# DAFTAR ISI

[DAFTAR ISI i](#_Toc92278584)

[DAFTAR TABEL iii](#_Toc92278585)

[DAFTAR GAMBAR iv](#_Toc92278586)

[BAB I PENDAHULUAN I-1](#_Toc92278587)

[1.1. LATAR BELAKANG I-1](#_Toc92278588)

[1.2. MAKSUD DAN TUJUAN I-2](#_Toc92278589)

[1.3. DASAR HUKUM I-2](#_Toc92278590)

[1.4. GAMBARAN UMUM BKD I-3](#_Toc92278591)

[1.4.1. Lokasi Kantor BKD I-3](#_Toc92278592)

[1.4.2. Tugas Pokok dan Fungsi BKD I-3](#_Toc92278593)

[1.4.3. Struktur Organisasi I-6](#_Toc92278594)

[1.4.4. Sumber Daya BKD I-8](#_Toc92278595)

[1.4.5. Anggaran I-10](#_Toc92278596)

[1.4.6. Inventarisasi Aset I-10](#_Toc92278597)

[1.4.7. Sarana dan Prasarana I-11](#_Toc92278598)

[1.4.8. Informasi Pelayanan I-13](#_Toc92278599)

[1.5. SISTEMATIKA PENULISAN I-17](#_Toc92278600)

[1.6. ISU STRATEGIS I-18](#_Toc92278601)

[BAB II PERENCANAAN KINERJA II-1](#_Toc92278602)

[2.1. VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN II-1](#_Toc92278603)

[2.2. PERJANJIAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2021 II-3](#_Toc92278604)

[BAB III AKUNTABILITAS KINERJA III-1](#_Toc92278605)

[3.1. METODOLOGI PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA III-1](#_Toc92278606)

[3.2. HASIL PENGUKURAN KINERJA III-2](#_Toc92278607)

[3.3. ANALISIS DAN EVALUASI CAPAIAN KINERJA III-5](#_Toc92278608)

[3.3.1. Sasaran 1 : Meningkatnya kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur III-5](#_Toc92278609)

[3.3.2. Sasaran 2 : Meningkatnya Kualitas pelayanan kepegawaian III-14](#_Toc92278610)

[3.3.3. Sasaran 3 : Meningkatnya Tata Kelola Organisasi III-24](#_Toc92278611)

[3.4. REALISASI KEUANGAN III-27](#_Toc92278613)

[3.5. ANALISIS EFISIENSI SUMBER DAYA III-48](#_Toc92278614)

[BAB IV PENUTUP IV-1](#_Toc92278616)

[4.1. KESIMPULAN IV-1](#_Toc92278617)

[4.2. SARAN IV-2](#_Toc92278618)

# DAFTAR TABEL

[Tabel 1.1. Daftar Tingkat Pendidikan Pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun   
2021 I-8](#_Toc92721892)

[Tabel 1.2. Daftar Golongan Pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 I-9](#_Toc92721893)

[Tabel 1.3. Daftar Aset BKD Provinsi Sumatera Barat Per 31 Desember 2020 I-11](#_Toc92721894)

[Tabel 1.4. Daftar Kendaraan Dinas BKD Provinsi Sumatera Barat I-12](#_Toc92721895)

[Tabel 1.5. Pelayanan Formasi dan Informasi BKD Provinsi Sumatera Barat I-14](#_Toc92721896)

[Tabel 1.6. Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun pada BKD Provinsi   
Sumatera Barat I-14](#_Toc92721897)

[Tabel 1.7. Pelayanan Penilaian Kinerja dan Mutasi Jabatan pada BKD Provinsi Sumatera  
Barat I-15](#_Toc92721898)

[Tabel 1.8. Pelayanan Disiplin dan Pembinaan BKD Provinsi Sumatera Barat I-16](#_Toc92721899)

[Tabel 2.1. Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah II-3](#_Toc92721901)

[Tabel 3.1. Pengukuran Capaian Kinerja BKD Provinsi Sumatera Barat   
Tahun Anggaran 2021 III-3](#_Toc92721922)

[Tabel 3.2. Tabel Hasil Pengukuran Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2019 s/d   
Tahun 2021 III-4](#_Toc92721923)

[Tabel 3.3. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Kualitas Pengelolaan Manajemen   
SDM AparaturTahun 2021 III-10](#_Toc92721924)

[Tabel 3.4. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran kualitas Pelayanan kepegawaian   
Tahun 2021 III-15](#_Toc92721925)

[Tabel 3.5. Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Badan Kepegawaian   
Daerah Provinsi Sumatera Barat III-18](#_Toc92721926)

[Tabel 3.6. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatnya Tata Kelola   
Organisasi Tahun 2020 III-25](#_Toc92721927)

# DAFTAR GAMBAR

[Gambar 1.1. Lokasi Kantor Badan Kepegwaian Daerah Provinsi Sumatera Barat I-3](file:///E:\Ilham\xSubag%20program%20BKD%20prov%20sumbar\LAKIP\LAKIP%202021\LAKIjP%20BKD%202021new.docx#_Toc92697766)

[Gambar 1.2. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat I-7](file:///E:\Ilham\xSubag%20program%20BKD%20prov%20sumbar\LAKIP\LAKIP%202021\LAKIjP%20BKD%202021new.docx#_Toc92697767)

[Gambar 1.3. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin pada BKD Provinsi Sumatera Barat I-8](file:///E:\Ilham\xSubag%20program%20BKD%20prov%20sumbar\LAKIP\LAKIP%202021\LAKIjP%20BKD%202021new.docx#_Toc92697768)

[Gambar 1.4. Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada BKD Provinsi Sumatera Barat I-9](#_Toc92697769)

[Gambar 1.5. Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan pada BKD Provinsi Sumatera   
Barat I-10](#_Toc92697770)

[Gambar 1.6. Gamabaran Sarana Dan Prasarana Pada Badan Kepegawaian Daerah I-13](file:///E:\Ilham\xSubag%20program%20BKD%20prov%20sumbar\LAKIP\LAKIP%202021\LAKIjP%20BKD%202021new.docx#_Toc92697771)

[Gambar 1.7. Jumlah Pelayanan Pemindahan PNS Tahun 2017-2021 pada BKD Provinsi Sumatera Barat I-15](#_Toc92697772)

[Gambar 1.8. Jumlah Pelayanan Hukuman Disiplin PNS pada BKD Provinsi Sumatera   
Barat I-16](#_Toc92697773)

[Gambar 1.9. Gambaran Pelayanan Kepegawaian I-17](file:///E:\Ilham\xSubag%20program%20BKD%20prov%20sumbar\LAKIP\LAKIP%202021\LAKIjP%20BKD%202021new.docx#_Toc92697774)

**Ikhtisar Eksekutif**

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 menggambarkan evaluasi dan analisis terhadap pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021. Kinerja ini didasarkan pada ketercapaian 5 indikator kinerja yang mengukur 2 sasaran yang ditetapkan pada dokumen Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021. Pencapaian tujuan dan sasaran strategis tersebut dimaksudkan untuk mewujudkan misi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Analisa terhadap 2 sasaran strategis tersebut memberikan informasi terkait kinerja yang dicapai, hambatan/kendala yang dihadapi, upaya yang telah dilakukan sertaevaluasi pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat selama Tahun 2021 sebagai dasar untuk melakukan perbaikan yang berkesinambungan di masa yang akan datang.

Rata-rata capaian 2 sasaran strategis berdasarkan realisasi 5 indikator kinerja adalah 121,70 yang dalam termasuk kategori keberhasilan “Memuaskan”. Dari 2 sasaran strategis yang ditetapkan, sasaran strategis yang tertinggi adalah Meningkatnya kualitas pengelolaan Manajemen SDM Aparatur dimana telah mencapai keberhasilan hingga 142,45% dengan kategori *“****Memuaskan”****.*

# C:\Users\TEMP.DESKTOP-QSNSBMR\Downloads\pngegg (3).pngBAB I

**PENDAHULUAN**

* 1. **LATAR BELAKANG**

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

Terwujudnya tata pemerintahan yang baik (good governance) merupakan harapan semua pihak, langkah untuk mewujudkan hal tersebut ditegaskan dalam berbagai peraturan perundang-undangan diantaranya adalah Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berdasarkan peraturan tersebut setiap instansi pemerintah diwajibkan mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP) yang bertujuan untuk mendorong terciptanya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintahan yang baik.

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

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

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

* 1. **MAKSUD DAN TUJUAN**

Maksud penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 adalah memberikan pertanggungjawaban keberhasilan ataupun kegagalan pelaksanaan kegiatan Tahun 2021 kepada Gubernur Sumatera Barat.

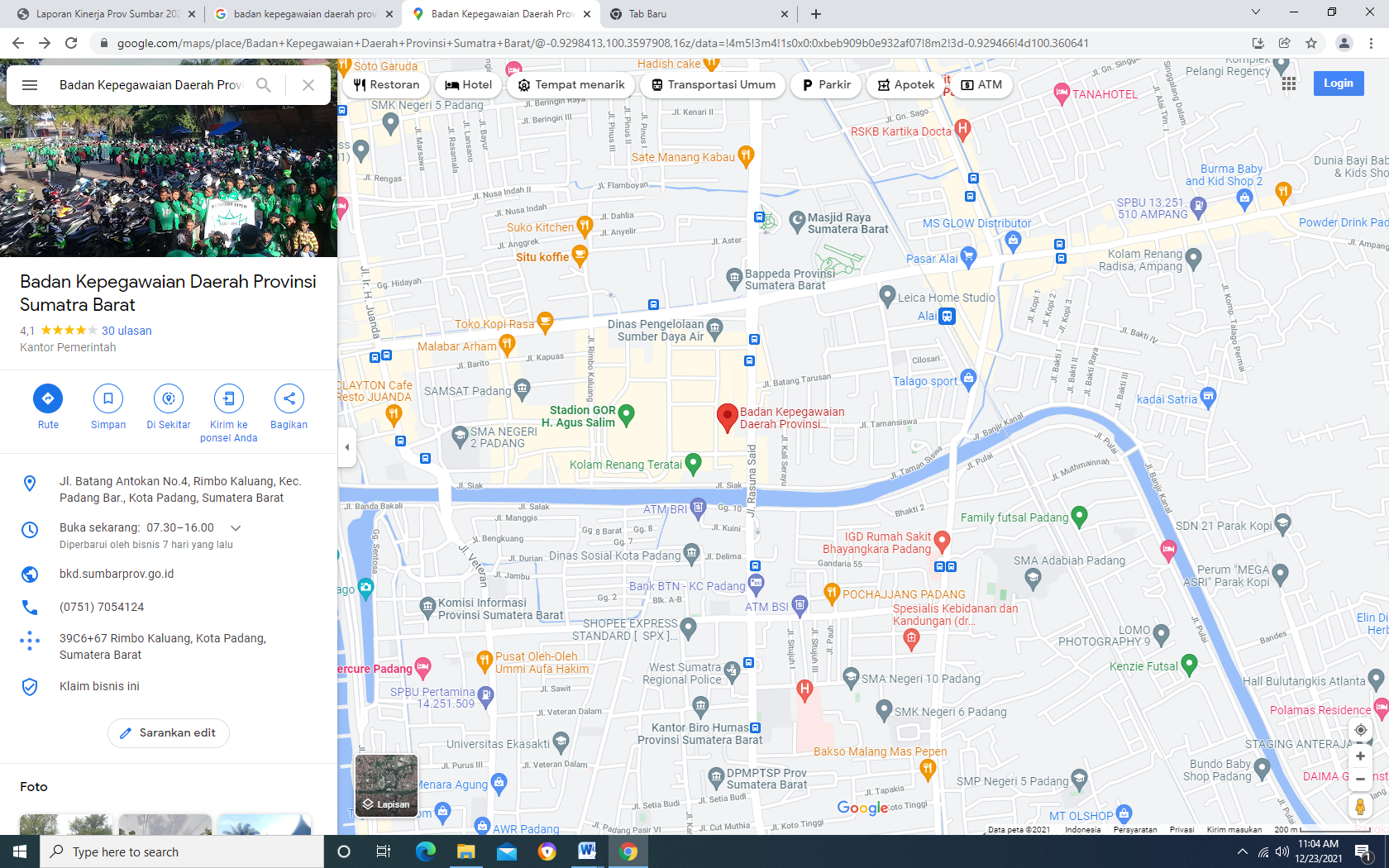
Tujuan penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 adalah mewujudkan akuntabilitas kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

* 1. **DASAR HUKUM**

1. Undang-undang Nomor 61 Tahun 1958 tentang Penetapan UndangUndang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 tentang Pembentukan DaerahDaerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi, dan Riau sebagai Undang-undang;
2. Ketetapan MPR-RI Nomor: XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
3. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
6. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang telah diubah dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
7. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang pedoman evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
10. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 65 Tahun 2012 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yang telah diubah dengan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.
    1. **GAMBARAN UMUM BKD**
       1. **Lokasi Kantor BKD**

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat beralamat di Jalan Batang Antokan Nomor 4, Kelurahan Rimbo Kaluang, Kecamatan Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat.

**Gambar 1.1. Lokasi Kantor Badan Kepegwaian Daerah Provinsi Sumatera Barat**



[*https://goo.gl/maps/cWd2VMbjV8FTnGsN6*](https://goo.gl/maps/cWd2VMbjV8FTnGsN6)

* + 1. **Tugas Pokok dan Fungsi BKD**

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

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

1. Perumusan kebijakan administrasi Badan Kepegawaian Daerah;
2. Perumusan kebijakan formasi, sistem informasi, mutasi, pengembangan karier, pembinaan, kesejahteraan dan fasilitasi profesi ASN;
3. Pelaksanaan kebijakan formasi, sistem informasi, mutasi, pengembangan karier, pembinaan, kesejahteraan dan fasilitasi profesi ASN;
4. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang kebijakan formasi, sistem informasi, mutasi, pengembangan karier, pembinaan, kesejahteraan dan fasilitasi profesi ASN; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

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

1. Pelayanan Formasi dan Informasi Pegawai.

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

1. Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun.

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

1. Pelayanan Jabatan dan Kinerja ASN.

Pelayanan jabatan dan kinerja ASN meliputi pelayanan penetapan, pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian ASN dalam dan dari jabatan, jabatan fungsional, kinerja ASN dan Kebijakan terkait Tambahan Penghasilan bagi PNS.

1. Pelayanan Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.

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

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, sebagaimana diatur oleh Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah, maka struktur organisasi yang dibentuk terdiri dari jabatan sebagai berikut:

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

Pada tahun 2016 ini, sejalan dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor : 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah menetapkan Peraturan Daerah Nomor : 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat tanggal 1 November 2016. Dalam Perda tersebut, Badan Kepegawaian Daerah menjadi Organisasi Perangkat Daerah dengan tipelogi A, yang selanjutnya ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah.

* + 1. **Struktur Organisasi**

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

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

**Gambar 1.2. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat**

Lampiran Peraturan Gubernur Sumatera Barat

Nomor : 79 Tahun 2016

Tentang : Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Sumatera Barat

**KEPALA BADAN**

**SEKRETARIAT**

**Sub. Bagian Keuangan**

**Sub Bagian Program**

**Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian**

**Bidang**

**Jabatan dan Kinerja ASN**

**Bidang**

**Pembinaan dan Kesejahteraan**

**Bidang**

**Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun**

**Bidang**

**Formasi dan Informasi**

**Sub. Bidang Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi**

**Sub. Bidang**

**Disiplin dan Pembinaan**

**Sub. Bidang**

**Kepangkatan**

**Sub. Bidang**

**Formasi dan Pengadaan**

**Sub Bidang**

**Jabatan Fungsional**

**Sub. Bidang**

**Fasilitasi Profesi ASN**

**Sub. Bidang**

**Pemindahan**

**Sub. Bidang**

**Tata Naskah**

**Kelompok Jabatan Fungsional**

**Sub. Bidang**

**Data dan Informasi**

**Sub Bidang**

**Kinerja ASN**

**Sub. Bidang**

**Kesejahteraan**

**Sub. Bidang**

**Pensiun**

* + 1. **Sumber Daya BKD**

**Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang menjadi pelaksana tugas pokok dan fungsi BKD yang selanjutnya diuraikan menjadi tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang berjumlah 76 orang. Komposisi pegawai tersebut berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 42 orang (55%) perempuan dan 33 orang (45%) laki-laki. Dari data tersebut terdapat ketimpangan jumlah perempuan dengan laki-laki sebesar 10%, namun ketimpangan tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan dan budaya kerja serta kinerjanya.

**Gambar 1.3. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin pada BKD Provinsi Sumatera Barat**

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

Berikut adalah tingkat pendidikan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1. Daftar Tingkat Pendidikan Pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **TINGKAT PENDIDIKAN** | **JUMLAH** | **PERSENTASE** |
| 1 | SLTA | 9 | 12% |
| 2 | DIPLOMA III | 9 | 12% |
| 3 | DIPLOMA IV | 2 | 3% |
| 4 | STRATA 1 | 38 | 50% |
| 5 | STRATA 2 | 18 | 24% |
|  | **JUMLAH** | **76** | **100%** |

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

Dilihat dari segi pendidikan, komposisi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sudah memadai untuk melaksanakan tugas-tugas pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat karena lebih dari 50% pegawai sudah berpendidikan sarjana, namun sebanyak 13% adalah tamatan SLTA yang tidak dapat naik pangkat lagi kecuali melalui pendidikan jabatan fungsional atau jabatan struktural. Sehingga perlu adanya pengarahan pegawai dikelompok lulusan SLTA sederajat dan untuk dikembangkan lebih baik melalui diklat teknis/substantif, diklat gelar maupun diklat fungsional. Secara grafik komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dibawah ini :

**Gambar 1.4. Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada BKD Provinsi Sumatera Barat**

*Sumber : BKD Prov. Sumatera Barat*

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

**Tabel 1.2. Daftar Golongan Pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO.** | **GOLONGAN** | **JUMLAH** | **PERSENTASE** |
| 1 | Golongan I | 0 | 0% |
| 2 | Golongan II | 3 | 4% |
| 3 | Golongan III | 65 | 86% |
| 4 | Golongan IV | 8 | 11% |
|  | **JUMLAH** | **76** | **100%** |

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

Sebagaimana diuraikan pada tabel di atas, tercatat 86% pegawai BKD adalah golongan III. Apabila dibandingkan dengan komposisi kualifikasi pendidikan pegawai, maka sebagian besar pegawai yang berpendidikan SLTA telah memasuki golongan III yang berarti telah memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun. Berikut jumlah PNS BKD per golongan:

**Gambar 1.5. Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan pada BKD Provinsi Sumatera Barat**

*Sumber : BKD Prov. Sumatera Barat*

* + 1. **Anggaran**

Pelaksanaan Program Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2021 didukung oleh Dana APBD Provinsi Sumatera Barat sebesar Rp18.099.299.221,- yang terdiri atas :

* + - * 1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi : Rp12.383.079.502
* Terdiri dari: 7 Kegiatan dan 28 Sub Kegiatan.
  + - * 1. Program Kepegawaian Daerah : Rp. 5.716.219.719,-
* Terdiri dari: 4 Kegiatan dan 18 Sub Kegiatan.
  + 1. **Inventarisasi Aset**

Pada umumnya kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki cukup memadai untuk mendukung pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah. Nilai aset yang dikelola BKD per 31 Desember 2021 sebesar Rp14.623.691.561,- terdiri atas aset tetap sebesar Rp14.233.575.561,- dan aset lainnya sebesar Rp390.116.000,- Sarana dan prasarana yang dikelola per 31 Desember 2021 sebagai berikut:

**Tabel 1.3. Daftar Aset BKD Provinsi Sumatera Barat Per 31 Desember 2020**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Barang** | **Jumlah** |
| **I.** | **ASET TETAP** |  |
| 1 | Golongan Tanah  Tanah | 2530 M2 |
| 2 | - Golongan Peralatan dan Mesin  - Alat-alat besar  - Alat-alat angkutan  - Alat bengkel dan alat ukur  - Alat kantor dan rumah tangga  - Alat studio dan alat komunikasi | 6 unit  5 unit  6 unit  1.168 unit  30 unit |
| 3 | Golongan Gedung dan Bangunan  Bangunan Gedung | 1.359 M2 |
| 4 | Golongan Aset Tetap lainnya  Buku Perpustakaan  Barang Bercorak Kebudayaan | 400 Buah  33 Unit |
| **II.** | **ASET LAINNYA** |  |
| 1  2 | Aset tidak berwujud  Aset tidak bermanfaat | 7 Sistim Aplikasi  1 unit |

*Sumber : Kartu Inventaris Barang BKD Prov. Sumbar*

* + 1. **Sarana dan Prasarana**

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

Sarana dan prasarana gedung pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat terdiri dari ruangan Kepala Badan, ruangan Sekretariat, ruangan Bidang Kepangkatan, Pemindahan dan Pensiun, ruangan Bidang Formasi dan Infomasi Kepegawaian, ruangan Bidang Jabatan dan Kinerja ASN, ruangan Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan. Selain itu pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat juga terdapat ruangan tata naskah yang dipergunakan untuk menyimpan arsip pegawai, ruangan rapat, Laboratorium CAT, ruangan loket pelayanan satu pintu, mushala, perpustakaan, aula dan lain sebagainya.

Dalam menunjang pelaksanaan tugas kedinasan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat memiliki 5 (lima) unit kendaraan dinas operasional roda empat dan 1 (satu) unit kendaraan dinas roda dua sebagaimana yang terlihat dalam tabel 1.4 dibawah:

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kendaraan** | **Merk** | **Dipergunakan Untuk** |
| 1 | Sepeda Motor | Honda Blade | Caraka |
| 2 | Mobil | Kijang Innova | Kepala Badan |
| 3 | Mobil | Kijang Innova | Operasional Administrasi |
| 4 | Mobil | Kijang Innova | Operasional Administrasi |
| 5 | Mobil | Toyota Avanza | Operasional Administrasi |
| 6 | Mini Bus | Toyota Hiace | Operasional Administrasi |

*Sumber : Data asset BKD BKD Tahun 2021*

**Gambar 1.6. Gamabaran Sarana Dan Prasarana Pada Badan Kepegawaian Daerah**

Ruangan CAT

Loket Pelayanan Satu Pintu

Ruangan Arsip Kepegawaian

Unit Layanan Pengaduan

* + 1. **Informasi Pelayanan**

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

Pelayanan Formasi dan Informasi kepegawaian.

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

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kegiatan** | **Tahun** | | | | |
| **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** |
| Pengadaan CPNSD | - | 830 | 603 | 575 | 425 |
| Pengadaan PPPK |  |  |  |  | 751 |

*Sumber: Buku Data dan Informasi Pembangunan Tahun 2016-2021*

Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun.

Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun meliputi pelayanan pemberian kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian kenaikan gaji berkala Pegawai Negeri Sipil, pelayanan mutasi pindah Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian cuti Pegawai Negeri Sipil, pelayanan peninjauan masa kerja dan gaji Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil dan pensiun janda/duda Pegawai Negeri Sipil. Untuk melihat perkembangan dari pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun yang telah dilaksanakan pada tahun 2017-2021 sebagai berikut:

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kegiatan** | **Tahun (orang)** | | | | |
| **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** |
| 1 | Kenaikan Pangkat | 5589 | 6242 | 6818 | 4682 | 5423 |
| 2 | Mutasi Pindah | 1223 | 1835 | 749 | 838 | 988 |
| 3 | Pensiun | 926 | 892 | 681 | 723 | 1159 |

*Sumber: Buku Data dan Informasi Pembangunan Tahun 2017-2021*

Berdasarkan data dari bidang bidang kepangkatan, pemindahan, dan pensiun, setiap tahunnya terdapat 800 perpindahan yang ditargetkan, dan realisasinya terjadi di atas target yang ditetapkan.

**Gambar 1.7. Jumlah Pelayanan Pemindahan PNS Tahun 2017-2021 pada BKD Provinsi Sumatera Barat**

*Sumber: Bidang Kepangkatan, Pemindahan, dan Pensiun, 2021*

Pelayanan Jabatan dan Kinerja ASN.

Pelayanan Jabatan dan Kinerja Pegawai meliputi pelayanan mutasi jabatan dan kinerja pegawai. Kegiatan pelayanan jabatan dan kinerja pegawai pada tahun 2015-2020 adalah sebagai berikut:

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kegiatan** | **Tahun (orang)** | | | | | |
| **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** |
| 1 | Penilaian  Kinerja | 1129 | 1151 | 1000 | 360 | - | - |
| 2 | Mutasi Jabatan | - | 134 | 534 | 447 | 127 |  |

*Buku Data dan Informasi Pembangunan Tahun 2016-2021*

Pada Tahun 2021 Penilaian Kinerja direcofussing anggarannya untuk pendanaan masa Pandemi Covid-19.

Pelayanan Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.

Pelayanan Disiplin dan Pembinaan meliputi pelayanan pemberian hukuman disiplin PNS, pelayanan pemberian penghargaan PNS berprestasi dan pelayanan pembekalan PNS purna tugas. Pemberian penghargaan berupa Satya Lencana Karya Satya kepada PNS merupakan salah satu kegiatan rutin yang dilaksanakan pada pelayanan disiplin dan pembinaan. Berikut adalah pelayanan disiplin dan pembinaan pada tahun 2016-2021 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat:

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kegiatan** | **Tahun (orang)** | | | | | |
| **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** |
| 1 | Hukuman Disiplin PNS | 66 | 41 | 48 | 32 | 32 | 39 |
| 2 | Penghargaan PNS prestasi | 4 | 4 | 8 | 8 | - | 6 |
| 3 | Pembekalan PNS Purna Tugas | 25 | 30 | 25 | 25 | 25 | 40 |
| 4 | Penghargaan Satya Lencana Karya Satya | 712 | 357 | 1292 | 1047 | 273 | 1222 |

*Sumber : Buku Data dan Informasi Pembangunan Tahun 2016-2021*

Pelayanan hukuman disiplin PNS kecendrungannya menurun tiap tahunnya, namun pada Tahun 2021 kembali melonjak, yaitu angka 48 kasus pada tahun 2018, 32 kasus pada tahun 2019 dan 2020 dan 39 kasus pada Tahun 2021. yang ditangani pada bidang disiplin dan pembinaan pada BKD Provinsi Sumatera Barat. Artinya, kesadaran PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat akan PP No 53 Tahun 2014 tentang Disiplin PNS sudah mulai bagus dan perlu ditingkatkan lagi kedepannya. Penjatuhan hukuman disiplin PNS tersebut dapat terlihat pada gambar 1.8 dibawah:

**Gambar 1.8. Jumlah Pelayanan Hukuman Disiplin PNS pada BKD Provinsi Sumatera Barat**

*Sumber: Bidang Pembinaan dan Kespeg, 2021*

**Gambar 1.9. Gambaran Pelayanan Kepegawaian**

Penyerahan SK CPNS

* 1. **SISTEMATIKA PENULISAN**

Pada dasarnya, Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini mengkomunikasikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat selama Tahun 2021. Capaian Kinerja (*performance results*) 2021 tersebut diperbandingkan dengan Rencana Kinerja (*performance plan*) Tahun 2021 sebagai tolak ukur keberhasilan tahunan BKD Provinsi Sumatera Barat. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan diidentifikasikannya sejumlah celah kinerja (preformance gap) bagi perbaikan kinerja di masa datang. Dengan pola pikir seperti itu, sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 adalah:

* BAB I – Pendahuluan, menjelaskan secara ringkas latar belakang, maksud dan tujuan, gambaran umum tupoksi dan sumberdaya yang dimiliki untuk melaksanakan kegiatan pada Tahun 2021, dasar hukum, dan sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).
* BAB II – Perencanaan dan Perjanjian Kerja yang berisi Rencana Strategis, menjelaskan muatan rencana strategis BKD Provinsi Sumatera Barat untuk periode 2016-2021, RKT dan PK Tahun 2020.
* BAB III – Akuntabilitas Kinerja, menjelaskan Pengukuran Kinerja, Evaluasi dan Analisis Pencapaian Kinerja, pencapaian indikatornya dilaksanakan oleh BKD Provinsi Sumatera Barat, dan membahas Akuntabilitas Keuangan.
* BAB IV – Penutup, menjelaskan kesimpulan menyeluruh dari Laporan Laporan Kinerja BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 ini dan menguraikan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa datang.
  1. **ISU STRATEGIS**

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

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

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

* + - 1. Struktur pelaksanaan pekerjaan Pelayanan kepegawaian masih memiliki ketergantungan pekerjaan yang tinggi.

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

Sebagian besar pelaksanaan pekerjaan pada Badan Kepegawaian Daerah sangat berkaitan dengan instansi lain, sehingga perlu dilakukan sinergitas dan koordinasi terkait pelaksanaan kegiatan tersebut (penerbitan SK Kenaikan Pangkat, Pensiun, Pindah PNS, Penempatan PNS dalam Jabatan Struktural dan Fungsional sangat berkaitan dengan instansi pusat seperti Badan Kepegawaian Negara, Kementerian Dalam Negeri dan KASN). Selain itu perlu diatur kebijakan terkait pendelegasian wewenang sehingga dapat memangkas birokrasi dalam penerbitan surat keterangan kepegawaian.

* + - 1. Implementasi reward dan punishment sebagai alat pembinaan dan kedisiplinan pegawai.

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

* + - 1. Manajemen kepegawaian berbasis kompetensi.

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

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

Penerapan sistem merit dengan menggunakan talent pool dalam penempatan PNS dalam suatu jabatan sangat penting dalam masa seperti sekarang ini. Sistem merit yaitu adanya kesesuaian antara kecakapan yang dimiliki seorang pegawai dengan jabatan yang dipercayakan kepadanya, meliputi tingkat pendidikan formal, tingkat pendidikan non formal/diklatpim, pendidikan dan latihan teknis, tingkat pengalaman kerja, dan tingkat penguasaan tugas dan pekerjaan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan sistem merit (merit system) dalam kebijakan promosi jabatan di daerah meliputi regulasi, kontrol eksternal dan komitmen pelaku.

Talent Pool adalah sekumpulan kandidat yang dikelompokkan perusahaan sebagai kelompok kandidat yang berkualitas dan bertalenta jika dibandingkan dengan kandidat lainnya. Secara umum istilah talent pool merujuk pada sekelompok individu yang diidentifikasikan sebagai pegawai/ kandidat dengan talenta tinggi untuk suatu organisasi/ perusahaan. Talent pool bertujuan untuk membantu menciptakan dan mempertahankan keunggulan organisasi melalui upaya proaktif mengidentifikasi dan menempatkan talent-talent yang ada (Sumber Daya Manusia berkualitas) pada posisi-posisi kunci di organisasi.

* + - 1. Pelayanan Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi.

Penggunaan Teknologi Informasi sangat dibutuhkan dalam membantu pelayanan administrasi kepegawaian. Dengan adanya Teknologi Informasi diharapkan pelayanan kepegawaian bisa berjalan dengan cepat dan meminimalisir penggunaan kertas dalam pelaksanaan pekerjaan. Kedepannya dibutuhkan langkah konkret untuk penggunaan teknologi informasi dalam setiap pelayanan kepegawaian.

# C:\Users\TEMP.DESKTOP-QSNSBMR\Downloads\pngegg (3).pngBAB II

**PERENCANAAN KINERJA**

1. **VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN**

Visi, misi, tujuan dan sasaran Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Barat yang telah disahkan dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 1 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Perda Nomor 6 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021. Sesuai dengan visi gubernur dan wakil Gubernur, maka visi pembangunan jangka menengah daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021 adalah:

**“Terwujudnya Sumatera Barat yang Madani dan Sejahtera”**

**Madani**

Sumatera Barat Madani adalah suatu masyarakat yang berperadaban tinggi dan maju yang berbasis pada nilai-nilai, norma hukum, moral yang ditopang oleh keimanan. Masyarakat madani menghormati pluralistis, bersikap terbuka dan demokratis serta selalu bergotong royong menjaga kedaulatan negara.

**Sejahtera**

Sumatera Barat Sejahtera merupakan suatu kondisi masyarakat yang terpenuhi kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, perumahan, air bersih, kesehatan, pendidikan, pekerjaan, rasa aman dari perlakuan atau ancaman tindak kekerasan fisik maupun non fisik, lingkungan hidup dan sumber daya alam, berpartisipasi dalam kehidupan sosial dan politik, mempunyai akses terhadap informasi serta hiburan, terciptanya hubungan antar masyarakat yang dinamis, saling menghargai, bantu membantu, saling pengertian, serta tersedianya prasarana dan sarana publik terkait dengan infrastruktur pelayanan publik, transparansi dan teknologi yang mencukupi, nyaman dan terpelihara dengan baik. Untuk mewujudkan visi pembangunan daerah maka Pemerintah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 menetapkan 5 Misi beserta Tujuan dan Sasaran sebagai berikut:

MISI 1: Meningkatkan tata kehidupan yang harmonis, agamais, beradat, dan berbudaya berdasarkan falsafah” Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah”

Tujuan:

Meningkatnya kualitas kehidupan beragama

Sasaran:

* Meningkatnya kerukunan antar umat beragama.
  + - * 1. Terpelihara dan berkembangnya kebudayaan

Sasaran:

* Meningkatnya pelestarian nilai-nilai budaya;
* Meningkatnya implementasi Adat Basandi Syara’- Syara’ basandi kitabullah dalam kehidupan bermasyarakat.

MISI 2 : Meningkatkan tata pemerintahan yang baik, bersih dan professional.

Tujuan :

* + - * 1. Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi.

Sasaran :

* Meningkatnya Birokrasi yang bersih dan akuntabel;
* Meningkatnya Birokrasi yang efektif dan efesien;
* Meningkatnya kualitas pelayanan publik.

MISI 3 : Meningkatkan sumberdaya manusia yang cerdas, sehat, beriman, berkarakter, dan berkualitas tinggi

Tujuan :

* + - * 1. Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia.

Sasaran :

* Meningkatnya tingkat pendidikan masyarakat;
* Meningkatnya derajat kesehatan masyarakat.

MISI 4 : Meningkatkan ekonomi masyarakat berbasis kerakyatan yang tangguh, produktif, dan berdaya saing regional dan global, dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya pembangunan daerah

Tujuan :

* + - * 1. Meningkatnya pemerataan dan pertumbuhan ekonomi serta daya saing daerah.

Sasaran :

* Meningkatnya pendapatan masyarakat;
* Meningkatnya Pertumbuhan investasi;
* Meningkatnya Nilai Ekspor;
* Menurunnya tingkat kemiskinan dan pengangguran

MISI 5 : Meningkatkan infrastruktur dan pembangunan yang berkelanjutan serta berwawasan lingkungan.

Tujuan :

Meningkatkan fungsi infrastruktur untuk pengembangan ekonomi dan pengembangan wilayah.

Sasaran :

* Meningkatnya konektivitas dan aksesibilitas wilayah;
* Meningkatnya pemanfaatan infrastruktur Energi Ketenagalistrikan;
* Meningkatnya kualitas infrastruktur pengelolaan sumberdaya air;
* Meningkatnya Pembangunan Infrastruktur.

1. **PERJANJIAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2021**

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sudah menyusun dokumen perjanjian kinerja tahun 2021. Dokumen Perjanjian Kinerja tersebut juga sudah diupload ke aplikasi https://esr.menpan.go.id/. Sepanjang tahun 2021, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat melaksanakan refocusing anggaran yang digunakan untuk penanganan Covid 19. Hal ini tentunya akan berpengaruh baik langsung atau tidak langsung terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2021. Sehubungan dengan hal tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat menyusun dokumen Perubahan Perjanjian Kinerja. Perubahan tersebut yaitu Perubahan anggaran menyesuaikan dengan kondisi anggaran setelah refocusing dan anggaran perubahan.

Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2021 disajikan pada tabel 2.1.

**Tabel 2. 1. Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **SASARAN** | **INDIKATOR KINERJA** | **TARGET** |
|
| 1. | Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur | 1. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan | 94% |
|  |  | 1. Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70% | 50% |
| 2. | Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian | 1. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) | 90% |
|  |  | 1. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu | 95% |
| 3. | Meningkatnya tata kelola organisasi | 1. Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja | A  (80) |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **PROGRAM** | **ANGGARAN** | **KET.** |
| 1. | Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | 12,383,079,502 |  |
| 2. | Program Kepegawaian Daerah | 5,761,219,719 |  |
| **JUMLAH** | | **18,099,299,221** |  |

# C:\Users\TEMP.DESKTOP-QSNSBMR\Downloads\pngegg (3).pngBAB III

**AKUNTABILITAS KINERJA**

1. **METODOLOGI PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA**

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** |
| 5 | Lebih dari 100% | Memuaskan |
| 4 | 85% sampai 100% | Sangat baik |
| 3 | 75% sampai 85% | Baik |
| 2 | 55% sampai 75% | Cukup |
| 1 | Kurang dari 55% | Kurang |



≤ 55 % (Kurang Baik)

> 55 - 75% (Cukup)

> 75% - 85% (Baik)

> 85%-100% (Sangat Baik)

> 100% (Memuaskan)

1. 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 | 85% sampai 100% | Cukup |
| 3 | 75% sampai 100% | Baik |
| 4 | 55% sampai 75% | Sangat baik |
| 5  ≤ 55 % (Memuaskan)  > 55 - 75% (Sangat Baik)  > 75% - 85% (Baik)  > 85%-100% (Cukup)  > 100% (Kurang Baik) | Kurang dari 55% | Memuaskan |

1. **HASIL PENGUKURAN KINERJA**

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 2021 yang terdapat pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Hasil pengukuran pencapaian kinerja Tahun 2021 sesuai sasaran strategis adalah dengan menetapakan 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 (IKM)
      4. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu
      5. Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja

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

**Tabel 3.1. Pengukuran Capaian Kinerja BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2021**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO.** |  | | **SASARAN** | **INDIKATOR KINERJA** | **TARGET** | **REALISASI** | **% CAPAIAN KINERJA** |
| 1 |  | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 |  | | Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur | 1. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan 2. Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70% | 94%  52% | 94%  96,15% | 100%  184,91% |
|  | | **Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur** | | | | | **142,45%** |
| 2 |  | | Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian | 1. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 2. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu | 90  95% | 90,14  123,15% | 100,16%  129,63% |
|  | | **Rata-rata persentase meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian** | | | | | **114,89%** |
| 3 |  | | Meningkatnya tata kelola organisasi | * 1. Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja | A  (80) | A  (80,24) | 100,30% |
|  | | **Rata-rata prosentase meningkatnya Tata Kelola Organisasi** | | | | | **121,70%** |

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 “Memuaskan” dengan nilai 142,45; 125,26% dan 100,30%.

Jika dibandingkan dengan capaian kinerja sasaran Tahun 2020, capaian pada Tahun 2021 terjadi peningkatan dalam hal capaian sasaran strategis karena pada Tahun 2020 capaian terhadap 2 (dua) sasaran strategis kategori “Baik” dan 1 capaian “Memuaskan”.

Dari capaian kinerja diatas, dapat dibandingkan hasil pengukuran realisasi dan capaian kinerja tahun dari Tahun 2019 s.d 2021 (sesuai sasaran strategis) sebagai berikut:

**Tabel 3. 2. Tabel Hasil Pengukuran Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2019 s/d Tahun 2021**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO.** | **SASARAN** | **INDIKATOR KINERJA** | **% REALISASI KINERJA** | | | **% CAPAIAN KINERJA** | | |
| **2019** | **2020** | **2021** | **2019** | **2020** | **2021** |
| 1 | Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur | 1. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan 2. Persentase OPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70% | 93,16  46,00 | 88,74  39,21 | 94  96,15 | 101,26  50,00 | 96,46  78,42 | 100  184,91 |
| 2 | Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian | 1. Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM 2. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu | 85,09  99,21 | 85,27  99,05 | 90,14  142,83 | 92,49  105,54 | 96,90  104,26 | 100,16  129,63 |
| 3 | Meningkatnya tata kelola organisasi | * 1. Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja | BB | BB | 80,24 | 100 | 98,94 | 100,30 |
|  |  | **Rata-rata capaian kinerja** | | | | **89,86** | **95,65** | **121,70** |

Dari perbandingan realisasi indikator kinerja Tahun 2021 dengan Tahun 2020 dan 2019 dapat dijelaskan, bahwa terjadi kenaikan pencapaian kinerja. Jika dibandingkan rata-rata capaian kinerja tahun 2019, 2020, dan 2021 yaitu: 89,86%; 95,65%; dan 121,70%

1. **ANALISIS DAN EVALUASI CAPAIAN KINERJA**

Pembahasan Pencapaian Kinerja Per Sasaran

* + 1. **Sasaran 1 : 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.

* + - 1. Pengadaan PNS;

Pengadaan PNS merupakan kegitan 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 melaui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan peningkatan menjadi PNS.

* + - 1. Pangkat dan Jabatan;

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

Pegawai Negeri Sipil dapat berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Instansi Daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan hasil penilaian kinerja aparatur yang bersangkutan serta nilai penilaian kinerja aparatatur dimana penilaiannya dilakukan secara 360 derajat.

* + - 1. Pengembangan Karir PNS;

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

* + - 1. Pola Karier;

Untuk menjamin keselarasan potensi Pegawai Negeri Sipil dengan kebutuhan penyelenggaraan tugaspemerintahan 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.

* + - 1. 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.

* + - 1. 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.

* + - 1. 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.

* + - 1. 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.

* + - 1. Penghargaan;

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

1. Tanda kehormatan;
2. kenaikan pangkat istimewa;
3. Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
4. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan;
5. PNS yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan Undang-Undang ini.
   * + 1. 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.

* + - 1. Pemberhentian;

PNS diberhentikan dengan hormat karena:

* + - * 1. Meninggal dunia;
        2. Atas permintaan sendiri;
        3. Mencapai batas usia pensiun;
        4. Perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
        5. 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:

1. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. 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;
3. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
4. 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:

1. Diangkat menjadi pejabat negara;
2. Diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau
3. Ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.
   * + 1. Pensiun dan Tabungan Hari Tua;

Batas usia Pensiun PNS yaitu:

1. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi;
2. 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi;
3. Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan bagi Pejabat Fungsional.
   * + 1. Perlindungan;

Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:

1. Jaminan kesehatan;
2. Jaminan kecelakaan kerja;
3. Jaminan kematian;
4. 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 3.3. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur Tahun 2021**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO.** | **SASARAN** | **INDIKATOR KINERJA** | **TARGET** | **REALISASI** | **% CAPAIAN KINERJA** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur | 1. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan 2. Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70% | 94%  52% | 94%  96,15% | 100%  184,91% |
| **Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur** | | | | | **142,45%** |

Pada tabel 3.3 capaian kinerja pada sasaran Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur, berdasarkan hasil pengukuran indikator kinerja dengan progres positif yaitu 142,45% atau tergolong dengan kategori nilai **“Memuaskan”**.

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, penggunaan istilah 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 50 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur nomor 61 Tahun 2011 tentang Pengangkatan PNS dalam dan dari 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 memalui 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 2021 terhadap 1340 jabatan struktural telah diisi sebanyak 1258 jabatan dimana realisasinya indikator kinerja ini adalah 94% dari target kinerja sebesar 94%. Sehingga didapatkan capaian kinerja indikator persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan sebesar 100%.

Jika dibandingkan dengan Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan pada Tahun 2019 dapat direalisasikan sebanyak 93,16% dari target sebesar 92% sehingga capaian kinerja indikator ini pada Tahun 2019 adalah 101,26%.

Jika dibandingkan dengan target akhir Renstra sebesar 94%, realisasi Tahun 2021 sudah mencapai target.

**Rencana Aksi Peningkatan Capaian**

Rencana aksi perbaikan yang akan dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan capaian indikator Kinerja Persentase Formasi Jabatan Struktural Yang Terisi sesuai dengan kompetensi jabatan diantaranya dengan langkah sbb:

* + - * 1. Mengembangkan penilaian kompetensi PNS melalui Assesment Center yang sesuai dengan standar Badan Kepegawaian Negara. Assesment Center kedepannya akan digunakan sebagai tools untuk mengukur kemampuan individu PNS yang akan menduduki suatu jabatan tertentu. Dengan adanya assessment center diharapkan penempatan seseorang pada suatu jabatan telah dilakukan dengan tepat dan cermat.
        2. Menyampaikan usulan Pengisian Jabatan Struktural yang lowong kepada Kementerian Dalam Negeri.
        3. Pengimpementasian Sistem Merit dalam hal promosi dan rotasi ASN
      1. **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%. Pengkuruan Indikator dilakukan dengan cara membagi jumlah keseluruhan PNS pemerintah Provinsi Sumatera Barat dengan Kebutuhan Formasi Perangkat Daerah yang telah disesuaikan dengan bias antara Jumlah ASN dengan Kebutuhan Anjab/ABK.

Berdasarkan data dan perhitungan terhadap 52 Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat terdapat 50 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) yaitu: Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Dinas Kesehatan, Dinas Sosial, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Perhubungan, Dinas Koperasi dan UKM, Dinas Kebudayaan, Dinas Kelautan dan Perikanan, Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan, Dinas Kehutanan, Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Satuan Polisi Pamong Praja, RSUD Pariaman, RSUD M Natsir, RSJ HB Saanin Padang, Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan, Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan, Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Dinas Pangan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Pemuda dan Olahraga, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, Badan Pendapatan Daerah, Badan Penelitian Dan Pengembangan, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Biro Hukum, Biro Pengadaan Barang dan Jasa, Biro Administrasi Pembangunan, Biro Organisasi, Biro Umum, Biro Administrasi Pimpinan. Badan Kepegawaian Daerah, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Badan Penghubung, Dinas Pendidikan, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, RSAM, Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang, Dinas Pariwisata, Dinas Perkebunan, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah, Biro Kesejahteraan Rakyat, Biro Perekonomian, Badan Penanggulangan Bencana Daerah, dan sebanyak 2 Perangkat Daerah yang belum sesuai dengan formasi minimal 70 % berdasarkan pada penempatan jabatan Fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu yaitu Dinas Kehutanan dan Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi.

Capaian indikator ini sudah melebihi target akhir Renstra=95%

**Rencana Aksi:**

Rencana aksi yang dilakukan untuk peningkatan target indikator persentase formasi minimal 70%:

1. Melakukan inpassing pada jabatan fungsional yang pejabatnya belum ada pada Provinsi Sumatera Barat.
2. Melakukan usulan formasi CPNS bagi beberapa jabatan yang kosong dan dimungkinkan untuk diusulkan formasi CPNSnya.
3. Melakukan penataan pegawai sesegera mungkin pada Tahun 2022 agar target akhir renstra bisa terpenuhi.
4. Koordinasi yang lebih intens dengan OPD yang rendah tingkat kesesuaian formasi yang ada dengan Anjab/ABK dan Peta Jabatan yang disusun.
   * 1. **Sasaran 2 : 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 3.4. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran kualitas Pelayanan kepegawaian Tahun 2021**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO.** | **SASARAN** | **INDIKATOR KINERJA** | **TARGET** | **REALISASI** | **% CAPAIAN KINERJA** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian | 1. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 2. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu | 90  95% | 90,14  123,15% | 100,16%  129,63% |
| **Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian** | | | | | **114,89** |

Dari pengukuran capaian kinerja meningkatnya kualitas Pelayanan Kepegawaian Tahun 2021, untuk indikator Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), Badan Kepegawaian Daerah menargetkan sebesar 90 dan terealisasi 90,14 sehingga capaian kinerjanya yaitu 100,16% atau bermakna progress positif dengan kategori “sangat baik”. Sedang untuk indikator Persentase Layanan Administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu menargetkan sebesar 95% dan terealisasi 123,15% sehingga capaian kinerjanya yaitu 129,63% atau bermakna progress positif dengan kategori **“Memuaskan”**.

Pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021, indikator-indikator terhadap pencapaian sasaran persentase meningkatkan kualitas pelayanan BKD telah dirumuskan, 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. Mutasi dan Promosi ASN
  2. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
  3. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

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 peyanan 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 2021 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat menetapkan sebanyak 333 orang responden pada 5 jenis layanan guna mengukur Indeks Kepuasan masyarakat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Pengukuran menggunakan 16 unsur mutu pelayanan yang dituangkan dalam beberapa kriteria penilaian antara lain indeks per unsur pelayanan dan prioritas peningkatan kriteria kualitas pelayanan.

Untuk mengetahui jumlah Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) ada tiga tahapan atau langkah atau metode pengolahan data yang harus dikerjakan. Pertama dengan melihat jumlah kualitas pelayanan yang diperoleh dari nilai yang diberikan oleh responden untuk ke-16 unsur kualitas pelayanan.

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

Bobot Nilai rata-rata Tertimbang = Jumlah bobot dibagi jumlah unsur

= 1/18

= 0.056

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 16 mutu pelayanan IKM pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat yang diperoleh dari 333 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 3.5. 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 | 3,992 | 0,245 |
| 2 | Sistem/Prosedur Pelayanan | 3,523 | 0,220 |
| 3 | Waktu yang dibutuhkan pada bagian registrasi berkas | 3,450 | 0,216 |
| 4 | Biaya/tarif yang harus dikeluarkan | 3,988 | 0,249 |
| 5 | Kesesuaian hasil layanan yang diterima dengan yang seharusnya | 3,628 | 0,227 |
| 6 | Penguasaan petugas tentang tugas dalam proses pelayanan | 3,625 | 0,227 |
| 7 | Kesopanan dan keramahan petugas dalam memberi pelayanan | 3,607 | 0,225 |
| 8 | Kerapian petugas dalam memberikan pelayanan | 3,610 | 0,226 |
| 9 | Komunikasi petugas layanan | 3,640 | 0,227 |
| 10 | Keberadaan pengaduan pelayanan | 3,883 | 0,243 |
| 11 | Kelengkapan sarana penunjang layanan (kursi, ruang tunggu, tempat sampah, Koran dll) | 3,405 | 0,213 |
| 14 | Kelayakan sarana penunjang layanan (kursi, ruang tunggu, tempat sampah, Koran dll) | 3,523 | 0,220 |
| 15 | Kelengkapan prasarana penunjang layanan (toilet, ruang tunggu, tempat pakir, tempat ibadah dll) | 3,270 | 0,204 |
| 16 | Kebersihan prasarana penunjang layanan (toilet, ruang tunggu, tempat pakir, tempat ibadah dll) | 3,495 | 0,218 |
| 17 | Keberadaan Custumer service | 3,565 | 0,223 |
| 18 | Ketersediaan informasi layanan | 3,556 | 0,222 |
|  | **Indeks** | **57,688** | **3,605** |

Dari tabel diatas menunjukkan Nilai Indeks Total adalah 3,605. 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 evalusi indeks kepuasan masyarakat dapat disimpulkan sebagai berikut:

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

1. Nilai IKM setelah dikonversi = 3,605x25 = 90,14
2. Mutu Pelayanan = A
3. Kinerja unit pelayanan = Sangat Baik

Dari jumlah unsur kualitas pelayanan, nilai tertinggi diperoleh dari 1 unsur yaitu unsur ke-4 Biaya/tarif dengan skor 1328. Sedangkan kualitas unsur pelayanan terendah diperoleh unsur ke-16 yaitu Kelengkapan prasarana penunjang layanan (toilet, ruang tunggu, tempat pakir, tempat ibadah dll) dengan perolehan skor 1089.

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 (toilet, ruang tunggu, tempat pakir, tempat ibadah dll) (unsur ke-16) sehingga unsur ini menjadi prioritas perbaikan pada masa yang akan dating karena mendapatkan skor terendah.

Lebih jauh tentang Survey Kepuasan Masyarakat yang didasarkan pada 16 jenis unsur pelayanan dapat juga digambarkan bahwa secara keseluruhan keenam belas unsur mutu pelayanan dari penilaian yang diberikan oleh 333 orang responden memiliki total skor yang berkisar antara 993-1342. Sesuai dengan urutan skor tertinggi hingga terendah, secara garis besar ke-18 jenis unsur pelayanan dapat dikelompokkan ke dalam 6 kategori kelompok skor berdasarkan Indeks unsur pelayanan;

* Kelompok skor indeks 1 (1342) terdiri dari 1 unsur yaitu biaya/tarif yang harus dikeluarkan (unsur ke-4) mendapatkan skor 1342.
* Kelompok skor indeks 2 (1286) terdiri dari 2 unsur yaitu unsur pemenuhan persyaratan pelayanan (unsur ke-1) mendapat skor 1286.
* Kelompok skor indeks 3 (1213-1227) terdiri dari 2 unsur yaitu Unsur Keberadaan pengaduan layanan (unsur ke-10) mendapatkan skor 1227 dan Unsur Keberlanjutan pengaduan layanan (unsur ke-11) mendapatkan skor 1213.
* Kelompok skor indeks 4 (1122-1169) terdiri dari 7 unsur yaitu Unsur Kesesuaian hasil layanan yang diterima dengan yang seharusnya diberikan (unsur ke-5) mendapatkan skor 1169, Unsur Komunikasi petugas layanan (unsur ke-9) mendapatkan skor 1158, Unsur Ketersediaan Informasi Layanan (unsur ke-18) mendapatkan skor 1148, Unsur Sistem/prosedur pelayanan (unsur ke-2) mendapatkan skor 1147, Unsur Kesopanan dan keramahan petugas dalam memberikan pelayanan (unsur ke-7) mendapatkan skor 1140, Unsur Penguasaan petugas tentang tugasnya dalam proses pelayanan (unsur ke-6) mendapatkan skor 1139 dan Unsur Kerapian petugas yang memberikan pelayanan (unsur ke-8) mendapatkan skor 1122.
* Kelompok skor indeks 5 (1062-1107) terdiri dari 6 unsur yaitu unsur Waktu yang dibutuhkan pada bagian registrasi berkas (unsur ke-3) mendapatkan skor 1117, Unsur keberadaan Customer Service (unsur ke-17) mendapatkan skor 1107, Unsur Waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian pengaduan pelayanan (unsur ke-12) mendapatkan skor 1089, Unsur Kelayakan sarana penunjang pelayanan (Kursi ruang tunggu, tempat sampah,Koran dll) (unsur ke-14) mendapatkan skor 1088, Unsur Kelengkapan sarana penunjang layanan (Kursi ruang tunggu, tempat sampah,Koran,dll) (unsur ke-13) mendapatkan skor 1064 dan Unsur Kebersihan prasaraana penunjang layanan (Ruang tunggu, toilet, tempat ibadah,dll) (unsur ke-16) mendapatkan skor 1062
* Kelompok skor indeks 6 (993) terdiri dari 1 unsur yaitu Unsur Kelengkapan prasarana penunjang layanan (Toilet,ruang tunggu,tempat parkir, tempat ibadah,dll) (unsur ke-15) mendapatkan skor 993.

Jadi dapat dikatakan bahwa meskipun secara umum dari 16 unsur kriteria indeks kepuasan masyarakat di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat memperoleh Predikat **A atau Sangat 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 parker, tempat ibadah dll) unsur ke-16.

Pada capaian kinerja Tahun 2020, hasil pengukuran yang dilakukan terhadap indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat dengan indeks sebesar 3,406 dengan mutu pelayanan B (kinerja unit pelayanan “baik”) atau nilai indeks konversinya 85,16. Sedang capaian kinerja tahun 2020, hasil pengukuran sebesar 3,411 dengan mutu pelayanan B (kinerja pelayanan “Baik”) atau Nilai Indeks Konversinya 85,27%.

Jika dibandingkan dengan target akhir renstra yang sebesar 95% BKD harus meningkatkan capaian Tahun 2021 untuk mencapai target tersebut melalui perbaikan dalam 16 sub unsur yang dinilai terutama dalam hal kelengkapan sarana prasarana layanan.

**Rencana Aksi Pe**rb**aikan**

Rencana aksi perbaikan yang akan dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan capaian nilai IKM adalah:

1. Melakukan perbaikan terhadap kelengkapan prasarana penunjang layanan seperti ruang tunggu, toilet, tempat parker dan tempat ibadah.
2. Melakukan inovasi terhadap penyediaan informasi layanan kepegawaian melalui sistem informasi.
3. Peningkatan kapasitas aparatur pemberi layanan melalui coaching, seminar, bimbingan teknis dan diklat.
   * + 1. **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** | **Target** | **Jml SK yang diterbitkan tepat waktu** | **Persentase** | |
| Kenaikan Pangkat | 4.000 SK | 5.423 SK | 141,14% | |
| Pindah dan Penempatan PNS | 988 SK | 988 SK | 100% | |
| Pensiun PNS | 1159 SK | 1.159 SK | 100% | |
| **Rata-rata** | | | | **123,15%** | |

Pada tabel diatas, indikator kinerja Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu menargetkan sebesar 95,00%, sementara realisasinya adalah sebesar 123,15%, sehingga capaian kinerja untuk indikator ini sebesar 150,35%. Pencapaian indikator kinerja dengan kategori “Memuaskan”.

**Pensiun PNS**

Jumlah SK pensiun yang dikelola/menjadi kewenangan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah sebanyak 1.159 SK dan semua SK tersebut diterbitkan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan dengan rincian sebagai berikut:

1. Pensiun Atas Permintaan Sendiri sebanyak 39 orang.
2. ensiun dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai BUP ke BKN sebanyak 1051 orang.
3. Pensiun janda/duda sebanyak 93 orang.
4. Pemindahan PNS

Jumlah SK PNS pindah yang dikelola oleh BKD Provinsi Sumatera Barat pada Tahun 2021, dengan rincian sebagai berikut:

1. Pindah guru sebanyak 139 orang.
2. Pindah antar kab/kota sebanyak 171 orang.
3. Pindah antar OPD di Pemprov Sumbar 41 orang.
4. Pindah dari provinsi lain ke kab/kota Sumbar (lolos butuh masuk) sebanyak 91 orang.
5. Pindah dari kab/kota/prov.Sumbar ke provinsi lain (lolos butuh keluar) sebanyak 59 orang.
6. Mutasi PNS dari Kementerian/Lembaga ke kab/kota dalam satu Provinsi sebanyak 3 orang
7. Mutasi PNS dari kab/kota dalam satu provinsi ke provinsi sebanyak 54 orang
8. Mutasi PNS dari kab/kota dari kab/kota/provinsi luar ke provinsi sebanyak 21 orang
9. Mutasi PNS dari Kementerian/Lembaga ke Provinsi sebanyak 2 orang
10. Mutasi PNS dari provinsi ke kab/kota dalam satu provinsi sebanyak 14 orang.
11. Mutasi PNS dari provinsi ke kab/kota ke provinsi lain sebanyak 13 orang.
12. Mutasi PNS dari provinsi ke Kementerian/Lembaga sebanyak 7 orang.
13. Rekapitulasi usulan persetujuan teknis ke BKN sebanyak 223 orang.
14. Kenaikan Pangkat PNS

Untuk usul kenaikan pangkat yang diproses dengan rincian sebagai berikut:

1. Usul ke BKN Pekan Baru sebanyak 4.677 usulan dan di acc sebanyak 4.549 orang.
2. Usul ke BKN Jakarta sebanyak 143 orang dan di acc sebanyak 133 orang.

Untuk Tahun 2021, 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 141,14%, 100% dan 100% (rata-rata = 123,15%).

**Rencana Aksi Perbaikan**

1. Kerjasama dengan Telkom terkait pemberian informasi terkait kepengurusan SK Mutasi, Naik Pangkat melalui sms gateaway.
2. Pembangunan aplikasi kepangkatan yang mengakibatkan pekerjaan lebih efektif dan efisien serta paper less.
3. Pengimplementasian Pergub Pendelegasian wewenang dengan lebih baik lagi.
   * 1. **Sasaran 3 : Meningkatnya Tata Kelola Organisasi**

Sasaran meningkatnya tata kelola organiasasi 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 mapun 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. 6. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatnya Tata Kelola Organisasi Tahun 2020**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO.** | **SASARAN** | **INDIKATOR KINERJA** | **TARGET** | **REALISASI** | **% CAPAIAN KINERJA** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Meningkatnya tata kelola organisasi | * 1. Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja | A  (80) | A  (80,24) | 100,30% |
| **Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan tata kelola organisasi** | | | | | **100,30%** |

Pengukuran capaian kinerja Meningkatnya tata kelola organisasi Tahun 2021, menggunakan indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2020. Untuk indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja, Badan Kepegawaian Daerah menargetkan kategori A (indeks 80) dan terealisasi A (80,24) sehingga capaian kinerjanya yaitu 100,30% 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. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
4. Administrasi Umum Perangkat Daerah
5. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
6. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
7. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran 3 sebagai berikut:

* + - 1. **Indikator Kinerja : Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja.**

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

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

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi atas Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah BKD Provinsi Sumatera Barat Nomor 04.05/INSP-LAKIP/III-2021 tanggal 30 Maret 2021 oleh Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat memperoleh nilai 80,24% kategori “A” dengan pengertian Memuaskan yaitu: akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kerja yang andal, dengan rincian:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Aspek Penilaian** | **Nilai** |
| 1 | Perencanaan Kinerja | 28,80% |
| 2 | Pengukuran kinerja | 19,10% |
| 3 | Pelaporan kinerja | 13,21% |
| 4 | Evaluasi internal | 6,46% |
| 5 | pencapaian kinerja organisasi | 12,67% |
|  | **Nilai total** | **80,24%**  **(A)** |

Indikator kinerja nilai SAKIP ditargetkan nilai A, sesuai dengan perolehan nilai di atas maka capaian kinerja untuk indikator ini adalah sebesar 100,30% dengan kategori “Sangat Baik”. SAKIP Provinsi Sumatera Barat berdasarkan penilaian Kemenpan RB juga memperoleh nilai BB.

Jika dibandingkan nilai SAKIP Tahun 2020, berdasarkan hasil laporan evaluasi Sakip BKD Nomor 13.07/INSP-LAKIP/V-2020 tanggal 9 Mei 2020 oleh Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat, nilai Sakip BKD sebesar 79,15% kategori BB dengan pengertian sangat baik, akuntabel, berkinerja baik memiliki sistem manajemen kerja yang andal.

**Rencana Aksi Peningkatan Capaian**

Langkah-langkah yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam peningkatan Capaian Nilai Evaluasi LKjIP:

1. Pengontrolan capaian target kinerja organisasi dengan lebih intens lagi dengan bidang terkait, sehingga permasalahan dalam pencapaian target dapat segera diatasi.
2. **REALISASI KEUANGAN**

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021, pagu anggaran dan realisasi belanja langsung urusan sampai dengan perubahan APBD terkait dengan pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NOMOR** | **PROGRAM/KEGIATAN/**  **SUBKEGIATAN** | **ANGGARAN**  **(Rp)** | **REALISASI** | |
| **(Rp)** | **(%)** |
|  |  |  |  |  |
| **1.** | **PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI** | **12.383.079.502** | **12.138.034.577** | **98,02** |
| **1.1.** | **Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah** | **253.385.800** | **251.161.702** | **99,12** |
| 1.1.1. | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | 84.501.000 | 83.986.000 | 99,39 |
| 1.1.2. | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 90.205.800 | 89.357.602 | 99,06 |
| **1.2.** | **Administrasi Keuangan Perangkat Daerah** | **8.213.759.448** | **8.086.763.514** | **98,45** |
| 1.2.1. | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | 7.957.012.448 | 7.831.561.114 | 98,42 |
| 1.2.2. | Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | 205.770.000 | 204.570.000 | 99,42 |
| 1.2.3. | Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD | 35.977.000 | 35.657.900 | 99,11 |
| 1.2.4. | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD | 15.000.000 | 14.974.500 | 99,83 |
| **1.3.** | **Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah** | **148.160.000** | **144.584.500** | **97,59** |
| 1.3.1. | Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya | 62.250.000 | 61.420.000 | 98,67 |
| 1.3.2. | Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan | 76.000.000 | 73.327.500 | 96,48 |
| 1.3.3. | Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | 9.910.000 | 9.837.000 | 99,26 |
| **1.4.** | **Administrasi Umum Perangkat Daerah** | **977.641.976** | **964.936.261** | **98,70** |
| 1.4.1. | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | 23.000.000 | 22.984.200 | 99,93 |
| 1.4.2. | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | 190.853.700 | 181.772.120 | 95,24 |
| 1.4.3. | Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan | 187.750.000 | 187.742.700 | 100,00 |
| 1.4.4. | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | 21.350.000 | 21.350.000 | 100,00 |
| 1.4.5. | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 537.560.276 | 533.976.441 | 99,33 |
| 1.4.6. | Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD | 17.128.000 | 17.110.800 | 99,90 |
| **1.5.** | **Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah** | **1.172.941.988** | **1.164.652.900** | **99,29** |
| 1.5.1. | Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | 553.344.528 | 553.337.400 | 100,00 |
| 1.5.2. | Pengadaan Mebel | 140.887.100 | 139.525.000 | 99,03 |
| 1.5.3. | Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | 478.710.360 | 471.790.500 | 98,55 |
| **1.6.** | **Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah** | **1.094.266.930** | **1.017.956.602** | **93,03** |
| 1.6.1. | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | 46.764.432 | 44.451.675 | 95,05 |
| 1.6.2. | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | 285.800.948 | 243.346.275 | 85,15 |
| 1.6.3. | Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor | 6.620.000 | 6.605.000 | 99,77 |
| 1.6.4. | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | 755.081.550 | 723.553.652 | 95,82 |
| **1.7.** | **Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah** | **522.923.360** | **507.979.098** | **97,14** |
| 1.7.1. | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | 145.200.000 | 136.535.298 | 94,03 |
| 1.7.2. | Pemeliharaan Mebel | 15.000.000 | 14.960.000 | 99,73 |
| 1.7.3. | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | 35.070.000 | 31.044.500 | 88,52 |
| 1.7.4. | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | 292.643.360 | 290.504.800 | 99,27 |
| 1.7.5. | Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | 35.010.000 | 34.934.500 | 99,78 |
| **2.** | **PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH** | **5.716.219.719** | **5.391.910.893** | **94,33** |
| **2.1.** | **Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN** | **1.891.177.169** | **1.841.295.782** | **97,36** |
| 2.1.1. | Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | 83.236.000 | 76.210.550 | 91,56 |
| 2.1.2. | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | 1.315.889.700 | 1.283.954.050 | 97,57 |
| 2.1.3. | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | 102.206.219 | 101.321.190 | 99,13 |
| 2.1.4. | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | 150.331.250 | 145.248.550 | 96,62 |
| 2.1.5. | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | 165.992.850 | 161.990.873 | 97,59 |
| 2.1.6. | Pengelolaan Data Kepegawaian | 73.521.150 | 72.570.569 | 98,71 |
| **2.2.** | **Mutasi dan Promosi ASN** | **2.223.616.300** | **1.987.277.745** | **89,37** |
| 2.2.1. | Pengelolaan Mutasi ASN | 230.499.800 | 218.480.745 | 94,79 |
| 2.2.2. | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | 540.000.000 | 529.801.450 | 98,11 |
| 2.2.3. | Pengelolaan Promosi ASN | 1.453.116.500 | 1.238.995.550 | 85,26 |
| **2.3.** | **Pengembangan Kompetensi ASN** | **1.033.838.600** | **1.019.293.349** | **98,59** |
| 2.3.1. | Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN | 71.475.000 | 70.492.500 | 98,63 |
| 2.3.2. | Pengelolaan Assessment Center | 850.314.800 | 838.131.600 | 98,57 |
| 2.3.3. | Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN | 0 | - | 100,00 |
| 2.3.4. | Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | 112.048.800 | 110.669.249 | 98,77 |
| **2.4.** | **Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur** | **567.587.650** | **544.044.017** | **95,85** |
| 2.4.1. | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 104.670.600 | 100.310.497 | 95,83 |
| 2.4.2. | Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai | 215.678.150 | 205.481.980 | 95,27 |
| 2.4.3. | Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai | 51.738.900 | 51.391.450 | 99,33 |
| 2.4.4. | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | 160.500.000 | 152.274.990 | 94,88 |
| 2.4.5. | Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | 35.000.000 | 34.585.100 | 98,81 |
| **JUMLAH** | | **18.099.299.221** | **17.529.945.470** | **96,85** |

Pelaksanaan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2021 adalah sebagai berikut menurut sasaran yang dicapai adalah sebagai berikut:

**Sasaran 1: Meningkatnya Kualitas Pengelolaan SDM Aparatur, dengan Indikator Kinerja Utama:**

**Persentase formasi jabatan structural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan, dicapai dengan pelaksanaan kegiatan:**

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN,dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:
2. *Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN.*

Dasar pelaksanaan sub 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, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN 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 2021 sebesar Rp83.236.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp76.210.500,- atau capaian keuangan sebesar 91,56%.

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

1. *Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Rekrutmen ASN Provinsi Sumbar sebesar Rp1.315.889.700,- dan dapat direalisasikan sebanyak Rp1.283.954.050,- atau capaian kinerja keuangan adalah sebesar 97,57%.

Rekruitmen ASN Formasi Tahun 2021 dijadwalkan oleh KemenPAN-RB 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.

Pada Tahun 2021 formasi yang diberikan oleh Kemenpan-RB sebanya 1.176 formasi dengan rincian sbb:

* PPPK :751 formasi
* CPNS :425formasi

1. *Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian sebesar Rp102.206.219,- dan dapat direalisasikan sebanyak Rp101.321.190,- atau capaian kinerja keuangan adalah sebesar 99,13%.

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 600 usul Surat Keputusan terealisasi sebanyak 1159 Surat Keputusan dengan tingkat capaian kinerja sebesar 193%.

1. *Fasilitasi Lembaga Profesi ASN*

Fasilitasi Lembaga Profesi ASN merupakan Sub Kegiatan yang mengkoordinir pengelolaan Lembaga Profesi ASN di Lingkungan Pemerintah Provisi Sumatera Barat yang terdiri dari:

* Penyelengaraan Musyawarah Korpri Tahun 2021
* Pengiriman Kontingen untuk mengikuti MTQ Korpri Tingkat Nasional Tahun 2021 di Kendari

Alokasi anggaran untuk pelaksanaan sub kegiatan ini sebesar 150.331.250,- dan terealisasi sebesar Rp145.248.550,- atau 96,62%.

Output dari pelaksanaan sub kegiatan ini adalah terlaksananya musyawarah Korpri Se-Sumatera Barat yang dilaksanakan di Hotel Mercure dengan mengundang perwakilan Korpri kabupaten/kota serta pengiriman kafilah untuk mengikuti MTQ Korpri Tingkat Nasional di Kendari dengan capaian fisik kegiatan sebesar 100%.

1. *Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian*

Alokasi anggaran untuk pelaksanaan sub kegiatan ini sebesar Rp165.992.850,- dan terealisasi sebesar Rp161.990.873,- atau 97,59%.

Output dari pelaksanaan sub kegiatan ini terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian pada Pemprov Sumbar dengan capaiak fisik kegiatan sebesar 100%.

1. *Pengelolaan Data Kepegawaian*

Pengelolaan Data Kepegawaian antara lain Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai berupa Karis, Karsu, KPE dan kartu identitas pegawai lainnya. Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp73.521.150,- dan dapat direalisasi sebesar Rp72.570.569,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,71%.

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%.

1. Mutasi dan Promosi ASN, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:
2. *Pengelolaan Mutasi 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. Pindah dari kabupaten/kota ke provinsi lain
6. Pindah 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 sub kegiatan ini sebesar Rp230.499.800,- dan dapat direalisasi sebesar Rp218.480.745,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 94,79%.

Hasil dari kegiatan ini adalah jumlah PNS yang dipindahkan dan ditempatkan direncanakan sebanyak 700 SK Pindah dapat direalisasi sebanyak 988 orang dengan persentase fisik sebesar 141%.

1. *Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN*
   * 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).

Realisasi Surat Keputusan Kenaikan Pangkat pada Tahun 2020 adalah 4.682 Surat Keputusan dari 6.000 Surat Keputusan yang ditargetkan, dengan rincian sebagai berikut:

* Peride April 2021 sebanyak 2.576 SK
* Periode Oktober 2021 sebanyak 2.160 SK

sehingga capaian kinerjanya adalah sebesar 78%.

* + Ujian Dinas

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

Ujian Dinas dibagi dalam 2 tingkat yaitu:

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

Pada Tahun 2021 ini, jumlah PNS Provinsi Sumatera Barat yang mengikuti dan lulus Ujian Dinas sebanyak 38 orang dan tingkat capaian kinerja 100%.

* + Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat

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

Jumlah PNS yang mengikuti Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat tahun 2021 sebanyak 100 orang dan dinyatakan lulus seleksi sebanyak 100 orang, dan artinya hanya 100 orang tersebut yang memenuhi persyaratan untuk dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

1. *Pengelolaan Promosi ASN*

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 2021, jumlah pengangkatan pejabat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi sebanyak 15 orang dari target 11 orang pejabat dan untuk Jabatan. Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Promosi ASN sebanyak Rp1.453.116.500,- dan dapat direalisasi sebesar Rp1.238.995.550,- atau 85,26%.

1. Pengembangan Kompetensi ASN, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:
2. *Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN*

Tujuan dari sub kegiatan ini adalah:

* Meningkatkan keterampilan Pegawai Negeri Sipil yang akan purna tugas di bidang kewirausahaan.
* 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 sub kegiatan ini sebesar Rp71.475.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp70.492.500,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,63%.

Hasil dari kegiatan ini meningkatnya pengetahuan dan keterampilan PNS yang akan memasuki purna tugas sebanyak 40 orang, dengan capaian kinerja 100%.

1. *Pengelolaan Assessment Center*

Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center 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 Rp850.314.800,- dan dapat direalisasi sebesar Rp838.131.600,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,57%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya informasi mengenai potensi pegawai melalui pemetaan potensi dengan target untuk 1500 orang dan realisasi 1500 orang, maka capaian kinerja adalah 100%.

1. *Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN*

Sub Kegiatan ini direfocussing untuk pelaksanaan kegiatan lain yang lebih urgen dan berdampak langsung atas capaian Perjanjian Kinerja Organisasi.

1. *Pembinaan Jabatan Fungsional ASN*

Pelaksanaan Sub Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN bertujuan untuk mengelola jabatan fungsional PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp. 112.048.800,- dan dapat direalisasi sebesar Rp110.669.249,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 98,77%.

Pada Tahun 2021 SK Jabatan Fungsional yang diterbitkan sejumlah 1401 SK dan 5 SK Pejabat Fungsional Jenjang Utama dengan tingkat capaian kinerja 162%.

1. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:
2. *Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur*

Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur 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 Rp104.670.600,- dan dapat direalisasi sebesar Rp100.310.497,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 95,83%.

Hasil yang dicapai adalah tersedianya laporan evaluasi pelaksanaan penilaian prestasi kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dengan tingkat capaian kinerja 100%.

1. *Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai*

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

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai sebesar Rp215.678.150,- dan dapat direalisasi sebesar Rp205.481.980,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 95,27%.

Jumlah PNS yang diberikan penghargaan sebanyak 6 orang PNS sebanyak denga capaian kinerja sebesar 100%.

1. *Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai*

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

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemberian Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya sebesar Rp51.738.900,- dan dapat direalisasi sebesar Rp51.391.450,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,33%.

Tanda kehormatan Satya Lencana Karya Satya merupakan penghargaan kepada PNS yang telah mengabdi selama 10 tahun (berwarna perunggu), 20 tahun (berwarna perak) dan 30 tahun (berwarna emas). Jumlah Usul Penghargaan Satya Lencana Karya Satya pada 2021 sebanyak 1222 orang usulan dari target sebanyak 800 usulan denga capaian kinerja sebesar 153%.

1. *Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN*

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 Rp160.500.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp152.274.990,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 94,88%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya Sidang Majelis Pertimbangan Pegawai (MPP) dalam rangka penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS. Dari 7 kali sidang MPP yang telah dilaksanakan dihasilkan jumlah PNS yang dijatuhi hukuman disiplin sebanyak 39 orang (ringan 20 orang, sedang 5 orang, berat 7 orang) dengan capaian kinerja sebesar 100%.

1. *Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai sebesar Rp35.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp34.585.000,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 98,81%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terlakselesaikannya permohonan cerai PNS sebanyak 41 kasus perceraian dari target 30 kasus dengan capaian kinerja sebesar 137%.

**Persentase OPD dengan Jumlah Pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%, dicapai dengan pelaksanaan kegiatan:**

* + - 1. Pengembangan Kopetensi ASN, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:

*Pembinaan Jabatan Fungsional ASN*

Pelaksanaan Sub Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN bertujuan untuk mengelola jabatan fungsional PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp. 112.048.800,- dan dapat direalisasi sebesar Rp110.669.249,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 98,77%.

Pada Tahun 2021 SK Jabatan Fungsional yang diterbitkan sejumlah 1401 SK dan 5 SK Pejabat Fungsional Jenjang Utama dengan tingkat capaian kinerja 162%.

*Pengelolaan Assessment Center*

Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center 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 Rp850.314.800,- dan dapat direalisasi sebesar Rp838.131.600,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,57%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya informasi mengenai potensi pegawai melalui pemetaan potensi dengan target untuk 1500 orang dan realisasi 1500 orang, maka capaian kinerja adalah 100%.

* + - 1. Pengadaan, dan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:

*Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN.*

Dasar pelaksanaan sub 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, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN 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 2021 sebesar Rp83.236.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp76.210.500,- atau capaian keuangan sebesar 91,56%.

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

**Sasaran 2: Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian, dengan Indikator Kinerja Utama:**

**Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), dicapai dengan pelaksanaan kegiatan:**

* + - 1. Perencanaan Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan :
         1. *Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.*

Laporan Survey Kepuasan Manyarakat

**Persentase Layanan Administrasi Kepegawaian yang Dilaksanakan Tepat Waktu, dicapai dengan pelaksanaan kegiatan:**

Mutasi dan Promosi ASN, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan :

*Pengelolaan Mutasi ASN*

Kegiatan ini merupakan pengelolaan mutasi pindah dan penempatan PNS yaitu:

* Pindah antar kabupaten/kota
* Pindah dari provinsi ke kabupaten/kota
* Pindah dari kabupaten/kota ke provinsi
* Pindah di lingkungan Provinsi Sumatera Barat
* Pindah dari kabupaten/kota ke provinsi lain
* Pindah dari provinsi lain ke kabupaten/kota
* Pindah dari Provinsi Sumatera Barat ke provinsi lain
* Pindah dari provinsi lain ke Provinsi Sumatera Barat
* Cuti besar PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan sub kegiatan ini sebesar Rp230.499.800,- dan dapat direalisasi sebesar Rp218.480.745,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 94,79%.

Hasil dari kegiatan ini adalah jumlah PNS yang dipindahkan dan ditempatkan direncanakan sebanyak 700 SK Pindah dapat direalisasi sebanyak 988 orang dengan persentase fisik sebesar 141%.

*Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN*

* + 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).

Realisasi Surat Keputusan Kenaikan Pangkat pada Tahun 2020 adalah 4.682 Surat Keputusan dari 6.000 Surat Keputusan yang ditargetkan, dengan rincian sebagai berikut:

* Peride April 2021 sebanyak 2.576 SK
* Periode Oktober 2021 sebanyak 2.160 SK

sehingga capaian kinerjanya adalah sebesar 78%.

* + Ujian Dinas

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

Ujian Dinas dibagi dalam 2 tingkat yaitu:

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

Pada Tahun 2021 ini, jumlah PNS Provinsi Sumatera Barat yang mengikuti dan lulus Ujian Dinas sebanyak 38 orang dan tingkat capaian kinerja 100%.

* + Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat

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

Jumlah PNS yang mengikuti Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat tahun 2021 sebanyak 100 orang dan dinyatakan lulus seleksi sebanyak 100 orang, dan artinya hanya 100 orang tersebut yang memenuhi persyaratan untuk dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pengadaan, Pemberhentian dan informasi Kepegawaian ASN, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan :

*Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian.*

Alokasi anggaran untuk pelaksanaan sub kegiatan ini sebesar Rp165.992.850,- dan terealisasi sebesar Rp161.990.873,- atau 97,59%.

Output dari pelaksanaan sub kegiatan ini terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian pada Pemprov Sumbar dengan capaiak fisik kegiatan sebesar 100%.

*Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian sebesar Rp102.206.219,- dan dapat direalisasikan sebanyak Rp101.321.190,- atau capaian kinerja keuangan adalah sebesar 99,13%.

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 600 usul Surat Keputusan terealisasi sebanyak 1159 Surat Keputusan dengan tingkat capaian kinerja sebesar 193%.

*Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Rekrutmen ASN Provinsi Sumbar sebesar Rp1.315.889.700,- dan dapat direalisasikan sebanyak Rp1.283.954.050,- atau capaian kinerja keuangan adalah sebesar 97,57%.

Rekruitmen ASN Formasi Tahun 2021 dijadwalkan oleh KemenPAN-RB 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.

Pada Tahun 2021 formasi yang diberikan oleh Kemenpan-RB sebanya 1.176 formasi dengan rincian sbb:

* PPPK :751 formasi
* CPNS :425formasi

*Pengelolaan Data Kepegawaian*

Pengelolaan Data Kepegawaian antara lain Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai berupa Karis, Karsu, KPE dan kartu identitas pegawai lainnya. Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp73.521.150,- dan dapat direalisasi sebesar Rp72.570.569,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,71%.

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%.

**Sasaran 3: Meningkatnya Tata Kelola Organisasi, dengan Indikator Kinerja Utama:**

* + - 1. **Nilai Evaluasi Akuntabilitas, dicapai dengan pelaksanaan kegiatan:**

1. Kegiatan Perencanaan, Penganggan, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:
2. *Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah*

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 Rp84.501.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp83.986.000,- atau dengan capaian Kinerja keuangan adalah sebesar 99,39%.

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

1. *Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD.*

Pelaksanaan Sub Kegiatan Koordinasi dan 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 (LKjIP) serta laporan capaian kinerja lainnya.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan ini sebesar Rp90.205.800,- dan dapat direalisasi sebesar Rp89.357.602,- atau dengan capaian kinerja keuangan adalah sebesar 99,06%.

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

1. *Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah*

Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah adalah kegiatan rutin yang disediakan berupa monitoring aset SKPD dan pelaksanaan Survey Kepuasan Masyarakat pada Badan Kepegawaian Daerah.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan ini sebesar Rp78.679.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp77.818.100,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 98,91%.

Dana kegiatan ini digunakan untuk honorarium pengelolaan dan pengawasan asset BKD dan Pelaksanaan Survey Kepuasan Masyarakat

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

1. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
   * + 1. *Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN*

Sub Kegiatan ini mengakomodir penyediaan Belanja Gaji dan Tambahan Penghasilan bagi 77 orang PNS di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Alokasi anggaran untuk kegiatan ini sebesar Rp7.957.012.448,- dan terealisasi sebesar Rp7.831.561.114,- atau 98,42% dengan realisasi fisik sebesar 100%.

* + - 1. *Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN*

Sub Kegiatan Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN digunakan untuk honorarium pengelola kegiatan dan keuangan (PA, KPA, Bendahara, PPK, PPTK dan Pembantu Bendahara) dengan alokasi anggaran sebesar Rp205.770.000,- dan terealisasi sebesar Rp204.570.000,- atau 99,24%.

Hasil dari kegiatan ini terwujudnya pengelolaan keuangan Kantor sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan capaian Kinerja 100%.

* + - 1. *Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD*

Sub Kegiatan Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD adalah kegiatan rutin yang disediakan berupa Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi pada Badan Kepegawaian Daerah.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan ini sebesar Rp35.977.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp35.657.900,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 99,11%.

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

* + - 1. *Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD*

Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD adalah kegiatan rutin yang disediakan berupa penatausahaan keuangan pada Badan Kepegawaian Daerah.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp15.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp14.974.500,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 99,83%.

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

1. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

*Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya*

Pelaksanaan Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya dilaksanakan dalam rangka menunjang pelaksanaan kegiatan kedinasan.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya sebesar Rp62.250.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp61.420.000,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 98,97%.

Keluaran dari kegiatan ini adalah tersedianya pakaian dinas untuk PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah sebanyak 83 orang, dengan capaian kinerja 100%

*Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan*

Sub Kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan adalah pelaksanaan Sosialisasi peraturan perundang-undangan melalui Rapat Koordinasi antara pemerintah provinsi dengan

kabupaten/kota di Sumatera Barat.

Alokasi anggaran untuk kegiatan ini sebesar Rp76.000.000,- direalisasi sebesar Rp73.327.500,- atau capaian kinerja keuangan 96,48%.

Dari kegiatan ini tersedia dana untuk Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan dalam rangka pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah, sedangkan untuk capaian kinerja adalah sebesar 100%.

*Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan*

Sub Kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan, dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan sebesar Rp9.910.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp9.837.000,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,26%.

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

1. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah

*Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor*

Sub 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 2021.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor sebesar Rp. 23.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp22.984.200,- atau capaian kinerja keuangan 99,93%.

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

Penyediaan Bahan Logistik Kantor

Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor ini dilakukan untuk pembelian Alat Tulis Kantor, Penyediaan Makan Minum, Wirid Pengajian Bulanan dan Pelaksanaan Senam. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor dilaksanakan melalui pihak ketiga sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2021.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor sebesar Rp190.853.700,- dan dapat direalisasi sebesar Rp181.772.120,- atau capaian kinerja keuangan 95,24%.

*Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan*

Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan dilaksanakan melalui pihak ketiga sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2021.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan sebesar Rp187.750.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp187.742.700,- atau capaian kinerja keuangan 99,99%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya barang-barang cetakan 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%.

*Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan*

Sub Kegiatan 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 Rp21.350.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp21.350.000,- atau capaian kinerja keuangan 100,00%.

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

*Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD*

Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD adalah pelaksanaan koordinasi dan konsultasi terkait manajemen SDM Aparatur ke instansi pusat dan daerah.

Alokasi anggaran untuk kegiatan ini sebesar Rp537.560.276,- direalisasi sebesar Rp533.976.441,- atau capaian kinerja keuangan 99,33%. Dan capaian kinerja adalah sebesar 100%.

*Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD*

Sub Kegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD adalah kegiatan yang disediakan berupa pengelolaan arsip SKPD pada Badan Kepegawaian Daerah.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan pengelolaan arsip SKPD sebesar Rp17.128.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp17.110.800,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 99,90%.

Dana Sub 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%

1. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
   * + 1. *Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan*

Sub Kegiatan ini untuk melalukan pengadaan kendaraan dinas operasional pada BKD dengan alokasi anggaran sebesar Rp553.344.528,- dan terealisasi sebesar Rp553.337.400,- atau 99,99%

Output dari kegiatan ini yaitu tersedianya pengadaan kendaraan dinas operasional sebanyak 1 unit microbus dengan capaian kinerja 100%.

* + - 1. *Pengadaan Mebel*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Pengadaan Mebel sebesar Rp140.887.100,- dan dapat direalisasi sebesar Rp139.525.000,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 99,03%.

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan ini diperoleh 4 unit Sofa, 6 unit lemari, 7 unit kursi pejabat pelaksana, 1 unit kursi pejabat eselon II yang akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan BKD, dengan capaian kinerja 100%

* + - 1. *Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya sebesar Rp478.710.360,- dan dapat direalisasi sebesar Rp471.790.500,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 98,55%.

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan ini diperoleh 6 unit PC , 5 unit laptop, 4 unit printer, 5 unit scanner, vertical blind, karpet, pot bunga, video conference, mikrofon wireless, 3 unit tv, 1 unit digital signage, 1 unit Tabelt android, 1 unit speaker yang akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan BKD, dengan capaian kinerja 100%

1. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

*Penyediaan Jasa Surat Menyurat*

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

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat sebesar Rp46.764.432,- dan terealisasi sebesar Rp44.451.675,- atau capaian kinerja keuangan 95,05%.

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

*Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik*

Sub 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 Sub Kegiatan Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik sebesar Rp285.800.948,- dan dapat direalisasi sebesar Rp243.346.275,- atau capaian kinerja keuangan 85,15%;

*Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor*

Sub 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 Sub Kegiatan Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan sebesar Rp6.620.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp6.605.000,- atau capaian kinerja keuangan 99,77%.

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

* + - 1. *Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor*

Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum 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 Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum sebesar Rp755.081.550,- dan dapat direalisasi sebesar Rp723.553.652,- atau capaian kinerja keuangan 95,82%.

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

1. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

*Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan sebesar Rp145.200.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp136.535.298,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 94,03%.

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

*Pemeliharaan Mebel*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Pemeliharaan Mebel sebesar Rp15.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp14.960.000,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 99,73%.

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

*Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya sebesar Rp35.070.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp31.044.500,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 95,49%.

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

*Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya sebesar Rp292.643.360,- dan dapat direalisasi sebesar Rp290.504.800,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,27%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya pada Badan Kepegawaian Daerah dengan capaian kinerja 100%.

* + - 1. *Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya sebesar Rp25.050.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp24.721.000,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 98,69%.

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

1. **ANALISIS EFISIENSI SUMBER DAYA**

Sebagai wujud dalam berkinerja yang baik haruslah didukung dengan anggaran yang memadai dan bisa dipertanggungjawabkan penggunaannya secara efektif, efisien dan transparan.

Dalam pencapaian target kinerja Tahun 2021 Badan Kepegawaian Daerah telah melakukan beberapa efisiensi dalam pelaksanaan beberapa pekerjaan yakni:

* 1. Penggunaan loket satu pintu dalam pelayanan kepegawaian.

Dalam pengurusan dokumen kepegawaian, pegawai yang berurusan cukup berkoordinasi dengan loket satu pintu, dimana pada loket satu pintu semua informasi terkait kepegawaian mulai dari pengurusan Dokumen pindah, pensiun, SK mutasi atau kenaikan pangkat tersedia disana, penyerahan dokumen juga cukup dilakukan pada loket satu pintu. Dengan adanya loket satu pintu terjadi efisiensi dalam hal waktu pelayanan, baik dari segi pelanggan ataupun pengolah dokumen kepegawaian.

Manfaat lain dari loket satu pintu adalah pelanggan yang berurusan terhindar dari pungli, karena pelanggan tidak berurusan langsung dengan pengolah data.

* 1. Penggunaan aplikasi e-pindah.

Dengan adanya aplikasi e-pindah, pengolah data dan pelanggan tidak membutuhkan waktu yang lama dalam mendeteksi keberadaan dokumen keputusan pindah, karena informasi tersebut telah ada dalam aplikasi e-pindah.

Selain itu, dengan diterapkannya aplikasi e-pindah kesalahan terhadap pembuatan SK dapat diminimalisir, karena aplikasi tersebut sudah memuat template SK dan pengolah tinggal memasukkan nama, NIP, unit kerja, dan tmt berlakunya SK saja sehingga terjadi efisiensi dalam hal penggunaan kertas.

* 1. Bekerjasama dengan Dinas Komunikasi dan Informasi dalam hal pembangunan dan pengembangan aplikasi kepegawaian.

BKD telah melakukan beberapa kali kerjasama dalam Dinas Kominfo terkait pembangunan aplikasi kepegawaian, seperti pembangunan absensi online, e-pindah, pengembangan SIMPEG BKD dan yang terbaru pembangunan aplikasi e-pangkat.

***Recofussing* Penganggaran**

Dengan adanya Pandemi COVID-19 perlu dilakukan recofusing penganggaran untuk dialokasikan pada program/kegiatan yang mendukung penanggulangan wabah COVID-19. Badan Kepegawaian Daerah melakukan recofussing terhadap 11,26% dari anggaran DPA Murni atau sebesar Rp3.604.804.743,-

Besaran *recofussing* dapat dilihat pada tabel dibawah:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **JENIS BELANJA** | **APBD MURNI** | **APBD PERUBAHAN** | **TOTAL REFOCUSSING** | **%** |
| **RASIONALISASI** |
|  | **B. OPERASI** | **19.464.775.677** | **18.099.299.221** | **-1.365.476.456** | **-7,02%** |
| **I** | **PROGRAM I** | **13.653.996.277** | **12.383.079.502** | **-1.270.916.775** | **-9,31%** |
| 1 | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 423.758.000 | 253.385.800 | -170.372.200 | -40,21% |
| 2 | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | 9.074.912.677 | 8.213.759.448 | -861.153.229 | -9,49% |
| 3 | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | 397.376.000 | 148.160.000 | -249.216.000 | -62,72% |
| 4 | Administrasi Umum Perangkat Daerah | 980.514.719 | 977.641.976 | -2.872.743 | -0,29% |
| 5 | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | 968.893.620 | 1.172.941.988 | 204.048.368 | 21,06% |
| 6 | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 1.292.737.296 | 1.094.266.930 | -198.470.366 | -15,35% |
| 7 | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 515.803.965 | 522.923.360 | 7.119.395 | 1,38% |
| **II** | **PROGRAM II** | **5.810.779.400** | **5.716.219.719** | **-94.559.681** | **-1,63%** |
| 1 | Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN | 1.356.720.000 | 1.891.177.169 | 534.457.169 | 39,39% |
| 2 | Mutasi dan Promosi ASN | 1.833.499.800 | 2.223.616.300 | 390.116.500 | 21,28% |
| 3 | Pengembangan Kompetensi ASN | 1.953.559.600 | 1.033.838.600 | -919.721.000 | -47,08% |
| 4 | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 667.000.000 | 567.587.650 | -99.412.350 | -14,90% |

# C:\Users\TEMP.DESKTOP-QSNSBMR\Downloads\pngegg (3).pngBAB IV

**PENUTUP**

1. **KESIMPULAN**

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

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

1. Program dan Kegiatan yang dilaksanakan oleh setiap bidang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Renstra Lima Tahunan BKD 2016 – 2021. Program tersebut adalah Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur.
2. Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah menampilkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi.
3. Pada sasasaran strategis Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur capaian kinerja termasuk pada katagori “Baik” atau rata-rata 80,77%, artinya bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui program dan kegiatan berjalan dengan baik tapi perlu ditingkatkan lagi, terutama di bidang penataan pegawai karena capaiannya lebih rendah dari target yang ditetapkan.
4. Pada sasaran Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian capaian kinerja termasuk kategori “Sangat Baik” atau rata-rata 125,26%, ini berarti upaya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian berhasil dengan sangat baik.
5. Pada sasaran Meningkatnya tata kelola organisasi capaian kinerja termasuk pada katagori “Sangat Baik” atau rata-rata 100,30%, ini berarti upaya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan tata kelola organisasi berhasil dengan sangat baik.

Berbagai pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang memberikan gambaran bahwa keberhasilan dan kegagalan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif segenap semua bidang dan instansi yang terkait sangat diharapkan dalam mendukung program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang akan mendatang.

1. **SARAN**

Untuk peningkatan capaian kinerja sabagai saran adalah sebagai berikut:

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

Padang, Januari 2021

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

**PROVINSI SUMATERA BARAT**

**AHMAD ZAKRI, S.Sos., M.Si.**

**Pembina Utama Muda**

NIP. 19730524 199303 1 003