

Akuntabilitas Kinerja

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

3.1 PENGUKURAN PENCAPAIAN KINERJA TAHUN 2019

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 2019 yang terdapat pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Hasil

pengukuran pencapaian kinerja Tahun 2019 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

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 2019

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALI SASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur	a. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	92,00%	93,16%	101,26%
		b. Persentase OPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	92,00%	46,00%	50,00%
Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur					75,63%

2	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	a. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	92,00%	85,09%	92,49%
		b. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	94,00%	99,21%	105,54%
Rata-rata persentase meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian					99,02%
3	Meningkatnya tata kelola organisasi	a. Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB	BB	100%
Rata-rata prosentase meningkatnya Tata Kelola Organisasi					100%

Pada tabel di atas mengenai pengukuran capaian kinerja berdasarkan sasaran strategis yaitu 3 (tiga) sasaran strategis berhasil dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan atau dengan kategori nilai “Baik” dengan nilai 75,63%, 99,02% dan 100%.

Jika dibandingkan dengan capaian kinerja sasaran Tahun 2018, hasilnya hampir sama yakni terdapat 2 (dua) sasaran yang berkategori “Sangat Baik” dan 1 (satu) sasaran berkategori “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 Persentase OPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70% dikarenakan akan dilakukannya perubahan SOTK baru di Tahun 2020 dan perubahan keputusan gubernur terkait peta jabatan di Lingkungan

Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yang telah disahkan pada Bulan November Tahun 2019.

Dari capaian kinerja diatas, dapat dibandingkan hasil pengukuran realisasi dan capaian kinerja tahun 2019 dengan 2018 (sesuai sasaran strategis) sebagai berikut:

Tabel 3.2
Tabel Hasil Pengukuran Realisasi dan Capaian Kinerja
Tahun 2017 s/d Tahun 2019

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% REALISASI KINERJA			% CAPAIAN KINERJA		
			2017	2018	2019	2017	2018	2019
1	2	3					4	5
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur	a. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	88,46	90,55	93,16	100,52	100,61	101,26
		b. Persentase OPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	82	80,39	46,00	94,25	90,32	50,00
2	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	a. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM	75,52	84,65	85,09	85,82	94,06	92,49
		b. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	99,27	97,79	99,21	110,30	106,29	105,54
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	96,10	94,34	-	106,78	100,36	-
		Rata-rata capaian kinerja				99,61	98,61	89,86

Dari perbandingan realisasi indikator kinerja Tahun 2019 dengan 2018 dan 2017 dapat dijelaskan, bahwa terjadi penurunan pencapaian kinerja. Jika dibandingkan rata-rata capaian kinerja tahun 2017, 2018, dan 2019 yaitu: 99,61%;98,61% dan 89,86%.

3.2 ANALISIS DAN EVALUASI CAPAIAN KINERJA

Pembahasan Pencapaian Kinerja Per Sasaran

I. Sasaran : Meningkatnya kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur

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

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

1. Penyusunan dan penetapan kebutuhan PNS;

Pengadaan PNS di Instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan pada penetapan kebutuhan PNS. Dalam Peraturan Pemerintah Tahun 2018 tentang Manajemen PNS Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS berdasarkan analisis Jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Penyusunan kebutuhan PNS harus mendukung pencapaian tujuan Instansi Pemerintah. Penyusunan kebutuhan PNS untuk jangka waktu 5 (lima) tahun berdasarkan rencana strategis Instansi Pemerintah. Penyusunan kebutuhan PNS dengan mempertimbangkan dinamika/ perkembangan organisasi Kementerian/Lembaga/Instansi Pemerintah. Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan diantaranya:

Jabatan Administrasi, khusus pada Jabatan Pelaksana;

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

Adapun Rincian kebutuhan PNS setiap tahun disusun berdasarkan:

Hasil analisis Jabatan dan hasil analisis beban kerja;

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

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

2. Pengadaan PNS;

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

3. Pangkat dan Jabatan;

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

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

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

4. Pengembangan Karir PNS;

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

5. Pola Karier;

Untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun

pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional. Setiap Instansi Pemerintah menyusun pola karier PNS secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional.

6. Promosi;

Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan.

7. Mutasi;

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

8. Penilaian Kinerja PNS;

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

9. Penggajian dan Tunjangan;

Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Gaji dimaksud dibayarkan sesuai dengan

beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan. PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas yang meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan.

10. Penghargaan;

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

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

11. Disiplin;

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

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

PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

12. Pemberhentian;

PNS diberhentikan dengan hormat karena:

- a) Meninggal dunia;
- b) Atas permintaan sendiri;

- c) Mencapai batas usia pensiun;
- d) Perampangan 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.

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

Tabel 3.2.1
Pengukuran Capaian Kinerja
Pada Sasaran Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur
Tahun 2019

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	92%	93,16%	101,26%
		b. Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	92%	46,00%	50,00%
Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur					75,63%

Pada tabel 3.2.1 capaian kinerja pada sasaran Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur, berdasarkan hasil pengukuran indikator kinerja dengan progres positif yaitu 75,63% atau tergolong dengan kategori nilai baik.

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

1. Pengelolaan Jabatan Fungsional PNS
2. Penataan pegawai pemerintah provinsi sumatera barat
3. Pemetaan Potensi Pegawai
4. Penyusunan Rencana Kebutuhan Pegawai
5. Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar
6. Rapat Koordinasi Kepegawaian
7. Pendampingan Seleksi Penerimaan calon Praja IPDN
8. Pembekalan PNS yang akan Purna Tugas
9. Pemberian Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya
10. Pengelolaan Mutasi Jabatan
11. Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja
12. Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II
13. Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS
14. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Aparatur
15. Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi
16. Rapat Teknis Pengurus Korps Organisasi Profesi ASN
17. Peringatan HUT Korps Organisasi Profesi ASN
18. Seleksi ASN untuk Pekan Olahraga Nasional Korps Organisasi Profesi
ASN
19. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
20. Bimtek Jabatan Fungsional

- 21. Indeks Profesionalitas ASN
- 22. Sistem Informasi Pemetaan Pegawai
- 23. Implementasi Tambahan Penghasilan Dengan SKP Online
- 24. Pemutakhiran dan Sinkronisasi Data Kepegawaian
- 25. Bimtek Pelayanan Prima Bidang Kepegawaian
- 26. Workshop Bimbingan Konseling PNS
- 27. Workshop Penguatan Kerjasama Tim
- 28. Workshop Pengembangan Potensi Diri Bagi Aparatur

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran 1 sebagai berikut:

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

Dengan telah ditetapkannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, isitilah Jabatan Struktural Eselon II, Eselon III dan Eselon IV tidak dipakai lagi dan diubah menjadi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.

Untuk Jabatan Fungsional tertentu penamaannya berganti dengan istilah Jabatan Fungsional dan staf menjadi Jabatan Pelaksana.

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.

Kebijakan tentang Pengangkatan PNS dalam jabatan pengawas, administrator dan Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat berdasarkan atas dasar hukum:

- Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 61 Tahun 2011 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural (Untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas).
- Peraturan Gubernur Nomor 26 Tahun 2015 Tentang Pedoman Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara Terbuka di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama).

Dalam Pengisian Jabatan Pengawas dan Administrator dilakukan melalui sidang Baperjakat dengan memperhatikan:

- Persyaratan administratif kepegawaian.
- Hasil Pemetaan Potensi Pegawai dengan nilai minimal cukup.
- Hasil Penilaian Kinerja pegawai dengan hasil minimal baik.

Dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dapat dilakukan melalui *Jobfit* atau seleksi terbuka melalui Tim Pansel.

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. Kondisi 31 Desember 2019 terhadap 1259 jabatan struktural telah diisi sebanyak 1173 jabatan dimana realisasinya indikator kinerja ini adalah 93,16% dari target kinerja sebesar 92%. Sehingga didapatkan capaian kinerja indikator persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan sebesar 101,26%. 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 2018 dapat

direalisasikan sebanyak 90,55% dari target sebesar 90% sehingga capaian kinerja indikator ini pada Tahun 2018 adalah 100,61%. Realisasi Kinerja Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan pada Tahun 2019 naik sebesar 2,61% dibandingkan Tahun 2018 dengan perbandingan sebagai berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2018	Tahun 2019
Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	90,55%	93,16%

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

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

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

Pencapaian sasaran meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM Aparatur kepegawaian diukur dengan indikator Persentase SKPD yang sesuai

dengan formasi minimal 70%. Berdasarkan data dan perhitungan terhadap 50 Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat terdapat 23 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 27 Perangkat Daerah yang belum sesuai dengan formasi minimal 70% berdasarkan pada penempatan jabatan Fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu yaitu Biro Pembangunan, Kerjasama dan Rantau, Biro Administrasi Pengadaan dan Pengelolaan BMD, Inspektorat, BPSDM, Badan Keuangan Daerah, Balitbang, Dinas Kesehatan, Dinas PSDA, Dinas Sosial, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Dinas Pengendalian Penduduk, KB dan Capil, Dinas Perhubungan, Dinas Kominfo, Dinas Penanaman Modal dan PTSP, Dinas Pemuda dan Olahraga, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan, Dinas Kelautan dan Perikanan, Dinas ESDM, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan, Satpol PP dan Damkar, RSUD Pariaman, RSUD M.Natsir dan RS HB Saanin Padang. Dari 27 Perangkat Daerah yang belum sesuai dengan formasi 70% disebabkan karena dilakukannya perubahan atas Peta Jabatan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yang disahkan pada Tanggal 5 November 2019 sehingga tidak cukup waktu untuk dilakukan penataan pegawai sesuai dengan Peta Jabatan yang baru.

Jika dibandingkan dengan Tahun 2018, 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 dari 50 OPD, terdapat 40 OPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%. SKPD yang tidak mencapai kesesuaian formasi minimal 70% adalah 10 OPD yakni Badan Keuangan Daerah, Balitbang, Dinas PSDA, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Pengendalian Penduduk, KB dan Capil, Dinas Kominfo, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan, Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan, RSAM Bukittinggi, RSUD Solok, dan RSUD H.B Saanin Padang. Dari 10 yang tidak mencapai kesesuaian formasi minimal 70% disebabkan karena adanya moratorium pegawai dan banyaknya PNS yang pensiun.

Jika dibandingkan dengan capaian Pada Tahun 2018 terjadi penurunan realisasi kinerja sebesar 34,39% dengan hasil sebagai berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2018	Tahun 2019
Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%	80,39%	46,00%

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

2. Sasaran : Meningkatnya 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 2019

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALI SASI	% CAPAIAN KINERJA
1	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian	a. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	92,00%	85,09%	92,49%
		b. Persentase Layanan Administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	94,00%	99,21%	105,54%
Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian					99,02%

Dari pengukuran capaian kinerja meningkatnya kualitas Pelayanan Kepegawaian Tahun 2019, untuk indikator Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), Badan Kepegawaian Daerah menargetkan sebesar 92% dan terealisasi 85,09%, sehingga capaian kerjanya yaitu 92,49% atau bermakna progress positif dengan kategori “baik”. Sedang untuk indikator Persentase Layanan Administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu menargetkan sebesar 92% dan terealisasi 99,21% sehingga capaian kerjanya yaitu 105,54% atau bermakna progress positif dengan kategori “sangat baik”.

Pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021, indikator-indikator terhadap pencapaian sasaran persentase meningkatkan kualitas pelayanan BKD telah dilahirkan, untuk itu sedapatnya diupayakan langkah percepatan pencapaian sasaran melalui peningkatan sarana prasarana dan sumber daya aparatur yang memadai untuk mencapai targetnya. Sedangkan indikator ini bukan indikator yang ditetapkan nasional, sehingga tidak dapat dibandingkan pencapaiannya.

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

1. Pengelolaan Administrasi Status Kepegawaian
2. Survey Kepuasan Masyarakat
3. Pengelolaan kenaikan pangkat PNS
4. Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS
5. Pengendalian Administrasi Alih Status dan Pemindahan ASN

6. Pengembangan Sistem Informasi ASN
7. Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai
8. Pengelolaan Tata Naskah PNS

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran 2 sebagai berikut:

1. Indikator Kinerja : Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)

Pemerintah sebagai agen penyedia pelayanan publik dituntut untuk selalu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Walaupun Pelayanan publik yang dilakukan oleh aparatur pemerintah saat ini masih sering menjadi masalah dimana pelayanan yang diberikan aparat belum memenuhi harapan masyarakat, namun pemerintah terus berupaya memperbaiki pelayanan publik seiring dengan Reformasi Birokrasi yang tengah diselenggarakan pemerintah. Melalui Reformasi Birokrasi, salah satu area perubahannya yaitu pelayanan publik, pemerintah berkomitmen meningkatkan kualitas pelayanannya.

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 2019 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat menetapkan sebanyak 232 orang responden pada 9 jenis layanan guna mengukur Indeks Kepuasan masyarakat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Pengukuran menggunakan 18 unsur mutu pelayanan yang

dituangkan dalam beberapa kriteria penilaian antara lain indeks per unsur pelayanan dan prioritas peningkatan kriteria kualitas pelayanan.

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

Formula mendapatkan nilai ini masih mengacu pada ketentuan KEPMEN-PAN No.14 tahun 2017, yang dianggap masih relevan dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai acuan yaitu dengan memberikan rentang skor antara 1-4. Skor 1 kriterianya apabila prosedur pelayanan tidak sederhana atau tidak mudah. Skor 2 apabila prosedur pelayanan (kurang mudah), skor 3 (mudah) dan skor 4 (sangat mudah). Skor pada masing-masing unsur pelayanan itu dijumlahkan berdasarkan responden yang memberikan skor.

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

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

Metode ketiga, yakni dengan melihat nilai Survey Kepuasan Masyarakat 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 nilai Survey Kepuasan Masyarakat pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Setelah dikalikan dengan nilai penimbang 25 maka kinerja pelayanan dapat ditentukan sesuai dengan jumlah hasil perkalian dengan nilai pelayanan sesuai kelas interval dibawah ini:

1. Nilai Interval Konversi (NIK) = $1.00-2.5996=25.00-64.99=D$ (Tidak Baik)
2. Nilai Interval Konversi (NIK) = $2.60-3.064=65.00-76.60=C$ (Kurang Baik)
3. Nilai Interval Konversi(NIK)= $3.0644-3.532=76.61-88.30=B$ (Baik)
4. Nilai Interval Konversi(NIK)= $3.5324-4.00=88.31-100=A$ (Sangat Baik)

Melalui 3 tahap itulah hasil nilai Survey Kepuasan Masyarakat pada semua jenis layanan yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Berikut dijelaskan uraian tentang 18 mutu pelayanan IKM pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat yang diperoleh dari 232 responden. Untuk memperoleh nilai Indeks rata-rata ke-18 unsur pelayanan, masing-masing skor yang telah dijumlahkan dibagi dengan jumlah responden, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 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 0.056)
1	Pemenuhan persyaratan pelayanan	3.828	0.213
2	Sistem/Prosedur Pelayanan	3.276	0.182
3	Waktu yang dibutuhkan pada bagian registrasi berkas	3.103	0.173
4	Biaya/tarif yang harus dikeluarkan	4.000	0.222
5	Kesesuaian hasil layanan yang diterima dengan yang seharusnya	3.401	0.189
6	Penguasaan petugas tentang tugas dalam proses pelayanan	3.349	0.186
7	Kesopanan dan keramahan petugas dalam memberi pelayanan	3.353	0.186
8	Kerapian petugas dalam memberikan pelayanan	3.336	0.185
9	Komunikasi petugas layanan	3.332	0.185
10	Keberadaan pengaduan pelayanan	3.884	0.216
11	Keberlanjutan pengaduan layanan	3.897	0.217
12	Waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian pengaduan layanan	3.487	0.914
13	Kelengkapan sarana penunjang layanan (kursi, ruang tunggu, tempat sampah, Koran dll)	3.068	0.171
14	Kelayakan sarana penunjang layanan (kursi, ruang tunggu, tempat sampah, Koran dll)	3.142	0.175
15	Kelengkapan prasarana penunjang layanan (toilet, ruang tunggu, tempat parkir, tempat ibadah dll)	3.027	1.175
16	Kebersihan prasarana penunjang layanan (toilet, ruang tunggu, tempat parkir, tempat ibadah dll)	3.168	0.1760
17	Keberadaan Customer service	3.220	0.179
18	Ketersediaan informasi layanan	3.392	0.189
Indeks		61.263	3.406

Dari tabel diatas menunjukkan Nilai Indeks Total adalah 3.406. Dengan demikian, maka untuk menentukan nilai Survey Kepuasan Masyarakat 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 Survey Kepuasan Masyarakat di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat adalah:

- A. Nilai IKM setelah dikonversi = $3.406 \times 25 = 85.16$
- 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 928. Sedangkan kualitas unsur pelayanan terendah diperoleh unsur ke-15 yaitu Kelengkapan prasarana penunjang layanan (toilet, ruang tunggu, tempat parkir, tempat ibadah dll) dengan perolehan skor 702.

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-15). Penilaian dari 232 orang responden terhadap unsur kelengkapan prasarana layanan (ruang tunggu, toilet, tempat ibadah, kantin dll) atau (unsur 15) adalah 20% responden menyatakan prasarana Penunjang Layanan sangat lengkap, 65% responden menyatakan cukup lengkap 15% responden 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 18 jenis unsur pelayanan dapat juga digambarkan bahwa secara keseluruhan keenam belas unsur mutu pelayanan dari penilaian yang diberikan oleh 232 orang responden memiliki total skor yang berkisar antara 702-928. Sesuai dengan urutan skor tertinggi hingga terendah, secara garis besar ke-18 jenis unsur pelayanan dapat dikelompokkan ke dalam 5 kategori kelompok skor berdasarkan Indeks unsur pelayanan;

- Kelompok skor indeks 1 (901-928) terdiri dari 3 unsur yaitu biaya/tarif yang harus dikeluarkan (unsur ke-4) mendapatkan skor 928, unsur keberlanjutan Pengaduan Layanan (unsur ke-11) mendapatkan skor 904, unsur keberadaan Pengaduan Layanan (unsur ke-10) mendapatkan skor 901

- Kelompok skor indeks 2 (888) terdiri dari 1 unsur yaitu unsur pemenuhan persyaratan pelayanan (unsur ke-1) mendapat skor 888.
- Kelompok skor indeks 3 (773-809) terdiri dari 7 unsur yaitu unsur waktu yang dibutuhkan pada bagian registrasi (unsur ke-12) dengan skor 809, unsur hasil layanan yang diterima dengan seharusnya (unsur ke-5) dengan perolehan skor 789, unsur ketersediaan informasi layanan (unsur 18) dengan perolehan skor 787, unsur kesopanan dan keramahan petugas dalam memberikan pelayanan (unsur ke-7) dengan perolehan skor 778, unsur penguasaan petugas tentang tugas dalam pelayanan (unsur ke-6) dengan perolehan skor 777, unsur kerapian petugas yang memberi pelayanan (unsur ke-8) dengan perolehan skor 774, unsur komunikasi petugas layanan (unsur ke-9) dengan perolehan skor 773.
- Kelompok skor indeks 4 (735-760) terdiri dari 3 unsur yaitu unsur system/prosedur pelayanan (unsur ke-2) dengan perolehan skor 760, unsur keberadaan customer service (unsur ke-15) dengan perolehan skor 747, dan unsur kebersihan prasarana penunjang layanan (ruang tunggu, toilet, tempat ibadah, dll) (unsur ke-16) dengan perolehan skor 735.
- Kelompok skor indeks 5 (705-729) terdiri dari 4 unsur yaitu unsur kelayakan sarana penunjang layanan (kursi, ruang tunggu, tempat sampah, Koran dll) (unsur ke-14) dengan perolehan skor 729, unsur waktu yang dibutuhkan pada bagian registrasi berkas (unsur ke-3) dengan perolehan skor 720, unsur kelengkapan sarana penunjang

layanan (kursi, ruang tunggu, tempat sampah, Koran dll) (unsur ke-13) dengan perolehan skor 712, unsur kelengkapan prasarana penunjang layanan (ruang tunggu, toilet, tempat paker, tempat ibadah dll) (unsur ke-15) dengan skor 702.

Jadi dapat dikatakan bahwa meskipun secara umum dari 18 unsur kriteria indeks kepuasan masyarakat di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat memperoleh Predikat **B atau Baik**, namun tetap saja harus ada upaya lembaga untuk meningkatkan unsur yang memperoleh nilai rendah terutama unsur kelengkapan sarana penunjang layanan (ruang tunggu, toilet, tempat paker, tempat ibadah dll) unsur ke-15.

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

Pada capaian kinerja Tahun 2018, hasil pengukuran yang dilakukan terhadap indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat dengan indeks sebesar 3.381 dengan mutu pelayanan B (kinerja unit pelayanan “baik”) atau nilai indeks konversinya 84.65 atau 83.97% dari total nilai. Sedangkan capaian kinerja tahun 2019, hasil pengukuran sebesar 3.406, dengan mutu pelayanan B (kinerja pelayanan “Baik”) atau Nilai Indeks Konversinya 85.16 atau 85.09 % dari total nilai.

Perbandingan pengukuran indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tahun 2018 dengan 2019 adalah;

Indikator kinerja	Indeks Mutu Pelayanan	
	Tahun 2018	Tahun 2019
Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	3,386 (84,65) (84,65%)	3,406 (85,16) (85,09%)

Berdasarkan interval nilai Survey Kepuasan Masyarakat, perbandingan mutu pelayanan tahun 2018 dan 2019 adalah B (Kinerja unit pelayanan Baik) dan B (kinerja unit pelayanan baik). Pencapaian kinerja Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat mengalami kenaikan sebesar 0,51 atau sebesar 0,44%. Kenaikan ini didukung oleh bertambahnya unsur penilaian menjadi 18 unsur pada 9 jenis pelayanan yang sebelumnya 16 unsur pada 10 jenis pelayanan.

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

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

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

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

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

Selanjutnya Pengelolaan mutasi pindah dan penempatan PNS terdiri dari:

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

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

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

Jenis Pelayanan	Jml usul berkas yang diproses	Jml SK yang diterbitkan tepat waktu	Persentase
Kenaikan Pangkat	6991 usul	6825 SK	97.63%
Pindah dan Penempatan PNS	973 usul	973 SK	100%
Pensiun PNS	511 usul	511 SK	100%
Rata-rata			99.21%

Pada tabel diatas, indikator kinerja Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu menargetkan sebesar 90,00%, sementara realisasinya adalah sebesar 99,21%, sehingga capaian kinerja untuk indikator ini sebesar 105,54%. Pencapaian indikator kinerja dengan kategori "sangat baik".

Jumlah SK pensiun yang dikelola/menjadi kewenangan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah sebanyak 511 SK dan semua SK tersebut diterbitkan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan dengan rincian sebagai berikut:

1. Pensiun Atas Permintaan Sendiri sebanyak 101 orang.
2. Pensiun dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai BUP ke BKN sebanyak 375 orang.
3. Pensiun janda/duda sebanyak 35 orang.

Jumlah SK PNS pindah yang dikelola oleh BKD Provinsi Sumatera Barat pada Tahun 2019, dengan rincian sebagai berikut:

1. Pindah guru sebanyak 315 orang.
2. Pindah antar kab/kota sebanyak 252 orang.
3. Pindah antar OPD di Pemprov Sumbar 49 orang.
4. Pindah dari provinsi lain ke kab/kota Sumbar (lolos butuh masuk) sebanyak 68 orang.
5. Pindah dari kab/kota/prov.Sumbar ke provinsi lain (lolos butuh keluar) sebanyak 156 orang.
6. Pindah masuk provinsi dari provinsi lain sebanyak 108 orang.
7. Pindah dari Pemprov.Sumbar ke kab/kota sebanyak 25 orang.

Untuk usul kenaikan pangkat yang diproses dengan rincian sebagai berikut:

1. Usul ke BKN Pekanbaru sebanyak 6.852 usulan dan di acc sebanyak 6.693 orang.
2. Usul ke BKN Jakarta sebanyak 139 orang dan di acc sebanyak 132 orang.

Untuk Tahun 2019, tiga variabel layanan administrasi kepegawaian yaitu Persentase usul Kenaikan Pangkat yang diselesaikan tepat waktu, Persentase usul pensiun yang diterbitkan tepat waktu, jumlah SK pindah dan rekomendasi pindah yang diterbitkan tepat waktu dengan masing-masing realisasinya 97,63%, 100% dan 100% (rata-rata = 99.21%).

Dan jika dilakukan perbandingan indikator tersebut untuk tahun 2018 masing-masing realisasinya 97,81%,100% dan 100% dengan perbandingan realisasi kinerja adalah sebagai berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2018	Tahun 2019
Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	97,79%	99,21%

Dari tabel perbandingan diatas, capaian kinerja Tahun 2019 naik sebesar 1,42% dan melampaui target yang ditetapkan. Kenaikan realisasi ini disebabkan karena usul kenaikan pangkat PNS terutama tenaga fungsional yang tidak sesuai dengan persyaratan kenaikan pangkat lebih sedikit dari tahun lalu. Selain itu, jumlah usul kenaikan pangkat juga meningkat dari Tahun 2018 dari 6.471 usul menjadi 6.991 usul pada Tahun 2019. Peningkatan ini disebabkan karena adanya pengalihan wewenang yang merubah volume kenaikan pangkat.

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 antara lain Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dan Persentase Capaian Realisasi Fisik dan

Keuangan Pengelolaan Program/Kegiatan dengan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut;

Tabel 3.2.3
Pengukuran Capaian Kinerja
Pada Sasaran Meningkatnya Tata Kelola Organisasi
Tahun 2019

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALI SASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya tata Kelola Organisasi	1. Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB	BB	100%
Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan Tata Kelola Organisasi					100%

Pengukuran capaian kinerja Meningkatnya tata kelola organisasi Tahun 2019, 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".

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

1. Penyediaan jasa surat menyurat.
2. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik.
3. Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor.
4. Penyediaan jasa kebersihan, pengamanan dan sopir kantor.
5. Penyediaan alat tulis kantor.

6. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan.
7. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor.
8. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan.
9. Penyediaan makanan dan minuman.
10. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah dan dalam daerah.
11. Penyediaan Jasa Informasi, Dokumentasi dan Publikasi.
12. Penyediaan Jasa Pembinaan Mental dan Fisik Aparatur.
13. Pengadaan peralatan/perlengkapan gedung kantor.
14. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor.
15. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional.
16. Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur.
17. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan/perlengkapan kantor.
18. Pemeliharaan rutin/berkala instalasi/jaringan.
19. Pengadaan komputer dan jaringan komputerisasi.
20. Pemeliharaan rutin/berkala komputer dan jaringan komputerisasi.
21. Pengelolaan arsip SKPD.
22. Pengelolaan, pengawasan dan pengendalian asset SKPD.
23. Pengadaan Pakaian dinas Beserta Perlengkapannya.
24. Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan.
25. Penyusunan perencanaan dan penganggaran SKPD.
26. Penatausahaan keuangan SKPD.
27. Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realiasi 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 revidi 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 revidi 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 13.07/INSP-LAKIP/V-2019 tanggal 9 Mei 2019 oleh Inspektorat Daerah Provinsi

Sumatera Barat, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat memperoleh nilai 76,35% kategori BB dengan pengertian sangat baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kerja yang andal, dengan rincian:

No	Aspek Penilaian	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	28,80%
2	Pengukuran kinerja	18,75%
3	Pelaporan kinerja	13,21%
4	Evaluasi internal	6,46%
5	pencapaian kinerja organisasi	9,13%
	Nilai total	76,36% (BB)

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

Jika dibandingkan nilai SAKIP Tahun 2018, berdasarkan hasil laporan evaluasi Sakip BKD Nomor 07.05/INSP-LKj/III-2018 tanggal 29 Maret 2018 oleh Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat, nilai Sakip BKD sebesar 75,16% kategori BB dengan pengertian sangat baik, akuntabel, berkinerja baik memiliki sistem manajemen kerja yang andal . Indikator kinerja Nilai evaluasi SAKIP BKD Tahun 2019 dan Tahun 2018 memperoleh capaian yang sama seperti perbandingan pada tabel berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2018	Tahun 2019
Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB (75,16%)	BB (76,36%)

Jika dibandingkan antara realisasi kinerja Tahun 2018 dengan Tahun 2019 terjadi peningkatan sebesar 1.20% meskipun peningkatannya tidak signifikan.

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

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

target yang telah ditetapkan melalui pengukuran kinerja per triwulan nantinya.

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

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

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

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

3.4 AKUNTABILITAS KEUANGAN.

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019, pagu anggaran dan realisasi belanja langsung urusan sampai dengan perubahan APBD terkait dengan pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut:

NO	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	%
I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	2.079.542.466	2.040.081.460	98,59
1	Penyediaan jasa surat menyurat	43.100.000	42.313.450	98,18
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	389.935.000	378.156.376	96,98
3	Penyediaan jasa kebersihan, pengamanan, dan sopir kantor	590.160.940	569.246.363	96,46
4	Penyediaan alat tulis kantor	91.570.550	91.569.000	100,00
5	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	142.940.600	142.940.450	100,00
6	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	9.904.776	9.903.500	99,99
7	Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	2.750.000	2.750.000	100,00
8	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	23.960.000	23.947.825	99,95
9	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah	721.320.600	716.859.496	99,38
10	Penyediaan jasa informasi, dokumentasi dan publikasi	11.000.000	11.000.000	100,00
11	Penyediaan jasa pembinaan mental dan fisik aparatur	19.100.000	17.600.000	92,15
12	Penyediaan makanan dan minuman	33.800.000	33.795.000	99,99
II	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	745.953.600	728.914.456	97,72
1	Pengadaan komputer dan jaringan komputerisasi	435.653.600	434.824.640	99,81
2	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	80.000.000	78.600.000	98,25
3	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	79.100.000	70.174.316	88,72

4	Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur	15.000.000	14.850.000	99,00
5	Pemeliharaan rutin/berkala komputer dan jaringan komputerisasi	44.100.000	43.900.000	99,55
6	Pemeliharaan rutin/berkala instalasi/jaringan	34.000.000	33.439.000	98,35
7	Pengadaan Peralatan/Perlengkapan Gedung Kantor	7.300.000	7.260.000	99,45
8	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan/perlengkapan gedung kantor	50.800.000	45.866.500	90,29
III	Program peningkatan disiplin aparatur	65.250.000	62.220.950	95,36
1	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	65.250.000	62.220.950	95,36
IV	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	342.886.600	317.575.366	92,62
1	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	342.886.600	317.575.366	92,62
V	Program peningkatan pengembangan sistem capaian sistem capaian kinerja pengelolaan keuangan	689.359.700	660.759.777	95,85
1	Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran SKPD	42.588.000	42.002.500	98,63
2	Penatausahaan Keuangan SKPD	239.862.500	229.686.500	95,76
3	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	231.623.500	229.732.877	99,18
4	Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian Aset SKPD	158.642.000	143.696.000	90,58
5	Pengelolaan Arsip SKPD	16.643.700	15.641.900	93,98
VI	Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur	11.711.614.700	10.267.599.862	87,67
1	Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II	25.380.150	25.235.150	99,43

2	Pengelolaan Jabatan Fungsional PNS	93.010.800	91.503.684	98,38
3	Pengendalian administrasi alih status dan Pemindahan Pegawai ASN	164.321.300	161.054.940	98,01
4	Pemetaan Potensi Pegawai	1.774.033.200	1.747.325.148	98,49
5	Seleksi ASN untuk Pekan Olah Raga Nasional Korps Organisasi Profesi ASN	1.778.568.000	1.756.580.010	98,76
6	Pendampingan seleksi penerimaan Calon Praja IPDN	39.506.700	38.750.800	98,09
7	Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS	57.750.600	54.027.160	93,55
8	Pelaksanaan Penilaian Kinerja PNS	70.557.500	68.403.750	96,95
9	Pemutakhiran dan sinkronisasi data kepegawaian	36.700.000	35.489.950	96,70
10	Workshop Bimbingan Konseling PNS	436.543.450	428.587.800	98,18
11	Penyusunan rencana kebutuhan pegawai	44.044.950	36.504.950	82,88
12	Rapat Koordinasi Kepegawaian	70.545.800	69.073.000	97,91
13	Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS	136.146.100	135.662.780	99,64
14	Implementasi tambahan penghasilan dengan SKP online	84.229.950	79.319.900	94,17
15	Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi	272.504.000	251.230.177	92,19
16	Pengelolaan administrasi status kepegawaian	55.937.300	54.575.850	97,57
17	Bimtek Jabatan Fungsional	112.796.000	106.851.350	94,73
18	Bimtek Pelayanan Prima Bidang Kepegawaian	300.602.850	297.911.000	99,10
19	Pemberian Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya	56.948.300	55.152.500	96,85
20	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	195.067.900	190.404.000	97,61

21	Pengelolaan Tata Naskah PNS	90.494.200	89.018.850	98,37
22	Workshop Pengembangan Potensi Diri Bagi Aparatur	443.959.600	428.940.468	96,62
23	Pengelolaan Mutasi Jabatan	1.243.327.800	1.199.207.250	96,45
24	Pembekalan PNS yang akan Purna Tugas	71.768.000	68.192.250	95,02
25	Indeks Profesionalitas ASN	46.676.850	44.416.300	95,16
26	Survey Kepuasan Masyarakat	48.938.700	48.604.100	99,32
27	Pengembangan Sistem Informasi ASN	70.834.950	67.822.950	95,75
28	Workshop Penguatan Kerjasama Tim	945.896.400	903.533.200	95,52
29	Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja	130.817.000	126.722.700	96,87
30	Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar	2.093.121.700	995.268.800	47,55
31	Peringatan HUT Korps Organisasi Profesi ASN	26.013.900	25.986.000	99,89
32	Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai	38.272.900	37.189.450	97,17
33	Rapat teknis Pengurus Korps Organisasi Profesi ASN	46.965.000	44.217.500	94,15
34	Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS	436.296.300	434.840.495	99,67
35	Penataan pegawai pemerintah Provinsi Sumatera Barat	31.800.000	27.038.050	85,03
36	Sistem Informasi Pemetaan Pegawai	141.236.550	42.957.600	30,42
Jumlah		15.634.607.066	14.077.151.871	90,04

Pelaksanaan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2019 adalah sebagai berikut menurut sasaran yang dicapai adalah sebagai berikut:

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

1. Pengelolaan Jabatan Fungsional PNS

Kegiatan Pengelolaan jabatan fungsional PNS kepegawaian bertujuan untuk mengelola jabatan fungsional PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp. 93.010.800,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 91.503.684,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 98.38%.

Pada Tahun 2019 SK Jabatan Fungsional yang diterbitkan sejumlah 1.280 SK dan 7 SK Pejabat Fungsional Jenjang Utama dengan tingkat capaian kinerja 100%.

2. Penataan pegawai pemerintah provinsi sumatera barat

Kegiatan Penataan Pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Barat adalah melakukan penataan pegawai sesuai dengan Peta Jabatan yang telah disusun dan ditetapkan. Penataan ini bertujuan untuk penempatan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan penanganan kasus-kasus kepegawaian sebesar Rp31.800.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp27.038.050,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 85,03%.

3. 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 Rp1.774.033.200,- dan dapat direalisasi sebesar Rp1.747.325.148,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,49%. Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya informasi mengenai potensi pegawai melalui pemetaan potensi dengan target untuk 3000 orang dan realisasi 3000 orang, maka capaian kinerja adalah 100%.

4. 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 Rencana Kebutuhan Pegawai 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 2019 sebesar Rp44.044.950,- dan dapat direalisasi sebesar Rp36.504.950,- atau capaian keuangan sebesar 82,88%.

Kegiatan ini direncanakan untuk penempatan PNS sesuai dengan peta jabatan dan berperan dalam penyusunan formasi SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, yang akan menyediakan informasi kebutuhan pegawai yang akurat, dengan capaian kinerja 100%.

5. Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Rekrutmen CPNS Provinsi Sumbar sebesar Rp2.093.121.700,- dan dapat direalisasikan sebanyak Rp995.268.800,- atau capaian kinerja keuangan adalah sebesar 47,55%.

Rekrutmen CPNS Formasi Tahun 2019 dijadwalkan oleh KemenPAN-RB pada Tahun 2019 dengan tahapan: Pengumuman, Pendaftaran, Pengumuman Hasil Seleksi Adm, Masa Sanggah, Pengumuman Jadwal SKD, Pelaksanaan SKD, Pengumuman Hasil SKD, Pelaksanaan SKB, Integrasi Nilai SKD dan SKB, Penetapan NIP dan Pengangkatan sebagai CPNS. Namun, penetapan jadwal sesuai Surat Kemenpan-RB Nomor B/1007/S.SM.01.00/2019 tanggal 1 Oktober 2019 perihal Jadwal Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi CPNS Formasi 2019, yakni Rekrutmen CPNS Formasi Tahun 2019 dilaksanakan Tahun Anggaran 2019 dan Tahun Anggaran 2020. Yang mana pada Tahun 2019 dilaksanakan untuk tahapan pengumuman hingga seleksi administrasi, sedangkan untuk Tahun 2020 dilaksanakan tahapan SKD hingga Penetapan NIP (Pengangkatan sebagai CPNS).

6. 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 Rp70.545.800,- dan dapat direalisasi sebesar Rp69.073.000,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 97,91%.

Hasil dari kegiatan ini adalah:

- Terlaksananya Rapat Koordinasi Kepegawaian Pemerintah Provinsi dengan Kabupaten/Kota se-Sumatera Barat di Kota Sawahlunto dengan peserta Rakor ini adalah Pejabat Pengelola Kepegawaian kabupaten/kota dan SKPD Provinsi sebanyak 120 orang.
- Dari Rakor ini diperoleh kesepakatan antara Provinsi dengan kabupaten/kota dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian

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

7. 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 di masa 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:

- Seleksi administrasi melalui sistim *online*;
- Tes Kompetensi Dasar (TKD) dengan Sistem CAT dilaksanakan di Provinsi;
- Seleksi kesehatan (dilaksanakan di Provinsi);
- Seleksi kesamaptaan (dilaksanakan di Provinsi);
- Tes psikologi dan tes integritas dan kejujuran (dilaksanakan di Provinsi);
- 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.

Dari 2.844 orang pelamar yang berhasil lulus sampai tahap Pantukhir sejumlah 60 orang.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Seleksi Penerimaan Praja IPDN sebesar Rp39.506.700,- dan dapat direalisasi sebesar Rp38.750.800,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 98,09%.

8. Pembekalan PNS yang akan 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 Rp71.768.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp.68.192.250,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 95,02%.

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

9. Pemberian Tanda Kehormatan Satyalencana 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 2019 sebanyak 1047 orang (target 500 orang), capaian kinerja sebesar 209,4%.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemberian Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya sebesar Rp56.948.300,- dan dapat

direalisasi sebesar Rp55.152.500,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 96,85%.

10. 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.

Pada Tahun 2019, jumlah pengangkatan pejabat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi sebanyak 16 orang dari target 14 orang pejabat dan untuk Jabatan Administrator dan Pengawas berjumlah 431 Pejabat.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Mutasi Jabatan sebesar Rp1.243.327.800,- dan dapat direalisasi sebesar Rp1.199.207.250,- atau 96,45%.

Hasil yang dicapai dari kegiatan ini adalah terwujudnya pengisian jabatan sesuai kompetensi, dengan capaian kinerja sebesar 100%.

11. Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja

Kegiatan Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja bertujuan 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 kegiatan Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja sebesar Rp130.817.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp126.722.700,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 96,87%.

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

12. 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:

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

Tahun 2019 dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II sebesar Rp25.380.150,- dan dapat direalisasi sebesar Rp25.235.150,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,43%.

Pada tahun 2019 ini, jumlah PNS Provinsi Sumatera Barat yang mengikuti Ujian Dinas Tk.1 sebanyak 19 orang dan lulus 17 orang sedangkan yang mengikuti Ujian Dinas Tk.II sebanyak 23 orang dan lulus 21 orang, jadi dari 42 PNS yang ditargetkan lulus Ujian Dinas adalah 38 orang dengan tingkat capaian kinerja 100%.

13. Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS

Kegiatan Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan dengan bekerja sama dengan Badan Kepegawaian Negara Regional XII Pekanbaru.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS sebesar Rp57.750.600,- dan dapat direalisasi sebesar Rp54.027.160- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 93,55%.

Jumlah PNS yang mengikuti Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat tahun 2019 sebanyak 80 orang dan dinyatakan lulus seleksi sebanyak 66 orang, dan artinya hanya 66 orang tersebut yang memenuhi persyaratan untuk dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

14. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Aparatur

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 Rp70.557.500,- dan dapat direalisasi sebesar Rp68.403.750,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 96,95%.

Hasil dari kegiatan ini tersedianya laporan penilaian kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dengan target 320 orang, realisasinya 360 orang, maka capaian kinerja adalah 112,5%.

15. 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 Rp272.504.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 251.230.177,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 92,19%. Dari kegiatan ini, telah dilakukan pemberian penghargaan untuk PNS berprestasi sebanyak 8 orang, dengan capaian kinerja 100%.

16. Rapat Teknis Pengurus Korps Organisasi Profesi ASN

Kegiatan Rapat Teknis Pengurus Korps Organisasi Profesi ASN bertujuan menyatukan persepsi atau menyelesaikan permasalahan dalam organisasi KORPRI di lingkungan Provinsi Sumatera Barat.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp46.965.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp44.217.500,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 99,67%.

17. 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 Rp26.013.900,- dapat direalisasikan sebesar Rp25.986.000,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 99,89%.

18. Seleksi ASN untuk Pekan Olahraga Nasional Korps Organisasi Profesi ASN

Kegiatan Seleksi ASN untuk Pekan Olahraga Nasional Korps Organisasi Profesi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat bertujuan untuk menyeleksi dan mengirimkan atlet untuk mengikut PORNAS KORPRI di Bangka Belitung. Jumlah atlet yang dikirim sebanyak 89 orang atlet dengan cabang yang diikuti sebanyak 8 cabang olahraga.

Dana yang tersedia untuk Pekan Olahraga Nasional Korps Organisasi Profesi ASN sebesar Rp1.778.568.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp1.756.580.010,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 98,76%.

19. 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 sistim karier dan sistim 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 Rp195.067.900,- dan dapat direalisasi sebesar Rp190.404.000,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 97,61%.

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 32 orang (ringan 20 orang, sedang 5 orang, berat 7 orang), izin perceraian 78 orang, dengan capaian kinerja sebesar 100%.

20. Bimtek Jabatan Fungsional

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan bimtek jabatan fungsional kepegawaian sebesar Rp112.796.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp106.851.350,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 94,73%.

21. Indeks Profesionalitas ASN

Kegiatan Indeks Profesionalitas ASN bertujuan untuk mengukur tingkat profesionalitas Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi

Sumatera Barat. Pengukuran IP-ASN ini menggunakan 4 (empat) indikator yakni Tingkat Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin PNS.

Pada Tahun 2019 Pengukuran IP-ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat mengambil sampel sebanyak 6170 pegawai dengan hasil pengukuran 76,69% atau dalam tingkat profesionalitas sedang.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan penanganan kasus-kasus kepegawaian sebesar Rp46.676.850,- dan dapat direalisasi sebesar Rp44.416.300,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 95,16%.

22. Sistem Informasi Pemetaan Pegawai

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Sistem Informasi Pemetaan Pegawai sebesar Rp141.236.550,- dan dapat direalisasikan sebanyak Rp42.957.600,- atau capaian kinerja keuangan adalah sebesar 30,42%.

Rendahnya serapan anggaran kegiatan ini dikarenakan berlakunya Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik dimana dalam peraturan tersebut diterangkan bahwa pengelolaan infrastruktur Sistem Informasi Pemerintah Daerah dikelola oleh Dinas Komunikasi dan Informasi sehingga OPD tidak mempunyai kewenangan dalam membuat dan mengembangkan infrastruktur Sistem Informasi.

23. Implementasi Tambahan Penghasilan Dengan SKP Online

Kegiatan Implementasi Tambahan Penghasilan Dengan SKP Online bertujuan untuk mengimplemetasikan tambahan penghasilan sesuai dengan SKP Online di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp84.229.950,- dan dapat direalisasi sebesar Rp79.319.900,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 94,17%.

24. Pemutakhiran dan Sinkronisasi Data Kepegawaian

Kegiatan Pemutakhiran dan sinkronisasi data kepegawaian bertujuan untuk mensinkronisasikan data kepegawaian antara data yang ada di OPD dengan data yang ada pada SIMPEG dan SAPK BKN.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan pemutakhiran dan sinkronisasi data kepegawaian sebesar Rp36.700.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp35.489.950,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 96,70%.

25. Bimtek Pelayanan Prima Bidang Kepegawaian

Kegiatan Bimtek Pelayanan Prima Bidang Kepegawaian bertujuan untuk menambah kapasitas aparatur dalam memberikan pelayanan di bidang kepegawaian bagi PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Peserta dari Bimtek ini adalah pejabat pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Bimtek ini dilaksanakan dalam 2 angkatan dengan jumlah peserta sebanyak 25 orang per angkatan.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp300.602.850,- dan dapat direalisasi sebesar Rp297.911.000,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 99,10%.

26. Workshop Bimbingan Konseling PNS

Kegiatan Bimbingan Konseling PNS bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pejabat administrator dalam membimbing bawahan yang

berkinerja rendah atau bermasalah. Peserta workshop ini adalah pejabat administrator di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Workshop ini dilaksanakan dalam 2 angkatan dengan jumlah peserta sebanyak 25 orang per angkatan.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan workshop ini sebesar Rp436.543.450,- dan dapat direalisasi sebesar Rp428.587.800,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 98,18%.

27. Workshop Penguatan Kerjasama Tim

Kegiatan Workshop Penguatan Kerjasama Tim bertujuan untuk meningkatkan kemampuan PNS dalam melaksanakan pekerjaan dalam tim. Target dari kegiatan ini adalah PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Peserta workshop ini adalah pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan Pejabat Administrator di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Workshop ini dilaksanakan dalam 4 angkatan dengan jumlah peserta sebanyak 99 orang per angkatan.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp945.896.400,- dan dapat direalisasi sebesar Rp903.533.200,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 93,65%.

28. Workshop Pengembangan Potensi Diri Bagi Aparatur

Kegiatan Workshop Pengembangan Potensi Diri Bagi Aparatur bertujuan untuk meningkatkan potensi diri bagi aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Peserta workshop ini adalah pejabat di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Workshop ini

dilaksanakan dalam 2 angkatan dengan jumlah peserta sebanyak 25 orang per angkatan.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp443.959.600,- dan dapat direalisasi sebesar Rp428.940.468,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 96,62%.

Sasaran 2 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian

1. 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 Rp55.937.300,- dan dapat direalisasi sebesar Rp54.575.850,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 97,57%.

Hasil yang dicapai adalah tersedianya SK CPNS dan Tenaga Honorer Provinsi Sumatera Barat dengan target 907 SK, realisasi SK CPNS 826 SK dan tenaga honorer 78 SK dan SK STTD sebanyak 4 SK dengan demikian capaian kinerjanya adalah 100,11%.

2. 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 Rp48.938.700,- dan dapat direalisasi sebesar Rp48.604.100,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 99,32%.

3. Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS

Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS dilakukan secara terpadu dengan BKN Kanreg XII Pekanbaru. Pelaksanaan Kenaikan Pangkat terpadu bertempat di Kota Bukittinggi dan dilakukan 2 periode (Periode April dan Oktober).

Jumlah SK yang dikeluarkan pada Periode April sebanyak 3.458 SK dari target 3.000 SK dan pada Periode Oktober sebanyak 3.362 SK dengan tingkat realisasi 113,63%

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil sebesar Rp436.296.300,- dan dapat direalisasikan sebanyak Rp434.840.495,- atau capaian kinerja keuangan adalah sebesar 99,67%.

4. Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian Pegawai Negeri Sipil sebesar Rp136.146.100,- dan dapat direalisasikan sebanyak Rp135.662.780,- atau capaian kinerja keuangan adalah sebesar 99,64%.

Hasil yang dicapai dari kegiatan Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian Pegawai Negeri Sipil ini adalah penyampaian usul Kenaikan Pangkat Pengabdian dan Pensiun Pegawai Negeri Sipil direncanakan sebanyak 850 usul Surat Keputusan terealisasi sebanyak 966 usul Surat Keputusan dengan tingkat capaian kinerja sebesar 100%.

5. Pengendalian Administrasi Alih Status dan Pemindahan ASN

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 Sumatera Barat
5. Pndah dari kabupaten/kota ke provinsi lain
6. Pndah dari provinsi lain ke kabupaten/kota
7. Pindah dari Provinsi Sumatera Barat ke provinsi lain
8. Pindah dari provinsi lain ke Provinsi Sumatera Barat
9. Cuti besar PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Kegiatan Pengendalian Administrasi Alih Status dan Pemindahan Pegawai ASN sebesar Rp164.321.300,- dan dapat direalisasi sebesar Rp161.054.940,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 98,01%.

Hasil dari kegiatan ini adalah jumlah PNS yang dipindahkan dan ditempatkan direncanakan sebanyak 600 SK Pindah dapat direalisasi sebanyak 749 orang, Target Lolos Butuh Sebanyak 224 SK dari target sebanyak 150 SK rekomendasi pindah/lolos butuh dengan tingkat capaian kinerja, dan SK Cuti sebanyak 237 SK dari target 300 SK dengan persentase fisik sebesar 117,72%.

6. Pengembangan Sistem Informasi ASN

Kegiatan Pengembangan Sistem Informasi Sistem Informasi ASN 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 ASN sebesar Rp70.834.950,- dan dapat direalisasi sebesar Rp67.822.950,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 95,75% dengan tingkat capaian kinerja 100%.

7. 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 sistem layanan PNS.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Fasilitasi Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai sebesar Rp38.272.900,- dan dapat direalisasi sebesar Rp37.189.450,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 97,17%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terfasilitasinya pembuatan kartu identitas pegawai sebanyak 646 PNS (dari target 400 PNS) yaitu berupa Karpeg 130

PNS, Karis 175 PNS, Karsu 341 PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, dengan capaian kinerja 161,5%.

8. 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 dan Pemutakhiran Data Base Kepegawaian Daerah sebesar Rp90.494.200,- dan dapat direalisasi sebesar Rp89.018.850,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,37%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terkelolanya tata naskah Kepegawaian sebanyak 22.800 file (target 22800 file, dengan capaian kinerja 100%) PNS di lingkungan Provinsi Sumatera Barat.

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 Rp43.100.000,- dan terealisasi sebesar Rp42.313.450,- atau capaian kinerja keuangan 98,18%.

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 Rp389.935.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp378.156.376,- atau capaian kinerja keuangan 96,98%

Hasil dari kegiatan ini adalah terpenuhinya kebutuhan listrik, telpon, air dan jaringan internet untuk menunjang akses ke SIPKD dan SAPK dengan capaian kinerja 100%.

3. Penyediaan Jasa Kebersihan, Pengamanan, dan Sopir Kantor

Kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan, Pengamanan, dan Sopir Kantor adalah dalam rangka penyediaan jasa petugas cs sebanyak 3 orang, tenaga pengaman sebanyak 7 orang dan sopir sebanyak 3 orang.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan, Pengamanan, dan Sopir Kantor sebesar Rp590.160.940,- dan dapat direalisasi sebesar Rp569.246.363,- atau capaian kinerja keuangan 96,46%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya tenaga petugas cs sebanyak 3 orang, tenaga pengaman sebanyak 7 orang dan sopir sebanyak 3 orang pada kantor Badan Kepegawaian Daerah, dengan capaian kinerja 100%.

4. 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 2019.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Alat Tulis Kantor sebesar Rp91.570.550,- dan dapat direalisasi sebesar Rp91.569.000,- atau capaian kinerja keuangan 99%.

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

5. 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 2019.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan sebesar Rp142.940.600,- dan dapat direalisasi sebesar Rp142.940.450,- atau capaian kinerja keuangan 99,99%.

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%.

6. 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 2019.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor sebesar Rp. 9.904.776,- dan dapat direalisasi sebesar Rp9.903.500,- atau capaian kinerja keuangan 99,99%.

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

7. 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 Rp2.750.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp2.750.000,- atau capaian kinerja keuangan 100%.

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

8. 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 Rp23.960.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp23.947.825,- atau capaian kinerja keuangan 99,95%.

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

9. 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 Rp721.320.600,- dan dapat direalisasi sebesar Rp716.859.496,- atau capaian kinerja keuangan 99,38%.

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

10. Penyediaan Jasa Informasi, Dokumentasi dan Publikasi

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Jasa Informasi, Dokumentasi dan Publikasi sebesar Rp.11.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp11.000.000,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 100%.

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

11. Penyediaan Jasa Pembinaan Mental dan Fisik Aparatur

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Jasa Pembinaan Mental dan Fisik Aparatur sebesar Rp19.100.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp17.600.000,- atau capaian kinerja keuangan 92,15%.

Pelaksanaan kegiatan ini terdiri dari pelaksanaan senam dan wirid untuk PNS di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, dengan capaian kinerja 100%.

12. 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 Rp33.800.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp33.795.000,- atau capaian kinerja keuangan 99,99%.

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

13. Pengadaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengadaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi sebesar Rp435.653.600,- dan dapat direalisasi sebesar Rp434.824.640,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 99,81%. Kegiatan Pengadaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi dilaksanakan melalui e-katalog.

Dari kegiatan ini diperoleh 10 unit PC, 3 unit laptop, 7 unit printer, dan 3 unit scanner yang akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan BKD, dengan capaian kinerja 100%.

14. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor sebesar Rp. 80.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 78.600.000,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,25%.

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

15. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional sebesar Rp79.100.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp70.174.316,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 88,72%, realisasi keuangan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional sesuai dengan kebutuhan selama tahun berjalan.

Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pemeliharaan kendaraan dinas (4 unit mobil dan 2 unit motor) selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100%.

16. Pemeliharaan Rutin/Berkala Meubeleur

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Meubeleur sebesar Rp15.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp14.850.000,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 99,00%.

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

17. Pemeliharaan Rutin/Berkala Komputer dan Jaringan Komputerisasi

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Komputer dan Jaringan Komputerisasi sebesar Rp44.100.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp43.900.000,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 99,55%.

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

18. Pemeliharaan Rutin/Berkala Instalasi dan Jaringan

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Instalasi dan Jaringan sebesar Rp34.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp33.439.000,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,35%.

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

19. Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Gedung Kantor

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor sebesar Rp7.300.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp7.260.000,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 99,45%.

Dari kegiatan ini diperoleh pengadaan 60 meter spanduk, 20 meter bendera, dan 5 unit banner yang akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan BKD, 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 Rp50.800.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp45.866.500,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 90,29%.

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

21. 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 Rp65.250.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp62.220.950,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 95,36%.

Keluaran dari kegiatan ini adalah tersedianya pakaian dinas untuk PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah sebanyak 87 orang, dengan capaian kinerja 100%.

22. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan sebesar Rp342.886.600,- dan dapat direalisasi sebesar Rp317.575.366,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 92,62%.

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

23. 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 Rp42.588.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp4.002.500,- atau dengan capaian Kinerja keuangan adalah sebesar 98,63%.

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

24. 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 Rp239.862.500,- dan dapat direalisasi sebesar Rp229.686.500,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 95,76%.

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%.

25. 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 Rp231.623.500,- dan dapat direalisasi sebesar Rp229.732.877,- atau dengan capaian kinerja keuangan adalah sebesar 99,18%.

Hasil dari kegiatan ini tersedianya laporan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100%.

26. Pengelolaan, Pengawasan dan pengendalian aset SKPD

Kegiatan Pengelolaan, pengawasan dan pengendalian SKPD adalah kegiatan rutin yang disediakan berupa monitoring aset SKPD pada Badan Kepegawaian Daerah.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan, pengawasan dan pengendalian SKPD sebesar Rp158.642.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp143.696.000,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 90,58%.

Dana kegiatan ini digunakan untuk honorarium pengelolaan dan pengawasan asset BKD.

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

27. Pengelolaan Arsip SKPD

Kegiatan pengelolaan arsip SKPD adalah kegiatan yang disediakan berupa pengelolaan arsip SKPD pada Badan Kepegawaian Daerah.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan pengelolaan arsip SKPD sebesar Rp16.643.700,- dan dapat direalisasi sebesar Rp15.641.900,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 93,98%.

Dana kegiatan ini digunakan untuk pengelolaan arsip BKD dan hasil dari kegiatan ini terwujudnya pengelolaan arsip kantor sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dengan capaian Kinerja 100%.