

**LAPORAN KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAHAN  
(LKjIP) 2018  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**



**PROVINSI SUMATERA BARAT  
TAHUN 2019**

# 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 2018*

---

### **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 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi dan Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. 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 Organisasi Perangkat Daerah 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 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 sebagai perwujudan akuntabilitas kinerja yang dicerminkan dari hasil pencapaian kinerja berdasarkan visi, misi, tujuan dan sasaran. Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat disusun berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 dan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016-2021.

## **1.2 Maksud dan Tujuan**

Maksud penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 adalah memberikan pertanggungjawaban keberhasilan ataupun kegagalan pelaksanaan kegiatan Tahun 2018 kepada Gubernur Sumatera Barat.

Tujuan penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 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 2018 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.

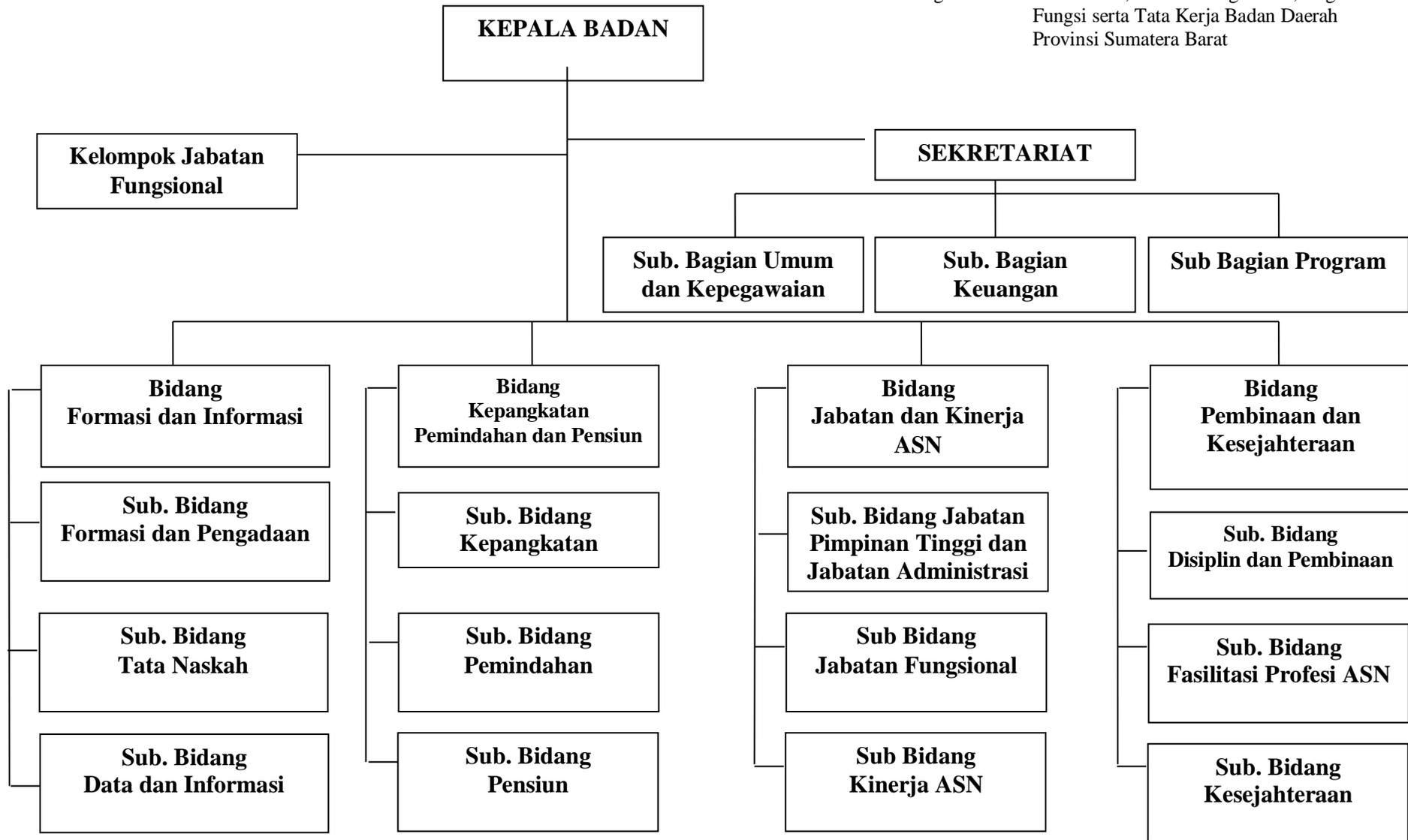
### **1.3.2. Struktur Organisasi**

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

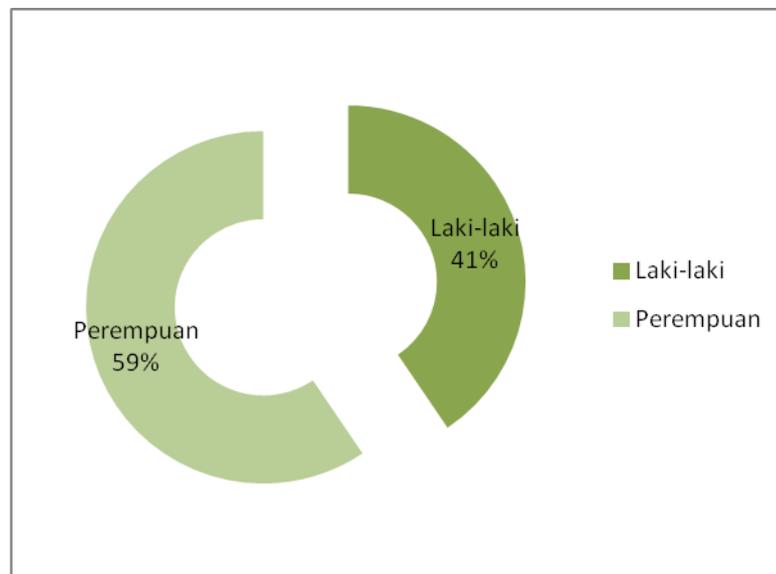


### 1.3.3. Sumberdaya BKD

#### ***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 85 orang. Komposisi pegawai tersebut berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 50 orang (59,46%) perempuan dan 35 orang (40,54%) laki-laki. Dari data tersebut terdapat ketimpangan jumlah perempuan dengan laki-laki sebesar 17,64% 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:

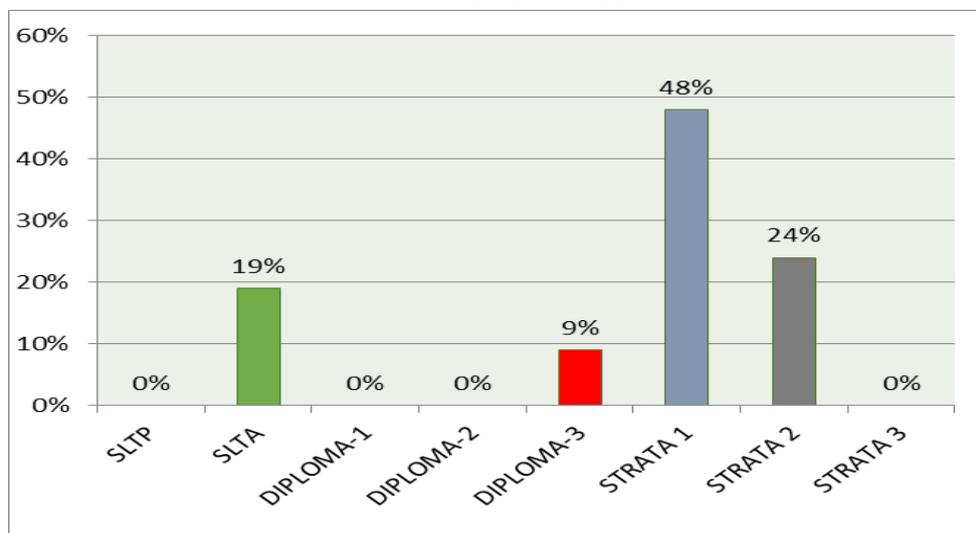
**Tabel 1.1. DAFTAR TINGKAT PENDIDIKAN PEGAWAI BKD PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2018**

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	SLTP	0	0%
2	SLTA	16	19%
3	DIPLOMA III/ D-3	8	9%
4	STRATA 1	41	48%
5	STRATA 2	20	24%
6	STRATA 3	0	0%
	<b>JUMLAH</b>	<b>85</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 72% pegawai sudah berpendidikan sarjana, namun sebanyak 19% 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:

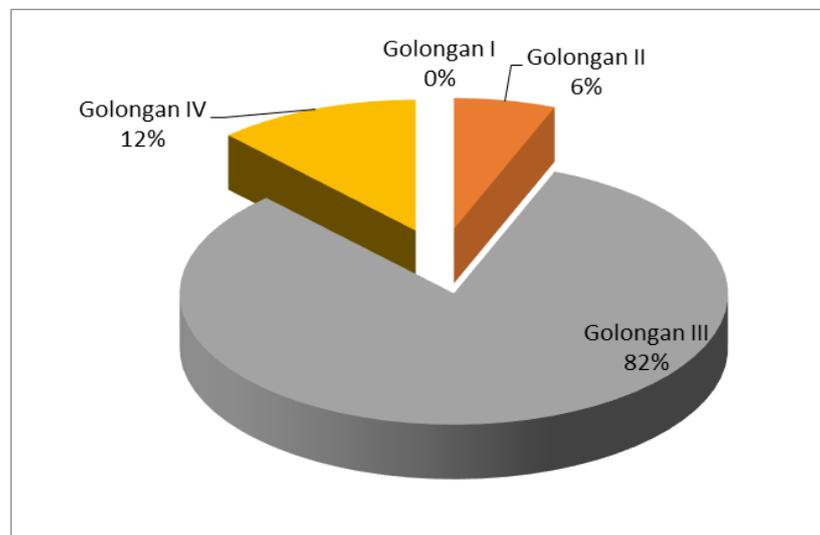
**Tabel 1.2. DAFTAR GOLONGAN PEGAWAI BKD PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2018**

NO.	GOLONGAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	Golongan I	0	0%
2	Golongan II	5	6%
3	Golongan III	70	82%
4	Golongan IV	10	12%
	<b>JUMLAH</b>	<b>85</b>	100,00%

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

Sebagaimana diuraikan pada tabel di atas, tercatat 82% 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 2018 didukung oleh Dana APBD Provinsi Sumatera Barat sebesar Rp. 21.509.995.174 ,- yang terdiri dari :

- a. Belanja Tidak Langsung : Rp. 8.765.051.860,-**
  - Gaji dan Tunjangan : Rp. 6.514.519.565,-
  - Tambahan Penghasilan PNS : Rp. 2.250.532.295,-
  
- b. Belanja Langsung : Rp. 12.744.943.314,-**

Terdiri dari : 6 Program dan 70 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 31 Desember 2018 sebesar Rp14.424.915.109,- terdiri atas aset tetap sebesar Rp13.622.963.696,- dan aset lainnya sebesar Rp801.951.413,- Sarana dan prasarana yang dikelola per Desember 2018 sebagai berikut:

**Tabel 1.3. Daftar Aset BKD Provinsi Sumatera Barat Per Desember 2018**

No	Jenis Barang	Jumlah
<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 5 unit 1.120 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	366 Buah 33 Unit
<b>II.</b>	<b>ASET LAINNYA</b>	
1	Aset tidak berwujud	7 Sistim Aplikasi
2	Aset tidak bermanfaat	65 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 4 (empat) 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	Sepeda Motor	Suzuki Smash	Operasional Administrasi
3	Mobil	Kijang Innova	Operasional Kepala Badan
4	Mobil	Kijang Innova	Operasional Administrasi
5	Mobil	Kijang Innova	Operasional Administrasi
6	Mobil	Toyota Avanza	Operasional Administrasi

*Sumber : Data asset BKD BKD Tahun 2018*

### **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	2018
Pengadaan CPNSD	145	180	-	-	864

*Sumber : Bidang Formasi dan Inormasi Tahun 2013-2018*

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 2014-2018 sebagai berikut:

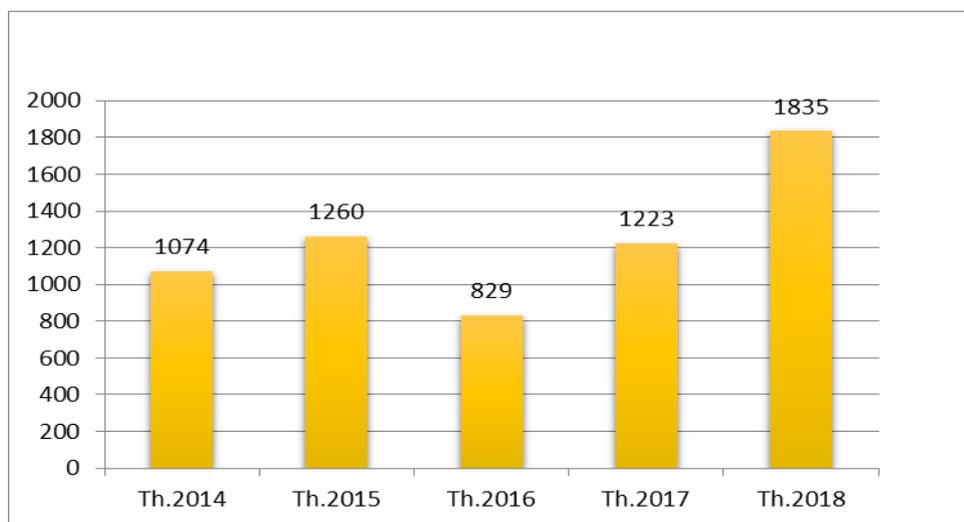
**Tabel 1.6 Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun.  
BKD Provinsi Sumatera Barat**

No	Kegiatan	Tahun (orang)				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Kenaikan Pangkat	3105	2440	2870	5589	6242
2	Mutasi Pindah	1074	1260	829	1223	1835
3	Pensiun	222	162	511	926	892

*Sumber : Bidang Kepngkatan, Pemindahan dan Pensiun Tahun 2013-2018*

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 2014-2018 Pada BKD Provinsi Sumatera Barat**



Sumber : Bidang Kepegangatan, Pemindahan, dan Pensiun, 2018

### 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 2013-2018 adalah sebagai berikut:

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

No	Kegiatan	Tahun (orang)					
		2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	Penilaian Kinerja	1030	921	1582	1129	1151	1000
2	Mutasi Jabatan	-	-	-	-	134	534

Sumber: Bidang Jabatan dan Kinerja ASN

#### 4. 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 2013-2018 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat:

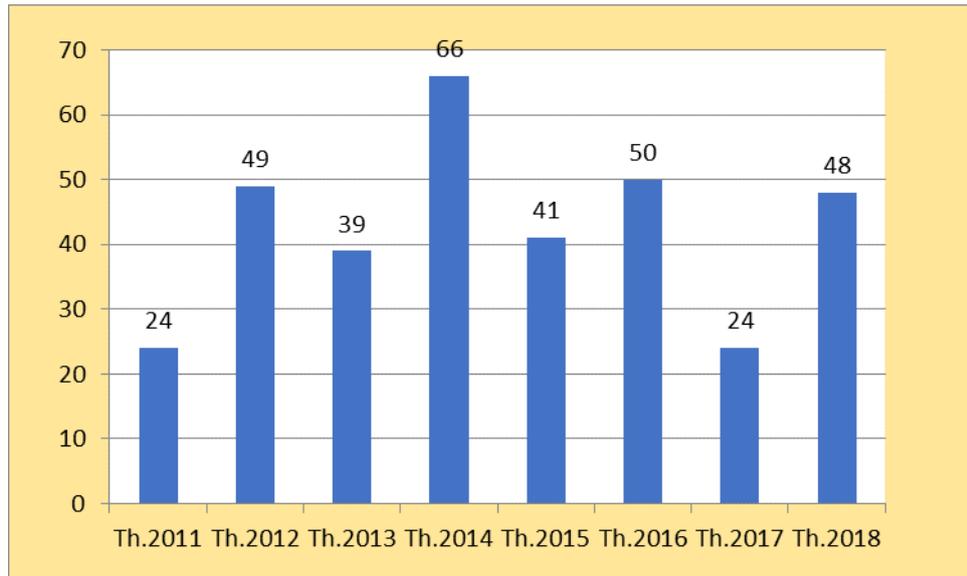
**Tabel 1.8. Pelayanan Pembinaan dan Kesejahteraan BKD Provinsi Sumatera Barat**

No	Kegiatan	Tahun (orang)					
		2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	Hukuman Disiplin PNS	39	66	41	50	24	48
2	Penghargaan PNS prestasi	4	4	4	4	8	8
3	Pembekalan PNS Purna Tugas	25	25	30	25	25	25
4	Penghargaan Satya Lencana Karya Satya	708	312	357	399	1091	1292

*Sumber: Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan 2013-2018*

Pelayanan hukuman disiplin PNS mengalami kenaikan yaitu angka 24 kasus pada Tahun 2017, sedangkan pada Tahun 2018 terdapat 48 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, 2018*

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

Dasar hukum penyusunan Laporan Kinerja adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 28 tahun 1999 Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari KKN;
2. Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 jo Undang-Undang nomor 9 tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Presiden (Perpres) Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
4. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reviu atas laporan kinerja instansi pemerintah;
5. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang pedoman evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);

6. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat;
7. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 15 Tahun 2018 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2018;
8. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 56 tahun 2018 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2018;

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Pada dasarnya Laporan Kinerja ini mendeskripsikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat selama Tahun 2018. Capaian Kinerja (*performance results*) 2018 tersebut diperbandingkan dengan Rencana Kinerja (*performance plan*) Tahun 2017 sebagai tolak ukur keberhasilan tahunan Badan Kepegawaian Daerah 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 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 adalah:

- BAB I – Pendahuluan, menjelaskan secara ringkas latar belakang, maksud dan tujuan, gambaran umum tupoksi dan sumberdaya yang dimiliki untuk melaksanakan kegiatan pada Tahun 2018, dasar hukum, dan sistematika penulisan Laporan Kinerja.

- BAB II – Perencanaan dan Perjanjian Kerja yang berisi Rencana Strategis, menjelaskan muatan rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk periode 2016-2021, RKT dan PK Tahun 2018.
- BAB III – Akuntabilitas Kinerja, menjelaskan Pengukuran Kinerja, Evaluasi dan Analisis Pencapaian Kinerja, pencapaian indikatornya dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, dan membahas Akuntabilitas Keuangan.
- BAB IV – Penutup, menjelaskan kesimpulan menyeluruh dari Laporan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 ini dan menguraikan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa datang.

## **1.6 Isu Strategis**

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah 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 2018.*

---

### **2.1 UMUM**

Diantara misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016-2021 adalah mewujudkan tata pemerintahan yang baik, bersih dan profesional, merupakan persyaratan yang tak kalah pentingnya untuk dapat mendorong proses pembangunan daerah secara cepat dan merata. Misi tersebut diatas memiliki tujuan terkait dengan Badan Kepegawaian Daerah 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 Badan Kepegawaian Daerah adalah untuk melaksanakan pembinaan dan pengembangan aparatur serta melaksanakan peningkatan manajemen Sumber Daya Manusia aparatur dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih, transparan dan akuntabel.

Strategi yang dilakukan untuk melaksanakan kebijakan yang menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah adalah sebagai berikut:

- Paradigma pembinaan Pegawai Negeri Sipil 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 Pegawai Negeri Sipil di Sumatera Barat, meskipun di masa mendatang sebagian operasional manajemennya terdesentralisasikan ke Organisasi Perangkat Daerah/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 Badan Kepegawaian Daerah 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 : Meningkatnya profesionalitas aparatur.

Sasaran : Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur.

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

Tujuan : Meningkatnya kinerja organisasi.

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	Meningkatnya profesionalitas aparatur	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur	<ul style="list-style-type: none"> <li>a Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan</li> <li>b Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%</li> <li>c Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)</li> <li>d Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu</li> </ul>
<b>Misi 2 : Mewujudkan Tata Kelola (pada BKD) yang baik</b>			
2	Meningkatnya kinerja organisasi	Meningkatnya tata kelola organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>e Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja</li> <li>f Persentase capaian Realisasi fisik dan Keuangan Pengelolaan Program/Kegiatan</li> </ul>

### 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 Sumber Daya Manusia aparatur yang ideal berdasarkan analisis jabatan, beban kerja (ABK) dan perilaku.

- c. Mengembangkan nilai-nilai budaya kerja, etos kerja Pegawai Negeri Sipil dan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.
  - 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 Organisasi Perangkat Daerah 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 Organisasi Perangkat Daerah. 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 Sumber Daya Manusia Aparatur, dengan kegiatan sebagai berikut:

- 1 Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS
- 2 Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS
- 3 Pengelolaan Mutasi Jabatan
- 4 Pemetaan Potensi Pegawai
- 5 Pemindahan dan Penempatan PNS
- 6 Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi
- 7 Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II
- 8 Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS
- 9 Pembekalan PNS yang akan Purna Tugas
- 10 Pemberian Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya
- 11 Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
- 12 Penataan dan Pengelolaan Dokumen/peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian
- 13 Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai
- 14 Pengelolaan administrasi status kepegawaian

- 15 Pengelolaan Tata Naskah PNS
- 16 Penyusunan rencana kebutuhan pegawai
- 17 Rapat Koordinasi Kepegawaian
- 18 Pembinaan Kenaikan Pangkat PNS Kab/kota
- 19 Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja
- 20 Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian (SIMPEG)
- 21 Survey Kepuasan Masyarakat
- 22 Pendampingan seleksi penerimaan Calon Praja IPDN
- 23 Workshop penanganan kasus-kasus kepegawaian
- 24 Pengelolaan Jabatan Fungsional PNS
- 25 Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar
- 26 Pelaksanaan Penilaian Kinerja Aparatur
- 27 Penataan pegawai pemerintah Provinsi Sumatera Barat
- 28 Indeks Profesionalitas ASN
- 29 Implementasi tambahan penghasilan dengan SKP online
- 30 Rapat teknis Pengurus Korps Organisasi Profesi ASN
- 31 Seleksi ASN untuk MTQ korps Organisasi Profesi ASN tingkat Nasional
- 32 Advokasi dan bantuan hukum bagi anggota KORPS Organisasi Profesi ASN
- 33 Peringatan HUT Korps Organisasi Profesi ASN
- 34 ASN Preneurship bagi anggota KORPS Organisasi Profesi ASN
- 35 Diseminasi info dan layanan kepegawaian

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**

<b>NO</b>	<b>TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS</b>	<b>INDIKATOR KINERJA UTAMA</b>	<b>BASELINE (2015)</b>	<b>PENJELASAN/FORMULA PERHITUNGAN</b>	<b>PENANGGUNG JAWAB</b>
I	Meningkatnya profesionalitas Aparatur				
1	Meningkatnya kualitas Pengelolaan manajemen SDM aparatur	Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	84,41%	Jumlah jabatan yang terisi sesuai kompetensi dibagi dengan formasi jabatan yang ada	Bidang Jabatan dan Kinerja ASN
		Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%	77,55%	Jumlah SKPD yang sesuai formasi minimal 70% dibagi dengan jumlah SKPD yang ada	Bidang Formasi dan Informasi
2	Meningkatnya kualitas Pelayanan Kepegawaian	Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	3,33%	Nilal IKM dihitung dengan menggunakan "nilai rata-rata tertimbang" masing-masing unsur pelayanan	Sekretariat
		Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	91%	Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu dihitung dengan cara membandingkan Jumlah SK yang dikeluarkan dibandingkan dengan usul yang masuk	1. Sekretariat 2. Bidang Formasi dan Informasi 3. Bidang Kependidikan, Pemindahan dan Pensiun

## 2.6 RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) TAHUN 2018

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) merupakan perencanaan kinerja dengan target jangka pendek yang memuat sasaran, program serta indikator kinerja. Pada tahun anggaran 2018, Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah seperti tabel berikut:

**Tabel 2.3 Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2018**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur	a Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	90.00%
		b Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%	89.00%
2	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	c Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	90.00%
		d Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	92.00%
3	Meningkatnya tata kelola organisasi	e Nilai Evaluasi SAKIP SKPD	BB
		f Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan Program/Kegiatan	94.00%

## 2.7 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018

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 2018 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, Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian dan Meningkatkan 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 2018 sesuai dengan kedudukan, tugas, dan fungsi yang ada. Penetapan kinerja ini merupakan tolok ukur evaluasi akuntabilitas kinerja pada akhir tahun 2018. Perjanjian kinerja BKD tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.4**  
**Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2018**

<b>No.</b> (1)	<b>Sasaran Strategis</b> (2)	<b>Indikator Kinerja</b> (3)	<b>Target</b> (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%	90,00%  89,00%
	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	a. Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) b. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	90,00%  92,00%
	Meningkatnya tata kelola Organisasi	a. Nilai Evaluasi SAKIP SKPD b. Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan Program/Kegiatan	BB  94,00%

# Akuntabilitas Kinerja

---

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

---

### 3.1 PENGUKURAN PENCAPAIAN KINERJA TAHUN 2018

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 2018 yang terdapat pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Hasil pengukuran pencapaian kinerja tahun 2018 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 2018

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%	90,00%  89,00%	90,55%  80,39%	100,61%  90,32%
<b>Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur</b>					<b>95,47%</b>

2	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	a. Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	90,00%	84,65%	94,06%
		b. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	92,00%	97,79%	106,29%
<b>Rata-rata persentasemeningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian</b>					<b>100,18%</b>
3	Meningkatnya tata kelola organisasi	a. Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB	BB	100%
		b. Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/keuangan	94,00%	94,34%	100,36%
<b>Rata-rata prosentase meningkatnya Tata Kelola Organisasi</b>					<b>100,18%</b>

Pada tabel di atas mengenai pengukuran capaian kinerja berdasarkan sasaran strategis yaitu 1 (satu) sasaran strategis berhasil dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan atau dengan kategori nilai "Baik" dengan nilai 95,47%, dan 2 (dua) sasaran berkategori "sangat Baik" dengan nilai 100,18% dan 100,18%. Jika dibandingkan dengan capaian kinerja sasaran Tahun 2017, hasilnya hampir sama yakni terdapat 2 (dua) sasaran yang berkategori "Baik" dan 1 (satu) 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 2018 dengan 2017 (sesuai sasaran strategis) sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
Tabel Hasil Pengukuran Realisasi dan Capaian Kinerja  
Tahun 2016 s/d Tahun 2018

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% REALISASI KINERJA			% CAPAIAN KINERJA		
			2016	2017	2018	2016	2017	2018
1	2	3				4	5	
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur	a. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	87,91	88,46	90,55	102,22	100,52	100,61
		b. Persentase OPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	81,63	82,00	80,39	96,04	94,25	90,32
2	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	a. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	94,50	75,52	84,65	109,88	85,82	94,06
		b. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	98,24	99,27	97,79	111,64	110,3	106,29
3	Meningkatnya tata kelola organisasi	a. Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB	BB	BB	100	100	100
		b. Persentase Capaian Realisasi Fisik dan Keuangan Pengelolaan Program/Kegiatan	99,67	96,10	94,34	110,74	106,78	100,36
<b>Rata-rata capaian kinerja</b>						<b>105,09</b>	<b>99,61</b>	<b>98,61</b>

Dari perbandingan realisasi indikator kinerja Tahun 2018 dengan 2017 dan 2016 dapat dijelaskan, bahwa terjadi penurunan pencapaian kinerja. Jika dibandingkan rata-rata capaian kinerja tahun 2016, 2017 dan 2018, yaitu: 105,09%, 99,61%, dan 98,61%

### **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 Pegawai Negeri Sipil di Instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan pada penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan Pegawai Negeri Sipil 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 Pegawai Negeri Sipil harus mendukung pencapaian tujuan Instansi Pemerintah. Penyusunan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil untuk jangka waktu 5 (lima) tahun berdasarkan rencana strategis Instansi Pemerintah. Penyusunan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dengan mempertimbangkan dinamika/ perkembangan organisasi Kementerian/ Lembaga/ Instansi Pemerintahan.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil 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 Pegawai Negeri Sipil 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 Pegawai Negeri Sipil untuk setiap jenjang Jabatan; dan
2. Memperhatikan kondisi geografis daerah, jumlah penduduk, dan rasio alokasi anggaran belanja pegawai.

Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil secara nasional ditetapkan oleh Menteri pada setiap tahun, setelah memperhatikan pendapat menteri yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang keuangan dan pertimbangan teknis Kepala Badan Kepegawaian Negara. Berikutnya Hasil penyusunan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil 5 (lima) tahunan yang telah disampaikan oleh Pejabat Pengelola Kepegawaian Instansi Pemerintah kepada Menteri dan Kepala Badan Kepegawaian Negara dengan melampirkan dokumen rencana strategi Instansi Pemerintah berikutnya disampaikan oleh Pejabat Pengelola Kepegawaian Instansi Pemerintah kepada Menteri dan Kepala Badan Kepegawaian Negara 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 Pegawai Negeri Sipil dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karier Pegawai Negeri Sipil yang terintegrasi secara nasional.

Setiap Instansi Pemerintah menyusun pola karier Pegawai Negeri Sipil 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 gender, 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 sertamelaksanakan 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 pensiun 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.

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

**Tabel 3.2.1**  
Pengukuran Capaian Kinerja  
Pada Sasaran Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur  
Tahun 2018

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 SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	90%  89%	90,55%  80,39%	100,61%  90,32%
<b>Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur</b>					<b>95,47%</b>

Pada tabel 3.2 capaian kinerja pada sasaran Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur, berdasarkan hasil pengukuran indikator kinerja dengan progress positif yaitu 95,47% 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 Mutasi Jabatan
- 2 Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar
- 3 Rapat Koordinasi Kepegawaian
- 4 Pendampingan Seleksi Penerimaan calon Praja IPDN
- 5 Pembekalan PNS yang akan Purna Tugas
- 6 Pemberian Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya

- 7 Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja
- 8 Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II
- 9 Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS
- 10 Pelaksanaan Penilaian Kinerja PNS
- 11 Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi
- 12 Implementasi tambahan penghasilan dengan SKP online
- 13 Rapat Teknis Pengurus Korps Organisasi Profesi ASN
- 14 Advokasi dan Bantuan Hukum bagi Anggota Korps Organisasi Profesi ASN
- 15 Seleksi ASN untuk MTQ Korps Organisasi Profesi ASN Tingkat Nasional
- 16 ASN-Preneurship bagi Anggota Korps Organisasi Profesi ASN
- 17 Peringatan HUT Korps Organisasi Profesi ASN
- 18 Diseminasi Info dan Layanan Kepegawaian
- 19 Workshop penanganan kasus-kasus kepegawaian
- 20 Penyusunan Rencana Kebutuhan PNS
- 21 Pengelolaan Jabatan Fungsional PNS
- 22 Penataan dan pengelolaan dokumen/peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian
- 23 Penataan pegawai pemerintah provinsi sumatera barat
- 24 Pemetaan Potensi Pegawai

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 Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Jabatan terdiri atas Jabatan Administrasi, Fungsional Dan Pimpinan Tinggi. Dalam pelaksanaannya pada birokrasi pemerintahan dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah menerapkan aturan tersebut dalam penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan.

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 2018 terhadap 1101 pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, terdapat 997 pejabat struktural dengan kompetensi bernilai minimal cukup, dimana realisasi indikator kinerja ini adalah 90,55% dari target kinerja sebesar 90%. Sehingga didapatkan capaian kinerja indikator persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan sebesar 100,61%. 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 2017 dapat direalisasikan sebanyak 88,46% dari target sebesar 88% sehingga capaian kinerja indikator ini pada Tahun 2017 adalah 100,52%. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan pada Tahun 2018 naik sebesar 2,09% dibandingkan Tahun 2017 dengan perbandingan sebagai berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2017	Tahun 2018
Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	88,46%	90,55%

## **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 kerjamerupakan 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 51 Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat terdapat 41 Organisasi Perangkat Daerah 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 10 (sepuluh) Organisasi Perangkat Daerah yang belum sesuai dengan formasi minimal 70% berdasarkan pada penempatan jabatan Fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu yaitu Badan Keuangan Daerah, Badan Penelitian dan Pengembangan, Dinas PSDA, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Pengendalian Penduduk, KB dan Capil, Dinas Kominfo, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan, Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan, RSUD Solok dan RS HB Saanin Padang. Dari 10 (sepuluh) Organisasi Perangkat Daerah yang belum sesuai dengan formasi 70% disebabkan karena pengesahan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja baru disahkan pada

Tanggal 3 Desember 2018 sehingga Penataan Pegawai secara menyeluruh baru biasa dilaksanakan pada Tahun 2019.

Jika dibandingkan dengan Tahun 2017, Organisasi Perangkat Daerah 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) adalah sebanyak 41 OPD dari 50 OPD atau 82%. Berdasarkan data dan perhitungan terhadap 50 Organisasi Perangkat Daerah, terdapat 41 Organisasi Perangkat Daerah yang sesuai dengan formasi minimal 70%. Organisasi Perangkat Daerah yang tidak mencapai kesesuaian formasi minimal 70% adalah 9 Organisasi Perangkat Daerah yakni RSUD Pariaman, Dinas PSDA, Dinas Perumahan Rakyat dan Pemukiman, Dinas Pengendalian Penduduk, KB dan Capil, Dinas Lingkungan Hidup, Balitbang, Satpol PP, RSJ HB Saanin, dan Dinas Kominfo. Dari 9 Organisasi Perangkat Daerah yang tidak mencapai kesesuaian formasi minimal 70% disebabkan karena adanya moratorium pegawai dan banyaknya PNS yang pensiun. Dari target kinerja yang ditetapkan sebesar 87%, dapat terealisasi sebesar 82%. Sehingga capaian kinerja indikator ini adalah sebesar 94,25%.

Perbedaan jumlah organisasi perangkat daerah pada Tahun 2017 dan 2018 dikarenakan pada Tahun 2017 Sekretariat Daerah (Sekretaris Daerah, Asisten dan Staf) digabung dengan Biro Umum dan pada Tahun 2018 berada pada instansi yang terpisah sehingga jumlah OPD menjadi 51.

Jika dibandingkan dengan capaian Pada Tahun 2017 terjadi penurunan realisasi kinerja sebesar 1,61% dengan hasil sebagai berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2017	Tahun 2018
Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%	82,00 %	80,39%

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 2018

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian	a. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	90,00 %	84,65%	94,06%
		b. Persentase Layanan Administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	92,00%	97,79%	106,29%
<b>Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian</b>					<b>100,18%</b>

Dari pengukuran capaian kinerja meningkatnya kualitas Pelayanan Kepegawaian tahun 2018, untuk indikator Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), Badan Kepegawaian Daerah menargetkan sebesar 90,00% dan terealisasi 84,65%, sehingga capaian kinerjanya yaitu 94,06% atau bermakna progres positif dengan kategori "baik". Sedang untuk indikator Persentase Layanan Administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu menargetkan sebesar 92,00% dan terealisasi 97,79% sehingga capaian kinerjanya yaitu 106,29% atau bermakna progress positif dengan kategori "sangat baik".

Pada Revisi Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021, indikator-indikator terhadap pencapaian sasaran

persentase meningkatkan kualitas pelayanan Badan Kepegawaian Daerah 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 Survey Kepuasan Masyarakat
- 2 Pengelolaan administrasi status kepegawaian
- 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 BKD
- 9 Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai
- 10 Pengelolaan Tata Naskah Pegawai

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran 2 sebagai berikut:

### **1. Indikator Kinerja: Nilai Indek 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 masadan 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 2018 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat menetapkan sebanyak 199 orang responden pada 10 jenis layanan guna mengukur Indeks Kepuasan masyarakat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Pengukuran menggunakan 16 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-16 unsur kualitas pelayanan.

Formula mendapatkan nilai ini masih mengacu pada ketentuan KEPMEN-PAN No.14 Tahun 2017, yang dianggap masih relevan dan dapat dipertanggung jawabkan 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 16 unsur memiliki penimbang yang sama dengan rumus:

$$\begin{aligned}\text{Bobot Nilai rata-rata Tertimbang} &= \text{Jumlah bobot dibagi jumlah unsur} \\ &= 1/16 \\ &= 0.056\end{aligned}$$

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 16 mutu pelayanan IKM pada Badan Kepegawaian daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat yang diperoleh dari 199 responden. Untuk memperoleh nilai Indeks rata-rata ke-16 unsur pelayanan, masing-masing skor yang telah dijumlahkan dibagi dengan jumlah responden, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.3  
 Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)  
 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

No	Unsur Pelayanan	Nilai Rata-Rata Per Unsur Pelayanan	Nilai Indeks Unit Pelayanan (X 0.062)
1	Pemenuhan persyaratan pelayanan	3.879	0.244
2	Sistem/Prosedur Pelayanan	3.281	0.207
3	Waktu yang dibutuhkan pada bagian registrasi berkas	3.116	0.196
4	Biaya/tarif yang harus dikeluarkan	4.00	0.252
5	Kesesuaian hasil layanan yang diterima dengan yang seharusnya	3.286	0.207
6	Penguasaan petugas tentang tugas dalam proses pelayanan	3.312	0.209
7	Kesopanan dan keramahan petugas dalam memberi pelayanan	3.191	0.201
8	Kerapian petugas dalam memberikan pelayanan	3.261	0.214
9	Komunikasi petugas layanan	3.799	0.205
10	Keberadaan pengaduan pelayanan	3.166	0.239
11	Kelengkapan sarana penunjang layanan (kursi, ruang tunggu, tempat sampah, Koran dll)	3.166	0.199
12	Kelayakan sarana penunjang layanan (kursi, ruang tunggu, tempat sampah, Koran dll)	3.126	0.197
13	Kelengkapan prasarana penunjang layanan (toilet, ruang tunggu, tempat parkir, tempat ibadah dll)	3.030	0.191
14	Kebersihan prasarana penunjang layanan (ruang tunggu, toilet, tempat ibadah)	3.095	0.195

	dll)		
15	Keberadaan costumer service	3.281	0.207
16	Ketersediaan informasi layanan	3.523	0.222
	<b>Indeks</b>	<b>53.744</b>	<b>3.386</b>

Dari tabel diatas menunjukkan Nilai Indeks Total adalah 3,386. 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 – 64.99	D	Tidak baik
2	65.00 – 76.60	C	Kurang Baik
3	76.61 – 88.30	B	Baik
4	88.31 – 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 =  $3.386 \times 25 = 84.65$
- B. Mutu Pelayanan = B
- C. Kinerja unit pelayanan = Baik

Dari jumlah unsur kualitas pelayanan, nilai tertinggi diperoleh dari 1 unsur yaitu unsur ke-4 Biaya/ tarif dengan skor 796. Sedangkan kualitas unsur

pelayanan terendah diperoleh unsur ke-13 yaitu tempat parkir, tempat ibadah, dll penyelesaian pelayanan dengan perolehan skor 603.

Dari unsur biaya/ tarif, mayoritas responden 100% menyatakan bahwa semua jenis layanan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tidak ada biaya/ gratis. Hal Ini membuktikan bahwa masyarakat merasa sangat puas dengan unsur ini karena untuk mendapatkan semua jenis layanan tidak dikenakan biaya/ gratis. Sehingga unsur ini harus dipertahankan pada masa yang akan datang.

Sedangkan unsur yang memperoleh nilai terendah adalah unsur kelengkapan prasarana penunjang layanan (ruang tunggu, toilet, tempat parkir, tempat ibadah dll (unsur ke-13). Penilaian dari 199 orang responden terhadap unsur kelengkapan prasarana layanan (ruang tunggu, toilet, tempat ibadah, kantin dll) atau (unsur 13) adalah 37 orang responden (18,6%) menyatakan prasarana Penunjang Layanan sangat lengkap, 131 orang responden (65,8%) menyatakan cukup lengkap dan 31 orang responden (15%) menyatakan prasaran layanan kurang lengkap. Hal ini menjadi prioritas perbaikan pada masa yang akan datang karena mendapatkan skor terendah.

Lebih jauh tentang Survey Kepuasan Masyarakat yang didasarkan pada 16 jenis unsur pelayanan dapat juga digambarkan bahwa secara keseluruhan keenam belas unsur mutu pelayanan dari penilaian yang diberikan oleh 199 orang responden memiliki total skor yang berkisar antara 603-796. Sesuai dengan urutan skor tertinggi hingga terendah,

secara garis besar ke-16 jenis unsur pelayanan dapat dikelompokkan ke dalam 15 kategori kelompok skor berdasarkan Indeks unsur pelayanan;

- Kelompok skor indeks 1 (796) terdiri dari 1 unsur yaitu biaya/tarif yang harus dikeluarkan (unsur ke-4) mendapatkan skor 796.
- Kelompok skor indeks 2 (772) terdiri dari 1 unsur yaitu unsur pemenuhan persyaratan pelayanan (unsur ke-1) mendapat skor 772.
- Kelompok skor indeks 3 (756) terdiri dari unsur keberadaan pengaduan layanan (unsur ke-10) mendapat skor 756.
- Kelompok skor indeks 4 (701) ketersediaan informasi layanan dengan perolehan skor 701.
- Kelompok skor indeks 5 (676) kerapian petugas yang memberi pelayanan (unsur ke-8) dengan perolehan skor 676.
- Kelompok skor indeks 6 (659) penguasaan petugas tentang tugas dalam pelayanan (unsur ke-6) dengan perolehan skor 659
- Kelompok skor indeks 7 (654) unsur kesesuaian hasil layanan yang diterima dengan seharusnya (unsur ke-5) dengan perolehan skor 654
- Kelompok skor indeks 8 (653) terdiri dari 2 unsur yaitu unsur system/prosedur pelayanan (unsur ke-2) dan unsur keberadaan customer service (unsur ke-15) yang masing-masing perolehan skor 653
- Kelompok skor indeks 9 (676) unsur komunikasi petugas (unsur ke-9) dengan perolehan skor 649

- Kelompok skor indeks 10 (635) unsur kesopanan dan keramahan petugas dalam memberikan pelayanan (unsur ke-7) dengan perolehan skor 635
- Kelompok skor indeks 11 (630) unsur kelengkapan sarana penunjang layanan (kursi, ruang tunggu, tempat sampah, Koran dll) (unsur ke-11) dengan perolehan skor 622,
- Kelompok skor indeks 12 (622) unsur kelayakan sarana penunjang layanan (kursi, ruang tunggu, tempat sampah, Koran dll) (unsur ke-12) dengan perolehan skor 622,
- Kelompok skor indeks 13 (620) unsur waktu yang dibutuhkan pada bagian registrasi (unsur ke-3) dengan skor 620
- Kelompok skor indeks 14 (616) unsur kebersihan prasarana penunjang layanan (ruang tunggu, toilet, tempat ibadah, dll) (unsur ke-14) dengan perolehan skor 616,
- Kelompok skor indeks 15 (603) unsur kelengkapan prasarana penunjang layanan (ruang tunggu, toilet, tempat parkir, tempat ibadah dll) (unsur ke-13) dengan skor 603

Jadi dapat dikatakan bahwa meskipun secara umum dari 16 (enam belas) 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, unsur kelengkapan sarana penunjang layanan (ruang tunggu, toilet, tempat parkir, tempat ibadah dan lain-lain)

Untuk mempermudah dalam menentukan unsur pelayanan yang akan diprioritaskan akan ditingkatkan kualitasnya, maka ke 16 (enam belas) unsur pelayanan akan dikelompokkan berdasarkan capaian skor tertinggi hingga terendah.

Pada capaian kinerja Tahun 2017, hasil pengukuran yang dilakukan terhadap indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat dengan indeks sebesar 3.02 atau pada nilai interval IKM 3,26 – 4,00 dengan mutu pelayanan A (kinerja unit pelayanan “baik sekali”) atau 85.82%. Sedang capaian kinerja tahun 2018, hasil pengukuran sebesar 3.381, dengan mutu pelayanan B (kinerja pelayanan “Baik”) atau Nilai Indeks Konversinya 84.65 atau 84,65% dari total nilai.

Perbandingan pengukuran indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tahun 2017 dengan 2018 adalah;

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Tahun 2017</b>	<b>Tahun 2018</b>
<b>Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat</b>	3,02 (75.52) (85.82%)	3,386 (84.65) (84,65%)

Berdasarkan interval IKM, perbandingan mutu pelayanan tahun 2017 dan 2018 adalah B (Kinerja unit pelayanan Baik) dan B (kinerja unit pelayanan baik). Turunnya pencapaian kinerja Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat sebesar 1,17 disebabkan pengukuran pada tahun 2017 menggunakan 18 unsur pelayanan secara umum sedang tahun 2018 menggunakan 16 unsur pelayanan dengan 10 jenis layanan.

## **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	Jml Target	Persentase Realisasi Target
Kenaikan Pangkat	6471 usul	6257 SK	96.69%	6000	104%,
Pindah dan Penempatan PNS	1898 usul	1835 SK	96.68%	1500	122%,
Pensiun PNS	892 usul	892 SK	100%	400	223%
<b>Rata-rata</b>			<b>97,79%</b>		<b>149.67%</b>

Pada tabel diatas, jumlah usulan yang masuk melebihi dari target yang ditetapkan sehingga indikator kinerja Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu menargetkan sebesar 92,00%, sementara realisasinya adalah sebesar 97,79%, sehingga capaian kinerja untuk indikator ini sebesar 106,29%. Pencapaian indikator kinerja dengan kategori "sangat baik".

Variabel yang digunakan untuk mengukur indikator persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu adalah kenaikan pangkat, pindah dan penempatan PNS serta Pensiun. Pada tahun 2018 jumlah SK pensiun yang dikelola/ menjadi kewenangan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah sebanyak 892 SK dan semua SK tersebut diterbitkan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan dengan rincian sebagai berikut:

1. Pensiun APS sebanyak 57 Provinsi
2. Pensiun dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai BUP ke BKN sebanyak 756 orang;
3. Pensiun janda/duda sebanyak 79 orang;

Jumlah SK PNS pindah yang dikelola oleh BKD Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2018, dengan rincian sebagai berikut:

1. Pindah masuk provinsi dari kab/kota sebanyak 73 orang
2. Pindah guru sebanyak 328 orang
3. Pindah antar kab/kota sebanyak 358 orang
4. Pindah dari kab/kota ke prov lain sebanyak 190 orang
5. Pindah dari prov lain ke kab/kota Sumbar sebanyak 135 orang

6. Pindah dari Prov ke Kab/kota sebanyak 32 orang
7. Pegawai yang dipekerjakan sebanyak 9 orang
8. Perpanjangan pegawai yang dipekerjakan sebanyak 7 orang
9. Pindah antar OPD sebanyak 94 orang
10. Pindah masuk provinsi dari provinsi lain sebanyak 18 orang
11. Pindah masuk provinsi dari pusat sebanyak 3 orang

Untuk usul kenaikan pangkat yang diproses dengan rincian sebagai berikut:

1. Usul ke BKN Pekanbaru sebanyak 3515 usulan dan di acc sebanyak 3.398
2. Usul ke BKN Jakarta sebanyak 77 orang dan di acc sebanyak 74 orang.

Capaian kinerja tahun 2018 pada tiga variabel layanan administrasi kepegawaian yaitu Persentase usul Kenaikan Pangkat yang diselesaikan tepat waktu dengan realisasi, Persentase usul pensiun yang diterbitkan tepat waktu, jumlah SK pindah dan rekomendasi pindah yang diterbitkan tepat waktu dengan masing-masing realisasinya 96.69%, 96.68%, 100%.

Dan jika dilakukan perbandingan indikator tersebut untuk tahun 2017 masing-masing realisasinya 97,81%, 100% dan 100% (rata-rata= 99.27%) dengan perbandingan realisasi kinerja adalah sebagai berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2017	Tahun 2018
Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	99,27%	97,79%

Dari tabel perbandingan diatas, capaian kinerja tahun 2018 turun sebesar 1,48%. Penurunan capaian kinerja ini disebabkan adanya usul Kenaikan

Pangkat dan Rekomendasi Pindah yang belum selesai proses penerbitan keputusannya.

### **III Sasaran : Meningkatnya 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 Meningkatnya Dukungan Tata Kelola (pada BKD) melalui indikator kinerja antarlain 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 2018**

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 94%	BB 94,34%	100% 100,36%
<b>Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan Tata Kelola Organisasi</b>					<b>100,18</b>

Pengukuran capaian kinerja Meningkatnya tata kelola organisasi Tahun 2018, 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 kinerjanya 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 94% dan terealisasi 94,34% sehingga capaian kinerjanya yaitu 100,36% 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 alat tulis kantor
- 4 Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
- 5 Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
- 6 Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor
- 7 Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
- 8 Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah
- 9 Penyediaan jasa informasi, dokumentasi dan publikasi
- 10 Penyediaan jasa pembinaan mental dan fisik aparatur
- 11 Penyediaan makanan dan minuman
- 12 Penyediaan jasa kebersihan kantor
- 13 Penyediaan jasa tenaga sopir
- 14 Penyediaan jasa pengaman kantor
- 15 Pengadaan meubeler
- 16 Pengadaan komputer dan jaringan komputerisasi
- 17 Pengadaan alat studio, alat komunikasi dan alat informasi
- 18 Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
- 19 Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
- 20 Pemeliharaan rutin/berkala peralatan/perlengkapan kantor
- 21 Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur
- 22 Pemeliharaan rutin/berkala komputer dan jaringan komputerisasi
- 23 Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian Aset SKPD

- 24 Pemeliharaan rutin/berkala instalasi/jaringan
- 25 Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
- 26 Pendataan dan penataan dokumen/arsip
- 27 Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya
- 28 Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan
- 29 Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran SKPD
- 30 Penatausahaan Keuangan SKPD
- 31 Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD

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 reviu 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 reviu 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 75,16% kategori BB dengan pengertian sangat baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kerja yang andal, dengan rincian:

No	Aspek Penilaian	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	25,24%
2	Pengukuran kinerja	16,56%
3	Pelaporan kinerja	13,03%
4	Evaluasi internal	8,15%
5	Pencapaian kinerja organisasi	12,17%
	<b>Nilai total</b>	<b>75,16%</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 seperti perbandingan pada tabel berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2017	Tahun 2018
Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB (72,41%)	BB (75,16%)

Jika dibandingkan antara realisasi kinerja tahun 2017 dengan Tahun 2018 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 2018, target yang ditetapkan untuk indikator persentase dan realisasi fisik dan keuangan pengeluaran program/kegiatan adalah sebesar 94% dengan rincian realisasi fisik sebesar 100 % dan keuangan sebesar 88,68%. Dari capaian diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh program/kegiatan terlaksana dengan baik sesuai target/output yang diharapkan. Untuk capaian keuangan hanya 88,68% terdapat 11,32% anggaran pada badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang bersisa dan merupakan efisiensi anggaran dan kurang maksimalnya serapan 2 (dua) kegiatan yaitu Rekrutmen CPNS dan Seleksi ASN untuk MTQ Korps Organisasi Profesi ASN Tingkat Nasional dikarenakan perubahan mekanisme dari pusat. Berdasarkan realisasi fisik dan keuangan, rata-rata capaian kinerja realisasi fisik dan keuangan mencapai 94,34%.

Jika dibandingkan pencapaian kinerja untuk sasaran meningkatnya Tata Kelola Organisasi tahun 2017 sebesar 106,78% sedang tahun 2018 sebesar 100,36%.

Indikator kinerja	Capaian Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2017	Tahun 2018
Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan	106,78%	100,36%

Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan tahun 2018 menurun sebesar 6,42%.

### 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 2018 yang merupakan tahun ketiga pelaksanaan RPJMD dan 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 96,21%.

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 2018, pagu anggaran dan realisasi belanja langsung urusan sampai dengan perubahan APBD terkait dengan pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut:

NAMA PROGRAM	JUMLAH DANA (Rp.)
<b>I Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>	<b>2.415.454.132</b>
1 Penyediaan jasa surat menyurat	74.028.750
2 Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	364.200.000
3 Penyediaan alat tulis kantor	100.837.760
4 Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	157.165.390
5 Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	10.616.250
6 Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	3.575.000
7 Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	32.060.000
8 Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah	1.020.146.364

9	Penyediaan jasa informasi, dokumentasi dan publikasi	13.200.000
10	Penyediaan jasa pembinaan mental dan fisik aparatur	21.000.000
11	Penyediaan makanan dan minuman	27.075.000
12	Penyediaan jasa kebersihan kantor	190.000.000
13	Penyediaan jasa tenaga sopir	143.539.418
14	Penyediaan jasa pengaman kantor	258.010.200
<b>II</b>	<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>1.391.297.280</b>
1	Pengadaan meubeler	92.912.000
2	Pengadaan komputer dan jaringan komputerisasi	249.100.000
3	Pengadaan alat studio, alat komunikasi dan alat informasi	45.500.000
4	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	120.000.000
5	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	92.560.000
6	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan/perlengkapan kantor	41.850.000
7	Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur	22.500.000
8	Pemeliharaan rutin/berkala komputer dan jaringan komputerisasi	54.600.000
9	Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian Aset SKPD	161.839.650
10	Pemeliharaan rutin/berkala instalasi/jaringan	45.230.830
11	Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional	430.000.000
12	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	23.000.000

13	Pendataan dan penataan dokumen/arsip	12.204.800
<b>III Program peningkatan disiplin aparatur</b>		<b>74.000.000</b>
1	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	74.000.000
<b>IV Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>		<b>66.205.934</b>
1	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	66.205.934
<b>V Program peningkatan pengembangan sistem capaian sistem capaian kinerja pengelolaan keuangan</b>		<b>416.367.600</b>
1	Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran SKPD	30.486.000
2	Penatausahaan Keuangan SKPD	241.936.000
3	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	143.945.600
<b>VI Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur</b>		<b>8.381.618.368</b>
1	Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS	482.394.000
2	Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS	118.370.950
3	Pengelolaan Mutasi Jabatan	1.537.768.590
4	Pemetaan Potensi Pegawai	1.334.530.150
5	Pemindahan dan Penempatan PNS	163.923.150
6	Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi	308.517.700
7	Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II	20.958.000
8	Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS	75.367.150
9	Pembekalan PNS yang akan Purna Tugas	78.248.250
10	Pemberian Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya	80.718.600

11	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	133.330.200
12	Penataan dan Pengelolaan Dokumen/peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian	42.569.500
13	Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai	35.741.324
14	Pengelolaan administrasi status kepegawaian	28.066.000
15	Pengelolaan Tata Naskah PNS	91.554.050
16	Penyusunan rencana kebutuhan pegawai	48.023.750
17	Rapat Koordinasi Kepegawaian	72.094.700
18	Pembinaan Kenaikan Pangkat PNS Kab/kota	20.861.000
19	Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja	27.414.475
20	Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian (SIMPEG)	124.814.485
21	Survey Kepuasan Masyarakat	51.238.700
22	Pendampingan seleksi penerimaan Calon Praja IPDN	63.434.800
23	Workshop penanganan kasus-kasus kepegawaian	92.026.500
24	Pengelolaan Jabatan Fungsional PNS	146.788.000
25	Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar	1.101.235.100
26	Pelaksanaan Penilaian Kinerja PNS	160.154.400
27	Penataan pegawai pemerintah Provinsi Sumatera Barat	37.413.200
28	Indeks Profesionalitas ASN	82.907.225
29	Implementasi tambahan penghasilan dengan SKP online	115.027.920
30	Rapat teknis Pengurus Korps Organisasi Profesi ASN	19.292.255

31	Seleksi ASN untuk MTQ korps Organisasi Profesi ASN tingkat Nasional	598.144.020
32	Peringatan HUT Korps Organisasi Profesi ASN	56.066.484
33	ASN Preneurship bagi anggota KORPS Organisasi Profesi ASN	33.562.625
34	Diseminasi info dan layanan kepegawaian	100.219.015
35	Workshop Bimbingan Konseling PNS	240.517.800
36	Bimtek Pelayanan Prima Bidang Kepegawaian	177.288.700
37	Workshop Pengembangan Potensi Diri Bagi Aparatur	240.517.800
38	Workshop Penguatan Kerjasama Tim	240.517.800

Pelaksanaan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2018 adalah sebagai berikut menurut sasaran yang dicapai adalah sebagai berikut:

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

**1. Pengelolaan Mutasi Jabatan**

Dalam rangka perencanaan, pengembangan dan pembinaan karier serta peningkatan mutu kepemimpinan dan jabatan struktural, maka untuk menjamin kualitas dan objektivitas dalam pengangkatan, pembinaan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural maka perlu dilakukan penilaian oleh suatu tim yaitu Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan guna memberikan pertimbangan kepada Pejabat yang berwenang mengambil keputusan.

Untuk tercapainya pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dari dan dalam jabatan struktural, kenaikan pangkat pejabat struktural, serta seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, maka Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu pejabat Pembina kepegawaian dalam melaksanakan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Mutasi Jabatan sebesar Rp 1.537.768.590,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 1.420.769.140,- atau 92,39%.

Hasil yang dicapai dari kegiatan ini adalah terwujudnya pengisian jabatan sesuai kompetensi yakni 14 Jabatan Pimpinan Tinggi (1 Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan 13 Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama) dan 519 jabatan administrasi dengan capaian kinerja sebesar 100%.

## **2. Pemetaan Potensi Pegawai**

Kegiatan Pemetaan Potensi Pegawai ini dilaksanakan untuk mengetahui potensi Pegawai Negeri Sipil sehingga penempatan Pegawai Negeri Sipil pada satu bidang tugas sesuai dengan kompetensinya sehingga pencapaian target yang ditetapkan akan maksimal.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemetaan Potensi Pegawai adalah sebesar Rp. 1.334.530.150,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 1.295.723.249,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 97,09%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya informasi mengenai potensi pegawai melalui pemetaan potensi dengan target untuk 3000 orang, realisasi 3000 orang, maka capaian kinerja adalah 100%.

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

Pemilihan PNS berprestasi adalah dalam rangka memotivasi Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan semangat kerja, pengabdian dan prestasi kerja yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air. Dengan memberikan penghargaan kepada PNS yang terpilih diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pengabdian serta dapat menjadi contoh bagi Pegawai Negeri Sipil lainnya.

Kegiatan ini dilakukan dalam rangka pembinaan aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yang bertujuan untuk:

1. Menciptakan kompetisi yang sehat antara Pegawai Negeri Sipil dalam rangka mencapai prestasi yang maksimal.
2. Mendorong, memotivasi Pegawai Negeri Sipil meningkatkan aktivitas, kreativitas dan kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan tugas.

Penilaian PNS berprestasi meliputi tes tertulis, wawancara dan peninjauan lapangan, dengan faktor-faktor yang dijadikan objek penilaian :

- a. Capaian rencana kerja dan realisasi
- b. Disiplin
- c. Tingkat pengabdian
- d. Kesesuaian lapangan prestasi kerja dengan kenyataan lapangan
- e. Kejujuran

- f. Kemampuan teknis
- g. Kerjasama
- h. Tertib administrasi

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi sebesar Rp 308.517.700,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 304.448.365,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,68%.

Dari kegiatan ini, telah dilakukan pemberian penghargaan untuk PNS berprestasi sebanyak 8 orang, dengan capaian kinerja 100%.

#### **4. Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II**

Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pengatur Tk.1 (Gol. Ruang II/d) dan Penata Tk.1 (Gol. Ruang III/d) untuk dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi disamping harus memenuhi syarat yang ditentukan harus lulus Ujian Dinas.

Ujian Dinas dibagi dalam 2 tingkat yaitu:

Ujian Dinas Tingkat I untuk kenaikan pangkat dari Pengatur Tk.1 (Gol. Ruang II/d) menjadi Penata Muda (Gol Ruang III/a).

Ujian Dinas Tingkat II untuk kenaikan pangkat dari Penata Tk.1 (Gol. Ruang III/d) menjadi Pembina (Gol Ruang IV/a).

Tahun 2018 dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II sebesar Rp 20.958.000,- dan dapat direalisasi

sebesar Rp 19.441.800,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 92,77%.

Pada tahun 2018 ini, jumlah PNS Provinsi Sumatera Barat yang mengikuti Ujian Dinas Tk.1 sebanyak 58 orang dan lulus 57 orang sedangkan yang mengikuti Ujian Dinas Tk.II sebanyak 13 orang dan lulus 10 orang, jadi dari 50 PNS yang ditargetkan lulus Ujian Dinas adalah 67 orang dengan tingkat capaian kinerja 142%.

#### **5. Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS**

Kegiatan Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan dengan bekerja sama dengan Lembaga Perguruan Tinggi Negeri yaitu Universitas Negeri Padang.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS sebesar Rp 75.367.150,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 67.867.300,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 90,05%.

Jumlah PNS yang mengikuti Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat tahun 2018 sebanyak 79 orang dari 80 orang yang ditargetkan (capaian kinerja 98,75%). Namun yang dinyatakan lulus seleksi sebanyak 49 orang, dan artinya hanya 49 orang tersebut memenuhi persyaratan untuk dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### **6. Pembekalan PNS Purna Tugas**

Tujuan dari kegiatan ini adalah:

1. Meningkatkan keterampilan Pegawai Negeri Sipil yang akan purna tugas di bidang kewirausahaan.
2. Menumbuhkan semangat berwiraswasta dan rasa percaya diri bagi PNS purna tugas sehingga mereka tetap merasa mampu dan produktif setelah memasuki masa pensiun.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pembekalan PNS Purna Tugas adalah sebesar Rp 78.248.250,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 77.169.100,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,62%. Hasil dari kegiatan ini meningkatnya pengetahuan dan keterampilan PNS yang akan memasuki purna tugas sebanyak 25 orang, dengan capaian kinerja 100%.

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

Kegiatan ini merupakan pemberian penghargaan kepada PNS atas jasanya yang bertujuan sebagai pendorong/memotivasi PNS untuk meningkatkan pengabdian dan prestasi kerja, sehingga dapat dijadikan teladan bagi Pegawai Negeri Sipil lainnya.

Tanda kehormatan Satya Lencana Karya Satya merupakan penghargaan kepada PNS yang telah mengabdikan selama 10 tahun (berwarna perunggu), 20 tahun (berwarna perak) dan 30 tahun (berwarna emas). Jumlah PNS yang telah mendapatkan Penghargaan Satya Lencana Karya Satya pada 2018 sebanyak 1.292 orang (target 500 orang), capaian kinerja sebesar 258,40%.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemberian Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya sebesar Rp 80.718.600,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 77.373.575,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 95,86%.

#### **8. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS**

Untuk menumbuhkan sikap disiplin PNS dan untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, bermoral mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Namun kenyataannya kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS tetap ada dan butuh proses untuk penanganannya sesuai aturan yang berlaku.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS sebesar Rp 133.330.200,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 126.368.350,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 94,78%.

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 33 orang (ringan 8 orang, sedang 1 orang, berat 24 orang), izin perceraian 45 orang, dengan capaian kinerja sebesar 100%.

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

Kegiatan Penataan dan pengelolaan dokumen/peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian adalah menyusun dan merancang peraturan bidang kepegawaian.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penataan dan Pengelolaan Dokumen/Peraturan Perundang-undangan Bidang Kepegawaian sebesar Rp 42.569.500,- terealisasi sebesar Rp 41.625.400,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 97,78%. Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya aturan yang jelas dan tepat tentang kepegawaian.

## **10. Penyusunan Rencana Kebutuhan Pegawai**

Dasar pelaksanaan kegiatan ini adalah Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, dijelaskan bahwa untuk memilih orang yang baik dan ditempatkan pada atau melaksanakan pekerjaan yang tepat, harus disusun formasi pegawai dengan melakukan kegiatan perhitungan kebutuhan pegawai yang berdasarkan pada "Analisis Jabatan dan Beban Kerja" yang kemudian diperkuat dengan Keputusan Presiden Nomor 53 Tahun 2010 disebutkan bahwa departemen/lembaga pada tiap awal tahun anggaran harus menyusun daftar susunan kekuatan pegawai (formasi) bagi tiap unit organisasi.

Maksud dari kegiatan Penyusunan Formasi PNS Pemerintah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 adalah untuk menyusun daftar susunan kekuatan pegawai (formasi) bagi tiap unit organisasi serta melakukan

penyempurnaan perhitungan kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja dan data persediaan pegawai dalam rangka penyusunan formasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan Pegawai Tahun 2018 sebesar Rp 48.023.750,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 35.108.750,- atau capaian keuangan sebesar 73,11%.

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%.

#### **11. Rapat Koordinasi Kepegawaian**

Kegiatan Rapat Koordinasi Kepegawaian bertujuan untuk mewujudkan persamaan persepsi antara Pengelola Kepegawaian Pemerintah Provinsi dengan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Rapat Koordinasi Kepegawaian sebesar Rp 72.094.700,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 65.886.600,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 91,39%.

Hasil dari kegiatan ini adalah:

- Terlaksananya Rapat Koordinasi Kepegawaian Pemerintah Provinsi dengan Kabupaten/Kota se-Sumatera Barat di Kabupaten Tanah Datar 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 dan Belanja Seminar Kit.

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

Kegiatan Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerjabertujuan untuk mengevaluasi kinerja PNS pada unit dan organisasi dan sebagai pedoman bagi setiap PNS, pejabat penilai dan pejabat lain yang berkepentingan dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja untuk kemajuan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatanEvaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja sebesar Rp 27.414.475,-dan dapat direalisasi sebesar Rp 25.544.150,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 93,18%.

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

## **13. Pendampingan Seleksi Penerimaan Calon Praja IPDN**

Kebutuhan lulusan Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) masih sangat diperlukan oleh Pemerintah Daerah dalam rangka pembentukan

kader Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur penyelenggara pemerintahan dimasa yang akan datang. Penerimaan Calon Praja IPDN harus dilaksanakan secara objektif, terbuka dan transparan, didasarkan atas syarat-syarat yang telah ditentukan, serta tidak membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, antar golongan atau daerah. Dalam upaya mendapatkan Sumber Daya Manusia Calon Praja IPDN yang berkualitas, maka dilakukan beberapa tahap seleksi yang diawali dengan pendaftaran secara *online* di seluruh Indonesia dengan tahap-tahap kegiatan sebagai berikut:

1. Seleksi administrasi melalui sistim *online*;
2. Tes Kompetensi Dasar (TKD) dengan Sistem CAT dilaksanakan di Provinsi;
3. Seleksi kesehatan (dilaksanakan di Provinsi);
4. Seleksi kesamaptaan (dilaksanakan di Provinsi);
5. Tes psikologi dan tes integritas dan kejujuran (dilaksanakan di Provinsi);
6. Seleksi Penentuan Akhir (Pantukhir) dilaksanakan di IPDN Jatinangor Jawa Barat.

Seleksi penerimaan CPNS Calon Praja IPDN menggunakan sistim GUGUR, yaitu peserta seleksi dapat mengikuti seleksi tahap selanjutnya apabila yang bersangkutan dinyatakan lulus atau memenuhi syarat pada tahap sebelumnya. Semua hasil per tahap tes diumumkan secara online oleh Panitia Pusat dengan website [www.ipdn.ac.id](http://www.ipdn.ac.id).

Dari 1.500 orang yang mengikuti seleksi awal (target 1 kali pelaksanaan) dapat dikirim sebanyak 76 orang untuk mengikuti pendidikan Praja IPDN, dengan capaian kinerja output sebesar 100%.

- Realisasi peserta yang lulus 74 orang (jumlah penerimaan melebihi kuota dari pusat yaitu 69).

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Seleksi Penerimaan Praja IPDN sebesar Rp 63.434.800,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 58.812.992,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 92,71%.

#### **14. Workshop Penanganan Kasus-Kasus Kepegawaian**

Kegiatan Workshop penanganan kasus-kasus kepegawaian bertujuan untuk membahas dan menangani kasus-kasus PNS yang terjadi di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan penanganan kasus-kasus kepegawaian sebesar Rp 92.026.500,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 87.382.500,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 94,95%.

#### **15. Pengelolaan Jabatan Fungsional PNS**

Tujuan kegiatan Pengelolaan Jabatan Fungsional PNS ini adalah terlaksananya pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan fungsional, pengangkatan kembali Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan fungsional, pemberhentian/pemberhentian sementara PNS dalam jabatan fungsional kenaikan pangkat/jabatan PNS sesuai dengan angka kredit kenaikan jabatan dan dapat diperpanjang Batas Usia Pensiunnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan untuk penetapan Angka Kredit Pejabat Fungsional telah diserahkan kepada Kepala

SKPD masing-masing Jabatan Fungsional sesuai KEPMENPAN Jabatan fungsional tersebut.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional PNS sebesar Rp 146.788.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 145.894.118,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,39%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya penetapan angka kredit yang akurat direncanakan sebanyak 800 orang, dan dapat direalisasi sebanyak 1.021 orang dengan tingkat capaian kinerja 127,62%. Kenaikan capaian kinerja yang tinggi disebabkan pengalihan kewenangan dengan penambahan PNS provinsi sebanyak lebih kurang 13.000 orang.

#### **16. Pelaksanaan Penilaian Kinerja PNS**

Kegiatan ini dilaksanakan berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 42 Tahun 2011 tentang Pelaksanaan Penilaian Kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Tujuan dari Penilaian Kinerja PNS adalah dalam rangka peningkatan kinerja PNS, peningkatan efektivitas capaian target kinerja dan pencapaian tujuan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat secara maksimal serta peningkatan efektifitas pelaksanaan manajemen kepegawaian Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Penilaian kinerja ini mengadopsi metode penilaian 360 derajat, dimana seorang PNS dinilai oleh beberapa penilai yang terdiri dari atasan langsung, teman selevel dan bawahannya dengan menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup (alternatif jawaban telah disediakan).

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja PNS sebesar Rp 160.154.400,- dan dapat direalisasi sebesar

Rp 145.072.000,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 90,58%.

Hasil dari kegiatan ini tersedianya laporan penilaian kinerja pejabat struktural dan staf di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dengan target 1000 orang, realisasinya 1000orang, maka capaian kinerja adalah 100%.

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

#### **17. Penataan Pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Barat**

Kegiatan Penataan Pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Barat bertujuan untuk menata PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penataan Pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Barat sebesar Rp 37.413.200,-dan dapat direalisasi sebesar Rp 18.136.500,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 48,48%.

Kurang optimalnya serapan anggaran Kegiatan Penataan Pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Barat disebabkan terlambatnya penetapan Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Peta Jabatan. Keputusan Gubernur tentang Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Peta Jabatan baru ditetapkan pada tanggal 3 Desember 2018 sehingga sudah tidak memungkinkan untuk dilakukan penataan pegawai.

#### **18. Indeks profesionalitas ASN**

Kegiatan ini diselenggarakan dengan rangka mewujudkan tersedianya indikator kualitas PNS yang lebih terukur, memiliki kredibilitas dan reliabilitas ketersediaan data.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Indeks profesionalitas ASN sebesar Rp 82.907.225,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 79.263.325,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 95,60%.

#### **19. Implementasi tambahan penghasilandengan SKP online**

Tambahan penghasilan tersebut bertolak ukur nantinya dari beban kerja yang dilaksanakan. Bagaimana kreatifitas pegawai dalam melakukan pekerjaan, efisiensi dengan pekerjaan yang maksimal

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Implementasi tambahan penghasilan dengan SKP online sebesar Rp 115.027.920,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 106.895.679,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 92,93%.

#### **20. Rapat Teknis Pengurus Korps Organisasi Profesi ASN**

Kegiatan ini bertujuan untuk membahas kepengurusan korps ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Rapat Teknis Pengurus Korps Organisasi Profesi ASN sebesar Rp 19.292.255,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 17.034.900,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 88,30%. Sisa anggaran merupakan efisiensi makan minum rapat.

## **21. Seleksi ASN untuk MTQ korps Organisasi Profesi ASN Tingkat Nasional**

Seleksi ASN untuk MTQ korps Organisasi Profesi ASN Tingkat Nasional mempunyai tujuan untuk memilih ASN yang punya daya saing di bidang MTQ untuk ditingkat nasional.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Kegiatan Seleksi ASN untuk MTQ korps Organisasi Profesi ASN Tingkat Nasional sebesar Rp 598.144.020,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 423.437.995,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 70,79%.

Rendahnya realisasi disebabkan karena dari 5 (lima) cabang yang dilombakan yakni Tartil, Tilawah, Dakwah, Khat serta Hifzh pada cabang hifzh 5 juz putri dan hifzh 7 surat pilihan tidak ada yang mendaftar sehingga Korpri Sumatera Barat hanya mengirimkan 15 orang khafilah dan didampingi oleh 5 orang pelatih.

## **22. Peringatan HUT Korps organisasi profesi ASN**

Kegiatan Peringatan HUT Korps ASN bertujuan untuk memeriahkan HUT Korpri. Kegiatan ini berupa pelaksanaan upacara HUT Korpri. Dari dana sebesar Rp56.066.484,- dapat direalisasikan sebesar Rp47.844.464,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 85,34%. Sisa kegiatan merupakan efisiensi makan minum.

## **23. ASN-Preneurship bagi anggota Korps organisasi profesi ASN**

Kegiatan Peningkatan kewirausahaan anggota korps ASN bertujuan untuk menumbuhkan minat dan memberikan pengetahuan kewirausahaan bagi Anggota Korps ASN. Dari dana sebesar Rp 33.562.625,- dapat

direalisasikan sebesar Rp 31.884.400,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 95,00%

#### **24. Diseminasi Info dan Layanan Kepegawaian**

Kegiatan Diseminasi info dan layanan kepegawaian bertujuan untuk mensosialisasikan atau menginformasikan tentang layanan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan penanganan kasus-kasus kepegawaian sebesar Rp 100.219.015,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 85.798.500,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 85,61%.

#### **25. Workshop Bimbingan Konseling PNS**

Kegiatan Workshop ini ditujukan kepada pejabat eselon III di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Kegiatan ini bertujuan Eselon III yang telah mengikuti Workshop diharapkan dapat memberikan bimbingan dan konseling kepada bawahan yang bermasalah dan meningkatkan kinerja bawahan. Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp 240.517.800,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 224.291.200,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 93,25%.

#### **26. Bimtek Pelayanan Prima Bidang Kepegawaian**

Bimtek Pelayanan prima bidang kepegawaian ditujukan kepada Pejabat Eselon IV di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dalam rangka mewujudkan pelayanan prima.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp 177.288.700,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 155.443.900,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 87,68%.

Sisa anggaran merupakan efisiensi makan minum dan perjalanan dinas.

## **27. Workshop Pengembangan Potensi Diri Bagi Aparatur**

Workshop Pengembangan potensi diri bagi aparatur bertujuan aparatur mampu mengenali dan mengoptimalkan potensi dalam dirinya. Peserta kegiatan ini merupakan aparatur yang potensial untuk menduduki jabatan struktural namun memiliki nilai pemetaan potensi yang kurang, melalui kegiatan workshop ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan aparatur tersebut.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp 240.517.800,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 226.255.700,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 94,07%.

## **28. Workshop Penguatan Kerjasama Tim**

Kegiatan workshop penguatan kerjasama tim bertujuan untuk mempermudah dalam pencapaian target dan tujuan dalam organisasi. Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Workshop penguatan kerjasama Tim sebesar Rp 240.517.800,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 224.231.800,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 93,23%.

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

### **1. Pembinaan Kenaikan Pangkat PNS Kabupaten/Kota**

Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah mengupayakan melakukan pembinaan administrasi kepegawaian, khususnya pelayanan di bidang kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil agar pelayanan efisien, efektif, berkeadilan dan transparan, hal ini mampu melaksanakan fungsi

pemerintah dengan baik maka reformasi administrasi kepegawaian harus professional dan tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan pegawai yang dilayani. Maksud dari pelaksanaan Pembinaan Kenaikan Pangkat PNS khususnya kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Provinsi dan kabupaten/kota se-Sumatera Barat adalah untuk mempermudah, mempercepat proses usul persyaratan kenaikan pangkat dari golongan I/a sampai ke golongan IV/b.

Tujuan dari kegiatan ini adalah terwujudnya kenaikan pangkat PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi, kabupaten dan kota se-Sumatera Barat tepat pada waktunya.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pembinaan Kenaikan Pangkat PNS sebesar Rp 20.861.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 20.447.800,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 98,02%. Kegiatan ini merupakan pembinaan kepada 19 Kabupaten/Kota agar terwujud penetapan kenaikan pangkat PNS secara tepat waktu, dengan capaian kinerja 100%.

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

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian Pegawai Negeri Sipil sebesar Rp 118.370.950,- dan dapat direalisasikan sebanyak Rp 117.956.550,- atau capaian kinerja keuangan adalah sebesar 99,65%.

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 665 Surat Keputusan dengan tingkat capaian kinerja sebesar 166,25%.

### **3. Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS**

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat bertugas melaksanakan manajemen kepegawaian yang salah satunya adalah kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil. Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil ini merupakan pelayanan terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi, Kabupaten/Kota se-Sumatera Barat.

Pelaksanaan proses usul kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat terdiri atas 2 (dua) periode yaitu Periode April dan Periode Oktober.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil sebesar Rp 482.394.000,- dan terealisasi sebesar Rp 480.930.700,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 99.70%.

Hasil yang dicapai dari kegiatan ini adalah terwujudnya pelayanan kenaikan pangkat PNS direncanakan sebanyak 6000 SK, dan terealisasi sebanyak 6242 SK dengan tingkat capaian kinerja sebesar 102,32%. Capaian kinerja ini di atas target yang ditetapkan

### **4. Rekrutmen CPNS Provinsi Sumbar**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Rekrutmen CPNS Provinsi Sumbar sebesar Rp 1.101.235.100,- dan dapat direalisasikan sebanyak Rp 612.010,982,- atau capaian kinerja keuangan adalah sebesar 55,57%.

Rendahnya serapan anggaran kegiatan rekrutmen CPNS disebabkan oleh perubahan jadwal yang dilakukan oleh Panitia Seleksi Pusat yang menyebabkan belum terlaksananya 5 (lima) tahapan Rekrutmen CPNS yakni Tahapan Pengumuman Hasil Kelulusan, Pemberkasan, Pengajuan usulan NIP CPNS, Menerima usulan NIP CPNS dan Penetapan SK CPNS.

## **5. Pemindahan dan Penempatan PNS**

Kegiatan ini merupakan pengelolaan mutasi pindah dan penempatan PNS yaitu:

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. Pndah dari kabupaten/kota ke provinsi lain
6. Pndah dari provinsi lain ke kabupaten/kota
7. Pindah dari provinsi sumbar ke provinsi lain
8. Pindah dari provinsi lain ke provinsi sumbar

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemindahan dan Penempatan PNS sebesar Rp 163.923.150,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 162.406.640,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 99.07%.

Hasil dari kegiatan ini adalah jumlah PNS yang dipindahkan dan ditempatkan direncanakan sebanyak 1600 orang dan dapat direalisasi sebanyak 1835 orang dengan tingkat capaian kinerja 114,68%.

## **6. Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai**

Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai antara lain Karis, Karsu, KPE dan kartu identitas pegawai lainnya. Pengelolaan KPE berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2008 tentang Kartu PNS Elektronik, dimana salah satu tujuan dari KPE adalah meningkatkan pelayanan kepada PNS. Kegiatan pengembangan KPE ini telah dirintis sejak tahun 2006 yang dituangkan dalam perjanjian kerjasama antara Badan Kepegawaian Negara (BKN) dengan PT. SUCOFINDO (Persero) tentang Pembangunan, penerapan dan pengembangan KPE dalam sistim layanan PNS.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Fasilitasi Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai sebesar Rp 35.741.324,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 35.113.500,-ataudengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,24%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terfasilitasinya pembuatan kartu identitas pegawai sebanyak 585 PNS (dari target 400 PNS) yaitu berupa Karpeg 20 PNS, Karis 206 PNS, Karsu 359 PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, dengan capaian kinerja 146,25%.

## **7. Pengelolaan Tata Naskah PNS**

Kegiatan Penataan dan pengelolaan tata naskah kepegawaian daerah dilaksanakan dalam rangka mewujudkan kelancaran dan efektivitas kegiatan administrasi perkantoran dalam suatu organisasi pemerintah baik secara elektronik maupun secara non elektronik.

Tujuan dilaksanakannya kegiatan Penataan dan pengelolaan tata naskah kepegawaian daerah adalah terwujudnya tata naskah kepegawaian yang teratur, rapi dan tertib juga terlaksananya up dating data base

kepegawaian bagi PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Tata Naskah PNS sebesar Rp 91.554.050,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 89.255.300,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 97,49%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terkelolanya tata naskah Kepegawaian sebanyak 22.000 file (target 22.000 file, dengan capaian kinerja 100%) PNS di lingkungan Provinsi Sumatera Barat.

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

Kegiatan Pengembangan Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian (SIMPEG) bertujuan untuk terwujudnya data dan profil PNSD di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yang dapat digunakan untuk pengelolaan SDM aparatur dalam upaya memberikan pelayanan publik yang optimal.

Kegiatan ini meliputi:

1. Pengembangan Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian SKPD
2. Sosialisasi penggunaan sistem informasi pelayanan kepegawaian SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat
3. Pembuatan laporan tahunan kegiatan.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengembangan Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian (SIMPEG) sebesar Rp 124.814.485,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 118.368.210,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 94,84% dengan tingkat capaian kinerja 100%.

## 9. Survey Kepuasan Masyarakat

Kegiatan Survey Kepuasan Masyarakat bertujuan untuk meneliti sejauh mana tingkat kepuasan penerima layanan BKD atas pelayanan yang diberikan. Kegiatan ini bekerjasama dengan pihak ketiga dalam pelaksanaan survey dan dari dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Survey Kepuasan Masyarakat sebesar Rp 51.238.700,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 49.682.900,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 96,96%.

## 10. Pengelolaan Administrasi Status Kepegawaian

Penerbitan Surat Keputusan Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Honorer merupakan salah satu bentuk pengaplikasian pengelolaan administrasi kepegawaian yang baik.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp 28.066.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 24.720.298,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 88,08%.

Hasil yang dicapai adalah tersedianya SK CPNS dan Tenaga Honorer Provinsi Sumatera Barat dengan target 284 SK, realisasi SK CPNS 3SK, SK PNS 8 SK dan tenaga honorer 78SK dengan demikian capaian kerjanya adalah 31%. Rendahnya realisasi disebabkan tidak adanya instruksi lebih lanjut dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tentang Pengangkatan Guru Garis Depan.

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

#### **1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat**

Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat dilaksanakan dalam rangka tertib administrasi bidang kepegawaian. Kegiatan ini memfasilitasi mekanisme persuratan, mulai dari surat masuk hingga surat keluar.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat sebesar Rp 74.028.750,- dan realisasi sebesar Rp 69.991.250,- atau capaian kinerja keuangan 94,55%.

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

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

Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik merupakan suatu pemenuhan dasar akan kebutuhan listrik, air, telepon dan internet melalui jasa pihak ketiga yang menyediakannya.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik sebesar Rp 364.200.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 350.920.648,- atau capaian kinerja keuangan 96,35%.

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

## **3. Penyediaan Alat Tulis Kantor**

Kegiatan Penyediaan Alat Tulis Kantor ini dilakukan untuk menunjang seluruh program kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun anggaran berjalan. Kegiatan Penyediaan Alat Tulis Kantor dilaksanakan

melalui pihak ketiga sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2018.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Alat Tulis Kantor sebesar Rp 100.837.760,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 100.096.800,- atau capaian kinerja keuangan 99,27%.

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

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

Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan dilaksanakan melalui pihak ketiga sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2018.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan sebesar Rp 157.165.390,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 149.887.350,- atau capaian kinerja keuangan 95,37%.

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%.

#### **5. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor**

Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor adalah dalam rangka menunjang aktivitas perkantoran melalui penggantian komponen-komponen instalasi listrik. Alat-alat listrik

tersebut disesuaikan dengan kebutuhan yang tertuang pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2018.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor sebesar Rp. 10.616.250,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 10.172.500,- atau capaian kinerja keuangan 95,82%.

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

#### **6. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor**

Kegiatan penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan adalah dalam rangka penyediaan jasa pengisian tabung pemadam kebakaran oleh pihak ketiga yang menyediakannya.

Adapun 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%.

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

Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan adalah dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan wawasan aparatur pada

Badan Kepegawaian Daerah. Dengan bertambah wawasan aparatur, maka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi berjalan lebih baik.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan sebesar Rp 32.060.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 30.160.000,- atau capaian kinerja keuangan 94,07%.

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

#### **8. Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan luar Daerah**

Kegiatan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah adalah perjalanan dinas yang didasarkan kepada surat perintah tugas dalam rangka menghadiri undangan rapat/workshop maupun koordinasi dan konsultasi dengan instansi dalam daerah maupun luar daerah.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah sebesar Rp 1.020.146.364,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 988.367.800,- atau capaian kinerja keuangan 96,88%.

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

#### **9. 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%.

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

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Jasa Pembinaan Mental dan Fisik Aparatur sebesar Rp 21.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 11.850.000,- atau capaian kinerja keuangan 56,43%.

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 tidak tercairkannya makanan dan minuman senam bersama lintas OPD (undangan dari Dispora tidak ada).

#### **11. Penyediaan Makanan dan Minuman**

Kegiatan Penyediaan Makanan dan Minuman adalah dalam rangka menunjang seluruh kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah. Penyediaan makanan dan minuman disediakan terhadap pelaksanaan rapat-rapat rutin ataupun rapat koordinasi dengan tamu.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Makanan dan Minuman sebesar Rp 27.075.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 24.991.000,- atau capaian kinerja keuangan 92,30%.

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

## **12. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor**

Kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor adalah penyediaan jasa pihak ketiga akan tenaga kebersihan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor sebesar Rp 190.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 189.514.000,- atau capaian kinerja keuangan 99,74%.

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

## **13. Penyediaan Jasa Tenaga Sopir**

Kegiatan Penyediaan Jasa Tenaga Sopir adalah penyediaan jasa pihak ketiga akan tenaga sopir pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor sebesar Rp 143.539.418,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 137.185.000,- atau capaian kinerja keuangan 95,57%.

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

#### **14. Penyediaan Jasa Pengaman Kantor**

Kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan, Pengamanan dan Sopir Kantor adalah penyediaan jasa pihak ketiga akan tenaga pengamanan pada kantor Badan Kepegawaian Daerah. Sedangkan jasa sopir dan tenaga kebersihan dilakukan dengan kontrak perorangan.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor sebesar Rp 258.010.200,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 238.027.596,- atau capaian kinerja keuangan 92,26%.

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

#### **15. Pengadaan Meubeleur**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengadaan Meubeleur sebesar Rp 92.912.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 86.335.000,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 92,92%.

Pada Tahun 2018 BKD melakukan pembelian 2 (dua) unit meja karyawan biro, 5 (lima) unit meja karyawan ½ biro, 5 (lima) unit kursi staf, 5 (lima) unit lemari dan 6 (enam) unit filling cabinet.

Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pengadaan meubelie kantor dengan capaian kinerja 100%.

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

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor sebesar Rp 23.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 22.050.000,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 95,87%.

Dari kegiatan ini diperoleh pengadaan spanduk, bendera, white board, rollup dan 1 unit AC yang akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan BKD, dengan capaian kinerja 100%.

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

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor sebesar Rp 120.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 66.998.000,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 55,83%.

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

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

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional sebesar Rp 92.560.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 55.817.995,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 60,30%, 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%.

#### **19. Pemeliharaan Rutin/Berkala Meubeleur**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Meubeleur sebesar Rp 22.500.000,- dan dapat direalisasi

sebesar Rp 17.500.000,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 77,78%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pemeliharaan Meubeleur selama 1 (satu) tahun, dengan capaian Kinerja 100%.

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

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan dan Perlengkapan Kantor sebesar Rp 41.850.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 38.510.000,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 92,02%.

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

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

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Instalasi dan Jaringan sebesar Rp 45.230.830,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 13.255.000,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 29,31%.

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

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

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Komputer dan Jaringan Komputerisasi sebesar

Rp 54.600.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 19.350.000,-atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 35,44%.

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

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

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengadaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi sebesar Rp 249.100.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 238.578.240,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 95,78%. Kegiatan Pengadaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi dilaksanakan melalui e-katalog.

Dari kegiatan ini diperoleh 20 unit PC dan 14 unit printer yang akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan BKD, dengan capaian kinerja 100%.

### **24. Pengadaan Alat studio, Alat Komunikasi dan Informasi**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengadaan Alat studio, Alat Komunikasi dan Informasisebesar Rp. 45.500.000,-dan dapat direalisasi sebesar Rp. 39.551.350,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 86,93%. Kegiatan Pengadaan Alat studio, Alat Komunikasi dan Informasi dilaksanakan melalui e-katalog. Dari kegiatan ini diperoleh 2 unit TV 42 inchi, 1 unit TV 40 inchi, 1 unit tv 28 inchi dan 1 unit

proyektor yang akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan BKD, dengan capaian kinerja 100%.

## **25. Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional sebesar Rp 430.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 413.990.000,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 96,28%. kegiatan Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional dilaksanakan melalui e-katalog.

Dari kegiatan ini 1 (satu) unit kendaraan roda 4 (empat) yang akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan BKD, dengan capaian kinerja 100%.

## **26. Pengelolaan, pengawasan dan pengendalian aset OPD**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan, pengawasan dan pengendalian aset OPD sebesar Rp 161.839.650,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 122.887.100,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 75,93%.

## **27. Pendataan dan Penataan Dokumen/Arsip**

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan, Dan Pendataan Dokumen/Arsip sebesar Rp 12.204.800,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 8.387.050,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 68,72%.

## **28. 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 74.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 65.029.000,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 87,88%.

Keluaran dari kegiatan ini adalah tersedianya pakaian dinas untuk PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah sebanyak 88 orang, dengan capaian kinerja 100%.

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

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan sebesar Rp 66.205.934,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 57.842.875,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 87,37%.

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

## **30. Penyusunan Perencanaan Dan Penganggaran SKPD**

Pelaksanaan kegiatan Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Program/Kegiatan SKPD adalah berupa penyusunan Rencana Strategis

(Renstra) tahun 2016-2021, Rencana Kerja (RENJA), Rencana Kerja Tahunan (RKT), RKA, DPA dan dokumen perencanaan dan penganggaran lainnya.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Program/Kegiatan SKPD sebesar Rp 30.486.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 28.910.000,- atau dengan capaian Kinerja keuangan adalah sebesar 94,83%.

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

### **31. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD**

Pelaksanaan kegiatan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD adalah berupa penyusunan laporan capaian kinerja bulanan dan triwulan, penyusunan Penetapan Kinerja (PK), penyusunan bahan LKPJ Gubernur, LPPD dan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) serta laporan capaian kinerja lainnya.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD sebesar Rp 143.945.600,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 140.910.000,- atau dengan capaian kinerja keuangan adalah sebesar 97,89%.

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.

### **32. Penatausahaan Keuangan SKPD**

Kegiatan Penatausahaan Keuangan SKPD adalah kegiatan rutin yang disediakan berupa penatausahaan keuangan pada Badan Kepegawaian Daerah.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penatausahaan Keuangan SKPD sebesar Rp 241.936.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 205.436.000,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 84,91%.

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%.

Berdasarkan pagu anggaran pada Perjanjian Kinerja BKD Tahun 2018 sebesar Rp 12.744.943.314,- sehingga realisasi anggaran adalah sebesar Rp 11.301.975.186,- dengan capaian kinerja keuangan adalah sebesar 88,67%.

# BAB IV

## PENUTUP

---

*Bab ini secara umum menjelaskan simpulan menyeluruh dari Laporan Kinerja BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 ini dan menguraikan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa datang*

---

### 4.1 KESIMPULAN

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2018 merupakan cerminan capaian kinerja kegiatan dan sasaran Tahun 2018 berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kinerja (Renja) yang telah disusun sebelumnya. Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah disusun berdasarkan realisasi program kegiatan bidang-bidang di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah. Dengan demikian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah merupakan laporan terintegrasi dan terkonsolidasi (*integrated and consolidated report*) terhadap pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah 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 Badan Kepegawaian Daerah 2016 – 2021.

Program tersebut adalah Program Peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia 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 Sumber Daya Manusia aparatur** capaian kinerja termasuk pada katagori "**Baik**" atau rata-rata **95,46%**, artinya bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia aparatur di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui program dan kegiatan berjalan dengan baik.
4. Pada **sasaran Meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian** capaian kinerja termasuk kategori "**Sangat Baik**" atau rata-rata **100,18%**, 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 **100,18%**, 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 98,61%.

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 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Upaya-upaya peningkatan kinerja dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah 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 Sumber Daya Manusia yang akan menjalankan program kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
  - c. Peningkatan sarana prasarana yang mana merupakan pendukung pencapaian tujuan organisasi

- d. Peningkatan koordinasi dalam rangka penyamaan persepsi dengan instansi pusat dan daerah terkait tugas dan fungsi.

Padang, Januari 2019  
Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
Provinsi Sumatera Barat,

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