

**LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
(LAKIP)
TAHUN 2003**



**PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN LAMONGAN**

DAFTAR ISI

IKHTISAR EKSEKUTIF	1
BAB I PENDAHULUAN	
A. Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan	4
B. Kedudukan, Tugas dan Fungsi	5
C. Susunan Organisasi	6
D. Aspek Strategik Organisasi	7
BAB II PERENCANAAN STRATEJIK	
A. RENCANA STRATEJIK	
a. Visi	13
b. Misi	14
B. TUJUAN DAN SASARAN	
a. Tujuan	20
b. Sasaran	22
C. CARA MENCAPAI TUJUAN DAN SASARAN.....	22
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
- AKUNTABILITAS KINERJA	29
A. ANALISA CAPAIAN KINERJA	31

B. ASPEK KEUANGAN 37

BAB IV PENUTUP 39

LAMPIRAN-LAMPIRAN

IKHTISAR EKSEKUTIF

Dalam rangka menghadapi perkembangan kehidupan masyarakat yang semakin dinamis, kompleks, beranekaragam dan kritis, Pemerintah berusaha mengimbangi perubahan tersebut dengan menggunakan pola baru dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pembangunan yang mengutamakan akuntabilitas, partisipasi dan transparansi atau sering disebut dengan " Good Governance". Terkait dengan transparansi, akuntabilitas, Pemerintah menetapkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang ditindaklanjuti dengan penetapan Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) oleh Lembaga Administrasi Negara. Melalui laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) ini diharapkan agar segala kegiatan pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat, sehingga pada akhirnya akan terwujud "Good Governance" sebagaimana yang diharapkan masyarakat.

Akuntabilitas adalah kewajiban organisasi/instansi untuk mempertanggungjawabkan dan menjelaskan kinerja dan atau kegiatannya kepada pihak yang mempunyai hak untuk meminta jawaban dan penjelasan dari hasil kegiatan tersebut. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) merupakan perpaduan antara kebijaksanaan pembangunan daerah yang telah ditetapkan dengan program kerja suatu instansi yang dituangkan dalam berbagai kegiatan dengan menggunakan

indikator-indikator yang akan menunjukkan seberapa jauh suatu program telah akuntabel.

Laporan Akuntabilitas Kinerja tahun 2003 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan merupakan kewajiban BKD Kabupaten Lamongan untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi untuk meraih tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Keberhasilan maupun kegagalan penyelenggaraan misi dapat diukur melalui evaluasi terhadap kinerja yang dihasilkan.

Laporan Akuntabilitas Kinerja tahun 2003 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan melaporkan capaian kinerja (performance result) selama tahun 2003 yang mengacu pada Rencana Strategik BKD Kabupaten Lamongan tahun 2003 – 2006.

Rencana Strategik BKD Kabupaten Lamongan telah dijabarkan dalam Rencana Kinerja Tahun 2003 sebagai komiatmen untuk pelaksanaan kinerja 2003. Sesuai dengan Rencana Kinerja 2003 tersebut, BKD Kabupaten Lamongan telah merencanakan 10 sasaran strategik, untuk mencapai 7 tujuan. Strategi yang ditempuh adalah dengan melaksanakan 22 program dan 35 kegiatan. Untuk melaksanakan strategi dalam upaya pencapaian sasaran tersebut sumber anggaran yang digunakan sebesar Rp. 4.117.311.000,- berasal dari APBD Kabupaten Lamongan tahun 2003, APBN.

Dari 10 sasaran strategik yang telah ditetapkan capaian kinerja pada tahun 2003 sebanyak 10 sasaran strategik, namun 1 sasaran strategik yaitu terwujudnya layanan informasi dan pelaporan kepegawaian secara cepat dan tepat

agaknya tidak belum dapat terwujud secara optimal dengan menggunakan sarana dan prasarana yang selama ini ada yang masih bersifat manual. Sasaran ini ke depan harus didukung dengan adanya sarana dan prasarana komputerisasi dalam bentuk Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian (SIMPEG) yang lebih mendayagunakan teknologi komputer. Disamping itu sasaran menyelenggaraan diklat PNS, agar lebih optimal, efisien dan efektif, perlu adanya dukungan sarana dan prasarana diklat, misalnya : gedung diklat, widyaiswara dari daerah sendiri, serta adanya SDM yang merancang kurikulum diklat yang mengacu pada kebutuhan daerah/PNS.

BAB I PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan sebagai lembaga perluasan dari Bagian Kepegawaian Setda Kabupaten Lamongan yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan nomor 09 Tahun 2003 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Kabupaten Lamongan, mempunyai tugas melaksanakan fungsi pembinaan dan menyelenggarakan administrasi kepegawaian di Kabupaten Lamongan.

Sumber daya aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa dan professional sangat dibutuhkan dalam upaya pemerintah meningkatkan efisiensi, efektifitas penyelenggaraan pemerintahan, yang akhirnya diharapkan dapat memberikan masa depan yang lebih baik. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan yang merupakan lembaga yang berkompoten dalam penyelenggaraan pendayagunaan aparatur pemerintah Daerah mempunyai tugas menyelaraskan visi Kabupaten Lamongan. Berikut di bawah ini akan diura secara singkat mengenai keberadaan dan potensi aparatur yang ada di Kabupaten Lamongan pada umumnya dan Badan Kepegawaian Daerah pada khususnya.

A. PEMBENTUKAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan adalah merupakan perluasan dari lembaga lama yaitu Bagian Kepegawaian, salah satu unit yang tergabung di lingkup Sekretariat. Seiring dengan semakin luas dan banyaknya kewenangan di bidang kepegawaian yang diselenggarakan, maka dibentuklah lembaga yang lebih representatif untuk penyelenggaraan urusan kepegawaian dimaksud. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan pembentukannya didasarkan pada Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 10 Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten

Lamongan yang kemudian dilengkapi dengan Keputusan Bupati Lamongan Nomor 09 Tahun 2003 Tentang Kedudukan, tugas dan fungsi badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan.

B. KEDUDUKAN, TUGAS DAN FUNGSI

Kedudukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan adalah :

1. Merupakan unsur penunjang Pemerintah Kabupaten.
2. Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh seorang Kepala yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
3. Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi membantu Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten di bidang kepegawaian.

Dalam menjalankan tugasnya, BKD mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian .
2. Pelayanan penunjang penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten di bidang manajemen kepegawaian daerah.

Kewenangan yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah adalah :

1. Penyiapan penyusunan Peraturan Perundang-undangan Daerah di bidang Kepegawaian sesuai dengan norma, standart dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah.
2. Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah.
3. Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah.
4. Penyiapan dan pelaksanaan pengadaan, pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian PNS Daerah sesuai dengan norma, standart dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
5. Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahar. dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional serta penilaian angka kredit dan kinerja pegawai serta pembinaan kepegawaian

sesuai dengan norma, standart dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

6. Penyiapan dan penetapan pensiun PNSD sesuai dengan norma, standart dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
7. Penyiapan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan PNSD sesuai dengan norma, standart dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
8. Penyelenggaraan administrasi PNSD.
9. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah.
10. Penyampaian informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara.
11. Penyiapan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi PNSD dan berkoordinasi dengan instansi terkait.
12. Pelaksanaan ketatausahaan dan rumah tangga Badan.

C. SUSUNAN ORGANISASI

Susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah terdiri dari :

a. Kepala

b. Sekretaris membawahi :

1. Sub Bagian Program
2. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan
3. Sub Bagian Umum

c. Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai, membawahi :

1. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian Pegawai
2. Sub Bidang Mutasi I
3. Sub Bidang Mutasi-II
4. Sub Bidang Mutasi III

d. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan, membawahi :

1. Sub Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian
2. Sub Bidang Kesejahteraan

3. Sub Bidang Pengembangan Karier.
- c. Bidang Pendidikan dan Pelatihan, membawahi :
 1. Sub Bidang Diklat Struktural
 2. Sub Bidang Diklat Teknis Umum dan fungsional.

Adapun bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan sebagaimana terlampir.

D. ASPEK STRATEGIK ORGANISASI

Pemerintah Kabupaten Lamongan dalam menyelenggarakan berbagai urusan yang semakin luas sebagai konsekuensi dari implementasi Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, berupaya untuk dapat secara berkesinambungan mengembangkan sumber daya aparturnya. Kemampuan Aparatur Pemerintah Daerah sangat menentukan dalam pelaksanaan pemerintahan itu sendiri. Berikut ini akan dipaparkan secara singkat potensi Aparatur Pemerintah Kabupaten Lamongan ditinjau dari aspek kemampuan dan pengetahuan, motivasi kerja dan aspek performace/kepribadian yang dapat mempengaruhi kinerja aparat dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Lamongan, sebagai berikut :

1. Aspek Kemampuan/Pengetahuan dan Motivasi Kerja Aparatur

Secara umum kemampuan (terutama kemampuan konseptual) dan pengetahuan serta kecakapan dalam menjalankan tugas dan fungsi dari Aparatur Pemerintah Kabupaten Lamongan masih kurang. Demikian pula terhadap pengetahuan umum maupun perubahan dalam tatanan yang lebih luas.

Masih rendahnya kemampuan (konseptual) maupun pengetahuan sebagaimana tersebut di atas dimungkinkan dikarenakan masih kurangnya media dan akses untuk meningkatkan pengetahuan Aparat,

serta penempatan aparat yang kurang memperhatikan latar belakang pendidikan, kemampuan dan minat yang mereka miliki, sehingga pada posisi yang ditempatinya kurang dapat berkembang. Oleh sebab itu, di era otonomi luas ini, diharapkan akses untuk meningkatkan pengetahuan serta kemampuan aparat dapat terbuka lebih luas.

Motivasi kerja dari PNS di Kabupaten Lamongan dapat dikatakan masih kurang. Indikator sederhana yang dapat dipergunakan untuk melihat motivasi kerja PNS adalah disiplin kerja dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Perangkat yang dipakai mengukur disiplin PNS selama ini adalah presensi (daftar hadir) dan pengamatan langsung. Kedua hal tersebut menjadi bagian dari metoda pengawasan melekat. Dari dua metoda tersebut, dalam realitanya masih belum berjalan secara maksimal, mengingat masih banyaknya toleransi terhadap presensi, media presensi yang masih manual, respon yang setengah hati terhadap kehadiran presensi serta Program pengawasan melekat yang belum dibarengi dengan kontinuitas karena tidak adanya anggaran dan mekanisme yang jelas. Hal tersebut menjadi kendala dalam penciptaan disiplin yang baik dikalangan PNS. Disamping itu, hasil kerja PNS dilihat dari sistem kerja PNS pada umumnya masih belum dapat diterapkan sistem pencapaian target, sehingga dalam melaksanakan tugasnya PNS masih cenderung menyelesaikannya dengan hasil seadanya/semampunya.

Dari kenyataan yang ada sebagaimana tersebut di atas, khususnya yang terkait dengan motivasi kerja, sering yang menjadi faktor penyebabnya adalah terbatasnya fasilitas sarana dan prasarana, tingkat kesejahteraan yang masih rendah, suasana lingkungan kerja yang kurang menyenangkan, serta penempatan PNS yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan/kemampuannya. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan motivasi kerja PNS Kabupaten Lamongan, perlu adanya upaya peningkatan

ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, peningkatan kesejahteraan, mempola penempatan PNS yang didasarkan pada pertimbangan pengetahuan/latar belakang pendidikan, pembinaan yang berorientasi pada peningkatan kemampuan dan pengetahuannya, serta peranan kemampuan dan kebijakan pimpinan yang lebih pada penciptaan lingkungan/suasana kerja yang kondusif terhadap peningkatan semangat kerja PNS.

2. Kondisi Sumber Daya Manusia

Sumber daya aparatur secara rinci dapat dilihat dari kriteria pendidikan, jumlah pegawai berdasarkan golongan, jumlah pegawai yang telah mengikuti diklat struktural dan jumlah jabatan menurut eselon adalah sebagai berikut :

Table 1

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Lamongan dan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH PNS DI	
		KABUPATEN	BKD
1.	2.	3.	4.
1.	Sekolah Dasar	420	-
2.	Sekolah Lanjutan Tk. Pertama	529	-
3.	Sekolah Lanjutan Tk. Atas	3364	9
4.	Diploma I	-	-
5.	Diploma II	-	-
6.	Diploma III	1967	1
7.	Sarjana	4513	24
8.	Pasca Sarjana	296	8
	Jumlah	10813	42

Sumber : Sub Bagian Umum BKD, Januari 2003

Dari data di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan yang mendominasi personalia aparatur Pemerintah Kabupaten Lamongan adalah tingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) sejumlah 4513 atau 42 %, kemudian tingkat pendidikan Sarjana, SLTP, SD, Diploma 3 dan Pasca Sarjana (S-2). Sedangkan pada BKD Kabupaten Lamongan sudah menunjukkan tingkat pendidikan personalianya telah di atas standart, dimana 21 % berpendidikan SLTA, 2 % Sarjana muda, 57 % berpendidikan S-1, 19 % berpendidikan S-2.

Sedangkan jumlah Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Lamongan dan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan berdasarkan golongan adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Lamongan dan
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan
Berdasarkan Golongan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	
		KABUPATEN	BKD
1.	2.	3.	4.
1.	Goongan I	262	-
2.	Golongan II	2501	13
3.	Golongan III	7065	27
4.	Golongan IV	985	2
	Jumlah	10813	42

Sumber : Sub. Bagian Umum BKD, Juli 2003

Data di atas menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai golongan terbanyak adalah golongan III, dengan jumlah 7065 66

%, dengan kondisi ini diperlukan penataan yang lebih efektif guna mengantisipasi dan mengakomodir penempatan jabatan dikemudian hari.

Tabel 3

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Lamongan dan
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan
Yang telah mengikuti Diklat Struktural

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	
		KABUPATEN	BKD
1.	2.	3.	4.
1.	Diklatpim I	-	-
2.	Diklatpim II	15	1
3.	Diklatpim III	72	3
4.	Diklatpim IV	362	7
	Jumlah	459	9

Sumber : Bidang Pendidikan dan Pelatihan BKD, Juli 2003

Tabel 4

Jumlah PNS yang menduduki Jabatan struktural pada
Kabupaten Lamongan dan BKD Kabupaten Lamongan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	
		KABUPATEN	BKD
1.	2.	3.	4.
1.	Eselon II-a	1	-
2.	Eselon II-b	18	1
3.	Eselon III-a	82	3
4.	Eselon III-b	26	-

5.	Eselon IV-a	504	9
6.	Eselon IV-b	50	-
	Jumlah	792	12

Sumber : Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai BKD, Juli 2003

Perbandingan antara jumlah Pegawai Negeri sipil yang telah mengikuti diklat struktural dengan yang telah menduduki jabatan struktural, masih cukup banyak pejabat struktural yang belum dapat diikutsertakan dalam diklat struktural. Hal ini dapat kita lihat angka yang masih cukup jauh perbandingannya adalah jumlah PNS yang menduduki jabatan struktural IV sebanyak 554 orang, baru 362 orang yang telah mengikuti. Angka ini dipastikan bertambah, mengingat masih ada beberapa jabatan struktural yang belum diisi. Dengan demikian guna meningkatkan kompetensi PNS, khususnya dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, maka perlu dilakukan upaya secara berkesinambungan dan terprogram untuk menyelenggarakan peningkatan kemampuan aparat melalui diklat.

BAB II PERENCANAAN STRATEGIK

Sesuai tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan mempunyai rencana stratejik yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun, yaitu untuk tahun 2002 – 2006 dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Rencana Stratejik BKD Kabupaten Lamongan yang mencakup visi, misi, tujuan, sasaran serta cara pencapaian tujuan dan sasaran tersebut akan diuraikan dalam bab ini. Kemudian sasaran yang ingin dicapai dalam tahun 2003 akan dijelaskan dalam Rencana Kinerja 2003.

A. RENCANA STRATEJIK

a. VISI DAN MISI

VISI

Visi adalah cara pandang jauh kedepan kemana Instansi Pemerintah harus dibawah agar dapat Eksis, Antisipatif, dan inovatif. Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan oleh Instansi Pemerintah. Visi Badan Kepegawaian Daerah adalah cita-cita yang menggambarkan akan dibawah kemana Badan Kepegawaian Daerah dimasa mendatang, dan visi selalu berpijak dari kondisi, potensi, masalah, tantangan dan hambatan.

Sejalan dengan visi Pemerintah Kabupaten Lamongan serta sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, maka ditetapkan Visi Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan sebagai berikut " **Terwujudnya PNS yang berkualitas, netral dari pengaruh politik dan mampu berperan sebagai perekat Persatuan dan Kesatuan melalui pembinaan Kepegawaian yang Profesional**".

Makna dari visi tersebut adalah keadaan yang ditandai dengan kualitas SDM Aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Lamongan yang semakin kondusif, profesional, disiplin, mampu menjadi abdi negara dan abdi masyarakat yang memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat dan negara dengan didukung oleh sifat netralnya. Tujuan penetapan visi tersebut adalah :

1. Mencerminkan apa yang ingin dicapai oleh BKD Kabupaten Lamongan ;
2. Memberi arah dan fokus strategi yang jelas ;
3. Memiliki orientasi terhadap masa depan ;
4. Menentukan penetapan tujuan dan sasaran secara lebih tepat dan cermat.

MISI

Dalam mewujudkan Visi tersebut diatas diperlukan suatu langkah Sistematis meliputi Perencanaan, pelaksanaan dan pengawasannya, yang dijabarkan dalam Misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah secara professional, disiplin dan sejahtera ;

2. Meningkatkan kinerja Aparatur Pemerintah Daerah melalui penyelenggaraan diklat sesuai dengan kompetensi dan mekanisme yang jelas.
3. Meningkatkan penyelenggaraan manajemen dan ketatausahaan kepegawaian secara tertib dan terarah ;
4. Mewujudkan pengembangan karier PNS secara profesional dan berkesinambungan melalui mekanisme dan prosedur.

Analisis Lingkungan Internal Adalah analisis untuk mengetahui kemampuan Internal yang bersifat positif yang memungkinkan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan memiliki keuntungan strategis dalam mencapai sasaran., hal ini bermakna sebagai kekuatan (strenght), meliputi :

- a. Implementasi Tupoksi BKD;
- b. Meningkatnya kualitas Pendidikan Aparatur;
- c. Banyaknya Pendidikan dan Latihan yang dilakukan un uk meningkatkan kualitas Aparatur;
- d. Tersedianya Sarana dan Prasarana;
- e. Adanya dukungan sistem pengendalian dan pengawasan.

Sedangkan situasi dan ketidakmampuan Internal yang mengakibatkan Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Lamongan gagal mencapai tujuannya, hal ini bermakna kelemahan (weakness), meliputi :

- a. Rendahnya tingkat pengetahuan Aparat secara umum (kemampuan konseptual) dan pengetahuan terhadap bidang tugasnya;

- b. Belum optimalnya pengawasan melekat;
- c. Tingkat kesejahteraan Aparat yang belum memadai;
- d. Rendahnya motivasi kerja Aparatur;
- e. Lemahnya sistem manajemen Kepegawaian yang akuntabel.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang bersifat positif yang membantu Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan untuk mencapai atau mampu melampaui pencapaian sasarnya, hal ini bermakna peluang (opportunity) dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan meliputi :

- a. Terbukanya kesempatan untuk meningkatkan profesionalisme Aparatur Pemerintah;
- b. Hilangnya Intervensi Pemerintah Pusat terhadap Instansi Pemerintah di Daerah;
- c. Mantapnya mekanisme pemerintahan dan pembangunan;
- d. Adanya koordinasi yang baik dengan Instansi lain;
- e. Tersedianya berbagai Lembaga Pendidikan yang menawarkan berbagai macam jenis Pendidikan dan Kursus.

Sedangkan yang menjadi tantangan (threat) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan adalah :

- a. Makin kompleksnya tuntutan pelayanan yang belum tersalurkan dengan baik;
- b. Penempatan PNS yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan;
- c. Belum mantapnya kinerja Aparatur;

- d. Masih rendahnya kesadaran hukum bagi PNS;
- e. Kuatnya kontrol masyarakat terhadap Instansi Pemerintahan.

Dengan memperhatikan kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang dihadapi Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Lamongan, dapat disampaikan gambaran Hasil Analisis sebagai berikut .

1. Strategi SO.

Adalah strategi yang menggunakan/mobilisasi kekuatan yang tersedia untuk memanfaatkan peluang yang ada dengan hasil sebagai berikut :

- a. Mempermantap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan dalam mengkoordinasikan Unit Kerja Perangkat Daerah guna terciptanya kerja sama yang lebih mantap;
- b. Mendayagunakan SDM Aparatur dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat;
- c. Mendayagunakan sarana dan prasarana yang ada dalam optimalisasi pengembangan Pendidikan Aparatur yang berkualitas.

2. Strategi WO.

Adalah strategi untuk menanggulangi kelemahan dengan memanfaatkan peluang yang ada dapat disampaikan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Kinerja Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan dengan mengembangkan pengetahuan terhadap bidang tugasnya;
- b. Meningkatkan kesejahteraan Aparatur dan pengawasan melekat, sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja bagi Aparatur;

- c. Mempermantap mekanisme penyelenggaraan pemerintahan dalam membangun sistem manajemen Kepegawaian yang akuntabel.

3. Strategi ST.

Adalah strategi untuk memanfaatkan kekuatan dalam menghadapi tantangan yang ada, atau mengubahnya menjadi peluang dengan hasil sebagai berikut :

- a. Pemantapan pemahaman implementasi tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan untuk meningkatkan pendayagunaan personil secara efektif dan efisien guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.
- b. Peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan aparatur guna peningkatan kesadaran hukum dan kinerja aparat.
- c. Pemanfaatan sarana dan prasarana secara efektif dan efisien guna meningkatkan mutu pelayanan aparatur.

4. Strategi WT.

Adalah strategi yang memadukan antara kelemahan dan tantangan untuk memperkecil kelemahan yang ada dan sedapat mungkin menghindari tantangan yang ada dengan hasil sebagai berikut :

- a. Peningkatan motivasi kerja dengan upaya peningkatan kesejahteraan dan penempatan personil sesuai kebutuhan dan kemampuan.
- b. Mempermantap sistem manajemen kepegawaian yang lebih akuntabel guna mempermantap kualitas dan kinerja aparatur.
- c. Peningkatan pengawasan melekat dan kemampuan aparatur guna mengoptimalkan pelayanan masyarakat.

Faktor-faktor kunci keberhasilan adalah unsur-unsur dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan yang menentukan keberhasilan atau kegagalan strategi, berdasarkan pengembangan informasi yang diperoleh pada Analisa Lingkungan Internal/Analisa Lingkungan Eksternal sebagaimana tersebut diatas, yang memenuhi kriteria penting dapat diukur dan dikendalikan, tidak terlalu banyak dan dapat diterapkan.

Dari hasil Analisis tersebut diatas, maka ditetapkan yang terpilih sebagai kunci Keberhasilan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan sebagai berikut :

1. Mempermantap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan dalam mempermantap pendayagunaan aparatur dan terciptanya koordinasi/kerja sama antar unit kerja perangkat daerah.
2. Meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan aparatur guna meningkatkan profesionalisme Aparatur Pemerintah Daerah.
3. Meningkatkan pengadaan dan mendayagunakan secara optimal sarana dan prasarana yang ada dalam meningkatkan kualitas pelayanan aparatur.
4. Meningkatkan motivasi kerja dengan memperluas kesempatan dan pengetahuan serta kesejahteraan aparatur untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja aparatur.

5. Mempermantap mekanisme penyelenggaraan pemerintahan dalam membangun system manajemen kepegawaian yang akuntabel.
6. Mempermantap pelaksanaan pengawasan melekat dengan peningkatan koordinasi yang baik serta merespon positif kontrol masyarakat, sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja dan disiplin aparatur.
7. Pemantapan pemahaman implementasi tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan untuk meningkatkan pendayagunaan personil secara efektif dan efisien guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.
8. Peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan aparatur guna peningkatan kesadaran hukum dan kinerja aparat.
10. Peningkatan motivasi kerja dengan upaya meningkatkan kesejahteraan dan penempatan personil sesuai kebutuhan dan kemampuan aparatur daerah.
11. Mempermantap system manajemen kepegawaian yang lebih akuntabel guna mempermantap kualitas dan kinerja aparatur daerah.
12. Peningkatan pengawasan melekat dan kemampuan aparatur guna mengoptimalkan pelayanan masyarakat.

A. TUJUAN DAN SASARAN

TUJUAN

Dalam rangka mencapai visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan, maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan menjabarkan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa pembuatan tujuan dan sasaran organisasi.

Penetapan tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan telah didasarkan pada faktor-faktor kunci keberhasilan yang telah ditetapkan, hal ini dilaksanakan agar Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan sebagai Perangkat Daerah mampu mencapai tujuan dan sasarnya, sehingga tidak ada sasaran dan aktivitas yang terbengkelai atau tidak tercapai.

Oleh karena itu dengan mengetahui faktor-faktor kunci keberhasilan, maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan akan lebih memahami kelebihan/kekuatan yang dimiliki untuk dapat melaksanakan sasaran dan aktivitasnya dengan lebih optimal. Adapun tujuan Lembaga Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan adalah :

1. Meningkatkan kualitas pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah secara professional, netral dan sejahtera ;
2. Mewujudkan tingkat kesejahteraan pegawai yang lebih baik ;
3. Meningkatkan kinerja Aparatur Pemerintah Daerah melalui penyelenggaraan diklat pegawai ;
4. Meningkatkan pengelolaan/pelayanan administrasi dan ketatausahaan kepegawaian yang tertib ;
5. Meningkatnya penyelenggaraan manajemen informasi kepegawaian yang cepat, akurat dan tepat ;
6. Mewujudkan pengembangan karier PNS secara professional dan berkesinambungan ;
7. Mewujudkan penilaian prestasi kerja PNS sesuai dengan unsure-unsur obyektifitas.

SASARAN

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan merupakan sesuatu yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan suatu kurun waktu tertentu dan menggambarkan pula tindakan-tindakan yang akan dilakukan serta alokasi sumber daya dalam operasionalisas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan.

Berikut sasaran dan strategi pencapaiannya berdasarkan penjabaran dari tujuan sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah secara professional, netral dan sejahtera ;
2. Mewujudkan tingkat kesejahteraan pegawai yang lebih baik ;

SASARAN		CARA MENCAPAI TUJUAN DAN SASARAN	
URAIAN	INDIKATOR	KEBIJAKAN	PROGRAM
1	2	3	4
1. Terwujudnya peningkatan pemahaman dan kedisiplinan PNS terhadap tugas, fungsi, peraturan disiplin pegawai.	1. Jumlah pegawai yang mendapat pembinaan, penyuluhan peraturan umum dan disiplin kepegawaian. 2. Jumlah pemrosesan sanksi terhadap tindak indiscipliner pegawai.	Penyelenggaraan pembinaan Aparatur Pemerintah Daerah melalui penyuluhan tentang tugas pokok dan fungsi PNS dan aturan disiplin PNS	1. Penyelenggaraan penyuluhan tentang peraturan disiplin PNS. 2. Penyelesaian pemberian sanksi terhadap tindak indiscipliner PNS
2. Terwujudnya tingkat kesejahteraan pegawai sesuai dengan mekanisme dan prosedur yang jelas.	1. Jumlah PNS yang mendapatkan kenaikan gaji berkala. 2. Jumlah penyelesaian usul pemberian dana santunan dan Bapertarun. 3. Jumlah PNS yang mendapatkan tanda jasa/kehormatan	Peningkatan kesejahteraan Aparatur Pemerintahan Daerah yang lebih baik.	1. Pemrosesan kenaikan gaji berkala 2. Pemberian dana santunan dan dana Bapertarun pegawai. 3. Penyelesaian usul pemberian tanda jasa/kehormatan.

3. Meningkatkan kinerja Aparatur Pemerintah Daerah melalui penyelenggaraan diklat pegawai ;
4. Meningkatkan pengelolaan/pelayanan administrasi dan ketatausahaan kepegawaian yang tertib ;
5. Meningkatnya penyelenggaraan manajemen informasi kepegawaian yang cepat, akurat dan tepat ;

1	2	3	4
<p>3. Terwujudnya program diklat yang memiliki tingkat kompetensi dan mekanisme yang jelas</p>	<p>1. Jumlah penyelenggaraan diklat struktural, diklat teknis fungsional, prajabatan, pendidikan pemerintahan dan lanjutan</p> <p>2. Prosentase penempatan pegawai sesuai kualifikasi diklat.</p>	<p>Penyelenggaraan program diklat yang berhasil guna dan berdaya guna.</p>	<p>1. Penyelenggaraan diklat structural</p> <p>2. Penyelenggaraan diklat teknis fungsional</p> <p>3. Penyelenggaraan pendidikan pemerintahan dan lanjutan</p>
<p>4. Terlaksananya pelayanan kepegawaian dengan baik.</p> <p>5. Penyelenggaraan administrasi / ketatausahaan kepegawaian secara tertib dan lancar.</p> <p>6. Terealisasi layanan informasi dan pelaporan kepegawaian secara tepat dan cepat</p>	<p>1. Jumlah pemrosesan hak-hak dan identitas pegawai.</p> <p>2. Jumlah pengelolaan dan pemeliharaan file perorangan</p> <p>1. Jumlah laporan / informasi bidang kepegawaian.</p> <p>2. Jumlah laporan analisa formasi kebutuhan pegawai dan analisa formasi jabatan.</p>	<p>Penyelenggaraan layanan administrasi dan informasi kepegawaian berhasil guna dan berdaya guna.</p>	<p>1. Pemrosesan hak-hak dan identitas pegawai.</p> <p>2. Pengelolaan file perorangan PNS.</p> <p>1. Penyusunan Daftar Urut Kepangkatan (DUK) PNS.</p> <p>2. Penyusunan Analisa formasi kebutuhan pegawai</p> <p>3. Penyusunan analisa formasi jabatan</p>

6. Mewujudkan pengembangan karier PNS secara professional dan berkesinambungan ;
7. Mewujudkan penilaian prestasi kerja PNS sesuai dengan unsure-unsur obyektifitas.

1	2	3	4
7. Terpenuhinya kebutuhan pegawai melalui mekanisme pengadaan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan nyata dan profesionalisme.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pengadaan CPNSD sesuai hasil analisa kebutuhan nyata pegawai. 2. Jumlah pengangkatan dan perpanjangan masa kontrak Tenaga Kontrak Kerja 	Penyelenggaraan pembinaan pengembangan karier dari rekrutmen, penempatan, promosi/rolling sampai pada penilaian kinerja pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengadaan CPNSD 2. Proses pengangkatan dan perpanjangan Tenaga Kontrak Kerja
8. Terwujudnya kenaikan pangkat PNS sesuai mekanisme dan prestasi kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pemrosesan kenaikan pangkat PNS 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemrosesan kenaikan pangkat
9. Terwujudnya pengangkatan dari dan ke jabatan struktural/fungsional, serta rolling pejabat/staf.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pengangkatan dari dan ke jabatan struktural/fungsional. 2. Jumlah rolling pejabat/staf 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengangkatan dari dan ke jab. Struktural/fungsional 2. Pelaksanaan rolling pejabat/staf.
10. Terwujudnya pengembangan karier melalui penilaian angka kredit dan prestasi pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pemrosesan penilaian angka kredit pejabat fungsional. 2. Jumlah daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai (DP-3) 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Proses Penetapan Angka Kredit (PAK) Pejabat Fungsional 2. Proses penilaian / penghimpunan DP-3

Isu yang dihadapi di bidang kepegawaian adalah :

1. Menurunnya kualitas pemberdayaan Aparatur Pemerintah Kabupaten Lamongan ;

2. Penyelenggaraan diklat yang lebih dituntut untuk peningkatan kompetensi pegawai ;
3. Tuntutan terhadap tersedianya layanan bidang kepegawaian yang cepat, tertib dan lancar ;
4. Tuntutan terhadap upaya pengembangan karier pegawai yang lebih luas, obyektif dan profesional.

Komitmen Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan untuk tahun 2003 adalah dengan menetapkan sasaran, indikator kinerja sasaran beserta target yang dipilih dalam rangka mengatasi isu stratejik tersebut, yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah secara professional, netral dan sejahtera ;
2. Mewujudkan tingkat kesejahteraan pegawai yang lebih baik ;

Uraian 1	Indikator Kinerja 2	Target 3	Sumber Data 4
1. Terwujudnya peningkatan pemahaman dan kedisiplinan PNS terhadap tugas, fungsi, peraturan disiplin pegawai.	1. Jumlah pegawai yang mendapat pembinaan, penyuluhan peraturan umum dan disiplin kepegawaian.	8100 orang	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan
	2. Jumlah pemrosesan sanksi terhadap tindak disipliner pegawai.	30 kasus	Sda
2. Terwujudnya tingkat kesejahteraan pegawai sesuai dengan mekanisme dan prosedur yang jelas.	1. Jumlah PNS yang mendapatkan kenaikan gaji berkala.	1150 orang	Sda
	2. Jumlah penyelesaian usul pemberian dana santunan dan Baper	65 orang	Sda

1	2	3	4
	tarum. 3. Jumlah PNS yang mendapatkan tan-penghargaan.	10 orang	Sda

3. Meningkatkan kinerja Aparatur Pemerintah Daerah melalui penyelenggaraan diklat pegawai ;
4. Meningkatkan pengelolaan/pelayanan administrasi dan ketatausahaan kepegawaian yang tertib ;
5. Meningkatnya penyelenggaraan manajemen informasi kepegawaian yang cepat, akurat dan tepat ;

1	2	3	4
3. Terwujudnya program diklat yang memiliki tingkat kompetensi dan mekanisme yang jelas.	1. Jumlah penyelenggaraan dan peserta diklat struktural, diklat teknis fungsional, prajabatan, pendidikan pemerintahan dan lanjutan 2. Penempatan pegawai sesuai kualifikasi diklat.	570 orang x 16 macam 57 orang	Bidang Diklat Bidang Diklat
4. Terlaksananya pelayanan kepegawaian dengan baik.	1. Jumlah pemrosesan hak-hak dan identitas pegawai.	8500 berkas	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Bidang Pengadaan dan Mutasi
5. Penyelenggaraan administrasi / ketatausahaan kepegawaian secara tertib dan lancar.	2. Jumlah pengelolaan dan pemeliharaan file perorangan	10.715 file	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan
6. Twujudnya layanan informasi dan pelaporan kepegawaian secara tepat dan cepat	1. Jumlah laporan / informasi bidang kepegawaian. 2. Jumlah laporan analisa formasi kebutuhan pegawai dan analisa formasi jabatan.	16 set 4 set	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Bidang Pengadaan dan bMutasi

6. Mewujudkan pengembangan karier PNS secara profesional dan berkesinambungan ;
 7. Mewujudkan penilaian prestasi kerja PNS sesuai dengan unsure-unsur obyektifitas.

1	2	3	4
7. Terpenuhinya kebutuhan pegawai melalui mekanisme pengadaan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan nyata dan profesionalisme.	1. Jumlah pengadaan CPNSD sesuai hasil analisa kebutuhan nyata pegawai. 2. Jumlah pengangkatan dan perpanjangan masa kontrak Tenaga Kontrak Kerja	193 orang 550 usulan	Bidang Pengadaan dan Mutasi Sda
8. Terwujudnya kenaikan pangkat PNS sesuai mekanisme dan prestasi kerja	1. Jumlah pemrosesan kenaikan pangkat PNS 2. Jumlah lulusan & Penyelenggaraan ujian PI dan KP	1700 berkas 600 orang x 2 kali	Sda Sidang Pembinaan dan Kesejahteraan
9. Terwujudnya pengangkatan dari dan ke jabatan struktural/fungsional, serta rolling pejabat/staf.	1. Jumlah pengangkatan dari dan ke jabatan struktural/fungsional.	925 orang	Bidang Pengadaan dan Mutasi
10. Terwujudnya pengembangan karier melalui penilaian angka kredit dan prestasi pegawai.	1. Jumlah pemrosesan penilaian angka kredit pejabat fungsional. 2. Jumlah daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai (DP-3)	2055 PAK 10.914 DP-3	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Sda

Untuk mencapai sasaran tersebut, selama tahun 2003 dilaksanakan strategi berupa 22 program yang mencakup 35 kegiatan, rincian lebih lanjut pada formulir Rencana Kegiatan Tahunan (RKT) terlampir.

Atas sasaran yang dipilih telah dicantumkan indikator kinerjanya beserta target-target kinerjanya, sebagai komitmen keberhasilan capaian kinerja adalah : seluruh sasaran dinyatakan tercapai apabila realisasi lebih dari 90 % (> 90 %).

Adapun hasil pelaksanaan kegiatan BKD Kabupaten Lamongan selama tahun 2003 tertuang pula dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) BKD Kabupaten Lamongan tahun 2003, yang merupakan informasi kinerja BKD pada tahun 2003.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Pembangunan di bidang kepegawaian telah tertuang dalam program kerja tahun 2003 yang terbagi dalam Sekretariat dan 3 (tiga) bidang. Program kerja yang telah ditetapkan menggunakan beberapa indikator untuk menentukan tingkat pencapaian kinerja selama tahun 2003. Indikator tersebut digunakan sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan sehingga program kerja yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan tidak menyimpang dari kebijakan pembangunan.

Secara umum Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan telah dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pelaksana pembangunan bidang pembinaan kepegawaian di Kabupaten Lamongan baik kegiatan administrasi ketatausahaan maupun yang bersifat penyelenggaraan program diklat dan pembinaan secara proporsional telah berjalan baik. Hal ini dalam rangka meningkatkan pembinaan dan pendayagunaan Aparatur Pemerintah Daerah secara lebih optimal, professional, efektif dan efisien.

Indikator keberhasilan pembangunan di bidang kepegawaian dapat dilihat dari :

1. Meningkatnya kualitas pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah yang professional, netral, disiplin.

2. Terwujudnya peningkatan kesejahteraan pegawai menuju ke arah yang lebih baik.
3. Meningkatnya kinerja Aparat Pemerintah Daerah melalui program diklat.
4. Meningkatnya pengelolaan manajemen dan ketatausahaan kepegawaian secara tertib dan lancar.
5. Terwujudnya pengembangan karier pegawai secara profesional dan berkesinambungan.

Secara garis besar dari 10 sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja untuk tahun 2003 dari segi output seluruhnya telah dapat dilaksanakan. Sedangkan dari segi outcome indikator yang telah ditetapkan dapat dihitung. Ikhtisar pencapaian sasaran dapat dilihat dalam table sebagai berikut :

No.	Sasaran	Pencapaian	
		Tercapai	Tidak Tercapai
1	Terwujudnya peningkatan pemahaman dan kedisiplinan PNS terhadap tugas, fungsi, peraturan disiplin pegawai.	v	
2	Terwujudnya tingkat kesejahteraan pegawai sesuai dengan mekanisme dan prosedur yang jelas.	v	
3	Terwujudnya program diklat yang memiliki tingkat kompetensi dan mekanisme yang jelas.	v	
4	Terlaksananya pelayanan kepegawaian dengan baik.	v	
5	Penyelenggaraan administrasi/ketatausahaan kepegawaian secara tertib dan lancar.	v	
6	Terwujudnya layanan informasi dan pelaporan kepegawaian secara tepat dan cepat.	v	
7	Terpenuhinya kebutuhan pegawai melalui mekanisme pengadaan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan nyata dan profesionalisme.	v	

1	2	3	4
8	Terwujudnya kenaikan pangkat PNS sesuai mekanisme dan prestasi kerja	V	
9	Terwujudnya pengangkatan dari dan ke jabatan struktural/fungsional, serta rolling pe-jabat/staf.	V	
10	Terwujudnya pengembangan karier melalui penilaian angka kredit dan prestasi pegawai	V	

Uraian lebih lanjut sebagai berikut :

A. ANALISA CAPAIAN KINERJA

Sasaran 1 : Terwujudnya peningkatan pemahaman dan kedisiplinan PNS terhadap tugas, fungsi, peraturan disiplin pegawai.

Sasaran ini mempunyai 2 indikator yang capaian kerjanya sebesar 99 %. Strategi yang dilaksanakan adalah melalui program

1. Penyelenggaraan penyuluhan tentang peraturan disiplin PNS.
2. Penyelesaian pemberian sanksi terhadap tindak indisipliner PNS, yang dijabarkan dalam dua kegiatan yaitu ; penyuluhan peraturan disiplin dan ijin perkawinan/cerai PNS, pemberian sanksi terhadap pelanggaran indisipliner.

Dalam rangka pencapaian sasaran tersebut strategi yang diterapkan dapat berjalan sesuai dengan rencana, hanya dalam kegiatan pemberian sanksi sebagai konsekuensi pelanggaran indisipliner yang dilakukan pegawai sering memerlukan masa pemrosesan yang cukup panjang. Hal ini

dikarenakan sistem pembinaan pegawai, termasuk dalam pemberian sanksi membutuhkan pentahapan dan koordinasi dengan instansi-instansi terkait.

Sasaran 2 : Terwujudnya tingkat kesejahteraan pegawai sesuai dengan mekanisme dan prosedur yang jelas.

Sasaran ini mempunyai 3 (tiga) indikator yang capaian kinerjanya masing-masing 99 %, 100 %. Untuk indikator jumlah pemberian tanda jasa/tanda penghargaan tidak dapat diperoleh hasil kinerja yang diharapkan, karena perubahan mekanisme pengusulan pemberian tanda jasa/penghargaan harus langsung kepada pusat. Hal ini tentu membutuhkan dana yang memadai, sampai saat ini belum ada alokasi anggaran khusus untuk pengusulan tanda jasa tersebut. Strategi yang dilaksanakan adalah melalui 3 (tiga) kegiatan, yaitu : Pemberian kenaikan gaji berkala, pemberian dana santunan dan pemrosesan pemberian tanda jasa/penghargaan.

Pada pelaksanaan kegiatan pemberian kenaikan gaji berkala dan dana santunan dapat dilaksanakan 99 %. Hal ini merupakan upaya untuk memberikan peningkatan kesejahteraan yang merupakan hak dari pegawai.

Sasaran 3 : Terwujudnya program diklat yang memiliki tingkat kompetensi dan mekanisme yang jelas

Sasaran ini mempunyai 2(dua) indikator yang capaian kinerjanya masing-masing 98 %, 98 %. Sasaran ke tiga ini dilaksanakan dengan 3 (tiga) program yaitu : penyelenggaraan diklat structural, diklat teknis fungsional dan

diklat pemerintahan dan lanjutan. Diklat structural terdiri dari : Diklatpim II, Diklatpim III dan Diklatpim IV. Sedangkan diklat teknik fungsional dilaksanakan dengan menyelenggarakan 10 jenis diklat (sebagaimana tersebut dalam lampiran RKT). Dengan penyelenggaraan diklat-diklat tersebut diharapkan dapat memberikan output bagi peningkatan pengetahuan, kemampuan manajemen maupun teknik bagi pegawai.

Untuk melaksanakan strategi ini diperlukan dana sebesar Rp. 1.351.079.750 Jumlah ini sudah sesuai dengan dana yang dianggarkan. Dari dana tersebut, terdapat sisa anggaran sebesar Rp, 38.780.250 dengan demikian terdapat penghematan dana 3 %.

Sasaran 4 : Terlaksananya pelayanan kepegawaian dengan baik

Sasaran ini mempunyai 1 (satu) indikator, yaitu jumlah pemrosesan hak-hak pegawai. Strategi yang dilaksanakan adalah melalui program : pemrosesan hak-hak dan kartu identitas pegawai, dengan nilai capaian kinerja 99 %. Kegiatan yang dilakukan guna mewujudkan sasaran tersebut adalah : pemrosesan kartu identitas pegawai, pengajuan penambahan masa kerja, cuti, pensiun pegawai. Sejauh ini dalam pemrosesan hak-hak dan identitas pegawai dapat direalisasikan, selama prosedur pemenuhan berkas-berkas yang dilampirkan telah lengkap dan sesuai aturan.

Sasaran 5: penyelenggaraan administrasi / ketatausahaan kepegawaian secara tertib dan lancar.

Sasaran ini mempunyai 1 indikator yaitu jumlah pengelolaan file perorangan, dengan nilai capaian kinerja 99 %. Dalam sasaran ini dilaksanakan melalui kegiatan pengelolaan file perorangan. Dalam proses pengelolaan file perorangan ini terdiri dari kegiatan : mengikuti perkembangan proses kepegawaian seorang PNS, dari mulai mencatat perubahan kepangkatan, jabatan sampai pada pemenuhan berkas-berkas kepegawaian PNS. Dalam melaksanakan kegiatan ini sering mengalami hambatan, yang antara lain : berkas PNS yang tidak lengkap/tidak ada, data tidak diikuti oleh staff/pengelola sebelumnya. Untuk mengatasi hal tersebut, ditempuh upaya dengan mengirimkan surat permintaan data dan berkas yang kurang kepada PNS yang bersangkutan.

Sasaran 6 : Tewujudnya layanan informasi dan pelaporan kepegawaian secara tepat dan cepat.

Sasaran ini mempunyai 3 (tiga) indikator, yaitu jumlah laporan informasi kepegawaian, jumlah laporan analisa kebutuhan pegawai, jumlah laporan analisa formasi jabatan, dengan nilai capaian kinerja sebesar 100 %. Strategi yang dilaksanakan adalah melalui 3 program, yaitu : penyusunan Daftar Urut Kepangkatan PNS, penyusunan analisa kebutuhan pegawai, penyusunan analisa formasi jabatan

Sasaran 7 : Terpenuhinya kebutuhan pegawai melalui mekanisme pengadaan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan nyata dan profesionalisme.

Sasaran ini mempunyai 2 indikator yaitu jumlah pengadaan pegawai sesuai dengan analisa kebutuhan pegawai dan pengangkatan/perpanjangan masa kontrak Tenaga Kontrak Kerja, yang mencapai nilai capaian kinerja 99 %. Sasaran ini dicapai dengan melakukan program dan kegiatan : pengadaan CPNSD dan pengangkatan/perpanjangan Tenaga Kontrak Kerja.

Dari kegiatan tersebut, terutama untuk pengadaan CPNSD memerlukan biaya sebesar Rp. 85.324.000,00. Dalam realisasi, dana yang dipergunakan sebesar Rp. 70.474.000, berarti terdapat penghematan dana sebesar Rp. 14.850.000,00 atau sekitar 17 %.

Sasaran 8 : Terwujudnya kenaikan pangkat sesuai dengan mekanisme dan prestasi kerja

Sasaran ini mempunyai 2 indikator , yaitu : jumlah pemrosesan kenaikan pangkat dan jumlah peserta/lulusan ujian dinas kenaikan pangkat dan penyesuaian ijasah. Dari dua indikator tersebut capaian kinerja yang dihasilkan sebesar 98 %. Sasaran ini diwujudkan dengan melaksanakan program dan kegiatan pemrosesan kenaikan pangkat dan penyelenggaraan ujian dinas kenaikan pangkat dan ujian penyesuaian ijasah.

Dari pelaksanaan ujian dinas tersebut membutuhkan dana sebesar Rp. 21.306.000,00 dengan realisasi penggunaannya sebesar Rp. 18.259.000,00 (terdapat sisa anggaran sebesar Rp. 3.047.000,00). Dengan demikian terdapat penghematan dana sebesar 14 %.

Sasaran 9 : Terwujudnya pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dalam dan ke jabatan structural/fungsional, serta rolling pejabat/staf.

Sasaran ini mempunyai 1 indikator yaitu : jumlah pengangkatan , pemindahan, pemberhentian dalam dan ke jabatan structural/fungsional, serta rolling pejabat/staf, dengan nilai capaian kinerja sebesar 95 %. Sasaran ini dicapai dengan program dan kegiatan pengangkatan , pemindahan, pemberhentian dalam dan ke jabatan structural/fungsional, serta rolling pejabat/staf. Kegiatan ini dilaksanakan sebagai upaya untuk melaksanakan kebijakan pengembangan karier secara professional dan berkelanjutan.

Sasaran 10 : Terwujudnya pengembangan karier melalui penilaian angka kredit dan prestasi pegawai

Sasaran ini mempunyai 2 indikator, yaitu : jumlah penilaian PAK Pejabat Fungsional dan penilaian/penghimpunan DP-3 PNS, dengan nilai capaian kinerja sebesar 98, 99 %. Sasaran ini dilaksanakan dengan program dan kegiatan : penetapan angka kredit pejabat fungsional dan penilaian Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai (DP-3).

ASPEK KEUANGAN

Dalam menunjang kegiatan operasional di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan mengelola kegiatan rutin non fisik, tersedia anggaran berasal dari Dana Alokasi Umum (DAU) dan dituangkan dalam APBD Kabupaten Lamongan 2003, sebesar Rp. 4.117.311.000,- (empat milyar seratur sujuh belas juta tiga ratus sebelas ribu rupiah) dengan rincian dan asal sumber dana sebagai berikut :

a. Belanja Administrasi Umum dan Belanja Pegawai / Personalia Serta Belanja Barang Jasa (dana DAU dan APBD) digunakan :

URAIAN	ANGGARAN	REALISASI
1	2	3
- Belanja pegawai/personalia 00 orang pada Badan Kepegawaian Daerah Kab. Lamongan	= 2.136.742.000,-	= 2.100.472.852,-
- Biaya pengembangan SDM	= 609.310.000,-	= 581.851.250,-
- Honorarium/upah	= 3.339.000,-	= 3.300.000,-
- Uang lembur	= 21.500.000,-	= 21.402.000,-
- Bahan Pakai Habis Kantor	= 51.000.000,-	= 44.942.700,-
- Biaya Jasa Kantor	= 10.700.000,-	= 5.690.590,-
- Biaya Cetak dan Penggandaan Keperluan Kantor	= 60.000.000,-	= 58.226.940,-
- Biaya makan dan minum Kantor	= 21.000.000,-	= 10.200.000,-
- Biaya Perjalanan Dinas	= 16.700.000,-	= 13.425.000,-
- Biaya Pemeliharaan Gedung	= 6.750.000,-	= 4.750.000,-
- Biaya Pemeliharaan Alat- alat Angkutan	= 34.000.000,-	= 16.210.625,-
- Biaya Pemeliharaan Alat Kantor dan Rumah Tangga	= 10.500.000,-	= 4.500.000,-
JUMLAH a	= 2.981.532.000,-	= 2.864.971.907,-

- b. Program Pendidikan dan Pelatihan Aparatur serta Pendidikan Kedinasan (dana APBD Kabupaten Lamongan), rincian penggunaannya sebagai berikut :

URAIAN	ANGGARAN	REALISASI
1	2	3
- Diklatpim IV	= 185.800.000,-	= 185.800.000,-
- Diklat Manajemen Pengelolaan SD	= 80.000.000,-	= 80.000.000,-
- Diklat Mental Aritmatika	= 80.000.000,-	= 78.350.000,-
- Diklat Manaj. Agrobisnis berwawasan lingkungan	= 80.000.300,-	= 80.000.300,-
- Diklat Pengelola SMP	= 80.000.000,-	= 79.450.000,-
- Diklat Manaj. Pengelola Barang Inventaris	= 80.000.000,-	= 73.530.000,-
- Diklat Keperawatan	= 80.000.850,-	= 79.450.000,-
- Diklat Manaj. Keuangan Daerah	= 80.000.500,-	= 80.000.500,-
- Diklat Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja	= 80.000.000,-	= 80.000.000,-
- Diklat Komputer Tk. Operator Angkatan I	= 66.000.000,-	= 63.445.000,-
- Diklat Komputer Tk. Operator Angkatan II	= 66.000.300,-	= 61.945.300,-
- Penyuluhan dan Pembinaan PNS terkait Peraturan Disiplin dan Ijin Perkawinan dan Perceraian	= 40.000.400,-	= 40.000.000,-
- Ujian Penyesuaian Ijazah	= 21.305.000,-	= 24.700.000,-
- Ujian Dinas bagi PNS	= 24.700.000,-	= 70.474.000,-
- Ujian Penyaringan CPNS	= 85.324.000,-	= 1.095.403.000,-
Jumlah b	= 1.129.129.000,-	= 1.095.403.000,-

C. Belanja modal

URAIAN	ANGGARAN	REALISASI
1	2	3
- Pengadaan AC, Filling Kabinet	= 6.650.000,-	= 6.650.000,-
JUMLAH a, b dan c	= 4.117.311.000	= 3.967.024.907

BAB IV PENUTUP

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang disusun oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan ini merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan selama Tahun Anggaran 2003. Laporan Akuntabilitas Kinerja ini dapat digunakan sebagai alat pengendalian dalam melaksanakan kebijakan Pemerintah Daerah bidang kepegawaian yang dipercayakan kepada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan sekaligus dapat pula dipergunakan sebagai pengukur kualitas kinerja BKD Kabupaten Lamongan.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan selama tahun 2003 telah melaksanakan berbagai kegiatan sebagaimana yang telah tertuang dalam program kerja. Program kerja ini selama tahun 2003 telah menunjukkan keberhasilan, karena sebagian besar telah dilaksanakan sesuai dengan apa yang ditargetkan. Kegiatan BKD Dari pelaksanaan kegiatan BKD kabupaten Lamongan sebagian besar adalah merupakan kegiatan pelayanan administrasi kepegawaian yang bersifat rutin dan beberapa yang bersifat insidental, misalnya kegiatan pendataan ulang PNS (PUPNS) yang merupakan program pusat. Dari sasaran yang ingin. Dicapai yang meliputi: terwujudnya penyelenggaraan diklat yang memiliki kompetensi, mekanisme yang jelas dan sesuai kebutuhan guna meningkatkan profesionalisme PNS, peningkatan fungsi ketatausahaan dan pelayanan kepegawaian serta peningkatan ketaatan dan kedisiplinan PNSD

Kabupaten Lamongan, yang kemudian dituangkan dalam berbagai kegiatan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terwujudnya keberhasilan penyelenggaraan diklat dengan indikator jumlah peserta dan lulusan sebesar 100 % selama tahun 2003. Peningkatan tersebut dapat dilihat dari terpenuhinya target peserta maupun peningkatan pada kemampuan skill (ketrampilan/ keahlian), manajerial, dan kepemimpinan, baik dalam penyelenggaraan diklat kepemimpinan (Diklatpim) maupun diklat teknis fungsional. Disamping tingkat keberhasilan tersebut, terdapat beberapa hambatan / permasalahan dalam pemberian pendidikan dan pelatihan aparatur adalah sebagai berikut :
 - a. Belum memiliki sarana gedung dan kelengkapan peralatannya untuk penyelenggaraan Diklat Aparatur ;
 - b. Belum memiliki Widyaiswara sendiri untuk penyelenggaraan Diklat Aparatur ;
 - c. Belum memiliki tenaga ahli perancang kurikulum kebutuhan penyelenggaraan Diklat Aparatur.

2. Dalam upaya penyelenggaraan fungsi ketatausahaan dan pelayanan kepegawaian BKD Kabupaten Lamongan, dengan indikator keberhasilan penyelesaian/pemrosesan layanan administrasi bidang kepegawaian yang meliputi pemberian hak-hak, pemrosesan usul penerbitan kartu identitas, peningkatan kesejahteraan serta pembinaan ketatatan dan kedisiplinan PNS, dapat dilaksanakan dengan tingkat pencapaian sebesar 100%

3. Peningkatan ketaatan dan kedisiplinan PNSD Kabupaten Lamongan, telah dilakukan dengan upaya pemberian penyuluhan tentang peraturan disiplin dan ijin perkawinan/perceraiian PNS. Hal ini merupakan langkah yang diharapkan dapat menambah dan meningkatkan pemahaman PNS terhadap peraturan-peraturan disiplin PNS. Dengan target PNS di 27 kecamatan (8100 PNS) dapat terealisasi 99%
4. Peningkatan kesejahteraan PNS melalui pemberian kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 09 Tahun 2003 tentang Pemberian dana santunan bagi PNSD dan Tenaga Kontrak Kerja pada Pemerintah Kabupaten Lamongan dilakukan dengan pemberian santunan bagi pensiunan PNS, Tenaga Kontrak Kerja yang berhenti dengan hormat dan santunan kecelakaan bagi PNS /TKK , merupakan langkah yang menunjukkan perhatian Pemerintah Kabupaten Lamongan terhadap nasib PNS/TKK. Pelaksanaan pelayanan pemberian hal-hal tersebut di atas dapat dilaksanakan dengan capaian kinerja sebesar 100%, yang artinya 100% PNSD/TKK dapat terproses untuk mendapatkan hak-hak kesejahteraan tersebut.

Sebagai kegiatan prioritas berikutnya, untuk mewujudkan peningkatan kinerja aparatur adalah dengan memberikan motivasi kepada PNSD Kabupaten Lamongan berupa pemberian pelayanan hak-hak administrasi kepegawaian seprima mungkin, memberikan

penghargaan kepada PNS yang benar-benar menunjukkan kemampuan dan prestasi kerja yang tinggi, terus diupayakan peningkatan kesejahteraannya dan tersedia dalam jumlah secara berimbang antara volume tugas dengan kebutuhan tenaga dari unit-unit kerja yang ada di lingkup Pemerintah Kabupaten Lamongan. Berkaitan dengan hal ini perlu adanya upaya sebagai berikut :

1. Untuk Penyelenggaraan Pendidikan dan Latihan, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan menyewa gedung yang ada di lingkungan Kabupaten Lamongan untuk penyelenggaraan Diklat Aparatur dan secara bertahap diusulkan untuk proses pelaksanaan pembangunannya ;
2. Untuk kebutuhan widyaiswara dan tenaga ahli perancang kurikulum Diklat, penyediaanya diadakan melalui kerjasama dengan Badan Diklat Propinsi Jawa Timur dan melalui pemanfaatan pejabat struktural yang secara teknis terkait dengan jenis Diklat, dan direncanakan secara bertahap untuk mendidik PNS yang ada hingga menjadi tenaga ahli dan mengangkat widyaiswara sendiri ;
3. Untuk mencukupi kebutuhan sarana perala'an pelayanan administrasi kepegawaian dilakukan pendayagunaan peralatan yang ada dan meminjam peralatan dari Unit Kerja lain serta secara bertahap diusulkan untuk pengadaannya ;

administrasi kepegawaian maupun dana untuk pembinaan disiplin PNS ;

5. Mengusulkan pengadaan dan penerapan SIMPEG komputerisasi secara bertahap dan berkelanjutan ;
6. Melaksanakan program pembinaan disiplin aparatur, baik yang bersifat sosialisai peraturan disiplin pada forum khusus (bintek) maupun rapat-rapat pimpinan dan staf, melakukan sidak apel, SKJ maupun ketepatan kehadiran dalam bertugas dan penyelesaian tugas.
7. Untuk mengatasi terhadap kurang tegasnya terhadap pelanggaran peraturan disiplin, dilakukan secara terus menerus pembinaan dan disosialisasikan secara intensif penerapan sistem waskat, dan melakukan peningkatan intensitas monitoring serta menyampaikan tegoran peringatan persurat terhadap pimpinan yang tidak bersikap tegas terhadap stafnya/bawahannya yang melakukan pelanggaran disiplin.
8. Dengan memaksimalkan pemanfaatan sarana dan dukungan dana yang teranggarkan, serta terus mengajukan tambahan pengadaan sarana maupun dukungan anggaran untuk terus meningkatkan kesejahteraan PNS.

Demikian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian ini disusun. Akhirnya saran, masukan, koreksi sangat diperlukan untuk kesempurnaan LAKIP ini pada khususnya dan penyelenggaraan program/kegiatan pembinaan dan pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah ada umumnya.


KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
BAMBANG KUSTIONO, SH.MM.
Pembina Tk.1
NIP. 010 166 427

**RENCANA STRATEGIK
TAHUN 2003**

Instansi : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan

Formulir RS

Visi : Terwujudnya PNS yang berkualitas, netral dari pengaruh politik dan mampu berperan sebagai perekat Persatuan dan Kesatuan melalui pembinaan kepegawaian yang professional

Misi : 1. Meningkatkan kualitas pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah yang profesional, disiplin, netral dan sejahtera

TUJUAN	SASARAN		CARA MENCAPAI TUJUAN DAN SASARAN		KET.
	URAIAN	INDIKATOR	KEBIJAKAN	PROGRAM	
1	2	3	4	5	6
1. Meningkatkan kualitas pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah yang professional, netral, disiplin	1. Terwujudnya peningkatan pemahaman dan kedisiplinan PNS terhadap tugas, fungsi, peraturan disiplin pegawai.	1. Jumlah pegawai yang mendapat pembinaan, penyuluhan peraturan umum dan disiplin kepegawaian. 2. Jumlah pemrosesan sanksi terhadap tindak indisipliner pegawai.	Ponyelenggaraan pembinaan Aparatur Pemerintah Daerah melalui penyuluhan tentang tugas pokok dan fungsi PNS dan aturan disiplin PNS	1. Penyelenggaraan penyuluhan tentang peraturan disiplin PNS. 2. Penyelesaian pemberian sanksi terhadap tindak indisipliner PNS	
2. Mewujudkan tingkat kesejahteraan pegawai yang lebih baik	1. Terwujudnya tingkat kesejahteraan pegawai sesuai dengan mekanisme dan prosedur yang jelas.	1. Jumlah PNS yang mendapatkan kenaikan gaji berkala. 2. Jumlah penyelesaian usul pemberian dana santunan dan Bapertarum. 3. Jumlah PNS yang mendapatkan tanda jasa/penghargaan.	Peningkatan kesejahteraan Aparatur Pemerintahan Daerah yang lebih baik.	1. Pemrosesan kenaikan gaji berkala 2. Pemberian dana santunan dan dana Bapertarum pegawai. 3. Penyelesaian usul pemberian tanda jasa/kehormatan.	

Misi : 2. Meningkatkan kinerja Aparatur Pemerintah Daerah melalui penyelenggaraan diklat sesuai dengan kompetensi dan Mekanisme

TUJUAN	SASARAN		CARA MENCAPAI TUJUAN DAN SASARAN		KET.
	URAIAN	INDIKATOR	KEBIJAKAN	PROGRAM	
1	2	3	4	5	6
Meningkatnya kinerja Aparatur Pemerintah Daerah melalui penyelenggaraan diklat pegawai.	Terwujudnya program diklat yang memiliki tingkat kompetensi dan mekanisme yang jelas.	1. Jumlah penyelenggaraan diklat struktural, diklat teknis fungsional, prajabatan, pendidikan pemerintahan dan lanjutan 2. Persentase penempatan pegawai sesuai kualifikasi diklat.	Penyelenggaraan program diklat yang berhasil guna dan berdaya guna.	1. Penyelenggaraan diklat structural 2. Penyelenggaraan diklat teknis fungsional 3. Penyelenggaraan pendidikan pemerintahan dan lanjutan	

Misi : 3. Meningkatkan penyelenggaraan manajemen dan ketatausahaan kepegawaian secara tertib dan terarah.

TUJUAN	SASARAN		CARA MENCAPAI TUJUAN DAN SASARAN		KET.
	URAIAN	INDIKATOR	KEBIJAKAN	PROGRAM	
1	2	3	4	5	6
<p>1.Meningkatnya pengelolaan administrasi dan ketatausahaan kepegawaian yang tertib.</p> <p>2.Meningkatnya penyelenggaraan manajemen informasi kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat.</p>	<p>1. Terlaksananya pelayanan kepegawaian dengan baik.</p> <p>2. penyelenggaraan administrasi / ketatausahaan kepegawaian secara tertib dan lancar.</p> <p>1.Tewujudnya layanan informasi dan pelaporan kepegawaian secara tepat dan cepat</p>	<p>1.Jumlah pemrosesan hak-hak dan identitas pegawai.</p> <p>2.Jumlah pengelolaan dan pemeliharaan file perorangan</p> <p>1.Jumlah laporan / informasi bidang kepegawaian.</p> <p>2.Jumlah laporan analisa formasi kebutuhan pegawai dan analisa formasi jabatan.</p>	<p>Penyelenggaraan layanan administrasi dan informasi kepegawaian berhasil guna dan berdaya guna.</p>	<p>1.Pemrosesan hak-hak dan identitas pegawai.</p> <p>2.Pengelolaan file perorangan PNS.</p> <p>1.Penyusunan Daftar Urut Kepangkatan (DUK) PNS.</p> <p>2. Penyusunan Analisa formasi kebutuhan pegawai</p> <p>3.Penyusunan analisa formasi jabatan</p>	

Misi : 4. Mewujudkan pengembangan karier PNS secara profesional dan berkesinambungan melalui mekanisme dan prosedur.

TUJUAN	SASARAN		CARA MENCAPAI TUJUAN DAN SASARAN		KET.
	URAIAN	INDIKATOR	KEBIJAKAN	PROGRAM	
1	2	3	4	5	6
1. Terwujudnya pengembangan karier PNS secara profesional dan berkesinambungan.	<p>1. Terpenuhinya kebutuhan pegawai melalui mekanisme pengadaan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan nyata dan profesionalisme.</p> <p>2. Terwujudnya kenaikan pangkat PNS sesuai mekanisme dan prestasi kerja</p> <p>3. Terwujudnya pengangkatan dari dan ke jabatan struktural/fungsional, serta rolling pejabat/staf.</p>	<p>1. Jumlah pengadaan CPNSD sesuai hasil analisa kebutuhan nyata pegawai.</p> <p>2. Jumlah pengangkatan dan perpanjangan masa kontrak Tenaga Kontrak Kerja</p> <p>1. Jumlah pemrosesan kenaikan pangkat PNS</p> <p>1. Jumlah pengangkatan dari dan ke jabatan structural/fungsional.</p> <p>2. Jumlah rolling pejabat/staf</p>	<p>Penyelenggaraan pembinaan pengembangan karier dari rekrutmen, penempatan, promosi/rolling sampai pada penilaian kinerja pegawai.</p>	<p>1. Pengadaan CPNSD</p> <p>2. Proses pengangkatan dan perpanjangan Tenaga Kontrak Kerja</p> <p>1. Pemrosesan kenaikan pangkat</p> <p>1. Pengangkatan dari dan ke jab. Struktural/fungsional</p> <p>2. Pelaksanaan rolling pejabat/staf.</p>	
2. Terwujudnya penilaian prestasi kerja PNS sesuai dengan	1. Terwujudnya pengembangan karier melalui penilaian angka kredit dan prestasi pegawai.	<p>1. Jumlah pemrosesan penilaian angka kredit pejabat fungsional.</p> <p>2. Jumlah daftar pelaksanaan penilaian pekerjaan pegawai (DP-3)</p>		<p>1. Proses Penetapan Angka Kredit (PAK) Pejabat Fungsional</p> <p>2. Proses penilaian / penghimpunan DP-3</p>	

RENCANA KINERJA TAHUNAN TAHUN 2003

Instansi : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan

Formulir RKT

*SASARAN			PROGRAM	KEGIATAN				KET.
URAIAN	INDIKATOR	RENCANA TK. CAPAIAN (TARGET)		URAIAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	RENCANA TK. CAPAIAN (TARGET)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Terwujudnya peningkatan pemahaman dan kedisiplinan PNS terhadap tugas, fungsi, peraturan disiplin pegawai.	1. Jumlah pegawai yang mendapat pembinaan, penyuluhan peraturan umum dan disiplin kepegawaian.	8100 orang	1. Penyelenggaraan penyuluhan tentang peraturan disiplin PNS.	1. Penyuluhan peraturan disiplin dan izin perkawinan/cerai	Input : - dana - Penyuluh Output : Jumlah kecamatan yang mendapat penyuluhan Outcomes : jumlah PNS yang mendapat penyuluhan	Rp. Orang Unit Orang	Rp. 40.000.000,- 6 orang 27 Unit Kecamatan 8100 orang	
	2. Jumlah pemrosesan sanksi terhadap tindak indisipliner pegawai.	30 kasus	1. Penyelesaian pemberian sanksi terhadap tindak indisipliner PNS	1. Pemrosesan pemberian sanksi terhadap indisipliner	Input : kasus Output : Jumlah masalah kepegawaian yang mendapat sanksi Outcomes : Jumlah sanksi yang dikenakan	Berkas Kasus Sanksi	30 kasus 30 kasus 30 kasus	
2. Terwujudnya tingkat kesejahteraan pegawai sesuai dengan mekanisme dan prosedur yang jelas.	1. Jumlah PNS yang mendapatkan kenaikan gaji berkala.	1150 orang	1. Pemrosesan kenaikan gaji berkala	1. Pemrosesan kenaikan gaji berkala	Input : usulan Output : Jumlah usulan yang diproses Outcomes : Jumlah Keputusan (SK) Kenaikan Gaji Berkala	Berkas Orang Lembar	1150 orang 1150 orang 1250 orang	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	2. Jumlah penyelesaian usul pemberian dana santunan dan dana Bapertarum.	65 orang	1. Pemberian dana santunan dan dana Bapertarum pegawai.	1. Pemrosesan dana santunan dan dana Bapertarum	Input : usulan Output : Jumlah usulan yang diproses Outcomes : Jumlah SK / surat persetujuan yang diterbitkan	Berkas Orang Lembar	65 orang 65 orang 65 lembar	
	3. Jumlah PNS yang mendapatkan tanda jasa/penghargaan.	10 orang	1. Penyelesaian usul pemberian tanda jasa/kehormatan	1. Pengusulan pemberian tanda jasa/penghargaan	Input : Usulan Output : jumlah usulan yang diproses Outcomes : jumlah SK yang diterbitkan	Berkas Orang Lembar	10 orang 10 orang 10 lembar	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
3. Terwujudnya program diklat yang memiliki tingkat kompetensi dan mekanisme yang jelas.	1. Jumlah penyelenggaraan diklat struktural, diklat teknis fungsional, pra-jabatan, pendidikan pemerintahan dan lanjutan	570 orang	1. Penyelenggaraan diklat struktural	1. Diklatpim II	Input : - Dana - Widyaiswara	Rp Orang	Rp. 181.810.000,- 15 orang		
						Output : Jumlah Pejabat Eselon II yang mengikuti diklat	Orang	9 orang	
						Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Orang	9 orang	
	2. Persentase penempatan pegawai sesuai kualifikasi diklat.	570 orang			2. Diklatpim III	Input : - Dana - Widyaiswara	Rp Orang	Rp. 119.925.000,- 15 orang	
								Output : Jumlah Pejabat Eselon III yang mengikuti diklat	Orang
						Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Orang	15 orang	
				3. Diklatpim IV	Input : - Dana - Widyaiswara	Rp Orang	Rp. 185.800.000,- 15 orang		
					Output : Jumlah Pejabat Eselon IV yang mengikuti diklat	Orang	40 orang		
					Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Orang	40 orang		
			2. Penyelenggaraan diklat teknis fungsional	1. Diklat Mental Aritmatika	Input : - Dana	Rp	Rp. 80.000.000,-		
					Output : Jumlah Guru Matematika mengikuti diklat	Orang	40 orang		
					Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Orang	40 orang		

1	2	3	4	5	6	7	8	9
				2. Diklat Manaj. Pengelola SMP	Input : - Dana Output : Jumlah Kepala Sekolah/Staf SMP IV yang mengikuti diklat Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Rp Orang	Rp. 80.000.000,- 40 orang	
				3. Diklat Anggaran Berbasis Kinerja	Input : - Dana Output : Jumlah PNS yang mengikuti diklat Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Rp Orang	Rp. 80.000.000,- 40 orang	
				4. Diklat Manaj. Pengelola SD	Input : - Dana Output : Jumlah Kepala Sekolah/Staf SD yang mengikuti diklat Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Rp Orang	Rp. 80.000.000,- 40 orang	
				5. Diklat Operator Komputer Tk. I	Input : - Dana Output : Jumlah PNS yang mengikuti diklat Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Rp Orang	Rp. 66.000.000,- 40 orang	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
				6. Diklat Agrobisnis Berwawasan Lingkungan	Input : - Dana Output : Jumlah PNS yang mengikuti diklat Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Rp Orang Orang	Rp. 80.000.000,- 40 orang 40 orang	
				7. Diklat Keperawatan	Input : - Dana Output : Jumlah PNS yang mengikuti diklat Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Rp Orang Orang	Rp. 80.000.000,- 40 orang 40 orang	
				8. Diklat Keuangan Daerah	Input : - Dana Output : Jumlah PNS yang mengikuti diklat Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Rp Orang Orang	Rp. 30.000.000,- 40 orang 40 orang	
				9. Diklat Manaj. Pengelola Barang dan Inventaris	Input : - Dana Output : Jumlah PNS yang mengikuti diklat Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Rp Orang Orang	Rp. 80.000.000,- 40 orang 40 orang	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
				10. Diklat Operator Komputer Tk. II	Input : - Dana Output : Jumlah PNS yang mengikuti diklat Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Rp Orang Orang	Rp. 66.000.000,- 40 orang 40 orang	
			3. Penyelenggaraan pendidikan pemerintahan dan lanjutan	1. Diklat Pra Jabatan	Input : - Dana Output : Jumlah PNS yang mengikuti diklat Pra Jabatan Outcomes : Jumlah lulusan diklat Pra jabatan	Rp Orang Orang	Rp. 90.000.000,- 97 orang 97 orang	
				2. Seleksi STPDN	Input : - Dana Output : Jumlah peserta seleksi Outcomes : Jumlah lulusan seleksi	Rp Orang Orang	Rp. 22.500.000,- 15 orang 3 orang	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
4. Terlaksananya pelayanan ke-pegawaian dengan baik.	1. Jumlah pemrosesan hak-hak dan identitas pegawai.	8500 berkas	1. Pemrosesan hak-hak dan identitas pegawai. 2. Proses pengangkatan CPNS menjadi PNS	1. Pemrosesan LP 2P, KARIS, KAR SU, KARPEG, Pensiun, penam bahan masa kerja 1. Pemrosesan pengangkatan CPNS menjadi PNS	Input : usulan Output : Jumlah usulan yang diproses Outcomes : Jumlah SK, Kartu yang diterbitkan Input : data Output : Jumlah CPNS yang diangkat menjadi PNS Outcomes : Jumlah SK yang diterbitkan	Berkas Berkas Lembar Berkas Orang Lembar	8500 berkas 8490 berkas 8490 lembar 193 orang 192 orang 192 lembar	
5. penyelenggaraan administrasi / ke-tatausahaan ke-pegawaian se-cara tertib dan lancar.	1. Jumlah pengelolaan dan pemeliharaan file perorangan	10.550 file	1. Pengelolaan file perorangan PNS.	1. Peremajaan file perorangan PNS	Input : data Output : Jumlah file yang diproses peremajaannya Outcomes : Jumlah file yang diremajakan	Berkas File File	10.715 berkas 10.680 file 10.680 file	
6. Tewujudnya layanan informasi dan pelaporan kepegawaian secara tepat dan cepat	1. Jumlah laporan / informasi bidang kepegawaian. 2. Jumlah laporan analisa formasi kebutuhan pegawai dan analisa formasi jabatan.	16 set 4 set	1. Penyusunan Daftar Urut Kepangkatan (DUK) PNS. 2. Penyusunan Analisa formasi kebutuhan pegawai	1. Penyusunan Daftar Urut Kepangkatan 1. Penyusunan Analisa formasi kebutuhan pegawai	Input : data Output : Jumlah data orang yang disusun dalam DUK Outcomes : Jumlah laporan DUK yang dihasilkan Input : data Output : Jumlah data yang disusun dalam analisa Kebutuhan pegawai Outcomes : Jumlah laporan DUK yang dihasilkan	Berkas Orang Set Bendel Berkas Set	10.715 berkas 10.715 orang 16 set 75 bendel 75 berkas	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
			3. Penyusunan analisa formasi jabatan	1. Penyusunan Analisa formasi jabatan	Input : data Output : Jumlah data yang disusun dalam analisa Kebutuhan pegawai Outcomes : Jumlah laporan DUK yang dihasilkan	Bendel Berkas Set	75 bendel 75 berkas 2 set	
7. Terpenuhinya ke-butuhan pegawai melalui mekanisme pengadaan pegawai yang sesuai dengan ke-butuhan nyata dan profesionalisme	1. Jumlah pengadaan CPNSD sesuai hasil analisa kebutuhan nyata pegawai.	193 orang	1. Pengadaan CPNS	1. Pengadaan CPNS	Input : Dana Output : Jumlah orang yang lulus seleksi CPNS Outcomes : Jumlah orang yang diangkat menjadi CPNS	Rp. Orang Orang	Rp. 89.324.000,- 193 orang 193 orang	
	2. Jumlah pengangkatan dan perpanjangan masa kontrak Tenaga Kontrak Kerja	550 orang	1. Proses pengangkatan dan perpanjangan Tenaga Kontrak Kerja	1. Pengangkatan dan perpanjangan Tenaga Kontrak Kerja	Input : usulan Output : Jumlah pemrosesan usul pengangkatan/ perpanjangan TTK Outcomes : Jumlah Sk pengangkatan/perpanjangan kontrak TTK	Berkas Orang Orang	650 berkas 550 berkas 550 orang	
8. Terwujudnya kenaikan pangkat PNS sesuai mekanisme dan prestasi kerja	1. Jumlah pemrosesan kenaikan pangkat PNS	1700 orang	1. Pemrosesan kenaikan pangkat	1. Proses Kenaikan pangkat	Input : usulan Output : Jumlah pemrosesan usulan KP Outcomes : Jumlah SK kenaikan pangkat	Berkas Orang Lembar	1700 berkas 1675 orang 1675 lembar	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
9. Terwujudnya pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dari dan ke jabatan struktural/fungsional serta rolling pejabat/staf.	2. Jumlah peserta dan penyelenggaraan ujian dinas kenaikan pangkat dan penyesuaian ijasah	600 orang x 2 kali	1. Penyelenggaraan ujian dinas KP dan penyesuaian ijasah	1. Penyelenggaraan Ujian Dinas KP dan PI	Input : dana Output : Jumlah PNS peserta ujian dinas KP, PI Outcomes : Jumlah PNS yang lulus ujian dinas	Rp Orang Orang	Rp. 21.306.000,- 565 orang 565 orang	
	1. Jumlah pengangkatan, pemindahan/rolling pemberhentian dari dan ke jabatan struktural/fungsional.	925 orang	1. Pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dari dan ke jab. Struktural/fungsional 2. Pelaksanaan rolling pejabat/staf.	1. Pengangkatan pemindahan pemberhentian dari dan ke jab. Struktural/fungsional 2. Rolling Pejabat/Staf	Input : Usulan Output : Jumlah PNS yang diproses Outcomes : Jumlah SK pengangkatan, berhenti, pindah dim jabatan Input : Usulan Output : Jumlah PNS yang diproses Outcomes : Jumlah SK rolling Pejabat/staf	Berkas Orang Lembar Berkas Orang Lembar	925 berkas 885 885	
10. Terwujudnya pengembangan karier melalui penilaian angka kredit dan prestasi pegawai	1. Jumlah pemrosesan penilaian angka kredit pejabat fungsional.	2055 PAK	1. Proses Penetapan Angka Kredit (PAK) Pejabat Fungsional	1. Penetapan PAK Pejabat Fungs.	Input : Usulan Output : Jumlah usulan yang diproses Outcomes : Jumlah SK penetapan PAK	Berkas Orang Lembar	2055 berkas 2000 orang 2000 lembar	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	2. Jumlah daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai (DP-3)	10.914 orang	2. Proses penilaian / pengumpulan DP-3.	Penilaian / pengumpulan DP-3	Input : data Output : Jumlah DP-3 yang dinilai/dihimpun Outcomes : Jumlah DP-3 yang penilaiannya memenuhi ketentuan	Berkas Lembar Lembar	10.914 berkas 10.900 lembar 10.900 lembar	

PENGUKURAN KINERJA KEGIATAN TAHUN 2003

Instansi : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan

Formulir PKK

PROGRAM	KEGIATAN				Realisasi	Persentase Pencapaian Renc. Tk. Capaian (Target)	Ket.
	Uraian	Indikator Kinerja	Satuan	Rencana Tk. Capaian (Target)			
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Penyelenggaraan penyuluhan tentang peraturan disiplin PNS.	1. Penyuluhan peraturan disiplin dan ljin perkawinan/ cerai	Input : - dana - Penyuluh	Rp. Orang	Rp. 40.000.000,- 6 orang	Rp. 40.000.000,- 6 orang	100 % 100 %	
		Output : Jumlah kecamatan yang mendapat penyuluhan	Unit	27 Unit Kecamatan	27 unit kecamatan	100 %	
		Outcomes : jumlah PNS yang mendapat penyuluhan	Orang	8100 orang	7985 orang	99 %	
1. Penyelesaian pemberian sanksi terhadap tindak indisi pliner PNS	1. Pemrosesan pemberian sanksi terhadap indisipliner	Input : kasus	Berkas	30 kasus	28 kasus	93 %	
		Output : Jumlah masalah kepegawaian yang mendapat sanksi	Kasus	30 kasus	28 kasus	93 %	
		Outcomes : Jumlah sanksi yang dikenakan	Sanksi	30 kasus	28 kasus	93 %	
1. Pemrosesan kenaikan gaji berkala	1. Pemrosesan kenaikan gaji berkala	Input : usulan	Berkas	1150 berkas	1.135 berkas	99 %	
		Output : Jumlah usulan yang diproses	Orang	1150 orang	1.135 orang	99 %	
		Outcomes : Jumlah Keputusan (SK) Kenaikan Gaji Berkala	Lembar	1150 lembar	1.135 lembar	99 %	

1	2	3	4	5	6	7	8
1. Penyelenggaraan diklat struktural	1. Diklatpim II	Input : - Dana - Widyaiswara	Rp Orang	Rp. 131.810.000,- 15 orang	Rp. 177.353.750,- 15 orang	98 % 100 %	Sisa dikembalikan ke Kas Daerah Rp. 4.456.250
		Output : Jumlah Pejabat Eselon II yang mengikuti diklat	Orang	9 orang	9 orang	100 %	
		Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Orang	9 orang	9 orang	100 %	
	2. Diklatpim III	Input : - Dana - Widyaiswara	Rp Orang	Rp. 119.925.000,- 15 orang	Rp. 119.187.000,- 15 orang	99 % 100 %	Sisa Rp. 738.000
		Output : Jumlah Pejabat Eselon III yang mengikuti diklat	Orang	15 orang	15 orang	100 %	
		Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Orang	15 orang	15 orang	100 %	
	3. Diklatpim IV	Input : - Dana - Widyaiswara	Rp Orang	Rp. 185.800.000,- 15 orang	Rp. 185.800.000,- 15 orang	100 % 100 %	100 %
		Output : Jumlah Pejabat Eselon IV yang mengikuti diklat	Orang	40 orang	40 orang	100 %	
		Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Orang	40 orang	40 orang	100 %	
2. Penyelenggaraan diklat teknis fungsional	1. Diklat Mental Aritmatika	Input : - Dana	Rp	Rp. 80.000.000,-	Rp. 80.000.000,-	100 %	100 %
		Output : Jumlah Guru Matematika mengikuti diklat	Orang	40 orang	40 orang	100 %	
		Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Orang	40 orang	40 orang	100 %	

1	2	3	4	5	6	7	8
	2.Diklat Manaj. Pengelola SMP	Input : - Dana Output : Jumlah Kepala Sekolah/Staf SMP IV yang mengikuti diklat Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Rp Orang Orang	Rp. 80.000.000,- 40 orang 40 orang	Rp. 80.000.000,- 40 orang 40 orang	100 % 100 % 100 %	
	3.Diklat Anggaran Berbasis Kinerja	Input : - Dana Output : Jumlah PNS yang mengikuti diklat Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Rp Orang Orang	Rp. 80.000.000,- 40 orang 40 orang	Rp. 80.000.000,- 40 orang 40 orang	100 % 100 % 100 %	
	4.Diklat Manaj. Pengelola SD	Input : - Dana Output : Jumlah Kepala Sekolah/Staf SD yang mengikuti diklat Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Rp Orang Orang	Rp. 80.000.000,- 40 orang 40 orang	Rp. 80.000.000,- 40 orang 40 orang	100 % 100 % 100 %	
	5.Diklat Operator Komputer Tk. I	Input : - Dana Output : Jumlah PNS yang mengikuti diklat Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Rp Orang Orang	Rp. 66.000.000,- 40 orang 40 orang	Rp. 63.445.000,- 40 orang 40 orang	96 % 100 % 100 %	Sisa Rp. 2.555.000

	2	3	4	5	6	7	8
6. Diklat Agrobisnis Berwawasan Lingkungan		Input : - Dana	Rp	Rp. 80.000.000,-	Rp. 80.000.000,-	100 %	
		Output : Jumlah PNS yang mengikuti diklat	Orang	40 orang	40 orang	100 %	
		Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Orang	40 orang	40 orang	100 %	
7. Diklat Keperawatan		Input : - Dana	Rp	Rp. 80.000.000,-	Rp. 79.450.000,-	99 %	Sisa Rp. 550.000
		Output : Jumlah PNS yang mengikuti diklat	Orang	40 orang	40 roang	100 %	
		Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Orang	40 orang	40 orang	100 %	
8. Diklat Keuangan Daerah		Input : - Dana	Rp	Rp. 80.000.000,-	Rp. 80.000.000,-	100 %	
		Output : Jumlah PNS yang mengikuti diklat	Orang	40 orang	40 orang	100 %	
		Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Orang	40 orang	40 orang	100 %	
9. Diklat Manaj. Pengelola Barang dan Inventaris		input : - Dana	Rp	Rp. 80.000.000,-	Rp. 73.530.000,-	92 %	Sisa Rp. 6.470.000
		Output : Jumlah PNS yang mengikuti diklat	Orang	40 orang	40 orang	100 %	
		Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Orang	40 orang	40 orang	100 %	

1	2	3	4	5	6	7	8
3. Penyelenggaraan pendidikan pemerintahan dan lanjutan	10. Diklat Operator Komputer Tk. II	Input : - Dana	Rp	Rp. 66.000.000,-	Rp. 61.945.000,-	94 %	Sisa Rp. 4.055.000
		Output : Jumlah PNS yang mengikuti diklat	Orang	40 orang	40 orang	100 %	
		Outcomes : Jumlah lulusan diklat	Orang	40 orang	40 orang	100 %	
	1. Diklat Pra Jabatan	Input : - Dana	Rp	Rp. 90.000.000,-	Rp. 84.000.000,-	93 %	Sisa Rp. 6.000.000
		Output : Jumlah PNS yang mengikuti diklat Pra Jabatan	Orang	97 orang	97 orang	100 %	
		Outcomes : Jumlah lulusan diklat Pra jabatan	Orang	97 orang	97 orang	100 %	
	2. Seleksi STPDN dan tugas belajar	Input : - Dana	Rp	Rp. 40.325.000,-	Rp. 28.569.000,-	71 %	Sisa Rp. 11.756.000
		Output : Jumlah peserta seleksi	Orang	15 orang	15 orang	100 %	
		Outcomes : Jumlah lulusan seleksi STPDN	Orang	5 orang	4 orang	80 %	

1	2	3	4	5	6	7	8
1. Pemrosesan hak-hak dan identitas pegawai.	1. Pemrosesan LP 2P, KARIS, KARSU, KARPEG, Pensiun, penam bahan masa kerja	Input : usulan Output : Jumlah usulan yang diproses Outcomes : Jumlah SK, Kartu yang diterbitkan	Berkas Berkas Lembar	8500 berkas 8490 berkas 8490 lembar	8490 berkas 8490 berkas 8490 lembar		
2. Proses pengangkatan CPNS menjadi PNS	1. Pemrosesan pengangkatan CPNS menjadi PNS	Input : data Output : Jumlah CPNS yang diangkat menjadi PNS Outcomes : Jumlah SK yang diterbitkan	Berkas Orang Lembar	97 berkas 97 orang 97 lembar	97 berkas 97 berkas 97 berkas		
1. Pengelolaan file perorangan PNS.	1. Peremajaan file perorangan PNS	Input : data Output : Jumlah file yang diproses peremajaannya Outcomes : Jumlah file yang diremajakan	Berkas File File	10.715 berkas 10.680 file 10.680 file	10.680 berkas 10.680 file 10.680 file		
1. Penyusunan Daftar Urut Kependidikan (DUK) PNS.	1. Penyusunan Daftar Urut Kependidikan	Input : data Output : Jumlah data orang yang disusun dalam DUK Outcomes : Jumlah laporan DUK yang dihasilkan	Berkas Orang Set	10.715 berkas 10.715 orang 16 set	10.715 berkas 10.715 berkas 16 set		
2. Penyusunan Analisa formasi kebutuhan pegawai	1. Penyusunan Analisa formasi kebutuhan pegawai	Input : data Output : Jumlah data yang disusun dalam analisa Kebutuhan pegawai Outcomes : Jumlah laporan DUK yang dihasilkan	Berkas Berkas Set	75 bendel 75 berkas 4 set	73 bendel 73 bendel 4 set		

1	2	3	4	5	6	7	8
3. Penyusunan analisa formasi jabatan	1. Penyusunan Analisa formasi jabatan	Input : data	Bendel	75 bendel	75 bendel	100 %	
		Output : Jumlah data yang disusun dalam analisa Kebutuhan pegawai	Berkas	75 berkas	75 bendel	100 %	
		Outcomes : Jumlah laporan DUK yang dihasilkan	Set	2 set	2 set	100 %	
1. Pengadaan CPNS	1. Pengadaan CPNS	Input : Dana	Rp.	Rp. 89.324.000,-	Rp. 70.474.000,-	79 %	Sisa Rp. 14.850.000
		Output : Jumlah orang yang lulus seleksi CPNS	Orang	193 orang	192 orang	99 %	
		Outcomes : Jumlah orang yang diangkat menjadi CPNS	Orang	193 orang	192 orang	99 %	
1. Proses pengangkatan dan perpanjangan Tenaga Kontrak Kerja	1. Pengangkatan dan perpanjangan Tenaga Kon-trak Kerja	Input: usulan	Berkas	625 berkas	615 berkas	98 %	
		Output : Jumlah pemrosesan usul pengang-katan/ perpanjangan TTK	Orang	550 berkas	550 berkas	100 %	
		Outcomes : Jumlah Sk pengangkatan/perpanjangan kontrak TTK	Orang	550 orang	550 orang	100 %	
1. Pemrosesan kenaikan pangkat	1. Proses Kenaikan pangkat	Input : usulan	Berkas	1700 berkas	1675 berkas	98 %	
		Output : Jumlah pemrosesan usulan KP	Orang	1675 orang	1675 orang	100 %	
		Outcomes : Jumlah SK kenaikan pangkat	Lembar	1675 lembar	1675 lembar	100 %	

1	2	3	4	5	6	7	8
1. Penyelenggaraan ujian dinas KP dan penyesuaian ijasah	1. Penyelenggaraan Ujian Dinas KP dan PI	Input : dana Output : Jumlah PNS peserta ujian dinas KP, PI Outcomes : Jumlah PNS yang lulus ujian dinas	Rp Orang Orang	Rp. 21.306.000,- 565 orang 565 orang	Rp. 18.259.000,- 562 orang 562 orang	87 % 99 % 99 %	Sisa Rp. 3.047.000
1. Pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dari dan ke jab. Struktural/ fungsional	1. Pengangkatan pemindahan/pem berhentian dari dan ke jab. Struktural/ fungsional	Input : Usulan Output : Jumlah PNS yang diproses Outcomes : Jumlah SK pengangkatan, berhenti, pindah dlm jabatan	Berkas Orang Lembar	925 berkas 885 orang 885 lembar	915 berkas 882 orang 882 lembar	99 % 99 % 99 %	
2. Pelaksanaan rolling pejabat/staf.	2. Rolling Pejabat/ Staf	Input : Usulan Output : Jumlah PNS yang diproses rolling Outcomes : Jumlah SK rolling Pejabat/staf	Berkas Orang Lembar	325 berkas 300 orang 300 lembar	299 berkas 299 orang 299 lembar	92 % 99 % 99 %	
1. Proses Penetapan Angka Kredit (PAK) Pejabat Fungsional	1. Penetapan PAK Pejabat Fungs.	Input : Usulan Output : Jumlah usulan yang diproses Outcomes : Jumlah SK penetapan PAK	Berkas Orang Lembar	2115 berkas 2100 orang 2100 lembar	2085 berkas 2055 orang 2055 orang	99 % 98 % 98 %	

1	2	3	4	5	6	7	8
2. Proses penilaian / pengumpulan DP-3.	Penilaian / pengumpulan DP-3	Input : data	Berkas	10.914 berkas	10.900 berkas	99 %	
		Output : Jumlah DP-3 yang dinilai/dihimpun	Lembar	10.900 lembar	10.900 lembar	100 %	
		Outcomes : Jumlah DP-3 yang penilaiannya memenuh ketentuan	Lembar	10.900 lembar	10.900 lembar	100 %	

PENGUKURAN PENCAPAIAN SASARAN TAHUN 2003

Instansi : Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Lamongan

Formulir PPS

Sasaran	Indikator Sasaran	Renc. Tingkat Capaian (Target)	Realisasi	Persentase Pencapaian Rencana Tingkat Capaian	Ket.
1	2	3	4	5	6
1. Terwujudnya pe-ningkatan pema-haman dan kedi-siplinan PNS ter-hadap tugas, fungsi, peraturan disiplin pegawai.	1. Jumlah pegawai yang mendapat pembinaan, pe-nyuluhan pera-turan umum dan disiplin kepega-waian.	8100 orang	7985 orang	99 %	
	2. Jumlah pemrosesan sanksi terhadap tindak in-isipliner pegawai.	30 kasus	28 kasus	93 %	
2. Terwujudnya tingkat kesejah-teraan pegawai sesuai dengan mekanisme dan prosedur yang jelas.	1. Jumlah PNS yang mendapatkan ke-naikan gaji berkala.	1150 orang	1.135 orang	99 %	
	2. jumlah penyelesaian usul pemberian dana santunan dan dana Bapertarum	65 orang	65 orang	100 %	

1	2	3	4	5	6
3. Terrwujudnya program diklat yang memiliki tingkat kompetensi dan mekanisme yang jelas.	1. Jumlah penye-lenggaraan diklat struktural, diklat teknis fungsional, pra-jabatan, pendi-dikan peme-rintahan dan lanjutan	570 orang	558 orang	98 %	
	2. Persentase penempatan pegawai sesuai kualifikasi diklat.	570 orang	558 orang	98 %	

1	2	3	4	5	6
4. Terlaksananya pelayanan kepegawaian dengan baik.	1. Jumlah pemrosesan hak-hak dan identitas pegawai.	8500 berkas	8490 berkas	99 %	
5. penyelenggaraan administrasi / ke-tatausahaan ke-pegawaian se-cara tertib dan lancar.	1. Jumlah pengelolaan dan pemeliharaan file perorangan	10.715 file	10.680 file	99 %	
6. Tercapainya layanan informasi dan pelaporan kepegawaian secara tepat dan cepat	1. Jumlah laporan / informasi bidang kepegawaian.	16 set	16 set	100 %	
	2. Jumlah laporan analisa formasi kebutuhan pegawai dan analisa formasi jabatan.	4 set	4 set	100 %	

1	2	3	4	5	6
7. Terpenuhinya kebutuhan pegawai melalui mekanisme pengadaan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan nyata dan profesionalisme	1. Jumlah pengadaan CPNSD sesuai hasil analisa kebutuhan nyata pegawai. 2. Jumlah pengangkatan dan perpanjangan masa kontrak Tenaga Kontrak Kerja	193 orang 550 orang	192 orang 550 orang	99 % 100 %	
8. Terwujudnya kenaikan pangkat PNS sesuai mekanisme dan prestasi kerja	1. Jumlah pemrosesan kenaikan pangkat PNS	1700 orang	1675 orang	98 %	

1	2	3	4	5	6
9. Terwujudnya pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dari dan ke jabatan struktural/fungsional serta rolling pejabat/staf.	<p>2. Jumlah peserta dan penyelenggaraan ujian dinas kenaikan pangkat dan penyesuaian ijazah</p> <p>1. Jumlah pengangkatan, pemindahan/rolling pemberhentian dari dan ke jabatan struktural/ fungsional.</p>	<p>600 orang x 2 kali</p> <p>925 orang</p>	<p>562 orang x 2 kali</p> <p>882 orang</p>	<p>94 %</p> <p>95 %</p>	
10. Terwujudnya pengembangan karier melalui penilaian angka kredit dan prestasi pegawai	<p>1. Jumlah pemrosesan pe-nilaian angka kredit pejabat fungsional.</p> <p>2. Jumlah DP-3 PNS yang terproses/ternilai</p>	<p>2100 PAK</p> <p>10.914 berkas</p>	<p>2055 PAK</p> <p>10.900 berkas</p>	<p>98 %</p> <p>99 %</p>	