



LKjIP

**BADAN
KEPEGAWAIAN
DAERAH**

Provinsi Sumatera Barat

**TAHUN
2022**

DAFTAR ISI

COVER	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
IKHTISAR EKSEKUTIF	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	I-1
1.1. LATAR BELAKANG.....	I-1
1.2. MAKSUD DAN TUJUAN	I-2
1.3. DASAR HUKUM	I-2
1.4. GAMBARAN UMUM BKD	I-3
1.4.1. Lokasi Kantor BKD.....	I-3
1.4.2. Tugas Pokok dan Fungsi BKD	I-3
1.4.3. Struktur Organisasi	I-6
1.4.4. Sumber Daya BKD	I-8
1.4.5. Anggaran.....	I-10
1.4.6. Inventarisasi Aset	I-10
1.4.7. Sarana dan Prasarana	I-11
1.4.8. Informasi Pelayanan	I-12
1.5. SISTEMATIKA PENULISAN.....	I-17
1.6. ISU STRATEGIS.....	I-18
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	II-1
2.1. VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN	II-1
2.2. PERJANJIAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2023.....	II-5
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	III-1
3.1. METODOLOGI PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA	III-1
3.2. HASIL PENGUKURAN KINERJA.....	III-2
3.3. ANALISIS DAN EVALUASI CAPAIAN KINERJA.....	III-4
3.3.1. Sasaran 1: Meningkatkan kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur	III-4
3.3.2. Sasaran 2: Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Organisasi	III-16
3.3.3. Sasaran 3: Meningkatkan Kualitas Pelayanan Organisasi.....	III-19

3.4. REALISASI KEUANGAN	III-27
3.5. ANALISIS EFISIENSI SUMBER DAYA	III-43
BAB IV PENUTUP	IV-1
4.1. KESIMPULAN	IV-1
4.2. SARAN	IV-2
PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023.....	vii
LAMPIRAN	ix

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Daftar Tingkat Pendidikan Pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023	I-8
Tabel 1.2. Daftar Golongan Pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023	I-9
Tabel 1.3. Daftar Aset BKD Provinsi Sumatera Barat Per 31 Desember 2023.....	I-11
Tabel 1.4. Daftar Kendaraan Dinas BKD Provinsi Sumatera Barat.....	I-12
Tabel 1.5. Pelayanan Formasi dan Informasi BKD Provinsi Sumatera Barat.....	I-13
Tabel 1.6. Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun pada BKD Provinsi Sumatera Barat	I-14
Tabel 1.7. Pelayanan Penilaian Kinerja dan Mutasi Jabatan pada BKD Provinsi Sumatera Barat	I-15
Tabel 1.8. Pelayanan Disiplin dan Pembinaan BKD Provinsi Sumatera Barat.....	I-16
Tabel 2.1. Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah.....	II-6
Tabel 3.1. Pengukuran Capaian Kinerja BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2023	III-3
Tabel 3.2. Tabel Hasil Pengukuran Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2020 s/d Tahun 2023	III-4
Tabel 3.3. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur Tahun 2023	III-9
Tabel 3.4. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi Tahun 2023.....	III-16
Tabel 3.5. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi Tahun 2023	III-19
Tabel 3.6. Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023	III-22

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Lokasi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.....	I-3
Gambar 1.2. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat	I-7
Gambar 1.3. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin pada BKD Provinsi Sumatera Barat	I-8
Gambar 1.4. Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada BKD Provinsi Sumatera Barat	I-9
Gambar 1.5. Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan pada BKD Provinsi Sumatera Barat	I-10
Gambar 1.6. Gambaran Sarana Dan Prasarana Pada Badan Kepegawaian Daerah	I-12
Gambar 1.7. Jumlah Pelayanan Pemindahan PNS Tahun 2017-2023 pada BKD Provinsi Sumatera Barat	I-15
Gambar 1.8. Jumlah Pelayanan Hukuman Disiplin PNS pada BKD Provinsi Sumatera Barat	I-16
Gambar 1.9. Gambaran Pelayanan Kepegawaian.....	I-17

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023 menggambarkan evaluasi dan analisis terhadap pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023. Kinerja ini didasarkan pada ketercapaian tiga indikator kinerja yang mengukur tiga sasaran yang ditetapkan pada dokumen Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023. Pencapaian tujuan dan sasaran strategis tersebut dimaksudkan untuk mewujudkan misi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Analisa terhadap tiga sasaran strategis tersebut memberikan informasi terkait kinerja yang dicapai, hambatan/kendala yang dihadapi, upaya yang telah dilakukan serta evaluasi pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat selama Tahun 2023 sebagai dasar untuk melakukan perbaikan yang berkesinambungan di masa yang akan datang.

Rata-rata capaian tiga sasaran strategis berdasarkan realisasi tiga indikator kinerja adalah 101,04 yang dalam termasuk kategori keberhasilan "Memuaskan". Dari tiga sasaran strategis yang ditetapkan, sasaran strategis yang tertinggi adalah Meningkatnya kualitas pengelolaan Manajemen SDM Aparatur dimana telah mencapai keberhasilan hingga 102,15% dengan kategori "**Memuaskan**".

BAB I PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam Renstra 2021-2026 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 (*Performance Accountability Report*).

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

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, sebagai perwujudan pertanggungjawaban keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan maka disusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023 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 2021-2026.

1.2. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023 adalah memberikan pertanggungjawaban keberhasilan ataupun kegagalan pelaksanaan kegiatan Tahun 2023 kepada Gubernur Sumatera Barat.

Tujuan penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023 adalah mewujudkan akuntabilitas kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

1.3. DASAR HUKUM

- a. Undang-undang Nomor 61 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 tentang Pembentukan DaerahDaerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi, dan Riau sebagai Undang-undang;
- b. Ketetapan MPR-RI Nomor: XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
- c. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
- d. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
- e. 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);
- f. 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;

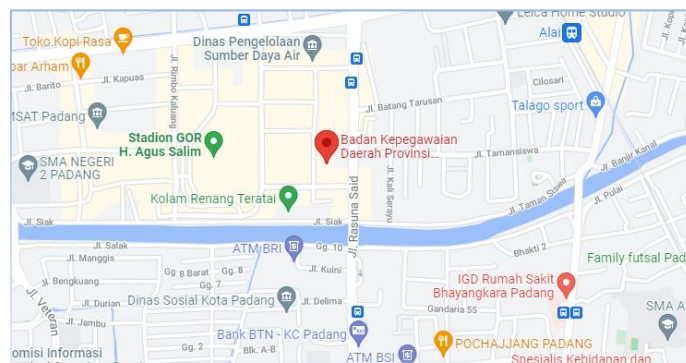
- g. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- h. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- i. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang pedoman evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
- j. 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.

1.4. GAMBARAN UMUM BKD

1.4.1. 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 Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat



<https://goo.gl/maps/cWd2VMbjV8FTnGsN6>

1.4.2. 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 49 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Sumatera Barat, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas pokok

membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pemerintah Provinsi di bidang kepegawaian daerah.

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

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

Pelayanan adalah suatu usaha membantu menyiapkan apa yang diperlukan orang lain.

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

- a. Pelayanan Formasi dan Informasi Pegawai.

Pelayanan Formasi dan Informasi Pegawai meliputi pelayanan formasi pegawai, pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil serta penetapan CPNS menjadi PNS, 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.

- b. 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.

- c. 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.

d. 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 49 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah, maka struktur organisasi yang dibentuk terdiri dari jabatan sebagai berikut:

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

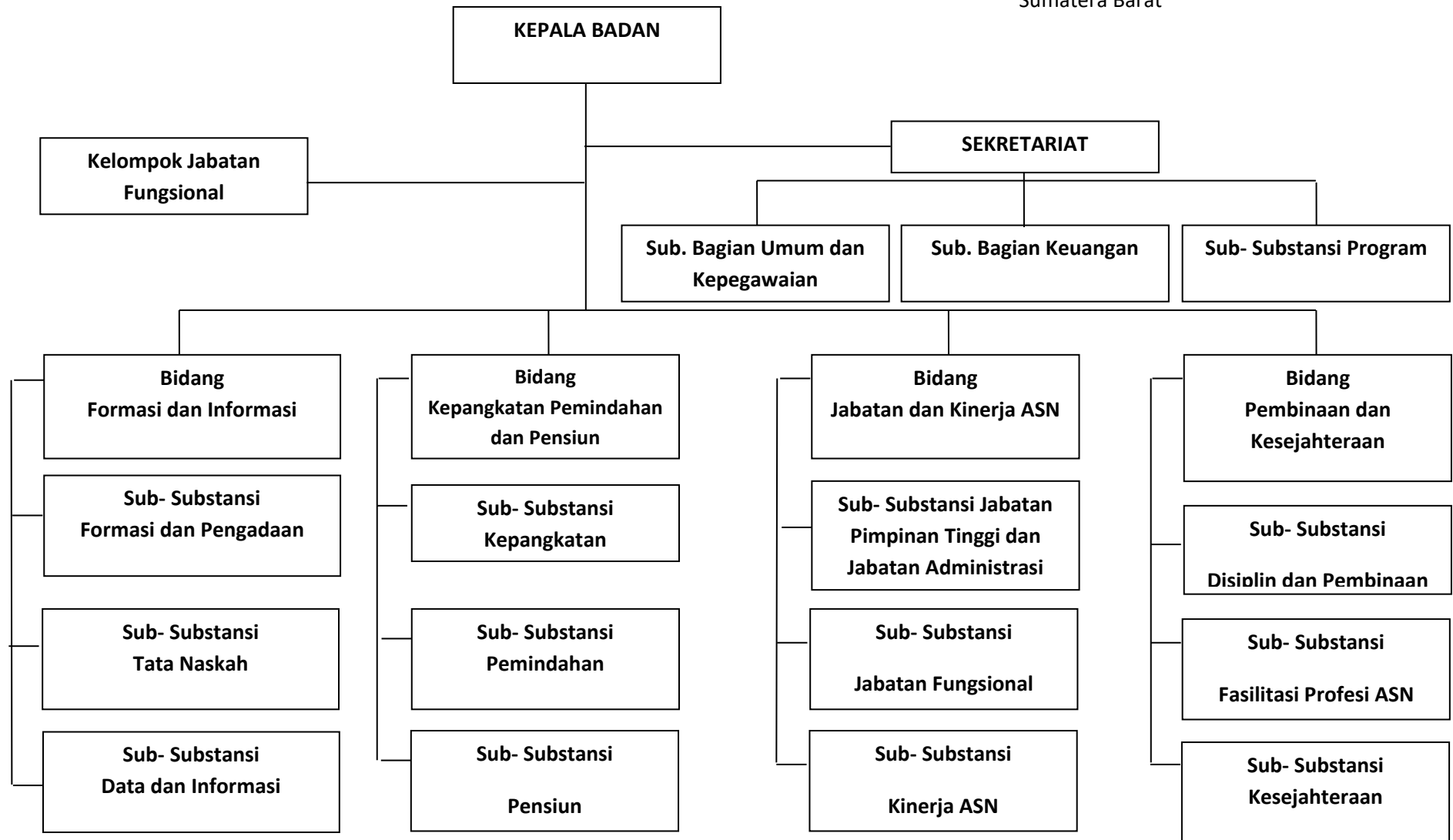
1.4.3. Struktur Organisasi

Pada laporan kinerja ini, Susunan organisasi dan tata kerja Badan Kepegawaian Daerah mengacu sesuai Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 49 Tahun 2021 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-Substansi 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 : 49 Tahun 2021
 Tentang : Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Sumatera Barat

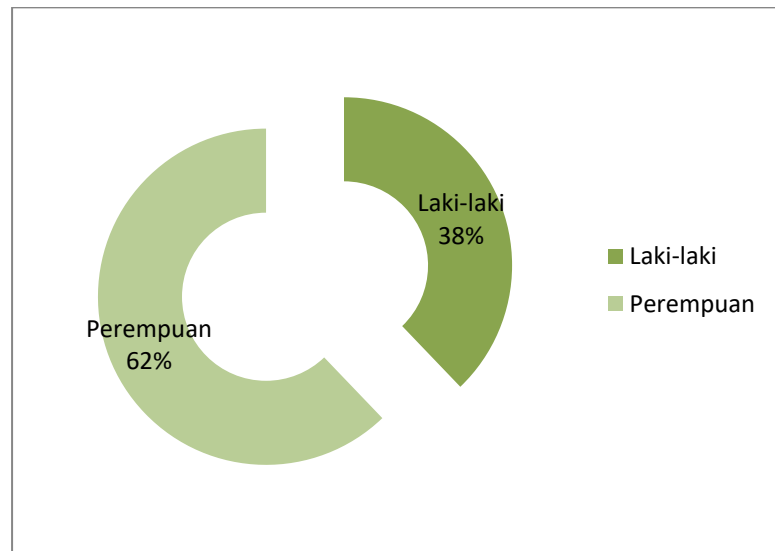


1.4.4. Sumber Daya BKD

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 74 orang. Komposisi pegawai tersebut berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 46 orang (62,16%) perempuan dan 28 orang (37,84%) laki-laki. Dari data tersebut terdapat ketimpangan jumlah perempuan dengan laki-laki sebesar 24,32%, 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:

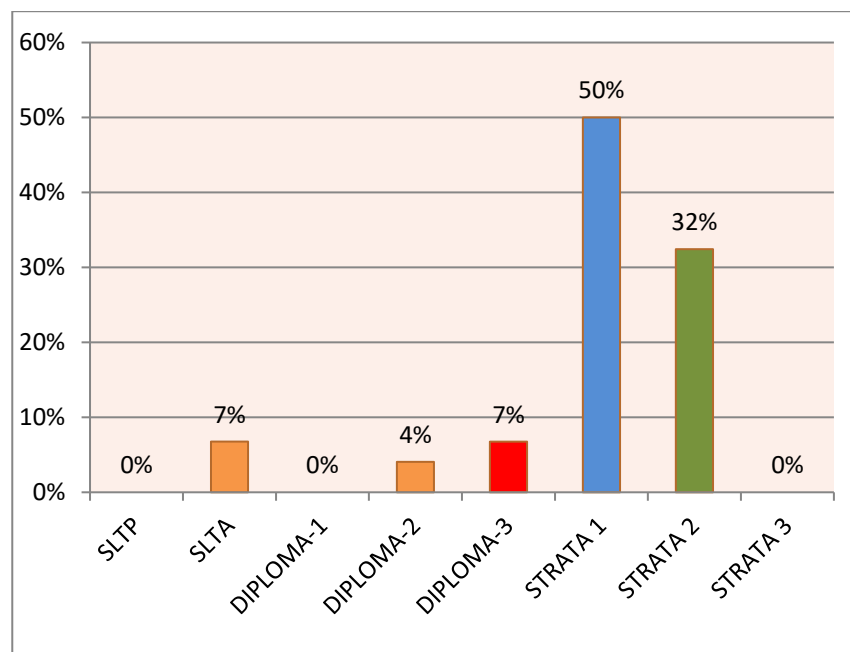
Tabel 1.1. Daftar Tingkat Pendidikan Pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	SLTA	5	7%
2	DIPLOMA III	5	7%
3	DIPLOMA IV	3	4%
4	STRATA 1	37	50%
5	STRATA 2	24	32%
	JUMLAH	74	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 7% adalah tamatan SLTA yang tidak dapat naik pangkat lagi kecuali melalui pendidikan jabatan fungsional atau jabatan struktural. Sehingga perlu adanya pengarahan pegawai dikelompokkan 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:

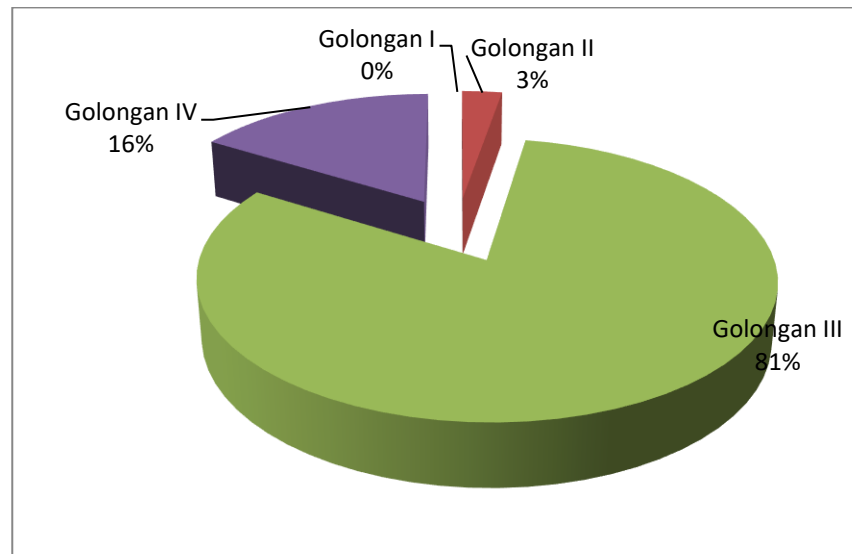
Tabel 1.2. Daftar Golongan Pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023

NO.	GOLONGAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	Golongan I	0	0%
2	Golongan II	2	3%
3	Golongan III	60	81%
4	Golongan IV	12	16%
	JUMLAH	74	100%

Sumber: Subag. Umum dan Kepegawaian BKD Prov. Sumbar.

Sebagaimana diuraikan pada tabel di atas, tercatat 81% 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

1.4.5. Anggaran

Pelaksanaan Program Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2023 didukung oleh Dana APBD Provinsi Sumatera Barat sebesar Rp17,441606,433,00 yang terdiri atas:

- a. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi: Rp13,586,190,733,00
- Terdiri dari: 7 Kegiatan dan 21 Sub Kegiatan.
- b. Program Kepegawaian Daerah: Rp3,855,415,700,00
- Terdiri dari: 4 Kegiatan dan 23 Sub Kegiatan.

1.4.6. 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 2023 sebesar Rp16.334.929.961,45 terdiri atas aset tetap sebesar Rp15.899.918.961,45 dan aset lainnya sebesar Rp435.051.000,00. Sarana dan prasarana yang dikelola per 31 Desember 2023 sebagai berikut:

Tabel 1.3. Daftar Aset BKD Provinsi Sumatera Barat Per 31 Desember 2023

No	Jenis Barang	Jumlah
I.	ASET TETAP	
1	Golongan Tanah Tanah	2530 M ²
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 6 unit 6 unit 947 unit 34 unit
3	Golongan Gedung dan Bangunan Bangunan Gedung	1.359 M ²
4	Golongan Aset Tetap lainnya Buku Perpustakaan Barang Bercorak Kebudayaan	400 Buah 33 Unit
II.	ASET LAINNYA	
1	Aset tidak berwujud	7 Sistim Aplikasi
2	Aset tidak bermanfaat	16 unit

Sumber: Kartu Inventaris Barang BKD Prov. Sumbar

1.4.7. 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

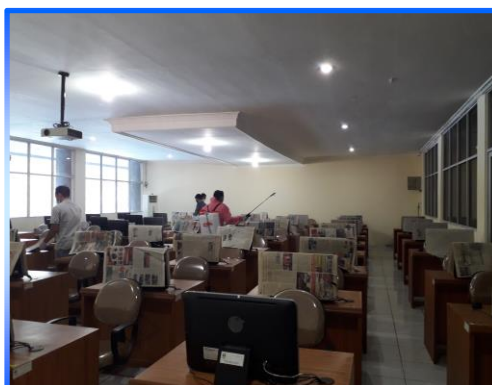
(satu) unit kendaraan dinas roda dua sebagaimana yang terlihat dalam tabel 1.4 dibawah:

Tabel 1.4. Daftar Kendaraan Dinas BKD Provinsi Sumatera Barat

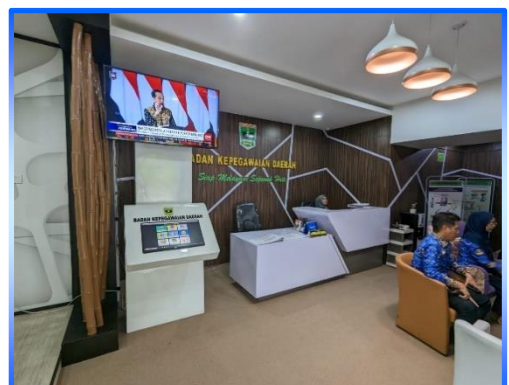
No	Jenis Kendaraan	Merk	Dipergunakan Untuk
1	Sepeda Motor	Honda Blade	Caraka
2	Mobil	Kijang Innova	Kepala Badan
3	Mobil	Kijang Innova	Operasional Administrasi
4	Mobil	Kijang Innova	Operasional Administrasi
5	Mobil	Toyota Avanza	Operasional Administrasi
6	Mini Bus	Toyota Hiace	Operasional Administrasi

Sumber: Data asset BKD BKD Tahun 2023

Gambar 1.6. Gambaran Sarana Dan Prasarana Pada Badan Kepegawaian Daerah



Ruangan CAT



Loket Pelayanan Satu Pintu



Ruangan Arsip Kepegawaian



Unit Layanan Pengaduan

1.4.8. Informasi Pelayanan

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

1. Pelayanan Formasi dan Informasi kepegawaian.

Pelayanan Formasi dan Pengadaan meliputi pelayanan formasi pegawai, pengadaan Calon 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 Informasi kepegawaian dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.5. Pelayanan Formasi dan Informasi BKD Provinsi Sumatera Barat

Kegiatan	Tahun				
	2019	2020	2021	2022	2023
Pengadaan CPNSD	603	575	425	400	-
Pengadaan PPPK			751	672	1.300

Sumber: Buku Data dan Informasi Pembangunan Tahun 2019-2023

Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada pemerintah Provinsi Sumatera Barat per 31 Desember 2023 berjumlah 21.027 orang, yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil sebanyak 17.622 orang dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebanyak 3.405 orang yang tersebar pada 51 perangkat daerah.

2. Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun.

Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun meliputi pelayanan pemberian kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian kenaikan gaji berkala Pegawai Negeri Sipil, pelayanan mutasi pindah Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian cuti Pegawai Negeri Sipil, pelayanan peninjauan masa kerja dan gaji Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil dan pensiun janda/duda Pegawai Negeri Sipil. Untuk melihat perkembangan dari pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun yang telah dilaksanakan pada tahun 2019-2023 sebagai berikut:

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

No	Kegiatan	Tahun (orang)				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Kenaikan Pangkat	6818	4682	5423	5888	5132
2	Mutasi Pindah	749	838	988	761	687
3	Pensiun	681	723	1159	1225	1308

Sumber: Buku Data dan Informasi Pembangunan Tahun 2019-2023

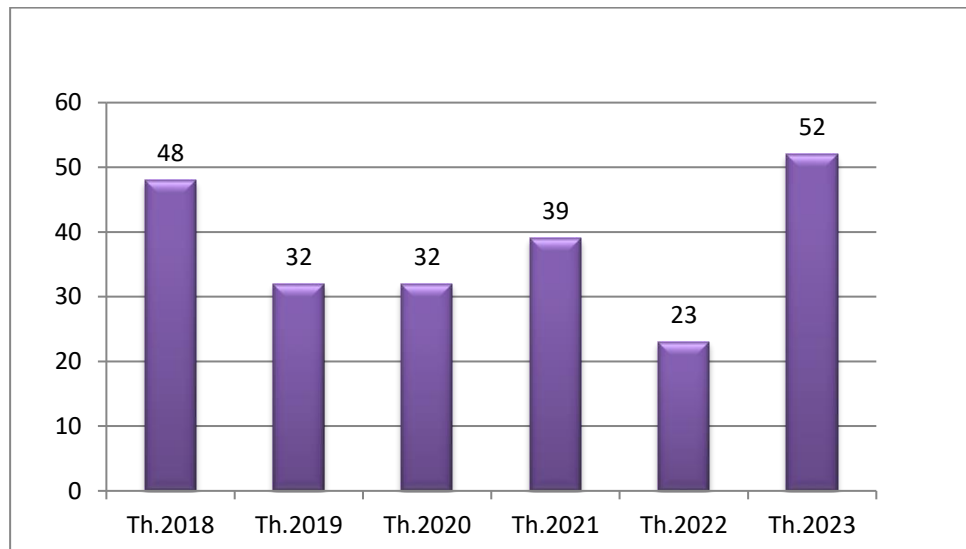
Berdasarkan data dari bidang bidang kepegangatan, pemindahan, dan pensiun, setiap tahunnya terdapat 700 perpindahan yang ditargetkan, dan realisasinya terjadi di atas target yang ditetapkan.

Gambar 1.7. Penyerahan Kenaikan Pangkat Periode April 2023



Penyerahan Kenaikan Pangkat PNS Tahun 2023

Gambar 1.8. Jumlah Pelayanan Pemindahan PNS Tahun 2017-2023 pada BKD Provinsi Sumatera Barat



Sumber: Bidang Kepegangatan, Pemindahan, dan Pensiun, 2023

3. Pelayanan Jabatan dan Kinerja ASN.

Pelayanan Jabatan dan Kinerja Pegawai meliputi pelayanan mutasi jabatan dan kinerja pegawai. Kegiatan pelayanan jabatan dan kinerja pegawai pada tahun 2018-2023 adalah sebagai berikut:

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

No	Kegiatan	Tahun (orang)					
		2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Pemetaan Potensi PNS	1000	360	-	-	-	750
2	Mutasi Jabatan	534	447	127		11 JPT	21 JPT

Buku Data dan Informasi Pembangunan Tahun 2017-2023

4. Pelayanan Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.

Pelayanan Disiplin dan Pembinaan meliputi pelayanan pemberian hukuman disiplin PNS, pelayanan pemberian penghargaan PNS berprestasi dan pelayanan pembekalan PNS purna tugas. Pemberian penghargaan berupa Satya Lencana Karya Satya kepada PNS merupakan salah satu kegiatan rutin yang dilaksanakan pada pelayanan disiplin dan pembinaan. Berikut adalah pelayanan disiplin dan pembinaan pada tahun 2018-2023 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat:

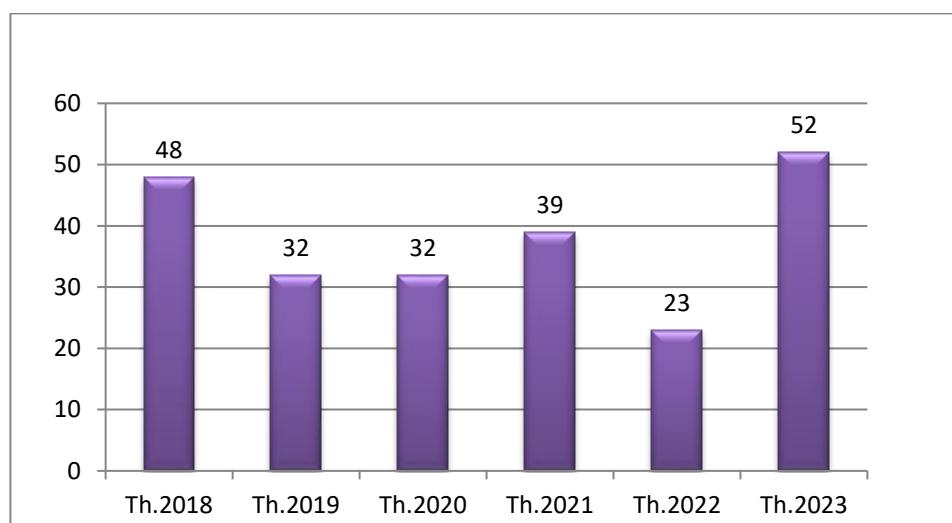
**Tabel 1.8. Pelayanan Disiplin dan Pembinaan
BKD Provinsi Sumatera Barat**

No	Kegiatan	Tahun (orang)					
		2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Hukuman Disiplin PNS	48	32	32	39	23	52
2	Penghargaan PNS prestasi	8	8	-	6	6	6
3	Pembekalan PNS Purna Tugas	25	25	25	40	40	49
4	Penghargaan Satya Lencana Karya Satya	1292	1047	273	1222	1222	1222

Sumber: Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan, 2023

Pelayanan hukuman disiplin PNS kecenderungannya menurun tiap tahunnya, yaitu angka 48 kasus pada tahun 2018, 32 kasus pada tahun 2019 dan 2020 dan 39 kasus pada Tahun 2021 dan 23 kasus pada tahun 2022, namun pada tahun 2023 terjadi kenaikan menjadi 52 kasus yang ditangani pada bidang disiplin dan pembinaan pada BKD Provinsi Sumatera Barat. Peningkatan kasus ini disebabkan karena BKD dan Inspektorat lebih aktif dalam melaksanakan penegakkan disiplin aparatur. Kedepannya, dengan terjadinya kenaikan kasus ini BKD akan lebih meningkatkan lagi pengawasan dan pengendalian terkait dengan pengelolaan disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan meminta Kepala Perangkat Daerah meningkatkan pengawasan terhadap PNS yang ada pada perangkat daerah melalui Surat Edaran Gubernur Sumatera Barat. Penjatuhan hukuman disiplin PNS tersebut dapat terlihat pada gambar 1.8 dibawah:

Gambar 1.9. Jumlah Pelayanan Hukuman Disiplin PNS pada BKD Provinsi Sumatera Barat



Gambar 1.10. Gambaran Pelayanan Kepegawaian



Pelaksanaan Sidang MPP Tahun 2023



Pelaksanaan penilaian PNS Beprestasi

1.5. SISTEMATIKA PENULISAN

Pada dasarnya, Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini mengkomunikasikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat selama Tahun 2023. Capaian Kinerja (*performance results*) 2023 tersebut diperbandingkan dengan Rencana Kinerja (*performance plan*) Tahun 2023 sebagai tolak ukur keberhasilan tahunan BKD Provinsi Sumatera Barat. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan diidentifikasikannya sejumlah celah kinerja (*performance gap*) bagi perbaikan kinerja di masa datang. Dengan pola pikir seperti itu, sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023 adalah:

- BAB I – Pendahuluan, menjelaskan secara ringkas latar belakang, maksud dan tujuan, gambaran umum tupoksi dan sumberdaya yang dimiliki untuk melaksanakan kegiatan pada Tahun 2023, 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 2021-2026, RKT dan PK Tahun 2023.
- 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 2023 ini dan menguraikan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa datang.

1.6. ISU STRATEGIS

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

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

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

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

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

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

4. Manajemen kepegawaian berbasis kompetensi.

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 diidentifikasi 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.

5. Pelayanan Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi.

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

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.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1. 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 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2021-2026. Sesuai dengan visi gubernur dan wakil Gubernur, maka visi pembangunan jangka menengah daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2021-2026 adalah:

"Terwujudnya Sumatera Barat Madani yang Unggul dan Berkelanjutan".

Pencapaian visi kepala daerah dalam dokumen RPJMD diatas diwujudkan dalam 7 (tujuh) misi:

1. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berakhaq Mulia, sehat, berpengetahuan, terampil dan berdaya saing.

Maknanya adalah bahwa Kualitas Sumberdaya Manusia yang berakhaq mulia menjadi prioritas pembangunan Sumatera Barat. Pendidikan merupakan pilar utama dalam dalam membentuk karakter bangsa, Pendidikan Masyarakat Sumatera Barat harus memperoleh pendidikan yang bermutu, yang berorientasi pada penguatan kepribadian yang bermoral, dan mengembangkan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap beradab sehingga menjadi manusia yang kreatif, inovatif dan mampu bersaing ditingkat nasional dan internasional.

Kualitas pendidikan diyakini akan sangat berpengaruh terhadap tingkat keimanan, serta kemampuan berkekrativitas, berinovasi dan berdaya saing. Era globalisasi saat ini menuntut kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing melalui kompetensi dengan kualifikasi tertentu yang ditandai dengan sertifikat kompetensi.

Selain pendidikan berkualitas, misi pertama yang ingin mewujudkan sumber daya manusia yang terampil yaitu memiliki kemampuan untuk menggunakan akal/pikiran/ide dan kreativitas dalam mengerjakan, mengubah, maupun untuk membuat sesuatu yang lebih bermakna, sehingga mampu berdaya saing. membutuhkan kualitas hidup masyarakat yang sehat dan sejahtera yang ditandai dengan angka harapan hidup dan tingkat kesejahteraan masyarakat yang baik. Angka harapan hidup masyarakat Sumatera Barat diyakini akan meningkat dengan meningkatnya kesejahteraan masyarakat,

terkendalinya penyakit masyarakat, serta meningkatnya akses dan mutu pelayanan kesehatan masyarakat.

2. Meningkatkan tata kehidupan sosial kemasyarakatan berdasarkan falsafah Adat Basandi Syarak-Syarak Basandi Kitabullah.

Falsafah budaya Minangkabau dalam Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah merupakan filosofi hidup yang dipegang dalam masyarakat Minangkabau, yang menjadikan Agama sebagai landasan utama dalam tata pola perilaku dalam nilai-nilai kehidupan. Dengan kata lain, Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah merupakan kerangka kehidupan sosial baik horizontal – vertikal maupun horizontal – horizontal.

Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah di bagi masyarakat Minangkabau merupakan sebuah identitas, lahir dari sebuah kesadaran sejarah dan pergumulan tentang perjuangan dan hidup. Kemampuan dan kearifan orang Minangkabau dalam membaca dan memaknai setiap gerak perubahan, antara adat dan Agama, dua hal yang berbeda akhirnya dapat menyatu dan dapat saling topang menopang membentuk sebuah bangunan kebudayaan Minangkabau melalui Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah.

3. Meningkatkan nilai tambah dan produktivitas pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan.

Pertanian dalam arti luas menjadi sektor strategis dalam pembangunan di Sumatera Barat karena beberapa alasan bahwa: a) sektor ini berperan dalam penyediaan suplai bahan pangan (tidak hanya untuk daerah Sumatera Barat tetapi juga propinsi tetangga), b) Potensi pengembangan agroindustri, didukung oleh kemampuan menghasilkan bahan baku yang dapat mendukung pengembangan dalam jangka panjang.

Fokus perhatian perlu diarahkan kepada upaya peningkatan efisiensi kegiatan produksi dan peningkatan nilai tambah (melalui pengembangan agroindustri) dengan mengaplikasikan pendekatan pembangunan kawasan, peningkatan aplikasi teknologi dan upaya membuka peluang pasar yang lebih besar. Dalam kaitan dengan aplikasi teknologi ini ada kecenderungan bahwa tingkat aplikasi teknologi oleh petani/pelaku usaha masih rendah sementara ada banyak produk teknologi yang sudah disediakan atau dihasilkan. Dalam kaitan ini perlu menjadi perhatian upaya penyuluhan dan alih teknologi pertanian yang memungkinkan petani mengatasi permasalahan usaha dan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia secara lokal.

4. Meningkatkan usaha perdagangan dan industri kecil/ menengah serta ekonomi berbasis digital.

Misi keempat ini bertujuan untuk menjadikan Sumatera Barat sebagai pusat perdagangan dan Industri Kecil di Pulau Sumatera Barat. Sumatera Barat memiliki potensi untuk mengoptimalkan aktivitas di sektor perdagangan sebagai salah satu sektor utama yang menggerakkan perekonomian masyarakat. Pelabuhan Teluk Bayur merupakan potensi untuk memajukan perdagangan internasional melalui peningkatan volume ekspor, terutama ke negara yang tergabung dalam Indian Ocean (IORA). Misi ini diharapkan mampu meningkatkan kontribusi sektor perdagangan dan ekonomi kreatif terhadap PDRB Sumatera Barat.

5. Meningkatkan ekonomi kreatif dan daya saing kepariwisataan

Pariwisata termasuk sektor penting dalam pembangunan ekonomi Sumatera Barat yang diharapkan menjadi industri dan salah satu basis pembangunan Sumatera Barat untuk lima tahun mendatang disamping pertanian. Dalam konteks inilah kita akan meningkatkan kualitas pengelolaan pariwisata yang nyaman dan berkesan.

Yang dimaksud dengan meningkatkan kualitas pengelolaan pariwisata adalah meningkatkan kompetensi pihak pengelola sumberdaya wisata atau sumberdaya penunjang wisata agar dapat mewujudkan pariwisata yang nyaman dan berkesan. Pariwisata yang nyaman dan berkesan ditandai dengan kepuasan dan kenikmatan berwisata yang dirasakan wisatawan, baik wisatawan domestik maupun mancanegara. Lima tahun ini kita melihat dan merasakan kemajuan ekonomi dari sektor pariwisata, untuk itu kita harus memperkuat melalui pembangunan pariwisata berbasis Pariwisata Halal dan MICE (*Meeting, Incentive, Convention, and Exhibition*), dengan pembenahan destinasi wisata baik kelas lokal, nasional dan internasional dengan cara meningkatkan atraksi, aksesibilitas dan amenities di Destinasi Wisata sekaligus meningkatkan pembinaan kepada masyarakat terutama di wilayah-wilayah destinasi wisata.

6. Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur yang berkeadilan dan berkelanjutan

Misi ini bertujuan untuk mewujudkan Sumatera Barat yang nyaman dihuni dan bersahabat dengan tetap menghargai nilai kearifan lokal. Sumatera Barat yang nyaman huni merupakan gambaran sebuah lingkungan dan suasana yang nyaman sebagai tempat tinggal dan sebagai tempat untuk beraktivitas yang dilihat dari berbagai aspek, baik aspek fisik (fasilitas infrastruktur yang berkeadilan dan merata, prasarana dan tata ruang) maupun aspek non-fisik (hubungan sosial dan aktivitas ekonomi).

Penyediaan infrastruktur tersebut seperti sarana permukiman, kelistrikan, sanitasi, pendidikan, transportasi, persampahan dan lainnya merupakan infrastruktur yang wajib disediakan pemerintah Sumatera Barat. Pembangunan infrastruktur juga wajib memperhatikan penataan ruang, lingkungan dan green energy agar tercipta Sumatera Barat yang bersih, tertib dan teratur.

7. Mewujudkan tata kelola Pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, akuntabel serta berkualitas.

Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang bersih dan pelayanan publik yang prima adalah misi pemerintah Sumatera Barat dengan maksud untuk menghadirkan pemerintahan yang efektif, efisien, jujur, transparan dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan kualitas pemerintahan ini juga harus didukung oleh komitmen untuk melakukan reformasi birokrasi secara berkelanjutan di Sumatera Barat guna mendukung agenda reformasi di tingkat nasional. Dengan demikian, pemerintah daerah dapat memfokuskan pelaksanaan fungsinya, terutama di bidang pelayanan masyarakat.

Memberikan pelayanan kepada masyarakat perlu didukung dengan kompetensi aparat yang profesional, kemitraan, inovasi, berintegritas, memiliki budaya melayani dengan sistem pelayanan modern berbasis teknologi komunikasi informasi, agar mampu memberikan pelayanan yang mudah, cepat, tepat dengan biaya terjangkau. Proses transformasi pemerintahan di daerah Sumatera Barat dengan memanfaatkan kemajuan teknologi komunikasi dan informasi sudah saatnya mendapat perhatian. Tentu tidak hanya sekedar mengubah model pelayanan publik dengan memanfaatkan *e-Government*, namun hanya baru sekedar menyediakan informasi tentang pelayanan publik. Oleh karena itu, sudah saatnya pelayanan publik tersebut ditingkatkan menjadi kegiatan eGovernment yang mengarah pada adanya interaksi dan transaksi dengan masyarakat terkait dengan layanan publik yang dibutuhkannya. Selama ini pemanfaatan *e-Government* oleh SKPD yang ada belum sampai pada tahapan ini. Selain itu, pemerintah daerah juga akan mengupayakan peningkatan kualitas Sumberdaya Manusia ASN yang dapat memahami, melaksanakan dan mengembangkan tugas, fungsi dan wewenangnya sesuai dengan perkembangan masyarakat Sumatera Barat yang terus berubah.

Untuk itu dibutuhkan kinerja aparatur pemerintah yang profesional termasuk penataan kelembagaan yang efektif dan efisien yang berlandaskan dalam prinsip *good and clean government*. Penataan kelembagaan ini termasuk bagaimana menyesuaikan jenis, ukuran dan jumlah SKPD yang relevan dengan SDM dan keuangan yang tersedia untuk melaksanakan visi, misi dan program kepala daerah agar efektif dan efisien. Tidak kalah pentingnya, upaya pencapaian misi ini adalah dengan cara peningkatan penerapan sistem

nilai melalui pembentukan pola pikir dan budaya kerja serta integritas birokrasi, peningkatan kualitas pengawasan yang independen, profesional dan sinergis serta peningkatan pelaksanaan akuntabilitas keuangan dan kinerja serta peningkatan kualitas kepatuhan, transparansi dan profesionalisme aparatur.

Begitu juga dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, akuntabel, dan berkualitas ini harus dimulai dengan mengintegrasikan semua program dan kegiatan ke dalam proses perencanaan, penganggaran dan evaluasi yang terintegrasi ke dalam sistem yang berbasis pada eGovernment. Karena bagaimana pun, efektifitas dan efisiensi manajemen pemerintahan dapat dilihat dari proses perencanaan dan penganggaran serta evaluasi pembangunan yang akuntabel. Hal lain yang penting adalah bagaimana melibatkan semua pemangku kepentingan dalam mengawasi bagaimana pelaksanaan pembangunan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat sehingga ada sinergitas dalam rangka memperbaiki kelemahan dalam upaya melaksanakan misi ini.

Di samping itu, ke depannya tidak hanya fokus pada kerja tetapi kinerja yang berorientasi hasil atau *outcome*. Bahkan dalam perkembangannya, pemerintah daerah juga harus bisa mengembangkan orientasi kinerja ini pada manfaat dan dampak kepada kualitas hidup yang seharusnya didapatkan oleh masyarakat. Oleh karena itu perlu dilakukan optimalisasi proses perencanaan berbasis program yang mendukung pencapaian visi dan misi serta program untuk menyediakan standar pelayanan minimum yang dapat dirasakan oleh masyarakat.

2.2. PERJANJIAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2023

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sudah menyusun dokumen perjanjian kinerja tahun 2023. Dokumen Perjanjian Kinerja tersebut juga sudah diupload ke aplikasi <https://esr.menpan.go.id/>.

Pada APBD Perubahan, Badan Kepegawaian Daerah melakukan Perubahan Perjanjian Kinerja, adapun Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2023 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	Nilai Penerapan Sistem Merit	325
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	A (81,71)
3.	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi	89%

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KET.
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	13.586.190.733	
2.	Program Kepegawaian Daerah	3.855.415.700	
JUMLAH		17.441.606.433	

Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2023 dilakukan untuk melakukan penyesuaian dengan Perubahan Anggaran Tahun 2023 dan penyesuaian target kinerja yang targetnya telah tercapai pada akhir tahun 2022.

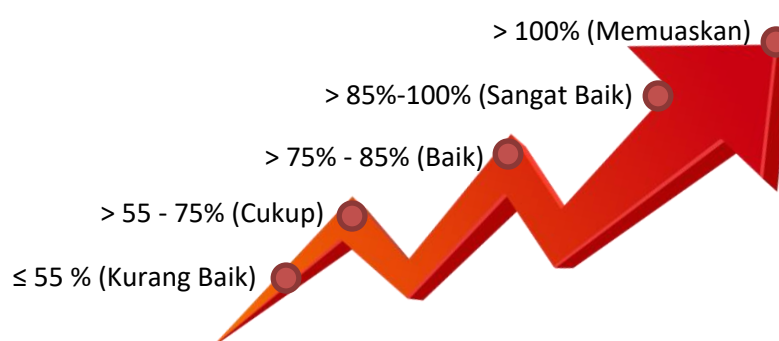
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. 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:

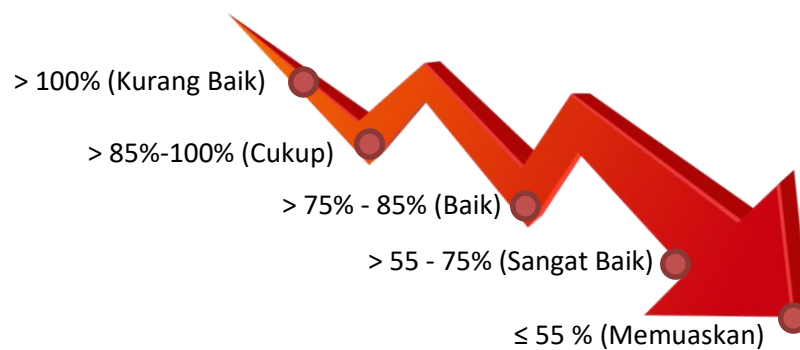
1. Jika indikator sasaran mempunyai makna progres positif, maka skala penilaian pengukuran yang digunakan sebagai berikut:

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



- 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	Kurang dari 55%	Memuaskan



3.2. 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:

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

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

- Meningkatnya kualitas Pengelolaan manajemen SDM aparatur.
- Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi.
- Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi.

Dari tiga 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 2023 yang terdapat pada Badan Kepegawaian Daerah

Provinsi Sumatera Barat. Hasil pengukuran pencapaian kinerja Tahun 2023 sesuai sasaran strategis adalah dengan menetapkan indikator capaian kinerja sebagai berikut:

1. Nilai Penerapan Sistem Merit.
2. Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD.
3. Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi.

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

Tabel 3.1. Pengukuran Capaian Kinerja BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2023

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1.	Meningkatnya kualitas Pengelolaan manajemen SDM aparatur	Nilai Penerapan Sistem Merit	325	332	102,15
Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur					102,15
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	A (81,71)	A (81,71)	100
Rata-rata persentase meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi					100
3.	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi	89%	89,85%	100,96
Rata-rata persentase meningkatnya kualitas pelayanan organisasi					100,96

Pada tabel di atas mengenai pengukuran capaian kinerja berdasarkan sasaran strategis yaitu tiga sasaran strategis berhasil dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan atau dengan kategori nilai "Memuaskan" dengan nilai 102,15%; 100% dan 100,96%.

Jika dibandingkan dengan capaian kinerja sasaran Tahun 2022, capaian pada Tahun 2023 hampir sama dengan Tahun 2022, yakni terhadap tiga capaian sasaran kategorinya "**Memuaskan**".

Dari capaian kinerja diatas, dapat dibandingkan hasil pengukuran realisasi dan capaian kinerja tahun dari Tahun 2020 s.d 2023 (sesuai sasaran strategis) sebagai berikut:

Tabel 3.2. Tabel Hasil Pengukuran Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2020 s/d Tahun 2023

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% REALISASI KINERJA			% CAPAIAN KINERJA		
			2021	2022	2023	2021	2022	2023
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur	Nilai Penerapan Sistem Merit	295,5	332	332	-	110,67	102,15
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	80,24	82,81	81,71	100,30	103,51	100
3	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi	90,14	90,22	89,85	100,16	101,37	100,96
		Rata-rata capaian kinerja						101,04

3.3. ANALISIS DAN EVALUASI CAPAIAN KINERJA

Pembahasan Pencapaian Kinerja Per Sasaran

3.3.1. Sasaran 1: Meningkatkan kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur

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

memiliki kemampuan maksimal dalam menyelenggarakan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian.

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

1. Penyusunan dan penetapan kebutuhan PNS;

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

Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan diantaranya:

Jabatan Administrasi, khusus pada Jabatan Pelaksana;

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

Adapun Rincian kebutuhan PNS setiap tahun disusun berdasarkan:

Hasil analisis Jabatan dan hasil analisis beban kerja;

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

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

2. Pengadaan PNS;

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

3. Pangkat dan Jabatan;

Pengangkatan 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 aparatur dimana penilaiannya dilakukan secara 360 derajat.

4. Pengembangan Karir PNS;

Pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi (teknis, manajerial 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.

5. Pola Karier;

Untuk menjamin keselarasan potensi Pegawai Negeri Sipil dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional.

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

6. Promosi;

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

kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan.

7. Mutasi;

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

8. Penilaian Kinerja PNS;

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

9. Penggajian dan Tunjangan;

Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Gaji dimaksud dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan.

PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas yang meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan.

10. Penghargaan;

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

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

11. Disiplin;

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

12. Pemberhentian;

PNS diberhentikan dengan hormat karena:

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

PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana. PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat. PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:

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

PNS diberhentikan sementara, apabila:

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

13. Pensiun dan Tabungan Hari Tua;

Batas usia Pensiun PNS yaitu:

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

14. Perlindungan;

Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:

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

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

Namun, dalam rangka pencapaian sasaran meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur lebih menitikberatkan pada aspek perencanaan (formasi) dan pengembangan yang dinilai sebagai core bidang kepegawaian. Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur merupakan sasaran yang akan dicapai dalam perencanaan strategis lima tahunan melalui indikator-indikator dan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.3. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur Tahun 2023

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kualitas Pengelolaan manajemen SDM aparatur	Nilai Penerapan Sistem Merit	325	332	102,15
Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur					102,15

Pada tabel 3.3 capaian kinerja pada sasaran Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur, berdasarkan hasil pengukuran indikator kinerja dengan progres positif yaitu 102,15% atau tergolong dengan kategori nilai **"Memuaskan"**.

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

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN.
2. Mutasi dan Promosi ASN.
3. Pengembangan Kompetensi ASN.

4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran satu sebagai berikut:

Indikator Kinerja: Nilai Penerapan Sistem Merit

Sistem *Merit* merupakan suatu sistem manajemen kepegawaian yang menekankan pertimbangan dasar kompetensi bagi calon yang diangkat, ditempatkan, dipromosi dan dipensiunkan sesuai kebijakan yang berlaku. Menurut pasal 1 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Sistem *Merit* adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.

Berdasarkan Surat dari Komisi Aparatur Sipil Negara, Nomor: B-985/KASN/3/2020 tanggal 27 Maret 2020 tentang Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN di Instansi Pemerintah melalui Aplikasi SIPINTER, diminta kepada seluruh Instansi Pemerintah melakukan penilaian secara mandiri dengan memanfaatkan Aplikasi SIPINTER. Langkah awal yang harus dilakukan adalah dengan mengirimkan surat permohonan pembuatan Akun SIPINTER, selanjutnya membentuk tim penilai Sistem Merit dari tiap unit kerja atau perangkat Daerah, menunjuk petugas pengelola Aplikasi, dan melakukan pengisian data 8 Aspek manajemen ASN sebagai bahan dasar dalam penilaian mandiri. Pemerintah Kabupaten Bengkalis melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan telah mendapatkan akun aplikasi SIPINTER dari Komisi ASN.

Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah empat kali melakukan penilaian Mandiri Penilaian Sistem Merit, yang hasilnya dievaluasi oleh KASN.

Adapun 8 Aspek yang menjadi kriteria Penilaian Mandiri Sistem merit pada Aplikasi SIPINTER:

1. Perencanaan Kebutuhan
 - a. Indikator Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh);
 - b. Indikator Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh);

- c. Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh);
- d. Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun), dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh).

2. Pengadaan

- a. Indikator Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 8 (delapan);
- b. Indikator Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 8 (delapan);
- c. Indikator Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 8 (delapan);
- d. Indikator Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 8 (delapan);
- e. Indikator Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 8 (delapan).

3. Pengembangan Karir

- a. Indikator Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh);
- b. Indikator Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 20 (dua puluh)
- c. Indikator Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 15 (lima belas)
- d. Indikator Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 5 (lima). Hal ini disebabkan karena Pemerintah Provinsi Sumatera Barat belum memiliki rencana suksesi dalam pengangkatan JPT dan JA;

- e. Indikator Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai, hasil verifikasi penilaian KASN adalah 0 (nol), dengan keterangan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat belum pernah melaksanakan analisis kesenjangan kualifikasi maupun kesenjangan kompetensi.;
 - f. Indikator Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 7,5 (tujuh koma lima);
 - g. Indikator Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh);
 - h. Indikator Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 5 (lima);
 - i. Indikator Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 5 (lima);
 - j. Indikator Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 7,5 (tujuh koma lima).
4. Promosi dan Mutasi
- a. Indikator Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh);
 - b. Indikator Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 5 (lima);
 - c. Indikator Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh).
5. Manajemen Kinerja
- a. Indikator Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 20 (dua puluh);
 - b. Indikator Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 20 (dua puluh);

- c. Indikator Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh);
 - d. Indikator Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 5 (lima);
 - e. Indikator Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh).
6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin
- a. Indikator Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh);
 - b. Indikator Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh);
 - c. Indikator Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh);
 - d. Indikator Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh).
7. Perlindungan dan Pelayanan
- a. Indikator Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional), dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 8 (delapan);
 - b. Indikator Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 8 (delapan).
8. Sistem Informasi.
- a. Indikator Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 8 (delapan);

- b. Indikator Penerapan e performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 3 (tiga);
- c. Indikator Penggunaan e office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 4 (empat);
- d. Indikator Pembangunan dan penggunaan asesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 6 (enam);

Dalam penilaian tersebut diatas, KASN memberikan **rekomendasi** untuk penyempurnaan pada aspek-aspek penilaian sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir

- a. Mengakselerasi penetapan Standar Kompetensi Jabatan untuk seluruh jabatan;
- b. Melanjutkan asesmen pemetaan kompetensi pada pegawai yang belum dilakukan asesmen;
- c. Menyempurnakan profil kompetensi pegawai pada aplikasi manajemen talenta yang memuat informasi kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai;
- d. Melanjutkan dan menyempurnakan pembangunan talent pool dan rencana suksesi disertai dengan konsep, parameter, dan dasar hukum komprehensif sesuai dengan ketentuan nasional;
- e. Menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai jangka panjang dengan mengakomodasi metode pengembangan kompetensi secara klasikal dan nonklasikal berdasarkan hasil analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai;
- f. Menyusun melaksanakan pedoman pelaksanaan magang sesuai magang, kebutuhan dan mengevaluasi dampak program magang terhadap pengembangan kompetensi pegawai;
- g. Menyusun pedoman coaching dan mentoring yang komprehensif, serta melaksanakannya secara konsisten dan menyeluruh.

2. Promosi dan Mutasi

- a. Menetapkan kebijakan internal tentang pola karir, promosi dan mutasi, serta manajemen talenta yang selaras dengan ketentuan nasional;
- b. Melaksanakan pengisian jabatan berdasarkan hasil asesmen/manajemen talenta.

3. Manajemen Kinerja

Menyusun analisis kesenjangan kinerja pegawai yang memuat substansi mengenai analisis permasalahan kinerja serta merumuskan strategi penyelesaiannya.

4. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin

Mengupayakan internalisasi kode etik dan kode perilaku secara berkala.

5. Perlindungan dan Pelayanan

Menyusun kebijakan internal tentang perlindungan pegawai dan melaksanakannya secara konsisten.

6. Sistem Informasi

Mengintegrasikan data kinerja, disiplin, asesmen, dan profil talenta ke dalam aplikasi sistem informasi kepegawaian agar dapat diketahui oleh masing-masing pegawai untuk pengembangan karir.

Perbandingan Capaian Kinerja dengan Instansi/ Unit Kerja Lain

NO	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN KINERJA TAHUN 2023				TARGET AKHIR RENSTRA
		PEM PROV SUMBAR	PEM PROV JABAR	BKN	KEMENDAGRI	
1	Nilai Penerapan Sistem Merit	332	396,5	339	346,5	370

Pada tabel diatas dapat dilihat walaupun berkategori "**Sangat Baik**" Pemerintah Provinsi Sumatera Barat masih tertinggal daripada Pemprov Jabar dan instansi terkait seperti BKN dan Kemendagri. Begitu pula dengan target akhir Renstra dimana pada tahun 2026 ditargetkan pada nilai 370, perlu dilakukan percepatan perbaikan pada delapan aspek penilaian terutama pada aspek pengembangan karir PNS.

Rencana Aksi Peningkatan Capaian

Rencana aksi perbaikan yang akan dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan capaian Nilai Penerapan Sistem Merit diantaranya dengan langkah sbb:

- a. 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 assesment center diharapkan

penempatan seseorang pada suatu jabatan telah dilakukan dengan tepat dan cermat.

- b. Pembentukan UPT Penilai Kompetensi untuk pelaksanaan sistem merit.
- c. Pengimplementasian Sistem Merit dalam hal promosi dan rotasi ASN.
- d. Inovasi secara berkelanjutan pada Sistem Informasi Kepegawain yang dikelola oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

3.3.2. Sasaran 2: Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan Sasaran/Target Kinerja yang telah ditetapkan. Meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi merupakan sasaran yang akan dicapai dalam perencanaan strategis lima tahunan melalui indikator dengan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.4. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi Tahun 2023

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	A (81,71)	A (81,71)	100
Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja organisasi					100

Pengukuran capaian kinerja Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi menggunakan indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2023. Untuk indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja, Badan Kepegawaian Daerah menargetkan kategori A (indeks 80) dan terealisasi A (81,71) sehingga capaian kinerjanya yaitu 100% atau bermakna progress positif dengan kategori "sangat baik".

Berdasarkan sasaran "Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja 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 tiga sebagai berikut:

Indikator Kinerja: Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD

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

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

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi atas Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah BKD Provinsi Sumatera Barat Nomor 04/INSP-LHE-SAKIP/III-2023 tanggal 23 Maret 2023 oleh Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat memperoleh nilai 82,81% kategori "A" dengan pengertian Memuaskan yaitu: akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kerja yang andal, dengan rincian:

No	Aspek Penilaian	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	27,36%
2	Pengukuran kinerja	20,73%
3	Pelaporan kinerja	13,13%
4	Evaluasi internal	20,50%
	Nilai total	81,71% (A)

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

Jika dibandingkan nilai SAKIP Tahun 2022, berdasarkan hasil laporan evaluasi Sakip BKD Nomor 04/INSP-LHE-SAKIP/III-2022 tanggal 23 Maret 2022 oleh Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat, nilai Sakip BKD sebesar 82,81% kategori A dengan pengertian sangat baik, akuntabel, berkinerja baik memiliki sistem manajemen kerja yang andal.

Perbandingan Capaian Kinerja dengan Instansi/ Unit Kerja Lain

NO	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN KINERJA TAHUN 2023				TARGET AKHIR RENSTRA
		BKD	BPSDM	BIRO ORGANISASI	BKD PEMPROV RIAU	
1	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	81,71	72,39	80,90	77,32	81,90

Pada table diatas dapat dilihat bahwa capaian Nilai Akuntabilitas BKD sudah lebih baik daripada perangkat daerah terkait pengelolaan Manajemen SDM Aparatur pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan mendekati target akhir Renstra 2026.

Rencana Aksi Peningkatan Capaian

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

- Peningkatan Kompetensi ASN pengelola SAKIP.
- Pencapaian Target Kinerja yang diperjanjikan selalu dimonitor dan dievaluasi pencapaiannya.
- Pengukuran Kinerja dimanfaatkan sebagai dasar pemberian *reward and punishment*.
- Evaluasi Rencana Aksi sampai ke level pelaksana.

3.3.3. Sasaran 3: Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi

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:

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

Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi merupakan sasaran yang akan dicapai dalam perencanaan strategis lima tahunan melalui indikator-indikator dengan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.5. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi Tahun 2023

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi	89%	89,85%	100,95
Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan organisasi					100,95%

Dari pengukuran capaian kinerja meningkatnya kualitas pelayanan organisasi, untuk indikator Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi, Badan Kepegawaian Daerah menargetkan sebesar 89% dan terealisasi 89,85 sehingga capaian kinerjanya yaitu 100,95% atau bermakna progress positif dengan kategori "sangat baik" atau bermakna progress positif dengan kategori "**Memuaskan**".

Pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2021-2026, indikator-indikator terhadap pencapaian sasaran Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi telah dirumuskan, untuk itu sedapatnya diupayakan langkah percepatan pencapaian sasaran melalui peningkatan sarana prasarana dan sumber daya aparatur yang memadai untuk mencapai targetnya.

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

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
2. Mutasi dan Promosi ASN
3. Pengembangan Kompetensi ASN
4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran tiga sebagai berikut:

Indikator Kinerja: Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi

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

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

Tujuan melakukan pengukuran kepuasan masyarakat adalah dalam rangka mengukur Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Pada Tahun 2023 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat menetapkan sebanyak 334 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:

$$\begin{aligned}\text{Bobot Nilai rata-rata Tertimbang} &= \text{Jumlah bobot dibagi jumlah unsur} \\ &= 1/16 \\ &= 0,0625\end{aligned}$$

Metode ketiga, yakni dengan melihat nilai Survey Kepuasan Masyarakat yang menggunakan pendekatan nilai rata-rata tertimbang dengan total dari nilai persepsi perunsur dibagi dengan total unsur yang terisi dikali dengan nilai penimbang yaitu 25. Melalui 3 metode itulah diketahui nilai Survey Kepuasan Masyarakat pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Setelah dikalikan dengan nilai penimbang 25 maka kinerja pelayanan dapat ditentukan sesuai dengan jumlah hasil perkalian dengan nilai pelayanan sesuai kelas interval dibawah ini:

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

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

Berikut dijelaskan uraian tentang 16 mutu pelayanan IKM pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat yang diperoleh dari 334 responden. Untuk memperoleh nilai Indeks rata-rata ke-16 unsur pelayanan, masing-masing skor yang telah dijumlahkan dibagi dengan jumlah responden, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.6. Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023

No	Unsur Pelayanan	Nilai Total	Rata-Rata Per Unsur	Nilai rata-rata Per Kelompok Unsur	Nilai IKM Konversi
1	Persyaratan layanan			3,671	0,408
1.1	Pemenuhan persyaratan layanan untuk jenis urusan	1039	3,671		
2	Sistem, Mekanisme, dan Prosedur Layanan			3,640	0,404
2.1	Sistem/ prosedur pelayanan untuk jenis urusan	1030	3,640		
3	Waktu Penyelesaian Layanan			3,502	0,389
3.1	Waktu yang dibutuhkan pada bagian registrasi berkas	991	3,502		
4	Biaya/Tarif			3,989	0,443
4.1	Biaya/tarif yang harus dikeluarkan untuk layanan	1129	3,989		
5	Produk Spesifikasi Jenis Layanan			3,640	0,404
5.1	Kesesuaian hasil layanan yang diterima dengan yang seharusnya diberikan	1030	3,640		
6	Kompetensi Pelaksana			3,565	0,396
6.1	Penguasaan petugas tentang tugasnya dalam proses pelayanan	1001	3,537		
6.2	Kemampuan komunikasi petugas layanan	1017	3,594		
7	Perilaku Pelaksana			3,709	0,412
7.1	Sikap (misal: kesopanan dan keramahan) petugas dalam memberikan pelayanan	985	3,703		
7.2	Kerapian petugas yang memberikan pelayanan	988	3,714		
8	Penanganan Pengaduan, Saran, dan Masukan			3,097	0,344
8.1	Keberadaan pengaduan layanan di BKD	1032	3,647		
8.2	Tata cara pengaduan layanan di BKD	721	2,548		

9	Sarana dan Prasarana			3,564	0,396
9.1	Kelengkapan sarana penunjang layanan yang ada di BKD (kursi ruang tunggu, tempat sampah, koran, dll.)	942	3,541		
9.2	Kelayakan sarana penunjang pelayanan (kursi ruang tunggu, tempat sampah, koran, dll.) di BKD	947	3,560		
9.3	Kelengkapan prasarana penunjang layanan (toilet, ruang tunggu, tempat parkir, tempat ibadah, dll) yang disediakan di BKD	908	3,414		
9.4	Kebersihan prasarana penunjang layanan (ruang tunggu, toilet, tempat ibadah, dll) yang disediakan di BKD	938	3,526		
9.5	Keberadaan customer service di BKD	973	3,658		
9.6	Ketersediaan informasi layanan di BKD	980	3,684		
	Total	16651	60,568	32,377	3,594
	Nilai IKM Unit Layanan	89,85			
	Mutu Pelayanan	A			
	Kinerja Pelayanan	Sangat Baik			

Dari tabel diatas menunjukkan Nilai Indeks Total adalah 3,594. Dengan demikian, maka untuk menentukan nilai Survey Kepuasan Masyarakat adalah nilai indeks dikali dengan dasar unit pelayanan yang ditetapkan standarnya = 25. Hasil dari perkalian nilai indeks pelayanan dengan 25 ini memiliki interval atas 4 kategori dengan kisaran:

No	Nilai Interval Konversi IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	25,00 – 64.99	D	Tidak baik
2	65.00 – 76.60	C	Kurang Baik
3	76.61 – 88.30	B	Baik
4	88.31 – 100.00	A	Sangat Baik

Dari hasil evaluasi indeks kepuasan masyarakat dapat disimpulkan sebagai berikut:
 Nilai Survey Kepuasan Masyarakat di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat adalah:

- a. Nilai IKM setelah dikonversi = $3,594 \times 25 = 89,85$
- b. Mutu Pelayanan = A
- c. Kinerja unit pelayanan = Sangat Baik

Dari jumlah unsur kualitas pelayanan, nilai tertinggi diperoleh dari satu unsur yaitu unsur ke-1 Biaya/tarif dengan skor 1129. Sedangkan kualitas unsur pelayanan terendah diperoleh unsur ke-16 yaitu Tata cara pengaduan layanan di BKD dengan perolehan skor 721.

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 Tata cara pengaduan layanan di BKD sehingga unsur ini menjadi prioritas perbaikan pada masa yang akan datang karena mendapatkan skor terendah.

Setelah ditampilkan nilai interval rata-rata 20 unsur pelayanan yang di survei, maka dapat dilihat bahwa 17 unsur tersebut berada pada 3 kelompok kelas interval berbeda yaitu kelas interval 4 dengan mutu pelayanan Sangat Baik, dan Kelas interval 3 dengan mutu pelayanan Baik dan Kelas interval 1 dengan mutu pelayanan Tidak Baik. Adapun 3 kelompok unsur yang termasuk dalam masing-masing kelas interval sebagai berikut: Terdapat 13 unsur berada pada kelompok kelas interval 1 (3,5324-4,000) yaitu Unsur Biaya/tarif yang harus dikeluarkan untuk layanan (unsur ke-4) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,989, Unsur Kerapian petugas yang memberikan pelayanan (unsur ke-9) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,714, Unsur Sikap (misal: kesopanan dan keramahan) petugas dalam memberikan pelayanan (unsur ke-8) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,703, Unsur Ketersediaan informasi layanan di BKD (unsur ke-17) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,684, Unsur Pemenuhan persyaratan layanan untuk jenis urusan (unsur ke-1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,671, Unsur Keberadaan customer service di BKD (unsur ke-16) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,658, Unsur Keberadaan pengaduan layanan di BKD (unsur ke-10) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,647, Unsur Sistem/ prosedur pelayanan untuk jenis urusan (unsur ke-2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,640, Unsur Kesesuaian hasil layanan yang diterima dengan yang seharusnya diberikan (unsur ke-5) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,640, Unsur Kemampuan komunikasi petugas layanan (unsur ke-7) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,594, Unsur Kelayakan sarana penunjang

pelayanan (kursi ruang tunggu, tempat sampah, koran, dll.) di BKD (unsur ke-13) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,560, Unsur Kelengkapan sarana penunjang layanan yang ada di BKD (kursi ruang tunggu, tempat sampah, koran, dll.) (unsur ke-12) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,541, Unsur Penguasaan petugas tentang tugasnya dalam proses pelayanan (unsur ke-6) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,537.

Terdapat 3 unsur berada pada kelompok kelas interval 3 (3,0644-3,532) yaitu Unsur Kebersihan prasarana penunjang layanan (ruang tunggu, toilet, tempat ibadah, dll) yang disediakan di BKD (unsur ke-15) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,526, Unsur Waktu yang dibutuhkan pada bagian registrasi berkas (unsur ke-3) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,502, dan Unsur Kelengkapan prasarana penunjang layanan (toilet, ruang tunggu, tempat parkir, tempat ibadah, dll) yang disediakan di BKD (unsur ke-14) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,414.

Dan terdapat 1 unsur berada pada kelompok kelas interval 1 (1,00 – 2,5996) yaitu Unsur Tata cara pengaduan layanan di BKD (unsur ke-11) memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,548.

Untuk mempermudah dalam menentukan unsur pelayanan yang akan diprioritaskan akan ditingkatkan kualitasnya, maka unsur pelayanan akan dikelompokkan berdasarkan capaian nilai rata-rata tertinggi hingga terendah dan kategorinya.

Jadi dapat dikatakan bahwa meskipun secara umum dari 17 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 paker, tempat ibadah dll) unsur ke-16.

Pada capaian kinerja Tahun 2022, hasil pengukuran yang dilakukan terhadap indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat dengan indeks sebesar 3,605 dengan mutu pelayanan A (kinerja unit pelayanan "sangat baik") atau nilai indeks konversinya 90,14. Sedang capaian kinerja tahun 2020, hasil pengukuran sebesar 3,406 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 2023 untuk mencapai target tersebut melalui perbaikan dalam 16 sub unsur yang dinilai terutama dalam hal kelengkapan sarana prasarana layanan.

Perbandingan Capaian Kinerja dengan Instansi/ Unit Kerja Lain

NO	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN KINERJA TAHUN 2023				TARGET AKHIR RENSTRA
		BKD	BPSDM	BIRO ORGANISASI	BKD PEMPROV RIAU	
1	Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi	89,85	90,09	90,15	90,10	91,00

Dari table diatas dapat dilihat tingkat kepuasan pada BKD masih dibawah instansi terkait dan mendekati capaian akhir Renstra Tahun 2026.

Rencana Aksi Perbaikan

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

- a. Melakukan perbaikan terhadap kelengkapan prasarana penunjang layanan seperti ruang tunggu, toilet, tempat parker dan tempat ibadah.
- b. Melakukan inovasi terhadap penyediaan informasi layanan kepegawaian melalui sistem informasi.
- c. Peningkatan kapasitas aparatur pemberi layanan melalui coaching, seminar, bimbingan teknis dan diklat.
- d. Peningkatan kapasitas SDM aparatur yang bertanggung jawab dalam menindaklanjuti Q&A pada aplikasi.

3.4. REALISASI KEUANGAN

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023, pagu anggaran dan realisasi belanja langsung urusan sampai dengan perubahan APBD terkait dengan pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut:

NO	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA (%)	PAGU ANGGARAN	REALISASI KEUANGAN	
						Rp	%
	TOTAL BELANJA DAERAH				17,441,606,433	17,053,253,149	97.77%
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	100	100	100.00%	13,586,190,733	13,333,207,861	98.14%
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	A	A	100.00%	185,405,650	178,061,000	96.04%
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	[1] 2 dokumen [2] 1 Kali	[1] 2 dokumen [2] 1 Kali	100.00%	58,253,500	56,879,000	97.64%
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	16 dokumen	16 dokumen	100.00%	127,152,150	121,182,000	95.30%
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100	100	100.00%	10,340,332,356	10,274,867,572	99.37%
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	90 orang	90 orang	100.00%	10,192,503,906	10,127,085,272	99.36%
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	10 orang	10 orang	100.00%	143,454,300	143,431,400	99.98%
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	14 laporan	14 laporan	100.00%	4,374,150	4,350,900	99.47%
3	Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah	80	80	100.00%	7,849,400	7,849,400	100.00%
	Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah Pada SKPD	4 dokumen	4 dokumen	100.00%	7,849,400	7,849,400	100.00%
4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	[1] 100%	[1] 100%	100.00%	88,889,325	60,978,725	68.60%
	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	1 kali	4 kali	100.00%	28,855,325	28,855,325	100.00%
	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	2 kali	2 kali	100.00%	60,034,000	32,123,400	53.51%
5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	100%	100.00%	1,352,496,464	1,252,029,229	92.57%
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	12 unit/set/buah	12 unit/set/buah	100.00%	21,080,000	21,034,800	99.79%
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	4 jenis	4 jenis	100.00%	69,022,360	63,150,000	91.49%
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	3 Jenis	3 Jenis	100.00%	163,003,800	159,862,000	98.07%
	Penyediaan Barang Cetak dan Pengandaan	8 Jenis	8 Jenis	100.00%	192,015,582	190,840,750	99.39%
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	100 Laporan	125 Laporan	100.00%	907,374,722	817,141,679	90.06%
6	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	100%	100.00%	30,330,200	28,225,000	93.06%
	Pengadaan Mebel	5 jenis	5 jenis	100.00%	20,130,200	19,960,000	99.15%
	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	2 jenis	2 jenis	100.00%	10,200,000	8,265,000	81.03%
7	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	100.00%	1,166,494,838	1,130,129,641	96.88%
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1200 Surat	1200 Surat	100.00%	11,480,000	10,964,800	95.51%
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	[1] 2 buah [2] 10000 m3 [3] 8 kwh [4] 10 mbps	[1] 2 buah [2] 10000 m3 [3] 8 kwh [4] 10 mbps	100.00%	246,784,000	234,604,061	95.06%
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	12 orang	12 orang	100.00%	908,230,838	884,560,780	97.39%
8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	100	100.00%	414,392,500	401,067,294	96.78%

	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	7 unit	7 unit	100.00%	113,621,000	105,272,594	92.65%
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	12 unit/set/buah	12 unit/set/buah	100.00%	107,680,000	107,355,000	99.70%
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	2 unit	2 unit	100.00%	193,091,500	188,439,700	97.59%
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	325	332	100.00%	3,855,415,700	3,720,045,288	96.49%
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	52%	52%	100.00%	1,512,111,450	1,468,478,007	97.11%
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	[1] 2 buku [2] 1 dokumen	[1] 2 buku [2] 1 dokumen	100.00%	14,801,350	13,996,600	94.56%
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	[1] 31000 pelamar [2] 1500 SK [3] 2 sekolah ikatan dinas	[1] 31000 pelamar [2] 1500 SK [3] 2 sekolah ikatan dinas	100.00%	171,835,100	145,883,800	84.90%
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	700 Usul	560 Usul	100.00%	43,673,400	43,573,400	99.77%
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	[1] 80 orang [2] 20 orang [3] 4 kali [4] 1 kali	[1] 80 orang [2] 20 orang [3] 4 kali [4] 1 kali	100.00%	1,174,513,100	1,173,099,757	99.88%
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	[1] 1 DUK [2] 5 sistem	[1] 1 DUK [2] 5 sistem	100.00%	50,236,700	42,044,700	83.69%
	Pengelolaan Data Kepegawaian	[1] 23000 bundel [2] 400 kartu [3] 1 laporan	[1] 23000 bundel [2] 400 kartu [3] 1 laporan	100.00%	57,051,800	49,879,750	87.43%
2	Mutasi dan Promosi ASN	90	90	100.00%	1,448,381,200	1,381,926,610	95.41%
	Pengelolaan Mutasi ASN	[1] 500 berkas	[1] 500 berkas	100.00%	83,898,500	83,709,900	99.78%
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	[1] 5000 orang	[1] 5000 orang	100.00%	248,303,700	233,439,850	94.01%
	Pengelolaan Promosi ASN	[1] 8 JPT [2] 50 OPD	[1] 8 JPT [2] 50 OPD	100.00%	1,116,179,000	1,064,776,860	95.39%
3	Pengembangan Kompetensi ASN	98%	98%	100.00%	531,710,900	529,288,471	99.54%
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	25 orang	25 orang	100.00%	36,581,500	35,989,500	98.38%
	Pengelolaan Assessment Center	3600 aparatur	3600 aparatur	100.00%	338,710,650	338,654,890	99.98%
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	50 orang	50 orang	100.00%	48,478,200	48,453,600	99.95%
	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	3 jenis	3 jenis	100.00%	2,247,500	2,247,500	100.00%
	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	4 jenis	4 jenis	100.00%	6,955,450	6,929,050	99.62%
	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	60 orang	60 orang	100.00%	26,472,900	25,964,900	98.08%
	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	[1] 950 keputusan [2] 1 surat usulan	[1] 950 keputusan [2] 1 surat usulan	100.00%	42,083,750	41,258,081	98.04%
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	4 jenis	4 jenis	100.00%	30,180,950	29,790,950	98.71%
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	98%	98%	100.00%	363,212,150	340,352,200	93.71%
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	1 Laporan	100.00%	65,269,350	62,396,500	95.60%
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	[1] 12 orang [2] 1 laporan	[1] 12 orang [2] 1 laporan	100.00%	108,064,500	103,834,500	96.09%
	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	1000 orang	- orang	100.00%	23,018,850	20,806,350	90.39%
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	6 kali sidang	5 kali sidang	100.00%	146,990,250	133,451,550	90.79%
	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	30 Orang	30 Orang	100.00%	14,090,200	14,084,300	99.96%
	Evaluasi Disiplin ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	100.00%	5,779,000	5,779,000	100.00%

Pelaksanaan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2023 adalah sebagai berikut menurut sasaran yang dicapai adalah sebagai berikut:

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

"Nilai penerapan sistem merit (target 325, realisasi 332)"

Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut, dilakukan melalui pelaksanaan: Program Kepegawaian Daerah.

I. Pengadaan, 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 2023 sebesar Rp14,801,350,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp13,996,600,00 atau capaian keuangan sebesar 94,56%.

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%.

➤ *Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Rekrutmen ASN Provinsi Sumbar sebesar Rp171,835,100,00 dan dapat direalisasikan sebanyak Rp145,883,800,00 atau capaian kinerja keuangan adalah sebesar 84,90%.

Untuk tahun 2023 Pemerintah Provinsi Sumatera Barat mendapatkan 1300 formasi ASN dengan rincian sebagai berikut:

No.	Jenis	Formasi	Terisi	Formasi Kosong
1	PPPK Tenaga Guru	1.144	1.144	
2	PPPK Tenaga Kesehatan	84	84	
3	PPPK Tenaga Teknis	36	36	
4	STPDN Angk XXXIII	42	42	-

➤ *Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian sebesar Rp43,673,400,00 dan dapat direalisasikan sebanyak Rp43,573,400,00 atau capaian kinerja keuangan adalah sebesar 99,77%.

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 800 usul Surat Keputusan terealisasi sebanyak 1308 Surat Keputusan dengan tingkat capaian kinerja sebesar 153%.

➤ *Fasilitasi Lembaga Profesi ASN*

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

- a. Pengiriman Kontingen untuk mengikuti Pornas Korpi ke Semarang.
- b. Rapat kerja pengurus Korps Organisasi Profesi ASN

Alokasi anggaran untuk pelaksanaan sub kegiatan ini sebesar Rp1,174,513,100,00 dan terealisasi sebesar Rp1,173,099,757,00 atau 99,88%.

Output dari pelaksanaan sub kegiatan ini adalah terkirimnya 152 orang atlet dan pelatih untuk mengikuti Pornas Korpri dengan capaian fisik kegiatan sebesar 100%.

➤ *Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian*

Alokasi anggaran untuk pelaksanaan sub kegiatan ini sebesar Rp50,236,700,00 dan terealisasi sebesar Rp42,044,700,00 atau 83,69%.

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

➤ *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 Rp57,051,800,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp49,879,750,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 83,69%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terfasilitasinya pembuatan kartu identitas pegawai sebanyak 647 PNS (dari target 400 PNS) di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, dengan capaian kinerja 161,7%.

II. Mutasi dan Promosi ASN, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:

➤ *Pengelolaan Mutasi ASN*

Kegiatan ini merupakan pengelolaan mutasi pindah dan penempatan PNS yaitu:

- a. Pindah antar kabupaten/kota
- b. Pindah dari provinsi ke kabupaten/kota
- c. Pindah dari kabupaten/kota ke provinsi
- d. Pindah di lingkungan Provinsi Sumatera Barat
- e. Pindah dari kabupaten/kota ke provinsi lain
- f. Pindah dari provinsi lain ke kabupaten/kota
- g. Pindah dari Provinsi Sumatera Barat ke provinsi lain
- h. Pindah dari provinsi lain ke Provinsi Sumatera Barat
- i. Cuti besar PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan sub kegiatan ini sebesar Rp83,898,500,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp83,709,900,00 atau capaian kinerja keuangan sebesar 99,78%.

Hasil dari kegiatan ini adalah jumlah PNS yang dipindahkan dan ditempatkan direncanakan sebanyak 600 SK Pindah dapat direalisasi sebanyak 687 berkas dengan persentase fisik sebesar 109%.

➤ *Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN*

- Kenaikan Pangkat PNS

Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS dilakukan melalui Si-ASN.

Realisasi Surat Keputusan Kenaikan Pangkat pada Tahun 2023 adalah 5132 Surat Keputusan dari 4.000 Surat Keputusan yang ditargetkan sehingga capaian kerjanya adalah sebesar 136%.

- 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:

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

Pada Tahun 2023 ini, jumlah PNS Provinsi Sumatera Barat yang mengikuti dan lulus Ujian Dinas sebanyak 147 orang dan tingkat capaian kinerja 100%.

- Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat

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

Jumlah PNS yang mengikuti Kenaikan Pangkat tahun 2023 sebanyak 27 orang.

➤ *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 2023, jumlah pengangkatan pejabat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi sebanyak 21 orang dari target 11 orang pejabat. Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Promosi ASN sebanyak Rp1,116,179,000,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp1,064,776,860,00 atau 95,39%.

III. Pengembangan Kompetensi ASN, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:

➤ *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 Rp36,581,500,00,- dan dapat direalisasi sebesar Rp35,989,500,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,38%.

Hasil dari kegiatan ini meningkatnya pengetahuan dan keterampilan PNS yang akan memasuki purna tugas sebanyak 49 orang, dengan capaian kinerja 100%.

➤ *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 Rp338,710,650,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp338,654,890,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,91%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya informasi mengenai potensi pegawai melalui pemetaan potensi dengan target untuk 700 orang dan realisasi 750 orang, maka capaian kinerja adalah 125%.

➤ *Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN adalah sebesar Rp48,478,200,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp48,453,600,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,95%.

Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN dengan target untuk 168 orang dan realisasi 250 orang, maka capaian kinerja adalah 108%.

➤ *Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN adalah sebesar Rp2,247,500,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp Rp2,247,500,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 100%. Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN dengan target untuk 2 Jenis dengan realisasi 2 jenis, maka capaian kinerja adalah 100%.

➤ *Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN adalah sebesar Rp6,955,450,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp6,929,050,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,62%. Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN dengan target untuk 4 Jenis dengan realisasi 7 jenis, maka capaian kinerja adalah 175%.

➤ *Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN*

Sub Kegiatan Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN dengan Dana yang tersedia sebesar Rp26,472,900,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp25,964,900,00 atau capaian kinerja keuangan sebesar 98,08%.

Pada Tahun 2023 Kegiatan Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN dengan target kinerja 75 orang dan terealisasi sebanyak 80 orang dengan tingkat capaian kinerja 105%.

➤ *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 Rp42,083,750,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp41,258,081,00 atau capaian kinerja keuangan sebesar 98,04%.

Pada Tahun 2023 SK Jabatan Fungsional yang diterbitkan sejumlah 1474 SK dan 2 Usulan surat Pejabat Fungsional Jenjang Utama dengan tingkat capaian kinerja 102%.

➤ *Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp30,180,950,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp29,790,950,00 atau capaian kinerja keuangan sebesar 98,71%.

Pada Tahun 2023 Jumlah jabatan fungsional yang difasilitasi sebanyak 10 jabatan fungsional dari target 4 jabatan, dengan tingkat capaian kinerja 250%.

IV. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:

➤ *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 Rp65,269,350,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp62,396,500,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 95,60%.

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

➤ *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 Rp108,064,500,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp103,834,500,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 96,09%.

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

➤ *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 Rp23,018,850,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp20,806,350,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 90,39%.

Tanda kehormatan Satya Lencana Karya Satya merupakan penghargaan kepada PNS yang telah mengabdikan selama 10 tahun (berwarna perunggu), 20 tahun (berwarna perak) dan 30 tahun (berwarna emas). Jumlah Usul Penghargaan Satya Lencana Karya Satya pada 2023 sebanyak 1222 orang usulan dari target sebanyak 800 usulan dengan capaian kinerja sebesar 153%.

➤ *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 sistem karier dan sistem prestasi kerja. Namun kenyataannya kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS tetap ada dan butuh proses untuk penanganannya sesuai aturan yang berlaku.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS sebesar Rp146,990,250,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp133,451,550,00 atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 90,79%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya Sidang Majelis Pertimbangan Pegawai (MPP) sebanyak 6 kali sidang dengan capaian kinerja sebesar 100%. Dengan rincian jumlah SK yang diterbitkan adalah Pelanggaran disiplin sebanyak 52 SK.

➤ *Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai sebesar Rp14,090,200,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp14,084,300,00 atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 99,96%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terselesaikannya permohonan cerai PNS sebanyak 33 kasus perceraian dari target 30 kasus dengan capaian kinerja sebesar 103%.

➤ *Evaluasi Disiplin ASN*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN sebesar Rp5,779,000,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp5,779,000,00 atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 100%.

Dari 4 kegiatan dan 23 sub kegiatan tersebut seluruhnya mendukung secara langsung pencapaian target program Penunjang Urusan Pemerintah daerah Provinsi.

Sasaran 2: Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi, dengan Indikator Kinerja:

*“Persentase ketercapaian penunjang urusan pemerintahan daerah provinsi
(target 100%, realisasi 100 %)”*

Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut, dilakukan melalui pelaksanaan:
Program Penunjang Urusan Pemerintah daerah Provinsi.

I. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:

➤ *Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah*

Pelaksanaan kegiatan Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Program/Kegiatan SKPD adalah berupa penyusunan Rencana Strategis (Renstra) tahun 2021-2026, 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 Rp58,253,500,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp56,879,000,00 atau dengan capaian Kinerja keuangan adalah sebesar 97,64%.

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

➤ *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), dan Pelaksanaan Survey Kepuasan Masyarakat.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan ini sebesar Rp127,152,150,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp121,182,000,00 atau dengan capaian kinerja keuangan adalah sebesar 95,30%.

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

II. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:

➤ *Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN*

Sub Kegiatan ini mengakomodir penyediaan Belanja Gaji dan Tambahan Penghasilan bagi 73 orang PNS di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Alokasi anggaran untuk kegiatan ini sebesar Rp10,192,503,906,00 dan terealisasi sebesar Rp10,127,085,272 atau 99,36% dengan realisasi fisik sebesar 100%.

➤ *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 Rp143,453,300,00 dan terealisasi sebesar Rp143,431,400,00 atau 99,98%.

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

➤ *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 Rp4,374,150,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp4,350,900,00 atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 99,47%.

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%.

III. Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah

➤ *Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah*

Sub Kegiatan Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah adalah kegiatan rutin yang disediakan berupa penatausahaan dan pengendalian Barang Milik Daerah pada Badan Kepegawaian Daerah.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp7,849,400,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp7,849,400,00 atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 100%.

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

Dari 3 kegiatan dan 6 sub kegiatan tersebut seluruhnya mendukung secara langsung pencapaian target program Penunjang Urusan Pemerintah daerah Provinsi.

Sasaran 3: Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi, dengan Indikator Kinerja:

a. Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi, dicapai dengan pelaksanaan kegiatan:

Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut, dilakukan melalui pelaksanaan:
Program Penunjang Urusan Pemerintah daerah Provinsi.

I. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

➤ *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 Rp28,855,325,00 direalisasi sebesar Rp28,855,325,00 atau capaian kinerja keuangan 100%.

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 Rp60,034,000,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp60,034,000,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 100%.

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

II. 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 2023.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor sebesar Rp21,080,300,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp21,034,800,00 atau capaian kinerja keuangan 99,79%.

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 2023.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor sebesar Rp163,003,800,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp159,862,000,00 atau capaian kinerja keuangan 99,14%.

➤ *Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan*

Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan dilaksanakan melalui pihak ketiga sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2023.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan sebesar Rp192,015,582,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp190,840,750,00 atau capaian kinerja keuangan 99,39%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya barang-barang cetak seperti kertas kop, map, amplop, dan lain-lain, serta tersedianya biaya penggandaan untuk pelaksanaan kegiatan BKD yang akan menunjang pelayanan administrasi perkantoran, dengan capaian kinerja 100%.

➤ *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 Rp907,374,722,00 direalisasi sebesar Rp817,141,679,00 atau capaian kinerja keuangan 90,06%. Dan capaian kinerja adalah sebesar 100%.

III. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

➤ *Pengadaan Mebel*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Pengadaan Mebel sebesar Rp20,130,200,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp20,130,200,00 atau capaian kinerja keuangan sebesar 90,75% untuk pembelian lemari kayu dan kursi kerja sebanyak dua unit.

Dari pelaksanaan Sub Kegiatan ini diperoleh beberapa output yang akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan BKD, dengan capaian kinerja 100%

➤ *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 Rp10,200,000,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp8,265,000,00 atau capaian kinerja keuangan sebesar 81,03%.

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan ini untuk pembelian spanduk dan bendera yang akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan BKD, dengan capaian kinerja 100%.

IV. 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 Rp11,480,000,00 dan terealisasi sebesar Rp10,964,800,00 atau capaian kinerja keuangan 95,51%.

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 Rp246,784,000,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp234,604,061,00 atau capaian kinerja keuangan 95,06%.

➤ *Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor*

Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor adalah dalam rangka penyediaan jasa pengaman kantor sebanyak 7 orang, sopir kantor sebanyak 5 orang, dan tenaga kebersihan sebanyak 4 orang.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum sebesar Rp908,230,838,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp884,560,780,00 atau capaian kinerja keuangan 97,39%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya tenaga petugas jasa pengaman kantor sebanyak 7 orang, sopir kantor sebanyak 5 orang, dan tenaga kebersihan sebanyak 4 orang pada kantor Badan Kepegawaian Daerah, dengan capaian kinerja 100%.

V. 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 Rp113,621,000,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp105,272,594,00 tau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 92,65%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pemeliharaan kendaraan dinas (5 unit mobil dan 1 unit motor) selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100%.

➤ *Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya sebesar Rp107,680,000,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp107,355,000,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,70%.

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 Rp193,091,500,00 dan dapat direalisasi sebesar Rp188,439,700,00 atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 97,59%.

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

Dari 5 kegiatan dan 14 sub kegiatan tersebut seluruhnya mendukung secara langsung pencapaian target program Penunjang Urusan Pemerintah daerah Provinsi.

3.5. 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.

Perhitungan tingkat efisiensi menurut Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 214/PMK.02/2017:

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{(\text{PA} \times \text{CK}) - \text{RA}}{(\text{PA} \times \text{CK})} \times 100\%$$

Keterangan:

PA: Pagu Anggaran

CK: Capaian Kinerja (%)

RA: Realisasi Anggaran

Sehingga

$$\begin{aligned} \text{Tingkat efisiensi BKD 2023} &= \frac{(17,441,606,433 \times 101.04\%) - 17,053,253,149}{(17,441,606,433 \times 101.04\%)} \times 100\% \\ &= 3\% \end{aligned}$$

Dalam pencapaian target kinerja Tahun 2023 Badan Kepegawaian Daerah telah melakukan beberapa efisiensi dalam pelaksanaan beberapa pekerjaan yakni:

a. 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.

b. 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.

c. 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.

BAB IV PENUTUP

4.1. KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2023 merupakan cerminan capaian kinerja kegiatan dan sasaran Tahun 2023 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 2021 – 2026. Program tersebut adalah Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur.
2. Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah menampilkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi.
3. Pada sasaran strategis Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur capaian kinerja termasuk pada katagori “Memuaskan” atau rata-rata 102,15%, 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.
4. Pada sasaran Meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi capaian kinerja termasuk kategori “Memuaskan” atau rata-rata 100%, ini berarti upaya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian berhasil dengan sangat baik.
5. Pada sasaran Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi termasuk pada katagori “Memuaskan” atau rata-rata 100%, 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.

4.2. SARAN

Untuk peningkatan capaian kinerja sabagai saran adalah sebagai berikut:

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

Padang, Januari 2024

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA BARAT**

AHMAD ZAKRI, S.Sos., M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19730524 199303 1 003



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Batang Antokan No. 4 Telepon (0751) 7054124, 7054804 Fax (0751) 7054804 Padang
Email : bkd@sumbarprov.go.id

**PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2023**

Dalam rangka mewujudkan Manajemen Pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **AHMAD ZAKRI, S.Sos., M.Si.**
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

Selanjutnya disebut pihak *Pertama*

Nama : **MAHYELDI**
Jabatan : Gubernur Sumatera Barat

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak *Kedua*

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak Kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Padang, 6 November 2023

PIHAK PERTAMA

PIHAK KEDUA


MAHYELDI



AHMAD ZAKRI, S.Sos., M.Si.
NIP. 19730524 199303 1 003


PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA

JABATAN : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat
TAHUN : 2023

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya kualitas Pengelolaan manajemen SDM aparatur	a. Nilai Penerapan Sistem Merit	325
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	b. Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	A (81,71)
3.	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	c. Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi	89

NO	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	13.586.190.733
2.	Program Kepegawaian Daerah	3.855.415.700
JUMLAH		17.441.606.433

GUBERNUR SUMATERA BARAT



MAHYELDI

Padang, 6 November 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA BARAT



AHMAD ZAKRI, S.Sos., M.Si.
NIP. 19730524 199303 1 003

LAMPIRAN

1. SERTIFIKAT/ PIAGAM PENGHARGAAN YANG DIPEROLEH BKD PADA TAHUN 2023





2. FOTO KEGIATAN YANG DILAKSANAKAN PADA TAHUN 2023

Penandatanganan Pakta Integritas oleh setiap Pejabat Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat



Penyerahan Piagam Penghargaan Pensiun kepada Pegawai Negeri Sipil Purna Tugas



Penyerahan Surat Keputusan Kenaikan Pangkat



Penyerahan Piagam Penghargaan, Trophy dan hadiah bagi PNS Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat



Sosialisasi dan Pembekalan PPPK

