

PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (LKJ-IP SKPD - BKPSDM) TAHUN 2021

BKPSDM KOTA SUNGAI PENUH

Jalan Gajah Mada No. 01 Komplek Kantor Walikota Sungai Penuh

Telpon ☎ 0748 – 323454 Fax ✉ : 0748-323454

SUNGAI PENUH - 37112



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa dan ucapan terima kasih atas dukungan dari semua pihak, maka Penyusunan Laporan Kinerja SKPD (LKj-SKPD) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2021 dapat diselesaikan.

Laporan Kinerja SKPD (LKj-SKPD) adalah Suatu kewajiban Instansi Pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam mencapai Misi Organisasi. LKj-SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2021 disusun berdasarkan amanat peraturan perundang-undangan Republik Indonesia dan perwujudan konsep pembangunan yang berkelanjutan serta evaluasi dari Rencana Kerja Tahun 2021, sehingga nantinya jadi pedoman dalam pelaksanaan program kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh tahun 2021 dengan mengacu kepada Visi dan Misi Walikota Sungai Penuh yang diimplementasikan dalam tujuan, sasaran dan program kegiatan sebagaimana yang ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra).

Demikianlah pengantar atas disusunnya Laporan Kinerja SKPD (LKj-SKPD) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2021 ini. Kami menyadari bahwa dalam penyusunan laporan ini masih terdapat kekurangan, maka kami harapkan masukan semua pihak guna penyempurnaan lebih lanjut, Terima kasih.

Sungai Penuh, Februari 2022

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA SUNGAI PENUH**



DEDI WAHYUDI, S. Pt, M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19731224 200003 1 004

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKj-IP) merupakan wujud pertanggungjawaban pejabat publik kepada masyarakat tentang kinerja lembaga pemerintah selama 1 tahun Anggaran. LKj-IP disusun untuk menggambarkan penerapan Rencana Strategis (Renstra) dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi di masing-masing perangkat daerah pada tahun berjalan, serta keberhasilan capaian saat ini untuk percepatan dalam meningkatkan kualitas capaian kinerja yang diharapkan pada tahun yang akan datang. Melalui penyusunan LKj-IP juga dapat memberikan gambaran penerapan prinsip-prinsip good governance, yaitu dalam rangka terwujudnya transparansi dan akuntabilitas di lingkungan pemerintah. Akuntabilitas adalah kewajiban untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang atau badan hukum atau pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak untuk meminta pertanggungjawaban dan keterangan.

LKj-SKPD ini menyajikan capaian kinerja dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh selama Tahun 2021 yang merupakan gambaran keberhasilan maupun kegagalan dalam bidang kepegawaian daerah. Keberhasilan Pelaksanaan kepegawaian daerah tentunya akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan penyelenggaraan Pemerintahan Kota Sungai Penuh.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya pada Tahun 2021 telah melaksanakan beberapa program kegiatan yang merupakan implementasi dari kebijakan guna mencapai sasaran untuk mewujudkan tujuan dari visi misi Kepala Daerah yang dijabarkan kedalam **3 program, 13 Kegiatan** dan **37 sub kegiatan**.

Dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya tersebut, serta mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) sekaligus mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas maka pada tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh memperoleh dana anggaran belanja diluar gaji dan tunjangan sebesar sebesar Rp. 4.407.073.779,- (*Empat Milyar Empat Ratus Tujuh Juta Tujuh Puluh Tiga Ribu Tujuh Ratus Tujuh Puluh Sembilan Rupiah*) dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 3.436.406.633,- (*Tiga Milyar Empat Ratus Tiga Puluh Enam Juta Empat Ratus Enam Ribu Enam Ratus Tiga Puluh Tiga Rupiah*) atau realisasi keuangan sebesar 77,97 % dan realisasi fisik sebesar 96,05 %. Belanja Gaji dan Tunjangan sebesar sebesar Rp. 3.394.013.438 (*Tiga Milyar Tiga Ratus Sembilan Puluh Empat Juta Tiga Belas Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Delapan Rupiah*) dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 3.186.913.250,- (*Tiga Milyar Seratus Ratus Delapan Puluh Enam Ribu Sembilan Ratus Tiga Belas Ribu Dua Ratus Lima Puluh Rupiah*) atau 93,90 %. Total Anggaran keseluruhan sebesar Rp. 7.801.087.217,- (*Tujuh Milyar Delapan Ratus Satu Juta Delapan Puluh Tujuh Ribu Dua Ratus Tujuh Belas Rupiah*) dengan



realisasi anggaran sebesar Rp. 6.623.319.883,- (*Enam Milyar Enam Ratus Dua Puluh Tiga Juta Tiga Ratus Sembilan Belas Ribu Delapan Ratus Delapan Puluh Tiga Rupiah*) atau 84,90 %.

Beberapa kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh adalah :

1. Masih terdapat data PNS yang belum dialih status menjadi PNS Kota Sungai Penuh (masih terdaftar di unit kerja lama) dan hal ini mengakibatkan data PNS yang akan pensiun belum bisa di entry. Untuk bisa dilakukan pengentrian data PNS yang bersangkutan harus diaktifkan dulu di BKN Kanreg VII Palembang.
2. Kota Sungai Penuh belum memiliki gedung khusus untuk pelaksanaan Diklat/Kegiatan sejenis, oleh sebab itu pelaksanaan kegiatan masih menggunakan jasa perhotelan (pihak ketiga) yang ada dilingkup Kota Sungai Penuh maupun di luar Kota Sungai Penuh.
3. Penyusunan laporan terkendala dengan sulitnya mendapatkan data yang diperlukan serta terbatasnya SDM, sehingga terjadi keterlambatan dalam menyampaikan laporan kegiatan.
4. Masih terdapat data PNS Lingkup Pemerintah Kota Sungai Penuh yang belum valid.
5. Masih terdapat PNS yang belum diangkat dalam jabatan sesuai dengan penetapan NIP.
6. Data PNS yang diajukan sebagai bahan pembuatan SK Berkala sering tidak sesuai antara SK Capeg dan juga SK PNS, PNS sehingga diperlukan sinkronisasi data base berkala otomatis.
7. Jabatan lowong dilingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh yang dikarenakan Pegawai Negeri Sipil daerah Kota Sungai Penuh yang dapat dipertimbangkan untuk mengisi jabatan tersebut belum memenuhi persyaratan kepegawaian sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
8. SKPD lingkup Pemerintah Kota Sungai Penuh termasuk Unsur Atasan langsung pegawai kurang menerapkan/kurangnya pelaksanaan implementasi PP no. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagai hasil dari Sosialisasi.
9. Masih terdapat data PNS yang tidak sesuai PNS yang tidak sesuai konversi NIP seperti tanggal, bulan, tahun lahir dan atau bulan, tahun pengangkatan serta jenis kelamin.
10. Pada umumnya PNS yang melanjutkan kejenjang lebih tinggi tidak ada berkoordinasi dengan pihak BKPSDM khususnya mengenai rencana program studi yang akan diikutinya.
11. Program studi/disiplin ilmu yang diikuti oleh PNS dalam melanjutkan pendidikan secara umum lebih memilih bidang teknis (pertanian, peternakan, perikanan, teknis, dll) sesuai organisasi/Pemerintah Kota Sungai Penuh.
12. Data yang diminta pada setiap SKPD tidak sesuai dengan data yang dibutuhkan untuk keperluan validasi data serta klarifikasi data PNS, yang diterima SKPD, terbatasnya SDM yang memiliki skill atau keahlian dibidang validasi data.



13. Banyak Kartu Pegawai Elektronik yang sudah terbit akan tetapi salah identitas seperti Nama, NIP ini dikarenakan pihak ketiga pencetakan masih memakai data base lama, sehingga dari pihak BKPSDM menyampaikan perubahannya pada BKN Pusat Jakarta.
14. Adanya Perubahan Pola baru yang signifikan dalam pelaksanaan Diklatpim dan kurangnya minat para pejabat struktural.

Walaupun demikian diharapkan kedepan semua kondisi yang memungkinkan tercapainya realisasi capaian kinerja 100% dapat diupayakan, didukung dokumen kepegawaian yang solid, terintegrasi, konsisten dan konprehensif guna mewujudkan Visi Misi yang dicanangkan oleh Pemerintah Kota Sungai Penuh. Semoga LKj-IP ini dapat digunakan sebagai masukan dan acuan untuk peningkatan kinerja BKPSDM Kota Sungai Penuh pada masa yang akan datang. Akhirnya, terimakasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan LKj-IP BKPSDM Kota Sungai Penuh ini.



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
IKHTISAR EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Gambaran Umum	1
1.2. Permasalahan Utama.....	7
BAB 2 PERENCANAAN KINERJA	9
2.1 Visi dan Misi BKPSDM Kota Sungai Penuh.....	9
2.2 Perjanjian Kinerja	15
BAB 3 AKUNTABILITAS KINERJA.....	19
3.1 Capaian Kinerja Organisasi.....	19
3.2 Realisasi Anggaran	54
BAB 4 PENUTUP	55
4.1 Kesimpulan.....	55
LAMPIRAN	



BAB. I

PENDAHULUAN

1.1. GAMBARAN UMUM

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintahan yang memegang peranan di dalam sistem pemerintahan di Indonesia pada umumnya dan di daerah Kota Sungai Penuh pada khususnya, yaitu sebagai fasilitator serta sebagai dinamisator. Pemerintah bertindak mewakili kepentingan seluruh masyarakat, sehingga dalam menjalankan peranan tersebut, Pemerintah Kota Sungai Penuh berkewajiban untuk meningkatkan manajemen pemerintahan yang lebih efisien, efektif, bersih, akuntabel serta berorientasi pada hasil.

Dukungan untuk bisa menerapkan pelaksanaan manajemen yang efisien, efektif, bersih, akuntabel serta berorientasi pada hasil, maka setiap instansi pemerintah serta unit – unit kerja yang ada untuk menyusun Laporan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (LKj-SKPD). Laporan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah disusun sebagai perwujudan pertanggungjawaban instansi sebagai selaku pengelola sumber daya yang tersedia dalam rangka menjalankan program dan kegiatan dalam melaksanakan misi organisasi untuk mencapai sasaran serta tujuan yang telah ditetapkan. Laporan akuntabilitas yang dibuat haruslah memberikan informasi yang menggambarkan kinerja secara jelas, transparan, sesuai dengan prinsip penyusunan laporan yang relevan, konsisten, akurat, obyektif dan wajar.

Dalam pelaksanaannya, perlu diperhatikan adanya sistem yang digunakan untuk mencapai akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah yaitu Sistem Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SAKIP). Sistem ini menjadi sarana instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan misi organisasi dengan menggunakan perencanaan strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja sebagai komponen yang saling terkait. Implementasi sistem akuntabilitas kinerja pemerintah ini diharapkan bisa mengubah paradigma instansi pemerintah, yang semula hanya berorientasi pada uang (*input oriented*) menjadi orientasi pada hasil (*result oriented*) serta dapat dipertanggungjawabkan.

Laporan ini memuat sejauh mana pelaksanaan program dan kegiatan berjalan sesuai dengan misi dan sejalan dengan sasaran serta tujuan organisasi.



Evaluasi kinerja dilakukan untuk dapat memberikan masukan dalam mengatasi permasalahan yang ada sehingga dapat mendorong usaha – usaha yang berkelanjutan dalam perbaikan dan peningkatan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di masa mendatang. Evaluasi kinerja bermanfaat untuk perbaikan perencanaan, untuk pengambilan keputusan, untuk pengendalian program kegiatan, perbaikan input, proses dan output maupun perbaikan terhadap sistem dan prosedur yang ada.

1.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh ditetapkan dengan Peraturan Walikota Sungai Penuh Nomor 56 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh.

a. Tugas Pokok

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah dan/atau pemerintah provinsi.

b. Fungsi

BKPSDM Kota Sungai Penuh dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- 2) Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, kependidikan dan pelatihan.
- 3) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- 4) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan;
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1.1.2 Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Sungai Penuh Nomor 56 Tahun 2016



tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh.

Berikut ini struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh :

a) Kepala Badan;

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh dipimpin oleh seorang Kepala badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah;

b) Sekretariat;

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dibidang ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, sarana dan prasarana, program, evaluasi pelaporan dan memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan badan serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya, sekretariat terdiri dari :

- 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 2) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.

c) Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi;

Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan dan mengkoordinasikan kegiatan kepegawaian di bidang Pengadaan, pemberhentian, kepangkatan, mutasi serta data dan informasi kepegawaian. Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi terdiri dari :

- 1) Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian;
- 2) Sub Bidang Kepangkatan dan Mutasi;
- 3) Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian.

d) Bidang Pembinaan, Penilaian dan Promosi;

Bidang Pembinaan, Penilaian dan Promosi mempunyai tugas melaksanakan dan mengkoordinasikan kegiatan kepegawaian di bidang Pembinaan dan disiplin, penilaian dan evaluasi kinerja aparatur serta penghargaan dan promosi, terdiri dari :

- 1) Sub Bidang Pembinaan dan Disiplin;
- 2) Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
- 3) Sub Bidang Penghargaan dan Promosi.

e) Bidang Pengembangan Aparatur;

Bidang Pengembangan Aparatur mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan dan mengkoordinasikan kegiatan kepegawaian di bidang diklat penjenjangan, diklat teknis fungsional dan sertifikasi profesi ASN serta pengembangan kompetensi ASN terdiri dari :



- 1) Sub Bidang Diklat Penjenjangan
 - 2) Sub Bidang Diklat Teknis Fungsional dan Sertifikasi
 - 3) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi
- f) Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai Tugas pelaksanaan sebagian tugas pemerintah daerah sesuai dengan keahlian dan kebutuhan / beban kerja.

1.1.3 Sumber Daya Aparatur

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh di dukung oleh personil sebanyak 48 orang dengan rincian sebagai berikut :

- a. Pejabat..... 15 orang
- b. Staf PNS..... 25 orang
- c. Staf Non-PNS 9 orang

a) Menurut Golongan

✓ Gol IV	:	3	Orang
✓ Gol III	:	34	Orang
✓ Gol II	:	3	Orang
✓ Gol I	:	-	Orang

b) Menurut Pendidikan

✓ SD	:	-	Orang
✓ SLTP	:	-	Orang
✓ SLTA	:	-	Orang
✓ D III	:	5	Orang
✓ S1	:	23	Orang
✓ S2	:	11	Orang
✓ S3	:	1	Orang

c) Menurut Eselon

✓ Eselon II :	1	Orang
✓ Eselon III	:	3 Orang
✓ Eselon IV	:	11 Orang

Dalam rangka menunjang kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh, tersedia perlengkapan yang dimanfaatkan secara optimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Daftar perlengkapan dan aset yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2021 dapat dilihat pada daftar lampiran.



1.1.4 Maksud dan Tujuan Penyusunan LKj-SKPD

a. Maksud

Adapun maksud penyusunan untuk menyediakan tolok ukur dan alat bantu bagi unit-unit kerja yang ada pada lingkungan BKPSDM Kota Sungai Penuh untuk secara konsekuen dan konsisten menyelenggarakan kegiatan sesuai dengan posisi dan peran yang diamanatkan.

b. Tujuan

Sedangkan Tujuan penyusunan dan penyampaian Laporan Kinerja (LKJ) adalah mencakup hal-hal sebagai berikut:

- 1) Untuk lebih memantapkan terselenggaranya kegiatan prioritas BKPSDM Kota Sungai Penuh dalam turut mendukung suksesnya pencapaian sasaran pembangunan daerah yang telah ditetapkan dalam RPJMD Kota Sungai Penuh Tahun 2016-2021.
- 2) Untuk mengetahui Esensi capaian kinerja yang dilaporkan sejauh mana visi, misi dan tujuan/ sasaran strategis telah dicapai selama tahun 2021.
- 3) Aspek manajemen kinerja bagi keperluan internal organisasi, menjadikan LKj sebagai sarana evaluasi pencapaian kinerja oleh manajemen bagi upaya perbaikan kinerja di masa datang. Sehingga manajemen dapat merumuskan strategi pemecahan masalah sehingga capaian kinerja dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

1.1.5 Landasan Hukum

Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh disusun berdasarkan :

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah.
2. Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
3. Peraturan Pemerintah No. 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan keuangan Daerah.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota.
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kota Sungai Penuh di Provinsi Jambi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 9898, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4871).



6. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Negara / Daerah.
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
8. Perpres RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.
9. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
10. Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
11. Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
12. Permendagri Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.
13. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Pembangunan Jangka Panjang Daerah(RPJPD) Kota Sungai Penuh 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Sungai Penuh Tahun 2012 Nomor 6).
14. Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka menengah Daerah (RPJMD) Kota Sungai Penuh Tahun 2011-2016 (Lembaran Daerah Kota Sungai Penuh Tahun 2012 Nomor 12).
15. Peraturan Daerah Kota Sungai Penuh Nomor 17 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Sungai Penuh Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Kota Sungai Penuh Tahun 2016 Nomor 17).
16. Peraturan Walikota Sungai Penuh Nomor 56 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh.
17. Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2017 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Sungai Penuh Tahun Anggaran 2018 (Lembaran Daerah Kota Sungai Penuh Tahun 2017 Nomor 14).
18. Peraturan Walikota Nomor 35 Tahun 2017 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Sungai Penuh Tahun Anggaran 2018 (Berita Daerah Sungai Penuh Tahun 2017 Nomor 35);



1.2. PERMASALAHAN UTAMA

Dalam upaya pelaksanaan kegiatan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh mengalami beberapa hambatan dan kendala pada beberapa kegiatan. Hambatan dan kendala yang dijumpai dalam pencapaian target kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat data PNS yang belum dialih status menjadi PNS Kota Sungai Penuh (masih terdaftar di unit kerja lama) dan hal ini mengakibatkan data PNS yang akan pensiun belum bisa di entry. Untuk bisa dilakukan pengentrian data PNS yang bersangkutan harus diaktifkan dulu di BKN Kanreg VII Palembang.
2. Kota Sungai Penuh belum memiliki gedung khusus untuk pelaksanaan Diklat/Kegiatan sejenis, oleh sebab itu pelaksanaan kegiatan masih menggunakan jasa perhotelan (pihak ketiga) yang ada dilingkup Kota Sungai Penuh.
3. Penyusunan laporan terkendala dengan sulitnya mendapatkan data yang diperlukan serta terbatasnya SDM, sehingga terjadi keterlambatan dalam menyampaikan laporan kegiatan.
4. Masih terdapat data PNS Lingkup Pemerintah Kota Sungai Penuh yang belum valid.
5. Masih terdapat PNS yang belum diangkat dalam jabatan sesuai dengan penetapan NIP.
6. Unsur Atasan langsung pegawai kurang pemahaman dalam penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
7. Data PNS yang diajukan sebagai bahan pembuatan SK Berkala sering tidak sesuai antara SK Capeg dan juga SK PNS serta terdapat juga PNS yang tidak terdaftar dalam data base berkala.
8. Jabatan lowong dilingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh yang dikarenakan Pegawai Negeri Sipil daerah Kota Sungai Penuh yang dapat dipertimbangkan untuk mengisi jabatan tersebut belum memenuhi persyaratan kepegawaian sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
9. SKPD lingkup Pemerintah Kota Sungai Penuh kurang menerapkan/kurangnya pelaksanaan implementasi PP no. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagai hasil dari Sosialisasi.



10. Masih terdapat data PNS yang tidak sesuai PNS yang tidak sesuai konversi NIP seperti tanggal, bulan, tahun lahir dan atau bulan, tahun pengangkatan serta jenis kelamin.
11. Pada umumnya PNS yang melanjutkan kejenjang lebih tinggi tidak ada berkoordinasi dengan pihak BKPSDM khususnya mengenai rencana program studi yang akan diikutinya.
12. Program studi/disiplin ilmu yang diikuti oleh PNS dalam melanjutkan pendidikan secara umum lebih memilih bidang teknis (pertanian, peternakan, perikanan, teknis, dll) sesuai organisasi/Pemerintah Kota Sungai Penuh.
13. Data yang diminta pada setiap SKPD tidak sesuai dengan data yang dibutuhkan untuk keperluan validasi data serta klarifikasi data PNS, yang diterima SKPD, terbatasnya SDM yang memiliki skill atau keahlian dibidang validasi data.
14. Adanya Perubahan Pola baru yang signifikan dalam pelaksanaan Diklatpim dan kurangnya minat para pejabat struktural.



BAB. II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 VISI DAN MISI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Perencanaan program dan kegiatan dibuat berdasarkan pada isu strategis bidang pemerintahan yang tertuang dalam RPJMD Daerah Kota Sungai Penuh Tahun 2016 – 2021 yaitu perlu adanya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas, optimalisasi kapasitas aparatur daerah serta dibutuhkannya aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh menyusun rencana program dan kegiatan dalam rangka memberikan dukungan atas misi pertama RPJMD tahun 2016 – 2021 yaitu “Menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik” dengan tujuan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Sasaran misi tersebut diatas adalah terwujudnya pemerintahan yang responsif, transparan dan akuntabel. Beberapa program yang mendukung pencapaian misi ini antara lain program Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi informasi, Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.

Sebagai bagian dari sistem perencanaan pembangunan, selanjutnya tingkat SKPD menyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2016 – 2021. Renstra merupakan suatu proses yang menyajikan rencana – rencana startegis organisasi dan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Rencana startegis ini sebagai implementasi RPJMD di tingkat SKPD. Isu – isu startegis di tingkat SKPD dianalisis untuk menentukan strategi yang efektif untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Pada tahap akhir, pencapaian sasaran melalui pelaksanaan program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing – masing. Renstra yang disusun memuat visi, misi, tujuan, sasaran serta strategi dan kebijakan yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan organisasi. Secara rinci gambaran umum Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2016 – 2021 sebagai berikut :



2.1.1 Visi dan Misi

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Pemerintah Kota Sungai Penuh telah mengeluarkan Peraturan Daerah Kota Sungai Penuh Nomor 56 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh, merupakan unsur pendukung Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang kepegawaian.

Dalam pelaksanaan Tupoksi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh menetapkan tujuan dan sasaran organisasi yang selanjutnya dijabarkan dalam berbagai bentuk program dan kegiatan. Untuk mengukur efektifitas dari pelaksanaan program dan kegiatan diperlukan evaluasi secara berkala yang dapat dijadikan pedoman dalam aktivitas organisasi selanjutnya.

Manajemen Sumberdaya Manusia merupakan konsekuensi dari tuntutan perubahan yang begitu cepat di bidang politik, ekonomi dan sosial. Hal ini ditandai dengan berlakunya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menjelaskan bahwa Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Sebagai unsur penunjang dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan khususnya di bidang kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh memiliki komitmen untuk melaksanakan perubahan paradigma pengelolaan sumber daya kepegawaian yang menekankan hak dan kewajiban pegawai menuju perspektif baru manajemen pengembangan sumber daya manusia secara strategis. Tersedianya Aparatur Sipil Negara yang profesional selaras dengan tuntutan perubahan visi dan misi Walikota yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Daerah (RPJMD) Kota Sungai Penuh 2016 – 2021.

Sehubungan dengan pelaksanaan peningkatan reformasi birokrasi terutama reformasi sumberdaya aparatur dilingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh diperlukan adanya perubahan manajemen kepegawaian yang mampu mendukung reformasi birokrasi dan pembangunan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) sehingga perlu dibangun Aparatur Sipil Negara (ASN) pemerintah daerah yang memiliki kemampuan dan kekuatan serta daya saing yang semakin tinggi agar mampu melaksanakan pencapaian tujuan meningkatkan pelayanan publik bidang pemerintahan kepada masyarakat.



Agenda pembangunan Kepegawaian diarahkan pada perwujudan Pelaksanaan VISI dan MISI Walikota dan Wakil Walikota Sungai Penuh yaitu: ***“Mewujudkan Kota Sungai Penuh Yang CERDAS (Cendika, Entrepreneur, Religius, Daya Saing, Adil dan Sejahtera) 2021”***. Adapun Misi antara lain adalah Menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik.

Sehubungan dengan telah ditetapkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Panjang Daerah, pengganti Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah yang mengakibatkan terjadinya perubahan mendasar dalam pokok organisasi perangkat daerah, dimana setiap SKPD tidak lagi mempunyai visi dan misi SKPD. Visi dan misi SKPD langsung diambil dari visi dan misi Kepala Daerah, begitu juga halnya Visi dan Misi BKPSDM Kota Sungai Penuh langsung mengadopsi Visi dan Misi Walikota Sungai Penuh.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintahan yang memegang peranan di dalam sistem pemerintahan di Indonesia pada umumnya dan di daerah Kota Sungai Penuh pada khususnya, yaitu sebagai fasilitator serta sebagai dinamisator. Pemerintah bertindak mewakili kepentingan seluruh masyarakat, sehingga dalam menjalankan peranan tersebut, Pemerintah Kota Sungai Penuh berkewajiban untuk meningkatkan manajemen pemerintahan yang lebih efisien, efektif, bersih, akuntabel serta berorientasi pada hasil.

Dukungan untuk bisa menerapkan pelaksanaan manajemen yang efisien, efektif, bersih, akuntabel serta berorientasi pada hasil, maka setiap instansi pemerintah sert unit – unit kerja yang ada untuk menyusun Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban (LKPJ). Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban disusun sebagai perwujudan pertanggungjawaban instansi sebagai selaku pengelola sumber daya yang tersedia dalam rangka menjalankan program dan kegiatan dalam melaksanakan misi organisasi untuk mencapai sasaran serta tujuan yang telah ditetapkan. Laporan akuntabilitas yang dibuat haruslah memberikan informasi yang menggambarkan kinerja secara jelas, transparan, sesuai dengan prinsip penyusunan laporan yang relevan, konsisten, akurat, obyektif dan wajar.

Dalam pelaksanaan misi organisasi dengan menggunakan perencanaan strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja sebagai komponen yang saling terkait. Implementasi sistem akuntabilitas kinerja

pemerintah ini diharapkan bisa mengubah paradigma instansi pemerintah, yang semula hanya berorientasi pada uang (*input oriented*) menjadi orientasi pada hasil (*result oriented*) serta dapat dipertanggungjawabkan.

Laporan ini memuat sejauh mana pelaksanaan program dan kegiatan berjalan sesuai dengan misi dan sejalan dengan sasaran serta tujuan organisasi. Evaluasi kinerja dilakukan untuk dapat memberikan masukan dalam mengatasi permasalahan yang ada sehingga dapat mendorong usaha – usaha yang berkelanjutan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja instansi pemerintah di masa mendatang. Evaluasi kinerja bermanfaat untuk perbaikan perencanaan, untuk pengambilan keputusan, untuk pengendalian program kegiatan, perbaikan input, proses dan output maupun perbaikan terhadap sistem dan prosedur yang ada.

2.1.2 Tujuan Strategis

Dalam rangka pencapaian visi dan misi BKPSDM maka dirumuskan kebijakan strategi dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan organisasi :

1. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara.
2. Meningkatkan Pelayanan administrasi Kepegawaian yang transparan dan akuntabel.
3. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik.

2.1.3 Sasaran Strategis

1. Meningkatnya pendidikan dan pelatihan bagi aparatur.
2. Meningkatnya sarana dan prasarana aparatur sipil negara.
3. Meningkatnya Manajerial Layanan Kepegawaian.
4. Meningkatnya disiplin, Akuntabilitas Kinerja dan keuangan.
5. Terwujudnya Aparatur Pemerintah Yang Profesional dan Akuntabel.

2.1.4 Strategi dan Kebijakan

Strategi pada dasarnya lebih bersifat agenda (*grand design*), sebagai suatu cara atau pola yang dirancang untuk merespon isu strategis yang dihadapi dan/atau untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran suatu organisasi. Penyusunan strategi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Sungai Penuh didasarkan pada system analisis SWOT, yaitu analisis yang mencermati kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan atau ancaman secara bersama-sama dapat dirumuskan empat strategi alternatif, antara lain sebagai berikut:

1. Strategi yang menggunakan kekuatan untuk mencapai atau meraih peluang:
 - a. Mendayagunakan undang-undang dan peraturan tentang kepegawaian dan diklat PNS dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan

pembangunan bidang kepegawaian dan diklat untuk menata potensi sumber daya manusia aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil yang professional dan proporsional.

- b. Mendayagunakan dana yang cukup untuk melaksanakan kegiatan dalam melakukan pembinaan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan professional.
2. Strategi menekan kelemahan untuk mencapai atau meraih peluang
 - a. Menanggulangi terbatasnya SDM yang memiliki kemampuan IT, yaitu dengan memanfaatkan peluang adanya kesempatan SDM aparatur untuk meningkatkan kemampuannya baik melalui diklat formal dan tugas belajar.
 - b. Masalah kekosongan jabatan struktural dapat disiasati dengan adanya peluang hubungan yang harmonis antara pegawai dalam SKPD untuk bahu membahu dan bekerjasama dalam menyelenggarakan pelayanan prima pada masyarakat.
3. Strategi yang menggunakan kekuatan untuk menghadapi atau menaklukkan tantangan atau ancaman.

Memanfaatkan kemampuan personil dalam struktur organisasi yang relevan dan professional untuk menghadapi tuntutan standart pelayanan publik bagi masyarakat pemakai jasa secara profesional.

4. Strategi menekan kelemahan untuk menghadapi atau menaklukkan tantangan.

Tidak semua PNS menguasai kemampuan IT harus ditingkatkan melalui pemanfaatan kegiatan diklat-diklat PNS dan tugas belajar menuju era globalisasi dan kemajuan Iptek. Begitu pula terkait kurangnya pemahaman tentang perubahan peraturan kepegawaian dan diklat yang begitu cepat harus disiasati dengan mengikuti bintek dan sosialisasi perubahan peraturan kepegawaian dan diklat.

Dengan kurangnya fasilitas sarana prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan, ditingkatkan dengan pengembangan sarana prasarana untuk memberikan tuntutan standart pelayanan publik bagi masyarakat pemakai jasa layanan secara professional.

a. **Strategi**

Strategi adalah cara untuk mewujudkan tujuan yang dirancang secara konseptual, analitik, realistik, rasional dan komprehensif. Selanjutnya strategi diwujudkan dalam kebijakan dan program.

Sedangkan dari beberapa startegi alternatif tersebut jika dihubungkan dengan tujuan, sasaran dan indikator sasaran dapat dirumuskan beberapa **strategi** sebagai berikut :

1. Pemberdayaan aparatur dalam melaksanakan analisis kebutuhan diklat sesuai kompetensi.



2. Mengoptimalkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan aparatur serta sosialisasi peraturan kepegawaian.
3. Meningkatkan perencanaan dan kajian pembangunan Gedung Diklat Daerah dan Laboratorium CAT.
4. Optimalisasi sumber daya aparatur terkait latar belakang pendidikan (formal dan informal) keahlian, pangkat, analisa jabatan dan sebagainya dengan penempatan pegawai.
5. Meningkatkan jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal lebih tinggi.
6. Pembinaan aparatur dan Pemanfaatan pengawasan berjenjang untuk mengurangi kasus-kasus indisipliner.
7. Menyelenggarakan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan, cepat, tepat dan nyaman bagi aparatur dan stakeholder.
8. Pelayanan yang berdasarkan pada penerapan SOP, SPM dan membangun suasana persahabatan dan keramah-tamahan.
9. Optimalisasi updating data kepegawaian.
10. Pembinaan Disiplin Pegawai secara berjenjang.
11. Pendayagunaan Dokumen Perencanaan, keuangan dan evaluasi dalam mencapai target organisasi.
12. Meningkatkan Sistem Pengelolaan Administrasi Perkantoran yang memadai.

b. Arah Kebijakan

Arah kebijakan merupakan rumusan yang merasionalisasi pilihan strategi agar lebih terarah mencapai tujuan sasaran dalam waktu 5 tahun, memiliki fokus berdasarkan Identifikasi permasalahan dan isu strategis, mengarahkan target kinerja yang akan dicapai pada tingkatan strukur yang diperlukan untuk dapat menguatkan penyelesaian masalah sesuai dengan target indikator kinerja outcome. Arah Kebijakan yang dirumuskan untuk mencapai tujuan dan sasaran BKPSDM Tahun 2016-2021 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan dan mengembangkan daya guna seluruh komponen internal untuk mendukung terwujudnya profesionalitas, akuntabilitas dan transparansi.
2. Menyelenggarakan diklat aparatur pemerintah secara selektif sesuai prioritas daerah.
3. Pendayagunaan hasil perencanaan dan kajian untuk pengusulan pembangunan Bandiklatda/CAT.
4. Pelaksanaan seleksi terbuka bagi JPT dan mutasi PNS berbasiskan kompetensi serta pelaksanaan penilaian kinerja aparatur.
5. Penempatan Aparatur Sipil Negara berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kebutuhan organisasi.



6. Meningkatkan kapasitas aparatur melalui jalur pendidikan formal secara selektif sesuai prioritas daerah serta melakukan fasilitasi kegiatan sesialisasi peraturan kepegawaian PNS Se-Kota Sungai Penuh.
7. Membentuk dan memaksimalkan kinerja Tim penanganan dan penyelesaian Permasalahan Kepegawaian (TP3K) serta meningkatkan pembinaan kepegawaian.
8. Peningkatan pemberian pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan, cepat, tepat dan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi.
9. Penerapan pelayanan satu pintu.
10. Menyusun tim updating data kepegawaian dan penyediaan aplikasi kepegawaian.
11. Penerapan Reward and Punishment.
12. Penyusunan dan evaluasi dokumen (perencanaan, kinerja dan keuangan) sesuai dengan peraturan yang berlaku.
13. Melaksanakan Standar Pelayanan Administrasi Perkantoran.

2.2 PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian Kinerja merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja/ kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan sumber daya yang dimiliki instansi.

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2021 ditetapkan dengan mengacu pada sasaran strategis RPJMD yaitu menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik. Sebagai implementasi pencapaian sasaran tersebut, BKPSDM Kota Sungai Penuh menetapkan terwujudnya pembinaan dan pengembangan profesionalisme SDM aparatur dan meningkatnya tertib administrasi kepegawaian sebagai sasaran strategis. Untuk mencapai sasaran strategis instansi menetapkan indikator kinerja utama (IKU). Dengan Menetapkan sasaran strategis sesuai dengan RPJMD Kota Sungai Penuh yaitu “Terwujudnya Aparatur Pemerintah yang Profesional dan Pemerintahan yang Akuntabel”, maka BKPSDM Kota Sungai Penuh menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan rencana pencapaiannya adalah sebagai berikut :

1. Persentase Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
2. Menurunnya kasus-kasus pelanggaran disiplin pegawai PNS
3. Persentase SDM yang memenuhi standar kompetensi jabatan.
4. Persentase Aparatur Pemerintah yang sesuai dengan kompetensinya.
5. Indeks kepuasan pegawai terhadap layanan kepegawaian.

Indikator Kinerja Utama yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh dalam mendukung dan mewujudkan Visi, Misi, tujuan dan sasaran BKPSDM dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



Tabel. 2.2
INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA
SUNGAI PENUH TAHUN 2021

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	Target
1	2	3	4
1.	Terwujudnya Aparatur Pemerintah yang Profesional dan pemerintahan yang akuntabel.	Persentase peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100%
		1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah PNS yang difasilitasi mengikuti diklat pembekalan PNS yang memasuki purna Tugas sebanyak 30 Peserta; Jumlah PNS yang difasilitasi mengikuti diklat teknis sebanyak 15 Orang
		2. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Dinas Kenaikan Pangkat dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah sebanyak 40 Orang
		3. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah peserta diklat Angka Kredit sebanyak 1 Angkatan (50 Orang); Jumlah peserta diklat Pembentukan dan Penjenjangan sebanyak 40 Orang; Jumlah Peserta diklat prajabatan CPNS sebanyak 160 Orang; Jumlah Terbitnya STPPL prajabatan CPNS sebanyak 160 buah
		Menurunnya Kasus-kasus pelanggaran Disiplin PNS	3/1000 ASN
		1. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah pelaksanaan pemberian sanksi hukuman disiplin sebanyak 3 hukuman, Fasilitasi dan pengendalian LHKPN secara online bagi pejabat yang wajib menyampaikan LHKPN 58 Pejabat
		2. Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah Kartu Istri (Karis) sebanyak 100 buah, Jumlah Kartu Suami (Karsu) sebanyak 100 buah, Jumlah Monitoring dan Evaluasi Disiplin PNS per Triwulan sebanyak 4 laporan, Jumlah Penerbitan surat cuti sebanyak 300 lembar, Jumlah Penerbitan surat izin keluar daerah sebanyak 300 surat, Jumlah Proses Izin Perceraian PNS sesuai ketentuan (mediasi untuk merukunkan rumah



			tangga PNS sebanyak 10 kasus/mediasi, Jumlah Sumpah PNS sebanyak 160 orang
		Persentase SDM yang memenuhi standar kompetensi jabatan.	97%
		Persentase Aparatur Pemerintah yang sesuai dengan kompetensinya	80%
		1. Pengelolaan Promosi ASN	3 Dokumen nominasi PNS dalam jabatan, 3 Dokumen proses Pengangkatan, pemindahan, pemberhentian PNS dalam jabatan, 200 orang Jumlah Penataan PNS dalam jabatan fungsional dan 1 Dokumen Profil PNS dan jumlah lelang jabatan sebanyak 4 jabatan
		2. Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah mutasi PNS 300 orang, Jumlah Penerbitan rekomendasi melepas 2 laporan, Jumlah Penerbitan rekomendasi menerima 2 laporan, Jumlah penetapan Formasi mutasi PNS 2 laporan, Jumlah SK Mutasi dalam daerah 100 orang dan jumlah SK Penempatan 1 Laporan
		3. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase pelaksanaan asistensi penetapan SKP sebesar 100%, Persentase SDM dan aplikasi SKP Online sebesar 100%, Persentase terhimpunnya SKP 2020 sebesar 100% dan Persentase terhimpunnya SKP awal 2021 sebesar 100%
		4. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah pelaksanaan pemberian penghargaan satya lencana karya satya atas pengabdian PNS sebanyak 70 orang
		5. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Penyusunan Formasi ASN sebanyak 1 Dokumen
		6. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Izin belajar sebanyak 50 orang, Jumlah pemberian tugas belajar (tubel) S2 sebanyak 1 orang dan Jumlah perubahan status Pendidikan PNS sebanyak 50 orang
		Indeks kepuasan pegawai terhadap layanan kepegawaian	A
		1. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Fasilitas kenaikan pangkat PNS 500 orang dan Fasilitas Perubahan Status Pendidikan sebanyak 20 orang dan Jumlah kenaikan gaji berkala otomatis PNS 700 Orang.
		2. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah SK Pensiun sesuai dengan peraturan sebanyak 125 Dokumen dan Jumlah taspen yang terbit sebanyak 25 Dokumen



		3. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Update data pegawai yang berbasis SAPK sebanyak 2500 Data Pegawai
		4. Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah pengelolaan arsip kepegawaian elektronik/digital sebanyak 2500 dokumen

BAB. III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

3.1.1 Capaian Kinerja Kegiatan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh memiliki 3 tujuan yang tercantum dalam Renstra yaitu

1. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara.
2. Meningkatkan Pelayanan administrasi Kepegawaian yang transparan dan akuntabel.
3. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik.

Adapun sasaran BKPSDM Kota Sungai Penuh yaitu :

1. Meningkatnya pendidikan dan pelatihan bagi aparatur.
2. Meningkatnya sarana dan prasarana aparatur sipil negara.
3. Meningkatnya Manajerial Layanan Kepegawaian.
4. Meningkatnya disiplin ASN Pelayanan Kepegawaian, Akuntabilitas Kinerja dan keuangan Instansi Kepegawaian.
5. Terwujudnya Aparatur Pemerintah Yang Profesional dan Akuntabel.

Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan menggunakan metode perbandingan capaian kinerja. Metode perbandingan capaian kinerja dilakukan dengan membandingkan antara rencana kinerja (*performance plan*) yang diinginkan dengan realisasi kinerja (*performance result*) yang dicapai organisasi. Selanjutnya dilakukan analisis baik terhadap penyebab terjadinya celah kinerja (*performance gap*) maupun terhadap keberhasilan capaian dan beberapa tindakan perbaikan yang diperlukan di masa mendatang. Metode ini terutama bermanfaat untuk memberikan gambaran kepada pihak-pihak eksternal tentang sejauh mana pelaksanaan tujuan dan sasaran dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

Tahapan dalam melakukan pengukuran dan evaluasi kinerja sasaran dimulai dari capaian kinerja *outcome* pada masing-masing kegiatan yang menjadi bahan dalam merumuskan capaian kinerja program, kemudian atas rumusan capaian kinerja program dilakukan analisis keterkaitan antara sasaran yang ingin dicapai dengan indikator yang termuat pada setiap program. Selanjutnya dilakukan analisis capaian kinerja sasaran dengan membandingkan antara indikator yang telah mencapai target dan yang belum mencapai target.

Dalam proses pengukuran capaian kinerja 2021 masih dijumpai hambatan/kendala, antara lain dalam pengumpulan dan mengidentifikasi data kinerja, sehingga mengakibatkan beberapa kegiatan dan program yang



telah dilaksanakan belum terumuskan secara optimal kinerjanya. Namun demikian beberapa kegiatan yang mempunyai nilai strategik tinggi atau yang langsung dapat mempengaruhi pencapaian kinerja dapat teridentifikasi, sehingga walaupun secara umum informasi kinerja belum dapat terlihat secara optimal pada beberapa kegiatan akan tetapi tidak mempengaruhi capaian kinerja organisasi.

Adapun hasil analisis tersebut, maka akan dilakukan evaluasi untuk mencari beberapa alternatif solusi atau tindak lanjut yang perlu dilakukan sebagaimana dalam tabel di bawah ini:



Tabel. 3.1.1
PENGUKURAN KINERJA INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KOTA SUNGAI PENUH TAHUN 2021

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6
1.	Terwujudnya Aparatur Pemerintah yang Profesional dan pemerintahan yang akuntabel.	Persentase peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100%	100%	100 %
		1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah PNS yang difasilitasi mengikuti diklat pembekalan PNS yang memasuki purna Tugas sebanyak 30 Peserta; Jumlah PNS yang difasilitasi mengikuti diklat teknis sebanyak 15 Orang	Jumlah PNS yang difasilitasi mengikuti diklat pembekalan PNS yang memasuki purna Tugas sebanyak 40 Peserta; Jumlah PNS yang difasilitasi mengikuti diklat teknis sebanyak 434 Orang	100%
		2. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Dinas Kenaikan Pangkat dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah sebanyak 40 Orang	Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Dinas Kenaikan Pangkat dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah sebanyak 45 Orang	100 %
		3. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah peserta diklat Angka Kredit sebanyak 1 Angkatan (50 Orang); Jumlah peserta diklat Pembentukan dan Penjenjangan sebanyak 40 Orang; Jumlah Peserta diklat prajabatan CPNS sebanyak 160 Orang;	Jumlah peserta diklat Angka Kredit sebanyak 1 Angkatan (50 Orang); Jumlah peserta diklat Pembentukan 28 orang dan Penjenjangan sebanyak 0 Orang; Jumlah Peserta diklat prajabatan CPNS sebanyak	100 %



NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6
			Jumlah Terbitnya STPPL prajabatan CPNS sebanyak 160 buah	158 Orang; Jumlah Terbitnya STPPL prajabatan CPNS sebanyak 158 buah	
		Menurunnya Kasus-kasus pelanggaran Disiplin PNS	3/1000 ASN	1,04/1000 ASN	100%
		1. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah pelaksanaan pemberian sanksi hukuman disiplin sebanyak 3 hukuman, Fasilitasi dan pengendalian LHKPN secara online bagi pejabat yang wajib menyampaikan LHKPN 58 Pejabat	1 Hukuman Disiplin Ringan, 2 Hukuman Disiplin Sedang, 0 Hukuman Disiplin Berat, Fasilitasi dan pengendalian LHKPN secara online bagi pejabat yang wajib menyampaikan LHKPN 56 Pejabat	100 %
		2. Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah Kartu Istri (Karis) sebanyak 100 buah, Jumlah Kartu Suami (Karsu) sebanyak 100 buah, Jumlah Monitoring dan Evaluasi Disiplin PNS per Triwulan sebanyak 4 laporan, Jumlah Penerbitan surat cuti sebanyak 300 lembar, Jumlah Penerbitan surat izin keluar daerah sebanyak 300 surat, Jumlah Proses Izin Perceraian PNS sesuai ketentuan (mediasi untuk merukunkan rumah tangga PNS sebanyak 10 kasus/mediasi, Jumlah Sumpah PNS sebanyak 160 orang	Jumlah Kartu Istri (Karis) sebanyak 54 buah, Jumlah Kartu Suami (Karsu) sebanyak 61 buah, Jumlah Monitoring dan Evaluasi Disiplin PNS per Triwulan sebanyak 4 laporan, Jumlah Penerbitan surat cuti sebanyak 35 lembar, Jumlah Penerbitan surat izin keluar daerah sebanyak 00 surat, Jumlah Proses Izin Perceraian PNS sesuai ketentuan (mediasi untuk merukunkan rumah tangga PNS sebanyak 2 kasus/mediasi, Jumlah Sumpah PNS sebanyak 163 orang	100%
		Persentase SDM yang memenuhi standar kompetensi jabatan.	97%	94,39%	100%
		Persentase Aparatur Pemerintah yang sesuai dengan kompetensinya	80%	85,39%	



NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6
		1. Pengelolaan Promosi ASN	3 Dokumen nominasi PNS dalam jabatan, 3 Dokumen proses Pengangkatan, pemindahan, pemberhentian PNS dalam jabatan, 200 orang Jumlah Penataan PNS dalam jabatan fungsional dan 1 Dokumen Profil PNS dan jumlah lelang jabatan sebanyak 4 jabatan	3 Dokumen nominasi PNS dalam jabatan, 3 Dokumen proses Pengangkatan, pemindahan, pemberhentian PNS dalam jabatan, 226 orang Jumlah Penataan PNS dalam jabatan fungsional dan 1 Dokumen Profil PNS dan jumlah lelang jabatan sebanyak 4 jabatan	100%
		2. Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah mutasi PNS 300 orang, Jumlah Penerbitan rekomendasi melepas 2 laporan, Jumlah Penerbitan rekomendasi menerima 2 laporan, Jumlah penetapan Formasi mutasi PNS 2 laporan, Jumlah SK Mutasi dalam daerah 100 orang dan jumlah SK Penempatan 1 Laporan	Jumlah mutasi PNS 170 orang, Jumlah Penerbitan rekomendasi melepas 2 laporan, Jumlah Penerbitan rekomendasi menerima 2 laporan, Jumlah penetapan Formasi mutasi PNS 2 laporan, Jumlah SK Mutasi dalam daerah 90 orang dan jumlah SK Penempatan 1 Laporan	100%
		3. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase pelaksanaan asistensi penetapan SKP sebesar 100%, Persentase SDM dan aplikasi SKP Online sebesar 100%, Persentase terhimpunnya SKP 2020 sebesar 100% dan Persentase terhimpunnya SKP awal 2021 sebesar 100%	Persentase pelaksanaan asistensi penetapan SKP sebesar 100%, Persentase SDM dan aplikasi SKP Online sebesar 100%, Persentase terhimpunnya SKP 2020 sebesar 100% dan Persentase terhimpunnya SKP awal 2021 sebesar 100%	90%
		4. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah pelaksanaan pemberian penghargaan satya lencana karya satya atas pengabdian PNS sebanyak 70 orang	Jumlah pelaksanaan pemberian penghargaan satya lencana karya satya atas pengabdian PNS sebanyak 100 orang	100 %



NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6
		5. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Penyusunan Formasi ASN sebanyak 1 Dokumen	Jumlah Laporan Penyusunan Formasi ASN sebanyak 1 Dokumen	100 %
		6. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Izin belajar sebanyak 50 orang, Jumlah pemberian tugas belajar (tubel) S2 sebanyak 1 orang dan Jumlah perubahan status Pendidikan PNS sebanyak 50 orang	Jumlah Izin belajar sebanyak 74 orang, Jumlah pemberian tugas belajar (tubel) S2 sebanyak 0 orang dan Jumlah perubahan status Pendidikan PNS sebanyak 58 orang	100%
		Indeks kepuasan pegawai terhadap layanan kepegawaian	A	A	100 %
		1. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Fasilitas kenaikan pangkat PNS 500 orang dan Fasilitas Perubahan Status Pendidikan sebanyak 20 orang dan Jumlah kenaikan gaji berkala otomatis PNS 700 Orang.	Jumlah Fasilitas kenaikan pangkat PNS 577 orang dan Fasilitas Perubahan Status Pendidikan sebanyak 58 orang dan Jumlah kenaikan gaji berkala otomatis PNS 1368 Orang.	100%
		2. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah SK Pensiun sesuai dengan peraturan sebanyak 125 Dokumen dan Jumlah taspen yang terbit sebanyak 25 Dokumen	Jumlah SK Pensiun sesuai dengan peraturan sebanyak 109 Dokumen dan Jumlah taspen yang terbit sebanyak 201 Dokumen	100%
		3. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Update data pegawai yang berbasis SAPK sebanyak 2500 Data Pegawai	Jumlah Update data pegawai yang berbasis SAPK sebanyak 3703 Data Pegawai	100%
		4. Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah pengelolaan arsip kepegawaian elektronik/digital sebanyak 2500 dokumen	Jumlah pengelolaan arsip kepegawaian elektronik/digital sebanyak 1710 dokumen	100%



3.1.2 URUSAN WAJIB YANG DILAKSANAKAN

I. Program Kepegawaian Daerah

Pelaksanaan Program Kepegawaian Daerah bertujuan untuk Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian secara prosedural, transparan, akuntabel, objektif, cepat dan tepat waktu. Program Kepegawaian Daerah merupakan inti pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh yang bertanggung jawab dalam pengelolaan manajemen kepegawaian di Kota Sungai Penuh. Program ini bertujuan membangun sistem pembinaan PNS yang komprehensif dan membangun sistem pola karir PNS yang terstruktur. Untuk mencapai sasaran program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur didukung oleh 4 (empat) kegiatan dengan 12 (dua belas) sub kegiatan. Dana yang telah dianggarkan untuk pelaksanaan program Kepegawaian Daerah adalah sebesar Rp. 1.539.031.850,- (*Satu Milyar Lima Ratus Tiga Puluh Sembilan Juta Tiga Puluh Satu Ribu Lima Puluh Rupiah*) dan telah terealisasi sebesar Rp. 1.067.920.502,- (*Satu Milyar Enam Puluh Tujuh Juta Sembilan Ratus Dua Puluh Ribu Lima Ratus Dua Rupiah*) dengan persentase realisasi keuangan sebesar 69,4 %.

Pada tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh dibebankan indikator dan target pada program Kepegawaian Daerah berdasarkan Dokumen Anggaran Kota Sungai Penuh yaitu indikator Indeks kepuasan pegawai terhadap layanan kepegawaian target A, menurunnya kasus pelanggaran disiplin PNS 3/1000 ASN, Persentase Aparatur pemerintah yang sesuai dengan kompetensinya 80 %, Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian yang tepat waktu 100 %, Persentase SDM yang memenuhi standar kompetensi jabatan 97 %, persentase tingkat Pendidikan aparatur yang berpendidikan S1, S2, S3 67, 85 ASN dan persentase updating data kepegawaian 95 %. Berikut penjelasan tentang capaian indikator program Kepegawaian Daerah :

1) Persentase SDM yang memenuhi standar kompetensi Jabatan

Pada tahun 2021 BKPSDM Kota Sungai Penuh dibebankan target Persentase SDM yang memenuhi standar kompetensi jabatan sebesar 97%. Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut di atas, dilakukan melalui pelaksanaan :

- a) Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN dengan output sub kegiatan ini adalah Jumlah dokumen nominasi PNS yang memenuhi syarat dalam jabatan sebanyak 3 dokumen, Jumlah proses pengangkatan, pemindahan, pemberhentian PNS dalam jabatan sebanyak 3 dokumen, Jumlah penataan PNS dalam jabatan fungsional sebanyak 220 orang dan Jumlah profil PNS dalam rekap jabatan structural sebanyak 1 dokumen.



Realisasi dari indikator ini sebesar 94,39% yang artinya hampir Sebagian besar PNS yang memangku jabatan telah memenuhi standar kompetensi jabatan. Jumlah PNS yang memangku jabatan pada tahun 2021 sebanyak 522 PNS dari total jumlah jabatan sebanyak 553 Jabatan (31 Jabatan masih belum terisi). Semua pejabat yang memangku jabatan telah dipastikan telah memenuhi standar kompetensi jabatan yang diukur dari berbagai aspek seperti pangkat, golongan, sikap, prilaku, kemampuan teknis, kemampuan manajerial dan pengalaman kerja. Khusus untuk JPT telah melalui mekanisme Assesment sehingga standar kompetensi dapat dijamin. Dari Uraian program dan kegiatan di atas seluruhnya mendukung secara langsung pencapaian Indikator Persentase SDM yang memenuhi standar kompetensi jabatan.

2) Persentase Aparatur Pemerintah yang sesuai dengan kompetensinya

Pada Tahun 2021 BKPSDM Kota Sungai Penuh dibebankan target persentase Aparatur Pemerintah yang sesuai dengan kompetensinya sebesar 80%. Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut di atas, dilakukan melalui pelaksanaan :

- a) Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN dengan output sub kegiatan ini adalah Jumlah laporan penyusunan formasi ASN sebanyak 1 Dokumen jika dipresentasikan sebesar 100%.
- b) Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN dengan output sub kegiatan ini adalah Jumlah Mutasi PNS 300 Orang, Jumlah Penerbitan SK Rekomendasi melepas 2 Laporan, Jumlah Penerbitan SK Rekomendasi menerima 2 Laporan, Jumlah penetapan formasi mutasi PNS sebanyak 2 laporan, jumlah mutasi dalam daerah sebanyak 90 orang dan jumlah SK Penetapan sebanyak 1 laporan jika dipresentasikan sebesar 100%.

Realisasi dari indikator ini sebesar 85,39% yang artinya 2.461 orang PNS dari 2.882 orang PNS di Kota Sungai Penuh telah ditempatkan sesuai dengan kompetensinya dan 421 Orang PNS masih ditempatkan di luar kompetensinya yang tersebar di berbagai SKPD. PNS tersebut dianggap tidak sesuai dengan kompetensinya dikarenakan beberapa factor seperti ketidak sesuaian harapan PNS dengan tempat tugasnya, PNS enggan melakukan pengembangan diri dengan mempelajari tupoksinya dan berbagai factor lainnya. Dari Uraian program dan kegiatan di atas seluruhnya mendukung secara langsung pencapaian Indikator Persentase Aparatur Pemerintah yang sesuai dengan standar kompetensinya.

3) Menurunnya kasus Pelanggaran Disiplin PNS

Pada Tahun 2021 BKPSDM Kota Sungai Penuh dibebankan target indikator menurunnya kasus pelanggaran disiplin PNS sebesar 3/1000

ASN. Pencapaian target kinerja dari indicator tersebut di atas, dilakukan melalui pelaksanaan :

- a) Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN dengan output sub kegiatan ini adalah Jumlah fasilitasi dan pengendalian LHKPN secara online sebanyak 56 Pejabat, Jumlah pelaksanaan Inspeksi Mendadak (Sidak) sebanyak 4 kali, jumlah monitoring dan evaluasi disiplin PNS per triwulan sebanyak 4 Laporan dan jumlah pelaksanaan sanksi hukuman disiplin PNS sebanyak 3 hukuman jika dipresentasikan sebesar 100%.
- b) Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN dengan output kegiatan ini adalah Jumlah Karis sebanyak 54 buah, Jumlah Karsu sebanyak 61 buah, Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Disiplin PNS sebanyak 4 Dokumen, Jumlah Penerbitan Surat Cuti PNS sebanyak 35, Jumlah Surat Izin keluar daerah bagi PNS sebanyak 0 Dokumen, Jumlah Kasus/Mediasi (Proses Izin Perceraian bagi PNS) sebanyak 2 kasus, Peserta Sumpah/Janji Calon PNS sebanyak 163 Peserta, jika dipersentasekan sebesar 100%.

Jumlah kasus-kasus pelanggaran disiplin tingkat sedang/ berat yang ditangani oleh BKPSDM Kota Sungai Penuh pada tahun 2020 terdapat 1 kasus disiplin ringan, 2 kasus disiplin sedang sehingga kasus pelanggaran disiplin sebanyak 3 kasus dari 2.882 PNS di Kota Sungai Penuh, sehingga realisasi dari indicator ini sebesar 1,04/1000 yang artinya terjadi penurunan kasus – kasus pelanggaran disiplin PNS di Kota Sungai Penuh. Dari Uraian program dan kegiatan di atas seluruhnya mendukung secara langsung pencapaian Indikator menurunnya kasus pelanggaran disiplin PNS.

4) Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian yang tepat waktu

Pada Tahun 2020 BKPSDM Kota Sungai Penuh dibebankan target persentase penyelesaian administrasi kepegawaian yang tepat waktu sebesar 100%. Pencapaian target kinerja dari indicator tersebut di atas, dilakukan melalui pelaksanaan :

- a) Kegiatan Penataan system administrasi kenaikan pangkat PNS dengan output kegiatan ini adalah Jumlah SK kenaikan pangkat PNS sebanyak 450 SK dan 1.264 SK Kenaikan Gaji Berkala PNS jika dipresentasikan sebesar 100%.
- b) Kegiatan Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi dengan output kegiatan ini adalah Jumlah PNS yang mendapatkan Satya lencana sebanyak 27 buah jika dipresentasikan sebesar 100%.
- c) Kegiatan Pelayanan administrasi pensiun dengan output kegiatan ini



adalah Jumlah penerbitan SK Pensiun PNS sebanyak 126 orang, Jumlah Fasilitas Penerbitan Kartu Taspen PNS sebanyak 99 orang jika dipresentasikan sebesar 100%.

Realisasi dari indikator ini adalah sebesar 100% artinya sebanyak 15.217 berkas layanan administrasi kepegawaian (47 Jenis layanan) seluruhnya telah diselesaikan tepat waktu sesuai dengan standar operasional prosedur yang ada. Hal ini dapat dilihat seperti tabel dibawah ini:

Tabel Layanan Kepegawaian Tahun 2021 BKPSDM Kota Sungai Penuh

No	Jenis Layanan	Jumlah Layanan		
		Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu	Total
1	Penerbitan SK Mutasi Masuk	64	0	64
2	Penerbitan SK Mutasi Keluar	16	0	16
3	Penerbitan Mutasi Dalam Daerah	90	0	90
4	Penerbitan SK Kenaikan Pangkat	577	0	577
5	Penerbitan SK PMK	5	0	5
6	Penerbitan SK Pensiun	109	0	109
7	Penerbitan SK Kenaikan Gaji Berkala	1368	0	1368
8	Penerbitan SK Jabatan Fungsional	226	0	226
9	Pemberhentian Dalam Jabatan Fungsional	0	0	0
10	Pembebasan Sementara	2	0	2
11	Pemberhentian dan Pemindahan PNS yang diberi tugas tambahan	0	0	0
12	Pengangkatan dan Pemindahan PNS yang diberi tugas tambahan	0	0	0
13	Penerbitan Kartu Taspen	201	0	201
14	Penerbitan Karpeg	207	0	207
15	Penerbitan Karis	54	0	54
16	Penerbitan Karsu	61	0	61
17	Penerbitan SK Cuti PNS	35	0	35
18	Penerbitan Satya Lencana	131	0	131
19	Penerbitan SK Pelantikan (Promosi)	32	0	32
20	Penerbitan SK Pelantikan (Pemindahan)	0	0	0



No	Jenis Layanan	Jumlah Layanan		
		Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu	Total
21	Penerbitan SK Pelantikan (Demosi)	0	0	0
22	Penerbitan SK Pelantikan (Pemberhentian / Non Job / Pengunduran diri)	13	0	13
23	Pelaksanaan Asessment	1	0	1
24	Evaluasi JPT melalui Quisioner	1	0	1
25	Penerbitan SPTDHD	1401	0	1401
26	Surat Izin Berpergian	0	0	0
27	LHKPN	56	0	56
28	Pelaksanaan Sidak	4	0	4
29	SK Tugas Belajar	0	0	0
30	SK Izin Belajar	74	0	74
31	Penyelesaian Kasus Cerai	2	0	2
32	Penanganan Kasus Disiplin Ringan	1	0	1
33	Penanganan Kasus Disiplin Sedang	2	0	2
34	Penanganan Kasus Disiplin Berat	0	0	0
35	Pelaksanaan Sumpah PNS	163	0	163
36	SK PNS Teladan	0	0	0
37	Diklat Pembentukan Jabatan Fungsional	28	0	28
38	Diklat Penjenjangan Jabatan Fungsional	0	0	0
39	Penerbitan Sertifikat Pembentukan dan Penjenjangan Jabatan Fungsional	0	0	0
40	Sertifikat Sosialisasi Jabatan Fungsional	0	0	0
41	Rekomendasi Diklat	44	0	44
42	izin Prinsip pelaksanaan diklat	19	0	19
43	Fasilitasi impasing	17		17
44	Ujian Dinas	45	0	45
45	Diklat Purna Tugas	40	0	40
46	Diklat Angka Kredit	50	0	50
47	Diklat Prajabatan	158	0	158



No	Jenis Layanan	Jumlah Layanan		
		Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu	Total
48	STPPL Prajabatan	158	0	158
49	Perubahan Status Pendidikan PNS	58	0	58
50	Diklat PIM	0	0	0
51	Fasilitasi PNS mengikuti diklat fungsional/teknis	36	0	36
52	Fasilitasi uji kompetensi ASN	38	0	38
53	Penataan Arsip Pegawai	1710	0	1710
54	Update Data Kepegawaian	3703	0	3703
	TOTAL	11.000	0	11.000
	PERSENTASE TEPAT WAKTU	100%		
	PERSENTASE TIDAK TEPAT WAKTU		0%	

Dalam pelayanan administrasi kepegawaian BKPSDM Kota Sungai Penuh mengacu pada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah diterbitkan oleh Walikota Sungai Penuh berdasarkan keputusan Walikota Sungai Penuh Nomor 521/Kep. 830/2017 tentang Standar Operasional Prosedur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh. Setelah dilakukan telaahan terhadap berbagai aspek layanan kepegawaian diperoleh 100% pelayanan administrasi kepegawaian telah tepat waktu sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang ada. Dari Uraian program dan kegiatan di atas seluruhnya mendukung secara langsung pencapaian Indikator Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian yang tepat waktu.

5) Persentase updating data kepegawaian

Pada Tahun 2021 BKPSDM Kota Sungai Penuh ditargetkan mencapai indikator Persentase Updating data kepegawaian sebesar 95%. Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut di atas, dilakukan melalui pelaksanaan :

- Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dengan output kegiatan ini adalah Jumlah update data pegawai yang Berbasis SAPK sebesar 2500 Data pegawai.
- Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian dengan output kegiatan ini adalah Jumlah Pengelolaan Arsip Kepegawaian Elektronik/Digital sebesar

2500 Dokumen.

Setelah dilakukan perhitungan diperoleh realisasi dari indikator ini yaitu 95% data kepegawaian yang harus di update berhasil di update yang berarti telah memenuhi target yang telah ditetapkan. Sebanyak 2375 data PNS telah berhasil dilakukan updating dari 2500 target update data pada tahun 2021. Datanya dapat disajikan pada table berikut ini :

NO	JENIS DATA	HARUS DI UPDATE	TELAH DI UPDATE	BELUM DI UPDATE	KET
	JUMLAH	2500	2375	125	

Proses update data ini dilakukan menggunakan Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) terhadap data yang mengalami perubahan dikarenakan berbagai factor seperti kenaikan pangkat, perubahan status pendidikan, mutasi, demosi, promosi dan kesalahan data kepegawaian lainnya. Dari Uraian program dan kegiatan di atas seluruhnya mendukung secara langsung pencapaian Indikator Persentase updating data kepegawaian.

6) Indeks Kepuasan Terhadap Layanan Kepegawaian

Pada Tahun 2021 BKPSDM Kota Sungai Penuh dibebankan target Persentase Indeks Kepuasan Terhadap Pelayanan Kepegawaian bernilai A (Sangat baik). Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut di atas, dilakukan melalui pelaksanaan :

- a) Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan output kegiatan ini adalah persentase penghimpunan Evaluasi Kinerja Pegawai di akhir tahun 2021 sebanyak 100%, persentase penghimpunan SKP di awal Tahun 2021 sebanyak 100%, Terlaksananya Asistensi dan Penetapan SKP para JPTP Lingkup Pemkot Sungai Penuh dengan Tim Teknis Kota Sungai Penuh sebanyak 100% jika dipresentasikan sebesar 100%.



Target indikator ini pada tahun 2021 adalah nilai A (Sangat Baik). Dengan dilakukannya survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kepegawai di BKPSDM Kota Sungai Penuh pada tahun 2021 diperoleh nilai Indeks Kepuasan Masyarakat sebesar 88,495 yang jika dikonversi ke nilai huruf adalah A (Sangat Baik). Survey Indeks Kepuasan Masyarakat ini mengacu pada Peraturan Menteri PAN RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survey Kepuasan Masyarakat unit Penyelenggara Pelayanan Publik Dari Uraian program dan kegiatan di atas seluruhnya mendukung secara langsung pencapaian Indikator Indeks kepuasan terhadap layanan kepegawaian.

- 7) Persentase tingkat pendidikan aparatur yang berpendidikan S1-S2-S3
- Pada Tahun 2021 BKPSDM Kota Sungai Penuh dibebankan target persentase tingkat pendidikan aparatur yang berpendidikan S1-S2-S3 sebesar 67,85 %. Pencapaian target kinerja dari indicator tersebut di atas, dilakukan melalui pelaksanaan :
- a) Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN dengan output kegiatan ini adalah pemberian izin belajar sebanyak 74 orang, Jumlah Pemberian Bantuan Tugas Belajar 0 orang dan jumlah perubahan status Pendidikan PNS sebanyak 58 orang.

Realisasi dari indicator ini sebesar 73,21% yang artinya 2.110 orang PNS dari 2.882 orang PNS di Kota Sungai Penuh telah berpendidikan S1,S2,S3. Pencapaian indikator ini mengalami penurunan karena sebagian besar PNS yang pensiun dan mutasi keluar daerah berpendidikan S1,S2,S3 sedangkan pemerintah Kota Sungai Penuh belum begitu optimal dalam pengadaan PNS sebagai pengganti PNS yang pensiun dan mutasi keluar daerah. Dari Uraian program dan kegiatan di atas seluruhnya mendukung secara langsung pencapaian Indikator Persentase tingkat pendidikan aparatur yang berpendidikan S1-S2-S3.

Gambaran pelaksanaan program Kepegawaian Daerah, dapat diuraikan berikut ini:

1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN terdiri dari 4 (empat) sub kegiatan, yaitu
- a. Sub kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN, rincian anggaran sebagai berikut :

a.	Jumlah anggaran	:	Rp. 160.443.050,-
b.	Sumber Anggaran	:	APBD
c.	Realisasi Anggaran	:	Rp. 90 671 072,-
d.	Persentase Realisasi Keuangan	:	56,51 %
	Persentase Realisasi Fisik	:	60 %



e.	Output	:	Jumlah Penyusunan formasi ASN sebanyak 1 Dokumen
f.	Capaian	:	Jumlah Laporan Penyusunan Formasi ASN sebanyak 1 Dokumen
g.	Outcame	:	100%

h. Permasalahan

Tidak adanya pelaksanaan seleksi penerimaan CPNS dan PPPK untuk tahun anggaran 2021, anggaran yang tersisa dialihkan ke kegiatan lain. PPPK tidak jadi dilaksanakan, karena biaya gaji dan tunjangan dibebankan kepada Pemerintah Kota. Realisasi fisik sebesar 60 %, dikarenakan anggaran yang tidak bisa terealisasi untuk honorarium Tim Pengawas (Inspektorat), belanja jasa pemuatan society (berita publikasi pengumuman) dan belanja setoran seleksi ASN.

i. Solusi

Melakukan penyusunan formasi ASN untuk tahun berikutnya dengan sesuai dengan Analisa jabatan, Analisa kebutuhan kerja dan evaluasi jabatan.

- b. Sub kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian, rincian anggaran sebagai berikut :

a.	Jumlah anggaran	:	Rp. 65.000.000,-
b.	Sumber Anggaran	:	APBD
c.	Realisasi Anggaran	:	Rp. 33.903.565,-
d.	Persentase Realisasi Keuangan	:	52,16 %
	Persentase Realisasi Fisik	:	100 %
e.	Output	:	Jumlah SK Pensiun sesuai dengan peraturan sebanyak 125 dokumen dan jumlah taspen yang terbit sebanyak 25 dokumen
f.	Capaian	:	Jumlah penerbitan SK Pensiun PNS sebanyak 126 orang, Jumlah Fasilitas Penerbitan Kartu Taspen PNS sebanyak 99 orang.
g.	Outcame	:	100%

h. Permasalahan

Masih terdapat data PNS yang belum dialih status menjadi PNS Kota Sungai Penuh (masih terdaftar di unit kerja lama) dan hal ini mengakibatkan data PNS yang akan pensiun belum bisa dientry. Untuk bisa dilakukan pengentrian data PNS yang bersangkutan harus diaktifkan dulu di BKN Kanreg VII Palembang. Peremajaan data PNS yang akan pensiun seperti data istri, anak dan orang yang bertanggung.

i. Solusi

Melakukan inventarisasi terhadap PNS yang telah mencapai Batas Usia Pensiun (BUP), untuk dilakukan pengecekan data PNS tersebut di SAPK, apakah masih terdaftar di unit kerja lama atau sudah terdaftar menjadi PNS Kota Sungai Penuh. Yang bersangkutan diminta untuk melengkapi berkas untuk merubah data yang bersangkutan pada DPCP.

- c. Sub kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, rincian anggaran sebagai berikut :

a.	Jumlah anggaran	:	Rp. 52.905.000,-
b.	Sumber Anggaran	:	APBD
c.	Realisasi Anggaran	:	Rp. 39.689.214,-
d.	Persentase Realisasi Keuangan	:	67,38 %
	Persentase Realisasi Fisik	:	100 %
e.	Output	:	Jumlah Update data pegawai yang berbasis SAPK sebanyak 2500 Data Pegawai
f.	Capaian	:	Jumlah Laporan Penyusunan Formasi ASN sebanyak 1 Dokumen
g.	Outcome	:	100%

- h. Permasalahan

- 1) Data yang diminta pada setiap SKPD tidak sesuai dengan data yang dibutuhkan untuk keperluan validasi data serta klarifikasi data PNS yang diterima SKPD, Terbatasnya SDM yang memiliki *skill* atau keahlian dibidang validasi data.
- 2) Dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah masalah jaringan untuk mengakses SAPK sering mengalami gangguan, data PNS yang ada di SAPK belum valid, aplikasi yang ada SAPK sering error diakibatkan banyaknya PNS yang login melalui aplikasi SAPK, serta masih terbatasnya kemampuan operator dalam mengoperasikan program SAPK.
- 3) Realisasi keuangan sebesar 52,16 % dikarenakan terlalu besarnya standar komponen biaya perjalanan dinas.

- i. Solusi

- 1) Dibutuhkan kualitas jaringan internet yang memadai di Kota Sungai Penuh, sehingga saat entry data pada aplikasi SAPK berjalan lancar. Perlu usulan perubahan data PNS yang tidak sesuai dengan konversi NIP ke BKN pada tahun berikutnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta melakukan pembinaan melalui kegiatan Bimbingan Teknis (Bimtek) yang berhubungan dengan kegiatan update data.



2) Untuk tahun berikutnya, perlu adanya peningkatan kualitas operator SAPK melalui bimtek SAPK yang dipersiapkan menjadi admin SAPK.

d. Sub kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian, rincian anggaran sebagai berikut :

a.	Jumlah anggaran	:	Rp. 57.073.400,-
b.	Sumber Anggaran	:	APBD
c.	Realisasi Anggaran	:	Rp. 40.879.600,-
d.	Persentase Realisasi Keuangan	:	71,61 %
	Persentase Realisasi Fisik	:	100 %
e.	Output	:	Jumlah pengelolaan arsip kepegawaian elektronik/digital sebanyak 2500 dokumen
f.	Capaian	:	Jumlah pengelolaan arsip kepegawaian elektronik/digital sebanyak 1710 dokumen
g.	Outcame	:	100%

h. Permasalahan

Adapun permasalahan yang ditemui dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah belum tersedianya fasilitas dalam bentuk sarana prasarana untuk melakukan scanning berkas-berkas data pegawai akibatnya berkas kepegawaian belum bisa diimport dalam bentuk digital.

i. Solusi

Adapun solusinya adalah untuk tahun anggaran berikutnya bisa dianggarkan segala sarana prasarana yang dibutuhkan baik untuk scanning maupun penyimpanan berkas pegawai tersebut.

2. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN terdiri dari 3 (tiga) sub kegiatan, yaitu

a. Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN, rincian anggaran sebagai berikut :

a.	Jumlah anggaran	:	Rp. 49.434.600,-
b.	Sumber Anggaran	:	APBD
c.	Realisasi Anggaran	:	Rp. 30.150.335,-
d.	Persentase Realisasi Keuangan	:	60,99 %
	Persentase Realisasi Fisik	:	100 %
e.	Output	:	Jumlah mutasi PNS 300 orang, Jumlah Penerbitan rekomendasi melepas 2 laporan, Jumlah Penerbitan rekomendasi menerima 2 laporan, Jumlah penetapan Formasi mutasi PNS 2 laporan, Jumlah SK Mutasi dalam daerah 100 orang dan jumlah SK Penempatan 1 Laporan
f.	Capaian	:	Jumlah mutasi PNS 170 orang,



			Jumlah Penerbitan rekomendasi melepas 2 laporan, Jumlah Penerbitan rekomendasi menerima 2 laporan, Jumlah penetapan Formasi mutasi PNS 2 laporan, Jumlah SK Mutasi dalam daerah 90 orang dan jumlah SK Penempatan 1 Laporan
g.	Outcame	:	100%

h. Permasalahan

Permasalahan yang ditemui dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah masih banyaknya PNS dalam lingkup Pemerintah Kota Sungai Penuh yang belum memahami tentang aturan pindah tugas PNS dari fungsional ke struktural ataupun sebaliknya. Adanya Perwako baru yang mengharuskan PNS yang ingin pindah ke Kota Sungai Penuh harus melalui seleksi mutasi.

i. Solusi

Adapun solusi untuk mengatasinya yaitu akan disampaikan edaran WaliKota Sungai Penuh ke setiap SKPD agar bisa disosialisasikan kepada setiap PNS dalam lingkup Pemerintah Kota Sungai Penuh. Adanya PNS masih ada yang belum sesuai dengan penempatan yang ada.

- b. Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN, pada sub kegiatan ini persentase realisasi keuangan sebesar 46,48 % hal ini dikarenakan terlalu besarnya standar komponen biaya perjalanan dinas. Berikut rincian anggaran sub kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN :

a.	Jumlah anggaran	:	Rp. 100.183.000,-
b.	Sumber Anggaran	:	APBD
c.	Realisasi Anggaran	:	Rp. 46.566.459,-
d.	Persentase Realisasi Keuangan	:	46,48 %
	Persentase Realisasi Fisik	:	100 %
e.	Output	:	Jumlah Fasilitasi kenaikan pangkat PNS 500 orang dan Fasilitasi Perubahan Status Pendidikan sebanyak 20 orang dan Jumlah kenaikan gaji berkala otomatis PNS 700 Orang.
f.	Capaian	:	Jumlah Fasilitasi kenaikan pangkat PNS 577 orang dan Fasilitasi Perubahan Status Pendidikan sebanyak 58 orang dan Jumlah kenaikan gaji berkala otomatis PNS 1368 Orang.
g.	Outcame	:	100%



h. Permasalahan

- 1) Masih terdapat data PNS Lingkup pemerintah Kota Sungai Penuh yang belum valid;.
- 2) Masih terdapat PNS yang belum diangkat dalam jabatan sesuai dengan penetapan NIP;
- 3) Sebagian besar PNS khususnya Fungsional Guru, belum memiliki kemampuan dan pemahaman dalam menyusun SKP;
- 4) Kesalahan dalam penyusunan PAK bagi Fungsional Tertentu;
- 5) Belum tersedianya jaringan internet yang memadai, hal ini menyebabkan terhambatnya proses penginputan data ke sistem.
- 6) Proses di BKN yang masih lama karena untuk mendapatkan proses persetujuan kenaikan pangkat harus bersaing dengan daerah lain.
- 7) Pada umumnya PNS telah mengajukan pengusulan peninjauan masa kerja sehingga tidak lagi terdapat PNS yang akan mengajukan peninjauan masa kerja.

i. Solusi

- 1) Melakukan validasi/peremajaan data seluruh pegawai lingkup Pemerintah Kota Sungai Penuh.
- 2) Meningkatkan lagi pelaksanaan kegiatan sosialisasi maupun pelatihan penghitungan angka kredit bagi PNS fungsional tertentu lingkup Pemerintah Kota Sungai Penuh.
- 3) Diharapkan adanya penyambungan instalasi internet yang memadai guna memenuhi kebutuhan seluruh bidang-bidang lingkup BKPSDM Kota Sungai Penuh.
- 4) Memperkuat tim PAK pada Instansi Induk agar PAK yang dikeluarkan tidak salah.
- 5) Koordinasi yang intensif dengan BKN Regional VII Palembang.

c. Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN, rincian anggaran sebagai berikut :

a.	Jumlah anggaran	:	Rp. 547.050.000,-
b.	Sumber Anggaran	:	APBD
c.	Realisasi Anggaran	:	Rp. 479.512.474,-
d.	Persentase Realisasi Keuangan	:	87,65 %
	Persentase Realisasi Fisik	:	100 %
e.	Output	:	3 Dokumen nominasi PNS dalam jabatan, 3 Dokumen proses Pengangkatan, pemindahan, pemberhentian PNS dalam jabatan, 200 orang Jumlah Penataan PNS dalam jabatan fungsional dan 1



			Dokumen Profil PNS dan jumlah lelang jabatan sebanyak 4 jabatan
f.	Capaian	:	3 Dokumen nominasi PNS dalam jabatan, 3 Dokumen proses Pengangkatan, pemindahan, pemberhentian PNS dalam jabatan, 226 orang Jumlah Penataan PNS dalam jabatan fungsional dan 1 Dokumen Profil PNS dan jumlah lelang jabatan sebanyak 4 jabatan
g.	Outcame	:	100%

h. Permasalahan

Permasalahan yang dihadapi dalam kegiatan ini yaitu mahal nya biasa assesment untuk menempatkan pejabat dalam JPTP dan banyaknya pihak yang telibat seperti KASN, Kemendagri dan lain sebagainya. Hal ini ditambah dengan belum adanya standar kompetensi jabatan untuk pejabat administrator dan fungsional sehingga pengangkatan PNS dalam jabatan tersebut hanya dapat dipertimbangkan dengan memperhatikan hasil rapat Tim Penilai Kinerja. Disamping itu masih terdapatnya jabatan lowong di lingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh yang dikarenakan PNS daerah Kota Sungai Penuh yang dapat dipertimbangkan untuk mengisi jabatan tersebut belum memenuhi persyaratan kepegawaian sebagai mana yang telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

i. Solusi

Sedangkan solusinya perlu adanya penambahan anggaran dalam penyelenggaraan asesment dan perlu menunjukkan Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan untuk diberi tugas tambahan sebagai pelaksana tugas guna mengisi jabatan yang masih lowong sampai dengan ditetapkannya keputusan kepangkatan pejabat yang definitive oleh Walikota Sungai Penuh selaku Pejabat Pembina Kepegawaian daerah Kota Sungai Penuh.

3. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN terdiri dari 1 (satu) sub kegiatan, yaitu

a. Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN, rincian anggaran sebagai berikut :

a.	Jumlah anggaran	:	Rp. 92.300.000,-
b.	Sumber Anggaran	:	APBD
c.	Realisasi Anggaran	:	Rp. 67.143.464,-



d.	Persentase Realisasi Keuangan	:	72,74 %
	Persentase Realisasi Fisik	:	100 %
e.	Output	:	Jumlah Izin belajar sebanyak 50 orang, Jumlah pemberian tugas belajar (tubel) S2 sebanyak 1 orang dan Jumlah perubahan status Pendidikan PNS sebanyak 50 orang
f.	Capaian	:	Jumlah Izin belajar sebanyak 74 orang, Jumlah pemberian tugas belajar (tubel) S2 sebanyak 0 orang dan Jumlah perubahan status Pendidikan PNS sebanyak 58 orang
g.	Outcame	:	100%

h. Permasalahan

Permasalahan yang ditemui dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah belum adanya regulasi untuk pemberian beasiswa kepada pegawai negeri sipil yang menempuh pendidikan yang lebih tinggi serta terbatasnya alokasi anggaran untuk pemberian beasiswa untuk tugas belajar. Formasi tugas belajar yang dibutuhkan sering tidak sesuai dengan formasi yang diinginkan, peserta yang telah selesai melaksanakan tugas belajar sering tidak melapor kepada BKPSDM Kota Sungai Penuh. Banyak peserta yang mendapatkan izin belajar yang kurang mematuhi jam kerja dikarenakan alasan kuliah.

i. Solusi

Adapun solusinya adalah penambahan alokasi anggaran untuk tahun anggaran 2020 adalah hendaknya dibuat segera regulasi yang jelas untuk pemberian beasiswa kepada PNS dan baik jenjang Strata Satu (S1) Strata Dua (S2) maupun Strata Tiga (S3). Ketegasan dari BKPSDM Kota Sungai Penuh dalam mengeluarkan surat tugas belajar serta penindakan bagi pegawai yang tidak masuk kantor dengan alasan kuliah.

4. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur terdiri dari 4 (empat) sub kegiatan, yaitu

a. Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, rincian anggaran sebagai berikut :

a.	Jumlah anggaran	:	Rp. 121.232.800,-
b.	Sumber Anggaran	:	APBD
c.	Realisasi Anggaran	:	Rp. 75.724.855,-
d.	Persentase Realisasi Keuangan	:	62,48 %
	Persentase Realisasi Fisik	:	100 %
e.	Output	:	Persentase pelaksanaan asistensi penetapan SKP sebesar 100%, Persentase



			SDM dan aplikasi SKP Online sebesar 100%, Persentase terhimpunnya SKP 2020 sebesar 100% dan Persentase terhimpunnya SKP awal 2021 sebesar 100%
f.	Capaian	:	Persentase pelaksanaan asistensi penetapan SKP sebesar 100%, Persentase SDM dan aplikasi SKP Online sebesar 100%, Persentase terhimpunnya SKP 2020 sebesar 100% dan Persentase terhimpunnya SKP awal 2021 sebesar 100%
g.	Outcame	:	100%

h. Permasalahan

- 1) Masih kurangnya pengetahuan aparaturnya terhadap adanya SKP Online yang akan diterapkan oleh Pemerintah Kota Sungai Penuh.
- 2) Masih ada SKPD yang tidak atau terlambat menyampaikan SKP ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh.
- 3) Masih ada SKPD yang tidak atau terlambat menyerahkan Capaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Hasil Kerja PNS ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh.
- 4) Masih ada PNS yang belum memahami tentang penyusunan SKP.

i. Solusi

Perlu dilaksanakan sosialisasi mengenai Sasaran Kinerja Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil yang belum memahami tentang Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

- b. Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai, rincian anggaran sebagai berikut :

a.	Jumlah anggaran	:	Rp. 65.000.000,-
b.	Sumber Anggaran	:	APBD
c.	Realisasi Anggaran		Rp. 40.154.646,-
d.	Persentase Realisasi Keuangan	:	61,78 %
	Persentase Realisasi Fisik	:	100 %
e.	Output	:	Jumlah pelaksanaan pemberian penghargaan satya lencana karya satya atas pengabdian PNS sebanyak 70 orang



f.	Capaian	:	Persentase pelaksanaan asistensi penetapan SKP sebesar 100%, Persentase SDM dan aplikasi SKP Online sebesar 100%, Persentase terhimpunnya SKP 2020 sebesar 100% dan Persentase terhimpunnya SKP awal 2021 sebesar 100%
g.	Outcame	:	100%

h. Permasalahan

- 1) Seleksi CPNS Teladan ini masih dianggap sebagai prioritas ke dua sehingga kurangnya minat peserta dan panitia untuk menyelenggarakannya sesuai dengan time schedule yang telah ditetapkan,
- 2) Kurangnya tanggapan dari SKPD untuk menyampaikan peserta untuk mengikuti seleksi tersebut.
- 3) Peserta yang hanya boleh diikuti oleh PNS yang belum menduduki jabatan struktural atau masih fungsional umum (staf), menjadikan kurang kompetitifnya seleksi tersebut.

i. Solusi

- 1) Untuk meningkatkan minat seluruh PNS mengikuti kegiatan tersebut, perlu penegasan dalam bentuk payung hukum berupa Peraturan Walikota, serta Peserta yang disampaikan oleh SKPD benar-benar PNS yang terpilih dari hasil penilaian SKP yang bersangkutan.
- 2) Perlu adanya penambahan anggaran agar pelaksanaan tersebut bisa berjalan dan mendapatkan hasil yang optimal.

c. Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN, rincian anggaran sebagai berikut :

a.	Jumlah anggaran	:	Rp. 58.200.000,-
b.	Sumber Anggaran	:	APBD
c.	Realisasi Anggaran	:	Rp. 32.194.400,-
d.	Persentase Realisasi Keuangan	:	55,32 %
	Persentase Realisasi Fisik	:	100 %
e.	Output	:	Jumlah Kartu Istri (Karis) sebanyak 100 buah, Jumlah Kartu Suami (Karsu) sebanyak 100 buah, Jumlah Monitoring dan Evaluasi Disiplin PNS per Triwulan sebanyak 4 laporan, Jumlah Penerbitan surat cuti sebanyak 300 lembar, Jumlah Penerbitan surat izin keluar daerah sebanyak 300 surat, Jumlah Proses Izin Perceraian PNS sesuai ketentuan



			(mediasi untuk merukunkan rumah tangga PNS sebanyak 10 kasus/mediasi, Jumlah Sumpah PNS sebanyak 160 orang
f.	Capaian	:	Jumlah Kartu Istri (Karis) sebanyak 54 buah, Jumlah Kartu Suami (Karsu) sebanyak 61 buah, Jumlah Monitoring dan Evaluasi Disiplin PNS per Triwulan sebanyak 4 laporan, Jumlah Penerbitan surat cuti sebanyak 35 lembar, Jumlah Penerbitan surat izin keluar daerah sebanyak 00 surat, Jumlah Proses Izin Perceraian PNS sesuai ketentuan (mediasi untuk merukunkan rumah tangga PNS sebanyak 2 kasus/mediasi, Jumlah Sumpah PNS sebyk 163 orang
g.	Outcame	:	100%

h. Permasalahan

- 1) SKPD Lingkup Pemerintah Kota Sungai Penuh kurang menerapkan/kurangnya pelaksanaan implementasi PP No. 94 Tahun 2021 pengganti PP No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS sebagai hasil dari Sosialisasi.
- 2) Masih banyaknya PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh yang belum mengangkat/mengucapkan sumpah/janji PNS.

i. Solusi

- 1) Dengan adanya sosialisasi, seluruh SKPD Lingkup Pemerintah Kota Sungai Penuh diharapkan benar – benar dapat menerapkan pelaksanaan implementasi PP No. 94 Tahun 2021 pengganti PP No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS sehingga dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan para pengelola kepegawaian dalam proses penanganan dan penjatuhan hukuman disiplin.
- 2) Perlu dilakukan pengambilan sumpah/janji PNS terhadap PNS yang belum mengucapkan Sumpah/Janji PNS. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 PP No 21 Tahun 1975 tentang Sumpah/Janji PNS dinyatakan setiap CPNS yang telah diangkat menjadi PNS wajib mengangkat sumpah/janji PNS menurut agama dan kepercayaannya, dan ketentuan Pasal 3 ayat (1) PP No 53 Tahun 2010 dinyatakan setiap PNS wajib mengucapkan Sumpah/Janji.

- d. Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN, rincian anggaran sebagai berikut :



a.	Jumlah anggaran	:	Rp. 164.200.000,-
b.	Sumber Anggaran	:	APBD
c.	Realisasi Anggaran	:	Rp. 91.330.418,-
d.	Persentase Realisasi Keuangan	:	55,62 %
	Persentase Realisasi Fisik	:	100 %
e.	Output	:	Jumlah pelaksanaan pemberian sanksi hukuman disiplin sebanyak 3 hukuman, Fasilitasi dan pengendalian LHKPN secara online bagi pejabat yang wajib menyampaikan LHKPN 58 Pejabat
f.	Capaian	:	1 Hukuman Disiplin Ringan, 2 Hukuman Disiplin Sedang, 0 Hukuman Disiplin Berat, Fasilitasi dan pengendalian LHKPN secara online bagi pejabat yang wajib menyampaikan LHKPN 56 Pejabat
g.	Outcame	:	100%

h. Permasalahan

1. Terdapat perubahan tentang Tata Cara Pendaftaran dan Pengumuman LHKPN, diantaranya yaitu perubahan Waktu Penyampaian, Jenis Formulir yang digunakan dan Media Pengumuman LHKPN sehubungan dengan telah diterbitkannya Peraturan KPK Nomor 07 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengumuman, dan Pemeriksaan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara.
2. Acaman sanksi yang tegas dari KPK bagi pejabat wajib LHKPN yang tidak melaporkan harta kekayaannya.

i. Solusi

1. Untuk mendukung penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) dan juga untuk tertibnya pelaporan harta kekayaan penyelenggara negara di Lingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh maka Pemerintah Kota Sungai Penuh harus menyesuaikan ketentuan mengenai LHKPN dengan merujuk kepada Peraturan KPK Nomor 07 Tahun 2016.
2. Penyampaian LHKPN dilaksanakan dengan cara melalui aplikasi e-LHKPN.

II. Program Pengembangan Sumber Daya Aparatur

Tujuan program ini adalah untuk mengembangkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) aparatur yang profesional dan terampil dalam mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan



profesional. Pada tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh dibebankan target pada program Pengembangan Sumber Daya Aparatur berdasarkan RPJMD Kota Sungai Penuh yaitu Cakupan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur 100 %, Persentase PNS yang telah mengikuti diklat fungsional 82 % dan Persentase PNS yang telah mengikuti diklat teknis setiap tahunnya 75 %.

Adapun kegiatan pada program ini terdiri dari 2 kegiatan dan 3 sub kegiatan sebagaimana berikut ini:

1) Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis

Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis dilaksanakan guna untuk mendidik dan melatih para tenaga fungsional. Berikut penjelasan capaian target indikator program pada kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dapat dilihat dalam uraian di bawah ini;

- **Persentase PNS yang telah mengikuti diklat teknis setiap tahunnya.**

Pada tahun 2021 target dari persentase PNS yang telah mengikuti diklat teknis setiap tahunnya sebanyak 75%. Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut di atas, dilakukan melalui pelaksanaan :

- a) Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum dengan output sub kegiatan ini adalah Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Pembekalan Purna Tugas sebanyak 40 orang dan jumlah PNS yang difasilitasi mengikuti diklat teknis sebanyak 36 orang jika dipersentasekan sebesar 100%.



Akumulasi Realisasi target ini sampai dengan tahun 2021 sebesar 75% yang berarti sebanyak 2162 dari 2.882 PNS telah mengikuti diklat teknis setiap tahunnya sehingga target untuk indikator ini tercapai. Dari Uraian program dan kegiatan di atas seluruhnya mendukung secara langsung pencapaian Indikator Persentase PNS yang telah mengikuti diklat teknis setiap tahunnya.

Berikut Anggaran pelaksanaan sub kegiatan Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum beserta permasalahan dan solusinya :

a.	Jumlah anggaran	:	Rp. 79.736.300,-
b.	Sumber Anggaran	:	APBD
c.	Realisasi Anggaran	:	Rp. 69.198.870,-
d.	Persentase Realisasi Keuangan	:	86,78 %
	Persentase Realisasi Fisik	:	100 %
e.	Output	:	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Purna Tugas 30 org Jumlah PNS yang difasilitasi mengikuti Diklat Teknis 15 org
f.	Capaian	:	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Purna Tugas 40 org Jumlah PNS yang difasilitasi mengikuti Diklat Teknis 434 org
g.	Outcome	:	100 %

h. Permasalahan

Permasalahan yang ditemui dalam pelaksanaan kegiatan ini yaitu terbatasnya waktu pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan sehingga output yang dihasilkan belum begitu maksimal. Observasi lapangan masih dilakukan hanya di lingkup Kota Sungai Penuh dan Kabupaten Kerinci saja, padahal banyak tempat observasi lapangan yang lebih baik di luar.

Banyaknya SKPD yang tidak meminta rekomendasi kepada BKPSDM sehubungan dengan pelaksanaan diklat teknis, sehingga sulit untuk mengumpulkan data mengenai PNS yang sudah melaksanakan diklat teknis.

i. Solusi

Sedangkan solusi untuk mengatasinya yaitu perlu adanya penambahan anggaran pelaksanaan kegiatan agar output dan



outcome yang dihasilkan lebih maksimal baik dari segi kuantitas dan kualitas peserta maupun jumlah hari pelaksanaan kegiatan. Perlunya membuat Peraturan Walikota untuk menjadi dasar dalam pelaksanaan pengeluaran rekomendasi pelaksanaan diklat teknis.

2) Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

Berikut penjelasan capaian target indikator program pada kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dapat dilihat dalam uraian di bawah ini :

a. **Cakupan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur**

Pada Tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh dibebankan target Cakupan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur sebesar 100%. Pencapaian target kinerja dari indicator tersebut diatas, dilakukan melalui pelaksanaan :

- Sub Kegiatan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota dengan output kegiatan ini adalah Jumlah pelaksanaan Ujian Dinas Kenaikan Pangkat dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah sebanyak 45 Orang.

Realisasi dari target ini adalah Cakupan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur sebanyak 100 % artinya semua PNS Kota Sungai Penuh telah mendapatkan Pengembangan kompetensi sebanyak 20 JP. Dari Uraian program dan kegiatan diatas seluruhnya mendukung secara langsung pencapaian Indikator Cakupan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur.

Berikut uraian anggaran, permasalahan dan solusi terhadap sub kegiatan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota :

a.	Jumlah anggaran	:	Rp. 32.500.000,-
b.	Sumber Anggaran	:	APBD
c.	Realisasi Anggaran	:	Rp. 29.588.259,-
d.	Persentase Realisasi Keuangan	:	91,04 %
	Persentase Realisasi Fisik	:	100 %
e.	Output	:	40 org
f.	Capaian	:	45 org
g.	Outcame	:	100%

h. Permasalahan

Permasalahan yang ditemui dalam pelaksanaan kegiatan ini yaitu kurangnya sosialisasi penyelenggaraan ujian dinas sehingga banyak peserta yang kurang mengetahui adanya ujian dinas tersebut, tidak adanya data base PNS yang masih memerlukan ujian dinas dan Ujian dinas tidak dapat dilaksanakan di Kota Sungai Penuh, namun diselenggarakan di Provinsi Jambi, karena kurangnya sarana dan prasarana.

i. Solusi

Perlu dilakukannya sosialisasi yang secara terus menerus kepada PNS dilingkup Kota Sungai Penuh terhadap penyelenggaraan ujian dinas ini. Perlu dijajaki penyelenggaran ujian dinas dengan cara CAT untuk mendapatkan kualitas output yang baik.

b. Persentase PNS yang telah mengikuti diklat fungsional

Pada tahun 2021 target dari persentase PNS yang telah mengikuti diklat fungsional sebanyak 82%. Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut di atas, dilakukan melalui pelaksanaan :

- Sub Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan dengan output kegiatan ini adalah Jumlah Pelaksanaan Diklat Analisis Angka Kredit PNS Fungsional sebanyak 50 orang, jumlah peserta diklat pembentukan dan penjenjangan sebanyak 28 orang, jumlah peserta diklat prajabatan sebanyak 158 orang, jumlah terbitnya STPPL Prajabatan sebanyak 158 buah.

Realisasi target ini yaitu Persentase Aparatur PNS yang mengikuti diklat fungsional sebanyak 86,86% sehingga target untuk program ini tercapai. Hal ini berarti bahwa 1.256 orang dari 1.446 orang PNS jabatan fungsional telah mengikuti diklat fungsional. Dari Uraian program dan kegiatan di atas seluruhnya mendukung secara langsung pencapaian Indikator Persentase PNS yang telah mengikuti diklat fungsional.

Adapun rincian penganggaran, permasalahan dan solusi sub kegiatan tersebut dapat dilihat dalam uraian di bawah ini.



a.	Jumlah anggaran	:	Rp. 1.423.032.000,-
b.	Sumber Anggaran	:	APBD
c.	Realisasi Anggaran	:	Rp. 1.377.454.444,-
d.	Persentase Realisasi Keuangan	:	96,80 %
	Persentase Realisasi Fisik	:	100 %
e.	Output	:	CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan 158 org, sertifikat STPPL sebanyak 158 bh
f.	Capaian	:	158 org, 158 bh
g.	Outcame	:	100%

h. Permasalahan

Permasalahan yang ditemui dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah keterbatasan anggaran untuk pengiriman peserta diklat PIM ditambah dengan adanya perubahan pola baru yang signifikan dalam pelaksanaan diklatpim serta tidak tersedianya kuota dari Badan Pendidikan dan Pelatihan baik di Provinsi Jambi maupun Bandiklatda Provinsi Tetangga. Akibatnya peserta Diklatpim dari BKPSDM Kota Sungai Penuh tidak bisa diakomodir.

i. Solusi

Adapun solusinya dengan membebaskan biaya setoran diklat PIM kepada SKPD calon peserta diklat melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis serta meningkatkan sosialisasi dan informasi yang akurat mengenai pelaksanaan diklatpim dan perubahan sistem tata cara penentuan peserta yang mengikuti diklatpim. Dilakukan inventarisasi awal terhadap pejabat di SKPD yang akan mengikuti diklat PIM dan mengajukan usulan calon peserta Diklat PIM kepada BPSDM Provinsi agar menyediakan kouta Diklat PIM bagi pejabat di lingkup Pemerintah Kota Sungai Penuh.

2.1.3 URUSAN PILIHAN YANG DILAKSANAKAN

I. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota

Program pelayanan administrasi perkantoran merupakan program rutin yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Sungai Penuh terdiri dari 7 (tujuh) kegiatan dengan 22 (dua puluh dua) sub kegiatan.

Berikut Capaian Kinerja Program Sesuai Dengan Target Kinerja Yang Ditetapan Dalam Perjanjian Kinerja, yaitu :

1. Sasaran : Terwujudnya aparatur pemerintah yang profesional dan akuntabel, dengan indikator kinerja yaitu :
 - **Cakupan Pelayanan Administrasi Perkantoran**



Pada tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh di bebaskan target cakupan pelayanan administrasi perkantoran sebesar 100 %. Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut diatas, di lakukan melalui pelaksanaan:

- 1) Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah, dengan Sub kegiatan sebagai berikut:
 - a. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor, dengan output sub kegiatan ini Jumlah Komponen Alat Instalasi Listrik/penerangan bangunan kantor sebanyak 17 macam;
 - b. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor, dengan output sub kegiatan ini Jumlah Alat Tulis Kantor sebanyak 43 jenis;
 - c. Penyediaan Bahan Logistik Kantor, dengan output sub kegiatan Jumlah makan dan minum yang terpenuhi sebanyak 470 OM;
 - d. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan, dengan output sub kegiatan ini Jumlah barang Pencetakan dan Penggandaan sebanyak 4 jenis;
 - e. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan, dengan output sub kegiatan ini Jumlah penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan sebanyak 3 jenis;
 - f. Penyelenggaraan Rapat koordinasi dan konsultasi SKPD dengan output sub kegiatan ini Jumlah rapat koordinasi yang dilaksanakan selama 12 bulan;
- 2) Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, dengan Sub kegiatan sebagai berikut:
 - a) Penyediaan jasa surat menyurat, dengan output sub kegiatan ini adalah Jumlah Surat Masuk dan Jumlah Surat Keluar sebanyak 1000 surat;
 - a) Penyediaan jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik, dengan output kegiatan ini adalah Jumlah Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik sebanyak 4 Rekening (Rekening Listrik, Telepon, Air dan Internet SKP online);
 - b) Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor, dengan output sub kegiatan ini adalah Jumlah Penyediaan jasa kebersihan sebanyak 21 jenis dan Jumlah Penyediaan Perabot Kantor sebanyak 35 Jenis;

Dari Uraian program dan kegiatan di atas seluruhnya mendukung secara langsung pencapaian Indikator Cakupan Pelayanan Administrasi Perkantoran. Seluruh kegiatan yang ada di program pelayanan administrasi perkantoran telah mencapai target output yang diharapkan, sehingga pada tahun 2021 ini realisasi program pelayanan administrasi perkantoran yaitu cakupan pelayanan administrasi perkantoran sebesar 100 % yang berarti bahwa target untuk program ini tercapai. Hal ini di buktikan dengan lancarnya pelayanan



administrasi perkantoran di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh.

2. Sasaran: Meningkatkan Sarana dan Prasarana Aparatur Sipil Negara yaitu:
 - a. Terbangunnya Bandiklatda/CAT

Pada Tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh di bebaskan target Terbangunnya Bandiklatda/CAT sebesar 90,00%. Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut diatas, di lakukan melalui pelaksanaan:

- Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, dengan sub kegiatan sebagai berikut:
 - a) Pengadaan Aset Tetap Lainnya, dengan output sub kegiatan ini adalah Jumlah pengadaan peralatan Gedung kantor sebanyak 2 jenis;
- Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan sub kegiatan sebagai berikut:
 - aa. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan, dengan output sub kegiatan ini adalah Jumlah pemeliharaan kendaraan dinas sebanyak 5 unit;
 - b. Pemeliharaan Mesin dan Peralatan Lainnya, dengan output sub kegiatan ini adalah Jumlah perbaikan peralatan kerja sebanyak 3 macam;
 - c. Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor Bangunan Lainnya, dengan output sub kegiatan ini adalah Jumlah pemeliharaan/rehabilitasi Gedung kantor dan bangunan lainnya sebanyak 3 jenis;

Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dan kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah merupakan program rutin yang di laksanakan oleh BKPSDM Kota Sungai Penuh dengan total sub kegiatan sebanyak 4 sub kegiatan. Pada tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh di bebaskan target pada program peningkatan sarana dan prasarana aparatur berdasarkan RPJMD Kota Sungai Penuh yaitu cakupan pelayanan sarana dan prasarana aparatur sebesar 100 %. Akan tetapi pada program ini juga terdapat indikator program lain yaitu "Terbangunnya Bandiklatda/CAT" sebesar 90%. Indikator Terbangunnya Badiklatda/CAT ini sangat sulit untuk diwujudkan mengingat kebijakan Pemerintah Kota Sungai Penuh untuk menunggu penyerahan asset daerah berupa gedung perkantoran dari Pemerintah Kabupaten Kerinci. Salah satu gedung perkantoran tersebut di rencanakan akan di jadikan gedung Bandiklatda/CAT. Pada tatanan



administrasi Pemerintah Kota Sungai Penuh melalui SKPD BKPSDM Kota Sungai Penuh merencanakan untuk merealisasikan capaian program pembangunan Bandiklatda/CAT pada tahun 2021. Dengan langkah-langkah yang dapat di lalui yaitu:

1. Pengusulan pembentukan ke lembaga Bandiklatda/CAT sesuai dengan mekanisme yang berlaku pada kabupaten/kota melalui peraturan daerah.
2. Pengajuan gedung kantor yang bersifat permanen yang telah di rencanakan melalui penggunaan aset yang di serah terima kan dari pemerintah kabupaten kerinci pada akhir tahun 2021.

Akan tetapi, langkah-langkah yang telah direncanakan sebagaimana di atas hingga saat ini belum dapat direalisasikan di karenakan:

1. Dengan ditetapkannya peraturan daerah nomor 10 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, ternyata untuk Kabupaten/Kota tidak diberi kan kewenangan dalam hal membentuk SKPD yang berbentuk Bandiklatda/CAT. Namun tupoksi yang berhubungan dengan pelaksanaan diklat SDM Aparatur sesungguhnya dapat diakomodir melalui bidang Pengembangan Aparatur pada BKPSDM Kota Sungai penuh.
2. Selanjutnya untuk pelaksanaan program penyediaan CAT, juga menjadi kendala yang disebabkan oleh belum adanya pembagian Gedung kantor hasil penyerahan asset dari Kabupaten Kerinci yang diperuntukkan bagi Bandiklatda/CAT.

Berkenaan dengan implikasi kebijakan pembangunan Bandiklatda/CAT yang pada saat ini hanya tercapainya angka 10% dari target yang di tetapkan sebesar 10%, maka Pemerintah Kota Sungai Penuh melalui BKPSDM Kota Sungai Penuh tetap berupaya untuk menyelesaikan komponen tugas secara khusus terhadap pelaksanaan tugas kediklatan melalui pembentukan Unit Pelaksanaan Teknis (UPT-BKPSDM Kota Sungai Penuh) dengan menyesuaikan Peraturan Walikota Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh. Sedangkan untuk penyediaan fasilitas komputer CAT dapat diajukan programnya setelah mendapat kejelasan gedung kantor yang bersifat permanen sebagai bagian aset yang diserahkan dari Pemerintah Kabupaten Kerinci.

Apabila diasumsikan bahwa BKPSDM Kota Sungai Penuh tidak lagi diwajibkan untuk memenuhi indicator terbangunnya Bandiklatda/CAT maka seluruh kegiatan yang ada di program peningkatan sarana dan prasarana aparatur telah mencapai target output yang diharapkan, sehingga pada tahun 2021 ini realisasi program peningkatan sarana dan prasarana aparatur yaitu



cakupan pelayanan sarana dan prasarana aparatur sebesar 100 % yang berarti bahwa target untuk program ini tercapai. Dari Uraian program dan kegiatan di atas seluruhnya mendukung secara langsung pencapaian Indikator Terbangunnya Bandiklatda/CAT.

3. Sasaran: Meningkatnya disiplin ASN Pelayanan Kepegawaian, Akuntabilitas Kinerja dan keuangan Instansi Kepegawaian, dengan indikator kinerja yaitu :
 - a. Cakupan Peningkatan Disiplin Aparatur

Pada tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh dibebankan target pada program peningkatan disiplin aparatur berdasarkan RPJMD Kota Sungai Penuh yaitu cakupan peningkatan disiplin aparatur sebesar 100 %. Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut diatas, dilakukan melalui pelaksanaan: Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah dengan Sub kegiatan sebagai berikut:

- a) Sub Kegiatan Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya dengan output kegiatan ini adalah Jumlah administrasi kepegawaian dan Peningkatan Disiplin PNS Non PNS yang dikelola sebanyak 60 Pegawai, Jumlah Daftar Urut Kepegawaian (DUK) sebanyak 4 Dokumen, Jumlah Evaluasi Kinerja Berjenjang BKPSDM 1 Dokumen, Jumlah Fasilitas Even daerah dan hari besar Nasional 1 Dokumen, Jumlah Fasilitas Pelayanan Satu Pintu 1 Dokumen, Jumlah Laporan GDN 12 Dokumen, Jumlah LHKPN dan LHKS SKPD 2 Dokumen, Jumlah Penataan kearsipan SKPD 1 Dokumen, Jumlah Penataan kearsipan SKPD 1 Dokumen, Jumlah Pengadaan pakaian Dinas Harian ASN 60 Stel, Jumlah Pengadaan Pakaian Harian Kopri 60 stel, Jumlah Pengadaan Pakaian olahraga dan perlengkapannya 35 stel, jumlah protokol SKPD 1 Dokumen, Jumlah Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) 35 Dokumen.
- b) Pendidikan dan Pelatihan Pegawai berdasarkan tugas dan fungsi dengan output kegiatan Jumlah pegawai yang mendapatkan Pendidikan dan pelatihan / Bimtek / sosialisasi sebanyak 12 orang.

Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah merupakan program rutin yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Sungai Penuh dimana sub kegiatan yang mendukung langsung target cakupan peningkatan disiplin aparatur sebanyak dari 2 sub kegiatan. Target cakupan peningkatan disiplin aparatur sebesar 100 % pada tahun 2021 ini telah tercapai. Dari Uraian sub kegiatan di atas seluruhnya mendukung secara



langsung pencapaian Indikator Cakupan Peningkatan Disiplin Aparatur BKPSDM Kota Sungai Penuh.

b. Persentase tertibnya pelaporan capaian kinerja dan keuangan

Pada tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh dibebankan target pada program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan yaitu Persentase tetinya pelaporan capaian kinerja dan keuangan sebesar 100%. Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut di atas, dilakukan melalui pelaksanaan:

1) Kegiatan Perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah dengan sub kegiatan sebagai berikut:

- a) Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan dengan output kegiatan ini adalah Jumlah renja murni SKPD sebanyak 1 Dokumen, Jumlah dokumen renja perubahan SKPD sebanyak 1 Dokumen dan jumlah dokumen renstra SKPD sebanyak 1 Dokumen.
- b) Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD dengan output kegiatan ini adalah Jumlah Dokumen Arus Kas SKPD sebanyak 1 Dokumen, Jumlah Dokumen DPA Murni SKPD sebanyak 1 Dokumen, Jumlah Dokumen DPA Perubahan SKPD sebanyak 1 Dokumen, Jumlah Dokumen RKA Murni SKPD sebanyak 1 Dokumen, Jumlah Dokumen RKA Perubahan SKPD sebanyak 1 Dokumen dan Jumlah Dokumen RKBMD SKPD sebanyak 1 Dokumen.
- c) Sub Kegiatan Koordinasi Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD dengan output kegiatan ini adalah jumlah dokumen pengelolaan Website SKPD sebanyak 1 Dokumen, Jumlah Dokumen PMPRB SKPD sebanyak 1 Dokumen, Jumlah Dokumen Realisasi Fisik dan Keuangan SKPD sebanyak 1 Dokumen, Jumlah Dokumen Rencana Aksi Pemberantasan Korupsi terintegrasi (MCP) KPK sebanyak 4 Dokumen, Jumlah dokumen SPJ keuangan dikelola sebanyak 1 dokumen, jumlah laporan e-Monev SKPD sebanyak 1 Dokumen, Jumlah tanggapan dan hasil pemeriksaan yang dikelola dan ditanggapi sebanyak 2 dokumen.
- d) Sub Kegiatan evaluasi kinerja perangkat daerah dengan output jumlah dokumen data base indikator kepegawaian sebanyak 4 dokumen, jumlah dokumen / laporan LKJIP SKPD, Perjanjian kinerja, LKPJ SKPD sebanyak 4 dokumen, jumlah laporan pengendalian SKPD, rencana aksi SKPD, RKT SKPD, Pakta integritas sebanyak 5 dokumen, Persentase pelaksanaan SAKIP SKPD, SPIP SKPD, dan Dokumen PPID SKPD sebesar 100%.



2) Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dengan sub kegiatan sebagai berikut:

- a) Sub Kegiatan Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN dengan output sub kegiatan ini adalah Persentase penyiapan gaji dan tunjangan ASN yang telah diselesaikan sebesar 100% dan terlaksananya pembayaran gaji dan tunjangan selama 1 tahun.
- b) Sub Kegiatan Penyediaan administrasi Pelaksanaan tugas ASN dengan output kegiatan ini adalah Jumlah jasa penunjang administrasi perkantoran yang terpenuhi sebanyak 12 orang selama 1 tahun.
- c) Sub Kegiatan Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD dengan output kegiatan ini adalah Jumlah panitia jasa administrasi keuangan yang memperoleh pembayaran jasa administrasi keuangan proses UP, GU, LU dan LS sebanyak 10 orang selama 1 tahun.
- d) Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dengan output kegiatan ini adalah Jumlah Laporan keuangan akhir tahun, Laporan keuangan semesteran, Laporan LPPD SKPD, Rekonsiliasi Barang Milik Daerah Akhir Tahun, Rekonsiliasi Barang Milik Daerah Semesteran, Laporan Survey Kepuasan Masyarakat Semesteran dan Akhir Tahun (SKM) sebanyak 6 Dokumen

3.2 REALISASI ANGGARAN

Pelaksanaan program/kegiatan pada 2021 pada unit kerja BKPSDM Kota Sungai Penuh yang membidangi tugas perencanaan secara umum meliputi belanja untuk program pelayanan internal dan belanja pelaksanaan program organisasi. Secara keseluruhan untuk melaksanakan program/ kegiatan belanja langsung tersebut akan dibiayai dengan anggaran belanja diluar gaji dan tunjangan sebesar sebesar Rp. 4.407.073.779,- (*Empat Milyar Empat Ratus Tujuh Juta Tujuh Puluh Tiga Ribu Tujuh Ratus Tujuh Puluh Sembilan Rupiah*) dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 3.436.406.633,- (*Tiga Milyar Empat Ratus Tiga Puluh Enam Juta Empat Ratus Enam Ribu Enam Ratus Tiga Puluh Tiga Rupiah*) atau 77,97 %. Belanja Gaji dan Tunjangan sebesar sebesar Rp. 3.394.013.438 (*Tiga Milyar Tiga Ratus Sembilan Puluh Empat Juta Tiga Belas Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Delapan Rupiah*) dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 3.186.913.250,- (*Tiga Milyar Seratus Ratus Delapan Puluh Enam Ribu Sembilan Ratus Tiga Belas Ribu Dua Ratus Lima Puluh Rupiah*) atau 93,90 %. Total Anggaran keseluruhan sebesar Rp. 7.801.087.217,- (*Tujuh Milyar Delapan Ratus Satu Juta Delapan Puluh Tujuh Ribu Dua Ratus Tujuh Belas Rupiah*) dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 6.623.319.883,- (*Enam Milyar Enam Ratus Dua Puluh Tiga Juta*



Tiga Ratus Sembilan Belas Ribu Delapan Ratus Delapan Puluh Tiga Rupiah) atau 84,90 %. Dari dana tersebut, implementasi tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh dijabarkan kedalam **3 program, 13 kegiatan dan 37 Sub Kegiatan**.

BAB. IV

PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh berusaha semaksimal mungkin untuk meraih tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan secara optimal meskipun dalam perjalanannya menemui kendala dan keterbatasan. Namun demikian, segenap elemen unit organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh tetap berusaha seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerjanya dengan melakukan berbagai strategi pemecahan permasalahan. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian kinerja atas sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam tahun 2021.

Secara umum pelaksanaan Kegiatan, Program dan kebijaksanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2021, dengan memanfaatkan Sumber daya yang ada secara optimal berjalan dengan baik dan lancar. Sesuai dengan Rencana Kerja yang telah disusun dan disepakati pada tahun 2021 dan sesuai pula dengan kontrak kerja yang telah ditandatangani oleh Kepala Badan dengan Walikota Sungai Penuh Melalui Penetapan Kinerja Tahun 2021.

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dapat dikemukakan beberapa simpulan utama yang terkait dengan laporan kinerja tahun 2021, sebagai berikut :

1. Secara umum pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pemerintahan yang diamanatkan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh telah dapat diselenggarakan secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang ada tanpa mengabaikan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2021 merupakan pertanggungjawaban Penggunaan Keuangan Negara, dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diamanatkan kepada

organisasi. Di sisi lain, laporan kinerja merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa datang.

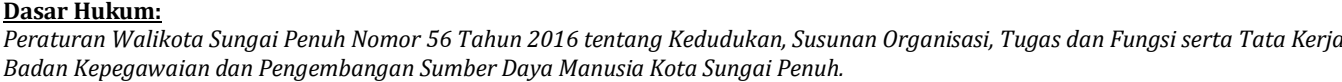
3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh secara umum telah berhasil mencapai target kinerja sasaran dan kegiatan dengan tingkat capaian kinerja secara keseluruhan telah mencapai 77,97 % realisasi keuangan dengan 96,05 % realisasi fisik.
4. Realisasi Kinerja/Keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh dibawah 80 % atau berada pada persentase 77,97 %, hal ini dikarenakan terlalu besarnya standar komponen biaya perjalanan dinas.

Untuk meningkatkan capaian kinerja di masa datang telah dilakukan beberapa strategi, antara lain sebagai berikut:

- a. Strategi pencapaian kinerja, diarahkan pada prioritas perencanaan kegiatan yang belum optimal pencapaiannya selama tahun 2018.
- b. Penambahan jumlah pegawai sangat dibutuhkan serta pendistribusiannya harus mempertimbangkan faktor kredibilitas dan kapabilitas, sehingga kelancaran dan kecepatan kerja serta aktifitas perkantoran berjalan optimal.
- c. Untuk peningkatan kesadaran dan disiplin aparatur, BKPSDM akan melakukan koordinasi lebih intens dengan Pejabat Pembina Kepegawaian (Walikota), Sekretaris Daerah, Inspektorat dan Satuan Polisi Pamong Praja.
- d. Dalam meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh menerapkan pelayanan kepegawaian melalui satu pintu sehingga segala memudahkan bagi aparatur yang berurusan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh.
- e. Strategi untuk mensiasati perubahan regulasi atau peraturan perundang-undangan, BKPSDM akan lebih intens lagi dalam melakukan koordinasi baik ke pemerintah pusat maupun pemerintah provinsi dan juga Regional VII BKN Palembang, yang nantinya akan disosialisasikan keseluruh SKPD lingkup Pemerintah Kota Sungai Penuh.



Semoga laporan ini memberikan arti bagi peningkatan pencapaian kinerja sasaran dan kegiatan untuk mewujudkan cita, citra dan harapan pemerintah dan masyarakat. Laporan kinerja ini merupakan hasil dari kerja keras dan komitmen seluruh pegawai serta pihak-pihak terkait lainnya dalam rangka mencapai Visi Pemerintah Kota Sungai Penuh sebagai salah satu SKPD dilingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh yang berakuntabilitas sesuai dengan Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2016 tentang sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.





**FORMULIR PENGUKURAN KINERJA (FPK)
TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

SKPD : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA SUNGAI PENUH
TAHUN : 2021

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	Target	Realisasi	%	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Terwujudnya Aparatur Pemerintah yang Profesional dan pemerintahan yang akuntabel.	Persentase peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100%	100%	100 %			
		1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah PNS yang difasilitasi mengikuti diklat pembekalan PNS yang memasuki purna Tugas sebanyak 30 Peserta; Jumlah PNS yang difasilitasi mengikuti diklat teknis sebanyak 15 Orang	Jumlah PNS yang difasilitasi mengikuti diklat pembekalan PNS yang memasuki purna Tugas sebanyak 40 Peserta; Jumlah PNS yang difasilitasi mengikuti diklat teknis sebanyak 434 Orang	100%	79.736.300,-	69.198.870,-	



NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	Target	Realisasi	%	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9
		2. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Dinas Kenaikan Pangkat dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah sebanyak 40 Orang	Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Dinas Kenaikan Pangkat dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah sebanyak 45 Orang	100 %	32.500.000,-	29.588.250,-	
		3. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah peserta diklat Angka Kredit sebanyak 1 Angkatan (50 Orang); Jumlah peserta diklat Pembentukan dan Penjenjangan sebanyak 40 Orang; Jumlah Peserta diklat prajabatan CPNS sebanyak 160 Orang; Jumlah Terbitnya STPPL prajabatan CPNS sebanyak 160 buah	Jumlah peserta diklat Angka Kredit sebanyak 1 Angkatan (50 Orang); Jumlah peserta diklat Pembentukan 28 orang dan Penjenjangan sebanyak 0 Orang; Jumlah Peserta diklat prajabatan CPNS sebanyak 158 Orang; Jumlah Terbitnya STPPL prajabatan CPNS sebanyak 158 buah	100 %	1.423032.000,-	1.377.454.444,-	
		Menurunnya Kasus-kasus pelanggaran Disiplin PNS	3/1000 ASN	1,04/1000 ASN	100%			
		1. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah pelaksanaan pemberian sanksi hukuman disiplin sebanyak 3 hukuman, Fasilitasi dan pengendalian LHKPN secara online bagi pejabat yang wajib menyampaikan LHKPN 58 Pejabat	1 Hukuman Disiplin Ringan, 2 Hukuman Disiplin Sedang, 0 Hukuman Disiplin Berat, Fasilitasi dan pengendalian LHKPN secara online bagi pejabat yang wajib menyampaikan LHKPN 56 Pejabat	100 %	164.200.000,-	91.330.418,-	



NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	Target	Realisasi	%	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9
		2.Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah Kartu Istri (Karis) sebanyak 100 buah, Jumlah Kartu Suami (Karsu) sebanyak 100 buah, Jumlah Monitoring dan Evaluasi Disiplin PNS per Triwulan sebanyak 4 laporan, Jumlah Penerbitan surat cuti sebanyak 300 lembar, Jumlah Penerbitan surat izin keluar daerah sebanyak 300 surat, Jumlah Proses Izin Perceraian PNS sesuai ketentuan (mediasi untuk merukunkan rumah tangga PNS sebanyak 10 kasus/mediasi, Jumlah Sumpah PNS sebanyak 160 orang	Jumlah Kartu Istri (Karis) sebanyak 54 buah, Jumlah Kartu Suami (Karsu) sebanyak 61 buah, Jumlah Monitoring dan Evaluasi Disiplin PNS per Triwulan sebanyak 4 laporan, Jumlah Penerbitan surat cuti sebanyak 35 lembar, Jumlah Penerbitan surat izin keluar daerah sebanyak 00 surat, Jumlah Proses Izin Perceraian PNS sesuai ketentuan (mediasi untuk merukunkan rumah tangga PNS sebanyak 2 kasus/mediasi, Jumlah Sumpah PNS sebanyak 163 orang	100%	58.200.000,-	32.194.400,-	
		Persentase SDM yang memenuhi standar kompetensi jabatan.	97%	94,39%	100%			
		Persentase Aparatur Pemerintah yang sesuai dengan kompetensinya	80%	85,39%	100%			



NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	Target	Realisasi	%	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9
		1. Pengelolaan Promosi ASN	3 Dokumen nominasi PNS dalam jabatan, 3 Dokumen proses Pengangkatan, pemindahan, pemberhentian PNS dalam jabatan, 200 orang Jumlah Penataan PNS dalam jabatan fungsional dan 1 Dokumen Profil PNS dan jumlah leleang jabatan sebanyak 4 jabatan	3 Dokumen nominasi PNS dalam jabatan, 3 Dokumen proses Pengangkatan, pemindahan, pemberhentian PNS dalam jabatan, 226 orang Jumlah Penataan PNS dalam jabatan fungsional dan 1 Dokumen Profil PNS dan jumlah leleang jabatan sebanyak 4 jabatan	100%	547.050.000,-	479.512.474,-	
		2. Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah mutasi PNS 300 orang, Jumlah Penerbitan rekomendasi melepas 2 laporan, Jumlah Penerbitan rekomendasi menerima 2 laporan, Jumlah penetapan Formasi mutasi PNS 2 laporan, Jumlah SK Mutasi dalam daerah 100 orang dan jumlah SK Penempatan 1 Laporan	Jumlah mutasi PNS 170 orang, Jumlah Penerbitan rekomendasi melepas 2 laporan, Jumlah Penerbitan rekomendasi menerima 2 laporan, Jumlah penetapan Formasi mutasi PNS 2 laporan, Jumlah SK Mutasi dalam daerah 90 orang dan jumlah SK Penempatan 1 Laporan	100%	49.434.600,-	30.150.335,-	
		3. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase pelaksanaan asistensi penetapan SKP sebesar 100%, Persentase SDM dan aplikasi SKP Online sebesar 100%, Persentase terhimpunnya SKP 2020 sebesar 100% dan Persentase terhimpunnya SKP awal 2021 sebesar 100%	Persentase pelaksanaan asistensi penetapan SKP sebesar 100%, Persentase SDM dan aplikasi SKP Online sebesar 100%, Persentase terhimpunnya SKP 2020 sebesar 100% dan Persentase terhimpunnya SKP awal 2021 sebesar 100%	90%	121.232.800,-	75.724.855,-	



NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	Target	Realisasi	%	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9
		4. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah pelaksanaan pemberian penghargaan satya lencana karya satya atas pengabdian PNS sebanyak 70 orang	Jumlah pelaksanaan pemberian penghargaan satya lencana karya satya atas pengabdian PNS sebanyak 100 orang	100 %	65.000.000,-	40.154.646,-	
		5. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Penyusunan Formasi ASN sebanyak 1 Dokumen	Jumlah Laporan Penyusunan Formasi ASN sebanyak 1 Dokumen	100 %	160.443.050,-	90.671.072,-	
		6. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Izin belajar sebanyak 50 orang, Jumlah pemberian tugas belajar (tubel) S2 sebanyak 1 orang dan Jumlah perubahan status Pendidikan PNS sebanyak 50 orang	Jumlah Izin belajar sebanyak 74 orang, Jumlah pemberian tugas belajar (tubel) S2 sebanyak 0 orang dan Jumlah perubahan status Pendidikan PNS sebanyak 58 orang	100%	92.300.000,-	67.143.464,-	
		Indeks kepuasan pegawai terhadap layanan kepegawaian	A	A	100 %			
		1. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Fasilitasi kenaikan pangkat PNS 500 orang dan Fasilitasi Perubahan Status Pendidikan sebanyak 20 orang dan Jumlah kenaikan gaji berkala otomatis PNS 700 Orang.	Jumlah Fasilitasi kenaikan pangkat PNS 577 orang dan Fasilitasi Perubahan Status Pendidikan sebanyak 58 orang dan Jumlah kenaikan gaji berkala otomatis PNS 1368 Orang.	100%	100.183.000,-	100.183.000,-	



NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	Target	Realisasi	%	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9
		2.Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah SK Pensiun sesuai dengan peraturan sebanyak 125 Dokumen dan Jumlah taspen yang terbit sebanyak 25 Dokumen	Jumlah SK Pensiun sesuai dengan peraturan sebanyak 109 Dokumen dan Jumlah taspen yang terbit sebanyak 201 Dokumen	100%	65.000.000,-	33.903.565,-	
		3.Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Update data pegawai yang berbasis SAPK sebanyak 2500 Data Pegawai	Jumlah Update data pegawai yang berbasis SAPK sebanyak 3703 Data Pegawai	100%	58.905.000,-	39.689.214,-	
		4.Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah pengelolaan arsip kepegawaian elektronik/digital sebanyak 2500 dokumen	Jumlah pengelolaan arsip kepegawaian elektronik/digital sebanyak 1710 dokumen	100%	57.083.400,-	40.879.600,-	

Laporan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (LKj~SKPD)
BKPSDM Kota Sungai Penuh Tahun 2021

Sungai Penuh, Februari 2022

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA SUNGAI PENUH**



DEDI WAHYUDI S. Pt, M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 197312242000031004