendaraan dinas / operasional;
- 6.) Pemeliharaan rutin / berkala Alat Kantor Pendukung (komputer, printer, AC, dan mesin ketik).
7. Rehabilitasi sedang /berat Gedung Kantor

### **3. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur**

- 1) Pendidikan dan Pelatihan struktural bagi PNS Daerah;
- 2) Pengembangan PNS melalui diklat / workshop / seminar/ semiloka/ sosialisasi; ;
- 3) Pendidikan dan pelatihan jabatan fungsional
- 4) Pendidikan Karakter Dasar PNS menuju Birokrasi Pancasila
- 5) Peningkatan SDM Aparatur

### **4. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur**

- 1) Pengembangan Simpeg On Line;
- 2) Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi;
- 3) Pembinaan dan Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS;
- 4) Analisis , Proses Kebutuhan ASN dan P3K;
- 5) Administrasi pensiun dan kegiatan pelepasan ASN purna bakti
- 6) Mutasi kepangkatan dan perpindahan pegawai;
- 7) Mutasi jabatan struktural dan fungsional;
- 8) Pelayanan kepegawaian
- 9) Sumpah Janji PNS
- 10) Pengelolaan Jabatan Fungsional dan angka kreditnya
- 11) Pemetaan Kompetensi Pegawai (Talenfool)
- 12) Pengadaan CPNS
- 13)

## **B. RENCANA KERJA TAHUNAN 2018**

Rencana Kerja Tahunan merupakan dokumen yang berisi informasi tentang tingkat atau target kinerja berupa output dan atau outcome yang ingin diwujudkan oleh suatu organisasi pada satu tahun tertentu. Maksud dan tujuan rencana kerja tahunan Badan Kepegawaian Daerah, Tahun 2018 adalah :

1. Sebagai pedoman pelaksanaan tugas dan kegiatan;
2. Sebagai indikator bahwa kinerja yang dilakukan, apakah konsisten dengan proses dan ketentuan dalam rencana kinerja Tahunan;
3. Untuk meningkatkan kompetensi profesional dan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah agar bertanggung jawab, mampu, terarah dan terprogram, mengacu pada norma, standard an prosedur yang berlaku dengan didukung oleh system administrasi yang efektif dan efisien;
4. Terwujudnya pelayanan prima dalam melayani pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun.

Sasaran dalam Rencana Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten ditetapkan pada Perjanjian Kinerja dengan sasaran tahun yang bersangkutan dengan disertai indikator dan rencana tingkat capaiannya.

## **CAPAIAN KERJA TAHUN 2018**

Perjanjian kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Tujuan khusus perjanjian kinerja antara lain adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur; sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah; sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi; menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur; dan sebagai dasar pemberian reward atau penghargaan dan sanksi.

Badan Kepegawaian Daerah, telah membuat perjanjian kinerja Tahun 2018 secara berjenjang sesuai dengan kedudukan, tugas, dan fungsi yang ada. Perjanjian kinerja ini

merupakan tolok ukur evaluasi akuntabilitas kinerja pada akhir Tahun 2018 Perjanjian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2018 disusun dengan berdasarkan pada Rencana Kinerja Tahun 2018. Perjanjian Kinerja Tahun 2018 sebagaimana terlampir. Berikut Rencana Kerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2018 dapat di lihat pada table: 2.2.

**TABEL 2.2**  
**RENCANA KIERJA TAHUNAN**  
**TAHUN ANGGARAN 2018**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**  
**KABUPATEN MADIUN**

<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN STRATEGIS</b>	<b>INDIKATOR KINERJA UTAMA</b>	<b>TARGET TAHUN 2018</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Meningkatnya Pelayanan Managemen kepegawaian yang efektif, efesien dan tepat wktu	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Prosentasi pelayan pegawai yang tepat waktu	100%
	Membangun Data pegawai yang Up Todate	Prosentase pegawai yang datanya akurat	100 %
Mewujudkan pegawai yang berkompeten dan profesional	Penempatan pegawai sesuai kompetensi jabatan dan syarat jabatan	Prosentase pejabat sesuai dengan kompetensinya	98 %
	Meningkatnya disiplin PNS	Prosentase menurunnya terhadap pelanggaran disiplin	0,021%

## BAB III

### AKUNTABILITAS KINERJA

#### 3.1 CAPAIAN KINERJA

Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun dalam menjalankan tugas dan fungsinya, berusaha menerapkan sistem manajemen stratejik secara optimal, sehingga semua program dan kegiatan yang direncanakan juga dimaksimalkan untuk dijalankan dan direalisasikan guna mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran stratejiknya. Akuntabilitas menggambarkan tingkat pencapaian kinerja sasaran ataupun tujuan dari penjabaran visi, misi dan strategi yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan indikator sasaran dan indikator kinerja tersebut merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif tingkat pencapaian suatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana tolak ukur kinerja kebijakan BKD, Kabupaten Madiun berdasarkan Rencana Stratejik BKD, Tahun 2013 - 2018, dengan memperhitungkan indikator masukan (*input*), keluaran (*output*), dan hasil (*outcome*). Dalam mengukur skala capaian kinerja instansi pemerintah, berikut ini adalah Tabel untuk menggambarkan skala nilai peringkat kinerja :

Tabel 3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja	Kode
1	$\leq 100 \%$	Tercapai Target	
2	$\geq 100 \%$	Tidak Tercapai Target	

### 3.1.1. CAPAIAN DAN ANALISIS CAPAIAN KINERJA TAHUN 2018

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Kriteria penilaian yang diuraikan pada table 3.1, selanjutnya akan dipergunakan untuk mengukur kinerja Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun untuk Tahun 2018. Pencapaian Penetapan Kinerja Daerah (RPJMD – Perubahan) Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun Tahun 2018 secara ringkas ditunjukkan oleh tabel berikut ini:

**Tabel 3.1.1**  
**Pengukuran Capaian Kinerja Pembangunan Daerah**  
**Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun**  
**Tahun Anggaran 2018**

No	Sasaran Strategis/ Indikator Kinerja	Tahun 2018		
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja %
	Meningkatnya Penyelenggaraan Pemerintah yang Efektif, Efisien, Transparan dan Akuntabel.			
1	Prosentase pelayanan administrasi Kepegawaian Tepat Waktu	100%	$3335/3335 \times 100 = 100\%$	100%
2	Jumlah Pejabat yang memenuhi Persyaratan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan	160 orang	193 Orang	$120\% \quad 193/160 \times 100$
3	Jumlah Pejabat yang sudah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (%)	87%	$740/733 \times 100 = 100,9\%$	116%
4	Persentase Jabatan Struktural yang telah terisi	80%	$86.57 \quad 634/733 \times 100 = 86,49\%$	108%
Rata – rata capaian kinerja				115 %

Tarjet rpjmd

### 3.1.2 Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Per Sasaran:

Bagian ini akan menguraikan evaluasi dan analisis capaian kinerja yang menjelaskan capaian kinerja secara umum sebagaimana sudah diuraikan dalam sub bab sebelumnya. Penyajian untuk sub bab ini akan disajikan per sasaran strategis. Beberapa sasaran strategis yang terkait digabungkan menjadi satu dalam analisis ini.

#### Sasaran 1

Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun adalah instansi penyelenggara pelayanan di bidang kepegawaian telah menetapkan standart pelayanan kepegawaian sebagai pedoman untuk melaksanakan pelayanan prima di bidang kepegawaian.

Sasaran Meningkatkan Penyelenggaraan Pemerintah yang Efektif, Efisien, Transparan dan Akuntabel merupakan sasaran yang menggambarkan upaya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun untuk meningkatkan kualitas Kapasitas Sumber Daya Aparatur serta di bidang kepegawaian. Capaian kinerja Sasaran Meningkatkan Penyelenggaraan Pemerintah yang Efektif, Efisien, Transparan dan Akuntabel adalah 107%, dengan interpretasi mencapai target. Capaian kinerja Sasaran Terwujudnya Administrasi yang efektif akurat dan terencana diukur dengan 3 Indikator . Adapun capaian kinerja indikator sasaran adalah sebagaimana tabel di bawah ini :



**Tabel 3.1.2.1 :**

**Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya kualitas pelayanan Administrasi Kepegawaian**

No	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2017	Tahun 2018			Target Akhir RPJMD (2018)	Capaian s/d 201 terhadap 2018 (%)
			Target	Realisasi	% Capaian		
1	Prosentase pelayanan administrasi Kepegawaian Tepat Waktu	100%	100%	$3335/3335 \times 100 = 100\%$	100%	98%	100 %

Target layanan BKD Kabupaten Madiun untuk Tahun 2018 100% dengan interpretasi 3.335 PNS yang mengajukan layanan dapat terlayani dengan tepat waktu 3.335 PNS dengan perhitungan  $3.335/3.335 \times 100 = 100\%$ , dari perhitungan yang direncanakan 100% dapat tercapai layanan Pegawai dengan tepat waktu. Untuk meningkatkan pelayanan, Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun telah mengembangkan layanan kepegawaian mandiri melalui layanan E-kepegawaian dan meningkatkan kemanfaatan IT meliputi SIMPEG on line, E-pegawai, E-Doc, E-Baperjakat, E-Absensi, CAT Online, KP *Paper Less* dan Website yang bisa diakses setiap saat. Pada Tahun 2018 Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun telah melaksanakan kegiatan pelayanan kepegawaian sesuai Standart operasional prosedur kepada PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun antar lain :

- Kenaikan Pangkat periode April 2018 sebanyak 718 orang, Surat kenaikan pangkat diserahkan pada tanggal .11 Maret 2018.
- Kenaikan pangkat periode Oktober 2018 sebanyak 384 orang orang, Surat Kenaikan pangkat diserahkan pada tanggal 11 September 2018

- Kenaikan gaji berkala sebanyak 209 orang telah disampaikan kepada PNS yang mendapat kenaikan gaji berkala tepat waktu.
- Pengajuan Karpeg, Karis/ karsu sebanyak .499 orang telah diusulkan ke Kantor regional II BKN Sidoarjo.
- Pengajuan rekomendasi tunjangan keluarga (tunjangan suami/istri/anak) sebanyak 237 orang telah mendapat rekomendasi tunjangan keluarga tepat waktu
- Rekomendasi Taperum sebanyak 17 PNS telah mendapatkan rekomendasi pejabat yang berwenang tepat waktu
- Rekomendasi ijin cuti pejabat sebanyak .82.orang telah mendapatkan rekomendasi pejabat yang berwenang tepat waktu
- Pengajuan Satyalancana Karya Satya sebanyak 449 orang telah diusulkan ke Kementerian Dalam Negeri dan telah diserahkan kepada PNS
- Pengajuan pensiun PNS sebanyak 363 orang telah diusulan ke BKN regional II Sidoarjo dan ke BKN Jakarta dan telah terealisasi tepat waktu.
- Pengajuan rekomendasi ijin belajar sebanyak 1 orang telah mendapatkan rekomendasi ijin belajar tepat waktu.
- Pengajuan ijin perceraian sebanyak 13 orang yang sudah mendapatkan ijin perceraian 13..orang 3 tergugat 10 penggugat
- Pelepasan dan pembekalan ASN purna bakti sebanyak 363 orang

Indikator kinerja Prosentase pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu Target yang ditetapkan sebesar 100 persen. Dari target yang telah ditentukan sebesar 100 % dapat terealisasi sebesar 100 %, Hal ini dapat dicapai karena pelayanan kepegawaian dapat dilaksanakan secara baik dan tepat waktu dari . Capaian Kinerja Indikator kinerja prosentase pelayanan kepegawaian adalah 100 %.



Pelepasan PNS Purna Bhakti Pemerintah Kabupaten Madiun Tahun 2018





Penyematan Tanda Kehormatan Satya Lancana Karya Satya



Kegiatan Tes Mutasi Masuk Pemerintah Kabupaten Madiun Tahun 2018

**Faktor Pendukung keberhasilan :**

- Adanya dukungan SDM BKD yang berkompeten sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing;

### **Hambatan / Permasalahan :**

- Perlu adanya penambahan sarana dan prasarana penunjang pelayanan kepegawaian yang sesuai dengan tuntutan perkembangan Tehnologi Informasi di bidang kepegawaian

### **Strategi Pemecahan Masalah**

- Mengoptimalkan sarana dan prasana penunjang pelayanan kepegawaian dan meningkatkan kapasitas SDM Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun.



#### **Sasaran 2**

**Penempatan pegawai sesuai kompetensi jabatan dan syarat jabatan**

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur disegala bidang pada saat ini menjadi suatu wacana yang mengemuka baik pada sektor publik maupun privat, terutama khususnya di lingkup Pemerintah Kabupaten Madiun. Hal ini dipicu karena berbagai kemajuan baik teknologi dan pengetahuan maupun budaya. Pada sektor penyelenggaraan pemerintahan, upaya pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur mutlak dilaksanakan guna menjawab kritik dan sorotan masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja instansi publik dan terwujudnya pemerintahan yang baik sehingga dunia usaha dan masyarakat dapat terlayani dengan baik dan akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu sangatlah penting apabila upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur ini direncanakan dan disusun melalui suatu program dan kegiatan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan instansi. Sumber Daya Aparatur yang berkualitas merupakan modal utama untuk mewujudkan birokrasi yang profesional.

Sasaran Penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi jabatan dan syarat jabatan merupakan sasaran yang menggambarkan upaya Badan

Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun untuk meningkatkan kualitas SDM Aparatur Pemerintah Kabupaten Madiun. Capaian kinerja Sasaran Meningkatnya kualitas SDM Aparatur adalah lebih dari 100%, dengan interpretasi mencapai target. Capaian kinerja Sasaran Meningkatnya kualitas SDM Aparatur diukur dengan Indikator . Adapun capaian kinerja indikator sasaran adalah sebagaimana tabel di bawah ini :**Tabel 3.1.2.2 :**

**Capaian Kinerja Sasaran Penempatan pegawai sesuai kompetensi jabatan dan syarat jabatan Tahun 2018.**

No	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2017	Tahun 2018			Target Akhir RPJMD (2018)	Capaian s/d 2014 terhadap 2018 (%)
			Target	Realisasi	% Capaian		
1	Prosentase pejabat sesuai dengan kompetensinya	96, %	100%	109%	109 %	100 %	100 %
2	Prosentase pegawai yang mengikuti diklat pertahun	5.3 %	5.3%	6,9%	130%	100 %	100 %
Rata-rata Capaian Kinerja							120%

1. Capaian indikator kinerja utama Prosentase pejabat sesuai kompetensi pada Tahun 2018 adalah 713 dengan interpretasi melampaui target 100%. Capaian kinerja tersebut diartikan bahwa ada 713 pejabat struktural di Pemerintah Kabupaten Madiun yang sudah menduduki jabatan sesuai dengan kompetensinya dari 733 pejabat struktural yang ada di Kabupaten Madiun. Dari target yang telah ditetapkan sebesar 98 % atau 651 pejabat struktural yang sesuai dengan kompetensinya dapat teralisasi sebesar 109 % atau 713 pejabat structural (  $713/733 \times 100 = 97\%$  kesimpulan bahwa pejabat yang sesuai kopetensinya lebih dari target 98% sesuai dengan kompetensinya.

**Faktor Pendukung keberhasilan :**

- Adanya dukungan SDM Aparatur Pemerintah Kabupaten Madiun yang mempunyai kompetensi sesuai syarat jabatan yang dibutuhkan.

**Hambatan/ Permasalahan :**

- Masih terdapat pejabat struktural di Pemerintah Kabupaten Madiun yang belum sesuai dengan kompetensi syarat jabatan yang dibutuhkan.

**Strategi Pemecahan Masalah**

- Melaksanakan assessment kepada pejabat yang belum sesuai dengan kompetensi
- Melaksanakan mutasi jabatan struktural sesuai dengan hasil assessment.

2. Capaian indikator kinerja utama Prosentase pegawai yang mengikuti diklat pertahun adalah 149 % dengan interpretasi mencapai target . Target yang telah ditetapkan sebesar 3,5 % atau 269 pegawai dari 7.257 pegawai pemerintah Kabupaten Madiun. Realisasi Tahun 2018 adalah 6,9% atau 504 pegawai pemerintah kabupaten Madiun yang mengembangkan SDM melalui diklat dengan rincian diklat Kepemimpinan Tk. II 5 pegawai, diklat kepemimpinan Tk. III 0 pegawai diklat kepemimpinan Tk. IV 40 pegawai, diklat teknis pegawai, diklat fungsional , workshop semiloka . 458 Orang



Kegiatan Pendidikan Karakter Dasar Menuju Birokrasi Pancasila  
Pemerintah Kabupaten Madiun Tahun 2018



Kegiatan Pendidikan Karakter Dasar Menuju Birokrasi Pancasila Pemerintah  
Kabupaten Madiun Tahun 2018





Penandatanganan Nota Kesepahaman Pemerintah Kabupaten Madiun Dengan Lembaga Administrasi Negara



Kegiatan Outbond Diklat Orientasi Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur Tahun 2018



Kegiatan Pendidikan Karakter Dasar Menuju Birokrasi Pancasila Pemerintah Kabupaten Madiun Tahun 2018



Kegiatan Diklat Dan Ujian Sertikasi Barang Dan Jasa Pemerintah Kabupaten Madiun Tahun 2018

### **Faktor Pendukung keberhasilan :**

- Tersedianya anggaran pada BKD, Diklat Kabupaten Madiun untuk pelaksanaan Diklat Aparatur Pemerintah Kabupaten Madiun.

### **Hambatan/ Permasalahan :**

- Dalam rangka peningkatan SDM PNS Kabupaten Madiun masih diperlukan
- Dalam penyempurnaan gedung diklat ex BPKAD secara bertahap karena keterbatasan anggaran'
- Masih terdapat pejabat struktural yang belum mengikuti diklat Kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatannya.

### **Strategi Pemecahan Masalah :**

- Mengusulkan anggaran diklat baik diklat Struktural , diklat teknis dan diklat fungsional untuk peningkatan kapasitas SDM aparatur Pemerintah Kabupaten Madiun.
- Menyenggarakan Diklat PIM Tingkat IV untuk pejabat eselon IV yang belum mengikuti Diklat PIM Tingkat IV
- Mengirimkan Diklat PIM II dan III untuk pejabat eselon II dan III yang belum mengikuti Diklat PIM II dan Diklat PIM III.
- Mengirimkan diklat teknis dan teknis fungsional untuk meningkatkan kualitas SDM aparatur Pemerintah Kabupaten Madiun.

### **Sasaran 3**

**Meningkatnya PNS yang berkinerja baik**

Untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat PNS dituntut untuk profesional sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing sehingga PNS sebagai pelayanan masyarakat bisa secara maksimal memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk meningkatkan produktifitas dan profesionalisme

pegawai dilakukan penilaian prestasi kerja pegawai dari Sasaran Kerja pegawai yang wajib dibuat masing masing PNS sebagai kontrak kerja dalam satu tahun sesuai dengan bidang tugas jabatan masing- masing. Penilaian prestasi kerja pegawai merupakan salah satu indikator untuk menentukan kinerja pegawai. Sasaran Meningkatnya PNS yang berkinerja baik merupakan sasaran yang menggambarkan upaya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun untuk meningkatkan Kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun. Sasaran Meningkatnya PNS yang berkinerja baik diukur dengan 1 Indikator . Adapun capaian kinerja indikator sasaran adalah sebagaimana tabel di bawah ini :

**Tabel 3.1.2.3 :**  
**Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya PNS yang berkinerja baik Tahun 2018**

No	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2017	Tahun 2018			Target Akhir RPJMD (2018)	Capaian s/d 2014 terhadap 2018 (%)
			Target	Realisasi	% Capaian		
1	Prosentase penurunan terhadap pelanggaran disiplin pegawai	99,90	0,021 (152 orang)	0.207 (15 orang)	9,9%.	100 %	100 %

capaian indikator kinerja utama Prosentase Meningkatnya PNS yang berkinerja baik jumlah PNS kabupaten Madiun Tahun 2018 7.219 target 0,021 % = 152 orang sedangkan yang melanggar Disiplin PNS 15 =0.207 % ( jadi capaian tahun 2018 adalah  $0,207/0,021 \times 100 = 9,9$  % dengan interpretasi mencapai target dari target yang telah ditetapkan mencapai penurunan PNS yang melanggar Peraturan Disiplin Pegawai sebesar 9,9 persen mempunyai nilai Sasaran Kerja Pegawai yang baik.tercapai 9,9 persen dari yang ditargetkan sebesar 0,021

### **Hambatan/ Permasalahan :**

- Masih terdapat 15 orang PNS perlu pemahaman Peraturan Disiplin PNS ke setiap OPD
- Masih ada toleransi terhadap pimpinan OPD untuk tidak melaporkan pada BKD bagi setiap PNS yang melanggar peraturan disiplin pegawai.

### **Strategi Pemecahan Masalah**

- Melaksanakan pembinaan dan pengawasan disiplin pegawai kepada seluruh aparatur Pemerintah Kabupaten Madiun secara berjenjang mulai dari eselon II, eselon III, eselon IV sampai tingkatan staf.
- Meningkatkan perangkat lunak pinger print untuk di online pada satu server untuk mementau pelanggaran disiplin tiap OPD

#### Sasaran 4

Membangun Data base yang Up To date

Informasi yang akurat merupakan data yang telah diolah sedemikian rupa, sehingga

menjadi suatu informasi yang berguna dan dapat dipertanggungjawabkan.

Oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah



Kabupaten Madiun pada Tahun 2018 telah memantapkan dan memperdalam data base kepegawaian melalui aplikasi SIMPEG On Line Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun, dan sampai dengan sekarang Tahun 2018 telah melakukan perubahan data base seiring diberlakukannya UU ASN, sebab informasi yang akurat merupakan faktor keberhasilan dalam pelayanan kepegawaian, pangkat, pemberhentian, mutasi, dan pelayanan kepegawaian lainnya.

Sasaran Membangun data base yang Up todate merupakan sasaran yang menggambarkan upaya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun untuk meningkatkan kualitas informasi kepegawaian. Sasaran Membangun Data base yang Up To date diukur dengan 1 Indikator . Adapun capaian kinerja indikator sasaran adalah sebagaimana tabel di bawah ini :

**Tabel 3.1.2.3 :**  
**Capaian Kinerja Sasaran Membangun data Base yang Up To date Tahun 2018.**

No	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2017	Tahun 2018			Target Akhir RPJMD (2018)	Capaian s/d 2014 terhadap 2018 (%)
			Target	Realisasi	% Capaian		
1	Prosentase yang datanya akurat	100 %	100%	100	100	100 %	100 %

Capaian kinerja indikator kinerja utama Membangun Data Base yang Up To date adalah 100 % dengan interpretasi mencapai target dari Target yang ditetapkan sebesar 100 %. Jumlah pegawai pemerintah kabupaten Madiun pada Tahun 2018 adalah 7.257 pegawai telah diupdate kedalam data base aplikasi Simpeg On Line Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Madiun 7.294. pegawai

**Faktor Pendukung keberhasilan :**

- Adanya Aplikasi Simpeg on line untuk mengupdate data seluruh PNS Kabupaten Madiun .
- Adanya SDM Pegawai dalam melakukan Up todate data pegawai pemerintah kabupaten madiun
- Adanya kerjasama antar SKPD pimpinan SKPD untuk up todate pegawainya

**Hambatan/ Permasalahan :**

- Kebijakan pimpinan BKD untuk tidak memberikan layanan kepegawaian di BKD bagi PNS yang tidak mengabdikan datanya
- Mengembangkan aplikasi layanan kepegawaian dengan memanfaatkan data base kepegawaian , sehingga ketersediaan data harus valid;

**Strategi Pemecahan Masalah**

- Melaksanakan sambungan internet yang sesuai dengan kapasitas sehingga jaringan lancar.
- Melaksanakan rekonsiliasi data base PNS dengan SKPD lingkup Pemerintah Kabupaten Madiun.

**3.2. REALISASI ANGGARAN**

Plapon Anggaran Belanja pada Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun tahun anggaran 2018 mencapai Rp. 9.654.935.452 ( Sembilan Milyard Enam ratus Lima Puluh Empat Juta Sembilan Ratus Tiga Puluh Lima Ribu Empat Ratus Lima Puluh Dua Rupiah ), sampai akhir Bulan Desember 2018 telah terealisasi sebesar Rp. 8.975.792.990 ( Delapan Milyard Sembilan Ratus Tujuh Puluh Lima Juta Tujuh Ratus Sembilan Puluh Dua Ribu Sembilan Ratus Sembilan Puluh Rupiah atau 92,62% dengan rincian sebagai berikut :

1. Plapon Anggaran belanja Tidak langsung sebesar Rp. 3.177.187.802 (Tiga Milyard Seratus Tujuh Puluh Tujuh Juta Seratus Delapan Puluh Tujuh Ribu Delapan ratus Dua Rupiah ) telah terealisasi Rp. 2.976.246.344 ( Dua Milyard Sembilan Ratus Tujuh Puluh Enam Juta Dua Ratus Empat Puluh Enam Ribu Tiga Ratus Empat puluh Empat Rupiah ) atau 93,68 %.

**Tabel 3.2.1**  
**Plapon dan Realisasi Anggaran Belanja Tidak Langsung**  
**Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun**  
**Tahun 2018**

REKAP PENYERAPAN BELANJA LANGSUNG PER BIDANG PER 31 DESEMBER 2018

NO	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI	PROSENTASI	SISA
	<i>Gaji dan Tunjangan Per 31 Desember 2018</i>	<b>3.177.187.802</b>	<b>2.976.249.344</b>	<b>93,68</b>	<b>200.938.458</b>

2. Belanja Langsung plapon anggaran sebesar Rp. **9.259.336.908** ( Sembilan Milyar Dua Ratus Lima Puluh Sembilan Juta Tiga Ratus Tiga Puluh Enam Ribu Sembilan Ratus Delapan Rupiah ) telah terealisasi **8.724.289.513** ( Delapan Milyar Tujuh Ratus Dua Puluh Empat Juta Dua Ratus Delapan Puluh Sembilan Ribu Lima Ratus Tiga Belas Rupiah) atau 94.22 % dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 3.2.2**  
**Plapon dan Realisasi Anggaran Belanja Langsung**

REALISASI PER 31 DESEMBER 2018 ANGGARAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH 2018

BELANJA LANGSUNG					
NO	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	CAPAIAN (%)	SISA
<b>I</b>	<b>PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN</b>	<b>1.355.603.650</b>	<b>1.321.636.742</b>	<b>97,49</b>	<b>33.966.908</b>
1	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	206.100.000	195.382.086	94,80	10.717.914
2	Penyediaan jasa kebersihan kantor	47.000.000	43.000.000	91,49	4.000.000
3	Penyediaan alat tulis kantor	118.735.000	109.734.400	92,42	9.000.600
4	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	18.610.000	18.323.800	98,46	286.200
5	Penyedia komponen instansi listrik/penerangan bangunan kantor	17.835.000	17.279.800	96,89	555.200
6	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	131.852.200	130.012.315	98,60	1.839.885
7	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	7.550.000	7.285.000	96,49	265.000
8	Penyediaan makanan dan minuman	88.672.500	84.350.800	95,13	4.321.700
9	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	501.600.450	501.203.275	99,92	397.175
10	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah	41.616.000	39.537.500	95,01	2.078.500
11	Penyediaan Jasa Pengamanan	92.034.000	92.029.832	100,00	4.168
12	Penyedia jasa pelayanan Publik	41.998.500	41.997.934	100,00	566



13	Penyediaan Jasa Penunjang Kinerja SKPD	12.000.000	12.000.000	100,00	-
14	Penyedia jasa publikasi	30.000.000	29.500.000	98,33	500.000
<b>II</b>	<b>PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR</b>	<b>984.382.700</b>	<b>952.500.054</b>	<b>96,76</b>	<b>31.882.646</b>
1	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	173.690.950	158.388.140	91,19	15.302.810
2	Pengadaan peralatan gedung kantor	213.035.250	211.273.500	99,17	1.761.750
3	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	32.576.500	30.632.495	94,03	1.944.005
4	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	137.625.000	127.942.119	92,96	9.682.881
5	Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur	9.680.000	9.680.000	100,00	-
6	Pemeliharaan rutin/berkala Alat Kantor Pendukung (Komputer, Printer, AC, dan Mesin Tik)	17.825.000	17.656.000	99,05	169.000
7	Rehabilitasi sedang /berat Gedung kantor	399.950.000	396.927.800	99,24	3.022.200
<b>III</b>	<b>PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR</b>	<b>2.397.113.400</b>	<b>2.307.016.750</b>	<b>96,24</b>	<b>90.096.650</b>
1	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	995.664.400	994.386.400	99,87	1.278.000
2	Pengembangan PNS melalui Diklat/ Workshop/ Seminar/ Semiloka/ Sosialisasi	164.284.100	157.085.950	95,62	7.198.150
3	Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional	330.871.850	330.456.850	99,87	415.000
4	Pendidikan karakter Dasar PNS menuju Birokrasi pancasila	434.293.050	403.769.600	92,97	30.523.450
5	Peningkatan SDM Aparatur	472.000.000	421.317.950	89,26	50.682.050
6	Bimtek Optimalisasi Pengelolaan Program Kegiatan	-	-	0,00	-
<b>IV</b>	<b>PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN</b>	<b>36.400.000</b>	<b>35.105.500</b>	<b>96,44</b>	<b>1.294.500</b>
1	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	36.400.000	35.105.500	96,44	1.294.500
<b>V</b>	<b>PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR</b>	<b>1.704.247.900</b>	<b>1.383.284.600</b>	<b>81,17</b>	<b>320.963.300</b>
1	Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah On Line	212.373.600	211.448.100	99,56	925.500
2	Pemberian Penghargaan bagi PNS Berprestasi	39.880.200	27.887.500	69,93	11.992.700
3	Pembinaan dan Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Displin PNS	56.328.500	54.950.500	97,55	1.378.000
4	Analisis, Proses Kebutuhan ASN dan P3K	44.098.250	42.348.250	96,03	1.750.000
5	Administrasi Pensiun dan Kegiatan Pelepasan ASN Purna Bakti	76.441.450	70.598.100	92,36	5.843.350
6	Mutasi Kepangkatan dan Perpindahan Pegawai	94.273.750	91.204.400	96,74	3.069.350
7	Mutasi Jabatan Struktural dan Fungsional	153.053.750	146.494.250	95,71	6.559.500
8	Pelayanan Kepegawaian	40.629.000	40.565.000	99,84	64.000
9	Sumpah janji PNS	7.810.000	7.275.000	93,15	535.000
10	Pengelolaan Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya	70.537.500	68.720.000	97,42	1.817.500
11	Pemetaan Kompetensi Jabatan (Talenfol)	249.604.000	233.135.000	93,40	16.469.000

13	Pengadaan CPNS	659.217.900	388.658.500	58,96	270.559.400
<b>TOTAL ANGGARAN 2018 PER 31 DESEMBER 2018</b>		<b>6.477.747.650</b>	<b>5.999.543.646</b>	<b>92,62</b>	<b>478.204.004</b>

<b>NO</b>	<b>URAIAN</b>	<b>ANGGARAN</b>	<b>REALISASI</b>	<b>PROSENTASI</b>	<b>SISA</b>
1	BELANJA LANGSUNG	6.477.747.650	5.999.543.646	92,62	478.204.004
2	BELANJA TIDAK LANGSUNG	3.177.187.802	2.976.249.344	93,68	200.938.458
3	<b>TOTAL ANGGARAN</b>	<b>9.654.935.452</b>	<b>8.975.792.990</b>	<b>92,97</b>	<b>679.142.462</b>

Untuk Efisiensi Anggaran Badan Kepegawaian Daerah, Tahun 2018 sebesar Rp. 679.142.462 (Enam Ratus Tujuh Puluh Sembilan Juta Seratus Empat Puluh Dua Ribu Empat Ratus Enam Puluh Dua Rupiah )

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Badan Kepegawaian Daerah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, telah berusaha menjalankan konsep manajemen strategik dan secara konsisten untuk mentaati dan melaksanakan sesuai ketentuan peraturan yang berlaku. Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu tahap manajemen yang memang sangat penting dan harus dilakukan. Oleh karena itu Laporan Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian Daerah selalu dibuat dan disampaikan kepada Bupati Madiun selaku penanggung jawab umum penyelenggaraan Pemerintahan daerah Kabupaten Madiun.

Sesuai hasil evaluasi dan analisa kinerja Badan Kepegawain Daerah, Kabupaten Madiun Tahun 2018 sebagaimana pada bab terdahulu, maka dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2018, dari 4 sasaran yang yang telah ditetapkan untuk mewujudkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan fungsi secara menyeluruh dengan capaian kinerja rata-rata mencapai 107% dapat di kategorikan Tercapai Target.
2. Capaian kinerja keuangan secara menyeluruh Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun Tahun 2018, tingkat realisasi penyerapan anggaran belanja mencapai 93,5.6%. Realisasi penyerapan belanja langsung mencapai 92,62.%, sedang realisasi penyerapan anggaran belanja tidak langsung mencapai 93,68 %. Untuk efisiensi anggaran sebesar Rp. 679.142.462 atau 7,03 %.

#### **1. MASALAHAN DAN KENDALA UTAMA**

Didalam pelaksanaan kegiatan anggaran Tahun 2018 dalam kegiatan pengadaan CPNS terdapat efisiensi anggaran karena adanya kebijakan

penganggaranya dengan sistem konsersium pendanaan sehingga penyerapan anggaran secara menyeluruh kurang maksimal .

## **2. STRATEGI PEMECAHAN MASALAH UNTUK TAHUN YANG AKAN DATANG.**

Untuk tahun yang akan datang Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun berusaha secara maksimal dan bertahap agar bisa menyentuh semua layanan terhadap Pegawai Negeri Sipil, seperti berikut :

- Peningkatan kualitas ASN yang profesional melalui peningkatan Pendidikan dan Pelatihan , pemetaan pendidikan , Peningkatan disiplin ASN serta kinerja ASN
- Dukungan sarana prasarana Pendidikan dan Pelatihan untuk meningkatkan sumber daya aparatur yang profesional
- Dukungan sarana prasarana untuk pelaksanaan program Diklat pegawai untuk mengoptimalkan pelaksanaan diklat dan efisiensi anggaran diklat.
- Mengoptimalkan sarana dan sarana dalam penggunaan gedung diklat dalam rangka pendidikan dan pelatihan pegawai:

Demikian penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2018 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun ini telah dilaksanakan dan disusun sebagai pertanggungjawaban. Diharapkan untuk tahun mendatang kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun akan terus ditingkatkan dalam upaya menyelenggarakan pelayanan kepegawaian.

Atas segala kekurangan yang terjadi, kami mohon maaf dan terima kasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu sehingga semua kegiatan ini dapat berjalan dengan lancar.

Madiun,        januari 2019  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH,  
KABUPATEN MADIUN**

**ENDANG SETYOWATI, S.H.M.M.**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19620223 198303 2 018

**TABEL 2.2**  
**RENCANA KIERJA TAHUNAN**  
**TAHUN ANGGARAN 2018**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**  
**KABUPATEN MADIUN**

<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN STRATEGIS</b>	<b>INDIKATOR KINERJA UTAMA</b>	<b>TARGET TAHUN 2018</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	Membangun Data pegawai yang Up To date	Prosentase pegawai yang datanya akurat	100 %
Mewujudkan pegawai yang berkompeten dan profesional	Penempatan pegawai sesuai kompetensi jabatan dan syarat jabatan	Prosentase pejabat sesuai dengan kompetensinya	98 %
	Meningkatnya disiplin PNS	Prosentase menurunnya terhadap pelanggaran disiplin	0,021%



**Tabel 3.2.2**  
**TABEL EFISIENSI ANGGARAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN MADIUN**  
**TAHUN ANGGARAN 2017**

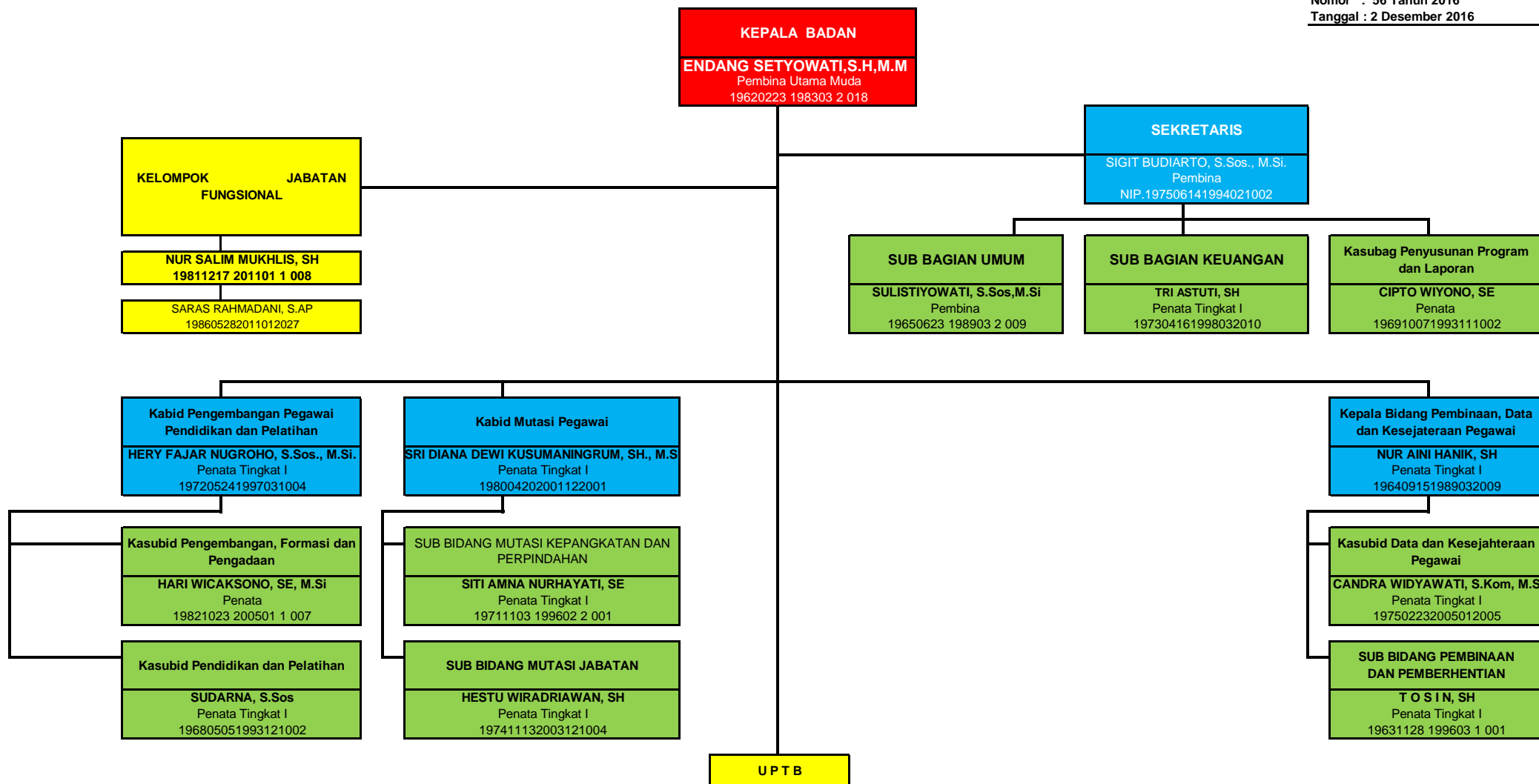
Sasaran strategis	Indikator kinerja	Target	Realisasi	% Capaian kinerja	Pagu anggaran	Realisasi anggaran	% Capaian Kinerja	Ket. Efisiensi (Rp)
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Prosentase Pelayanan Administrasi Kepegawaian Tepat Waktu	99	99	100	1,984,418,250	1,925,175,151	97.01	59,243,099
Penempatan pegawai sesuai kompetensi jabatan dan syarat jabatan	Prosentase pejabat sesuai dengan kompetensinya	93	95	102,15	719,334,000	569,406,819	79,15	149,927,181
	Prosentase pegawai yang mengikuti diklat pertahun	3,4	4,66	137,06	3,264,783,850	3,234,620,634	99,07	30,163,216
Meningkatnya PNS yang berkinerja baik	Prosentase PNS yang berkinerja baik	99,95	95,88	99,92	69,106,000	56,264,500	81,42	1,247,500
Membangun data base pegawai yang up todate	Prosentase pegawai yang datanya Akurat	100	100	100	77,647,500	76,400,000	98.39	48,640,199
Jumlah					6,115,289,600	5,861,867,104	95,86	253.422.496





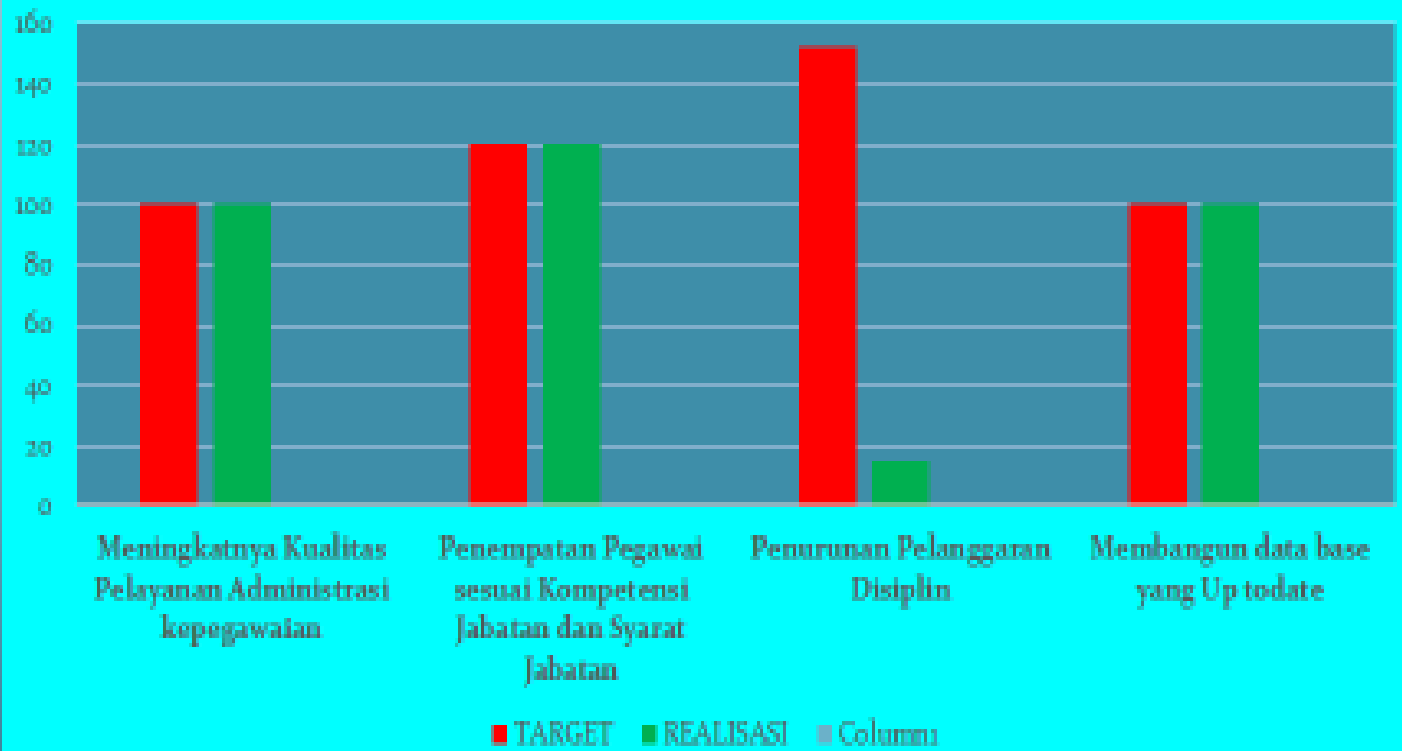
## STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH, KABUPATEN MADIUN

Peraturan Bupati Kabupaten Madiun  
Nomor : 56 Tahun 2016  
Tanggal : 2 Desember 2016

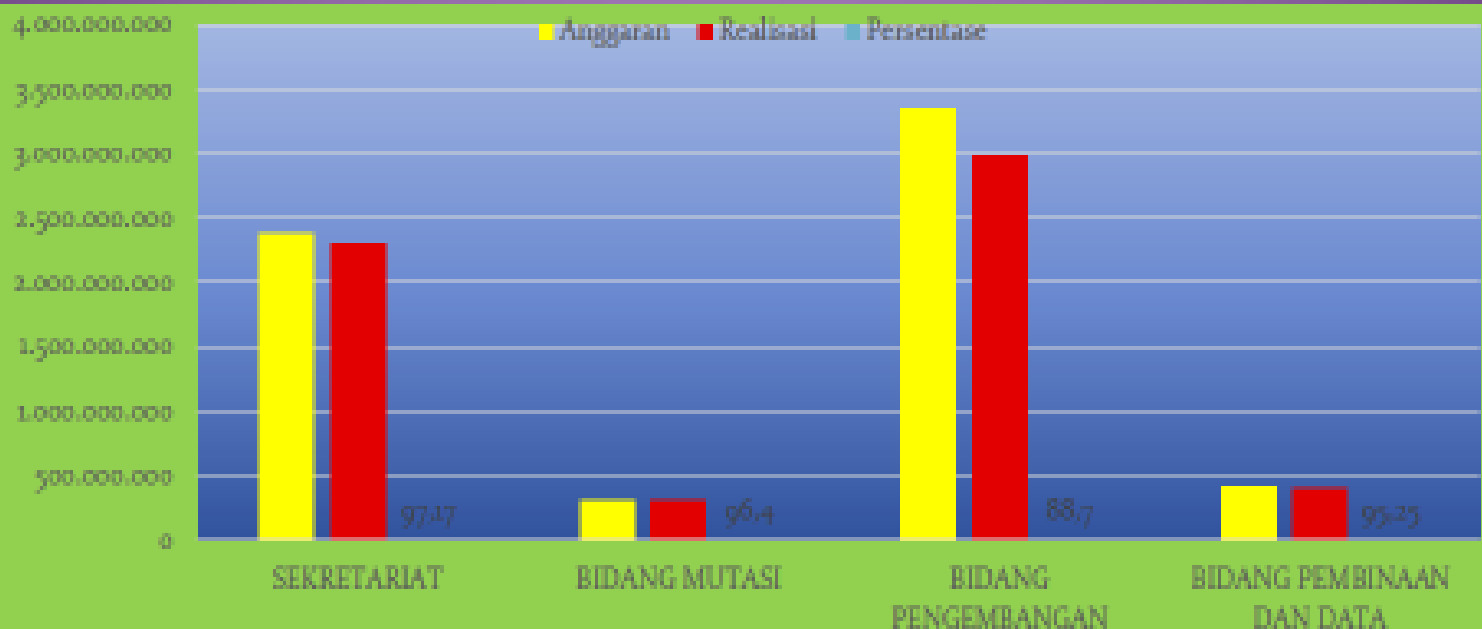


# CAPAIAN KINERJA PER SASARAN

## CAPAIAN KINERJA PER SASARAN STRATEGIS



# REALISASI PENYERAPAN ANGGARAN TAHUN 2018



Realisasi kegiatan Per Bidang tahun 2018