

## INDIKATOR SASARAN STRATEGIS AKUNTABILITAS KINERJA PEGAWAI

Ade Hermawan<sup>1</sup>, Abd. Rohman<sup>2</sup>

<sup>1</sup>STIA Bina Banua Banjarmasin

<sup>2</sup>Universitas Tribhuwana Tunggaladewi

Email: [rohmanch93@yahoo.com](mailto:rohmanch93@yahoo.com)

Received: 11 Mei 2022 | Revised: 18 Juni 2022 | Accepted: 22 Juni 2022

*Abstract: The government requires every government agency and work unit to compile accountability reports as a form of accountability. Therefore, it is necessary to develop and implement an appropriate, clear and tangible accountability system so that the administration of government at both the central and regional levels can be efficient, accountable and free from practices of corruption, collusion and nepotism (KKN). This study uses an evaluation method with a quantitative descriptive approach, with some respondents being State Civil Apparatuses who had received the services of the Personnel, Education and Training Agency (BKPP). The secondary data uses the Banjarbaru City BKPP performance report document. The information and facts obtained are then read, analyzed, and interpreted to draw conclusions. The results showed that the accountability of the performance of the Banjarbaru City BKPP was that the Performance Accountability of the Banjarbaru City Personnel, Education and Training Agency in general tended to be good as measured by two main indicators, namely the arrangement of personnel resources and the quality of personnel administration services. The indicator of the arrangement of personnel resources is measured using three items, namely the item apparatus that gets Competency Development, the position item that is filled in accordance with the competence, and the item apparatus that obeys the staffing regulations.*

*Keywords: target strategy; accountability; performance*

*Abstrak: Pemerintah mewajibkan setiap instansi pemerintah dan unit kerja untuk menyusun laporan akuntabilitas kinerjanya sebagai wujud pertanggung jawaban. Dari itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas dan nyata sehingga penyelenggaraan pemerintah baik tingkat pusat maupun daerah dapat berdaya guna, berhasil guna, dapat dipertanggung jawabkan dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Penelitian ini menggunakan metode evaluasi dengan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan responden sebagian Aparatur Sipil Negara yang pernah mendapatkan pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP). Data skunder menggunakan dokumen laporan kinerja BKPP Kota Banjarbaru. Analisis data melalui tahapan mempelajari, menelaah dan menganalisa data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan kota Banjarbaru secara umum cenderung baik yang diukur dengan dua indikator utama yaitu penataan sumber daya aparatur dan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian. Indikator penataan sumber daya aparatur diukur dengan menggunakan tiga item, yakni item aparatur yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi, item jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi, dan item aparatur yang taat terhadap peraturan kepegawaian.*

Kata kunci: sasaran strategis; akuntabilitas; kinerja

## PENDAHULUAN

Salah satu persoalan yang krusial dalam pemerintahan daerah adalah akuntabilitas dan transparansi yang hingga saat ini masih relevan dan menarik untuk dikaji. Sampai saat ini, pemerintah Indonesia masih disinyalir belum menunjukkan kemampuannya secara maksimal dalam pertanggung jawabannya. Sementara pada satu sisi, ciri pemerintah yang akuntabel adalah memiliki pengukuran, tujuan dan sasaran program yang diusulkan dan dijalankan. Oleh karena itu, salah satu yang menjadi penekanan pemerintah sebagai agenda utama reformasi birokrasi adalah penguatan aspek akuntabilitas.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri menyatakan bahwa dalam rangka meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan, pemerintah mewajibkan setiap instansi pemerintah dan unit kerja untuk menyusun laporan akuntabilitas kerjanya sebagai wujud pertanggung jawaban atas segala tugas dan kewajibannya.

Rahmanurrajjid (2008) menyatakan bahwa implementasi akuntabilitas dan transparansi dalam pertanggung jawaban pemerintah daerah dilaksanakan dengan penyampaian informasi Laporan penyelenggaraan Pemerintah Daerah kepada masyarakat umum. Hendrikus (2007) menyatakan bahwa pada dasarnya pemerintah baik pemerintah daerah maupun pusat merupakan pihak penyelenggara pemerintahan yang diamanahi kekuasaan oleh rakyat untuk menjalankan perannya secara maksimal dalam bidang pembangunan, pembuat regulasi, pemberi layanan kepada masyarakat dan peran pemberdayaan masyarakat. Sebagai pihak yang diserahi amanah oleh rakyat, maka menjadi keniscayaan pemerintah mempertanggung jawabkan amanah kekuasaan tersebut kepada rakyat.

Dalam rangka pertanggung jawaban pemerintah kepada rakyat, tentunya diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas dan nyata sehingga penyelenggaraan pemerintah baik tingkat pusat maupun daerah dapat berdaya guna, berhasil guna, dapat dipertanggung jawabkan dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Hal tersebut merupakan prasyarat utama terselenggaranya *good governance* dan dalam rangka mewujudkan aspirasi masyarakat mencapai tujuan dan cita-cita bangsa dan negara (Sedarmayanti, 2004).

Sebagaimana disampaikan bahwa kondisi demikian harus terwujud pada berbagai tingkat penyelenggaraan pemerintahan serta seluruh unit kerjanya, termasuk Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan. BKPP Kota Banjarbaru memiliki tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan dalam bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah tersebut.

Dengan demikian, akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Banjarbaru sangat penting untuk dilakukan dan ditingkatkan secara serius sebagai upaya memberikan pelayanan prima kepada para aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru sehingga akan berdampak pada kualitas kerjanya.

## **METODE PENELITIAN**

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode evaluasi, yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan melakukan penilaian terhadap Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru. Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagian Aparatur Sipil Negara yang pernah mendapatkan pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru serta mempunyai pengetahuan dan informasi mengenai kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru selama periode penelitian dilakukan. Data atau informasi yang dianalisis dalam penelitian ini adalah gambaran umum, produktivitas kinerja, kualitas pelayanan, dan akuntabilitas Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menyebarkan angket sesuai dengan masalah atau persoalan yang diteliti dan mengumpulkan data-data sekunder melalui dokumentasi yang ada pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru. Analisis data menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu mempelajari, menelaah dan menganalisa data, informasi dan fakta yang peneliti peroleh kemudian data tersebut dibaca, dianalisa, dan diinterpretasikan untuk ditarik suatu kesimpulan (Suharsimi, 2006; Sugiyono, 2010).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat daerah Kota Banjarbaru menjadi dasar dan acuan dalam pembentukan organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Banjarbaru. Peraturan tersebut kemudian diperkuat dengan keluarnya Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 51 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan pelatihan Kota Banjarbaru ([bkpp.banjarbarukota.go.id](http://bkpp.banjarbarukota.go.id), n.d).

Berdasarkan Peraturan Walikota tersebut, Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintah dalam Bidang Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah Kota Banjarbaru. Untuk memaksimalkan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan pelatihan berpedoman pada fungsi yang dimiliki, yakni a) Penyusunan kebijakan teknis bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; b) Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; c) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; d) Pembinaan teknis penyelenggaraan bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; dan e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya ([bkpp.banjarbarukota.go.id](http://bkpp.banjarbarukota.go.id), n.d).

Dalam melaksanakan fungsi pokoknya, Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan pelatihan Kota Banjarbaru didukung oleh kuantitas dan kualitas sumber daya yang ada. Sampai akhir bulan Desember tahun 2020, sumber daya yang ada pada BKPP Kota Banjarbaru sebanyak 52 orang pegawai. Sehingga dari jumlah pegawai yang ada, fungsi pokok BKPP dapat berjalan sebagaimana yang telah direncanakan ([bkpp.banjarbarukota.go.id](http://bkpp.banjarbarukota.go.id)).

Dari jumlah pegawai sebanyak 52 orang tersebut, 35 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), 3 orang berstatus pegawai tidak tetap, dan tenaga kontrak sebanyak 14 orang. Keadaan pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru berdasarkan golongan kepangkatan terdiri dari golongan IV sebanyak 5 orang, golongan III

sebanyak 25 orang, golongan II sebanyak 4 orang, dan golongan I sebanyak 1 orang. Keadaan pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru berdasarkan pendidikan terdiri dari pendidikan S2 sebanyak 5 orang, pendidikan S1 sebanyak 30 orang, pendidikan diploma sebanyak 7 orang, dan pendidikan SLTA sebanyak 10 orang (bkpp.banjarbarukota.go.id).

Dengan jumlah sumber daya yang memadai, BKPP Kota Banjarbaru tentunya dapat memaksimalkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan. Namun demikian, sebagai upaya peningkatan kinerja BKPP, diperlukan monitoring untuk mengukur akuntabilitasnya. Selanjutnya akuntabilitas BKPP Kota Banjarbaru diukur dengan indikator kemampuan organisasi dalam menyelenggarakan pelayanan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan kepada seluruh PNS di lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru.

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang akuntabilitas pelayanan BKPP Kota Banjarbaru diperoleh data sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1. Akuntabilitas Pelayanan

No	Akuntabilitas Pelayanan	Frekuensi	Persentase
1	Akuntabel	41	78
2	Cukup akuntabel	8	20
3	Tidak akuntabel	1	2
Jumlah		50	100

Terlihat pada tabel tersebut menunjukkan pendapat responden mengenai Akuntabilitas penyelenggaraan pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru sebanyak 41 orang menyatakan akuntabel atau sama dengan 78 persen, 8 orang menyatakan cukup akuntabel atau sama dengan 20 persen, dan 1 orang menyatakan tidak akuntabel atau sama dengan 2 persen. Artinya terdapat kecenderungan bahwa penyelenggaraan pelayanan di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru adalah akuntabel.

Hasil penelitian yang telah disajikan di atas kemudian peneliti sandingkan dengan hasil temuan yang peneliti peroleh dari dokumen Laporan Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru tahun 2020, sebagaimana yang tersaji dalam uraian berikut ini.

Pengukuran capaian indikator kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target indikator kinerja utama dan realisasi indikator kinerja utama yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja, sehingga diketahui selisih atau celah kinerjanya. Berdasarkan selisih dari kinerja tersebut dilakukan evaluasi guna mendapatkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang. Pengukuran atas indikator kinerja utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru.

Indikator pengukuran kinerja utama yang digunakan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru selama ini meliputi dua indikator, yaitu meningkatnya penataan sumber daya aparatur dan meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian. Target dan realisasi dari kedua indikator capaian sasaran strategis tersebut diuraikan sebagai berikut:

### 1. Penataan Sumber Daya Aparatur

Hasil penelitian akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Banjarbaru tentang target dan realisasi penataan sumber daya aparatur disajikan sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2. Target dan Realisasi Penataan Sumber Daya Aparatur

No	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
1	Persentase aparatur yang mendapat pengembangan kompetensi	74.72	88.68	118.68
2	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	74.07	75.54	101.98
3	Persentase aparatur yang taat terhadap peraturan kepegawaian	100	98.73	98.73
Rata-rata				106.46

Berdasarkan tabel 2 di atas, terlihat bahwa capaian dari sasaran meningkatnya penataan sumber daya aparatur adalah sebesar 106,46% yang dapat dinyatakan dengan skala bahwa capaian kerjanya sangat tinggi. Sasaran pertama meningkatnya penataan sumber daya aparatur didukung oleh 3 (tiga) indikator kinerja utama yang pencapaiannya dari masing-masing tersebut sudah hampir mendekati target akhir Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Indikator Kinerja Utama Persentase Aparatur yang Mendapatkan Pengembangan kompetensi pada Badan kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru dapat diukur dengan pelaksanaan Program Kedinasan melalui Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Jabatan yang terdiri dari Diklat Kepemimpinan Tingkat II, III dan IV serta Diklat Prajabatan, dan juga Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional.

Diklat Manajerial adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi, yang meliputi kemampuan menerapkan konsep dan Teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi kinerja, juga kemampuan dalam melaksanakan *good governance* dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan termasuk bagaimana menggunakan seluruh sumber daya yang ada demi kelancaran pelaksanaan tugas.

Diklat Manajerial dapat dilihat dalam pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tingkat II, III dan IV serta pelaksanaan Diklat Prajabatan. Pada awal Tahun 2020 pelaksanaan Diklat Kepemimpinan yang menggunakan sistem penyertaan dengan BPSDM Provinsi Kalimantan Selatan ditargetkan untuk diikuti sebanyak 52 Orang Pejabat Struktural dan terealisasi hanya 46 orang Pejabat Struktural, hal ini disebabkan karena keterbatasan kuota penyertaan yang diberikan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan kepada Pemerintah Kota Banjarbaru, sehingga tidak dapat mengikut sertakan keseluruhan Pejabat Struktural yang telah ditetapkan pada di awal tahun perencanaan.

Kompetensi Teknis (*technical competence*) adalah kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi, atau kemampuan seorang pegawai dalam bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam melaksanakan Diklat yang semuanya berbasis Kompetensi dan kurikulum

sesuai dengan kebutuhan pemenuhan kompetensi SDM, pelaksanaan Diklat Teknis dapat dilihat pada Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional dimana di dalam kegiatan tersebut dilaksanakan dengan 2 (dua) pola yaitu dengan pola penyertaan peserta diklat dengan Lembaga penyelenggara diklat lain dan pelaksanaan mandiri yaitu penyelenggaraan Bimbingan Teknis (Bimtek) yang biasanya dilaksanakan selama 2 s/d 3 hari lamanya. Pada awal tahun 2020 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan menargetkan sebanyak 300 pegawai yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional baik melalui Pola Penyertaan ataupun Pola Penyelenggaraan (Bimtek), dengan rincian: 225 peserta mengikuti Bimtek, 45 peserta untuk Diklat Teknis dan 30 peserta untuk Diklat Fungsional dan pada akhir tahun terealisasi sebanyak 837 aparatur yang telah mengikuti baik penyelenggaraan Bimtek maupun Diklat Teknis Fungsional Penyertaan, terjadi peningkatan yang sangat besar dari target awal tahun, hal ini disebabkan karena adanya pelaksanaan *ESQ Personal Transformation Program* pada akhir tahun sebanyak 500 peserta dari Dinas Pendidikan dan hal tersebut di luar perencanaan pada awal tahun.

Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional pada Tahun 2020 terdapat 43 jenis Diklat penyertaan baik Teknis maupun Fungsional dan 4 macam Bimbingan Teknis (Penyelenggaraan).

Tabel 3. Pelaksanaan Bimbingan Teknis Tahun 2020

No	Bimtek	Peserta
1	Kearsipan	50 orang
2	Jabatan Fungsional Pranata Komputer	75 orang
3	Administrasi Kepegawaian I	50 orang
4	Administrasi Kepegawaian II	50 orang

Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional pada Tahun 2020 terdapat 43 jenis Diklat penyertaan baik Teknis maupun Fungsional dan 4 macam Bimbingan Teknis (Penyelenggaraan). Perhitungan untuk Indikator Kinerja Utama (IKU) '*Persentase aparatur yang mendapatkan pengembangan kompetensi*' adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Capaian Pengembangan Kompetensi

No.	Indikator	Target	Realisasi
1	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat kepemimpinan II, III dan IV	52	46
2	Jumlah CPNS yang memiliki sertifikat diklat prajabatan	6	6
3	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat teknis dan fungsional	300	837
	Jumlah Pegawai Kota Banjarbaru	3806	3806

Persentase aparatur yang mendapatkan pengembangan kompetensi adalah sebesar 88,87%, yang pada awal tahun ditargetkan 74,72%, terjadi peningkatan sebesar 14%. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya dengan

terus melakukan beberapa langkah-langkah agar dapat meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik.

Tabel 5. Capaian Jabatan yang Terisi Sesuai dengan Kompetensi

No.	Indikator	2020
1	Formasi Struktural	634
2	Formasi Struktural yang terisi dan memenuhi syarat kompetensi	631
3	Jabatan Fungsional Tertentu	2276
4	Fungsional Umum	899
5	Jumlah PNS	3806

Tabel 5 menunjukkan Jabatan yang Terisi Sesuai dengan Kompetensi. Dari tabel tersebut terlihat bahwa hampir semua (100 %) formasi struktural yang ada telah terisi dan memenuhi syarat kompetensi masing-masing jabatan.

Tabel 6. Jumlah Kasus pelanggaran Disiplin

Tahun	Pelanggaran Disiplin	Sudah Ditindaklanjuti
2018	23 Kasus	23 Kasus
2019	16 Kasus	16 Kasus
2020	51 Kasus	51 Kasus

Tabel 6 menunjukkan kasus pelanggaran disiplin di lingkungan pemerintah kota Banjarbaru dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020. Dari tabel tersebut terlihat bahwa semua kasus pelanggaran disiplin (100 %) sudah ditindaklanjuti oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan kota Banjarbaru.

## 2. Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Hasil penelitian mengenai Akuntabilitas Kinerja Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru tersaji dalam uraian berikut ini.

Tabel 7. Target dan Realisasi Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	80	78.61	98.26

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2014, tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik, maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru sebagai salah satu lembaga pelayanan publik yang berorientasi pada kepuasan masyarakat, melakukan survei kepuasan masyarakat, dimana yang dimaksud masyarakat di sini

adalah para pegawai yang ada di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para pegawai yang datang ke Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan untuk melakukan urusan tertentu.

Pelayanan Publik yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan adalah dalam hal Pelayanan Penyelesaian Administrasi Kepegawaian, yang diperlukan oleh seluruh aparatur di Lingkungan pemerintah Kota Banjarbaru, pelayanan tersebut terdiri dari : pertama, Penyelesaian Kenaikan Gaji Berkala Tepat Waktu. Pada tahun 2020 usulan kenaikan gaji berkala di targetkan sebanyak 750 usulan dan pada akhir tahun Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan dapat menindaklanjuti sebanyak 750 SK (100%) kenaikan gaji berkala yang diterbitkan tepat waktu. Kedua, Penyelesaian Kenaikan Pangkat Tepat Waktu.

Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan pada tahun 2020 dapat menyelesaikan pembuatan SK kenaikan pangkat pegawainya sebanyak 974 SK dari target awal tahun sebanyak 600 SK, hal ini disebabkan karena adanya kenaikan pangkat dari jabatan fungsional tertentu yang tidak dapat diprediksi, kenaikan pangkat yang dapat dihitung adalah kenaikan pangkat reguler yang waktunya sudah ditentukan yaitu 2 periode (April dan Oktober) untuk setiap tahunnya. Ketiga, Penyelesaian Penerbitan SK Pensiun tepat Waktu. Jumlah usulan pensiun tahun 2020 sebanyak 127 usulan, lebih banyak daripada yang telah ditargetkan awal tahun yaitu 102 usulan, hal ini disebabkan adanya pengajuan usulan pensiun dini, pensiun sakit pensiun duda dan Janda. Dari semua usulan yang masuk ke Badan kepegawaian Pendidikan dan pelatihan semuanya sudah ditindaklanjuti.

Tabel 9. Capaian Pelayanan Administrasi Kepegawaian

No.	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
1	Kenaikan Gaji Berkala	750 sk	750 sk	100%
2	Kenaikan Pangkat	600 sk	974 sk	162%
3	Pensiun	102 sk	127 sk	124%
Capaian				128%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa capaian untuk Pelayanan Penyelesaian Administrasi Kepegawaian yang diberikan Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan adalah 128%, yang dapat diartikan bahwa Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk seluruh pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru dengan selalu menindaklanjuti setiap permasalahan yang disampaikan kepada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru.

Berikut ini adalah tabel Rekapitulasi Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru Tahun 2020.

Tabel 10. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru Tahun 2020

No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
Sasaran Strategis 1: Meningkatnya Penataan Sumber Daya Aparatur					
1	Persentase Aparatur yang mendapatkan	%	74.72	88.68	118.68

Pengembangan Kompetensi						
2	Persentase Jabatan yang diisi Sesuai Dengan Kompetensi	%	74.07	75.54	101.98	
3	Persentase Aparatur yang Taat Terhadap Peraturan Kepegawaian	%	100	98.73	98.73	
Rata – rata Capaian Sasaran Strategis 1			<b>106,46%</b>			
Sasaran Strategis 2: Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian						
4	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Angka	80	78.61	98.26	
Rata-rata Capaian Sasaran Strategis 2			<b>98,26%</b>			

Tabel 10 menunjukkan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Banjarbaru tahun 2020. Ada dua indikator kinerja utama, yaitu pertama, Meningkatnya penataan sumber daya aparatur dan kedua, meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian. Dari tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata capaian sasaran strategis yang pertama adalah 106,46 %, dan rata-rata capaian sasaran strategi yang kedua adalah 98,26 %.

## PENUTUP

Kesimpulan dari perolehan data dari jawaban informan dan yang disandingkan dengan data laporan kinerja akuntabilitas Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan kota Banjarbaru adalah bahwa Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan kota Banjarbaru secara umum cenderung baik. Hal tersebut diukur dengan dua indikator utama yaitu penataan sumber daya aparatur dan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian. Indikator penataan sumber daya aparatur diukur dengan menggunakan tiga item, yakni item aparatur yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi dimana realisasi melebihi target yang telah ditentukan, item jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi dimana realisasi juga melebihi target yang telah ditentukan, dan item aparatur yang taat terhadap peraturan kepegawaian dengan realisasi yang hampir mencapai target yang ditentukan. Indikator pelayanan administrasi kepegawaian dengan realisasi yang hampir mencapai target yang ditentukan. Dengan demikian, ada dua hal yang menjadi perhatian untuk ditingkatkan, yakni ketaatan pegawai terhadap peraturan yang ada dan peningkatan kualitas pelayanan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Suharsimi, A. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bina Aksara.
- bkpp.banjarbarukota.go.id. (n.d). Website Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru.
- Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjarbaru.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri.

- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2014, tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 51 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan penelitian Kota Banjarbaru.
- Rahmanurrasjid, A. (2008). *Pertanggungjawaban Pemerintah Daerah untuk Mewujudkan Pemerintahan yang Baik di Daerah (Tesis)*. Program Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Sedarmayanti. (2004). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik), Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas menuju Good Governance*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Triwibawanto, H. (2007). Akuntabilitas Kelembagaan Eksekutif. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 4(1).