

**LAPORAN AKUNTABILITAS  
KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAHAN  
(LAKIP) 2017  
BADAN KEPEGAWAIAN DAER  
RAH**



**PROVINSI SUMATERA BARAT  
TAHUN 2017**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2017 dapat diselesaikan tepat waktu.

Sebagai pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat selama tahun anggaran 2017 dan amanah Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 dan diperjelas dengan Permenpan & RB Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Rencana Strategis tahun 2017-2021, maka disusunlah Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2017. Hal ini semata-mata kita tunjukkan kepada masyarakat umumnya dan kepada Pegawai Negeri Sipil pada khususnya bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil, baik berupa output maupun *outcomes*.

Di sisi yang lain, laporan ini disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur, sebagai bentuk pertanggungjawaban Pengguna Anggaran kepada Gubernur Sumatera Barat.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan dan Rencana Stratejik yang telah ditetapkan.

Mudah-mudahan, penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2017 menjadi cermin bagi kita semua untuk mengevaluasi kinerja organisasi selama satu tahun agar pelaksanaan kinerja ke depan dapat berjalan lebih produktif, efektif dan efisien.

Padang, Januari 2018  
Kepala BKD,

**YULITAR, SH**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19590720 198809 1 001

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	I-1
1.2. Maksud dan Tujuan .....	I-3
1.3. Gambaran Umum BKD .....	I-3
1.4. Dasar Hukum .....	I-18
1.5. Sistematika Penulisan .....	I-20
1.6. Isu Strategis .....	I-21
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA</b>	
2.1. Umum .....	II-1
2.2. Renstra BKD .....	II-2
2.3. Strategi dan Arah Kebijakan .....	II-7
2.4. Program dan Kegiatan .....	II-9
2.5. IKU.....	II-12
2.6. RKT Tahun 2016 .....	II-16
2.7. PK Tahun 2016 .....	II-17
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA</b>	
3.1. Pengukuran Pencapaian Kinerja Tahun 2016 .....	III-1
3.2. Analisis dan Evaluasi Capaian Kinerja .....	III-6
3.3. Evaluasi Capaian Renstra BKD 2016-2021 .....	III-44
3.4. Akuntabilitas Keuangan .....	III-46
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Tingkat Pendidikan Pegawai BKD .....	I-10
Tabel 1.2	Daftar Golongan Pegawai BKD .....	I-11
Tabel 1.3	Daftar Aset BKD Provinsi Sumbar .....	I-13
Tabel 1.4	Daftar Kendaraan Dinas BKD Prov Sumbar.....	I-14
Tabel 1.5	Pelayanan Formasi dan Pengadaan .....	I-15
Tabel 1.6	Pelayanan Mutasi dan Kepangkatan .....	I-16
Tabel 1.7	Pelayanan Data dan Pengembangan Pegawai.....	I-17
Tabel 1.8	Pelayanan Disiplin dan Pembinaan .....	I-18
Tabel 2.1	Hubungan Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja .....	II-6
Tabel 2.2	Daftar Indikator Kinerja Utama (IKU) Terpilih .....	II-17
Tabel 2.3	Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2016 .....	II-17
Tabel 2.2	Perjanjian Kinerja BKD Tahun 2016 .....	II-19
Tabel 3.1	Pengukuran Capaian Kinerja BKD Tahun 2016.....	III-3
Tabel 3.2	Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatnya.....	III-10
Tabel 3.3	Daftar Pejabat Struktural, Pejabat Struktural Yang Mengikuti Diklat PIM.....	III-16
Tabel 3.4	Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatnya Disiplin .....	III-24
Tabel 3.5	Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatnya kualitas Pelayanan. ....	III-27
Tabel 3.6	Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM).....	III-27
Tabel 3.7	Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatnya kualitas data.....	III-36
Tabel 3.8	Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatnya dukungan data...	III-40

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian .....	I-8
Gambar 1.2	Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin .....	I-9
Gambar 1.3	Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	I-10
Gambar 1.4	Komposisi Pegawai BKD Per Golongan .....	I-11
Gambar 1.5	Jumlah Pelayanan Mutasi Pindah PNS .....	I-16
Gambar 1.6	Jumlah Penerimaan Praja IPDN .....	I-17
Gambar 1.7	Jumlah Pelayanan Hukuman Disiplin .....	I-19

# BAB I

## **Pendahuluan**

---

*Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penyusunan Laporan Kinerja, tugas pokok dan fungsi, struktur organisasi BKD, dan sumber daya yang dimiliki untuk melaksanakan kegiatan di tahun 2017*

---

### **1.1 Latar Belakang**

Perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam Renstra 2016-2021 merupakan tujuan penyusunan Laporan Kinerja disamping juga sebagai umpan balik untuk memperbaiki kinerja Badan Kepegawaian Daerah di masa yang akan datang.

Terwujudnya tata pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan harapan semua pihak, langkah untuk mewujudkan hal tersebut ditegaskan dalam berbagai peraturan perundang-undangan diantaranya adalah Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi. Setiap Instansi Pemerintah diwajibkan mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP) yang bertujuan untuk mendorong terciptanya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintahan yang baik.

Sistem AKIP pada dasarnya adalah sistem manajemen berorientasi pada hasil, yang merupakan salah satu instrumen untuk mewujudkan instansi pemerintah yang akuntabel, sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif, transparan, serta responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungan. Dengan menerapkan Sistem AKIP tersebut, setiap instansi pemerintah harus membuat Rencana Strategis (*Strategic Plan*), Rencana Kerja (*Performance Plan*), Penetapan Kinerja (*Performance Agreement*) serta laporan Pertanggungjawaban Kinerja (*Performance Accountability Report*).

Setiap Laporan Kinerja dibuat dalam rangka mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumberdaya dan pelaksanaan kebijakan yang dibebankan kepada setiap SKPD dengan suatu sistem yang diatur secara jelas guna mendorong terciptanya keterbukaan kepada masyarakat luar dengan harapan akan mampu meningkatkan partisipasi masyarakat secara berkesinambungan.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, sebagai perwujudan pertanggungjawaban keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan maka disusun Laporan Kinerja BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2017 sebagai perwujudan akuntabilitas kinerja yang dicerminkan dari hasil pencapaian kinerja berdasarkan visi, misi, tujuan dan sasaran. Laporan Kinerja BKD Provinsi Sumatera Barat disusun berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 dan Renstra BKD Tahun 2016-2021.

## **1.2 Maksud dan Tujuan**

Maksud penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2017 adalah memberikan pertanggungjawaban keberhasilan ataupun kegagalan pelaksanaan kegiatan tahun 2017 kepada Gubernur Sumatera Barat.

Tujuan penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2017 adalah mewujudkan akuntabilitas kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

## **1.3 Gambaran Umum BKD**

### **13.1. Tugas Pokok dan Fungsi**

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Sumatera Barat, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pemerintah Provinsi di bidang kepegawaian daerah.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksudkan dalam Perda di atas, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a) Perumusan kebijakan administrasi Badan Kepegawaian Daerah;
- b) Perumusan kebijakan formasi, sistem informasi, mutasi, pengembangan karier, pembinaan, kesejahteraan dan fasilitasi profesi ASN;
- c) Pelaksanaan kebijakan formasi, sistem informasi, mutasi, pengembangan karier, pembinaan, kesejahteraan dan fasilitasi profesi ASN;
- d) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang kebijakan formasi, sistem informasi, mutasi, pengembangan karier, pembinaan, kesejahteraan dan fasilitasi profesi ASN; dan
- e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Pelayanan adalah suatu usaha membantu menyiapkan apa yang diperlukan orang lain. Dan sesuai Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, jenis-jenis pelayanan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan Formasi dan Informasi Pegawai.

Pelayanan Formasi dan Informasi Pegawai meliputi pelayanan formasi pegawai, pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah serta penetapan CPNSD menjadi PNSD, pelayanan data Pegawai Negeri Sipil untuk unit kerja dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah, pelayanan data Pegawai Negeri Sipil untuk pihak ketiga, pelayanan penerbitan Karpeg Pegawai Negeri Sipil, pelayanan penerbitan Karis/Karsu Pegawai Negeri Sipil.

## 2. Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun.

Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun meliputi pelayanan pemberian kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian kenaikan gaji berkala Pegawai Negeri Sipil, pelayanan mutasi pindah Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian cuti Pegawai Negeri Sipil, pelayanan peninjauan masa kerja dan gaji Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil dan pensiun janda/duda Pegawai Negeri Sipil.

## 3. Pelayanan Jabatan dan Kinerja ASN.

Pelayanan jabatan dan kinerja ASN meliputi pelayanan penetapan, pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian ASN dalam dan dari jabatan, jabatan fungsional.

## 4. Pelayanan Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.

Pelayanan Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai meliputi pelayanan pemberian hukuman disiplin PNS, pelayanan pemberian penghargaan PNS berprestasi dan pelayanan pembekalan PNS purna tugas. Pemberian penghargaan berupa Satya Lencana Karya Satya kepada PNS merupakan salah satu kegiatan rutin yang dilaksanakan pada pelayanan disiplin dan pembinaan, fasilitasi profesi ASN.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, sebagaimana diatur oleh Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan

Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah, maka struktur organisasi yang dibentuk terdiri dari jabatan sebagai berikut:

1. Kepala Badan,
2. Sekretariat terdiri dari;
  - a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - b) Sub Bagian Keuangan
  - c) Sub Bagian Program
3. Bidang Formasi dan Informasi Kepegawaian terdiri dari;
  - a) Sub Bidang Formasi dan Penataan Pegawai
  - b) Sub Bidang Tata Naskah
  - c) Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian
4. Bidang Kepangkatan, Pemindahan, dan Pensiun terdiri dari;
  - a) Sub Bidang Kepangkatan
  - b) Sub Bidang Pemindahan Pegawai
  - c) Sub Bidang Pensiun
5. Bidang Jabatan dan Kinerja ASN, terdiri dari;
  - a) Sub Bidang JPT dan Jabatan Administrasi
  - b) Sub Bidang Jabatan Fungsional
  - c) Sub Bidang Kinerja ASN
6. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai terdiri dari;
  - a) Sub Bidang Disiplin & Pembinaan Pegawai
  - b) Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN
  - c) Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai
7. Kelompok Jabatan Fungsional

Pada tahun 2016 ini, sejalan dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor : 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah menetapkan Peraturan Daerah Nomor : 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat tanggal 1 November 2016. Dalam Perda

tersebut, Badan Kepegawaian Daerah menjadi Organisasi Perangkat Daerah dengan tipologi A, yang selanjutnya ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah.

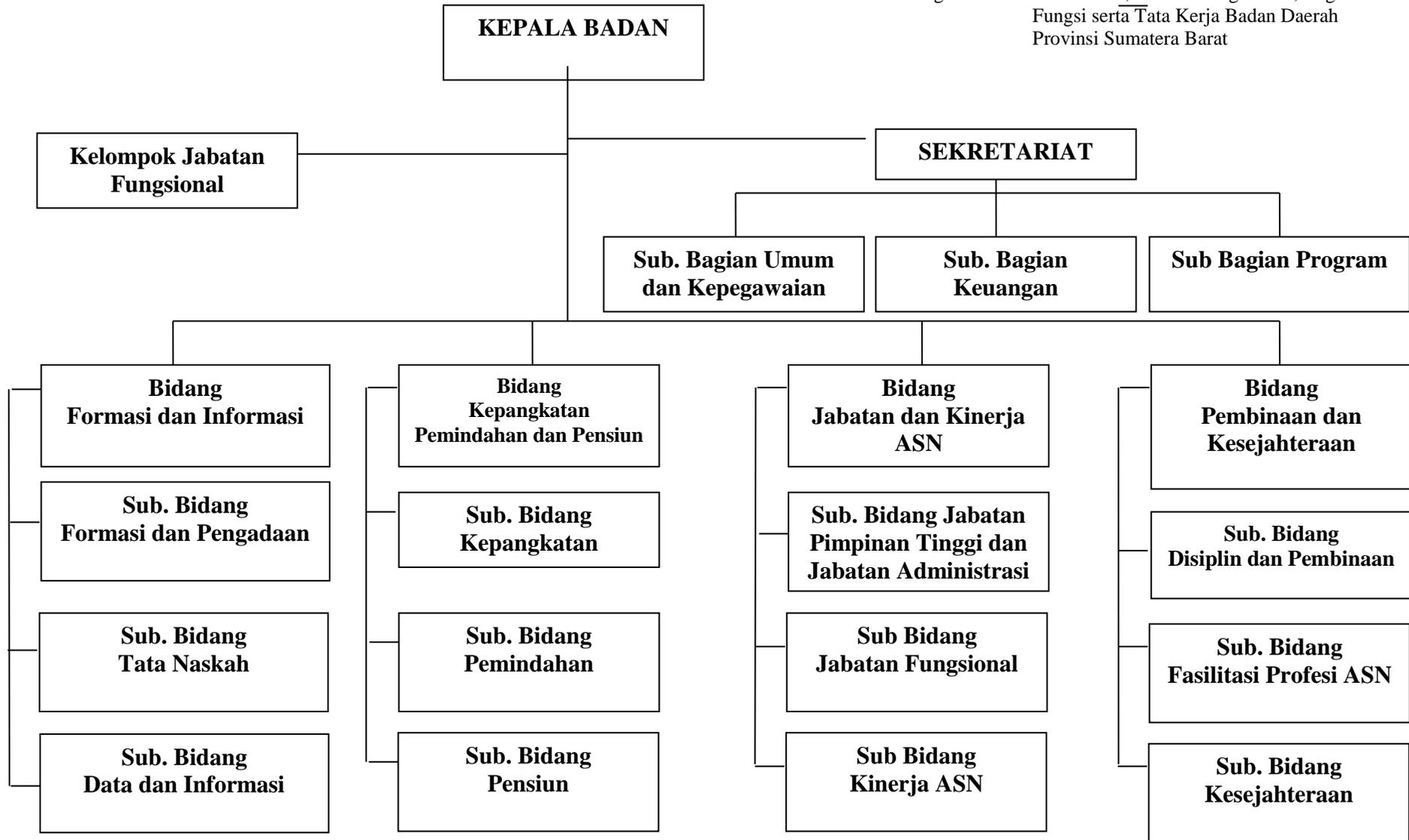
### **1.3.2. Struktur Organisasi**

Pada laporan kinerja ini, Susunan organisasi dan tata kerja Badan Kepegawaian Daerah mengacu sesuai Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Adapun struktur organisasi yang menjelaskan kedudukan dari Kepala Badan hingga Kepala Sub Bagian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang menjelaskan koordinasi antar bagian dan dalam hal pendelegasian perintah dari atasan ke bawahan sebagaimana gambar struktur organisasi berikut:

**Gambar 1.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah  
Provinsi Sumatera Barat**

Lampiran Peraturan Gubernur Sumatera Barat  
 Nomor : 79 Tahun 2016  
 Tentang : Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan  
 Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah  
 Provinsi Sumatera Barat

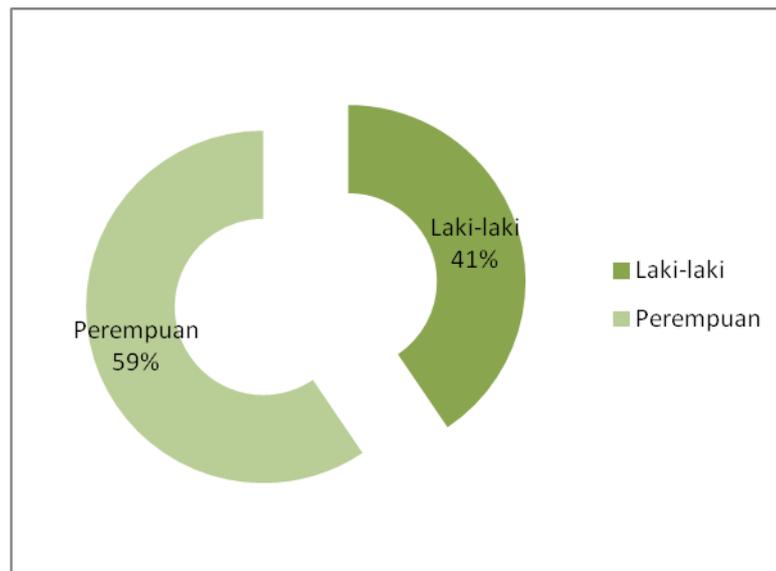


### 1.3.3. Sumberdaya BKD

#### ***Sumber Daya Manusia***

Sumber Daya Manusia Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang menjadi pelaksana tugas pokok dan fungsi BKD yang selanjutnya diuraikan menjadi tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang berjumlah 84 orang. Komposisi pegawai tersebut berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 49 orang (59,46%) perempuan dan 35 orang (40,54%) laki-laki. Dari data tersebut terdapat ketimpangan jumlah perempuan dengan laki-laki sebesar 18,92 persen, namun ketimpangan tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan dan budaya kerja serta kinerjanya.

**Gambar 1.2 Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin Pada BKD Provinsi Sumatera Barat**



*Sumber : Subag Umum dan Kepeg. BKD Provinsi Sumatera Barat*

Berikut adalah tingkat pendidikan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

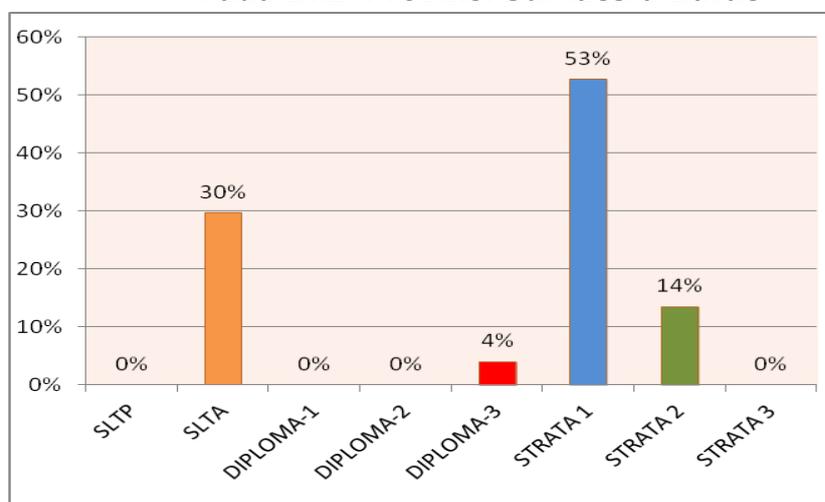
**Tabel 1.1. DAFTAR TINGKAT PENDIDIKAN PEGAWAI BKD PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2017**

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	SLTP	0	0%
2	SLTA	19	22%
3	DIPLOMA III/ D-3	5	6%
4	STRATA 1	48	57%
5	STRATA 2	12	15%
6	STRATA 3	0	0%
	<b>JUMLAH</b>	<b>84</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber : Subag. Umum dan Kepegawaian BKD Prop. Sumbar.*

Dilihat dari segi pendidikan, komposisi pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat sudah memadai untuk melaksanakan tugas-tugas BKD karena lebih dari 57% pegawai sudah berpendidikan sarjana, namun sebanyak 22% adalah tamatan SLTA yang tidak dapat naik pangkat lagi kecuali melalui pendidikan jabatan fungsional atau jabatan struktural. Sehingga perlu adanya pengarahan pegawai dikelompok lulusan SLTA sederajat dan untuk dikembangkan lebih baik melalui diklat teknis/substantif, diklat gelar maupun diklat fungsional. Secara grafik komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat di bawah ini:

**Gambar 1.3. Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada BKD Provinsi Sumatera Barat**



*Sumber : BKD Prov. Sumatera Barat*

Selanjutnya komposisi pegawai berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel di bawah:

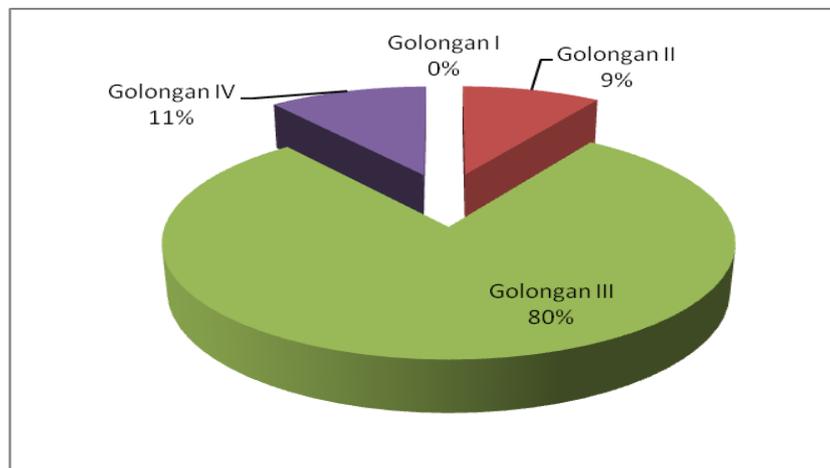
**Tabel 1.2. DAFTAR GOLONGAN PEGAWAI BKD PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2017**

NO.	GOLONGAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	Golongan I	0	0%
2	Golongan II	8	9%
3	Golongan III	71	85%
4	Golongan IV	5	6%
	<b>JUMLAH</b>	<b>84</b>	100,00%

*Sumber : Subag. Umum dan Kepegawaian BKD Prop. Sumbar.*

Sebagaimana diuraikan pada tabel di atas, tercatat 85% pegawai BKD adalah golongan III. Apabila dibandingkan dengan komposisi kualifikasi pendidikan pegawai, maka sebagian besar pegawai yang berpendidikan SLTA telah memasuki golongan III yang berarti telah memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun. Berikut jumlah PNS BKD per golongan:

**Gambar 1.4. Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan Pada BKD Provinsi Sumatera Barat**



*Sumber : BKD Prov. Sumatera Barat*

#### **1.3.4. Anggaran**

Pelaksanaan Program Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2017 didukung oleh Dana APBD Provinsi Sumatera Barat sebesar Rp. 14.776.259.906,- yang terdiri dari :

**a. Belanja Tidak Langsung : Rp. 8.721.016.126,-**

– Gaji dan Tunjangan : Rp. 6.457.221.435,-

– Tambahan Penghasilan PNS : Rp. 2.263.794.691,-

**b. Belanja Langsung : Rp. 8.321.485.988,-**

Terdiri dari:

Belanja langsung pokok 5 Program, 34 kegiatan.

Belanja langsung urusan 2 Program, 32 kegiatan.

#### **1.3.5. Inventarisasi Aset**

Pada umumnya kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki cukup memadai untuk mendukung pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah. Nilai aset yang dikelola BKD per Desember 2017 sebesar Rp. 13.543.196.840,- terdiri atas aset tetap sebesar Rp. 13.173.294.340,- dan aset lainnya sebesar Rp. 369.902.500,- Sarana dan prasarana yang dikelola per Desember 2017 sebagai berikut:

**Tabel 1.3. Daftar Aset BKD Provinsi Sumatera Barat  
Per Desember 2017**

<b>No</b>	<b>Jenis Barang</b>	<b>Jumlah</b>
<b>I.</b>	<b>ASET TETAP</b>	
1	Golongan Tanah Tanah	2530 M <sup>2</sup>
2	- Golongan Peralatan dan Mesin - Alat-alat besar - Alat-alat angkutan - Alat kantor dan rumah tangga - Alat studio dan alat komunikasi	6 unit 4 unit 1.135 unit 30 unit
3	Golongan Gedung dan Bangunan Bangunan Gedung	1.359 M <sup>2</sup>
4	Golongan Aset Tetap lainnya Buku Perpustakaan Barang Bercorak Kebudayaan	312 Buah 33 Unit
<b>II.</b>	<b>ASET LAINNYA</b>	
1	Aset tidak berwujud	7 Sistim Aplikasi
2	Aset tidak bermanfaat	6 unit

*Sumber : Kartu Inventaris Barang BKD Prov. Sumbar*

### **1.3.6. Sarana dan Prasarana**

Disamping sumber daya manusia yang profesional, ketersediaan sarana dan prasarana juga merupakan unsur penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah dilengkapi sarana dan prasarana yang diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya. Sedangkan untuk prasarana gedung Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah memiliki gedung yang cukup memadai untuk menampung pelaksanaan tugas.

Sarana dan prasarana gedung pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat terdiri dari ruangan Kepala Badan, ruangan Sekretariat, ruangan bidang mutasi kepegawaian, ruangan informasi dan formasi kepegawaian, ruangan pengembangan pegawai, ruangan pembinaan dan kesejahteraan pegawai. Selain itu pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat juga terdapat ruangan tata naskah yang dipergunakan untuk menyimpan arsip pegawai, ruangan rapat, aula dan lain sebagainya.

Dalam menunjang pelaksanaan tugas kedinasan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat memiliki 3 (tiga) unit kendaraan dinas operasional roda empat dan 2 (dua) unit kendaraan dinas roda dua sebagaimana yang terlihat dalam tabel 1.4 dibawah:

**Tabel 1.4. Daftar Kendaraan Dinas  
BKD Provinsi Sumatera Barat**

<b>No</b>	<b>Jenis Kendaraan</b>	<b>Merk</b>	<b>Dipergunakan Untuk</b>
1	Sepeda Motor	Honda Blade	Operasional Administrasi
2	Mobil	Kijang Innova	Operasional Kepala Badan
3	Mobil	Kijang Innova	Operasional Administrasi
4	Mobil	Toyota Avanza	Operasional Administrasi

*Sumber : Data asset BKD BKD Tahun 2017*

### **1.3.7. Informasi Pelayanan**

Sesuai Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, jenis-jenis pelayanan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan Formasi dan Informasi kepegawaian.

Pelayanan Formasi dan Pengadaan meliputi pelayanan formasi pegawai, pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah serta penetapan CPNSD menjadi PNSD, pelayanan data Pegawai Negeri Sipil untuk unit kerja dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah, pelayanan data Pegawai Negeri Sipil untuk pihak ketiga, pelayanan penerbitan Karpeg Pegawai Negeri Sipil, pelayanan penerbitan Karis/Karsu Pegawai Negeri Sipil. Adapun perkembangan kegiatan pada pelayanan formasi dan Informasi kepegawaian dijelaskan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.5. Pelayanan Formasi dan Informasi  
BKD Provinsi Sumatera Barat**

Kegiatan	Tahun				
	2013	2014	2015	2016	2017
Pengadaan	145	180	-	-	-
CPNSD					

*Sumber : Buku Data dan Informasi Pembangunan Tahun 2013-2017*

2. Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun.

Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun meliputi pelayanan pemberian kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian kenaikan gaji berkala Pegawai Negeri Sipil, pelayanan mutasi pindah Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian cuti Pegawai Negeri Sipil, pelayanan peninjauan masa kerja dan gaji Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil dan pensiun janda/duda Pegawai Negeri Sipil. Untuk melihat perkembangan dari

pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun yang telah dilaksanakan pada tahun 2013-2017 sebagai berikut:

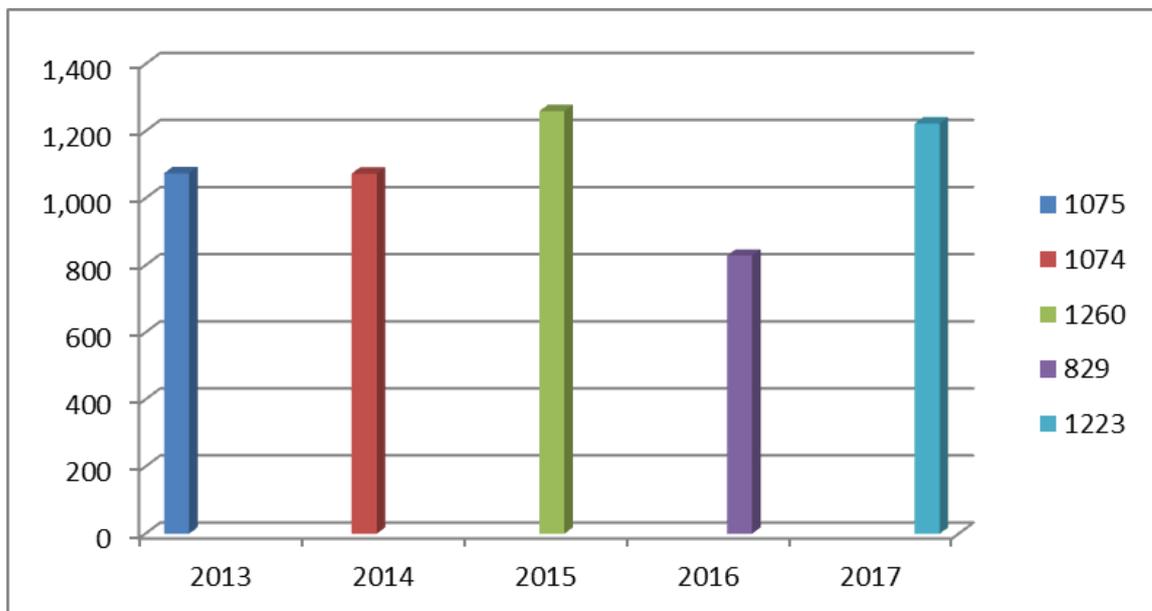
**Tabel 1.6 Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun. BKD Provinsi Sumatera Barat**

No	Kegiatan	Tahun (orang)				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	Kenaikan Pangkat	3031	3105	2440	2870	5589
2	Mutasi Pindah	1075	1074	1260	829	1223
3	Pensiun	414	222	162	511	926

*Sumber : Buku Data dan Informasi Pembangunan Tahun 2013-2017*

Berdasarkan data dari bidang bidang kepegangatan, pemindahan, dan pensiun, setiap tahunnya terdapat 1000 perpindahan yang ditargetkan, namun dalam realisasinya terjadi di bawah target yang ditetapkan.

**Gambar 1.5. Jumlah Pelayanan Pemindahan PNS Tahun 2013-2017 Pada BKD Provinsi Sumatera Barat**



*Sumber : Bidang Kepangkatan, Pemindahan, dan Pensiun, 2017*

### 3. Pelayanan Jabatan dan Kinerja ASN.

Pelayanan Jabatan dan Kinerja Pegawai meliputi pelayanan mutasi jabatan dan kinerja pegawai. Kegiatan pelayanan jabatan dan kinerja pegawai pada tahun 2012-2017 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.7. Pelayanan Penilaian Kinerja dan Mutasi Jabatan  
BKD Provinsi Sumatera Barat**

No	Kegiatan	Tahun (orang)					
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
1	Penilaian Kinerja	1052	1030	921	1582	1129	1151
2	Mutasi Jabatan	-	-	-	-	-	134

*Buku Data dan Informasi Pembangunan Tahun 2012-2017*

### 2. Pelayanan Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.

Pelayanan Disiplin dan Pembinaan meliputi pelayanan pemberian hukuman disiplin PNS, pelayanan pemberian penghargaan PNS berprestasi dan pelayanan pembekalan PNS purna tugas. Pemberian penghargaan berupa Satya Lencana Karya Satya kepada PNS merupakan salah satu kegiatan rutin yang dilaksanakan pada pelayanan disiplin dan pembinaan. Berikut adalah pelayanan disiplin dan pembinaan pada tahun 2012-2017 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat:

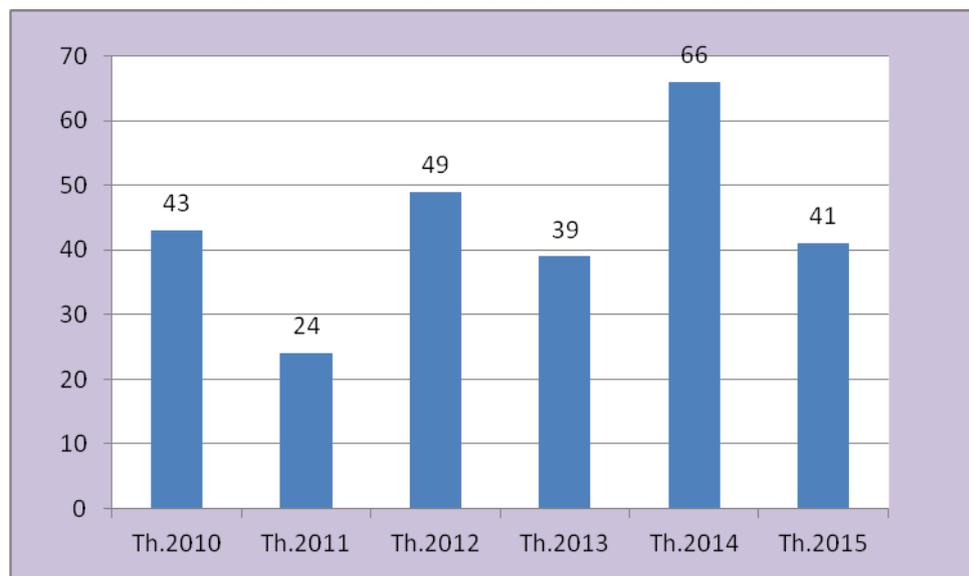
**Tabel 1.8. Pelayanan Disiplin dan Pembinaan  
BKD Provinsi Sumatera Barat**

No	Kegiatan	Tahun (orang)					
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
1	Hukuman Disiplin PNS	49	39	66	41	50	24
2	Penghargaan PNS prestasi	12	4	4	4	4	8
3	Pembekalan PNS Purna Tugas	25	25	25	30	25	25
4	Penghargaan Satya Lencana Karya Satya	410	708	312	357	399	1091

*Sumber : Buku Data dan Informasi Pembangunan Tahun 2012-2017*

Pelayanan hukuman disiplin PNS mengalami penurunan yaitu angka 50 kasus pada tahun 2016, sedangkan pada tahun 2017 terdapat 24 kasus yang ditangani pada bidang disiplin dan pembinaan pada BKD Provinsi Sumatera Barat.

**Gambar 1.7. Jumlah Pelayanan Hukuman Disiplin PNS  
Pada BKD Provinsi Sumatera Barat**



*Sumber : Bidang Pembinaan dan Kespeg, 2017*

#### **1.4 Dasar Hukum Penyusunan Laporan Kinerja**

Dasar hukum penyusunan Laporan Kinerja adalah sebagai berikut:

1. TAP MPR No. XI/MPR/1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari KKN;
2. Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 jo Undang-Undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 25 tahun 1999 jo Undang-Undang No. 33 tahun 2004 tentang Pertimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah;
4. Undang-Undang Nomor 28 tahun 1999 Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari KKN;
5. PP. Peraturan Pemerintah Nomor 108 tahun 2000 tentang Tata Cara Pertanggungjawaban Kepala Daerah;
6. Instruksi Presiden RI Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Permenpan & RB Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/68/2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah;

9. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 10 Tahun 2015 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2016;
10. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 9 Tahun 2016 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2016;
11. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat;
12. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 78 Tahun 2015 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2016;
13. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 66 tahun 2016 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2016;
14. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Pada dasarnya Laporan Kinerja ini mengkomunikasikan pencapaian kinerja BKD Provinsi Sumatera Barat selama tahun 2017. Capaian Kinerja (*performance results*) 2017 tersebut diperbandingkan dengan Rencana Kinerja (*performance plan*) tahun 2016 sebagai tolak ukur keberhasilan tahunan BKD Provinsi Sumatera Barat. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan diidentifikasinya sejumlah celah kinerja

(*performance gap*) bagi perbaikan kinerja di masa datang. Dengan pola pikir seperti itu, sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2017 adalah:

- BAB I – Pendahuluan, menjelaskan secara ringkas latar belakang, maksud dan tujuan, gambaran umum tupoksi dan sumberdaya yang dimiliki untuk melaksanakan kegiatan pada tahun 2017, dasar hukum, dan sistematika penulisan Laporan Kinerja.
- BAB II – Perencanaan dan Perjanjian Kerja yang berisi Rencana Strategis, menjelaskan muatan rencana strategis BKD Provinsi Sumatera Barat untuk periode 2016-2021, RKT dan PK Tahun 2017.
- BAB III – Akuntabilitas Kinerja, menjelaskan Pengukuran Kinerja, Evaluasi dan Analisis Pencapaian Kinerja, pencapaian indikatornya dilaksanakan oleh BKD Provinsi Sumatera Barat, dan membahas Akuntabilitas Keuangan.
- BAB IV – Penutup, menjelaskan kesimpulan menyeluruh dari Laporan Laporan Kinerja BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2017 ini dan menguraikan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa datang.

### **1.6 Isu Strategis**

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD dijumpai beberapa permasalahan pokok yang akan diangkat menjadi isu-isu strategis dalam penyusunan rencana strategis ini, yaitu:

1. Informasi kebutuhan pegawai secara kuantitatif dan kualitatif belum tersedia dengan baik.

Tugas utama Badan Kepegawaian Daerah adalah menyediakan sumberdaya manusia yang tepat dalam melaksanakan pekerjaan pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Untuk bisa menyediakan SDM yang tepat dalam melaksanakan tugas yang akan diembannya, memerlukan dasar kajian analisis jabatan dan analisis beban kerja yang akan menjadi dasar dalam melakukan analisis kebutuhan pegawai. Pelaksanaan pemenuhan kebutuhan pegawai tanpa melalui analisis kebutuhan pegawai yang benar tentu akan menghasilkan penyediaan pegawai yang bias terhadap kebutuhan organisasi.

2. Struktur pelaksanaan pekerjaan Pelayanan kepegawaian masih memiliki ketergantungan pekerjaan yang tinggi.

Tuntutan pelaksanaan pelayanan sebagaimana diamanatkan oleh UU No. 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik mengharuskan pelayanan yang cepat, tepat, murah, transparan dan akuntabel. Tuntutan paradigma pelayanan tersebut membutuhkan struktur pelaksanaan pekerjaan pelayanan yang ringkas dan memiliki ketergantungan pekerjaan yang rendah antara tahapan pekerjaan satu bidang ke tahapan pekerjaan bidang lainnya.

Hampir sebagian besar pelaksanaan pekerjaan BKD saat ini memiliki ketergantungan pekerjaan dengan instansi lain. Urusan-urusan pelayanan kepegawaian sebagian besar harus mendapat persetujuan dari pejabat terkait yang berada diluar struktur BKD. Hal ini berakibat pada waktu pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih lama.

3. Implementasi *reward dan punishment* sebagai alat pembinaan dan kedisiplinan pegawai.

Pemberian *reward and punishment* harus tepat dengan kriteria dan ukuran yang jelas serta dilaksanakan secara konsisten sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

4. Manajemen kepegawaian berbasis kompetensi.

Diperlukan sinergitas antara pengelola kepegawaian provinsi dengan kabupaten/kota agar pelayanan terhadap aparatur dan masyarakat dapat dilaksanakan dengan lancar.

Rendahnya tingkat keprofesionalan aparatur, disebabkan tingginya tingkat angka pensiun sebesar 5% sementara sebagai gantinya yakni pegawai baru dan tenaga honor belum mampu untuk menjadi profesional karena belum mendapatkan pendidikan dan pelatihan.

# **PERENCANAAN KINERJA**

*Bab ini secara umum menjelaskan tentang arah kebijakan, program utama, strategi, program dan kegiatan, serta Rencana Strategis Implementatif BKD 2016-2021 yang berisi visi, misi, tujuan dan sasaran BKD, Rencana Kinerja Tahunan serta Penetapan Kinerja 2017.*

---

### **2.1 UMUM**

Diantara misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016-2021 adalah mewujudkan tata pemerintahan yang baik, bersih dan professional, merupakan persyaratan yang tak kalah pentingnya untuk dapat mendorong proses pembangunan daerah secara cepat dan merata. Misi tersebut diatas memiliki tujuan terkait dengan BKD adalah sebagai berikut:

- Terwujudnya pelayanan publik yang prima
- Terwujudnya aparatur pemerintahan yang professional dan bebas KKN.

Selaras dengan kebijakan yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016-2021 Provinsi Sumatera Barat, maka arah kebijakan BKD adalah untuk melaksanakan pembinaan dan pengembangan aparatur serta melaksanakan peningkatan manajemen SDM aparatur dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih, transparan dan akuntabel.

Strategi yang dilakukan untuk melaksanakan kebijakan yang menjadi tanggung jawab BKD adalah sebagai berikut:

- Paradigma pembinaan PNS terutama dalam upaya pengembangan sistem manajemen kepegawaian termasuk di dalamnya pengembangan terhadap norma, standar dan prosedur kepegawaian mengacu pada manajemen yang berlaku secara nasional. Hal tersebut dimaksudkan agar dapat dicapai standar yang sama dalam pembinaan seluruh PNS di Sumatera Barat, meskipun di masa mendatang sebagian operasional manajemennya terdesentralisasikan ke SKPD/Unit kerja seiring dengan perkembangan.
- Menciptakan kondisi antara untuk menjembatani tercapainya tujuan terwujudnya kondisi sistem manajemen kepegawaian di masa yang akan datang.
- Menyelenggarakan *capacity building* kelembagaan untuk mewujudkan keberdayaan BKD agar mampu menghadapi tantangan perubahan dan perkembangan dalam menyelenggarakan kompetensi intinya.
- Melaksanakan penilaian kinerja dan pemetaan potensi aparatur

## **2.2 RENSTRA BKD TAHUN 2016-2021**

### **VISI DAN MISI**

#### **Visi**

Dalam rangka pelaksanaan Manajemen Kepegawaian Daerah oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berdasarkan kewenangan daerah dibidang kepegawaian, agar terarah dan terfokus pada hasil yang ingin dicapai supaya tercipta kesamaan pandangan dan partisipasi melalui

perumusan, masukan, saran, aspirasi dan inspirasi seluruh bidang-bidang, disusun rumusan Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Rumusan Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mencerminkan apa yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Daerah selama kurun waktu 2016-2021 adalah:

**“ MENJADI PENGELOLA MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DAERAH YANG PROFESIONAL ”**

Makna pokok yang terkandung dalam visi di atas adalah:

- a. Pengelola adalah orang yang mengendalikan, menyelenggarakan pemerintahan dan sebagainya;
- b. Manajemen kepegawaian adalah proses tertentu dibidang kepegawaian yang mencakup kegiatan-kegiatan penerimaan, penempatan, penggajian, promosi, penilaian kinerja, dan pemberhentian pegawai di lingkungan instansi pemerintah;
- c. Profesional adalah memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan pengalaman sesuai dengan substansi dan kompetensi bidang tugas serta perilaku yang baik sehingga mampu melaksanakan tugas dengan cepat, tepat dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**Misi**

Misi suatu instansi pemerintah merupakan sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh pemerintah, sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan. Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh anggota organisasi

dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal keberadaan dan peran instansi pemerintah negara.

Selaras dengan Visi yang telah ditetapkan, Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat merupakan langkah-langkah konkrit yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan pelaksanaan Manajemen Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yaitu :

- a. Mewujudkan manajemen SDM Aparatur yang bersih dan bebas KKN dan pelayanan kepegawaian yang prima;
- b. Mewujudkan tata kelola (pada BKD) yang baik;

Penetapan tujuan didasarkan kepada pernyataan Misi yang telah dirumuskan dengan pertimbangan faktor-faktor kunci keberhasilan yang telah dirumuskan pada Bab sebelumnya. Berdasarkan hal tersebut tujuan pelaksanaan manajemen kepegawaian Provinsi Sumatera Barat secara umum adalah agar tersedianya Pegawai Negeri Sipil Daerah yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas secara profesional melalui pembinaan karier berdasarkan sistem prestasi kerja dan karier dengan titik berat kepada sistem prestasi kerja, dengan jumlah yang sesuai dengan formasi masing-masing Dinas/Badan/Kantor/Satuan Kerja Daerah untuk terlaksananya pemerintahan yang baik yang dapat diukur dengan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Pemerintah.

Pencapaian tujuan umum pelaksanaan Manajemen Kepegawaian Provinsi Sumatera Barat tidak sepenuhnya menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah, karena pembinaan Pegawai Negeri Sipil dalam

melaksanakan tugas berada pada pimpinan masing-masing Dinas/Badan/Kantor/Satuan Kerja Daerah dimana pegawai dimaksud ditempatkan dan lembaga yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai.

Secara khusus berdasarkan kewenangan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat di bidang kepegawaian, tujuan yang akan dicapai dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut :

1.

**Misi pertama**, Mewujudkan manajemen SDM Aparatur yang bersih dan bebas KKN dan pelayanan kepegawaian yang prima.

Tujuan : Mewujudkan manajemen SDM Aparatur dan penyelenggaraan pelayanan yang efektif dan efisien.

Sasaran : 1. Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur;  
2. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian.

**Misi kedua**, Mewujudkan tata kelola (pada BKD) yang baik.

Tujuan : Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien.

Sasaran : Meningkatnya tata kelola organisasi.

Berikut matrik hubungan tujuan, sasaran dan indikator kinerja yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat:

**Tabel 2.1.** Hubungan Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja  
BKD Provinsi Sumatera Barat

No.	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja
<b>Visi : MENJADI PENGELOLA MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DAERAH YANG PROFESIONAL</b>			
<b>Misi 1 : Mewujudkan Manajemen SDM aparatur yang bersih dan bebas KKN dan pelayanan kepegawaian yang prima.</b>			
1	Mewujudkan Manajemen SDM Aparatur dan Penyelenggaraan pelayanan yang efektif dan efisien	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur  Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	a Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan  b Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%  c Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)  d Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu
<b>Misi 2 : Mewujudkan Tata Kelola (pada BKD) yang baik</b>			
2	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien	Meningkatnya tata kelola organisasi	E Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja  f Persentase capaian Realisasi fisik dan Keuangan Pengelolaan Program/Kegiatan

### 2.3 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021 yang telah dirubah, disusun strategi sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas manajemen kepegawaian melalui penataan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya agar dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya berjalan dengan efektif dan efisien,

pengangkatan PNS dalam jabatan struktural melalui sistim terbuka dan kompetitif sesuai dengan aturan, pembinaan kedisiplinan pegawai dan pemberian sanksi terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin kepegawaian serta memperbaiki kualitas pengadaan seleksi CPNS agar mendapatkan CPNS yang berkualitas;

2. Peningkatan kualitas data dan informasi kepegawaian dengan melakukan koordinasi, sinkronisasi dan simplikasi data informasi kepegawaian dan pengembangan aplikasi sistim informasi manajemen kepegawaian berbasis komputer sesuai dengan perkembangan teknologi.
3. Peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian yang semakin mudah, cepat, bebas KKN dan tidak diskriminatif, terutama meningkatkan kompetensi tenaga pelayanan, memperbaiki prosedur dan mekanismenya atau menyusun SOP pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat;

Untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi pelaksanaan program lima tahun dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 yaitu:

1. Upaya Peningkatan kualitas manajemen kepegawaian, ditetapkan dengan kebijakan:
  - a. pendistribusian pegawai sesuai keterampilan dan kompetensinya serta kebutuhan organisasi.

- b. Pemetaan dan bezzeting SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi secara rutin dan berkala dalam rangka menciptakan komposisi SDM aparatur yang ideal berdasarkan analisis jabatan, beban kerja (ABK) dan perilaku.
      - c. Mengembangkan nilai-nilai budaya kerja, etos kerja PNS dan kedisiplinan PNS.
      - d. Mengembangkan dan meningkatkan kualitas sistim pengadaan CPNS melalui Sistim CAT (Computer Assisted Test) yaitu sistim rekrutmen yang berusaha mempertemukan orang sehingga mengurangi pertemuan antara penyelenggara dengan pelamar atau rekrutmen diselenggarakan dengan bersih, transparan dan bebas KKN.
2. Upaya Peningkatan kualitas data dan informasi kepegawaian dalam bentuk Sistim Informasi Manajemen Kepegawaian Daerah (SIMPEG) di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui verifikasi data, sinkronisasi data, up dating data kepegawaian, pengembangan aplikasi SIMPEG .
3. Upaya Peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian dengan tujuan perubahan pola dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan di bidang kepegawaian, dengan mengembangkan kualitas petugas pelayanan, kualitas sarana dan prasarana, kualitas mekanisme/prosedur/SOP pelayanan ditetapkan kebijakan:
  - a. Mengembangkan sistim informasi layanan kepegawaian dengan penyebaran indikator dan informasi kepegawaian lainnya serta pemanfaatan teknologi informasi kepada pengguna jasa kepegawaian.

- b. Meningkatkan standar mutu layanan kepegawaian dengan memperbaiki SOP pelayanan yang transparan, sederhana dan mudah dimengerti.
- c. Mengembangkan dan meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan.

## **2.4 PROGRAM DAN KEGIATAN**

Perencanaan program dan kegiatan dibuat berdasarkan pada isu strategis bidang pemerintahan yang tertuang dalam RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat menyusun rencana program dan kegiatan dalam rangka memberikan dukungan atas Misi kedua RPJMD 2016-2021 yaitu " Mewujudkan Tata Pemerintahan yang Baik, Bersih, dan Profesional" dengan tujuan untuk terwujudnya aparatur pemerintah yang bersih dan bebas KKN.

Sasaran dari misi tersebut adalah meningkatnya kompetensi aparatur daerah, meningkatnya kinerja aparatur daerah dalam bekerja.

Sebagai bagian dari indikator perencanaan pembangunan, selanjutnya tingkat SKPD menyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2016-2021. Renstra merupakan suatu proses yang menyajikan rencana-rencana strategis organisasi dan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Rencana Strategis ini sebagai implementasi RPJMD di tingkat SKPD. Isu-isu strategis di tingkat SKPD dianalisis untuk menemukan strategi yang efektif untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Pada tahap

akhir, pencapaian sasaran melalui pelaksanaan program dan kegiatan untuk mencapai hasil (*outcome*) oleh pelaksana program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016-2021 Provinsi Sumatera Barat, yang menjadi program prioritas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah:

A. Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur, dengan kegiatan sebagai berikut:

- Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar
- Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS
- Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS
- Pengelolaan Mutasi Jabatan
- Seleksi Penerimaan dan Pembinaan Praja IPDN
- Pemindahan dan Penempatan PNS
- Pembinaan Jabatan Fungsional PNS
- Pemetaan Potensi Pegawai
- Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi
- Penilaian Kinerja Aparatur
- Bimbingan Teknis Kepegawaian

- Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II
- Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS
- Pembekalan PNS yang akan Purna Tugas
- Pemberian Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya
- Pengelolaan dan Pemberian Bantuan Pendidikan Aparatur
- Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
- Penataan dan pengelolaan dokumen/peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian
- Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai
- Penyusunan rencana kebutuhan pegawai
- Pengelolaan tata naskah pegawai
- Penataan pegawai Pemerintah Prov. Sumbar
- Rapat Koordinasi kepegawaian
- Pembinaan kenaikan pangkat PNS
- Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT)
- Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja
- Pengembangan Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian (SIMPEG)
- Rapat teknis Korps organisasi profesi ASN
- Advokasi dan bantuan hukum bagi anggota Korps Organisasi profesi ASN
- Survey kepuasan masyarakat

Secara keseluruhan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021 telah mengacu pada RPJMD Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021. Renstra BKD telah mengakomodir keseluruhan program prioritas pembangunan yang terdapat dalam RPJMD tahun 2016-2021, antara lain:

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
5. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
6. Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur

## **2.5 INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)**

Pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat juga telah menampilkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Penyusunan IKU berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) Nomor:PER/09/M.PAN/5/2007 tanggal 16 Desember 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Disamping itu, Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 239/IK/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah maka setiap Instansi Pemerintah

diharuskan menyajikan Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*) pada Laporan Kinerja.

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Tujuan penetapan IKU di Lingkungan Instansi Pemerintah adalah untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik dan untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Pemilihan dan Penetapan Indikator Kinerja Utama harus memenuhi karakteristik indikator kinerja yang baik dan cukup memadai guna pengukuran kinerja unit organisasi yang bersangkutan yaitu : spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan keberhasilan sesuatu yang terukur.

Merujuk pada Peraturan diatas maka Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sesuai RPJMD dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 2.2 DAFTAR INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) TERPILIH**

No.	Tujuan	Sasaran Strategis	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Penjelasan	Sumber Data
1	Mewujudkan Manajemen SDM Aparatur dan penyelenggaraan pelayanan yang efektif dan efisien	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur	<b>Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur</b>	Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	Jumlah jabatan yang terisi sesuai kompetensi dibagi dengan formasi jabatan yang ada	Bidang Jabatan dan Kinerja ASN
			Pembinaan Jabatan Fungsional PNS			
			Pengelolaan & pemberian bantuan pendidikan aparatur			
			Rakor kepegawaian			
			Penilaian Kinerja Aparatur			
			Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja			
			Pemetaan potensi pegawai			
			Penataan & pengelolaan dokumen/ peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian			
			Penyusunan Formasi PNS			Bidang Formasi dan Informasi

			Seleksi penerimaan dan pembinaan Praja IPDN			
			Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar		Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	
			Pemberian penghargaan bagi PNS berprestasi			Bidang Pembinaan dan Kespeg
			Pemberian tanda kehormatan satyaencana karya satya			
			Pembekalan PNS Purna Tugas			Bidang Kepangkatan, Pemindahan, dan Pensiun
			Pengelolaan mutasi jabatan			
			Seleksi ujian penyesuaian KP PNS			
			Ujian dinas Tingkat I dan tingkat II PNS			
		Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	<b>Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur</b>	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)		Sekretariat
			Pengelolaan Administrasi Status Kepegawaian			
			Survey Kepuasan Masyarakat			
			Standar Pelayanan Kepegawaian			

			Pemindahan dan penempatan PNS	Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	Jumlah layanan administrasi kepegawaian yang tepat waktu dibagi dengan usul layanan kepegawaian	Bidang Kepangkatan, Pemindahan, dan Pensiun
			Pengelolaan kenaikan pangkat PNS			
2	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	<b>Program Peningkatan Disiplin Aparatur</b>	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	Jumlah aparatur dengan kehadiran tepat waktu dibagi dengan jumlah aparatur	Semua Bidang
				Persentase capaian Realisasi fisik dan Keuangan Pengelolaan Program/Kegiatan		

## 2.6 RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) TAHUN 2017

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) merupakan perencanaan kinerja dengan target jangka pendek yang memuat sasaran, program serta indikator kinerja. Pada tahun anggaran 2017, Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah seperti tabel berikut:

**Tabel 2.3 Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2017**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur	a Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	88.00%
		b Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%	87.00%
2	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	c Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	88%
		d Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	88%
3	Meningkatnya tata kelola organisasi	e Nilai Evaluasi SAKIP SKPD	BB
		f Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan Program/Kegiatan	90%

## **2.7 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2017**

Dokumen Penetapan Kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang pedoman penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan sumber daya yang dimiliki instansi.

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

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2017 ditetapkan dengan mengacu pada sasaran strategis RPJMD yaitu meningkatnya kompetensi aparatur daerah. Sebagai implementasi pencapaian sasaran tersebut, BKD Provinsi Sumatera Barat menetapkan sasaran strategis yaitu Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur,

Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian dan Meningkatnya Tata Kelola Organisasi.

Untuk mencapai sasaran strategis instansi menetapkan indikator kinerja utama (IKU). IKU ini diukur dengan beberapa indikator kegiatan untuk mencapai indikator sasaran strategis. Sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat ditetapkan untuk mendukung pencapaian sasaran RPJMD.

BKD telah membuat penetapan kinerja tahun 2017 sesuai dengan kedudukan, tugas, dan fungsi yang ada. Penetapan kinerja ini merupakan tolok ukur evaluasi akuntabilitas kinerja pada akhir tahun 2017. Perjanjian kinerja BKD tahun 2017 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.4**  
**Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2017**

<b>No.</b>	<b>Sasaran Strategis</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>
(1)	(2)	(3)	(4)
	Meningkatnya kualitas pengelolaan Manajemen SDM Aparatur	a. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan b. Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%	88,00% 87,00%
	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	a. Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) b. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	88% 88%

	Meningkatnya tata kelola Organisasi	a. Nilai Evaluasi SAKIP SKPD b. Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan Program/Kegiatan	BB 90%
--	-------------------------------------	---	-----------

## BAB III

# Akuntabilitas Kinerja

---

*Bab ini secara umum menjelaskan tentang Pengukuran Kinerja, Evaluasi dan Analisis Pencapaian Kinerja, pencapaian indikatornya dilaksanakan oleh BKD Provinsi Sumatera Barat, dan membahas Akuntabilitas Keuangan.*

---

### **3.1 PENGUKURAN PENCAPAIAN KINERJA TAHUN 2017**

Pengukuran Kinerja adalah pengukuran hasil atau tingkat keberhasilan individu secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam "Membangun Kinerja", disebutkan bahwa kinerja mencakup tiga komponen penting yaitu hasil kerja, proses kerja dan satuan waktu kerja. Hasil kerja merupakan perbandingan antara target normatif organisasi dengan realisasi yang dicapai. Sedangkan proses kerja berkaitan dengan serangkaian aktivitas dalam organisasi. Satuan waktu kerja berkaitan dengan kapan dilakukan pengukuran kinerja. Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagai berikut:

1. Jika indikator sasaran mempunyai makna progres positif, maka skala penilaian pengukuran yang digunakan sebagai berikut:

Skor	Rentang Capaian	Kategori Capaian
4	Lebih dari 100%	Sangat baik
3	75% sampai 100%	Baik
2	55% sampai 75%	Cukup
1	Kurang dari 55%	Kurang

2. Sebaliknya bila indikator sasaran mempunyai makna progres negatif, maka skala yang digunakan sebagai berikut:

Skor	Rentang Capaian	Kategori Capaian
1	Lebih dari 100%	Kurang
2	75% sampai 100%	Cukup
3	55% sampai 75%	Baik
4	Kurang dari 55%	Sangat baik

Pengukuran kinerja melihat seberapa jauh kinerja yang telah dihasilkan dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan yang telah direncanakan. Adapun elemen pada suatu pengukuran kinerja antara lain:

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi
4. Evaluasi kinerja

Sesuai dengan penetapan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari sasaran strategis yaitu :

1. Meningkatnya kualitas Pengelolaan manajemen SDM aparatur
2. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian
3. Meningkatnya tata kelola Organisasi

Dari 3 sasaran strategis yang telah ditetapkan sebagai kinerja pada BKD, maka akan diukur kinerja berdasarkan indikator-indikator yang telah ditargetkan dan dirinci sesuai program/kegiatan tahun anggaran 2017 yang terdapat pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Hasil pengukuran pencapaian kinerja tahun 2017 sesuai sasaran strategis adalah dengan menetapkan indikator capaian kinerja sebagai berikut:

1. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan.
2. Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%.
3. Nilai Indeks Kepuasan masyarakat

4. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu.
5. Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja
6. Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan.

Capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
Pengukuran Capaian Kinerja  
BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2017

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur	a. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan  b. Persentase OPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	88,00%  87,00%	88,46%  82,00%	100,52%  94,25%
<b>Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur</b>					<b>97.39%</b>
2	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	a. Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) b. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	88,00% 90,00%	75.52% 99.27%	85.82% 110.30%
<b>Rata-rata prosentase meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian</b>					<b>98.06%</b>

3	Meningkatnya tata kelola organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja</li> <li>b. Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/keuangan</li> </ul>	BB 90,00%	BB 96.10%	100% 106,78%
<b>Rata-rata prosentase meningkatnya Tata Kelola Organisasi</b>					<b>103,39%</b>

Pada tabel di atas mengenai pengukuran capaian kinerja berdasarkan sasaran strategis yaitu 2 (dua) sasaran strategis berhasil dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan atau dengan kategori nilai "Baik" dengan nilai 97.39% dan 98.06% sedang 1 (satu) sasaran strategis yaitu meningkatnya tata kelola organisasi berhasil melebihi target capaian dengan nilai 103.39% dengan kategori sangat baik.

Sasaran strategis tahun 2017 ini telah dilakukan penyempurnaan yang cukup signifikan dengan sasaran strategis tahun 2016 dan disesuaikan dengan Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021 yang berpedoman pada RPJMD tahun 2016-2021. Penyempurnaan strategis mengupayakan pencapaian outcome terhadap tujuan yang ingin dicapai. Penyempurnaan strategis tersebut dilakukan dengan metode mengcascade semua parameter yang menjadi core bisnis bidang kepegawaian. Tahun 2016 jumlah sasaran strategis terdiri atas 5 sasaran dengan 15 indikator kinerja. Sedang untuk tahun 2017 terdiri atas 3 sasaran dengan 6 indikator kinerja. Jika dibandingkan dengan capaian kinerja sasaran tahun 2016, terdapat 3 (tiga) sasaran yang berkategori "Baik" dan 2 (dua) sasaran berkategori "sangat Baik".

Oleh karena itu terhadap berbagai target capaian kinerja yang tercapai, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat harus melakukan langkah konkrit untuk menganalisis dan mengevaluasi agar dapat dilakukan perbaikan-perbaikan penanganan di masa mendatang terutama untuk indikator Indeks Kepuasan Masyarakat dimana respondennya mempunyai kategori tersendiri oleh pihak ketiga sebagai pengukur Indeks Kepuasan Masyarakat Kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah.

Dari capaian kinerja diatas, dapat dibandingkan hasil pengukuran realisasi dan capaian kinerja tahun 2017 dengan 2016 (sesuai sasaran strategis) sebagai berikut:

Tabel Hasil Pengukuran Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2015 s/d Tahun 2017

N O.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% REALISASI KINERJA			% CAPAIAN KINERJA		
			2015	2016	2017	2015	2016	2017
1	2	3					4	5

1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur	a. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	84.41	87,91	88.46	99.31	102.22	100.52
		b. Persentase OPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	77.55	81,63	82	96.94	96,04	94,25
2	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	a. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	83.25	94,50	75,52	95.14	109,88	85,82
		b. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	-	98,24	99.27	-	111,64	110.3
3	Meningkatnya tata kelola organisasi	a. Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja	-	BB	BB	-	100	100
		b. Persentase Capaian Realisasi Fisik dan Keuangan Pengelolaan Program/Kegiatan		99,67	96.1		110,74	106.78
Rata-rata capaian kinerja						<b>97.13</b>	<b>105.09</b>	<b>103.39</b>

Dari perbandingan realisasi indikator kinerja tahun 2017 dengan 2016 dan 2015 dapat dijelaskan, bahwa terdapat perbedaan pengukuran indikator. Jika dibandingkan rata-rata capaian kinerja tahun 2017, 2016 dan 2015 yaitu: 103.39%, 105.09%, 97.13% . Untuk tahun 2015, indikator Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu dan Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja belum dimasukkan kedalam indikator kinerja.

### **3.2 ANALISIS DAN EVALUASI CAPAIAN KINERJA**

#### **Pembahasan Pencapaian Kinerja Per Sasaran**

## **I. Sasaran : Meningkatnya kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur**

Dalam rangka meningkatkan manajemen aparatur, dijelaskan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara bagaimana manajemen kepegawaian merupakan sistem yang kompleks yang berbentuk usaha atau upaya-upaya yang bertujuan membentuk dan menciptakan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian. Efisiensi yang diinginkan tentunya kegiatan yang dilakukan benar-benar melayani dengan baik dan bukannya regulasi yang ada malah memberatkan dan mempersulit masyarakat untuk memperoleh layanan, efektivitas yang diharapkan tentunya dengan jumlah pegawai atau PNS yang ada bisa memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan masyarakat, sedangkan upaya untuk meningkatkan derajat profesionalisme tentunya sudah jelas bagaimana pemerintah dengan manajemen kepegawaian mengharapkan agar para pegawai atau PNS bisa memiliki kemampuan maksimal dalam menyelenggarakan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian.

Dalam pengenalan manajemen kepegawaian menjelaskan bahwa manajemen kepegawaian terdapat beberapa kegiatan atau lingkup prosesnya, yaitu :

1. Penyusunan dan penetapan kebutuhan PNS;

Pengadaan PNS di Instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan pada penetapan kebutuhan PNS. Dalam Peraturan Pemerintah Tahun 2017 tentang Manajemen PNS Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS berdasarkan analisis Jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis

Jabatan PNS dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Penyusunan kebutuhan PNS harus mendukung pencapaian tujuan Instansi Pemerintah. Penyusunan kebutuhan PNS untuk jangka waktu 5 (lima) tahun berdasarkan rencana strategis Instansi Pemerintah. Penyusunan kebutuhan PNS dengan mempertimbangkan dinamika/perkembangan organisasi Kementerian/Lembaga/Instansi Pemerintahan.

Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan diantaranya:

Jabatan Administrasi, khusus pada Jabatan Pelaksana;

1. Jabatan Fungsional Keahlian, khusus pada JF ahli pertama dan JF ahli muda; dan
2. Jabatan Fungsional Keterampilan, khusus pada JF pemula dan terampil.

Adapun Rincian kebutuhan PNS setiap tahun disusun berdasarkan:

Hasil analisis Jabatan dan hasil analisis beban kerja;

1. Peta Jabatan di masing-masing unit organisasi yang menggambarkan ketersediaan dan jumlah kebutuhan PNS untuk setiap jenjang Jabatan; dan
2. Memperhatikan kondisi geografis daerah, jumlah penduduk, dan rasio alokasi anggaran belanja pegawai.

Kebutuhan PNS secara nasional ditetapkan oleh Menteri pada setiap tahun, setelah memperhatikan pendapat menteri yang

menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang keuangan dan pertimbangan teknis Kepala BKN. Berikutnya Hasil penyusunan kebutuhan PNS 5 (lima) tahunan yang telah disampaikan oleh PPK Instansi Pemerintah kepada Menteri dan Kepala BKN dengan melampirkan dokumen rencana strategi Instansi Pemerintah berikutnya disampaikan oleh PPK Instansi Pemerintah kepada Menteri dan Kepala BKN paling lambat akhir bulan Maret tahun sebelumnya.

## 2. Pengadaan PNS;

Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Administrasi dan/atau Jabatan Fungsional dalam suatu instansi pemerintah. Pengadaan PNS di instansi pemerintah dilakukan berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri. Pengadaan PNS dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan peningkatan menjadi PNS.

## 3. Pangkat dan Jabatan;

Pengangkatan PNS dalam jabatan ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai.

PNS dapat berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Instansi Daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja.

PNS dapat diangkat dalam jabatan tertentu pada lingkungan instansi Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang pangkat atau jabatan disesuaikan dengan pangkat dan jabatan di lingkungan instansi Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

4. Pengembangan Karir PNS;

Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi (teknis, manajerial dan sosial kultural), penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah, dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Dalam mengembangkan kompetensi, PNS diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah, pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun.

5. Pola Karier;

Untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional. Setiap Instansi Pemerintah menyusun pola karier PNS secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional.

6. Promosi;

Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi

Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan.

7. Mutasi;

Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar Instansi Daerah, antar Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.

8. Penilaian Kinerja PNS;

Penilaian kinerja PNS digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

9. Penggajian dan Tunjangan;

Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Gaji dimaksud dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan. PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas yang meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan.

10. Penghargaan;

PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan, berupa:

a. Tanda kehormatan;

- b. kenaikan pangkat istimewa;
- c. Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
- d. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan;
- e. PNS yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan Undang-Undang ini.

#### 11. Disiplin;

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.

Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.

PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

#### 12. Pemberhentian;

PNS diberhentikan dengan hormat karena:

- a) Meninggal dunia;
- b) Atas permintaan sendiri;
- c) Mencapai batas usia pensiun;
- d) Perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pension dini; atau
- e) Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana

dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.

PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.

PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:

- a) Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
- c) Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- d) Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

PNS diberhentikan sementara, apabila:

- a) Diangkat menjadi pejabat negara;
- b) Diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau
- c) Ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.

### 13. Pensiun dan Tabungan Hari Tua;

Batas usia Pensiun PNS yaitu:

- a) 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi;
- b) 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi;
- c) Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi Pejabat Fungsional.

### 14. Perlindungan;

Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:

- a. Jaminan kesehatan;
- b. Jaminan kecelakaan kerja;
- c. Jaminan kematian;
- d. Bantuan hukum.

Bantuan hukum berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

Namun, dalam rangka pencapaian sasaran meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur lebih menitikberatkan pada aspek perencanaan (formasi) dan pengembangan yang dinilai sebagai *core* bidang kepegawaian.

Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur merupakan sasaran yang akan dicapai dalam perencanaan strategis lima tahunan melalui indikator-indikator dan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut;

**Tabel 3.2.I**  
Pengukuran Capaian Kinerja  
Pada Sasaran Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur  
Tahun 2017

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALI SASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur	a. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan  b. Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	88,00%	88.46%	100.52%
			87%	82%	94,25%
<b>Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur</b>					<b>97,39</b>

Pada tabel 3.2 capaian kinerja pada sasaran Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur, berdasarkan hasil pengukuran indikator kinerja dengan progress positif yaitu 97,39% atau tergolong dengan kategori nilai baik.

Berdasarkan sasaran "Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur", upaya Badan Kepegawaian Daerah untuk mencapai sasaran tersebut diatas didukung melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Pengelolaan Jabatan Fungsional PNS
2. Pengelolaan dan pemberian bantuan pendidikan aparatur
3. Penataan dan pengelolaan dokumen/peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian

4. Penataan pegawai pemerintah provinsi sumatera barat
5. Pemetaan Potensi Pegawai
6. Penyusunan Rencana Kebutuhan Pegawai
7. Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar
8. Rapat Koordinasi Kepegawaian
9. Pendampingan Seleksi Penerimaan calon Praja IPDN
10. Pembekalan PNS yang akan Purna Tugas
11. Pemberian Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya
12. Pengelolaan Mutasi Jabatan
13. Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja
14. Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II
15. Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS
16. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Aparatur
17. Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi
18. Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT)
19. Rapat Teknis Pengurus Korps Organisasi Profesi ASN
20. Advokasi dan Bantuan Hukum bagi Anggota Korps Organisasi Profesi  
ASN
21. ASN-Preneurship bagi Anggota Korps Organisasi Profesi ASN
22. Peringatan HUT Korps Organisasi Profesi ASN
23. Seleksi ASN untuk Pekan Olahraga Nasional Korps Organisasi Profesi  
ASN
24. Peningkatan supremasi hukum Korps ASN
25. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran 1 sebagai berikut:

**1. Indikator Kinerja: Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan**

Berdasarkan Undang-undang Aparatur Sipil Negara Jabatan terdiri atas Jabatan Administrasi, Fungsional Dan Pimpinan Tinggi. Dalam pelaksanaannya pada birokrasi Pemerintahan dilingkungan Pemprov Sumbar masih menggunakan istilah jabatan struktural. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara ( Peraturan Pemerintah Nomor : 100 Tahun 2000).

Eselon adalah tingkatan jabatan struktural, yang mana jabatan struktural juga merupakan jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi, kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah yaitu Eselon IV.b hingga tertinggi dari level Eselon I.a, contoh jabatan struktural di instansi pusat adalah Sekretaris Jenderal, Direktur Jenderal, Kepala Biro dan Staf Ahli, sedangkan contoh jabatan struktural di instansi daerah adalah Sekretaris Daerah, Kepala Dinas Kepala Badan dan Kepala Kantor, Kepala Bagian, Kepala Bidang, Kepala Seksi, Camat, Sekretaris Camat, Lurah dan Sekretaris Lurah.

Jabatan Fungsional yaitu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian

dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri (PP No 16 Tahun 1994) misalnya auditor (Jabatan fungsional Auditor JFA) guru, dosen pengajar, arsiparis, perancang peraturan perundang-undangan dan lain-lain.

Penekanan untuk sasaran strategis ini adalah pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural yang merupakan salah satu bentuk pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural tersebut dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan, serta syarat-syarat obyektif lainnya.

Sekaitan dengan maksud diatas, pencapaian terhadap sasaran meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur, dilakukan pengukuran terhadap indikator kinerja Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan. Sesuai dengan ketentuan yang ada pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, sekaitan dengan syarat-syarat menduduki jabatan struktural telah dilakukan tes pemetaan potensi. Tes pemetaan potensi merupakan proses pengujian yang dilakukan untuk mengetahui potensi yang dimiliki oleh setiap PNS, sehingga penempatan Pegawai Negeri sesuai minat dan kompetensi yang dimilikinya.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 61 tahun 2011 tentang pengangkatan PNS dalam dan dari jabatan struktural pasal 7 berbunyi hasil pemetaan potensi PNSD yang akan dipromosikan ke jabatan struktural yang lebih tinggi, sekurang-kurangnya bernilai cukup. Sampai dengan tahun 2017 terhadap 1066 pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Provinsi

Sumatera Barat, terdapat 943 pejabat struktural dengan kompetensi bernilai minimal cukup, dimana realisasinya indikator kinerja ini adalah 88,46% dari target kinerja sebesar 88%. Sehingga didapatkan capaian kinerja indikator persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan sebesar 100,52%. Capaian kinerja indikator ini telah melampaui target yang ditetapkan. Hal ini disebabkan karena adanya kebijakan pengulangan tes pemetaan bagi jabatan struktural yang belum mencapai nilai cukup.

Jika dibandingkan dengan Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan pada tahun 2016 dapat direalisasikan sebanyak 87.91% dari target sebesar 86% sehingga capaian kinerja indikator ini pada tahun 2016 adalah 102,22%. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan pada tahun 2017 turun sebesar 1.7% dibandingkan tahun 2016 karena BKD menaikkan target capaian sedangkan PNS yang mengisi formasi jabatan struktural telah banyak melakukan tes pemetaan, dengan perbandingan sebagai berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2016	Tahun 2017
persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	87,91 %	88.46%

## **2. Indikator Kinerja : Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%**

Formasi adalah jumlah susunan pangkat yang diperlukan dalam satu satuan organisasi untuk mampu melakukan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Penyusunan formasi didasarkan pada analisa jabatan, bezzeting (persediaan pegawai saat ini) dan analisa beban kerja merupakan sejumlah target

pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu

Analisis kebutuhan pegawai adalah proses yang dilakukan secara logik, teratur, dan berkesinambungan untuk mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan. Analisis kebutuhan pegawai dilakukan agar pegawai memiliki pekerjaan yang jelas sehingga pegawai secara nyata terlihat sumbangan tenaganya terhadap pencapaian misi organisasi atau program yang telah ditetapkan.

Pencapaian sasaran meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM Aparatur kepegawaian diukur dengan indikator Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%. Berdasarkan data dan perhitungan terhadap 50 OPD di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat terdapat 41 OPD yang sesuai dengan formasi minimal 70% berdasarkan pada penempatan Jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu yang sesuai dengan analisa jabatan dan analisa beban kerja (ABK) dan sebanyak 9 OPD yang belum sesuai dengan formasi minimal 70 % berdasarkan pada penempatan jabatan Fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu yaitu RSUD Pariaman, Dinas PSDA, Dinas Perumahan Rakyat dan Pemukiman, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Lingkungan Hidup, Badan Penelitian dan Pengembangan, Satpol PP, RSJ HB Saanin dan Dinas Informasi dan Komunikasi. Dari 9 OPD yang belum sesuai dengan formasi 70 % disebabkan belum rampungnya penyusunan penempatan Jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu yang sesuai dengan analisa jabatan dan analisa beban kerja (ABK) pada Biro Organisasi.

Jika dibandingkan dengan tahun 2016, SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70% berdasarkan pada penempatan Jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu yang sesuai dengan analisa jabatan dan analisa beban kerja (ABK). Berdasarkan data dan perhitungan terhadap 49 SKPD, terdapat 40 SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%. SKPD yang tidak mencapai kesesuaian formasi minimal 70% adalah 9 SKPD yakni Biro Hukum, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Pariwisata dan Ekonomi kreatif, DPKD, RSJ HB Saanin, Sekretariat Bakorluh, Sekretariat KORPRI dan Sekretariat KPID. Dari 9 SKPD yang tidak mencapai kesesuaian formasi minimal 70% disebabkan karena adanya moratorium pegawai dan banyaknya PNS yang pensiun. Sesuai dengan target kinerja sebesar 85%, dapat terealisasi sebesar 81,63%. Sehingga capaian kinerja indikator ini adalah sebesar 96,04%.

Jika dibandingkan dengan capaian Pada tahun 2016 terjadi peningkatan realisasi kinerja sebesar 0,37% dengan hasil sebagai berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2016	Tahun 2017
<b>Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%</b>	81,63 %	82.00%

Kedepan akan dilakukan penataan pegawai untuk mengatasi kesesuaian formasi dilingkungan OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

## 2. Sasaran : Meningkatkan Kualitas pelayanan kepegawaian

Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan

publik. Pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan keinginan dan kebutuhan masyarakat oleh aparatur pemerintah dalam rangka pelaksanaan perundang-undangan yang berlaku. Pelayanan yang baik adalah pelayanan yang berhasil mencapai standar pelayanan yang ditetapkan.

Indikator pelayanan yang baik, sebagai berikut:

1. Prosedur pelayanan, yaitu kemudahan tahapan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dilihat dari sisi kesederhanaan alur pelayanan;
2. Persyaratan pelayanan, yaitu persyaratan teknis dan administratif yang diperlakukan untuk mendapatkan pelayanan sesuai dengan jenis pelayanannya;
3. Kecepatan pelayanan, yaitu target waktu pelayanan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh unit penyelenggara pelayanan.

Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur merupakan sasaran yang akan dicapai dalam perencanaan strategis lima tahunan melalui indikator-indikator dengan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut;

**Tabel 3.2.2**  
 Pengukuran Capaian Kinerja  
 Pada Sasaran kualitas Pelayanan kepegawaian  
 Tahun 2017

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian	a. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	88,00 %	75,52%	85,82%
		b. Persentase Layanan Administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	90,00%	99.27%	110.30%
<b>Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian</b>					<b>98.06%</b>

Dari pengukuran capaian kinerja meningkatnya kualitas Pelayanan Kepegawaian tahun 2017, untuk indikator Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), Badan Kepegawaian Daerah menargetkan sebesar 88% dan terealisasi 75,52%, sehingga capaian kerjanya yaitu 85,82% atau bermakna progress positif dengan kategori "baik". Sedang untuk indicator Persentase Layanan Administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu menargetkan sebesar 90 % dan terealisasi 99.27% sehingga capaian kerjanya yaitu 110.3% atau bermakna progress positif dengan kategori "sangat baik".

Pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021, indikator-indikator terhadap pencapaian sasaran persentase meningkatkan kualitas pelayanan BKD telah dilahirkan, untuk itu sedapatnya diupayakan langkah percepatan pencapaian sasaran melalui peningkatan

sarana prasarana dan sumber daya aparatur yang memadai untuk mencapai targetnya. Sedangkan indikator ini bukan indikator yang ditetapkan nasional, sehingga tidak dapat dibandingkan pencapaiannya.

Berdasarkan sasaran "Meningkatnya kualitas Pelayanan Kepegawaian", upaya Badan Kepegawaian Daerah untuk mencapai sasaran tersebut diatas didukung melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Pengelolaan Administrasi Status Kepegawaian
2. Survey Kepuasan Masyarakat
3. Standar Pelayanan Kepegawaian
4. Pengelolaan kenaikan pangkat PNS
5. Pembinaan Kenaikan Pangkat PNS
6. Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS
7. Pemindahan dan Penempatan PNS
8. Pengelolaan dan Pengembangan SIMPEG SKPD
9. Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai
10. Pengelolaan Tata Naskah Pegawai

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran 2 sebagai berikut:

### **1. Indikator Kinerja : Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)**

Seiring kemajuan teknologi dan tuntutan masyarakat dalam hal pelayanan, unit penyelenggara pelayanan publik dituntut untuk memenuhi harapan masyarakat dalam melakukan perbaikan pelayanan. Pelayanan publik yang dilakukan oleh aparatur pemerintah saat ini belum memenuhi harapan masyarakat. Hal ini dapat diketahui dari berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media masa dan jaringan

sosial, sehingga memberikan dampak buruk terhadap pelayanan pemerintah, yang menimbulkan ketidakpercayaan masyarakat.

Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam perbaikan pelayanan publik adalah melakukan Survei Kepuasan Masyarakat kepada pengguna layanan.

Tujuan melakukan pengukuran kepuasan masyarakat adalah dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Pada Tahun 2017 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat menetapkan sebanyak 180 orang responden guna mengukur Indeks Kepuasan masyarakat Badan Kepegawaian Sumatera Barat. Pengukuran menggunakan 18 unsur mutu pelayanan yang dituangkan dalam beberapa kriteria penilaian antara lain indeks per unsur pelayanan dan prioritas peningkatan kriteria kualitas pelayanan.

Untuk mengetahui jumlah Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) ada tiga tahapan atau langkah atau metode pengolahan data yang harus dikerjakan. Pertama dengan melihat jumlah kualitas pelayanan yang diperoleh dari nilai yang diberikan oleh responden untuk ke-18 unsur kualitas pelayanan.

Formula mendapatkan nilai ini masih mengacu pada ketentuan KEPMEN-PAN No.25 tahun 2004, yang dianggap masih relevan dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai acuan yaitu dengan memberikan rentang skor antara 1-4. Skor 1 kriterianya apabila prosedur pelayanan tidak sederhana atau tidak mudah. Skor 2 apabila prosedur pelayanan

(kurang mudah), skor 3 (mudah) dan skor 4 (sangat mudah). Skor pada masing-masing unsur pelayanan itu dijumlahkan berdasarkan responden yang memberikan skor.

Kemudian tahap kedua dengan melihat IKM yang dihitung dengan menggunakan bobot nilai rata-rata tertimbang, dimana formulanya adalah setiap unsur pelayanan dari 18 unsur memiliki penimbang yang sama dengan rumus:

$$\begin{aligned}\text{Bobot Nilai rata-rata Tertimbang} &= \text{Jumlah bobot dibagi jumlah unsur} \\ &= 1/18 \\ &= 0.056\end{aligned}$$

Metode ketiga, yakni dengan melihat IKM yang menggunakan pendekatan nilai rata-rata tertimbang dengan total dari nilai persepsi perunsur dibagi dengan total unsur yang terisi dikali dengan nilai penimbang yaitu 25.

Melalui 3 metode itulah diketahui IKM di Badan Kepegawaian daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat. Berikut dijelaskan uraian tentang 18 mutu pelayanan IKM pada Badan Kepegawaian daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat yang diperoleh dari 180 responden. Untuk memperoleh nilai Indeks rata-rata ke-18 unsur pelayanan, masing-masing skor yang telah dijumlahkan dibagi dengan jumlah responden, sebagaimana tabel berikut:

Tabel  
Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

No	Unsur Pelayanan	Nilai Unsur Pelayanan	X 0.083
1	Kesamaan persyaratan pelayanan dengan jenis pelayanan	3.07	0.07
2	Kemudahan prosedur pelayana	3.07	0.17
3	Lamanya waktu dan penyelesaian pelayanan	2.53	0.14
4	Ketepatan waktu jadwal pelayanan	2.97	0.17
5	Kesesuaian biaya pelayanan yang dikeluarkan dengan biaya yang telah ditetapkan	3.33	0.19
6	Kesesuaian hasil pelayanan dengan harapan	2.92	0.16
7	Kedisiplinan petugas selama proses pelayanan	2.97	0.17
8	Kesopanan dan keramahan petugas dalam memberi pelayanan	3.03	0.17
9	Kepedulian petugas dalam memberikan pelayanan	2.99	0.17
10	Keadilan mendapatkan pelayanan	2.99	0.17
11	Tanggung jawab petugas pelayanan	3.07	0.17
12	Kesesuaian layanan dengan maklumat pelayanan	2.96	0.17
13	Keterampilan petugas dalam melayani	3.05	0.17
14	Kemudahan prosedur pengaduan pelayanan	2.98	0.17
15	Keberlanjutan pengaduan di instansi	3.07	0.17
16	Kenyamanan sarana prasana pelayanan pendukung	3.01	0.17
17	Kelengkapan jenis pelayanan yang disediakan	2.92	0.16
18	Kemudahan memperoleh informasi setiap jenis pelayanan	3.02	0.17
	<b>Indeks</b>		<b>3.02 (75,25%)</b>

Dari tabel diatas menunjukkan Nilai Indeks Total adalah 3,02. Dengan demikian, maka untuk menentukan nilai IKM adalah nilai indeks dikali dengan dasar unit pelayanan yang ditetapkan standarnya = 25. Hasil dari

perkalian nilai indeks pelayanan dengan 25 ini memiliki interval atas 4 kategori dengan kisaran:

No	Nilai Interval Konversi IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	25,00 – 43,75	D	Tidak baik
2	43,76 – 62,50	C	Kurang Baik
3	62,51 – 81,25	B	Baik
4	81,26 – 100,00	A	Sangat Baik

Dari hasil evaluasi indeks kepuasan masyarakat dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat adalah:

- A. Nilai IKM setelah dikonversi =  $3.02 \times 25 = 75,52$
- B. Mutu Pelayanan = B
- C. Kinerja unit pelayanan = Baik

Dari jumlah unsur kualitas pelayanan, nilai tertinggi diperoleh dari 1 unsur yaitu unsur ke-5 Kesesuaian Biaya Pelayanan yang dikeluarkan dengan dengan skor 599. Sedangkan kualitas unsur pelayanan terendah diperoleh unsur ke-3 yaitu lamanya waktu penyelesaian pelayanan dengan perolehan skor 455.

Dari unsur kesesuaian biaya pelayanan dimana mayoritas responden 58,9% menyatakan sesuai, 37.2% menyatakan sangat sesuai dan hanya 0,6% yang menyatakan tidak sesuai. Ini membuktikan bahwa unsur kesesuaian biaya pelayanan yang dikeluarkan dengan biaya yang telah ditetapkan sangat memuaskan, karena untuk semua pelayanan yang

dikeluarkan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat tidak dikenakan biaya atau gratis. .

Sedangkan untuk lamanya waktu penyelesaian pelayanan yang merupakan unsur ke-3 pada BKD Provinsi Sumatera Barat menempati peringkat terendah dengan skor 455. Penilaian masyarakat terhadap unsur lamanya waktu penyelesaian pelayanan dengan skor 455 dengan persentase sebagian besar menjawab cepat (47,2%) yang menjawab tidak terlalu lama 46,7 % tetapi hanya 3,9 % yang menyatakan sangat cepat. Hal ini menjadi prioritas perbaikan pada masa yang akan datang karena mendapatkan skor rendah.

Lebih jauh tentang IKM yang didasarkan pada 18 jenis unsur pelayanan dapat juga digambarkan bahwa secara keseluruhan kedelapan belas unsur mutu pelayanan dari penilaian yang diberikan oleh 180 orang responden memiliki total skor yang berisar antara 455-599. Sesuai dengan urutan skor tertinggi hingga terendah, secara garis besar ke-18 jenis unsur pelayanan dapat dikelompokkan ke dalam 4 kategori kelompok skor berdasarkan Indeks unsur pelayanan.

Kelompok skor indeks 1 terdiri dari 1 unsur yaitu kesesuaian biaya pelayanan yang dikeluarkan dengan biaya yang telah ditetapkan (unsur ke-5) mendapatkan skor 599.

Kelompok skor indeks 2 terdapat 14 unsur yaitu kesamaan persyaratan pelayanan dengan jenis pelayanan (unsur ke-1) mendapat skor 553, kemudahan prosedur pelayanan (unsur ke-2) mendapat skor 553, tanggung jawab petugas pelayanan (unsur ke-11) mendapat skor 552,

keberlanjutan pengaduan pelayanan di instansi (unsur ke-15) mendapat skor 552, keterampilan petugas dalam melayani (unsur ke-13 mendapat skor 549, kesopanan dan keramahan petugas dalam memberikan pelayanan (unsur ke-8) mendapat skor 546, kemudahan memperoleh informasi setiap jenis pelayanan (unsur ke-18) mendapat skor 543, kenyamanan sarana prasarana pendukung (unsur ke-16) mendapat skor 542, kepedulian petugas dalam memberikan pelayanan (unsur ke-9) mendapat skor 538, keadilan mendapat pelayanan (unsur ke-10) mendapat skor 538, kemudahan prosedur pengaduan pelayanan (unsur ke-14) mendapat skor 536, ketepatan waktu jadwal pelayanan (unsur ke-4) mendapat skor 535, kedisiplinan petugas selama proses pelayanan (unsur ke-7) mendapatkan skor 535, dan kesesuaian layanan dengan maklumat pelayanan (unsur ke-12) mendapatkan skor 533.

Kelompok skor indeks 3 terdapat 2 unsur yaitu kesesuaian hasil pelayanan dengan harapan (unsur ke-6) mendapatkan skor 526, dan kelengkapan jenis pelayanan yang disediakan (unsur ke-17) mendapatkan skor 525.

Kelompok skor indeks 4 terdapat 1 unsur yaitu lamanya waktu penyelesaian pelayanan (unsur ke-3) mendapatkan skor 455.

Berdasarkan keempat skor indeks tersebut, kesesuaian biaya pelayanan yang dikeluarkan dengan biaya yang telah ditetapkan (unsur ke-5) termasuk dalam kategori skor indeks 1 (599). Unsur ini berada pada kategori skor indeks tertinggi. artinya unsur ini masyarakat telah merasa sangat puas karena semua pelayanan yang dilakukan pada Badan

Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat tidak dikenakan biaya atau gratis. Sedangkan untuk skor indeks terendah yaitu lama waktu penyelesaian pelayanan (unsur ke-3) termasuk dalam kategori skor indeks 4 (455). lamanya waktu pelayanan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat karena pelayanan yang dilakukan berkaitan dengan instansi lain. Misalnya proses Kenaikan pangkat pegawai. bagi pegawai Negeri Sipil yang berada di daerah Kabupaten/kota dokumen kenaikan pangkat golongan IV saja yang diproses melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat.

Bagi kenaikan pangkat periode April, maka dokumen kenaikan pangkat diserahkan ke Badan kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat mulai bulan Desember. Kemudian tim verifikasi dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) provinsi Sumatera Barat akan memeriksa kelengkapan berkas atau dokumen. Kalau berkas dinyatakan lengkap, maka akan dibuatkan surat pengantar ke BKN Pekanbaru untuk dimintakan nomor surat persetujuan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Bagi penerbitan SK daftar seluruh pegawai negeri sipil yang mengajukan kenaikan pangkat, ditandatangani oleh Gubernur Sumatera Barat. Dan untuk menerbitkan SK Kenaikan Pangkat untuk masing-masing pegawai negeri sipil, dilakukan oleh kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat. Dan sebelum bulan April sudah bisa diterbitkan SK kenaikan pangkatnya.

Sedangkan bagi dokumen kenaikan pangkat yang dinyatakan tidak lengkap/kekurangan bahan, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat akan mengirimkan surat pemberitahuan kekurangan bahan melalui Badan Kepegawaian Daerah masing-masing kabupaten/kota agar disampaikan ke Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Pelaksanaan semua jenis layanan yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Tetapi dari proses tersebut dapat dilihat bahwa, lama proses output/penerbitan SK tidak bisa ditentukan sendiri oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat secara pasti karena semua proses penyelesaian terkait dengan instansi dan pejabat yang lain. Demikian juga dengan jenis pelayanan yang lainnya, akan berkaitan dengan instansi dan pejabat yang berwenang yang bukan berada pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat. Lama proses dengan instansi ataupun pejabat berwenang lainnya. Bisnis proses dengan instansi ataupun pejabat berwenang lainnya menjadi catatan penting dalam proses layanan BKD, karena bagaimanapun hal ini diluar kewenangan BKD untuk mengaturnya. Dan lamanya waktu penyelesaian pelayanan ini menjadikan unsur ini mendapatkan nilai terendah dari responden.

Jadi dapat dikatakan bahwa meskipun secara umum dari 18 unsur kriteria indeks kepuasan masyarakat di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat memperoleh Predikat B atau Baik, namun tetap

saja harus ada upaya lembaga untuk meningkatkan unsur yang memperoleh nilai rendah terutama untuk unsur lamanya waktu penyelesaian pelayanan.

Untuk mempermudah dalam menentukan unsur pelayanan yang akan diprioritaskan akan ditingkatkan kualitasnya, maka ke 18 unsur pelayanan akan dikelompokkan berdasarkan capaian skor tertinggi hingga terendah.

Jika dibandingkan dengan capaian kinerja tahun sebelumnya hasil pengukuran yang dilakukan terhadap indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat hasil pengukuran tersebut memberikan hasil dengan indeks sebesar 3.78 atau pada nilai interval IKM 3,26 – 4,00 dengan mutu pelayanan A (kinerja unit pelayanan “baik sekali”) atau 94,50%.

Perbandingan pengukuran indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tahun 2017 dengan 2016 adalah;

Indikator kinerja	Indeks Mutu Pelayanan	
	Tahun 2016	Tahun 2017
Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	3,78 (94,5)	3,02 (75,52)

Berdasarkan interval IKM, perbandingan mutu pelayanan tahun 2017 dan 2016 adalah B (Kinerja unit pelayanan Baik) dan A (kinerja unit pelayanan sangat baik). Turunnya pencapaian kinerja Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat sebesar 0.76 disebabkan pengukuran pada tahun 2017 dilakukan oleh pihak ketiga dimana pemilihan respondennya ditentukan dengan kriteria tersendiri oleh pihak ketiga yaitu Lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat Universitas Andalas Padang.

## **2. Indikator Kinerja : Persentase Layanan Administrasi Kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu**

Sesuai peraturan kepegawaian yang berlaku setiap PNS memiliki hak yang akan diterima dan kewajiban yang harus dilaksanakan menurut ketentuan yang berlaku. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat bertugas memberikan layanan administrasi kepegawaian sekaligus sebagai pelaksana manajemen kepegawaian. Adapun layanan administrasi kepegawaian yang dikelola antara lain pengelolaan kenaikan pangkat PNS, mutasi pindah dan penempatan PNS, pensiun PNS dan lain sebagainya.

Pengelolaan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil ini merupakan pelayanan terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi, kabupaten/kota se-Sumatera Barat. Pengelolaan kenaikan pangkat di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat terdiri atas 2 (dua) periode yaitu Periode April dan Periode Oktober.

Pengelolaan pensiun PNS merupakan salah satu layanan yang digunakan untuk mengukur pencapaian sasaran meningkatnya kualitas pelayanan Badan Kepegawaian Daerah. Sekaitan dengan hal tersebut aparatur yang diberikan pelayanan adalah aparatur yang akan memasuki batas usia pensiun dan non batas usia pensiun. Pensiun aparatur terjadi karena:

- Batas Usia Pensiun;
- Kemauan Sendiri (pensiun dini);
- Meninggal dunia, sakit;
- Restrukturisasi / Dinas.

Selanjutnya Pengelolaan mutasi pindah dan penempatan PNS terdiri dari:

1. Pindah antar kabupaten/kota
2. Pindah dari provinsi ke kabupaten/kota
3. Pindah dari kabupaten/kota ke provinsi
4. Pindah di lingkungan provinsi sumbar
5. Pindah dari kabupaten/kota ke provinsi lain
6. Pindah dari provinsi lain ke kabupaten/kota
7. Pindah dari provinsi sumbar ke provinsi lain
8. Pindah dari provinsi lain ke provinsi sumbar

Sesuai maksud diatas dalam rangka pencapaian sasaran strategis meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian, salah satu indikator kinerja yang tepat adalah Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu.

Untuk pengukuran indikator kinerja diatas, layanan administrasi kepegawaian pengelolaan kenaikan pangkat PNS, mutasi pindah dan penempatan PNS, pensiun PNS dijadikan sebagai variabel dengan data-data yang dilakukan pengukuran sebagai berikut:

Jenis Pelayanan	Jml usul berkas yang diproses	Jml SK yang diterbitkan tepat waktu	Persentase
Kenaikan Pangkat	5712 usul	5587 SK	97.81%
Pindah dan Penempatan PNS	1140 usul	1140 SK	100%
Pensiun PNS	926 usul	926 SK	100%
<b>Rata-rata</b>			<b>99.27%</b>

Pada tabel diatas, indikator kinerja Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu menargetkan sebesar 90,00%, sementara realisasinya adalah sebesar 99.27%, sehingga capaian kinerja untuk indikator ini sebesar 110.23%. Pencapaian indikator kinerja dengan kategori "sangat baik".

Jumlah SK pensiun yang dikelola/menjadi kewenangan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah sebanyak 926 SK dan semua SK tersebut diterbitkan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan dengan rincian sebagai berikut:

1. Pensiun APS sebanyak 76 Provinsi dan 89 orang Kab/kota ;
2. Pensiun dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai BUP ke BKN sebanyak 613 orang;
3. Pensiun dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai BUP ke Sekneg sebanyak 44 orang;
4. Pensiun janda/duda sebanyak 34 orang;
5. Pensiun dengan hormat dengan MPP sebanyak 70 orang.

Jumlah SK PNS pindah yang dikelola oleh BKD Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2017, dengan rincian sebagai berikut:

1. Pindah masuk provinsi dari kab/kota sebanyak 109 orang
2. Pindah guru sebanyak 168 orang
3. Pindah antar kab/kota sebanyak 379 orang
4. Pindah dari kab/kota ke prov lain sebanyak 212 orang
5. Pindah dari prov lain ke kab/kota Sumbar sebanyak 123 orang
6. Pegawai yang dipekerjaka sebanyak 9 orang

7. Perpanjangan pegawai yang dipekerjakan sebanyak 7 orang
8. Pindah antar OPD sebanyak 126 orang
9. Pindah masuk provinsi dari provinsi lain sebanyak 2 orang
10. Pindah masuk provinsi dari pusat sebanyak 5 orang

Untuk usul kenaikan pangkat yang diproses dengan rincian sebagai berikut:

1. Usul ke BKN Pekanbaru sebanyak 5550 usulan dan di acc sebanyak 5.435
2. Usul ke BKN Jakarta sebanyak 162 orang dan di acc sebanyak 152 orang.

Untuk tahun 2017, tiga variabel layanan administrasi kepegawaian yaitu Persentase usul Kenaikan Pangkat yang diselesaikan tepat waktu, Persentase usul pensiun yang diterbitkan tepat waktu, jumlah SK pindah dan rekomendasi pindah yang diterbitkan tepat waktu dengan masing-masing realisasinya 97,81%, 100% dan 100% (rata-rata = 99.27%).

Dan jika dilakukan perbandingan indikator tersebut untuk tahun 2016 masing-masing realisasinya 97,45%, 100%, 100% dengan perbandingan realisasi kinerja adalah sebagai berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2016	Tahun 2017
Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	98,24%	99.27%

Dari tabel perbandingan diatas, capaian kinerja tahun 2017 meningkat sebesar 1.03% juga melampaui target yang ditetapkan. Peningkatan ini

disebabkan karena adanya pengalihan wewenang yang merubah volume kenaikan pangkat.

### **III Sasaran : Meningkatkan Tata Kelola Organisasi**

Sasaran meningkatnya tata kelola organisasi adalah dalam rangka pencapaian tujuan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik. Tata kelola pemerintahan adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta menciptakan legal dan *political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha. Tata kelola pemerintahan yang baik mengandung prinsip efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka pencapaian sasaran Meningkatkan Dukungan Tata Kelola (pada BKD) melalui indikator kinerja antara lain Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dan Persentase Capaian Realisasi Fisik dan Keuangan Pengelolaan Program/Kegiatan dengan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut;

**Tabel 3.2.3**  
 Pengukuran Capaian Kinerja  
 Pada Sasaran Meningkatnya Tata Kelola Organisasi  
 Tahun 2017

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya tata Kelola Organisasi	1. Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja 2. Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan	BB 90%	BB 96.10%	100% 106.78%
<b>Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan Tata Kelola Organisasi</b>					<b>103.39</b>

Pengukuran capaian kinerja Meningkatnya tata kelola organisasi tahun 2017, menggunakan indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dan persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan. Untuk indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja, Badan Kepegawaian Daerah menargetkan kategori BB dan terealisasi BB sehingga capaian kerjanya yaitu 100% atau bermakna progress positif dengan kategori "sangat baik". Sedangkan untuk indikator Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan yang dilaksanakan tepat waktu menargetkan sebesar 90 % dan terealisasi 96.10% sehingga capaian kerjanya yaitu 106,78% atau bermakna progress positif dengan kategori "sangat baik".

Berdasarkan sasaran "Meningkatnya Tata Kelola Organisasi", upaya Badan Kepegawaian Daerah untuk mencapai sasaran tersebut diatas didukung melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Penyediaan jasa surat menyurat
2. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik

3. Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor
4. Penyediaan jasa kebersihan, pengamanan dan sopir kantor
5. Penyediaan alat tulis kantor
6. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
7. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
8. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
9. Penyediaan makanan dan minuman
10. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah dan dalam daerah
11. Penyediaan Jasa Informasi, Dokumentasi dan Publikasi
12. Penyediaan Jasa Pembinaan Mental dan Fisik Aparatur
13. Pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor
14. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
15. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
16. Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur
17. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan/perlengkapan kantor
18. Pemeliharaan rutin/berkala instalasi/jaringan
19. Pengadaan komputer dan jaringan komputerisasi
20. Pemeliharaan rutin/berkala komputer dan jaringan komputerisasi
21. Pendataan dan pengelolaan dokumen/arsip
22. Pengelolaan, pengawasan dan pengendalian asset OPD
23. Pengadaan Pakaian dinas Beserta Perlengkapannya
24. Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan
25. Penyusunan perencanaan dan penganggaran program/kegiatan OPD
26. Penatausahaan keuangan

## 27. Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realiasi kinerja OPD

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran 3 sebagai berikut:

### 1. Indikator Kinerja : Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara reuiu atas laporan kinerja instansi pemerintah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah menyusun Laporan Kinerja dan selanjutnya telah dilakukan evaluasi oleh Inspektorat Daerah. Evaluasi dilaksanakan dengan melakukan reuiu dan wawancara terhadap penerapan manajemen kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah. Adapun melalui dokumen Renstra, RKT, Perjanjian Kinerja (PK), Indikator Kinerja Utama (IKU) dilakukan evaluasi dengan menilai aspek Perencanaan Kinerja (30%), Pengukuran kinerja (25%), Pelaporan kinerja (15%), Evaluasi internal (10%) dan pencapaian kinerja organisasi (20%). Selanjutnya terhadap hasil evaluasi diberikan penilaian dengan kategori akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah sebagai berikut:

Kategori	Nilai
AA	>90-100
A	>80-90
BB	>70-80
B	>60-70
CC	>50-60
C	>30-50
D	>0-30

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi atas Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah BKD Provinsi Sumatera Barat Nomor 02.03/INSP-LKj/III-2017 tanggal 16 Maret 2017 oleh Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat memperoleh nilai 73.48% kategori BB dengan pengertian sangat baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki system manajemen kerja yang andal, dengan rincian:

No	Aspek Penilaian	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	24.91%
2	Pengukuran kinerja	18.44%
3	Pelaporan kinerja	12,85%
4	Evaluasi internal	6,84%
5	pencapaian kinerja organisasi	10.45%
	<b>Nilai total</b>	<b>73.48%</b> <b>(BB)</b>

Indikator kinerja nilai SAKIP ditargetkan nilai BB, sesuai dengan perolehan nilai di atas maka capaian kinerja untuk indikator ini adalah sebesar 100% dengan kategori "sangat baik". SAKIP Provinsi Sumatera Barat berdasarkan penilaian Kemenpan RB juga memperoleh nilai BB.

Jika dibandingkan nilai sakip tahun 2016, berdasarkan hasil laporan evaluasi Sakip BKD Nomor 06.03/INSP-LAKIP/IV-2016 tanggal 6 April 2016 oleh Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat, nilai Sakip BKD sebesar 72,41 % kategori BB dengan pengertian sangat baik, akuntabel, berkinerja baik memiliki sistem manajemen kerja yang andal . Indikator kinerja Nilai

evaluasi SAKIP BKD tahun 2016 dan tahun 2017 memperoleh capaian yang sama seperti perbandingan pada tabel berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2016	Tahun 2017
Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB (72,41%)	BB (73,48%)

Jika dibandingkan antara realisasi kinerja tahun 2016 dengan tahun 2017 terjadi peningkatan sebesar 1.07 % meskipun peningkatannya tidak signifikan.

## **2. Indikator Kinerja : Persentase Capaian Realisasi Fisik dan Keuangan Pengelolaan Program/kegiatan**

Pencapaian sasaran meningkatnya dukungan tata kelola dengan salah satu indikator kinerja persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan, mengukur keberhasilan/kegagalan pencapaiannya berdasarkan persentase capaian realisasi Fisik dan keuangan SKPD. Kinerja dianggap baik apabila persentase realisasi keuangan tidak kurang atau sama dengan 95% dan realisasi fisik tidak kurang dari 100% diakhir tahun anggaran.

Pada tahun 2017, target yang ditetapkan untuk indikator persentase dan realisasi fisik dan keuangan pengeluaran program/kegiatan adalah sebesar 90% dengan rincian realisasi fisik sebesar 100 % dan keuangan sebesar 92,21%. Dari capaian diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh program/kegiatan terlaksana dengan baik sesuai target/output yang diharapkan. Untuk capaian keuangan hanya 92.21% terdapat 7,79% anggaran pada badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang

bersisa dan merupakan efisiensi anggaran dan tidak terealisasinya anggaran 2 kegiatan yaitu Rekrutmen CPNS dan Pendampingan Praja IPDN karena perubahan mekanisme dari pusat. Berdasarkan realisasi fisik dan keuangan, rata-rata capaian kinerja realisasi fisik dan keuangan mencapai 106.78%.

Jika dibandingkan pencapaian kinerja untuk sasaran meningkatnya Tata Kelola Organisasi tahun 2017 sebesar 106,78% dengan 2 (dua) indikator kinerja sedang tahun 2016 sebesar 99,67% dengan 5 (lima) indikator kinerja

Indikator kinerja	Capaian Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2016	Tahun 2017
persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan	99,67%	106.78%.

persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan tahun 2017 meningkat sebesar 7.11 %.

### 3.3 EVALUASI CAPAIAN RENSTRA BKD 2016-2021

Melalui evaluasi kinerja akan dihasilkan gambaran dan informasi mengenai nilai kinerja yang berhasil dicapai organisasi. Capaian kinerja organisasi dapat dinilai dengan skala pengukuran tertentu. Informasi capaian kinerja dapat dijadikan *feedback* dan *reward-punishment*, penilaian kemajuan organisasi dan dasar peningkatan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016-2021 merupakan dokumen perencanaan lima tahunan yang disusun dengan mempedomani RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021. Sinkronisasi terhadap

sasaran strategik serta indikator kinerja antara dokumen RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 dengan Renstra BKD Tahun 2016-2021 telah diupayakan konsisten satu sama lainnya.

Pada tahun 2016 ini merupakan tahun transisi, dari pelaksanaan RPJMD tahun 2010-2015 hingga pelaksanaan RPJMD 2016-2021, setelah dilakukan evaluasi terhadap dokumen perencanaan pada SKPD BKD ditemukan beberapa kebijakan yang harus disusun kembali sejalan dengan terbitnya Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat tanggal 1 November 2016. Badan Kepegawaian Daerah mengalami perubahan secara struktur organisasi dan kewenangan. Sehubungan dengan hal tersebut, perlu dilakukan revisi terhadap Renstra tahun 2016-2021, agar kinerja dapat dicapai sesuai target yang telah ditetapkan melalui pengukuran kinerja per triwulan nantinya.

Dengan adanya pengukuran kinerja per triwulan, Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah melakukan evaluasi capaian kinerja, evaluasi program dan evaluasi kegiatan dengan mengacu dan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap capaian RPJMD 2016-2021.

Adapun pencapaian indikator kinerja secara keseluruhan yang berdasarkan pada pencapaian sasaran strategik RPJMD adalah sebesar 99,61%.

Hasil evaluasi kinerja nantinya dimanfaatkan untuk perbaikan perencanaan dan penganggaran di masa yang akan datang pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Dengan demikian menjadi jelas urgensi pengukuran kinerja yang merupakan tahapan sangat vital bagi keberhasilan implementasi manajemen strategis. Rencana strategis yang telah ditetapkan oleh organisasi membutuhkan wadah untuk mewujudkannya dalam bentuk aktivitas keseharian organisasi.

### 3.4 AKUNTABILITAS KEUANGAN

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2017, pagu anggaran dan realisasi belanja langsung urusan sampai dengan perubahan APBD terkait dengan pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut:

<b>I</b>	<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>	<b>2.114.863.484,-</b>
1	Penyediaan jasa surat menyurat	68.608.750,-
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	362.298.000,-
3	Penyediaan Jasa peralatan dan perlengkapan kantor	3.575.000,-
4	Penyediaan jasa kebersihan, pengamanan dan sopir kantor	530.046.080,-
5	Penyediaan alat tulis kantor	92.286.400,-
6	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	101.377.400,-
7	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	8.347.738,-
8	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	27.026.000,-
9	Penyediaan makanan dan minuman	27.000.000,-
10	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar dan dalam daerah	833.811.116,-
11	Penyediaan jasa informasi, dokumentasi dan publikasi	13.200.000,-
12	Penyediaan Jasa Pembinaan Mental dan Fisik Aparatur	22.400.000,-
13	Pendataan dan Penataan dokumen/arsip	24.887.000,-
<b>II</b>	<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>397.200.000,-</b>

1	Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	22.600.000,-
	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	104.000.000,-
2	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	85.000.000,-
3	Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur	11.000.000,-
4	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan dan perlengkapan kantor	42.850.000,-
5	Pemeliharaan rutin/berkala instalasi Jaringan	43.000.000,-
6	Pemeliharaan rutin/berkala Komputer dan Jaringan Komputerisasi	24.250.000,-
7	Pengadaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi	64.500.000,-
<b>III Program Peningkatan Disiplin Aparatur</b>		<b>58.877.000,-</b>
1	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	58.877.000,-
<b>IV Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>		<b>73.024.400,-</b>
1	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	73.024.400,-
<b>V Program Peningkatan Pengembangan Sistim Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan</b>		<b>370.091.200,-</b>
1	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja	48.937.200,-
2	Penatausahaan Keuangan SKPD	321.154.000,-
<b>Program Perencanaan, Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian kegiatan dan asset</b>		<b>103.085.350,-</b>
1	Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran SKPD	41.988.000,-
2	Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian Aset SKPD	71.045.350,-
<b>VI Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur</b>		<b>4.458.042.854,-</b>
1	Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar	130.000.000,-
2	Pengelolaan kenaikan pangkat PNS	407.247.000,-
3	Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS	61.713.825,-
4	Pengelolaan mutasi jabatan	315.363.395,-
5	Pemetaan Potensi Pegawai	1.717.935.900,-
6	Pemindahan dan penempatan PNS	101.552.000,-

7	Pembinaan Jabatan Fungsional PNS	27.193.600,-
8	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	270.120.500,-
9	Penilaian Kinerja Aparatur	178.340.000,-
10	Ujian Dinas Tingkat I dan Tk.II	21.956.000,-
11	Seleksi ujian penyesuaian kenaikan pangkat PNS	79.448.450,-
12	Pembekalan PNS yang akan Purna Tugas	69.216.640,-
13	Pemberian tanda kehormatan satya lencana karya satya	49.000.000,-
14	Pengelolaan pendidikan aparatur dan IPDN	266.828.850,-
15	Proses Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	104.280.825,-
16	Penataan dan Pengelolaan Dokumen/Peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian	31.603.150,-
17	Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai	30.133.150,-
18	Pengelolaan Administrasi Status Kepegawaian	25.000.000,-
19	Pengelolaan naskah dan Pemutakhiran Database kepegawaian daerah	81.908.090,-
20	Penyusunan Formasi PNS Pemerintah Prov. Sumbar	26.000.000,-
21	Rapat Koordinasi Kepegawaian	62.167.525,-
22	Pembinaan Kenaikan Pangkat PNS	16.388.550,-
23	Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT)	39.025.594,-
24	Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja	22.516.500,-
25	Pengembangan Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian (SIMPEG)	154.586.660,-
26	Penataan Pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	34.000.000,-
27	Survey Kepuasan Masyarakat	44.409.000,-
28	Pendampingan Seleksi Penerimaan Calon Praja IPDN	90.107.650,-
	<b>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>	<b>746.301.700,-</b>
1	Peningkatan penataan kelembagaan dan organisasi	10.000.000,-
2	Peningkatan semangat jiwa korsa aparatur melalui olahraga	652.981.700,-
3	Peningkatan kewirausahaan anggota Korps ASN	16.320.000,-
4	Advokasi Bantuan Hukum	30.000.000,-
5	Peningkatan supremasi hukum Korps ASN	15.000.000,-
6	Peringatan HUT Korps ASN	22.000.000,-

Pelaksanaan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2017 adalah sebagai berikut menurut sasaran yang dicapai adalah sebagai berikut:

**Sasaran 1: Meningkatnya Kualitas Pengelolaan SDM Aparatur, dengan kegiatan:**

**1. Pengelolaan Mutasi Jabatan**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Mutasi Jabatan sebesar Rp. 315.363.395,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 302.656.100,- atau 95,97%. Hasil yang dicapai dari kegiatan ini adalah pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebanyak 8 orang dan Jabatan Administrasi sebanyak 126 orang

**2. Pendampingan Seleksi Penerimaan Calon Praja IPDN**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Seleksi Penerimaan Praja IPDN sebesar Rp. 90.107.650,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 35.298.500,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 39,17%. Untuk pelaksanaan kegiatan Seleksi Penerimaan Praja IPDN sebesar Rp. 282.653.250,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 281.009.950,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 99,42%.

**3. Pembinaan Jabatan Fungsional PNS**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional PNS sebesar Rp. 27.193.600,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 26.521.400,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 97,53%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya penetapan angka kredit yang akurat direncanakan sebanyak 400 orang, dan dapat direalisasi sebanyak 1.099 orang dengan tingkat capaian kinerja 274,75%. Kenaikan capaian kinerja yang

tinggi disebabkan pengalihan kewenangan dengan penambahan PNS provinsi sebanyak lebih kurang 13.000 orang.

#### **4. Pemetaan Potensi Pegawai**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemetaan Potensi Pegawai adalah sebesar Rp. 1.717.935.900,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 1.700.326.900,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,97%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya informasi mengenai potensi pegawai melalui pemetaan potensi dengan target untuk 4000 orang, realisasi 4000 orang, maka capaian kinerja adalah 100%.

#### **5. Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi sebesar Rp. 270.120.500,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 2269.941.250,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99.93%.

Dari kegiatan ini, telah dilakukan pemberian penghargaan untuk PNS berprestasi sebanyak 4 orang, dengan capaian kinerja 100%.

#### **6. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Aparatur**

Dana Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja PNS sebesar Rp. 178.340.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 171.251.675,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 96,03%.

Hasil dari kegiatan ini tersedianya laporan penilaian kinerja pejabat struktural dan staf di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dengan target 1000 orang, realisasinya 1151 orang, maka capaian kinerja adalah 115,10%.

Capaian kinerja diatas 100% disebabkan penambahan penilaian kinerja terhadap PNS yang akan dipromosikan.

## **7. Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II PNS**

Dana Tahun 2017 dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II sebesar Rp. 21.956.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 20.587.200,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 93,77%.

Pada tahun 2017 ini, jumlah PNS Provinsi Sumatera Barat yang mengikuti Ujian Dinas Tk.1 sebanyak 77 orang dan lulus 68 orang sedangkan yang mengikuti Ujian Dinas Tk.II sebanyak 12 orang dan lulus 12 orang, jadi dari 89 PNS yang ditargetkan lulus Ujian Dinas adalah 80 orang dengan tingkat capaian kinerja 89,88%.

## **8. Seleksi Ujian Penyesuaian KP PNS**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS sebesar Rp. 79.448.450,- dan dapat direalisasi sebesar Rp.77.459.550,-, atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 97.50%.

Jumlah PNS yang mengikuti Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat tahun 2017 sebanyak 93 orang dari 80 orang yang ditargetkan (capaian kinerja 116,25%). Namun yang dinyatakan lulus seleksi sebanyak 57 orang, dan artinya hanya 57 orang tersebut yang memenuhi persyaratan untuk dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

## **9. Pembekalan PNS Purna Tugas**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pembekalan PNS Purna Tugas adalah sebesar Rp. 69.216.640,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 69.089.750,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,82%.

Hasil dari kegiatan ini meningkatnya pengetahuan dan keterampilan PNS yang akan memasuki purna tugas sebanyak 25 orang, dengan capaian kinerja 100%.

#### **10. Pemberian Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemberian Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya sebesar Rp. 49.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 48.384.815,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,74%.

#### **11. Pengelolaan dan Pemberian Bantuan Pendidikan Aparatur**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan dan Pemberian Bantuan Pendidikan Aparatur sebesar Rp. 266.828.850,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 254.176.800,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 95,26%. Capaian kinerja keuangan untuk PNS yang mengikuti tugas belajar di perguruan tinggi sesuai target yang direncanakan.

Kegiatan ini merupakan penyediaan dana bagi PNS untuk mengikuti pendidikan pada Perguruan Tinggi Negeri dengan dana APBD Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Program pendidikan yang diikuti PNS tugas belajar tersebut antara lain:

- S2 : 17 orang (lanjutan APBD dan cost sharing)

Target PNS yang mengikuti pendidikan tahun 2017 adalah 17 orang, realisasi 17 orang (lanjutan APBD dan cost sharing), dengan capaian kinerja 100%.

#### **12. Penyusunan Formasi PNS Pemerintah Prov. Sumbar**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyusunan Formasi PNS Pemerintah Prov. Sumbar Tahun 2017 sebesar Rp. 26.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 25.801.072,- atau capaian keuangan sebesar 99,23%. Kegiatan ini direncanakan untuk penyusunan formasi SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, yang akan menyediakan informasi kebutuhan pegawai yang akurat, dengan capaian kinerja 100%.

### **13. Penataan Pegawai Pemerintah Prov. Sumbar**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penataan Pegawai Pemerintah Prov. Sumbar Tahun 2017 sebesar Rp. 34.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 31.840.527,- atau capaian keuangan sebesar 93.65%.

### **14. Penataan dan pengelolaan dokumen/peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penataan dan Pengelolaan Dokumen/Peraturan Perundang-undangan Bidang Kepegawaian sebesar Rp. 31.603.150,- terealisasi sebesar Rp. 30.644.500,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 96,97%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya aturan yang jelas dan tepat tentang kepegawaian.

### **15. Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT)**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT) sebesar Rp. 39.025.594,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 38.626.250,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,98%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT) bagi aparatur di lingkungan Pemprov Sumbar sebanyak 25 orang.

#### **16. Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja sebesar Rp. 22.516.500,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 22.040.500,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 97,89%.

Hasil yang dicapai adalah tersedianya laporan evaluasi pelaksanaan penilaian prestasi kerja di lingkungan Pemprov Sumbar dengan tingkat capaian kinerja 100%

#### **17. Proses Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS sebesar Rp. 104.280.825,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 82.510.075,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 79,12%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya Sidang Majelis Pertimbangan Pegawai (MPP) dalam rangka penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS. Dari 6 kali sidang MPP yang telah dilaksanakan dihasilkan jumlah PNS yang dijatuhi hukuman disiplin sebanyak 24 orang (ringan 15 orang, sedang 6 orang, berat 3 orang), izin perceraian 39 orang, dengan capaian kinerja sebesar 100%.

#### **18. Rakor Kepegawaian**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Rapat Koordinasi Kepegawaian sebesar Rp. 62.167.525,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 59.493.300,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 95,70%.

Hasil dari kegiatan ini adalah:

- Terlaksananya Rapat Koordinasi Kepegawaian Pemerintah Provinsi dengan Kabupaten/Kota se-Sumatera Barat di Kota Sawahlunto dengan peserta Rakor ini adalah Pejabat Pengelola Kepegawaian kabupaten/kota dan SKPD Provinsi sebanyak 100 orang.
- Menghadiri Rakor Kepegawaian Pemerintah Provinsi dengan Kabupaten/Kota se-Sumatera Barat yang ke-II di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
- Dari Rakor ini diperoleh kesepakatan antara Provinsi dengan kabupaten/kota dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian

Dari hasil diatas, maka capaian kinerja adalah sebesar 100%.

Rendahnya realisasi kegiatan ini disebabkan karena adanya sisa anggaran dari belanja akomodasi narasumber, makan minum kegiatan, karena kegiatan tidak dilaksanakan di hotel (kegiatan dilaksanakan di kantor BKD).

#### **19. Peningkatan penataan kelembagaan dan organisasi**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penataan Pegawai Pemerintah Prov. Sumbar Tahun 2017 sebesar Rp. 10.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 6.984.000,- atau capaian keuangan sebesar 69.84%.

#### **20. Peningkatan semangat jiwa korsa melalui olahraga**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penataan Pegawai Pemerintah Prov. Sumbar Tahun 2017 sebesar Rp. 652.981.700,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 564.701.813,- atau capaian keuangan sebesar 86.48%.

#### **21. Peningkatan kewirausahaan anggota Korps ASN**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penataan Pegawai Pemerintah Prov. Sumbar Tahun 2017 sebesar Rp. 16.320.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 11.312.400,- atau capaian keuangan sebesar 69.32%.

#### **22. Peningkatan supremasi hukum Korps ASN**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penataan Pegawai Pemerintah Prov. Sumbar Tahun 2017 sebesar Rp. 15.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 8.949.500,- atau capaian keuangan sebesar 59.66%.

#### **23. Peringatan HUT Korps ASN**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penataan Pegawai Pemerintah Prov. Sumbar Tahun 2017 sebesar Rp. 22.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 11.750.000,- atau capaian keuangan sebesar 53.41%.

#### **24. Advokasi dan Bantuan Hukum bagi anggota Korps Organisasi Profesi ASN**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penataan Pegawai Pemerintah Prov. Sumbar Tahun 2017 sebesar Rp. 30.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 4.060.600,00,- atau capaian keuangan sebesar 13.54%.

## **Sasaran 2 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian**

### **25. Pembinaan kenaikan pangkat PNS**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pembinaan Kenaikan Pangkat PNS sebesar Rp. 16.388.550,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 16.150.400,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 98,55%.

Kegiatan ini merupakan pembinaan kepada 19 Kabupaten/Kota agar terwujud penetapan kenaikan pangkat PNS secara tepat waktu, dengan capaian kinerja 100%.

### **26. Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian Pegawai Negeri Sipil sebesar Rp. 61.713.825,- dan dapat direalisasikan sebanyak Rp. 55.053.900,- atau capaian kinerja keuangan adalah sebesar 89,21%.

Hasil yang dicapai dari kegiatan Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian Pegawai Negeri Sipil ini adalah diterbitkannya Surat Keputusan Kenaikan Pangkat Pengabdian dan Pensiun Pegawai Negeri Sipil direncanakan sebanyak 400 Surat Keputusan terealisasi sebanyak 926 Surat Keputusan dengan tingkat capaian kinerja sebesar 231,50%.

## **27. Pengelolaan kenaikan pangkat PNS**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pembinaan Kenaikan Pangkat PNS sebesar Rp. 407.247.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 405.999.800,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 99.69%.

## **28. Rekrutmen CPNS**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pembinaan Kenaikan Pangkat PNS sebesar Rp. 130.000.000 dan dapat direalisasi sebesar Rp. 28.405.201,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 21.85%

## **29. Pemindehan dan Penempatan PNS**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemindehan dan Penempatan PNS sebesar Rp. 101.552.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 100.157.800,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 98.63%.

Hasil dari kegiatan ini adalah jumlah PNS yang dipindahkan dan ditempatkan direncanakan sebanyak 1000 orang dan dapat direalisasi sebanyak 1223 orang dengan tingkat capaian kinerja 122,30%.

## **30. Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai**

Dana Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Fasilitas Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai sebesar Rp. 30.133.150,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 25.748.450,- ataudengan capaian kinerja keuangan sebesar 85,45%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terfasilitasinya pembuatan kartu identitas pegawai sebanyak 424 PNS (dari target 400 PNS) yaitu berupa Karpeg 135 PNS, Karis 103 PNS, Karsu 186 PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, dengan capaian kinerja 106%%.

### **31. Pengelolaan tata naskah dan Pemutakhiran Data Base Kepegawaian Daerah**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Tata Naskah dan Pemutakhiran Data Base Kepegawaian Daerah sebesar Rp. 81.908.090,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 79.837.600,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 97,47%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terkelolanya tata naskah Kepegawaian sebanyak 8000 file (target 8000 file, dengan capaian kinerja 100%) PNS di lingkungan Provinsi Sumatera Barat.

### **32. Pengembangan Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian (SIMPEG)**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengembangan Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian (SIMPEG) sebesar Rp. 154.586.660,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 140.736.644,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 91,04% dengan tingkat capaian kinerja 100%.

### **33. Survey Kepuasan Masyarakat**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp.44.409.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp.38.364.000,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 86.39%.

### **34. Pengelolaan Administrasi Status Kepegawaian**

Dana Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp. 25.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 24.093.500,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 96.37%.

### **Sasaran 3 : Meningkatnya Tata Kelola Organisasi**

#### **28. Penyediaan Jasa Surat Menyurat**

Dana Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat sebesar Rp. 68.608.750,- dan direalisasi sebesar Rp. 57.958.410,- atau capaian kinerja keuangan 84,48%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pengelolaan surat menyurat kantor selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100%.

#### **29. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik sebesar Rp. 362.298.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 322.451.758,- atau capaian kinerja keuangan 89%. Rendahnya realisasi keuangan disebabkan efisiensi belanja listrik dan internet.

Hasil dari kegiatan ini adalah terpenuhinya kebutuhan listrik, telpon, air dan jaringan internet, SIPKD dan SAPK yang online, dengan capaian kinerja 100%.

#### **30. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan sebesar Rp. 3.575.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 3.575.000,- atau capaian kinerja keuangan 100%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya tabung pemadam kebakaran pada kantor Badan Kepegawaian Daerah, dengan capaian kinerja 100%.

### **31. Penyediaan Jasa Kebersihan, Pengamanan dan Sopir Kantor**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor sebesar Rp. 530.046.080,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 485.775.163,- atau capaian kinerja keuangan 91,65%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pemeliharaan kebersihan kantor, dengan capaian kinerja adalah 100%.

### **32. Penyediaan Alat Tulis Kantor**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Alat Tulis Kantor sebesar Rp. 92.286.400,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 89.457.800,- atau capaian kinerja keuangan 96,63%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya Alat tulis kantor untuk kelancaran pelaksanaan tugas, dengan capaian kinerja 100%.

### **33. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan sebesar Rp. 101.377.400,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 100.277.400,- atau capaian kinerja keuangan 98,91%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya barang-barang cetak seperti kertas kop, map, amplop, dan lain-lain, serta tersedianya biaya penggandaan

untuk pelaksanaan kegiatan BKD yang akan menunjang pelayanan administrasi perkantoran, dengan capaian kinerja 100%.

#### **34. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan**

##### **Kantor**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor sebesar Rp. 8.347.738,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 8.303.500,- atau capaian kinerja keuangan 99,47%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya alat-alat dan komponen listrik untuk penerangan bangunan kantor, dengan capaian kinerja 100%.

#### **35. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor sebesar Rp. 22.600.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 21.680.000,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 95,93%.

Dari kegiatan ini diperoleh pengadaan spanduk, bendera, roll up dan kontaktor ATS (belanja modal) yang akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan BKD, dengan capaian kinerja 100%.

#### **36. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan sebesar Rp. 27.026.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 26.847.500,- atau capaian kinerja keuangan 99,34%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya biaya untuk langganan surat kabar dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan wawasan aparatur, dengan capaian kinerja 100%.

### **37. Penyediaan Makanan dan Minuman**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Makanan dan Minuman sebesar Rp. 27.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 25.130.000,- atau capaian kinerja keuangan 93,07%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya biaya makan minum untuk penyelenggaraan rapat-rapat rutin kantor dalam rangka pelaksanaan manajemen kepegawaian, dengan capaian kinerja 100%.

### **38. Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar dan Dalam Daerah**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah sebesar Rp. 833.811.116,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 767.385.415,- atau capaian kinerja keuangan 92,03%.

Dari kegiatan ini tersedia dana untuk pelaksanaan koordinasi dan konsultasi dalam rangka pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah, sedangkan untuk capaian kinerja adalah sebesar 100%.

### **39. Penyediaan Jasa Informasi, Dokumentasi dan Publikasi**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Jasa Informasi, Dokumentasi dan Publikasi sebesar Rp. 13.200.000,- dan dapat

direalisasi sebesar Rp. 10.000.000,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 75,76%.

Realisasi dari kegiatan ini berdasarkan peliputan-peliputan bidang kepegawaian yang dilakukan media cetak/elektronik, dengan capaian kinerja 100%.

#### **40. Penyediaan Jasa Pembinaan Mental dan Fisik Aparatur**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Jasa Pembinaan Mental dan Fisik Aparatur sebesar Rp. 22.400.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 6.650.000,- atau capaian kinerja keuangan 29,69%.

Pelaksanaan kegiatan ini terdiri dari pelaksanaan senam dan wirid untuk PNS di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Rendahnya capaian realisasi pelaksanaan kegiatan ini karena terdapat efisiensi belanja wirid.%.

#### **41. Pengadaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengadaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi sebesar Rp. 64.500.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 63.658.180,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 98,69%. Kegiatan Pengadaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi dilaksanakan melalui e-katalog.

Dari kegiatan ini diperoleh 2 unit PC, 4 unit laptop, 2 unit printer yang akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan BKD, dengan capaian kinerja 100%%.

#### **42. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor sebesar Rp. 104.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 103.804.400,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,81%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya pemeliharaan gedung kantor selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100%.

#### **43. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional sebesar Rp. 85.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 54.629.529,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 64,27%, realisasi keuangan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional sesuai dengan kebutuhan selama tahun berjalan.

Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pemeliharaan kendaraan dinas (2 unit mobil dan 2 unit motor) selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100%.

#### **44. Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan dan Perlengkapan Kantor**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan dan Perlengkapan Kantor sebesar Rp. 42.850.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 34.511.500,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 80,54%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kantor selama 1 tahun, dengan capaian Kinerja 100%.

#### **45. Pemeliharaan Rutin/Berkala Meubelier**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Meubiler sebesar Rp. 11.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 11.000.000,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 100%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pemeliharaan meubelie kantor selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100%.

#### **46. Pemeliharaan Rutin/Berkala Komputer dan Jaringan Komputerisasi**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Komputer dan Jaringan Komputerisasi sebesar Rp. 24.250.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 24.200.000,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 99,79%.

Hasil dari kegiatan ini terwujudnya pemeliharaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi sehingga mewujudkan kinerja yang baik, dengan capaian Kinerja 100%.

#### **47. Pemeliharaan Rutin/Berkala Instalasi dan Jaringan**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Instalasi dan Jaringan sebesar Rp. 43.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 42.670.000,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,79%.

Hasil dari kegiatan ini terwujudnya pemeliharaan instalasi dan jaringan listrik, telepon dan air, dengan capaian Kinerja 100%.

#### **48. Pengelolaan, Pengawasan, dan Pengendalian Asset SKPD**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian Asset SKPD sebesar Rp. 71.045.350,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 66.111.400,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 93,06%.

Pada kegiatan ini diharapkan keluaran laporan pengelolaan asset SKPD sehingga terwujudnya pengelolaan, pengawasan dan pengendalian asset SKPD, dengan capaian Kinerja 100%.

#### **49. Penataan dan Pengelolaan Arsip**

Kegiatan penataan dan pengelolaan arsip sebesar Rp. 24.887.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 20.893.200,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 83,95%.

#### **50. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya**

Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya dilaksanakan dalam rangka menunjang pelaksanaan kegiatan kedinasan.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya sebesar Rp. 58.877.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 58.877.000,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 100%.

Keluaran dari kegiatan ini adalah tersedianya pakaian dinas untuk PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah sebanyak 85 orang, dengan capaian kinerja 100%.

## **51. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi**

### **Kinerja SKPD**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD sebesar Rp. 48.937.200,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 48.637.600,- atau dengan capaian kinerja keuangan adalah sebesar 99,39%.

Hasil dari kegiatan ini tersedianya laporan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100%. Rendahnya realisasi keuangan pelaksanaan kegiatan ini karena terdapat sisa anggaran dari belanja honorarium operator Simbangda.

## **52. Penatausahaan Keuangan SKPD**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penatausahaan Keuangan SKPD sebesar Rp. 321.154.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 291.948.900,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 99,39%.

Dana kegiatan ini digunakan untuk honorarium pengelola kegiatan dan keuangan (PA, KPA, Bendahara, PPK, PPTK dan Pembantu Bendahara).

Hasil dari kegiatan ini terwujudnya pengelolaan keuangan Kantor sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dengan output berupa laporan keuangan akhir tahun, semester dan bulanan yang menghasilkan capaian Kinerja 100%.

## **53. Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Program/**

### **Kegiatan SKPD**

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Program/Kegiatan SKPD sebesar Rp.

32.040.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 29.921.500,- atau dengan capaian Kinerja keuangan adalah sebesar 93,39%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya dokumen perencanaan dan penganggaran pada BKD seperti Renstra, Renja, RKT, RKA, DPA dan DPPA, dengan capaian Kinerja 100%.

### **35. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan sebesar Rp. 73.024.400,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 43.490.000,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 59,56%.

Kegiatan ini telah melakukan pengiriman PNS pada Badan Kepegawaian Daerah untuk mengikuti Bintek Kepegawaian ke BKN, Kemendagri, dan pelatihan pengadaan barang dan jasa. Hasil dari kegiatan ini adalah meningkatnya profesional PNS di bidangnya, dengan capaian kinerja 100%.

Berdasarkan pagu anggaran pada Perjanjian Kinerja BKD Tahun 2017 sebesar Rp. Rp. 8.321.485.988,- sehingga realisasi anggaran adalah sebesar Rp.7.608.800.972,-, dengan capaian kinerja keuangan adalah sebesar 91,44%.

# BAB IV

## **PENUTUP**

---

*Bab ini secara umum menjelaskan simpulan menyeluruh dari Laporan Kinerja BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2017 ini dan menguraikan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa datang*

---

### **4.1 KESIMPULAN**

Laporan Kinerja BKD Tahun 2017 merupakan cerminan capaian kinerja kegiatan dan sasaran Tahun 2017 berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kinerja (Renja) yang telah disusun sebelumnya. Laporan Kinerja BKD disusun berdasarkan realisasi program kegiatan bidang-bidang di lingkungan BKD. Dengan demikian Laporan Kinerja BKD merupakan laporan terintegrasi dan terkonsolidasi (*integrated and consolidated report*) terhadap pencapaian kinerja BKD secara keseluruhan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap Laporan Kinerja dari bidang-bidang dan keterkaitan antara realisasi Renstra dan Renja dengan tingkat capaiannya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Program dan Kegiatan yang dilaksanakan oleh setiap bidang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Renstra Lima Tahunan BKD 2016 – 2021. Program tersebut adalah Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur.

2. Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah menampilkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi.
3. Pada sasaran strategis **Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur** capaian kinerja termasuk pada katagori **"Baik" atau rata-rata 97.39%**, artinya bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui program dan kegiatan berjalan melebihi dengan target yang direncanakan.
4. Pada **sasaran Meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian** capaian kinerja termasuk kategori **"Baik" atau rata-rata 98,06%**, ini berarti upaya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian berhasil baik.
5. Pada **sasaran Meningkatkan tata kelola organisasi** capaian kinerja termasuk pada katagori **"Sangat Baik" atau rata-rata 103,39%**, ini berarti upaya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan tata kelola organisasi berhasil dengan baik.
6. Pencapaian indikator kinerja secara keseluruhan yang berdasarkan pada pencapaian sasaran strategik RPJMD adalah sebesar 99,61%.

Berbagai pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang memberikan gambaran bahwa keberhasilan dan kegagalan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi

Sumatera Barat sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif segenap semua bidang dan instansi yang terkait sangat diharapkan dalam mendukung program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang akan mendatang.

## **4.2 SARAN**

Untuk peningkatan capaian kinerja sabagai saran adalah sebagai berikut:

1. Optimalisasi pencapaian kinerja program kegiatan di lingkungan BKD Provinsi Sumatera Barat.
2. Upaya-upaya peningkatan kinerja dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD dapat dilakukan antara lain melalui:
  - a. Perencanaan program dan kegiatan secara lebih mantap serta antisipatif sehingga tidak akan mengalami permasalahan-permasalahan dalam pelaksanaannya.
  - b. Peningkatan kompetensi SDM yang akan menjalankan program kegiatan di lingkungan BKD Provinsi Sumatera Barat.

Padang, Januari 2018  
Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
Provinsi Sumatera Barat,

**YULITAR, SH**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19590720 198809 1 001