



PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (LKJ-IP SKPD - BKPSDM) TAHUN 2023



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

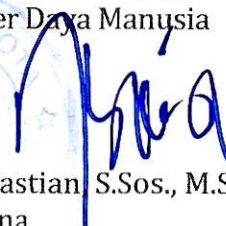
Dengan mengucapkan rasa puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa dan ucapan terima kasih atas dukungan dari semua pihak, maka Penyusunan Laporan Kinerja SKPD (LKj-SKPD) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2023 dapat diselesaikan.

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 2023 disusun berdasarkan amanat peraturan perundang-undangan Republik Indonesia dan perwujudan konsep pembangunan yang berkelanjutan serta evaluasi dari Rencana Kerja Tahun 2023, sehingga nantinya jadi pedoman dalam pelaksanaan program kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh tahun 2023 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 2023 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 2024

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia



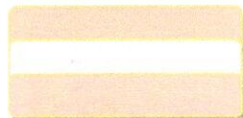
Nina Pastian S.Sos., M.Si
Pembina

NIP. 19760831 200604 2 011



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang	1
B. Maksud dan Tujuan	2
C. Struktur Organisasi	3
D. Tugas Pokok dan Fungsi	4
E. Sumber Daya Aparatur	6
F. Permasalahan Utama	7
G. Sistematika Penulisan	9
BAB 2 PERENCANAAN KINERJA	11
A. Perencanaan Strategi	11
B. Strategi dan Arah Kebijakan	12
C. Perjanjian Kinerja	14
BAB 3 AKUNTABILITAS KINERJA.....	18
A. Urusan Wajib Yang Dilaksanakan	21
B. Realisasi Anggaran	32
BAB 4 PENUTUP	33
A. Kesimpulan.....	33
B. Saran	34



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyelenggaraan sistem pemerintahan yang baik merupakan hal yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Salah satu tolak ukur dasar penyelenggaraan pemerintahan yang baik yaitu dapat dipertanggungjawabkan capaian melalui mekanisme akuntabilitas publik.

Kedudukan dan peranan Aparatur Sipil Negara sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan publik. Hal tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dimana diamanatkan untuk membangun ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945.

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.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2022 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.



B. Maksud dan Tujuan

Adapun maksud dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh;
2. Mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh didalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh untuk meningkatkan kinerja;
4. Memberikan kepercayaan kepada publik terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.
5. 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;
6. 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.

Tujuan dari penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJ-IP) terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh tahun 2023 adalah :

1. Untuk mengetahui capaian kinerja Tahun 2023;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan yang mempengaruhi kinerja organisasi;
3. Untuk mengetahui isu-isu strategis yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi;
4. Sebagai bahan dalam menyusun rencana aksi peningkatan kinerja di tahun berikutnya.
5. Laporan ini memuat sejauh mana pelaksanaan program dan kegiatan berjalan sesuai dengan misi dan sejalan dengan sasaran serta tujuan organisasi.



6. 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;
7. 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 2021-2026.
8. Untuk mengetahui esensi capaian kinerja yang dilaporkan sejauh mana visi, misi dan tujuan/ sasaran strategis telah dicapai selama tahun 2023.
9. 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.

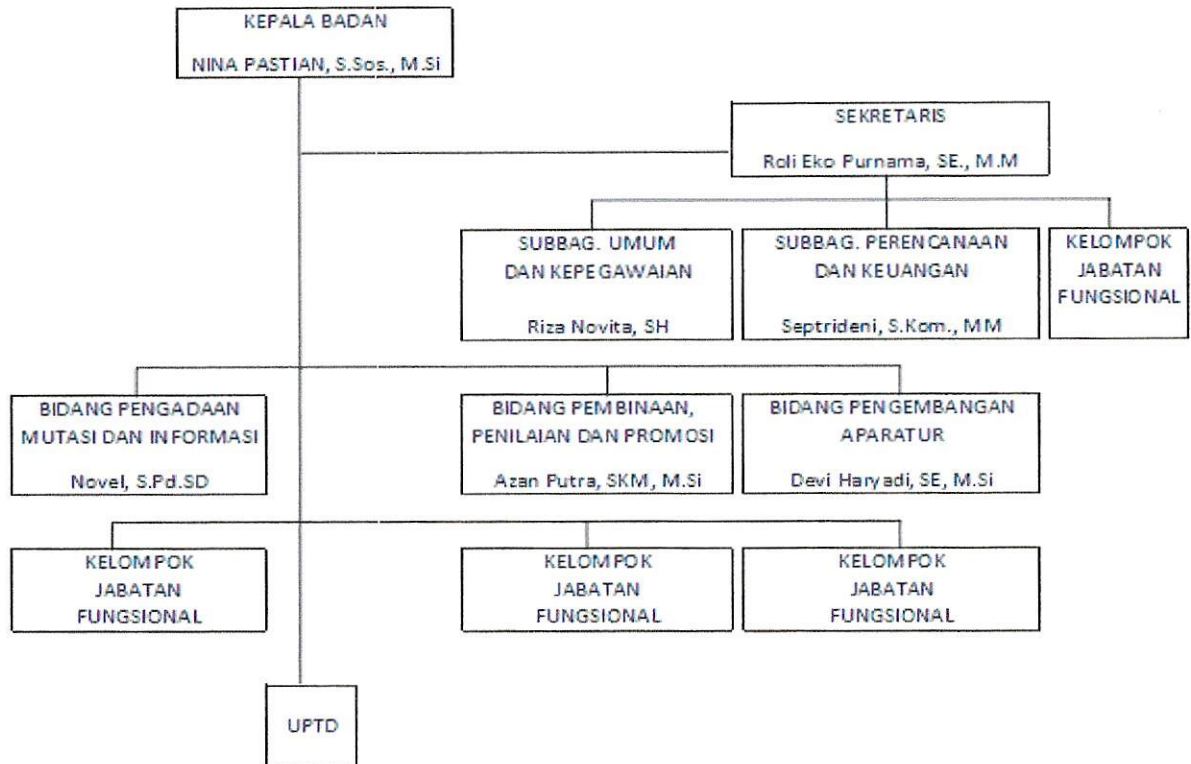
C. Struktur Organisasi

Dalam rangka menjalankan organisasi guna mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh didukung dengan Susunan Organisasi yang terdiri atas :

1. Kepala Badan
2. Sekretaris
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional
3. Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional
4. Bidang Pembinaan, Penilaian dan Promosi
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional
5. Bidang Pengembangan Aparatur
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional
6. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)

Selanjutnya stuktur Organisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh dalam bahan sebagai berikut :

Gambar 1.1
Bagan Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh



D. 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 sebagai berikut :

- 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.

Penjabaran tugas pokok dan fungsinya masing-masing pejabat sebagai berikut:

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.

E. Sumber Daya Aparatur

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh di dukung oleh personil sebanyak 42 orang dengan rincian sebagai berikut :

- a. Pejabat..... 7 orang
- b. Fungsional Tertentu 25 orang
- c. Pelaksana10 orang

a) Menurut Golongan

✓ Gol IV	:	6	Orang
✓ Gol III	:	34	Orang
✓ Gol II	:	2	Orang
✓ Gol I	:	-	Orang

b) Menurut Pendidikan

✓ SD	:	-	Orang
✓ SLTP	:	-	Orang
✓ SLTA	:	-	Orang
✓ D.III	:	3	Orang
✓ S1	:	16	Orang
✓ S2	:	23	Orang
✓ S3	:	-	Orang

c) Menurut Eselon

✓ Eselon II	:	1	Orang
✓ Eselon III	:	4	Orang
✓ Eselon IV	:	2	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.

F. 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. Pemenuhan SDM disetiap SKPD masih mengalami kekurangan baik kuantitas maupun kualitas;
2. Target 20 JPL per tahun bagi ASN Pemerintah Kota Sungai Penuh untuk mengembangkan kompetensi melalui pelatihan belum tercapai;
3. Semua layanan kepegawaian belum menggunakan Sistem Informasi terintegrasi;
4. Peraturan Walikota Nomor 30 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh belum terlaksana secara maksimal.
5. 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.
6. Penyusunan laporan terkendala dengan sulitnya mendapatkan data yang diperlukan serta terbatasnya SDM, sehingga terjadi keterlambatan dalam menyampaikan laporan kegiatan.
7. Unsur Atasan langsung pegawai kurang pemahaman dalam penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
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. Pada umumnya PNS yang melanjutkan kejenjang lebih tinggi tidak ada berkoordinasi dengan pihak BKPSDM khususnya mengenai rencana program studi yang akan diikutinya.
10. 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.



11. 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.
12. Adanya Perubahan Pola baru yang signifikan dalam pelaksanaan Diklatpim dan kurangnya minat para pejabat struktural.
13. Masih belum optimalnya pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian (Simpeg) online.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dihadapkan pada sejumlah isu strategis yaitu :

1. Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;
2. Penyusunan Pola Karier;
3. Penerapan Manajemen Talenta.

Selanjutnya, dilakukan analisis terhadap isu strategis dan permasalahan utama yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto dengan menggunakan SWOT analysis melalui 2 aspek yaitu aspek internal dan eksternal.

1. Aspek internal

Aspek Internal terdiri atas dua faktor strategis yang secara keseluruhan dapat dikelola oleh manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh, terdiri atas faktor kekuatan organisasi dan kelemahan organisasi.

a. Faktor Kekuatan Organisasi :

1. Iklim kerja yang kondusif untuk pelaksanaan tugas;
2. Regulasi yang kuat sebagai dasar pelaksanaan tugas;
3. Pelaksanaan sistem monitoring dan evaluasi kinerja internal secara periodik;
4. Koordinasi, kerjasama dan sinergitas antar bidang pada BKPSDM.

b. Faktor Kelemahan Organisasi :

1. Belum optimalnya pengembangan potensi SDM Aparatur BKPSDM;
2. Kurang optimalnya pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian.

2. Aspek Eksternal

Aspek eksternal terdiri atas dua faktor strategis yang karena berada pada lingkungan eksternal organisasi maka tidak dapat dikelola secara langsung oleh manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh, namun dapat mempengaruhi upaya peningkatan kinerja organisasi. Dua faktor strategis dari lingkungan eksternal organisasi adalah faktor peluang organisasi dan ancaman atau tantangan organisasi sebagai berikut :



1. Faktor Peluang Organisasi :

- a. Adanya kerjasama dengan Badan Diklat Provinsi dan Pusat serta lembaga terkait lainnya;
- b. Semakin sederhananya prosedur pelayanan Administrasi Kepegawaian;
- c. Dukungan positif dari Pemerintah Pusat dan Provinsi dalam pendampingan penyelenggaraan manajemen ASN di daerah;
- d. Program pengembangan IT di Kota Sungai Penuh yang dapat mendukung terwujudnya pengembangan sistem informasi kepegawaian yang lebih cepat, efektif, efisien dan akurat.

2. Faktor Tantangan Organisasi :

- a. Masih rendahnya kesadaran ASN untuk melengkapi data kepegawaian perorangan;
- b. Rendahnya kinerja dan disiplin pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh;
- c. Masih rendahnya pemahaman perangkat daerah terhadap manajemen ASN;
- d. Kurangnya komitmen untuk menerapkan merit system dalam penyelenggaraan manajemen ASN;
- e. Adanya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas aparatur.

G. Sistematika Penulisan

Laporan Kinerja ini menjelaskan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh selama Tahun 2023. Pencapaian ini didasari pengukuran kinerja dan analisis pencapaian kinerja tahunan dengan melakukan identifikasi dan analisa sejumlah celah kerja untuk perbaikan di masa datang. Sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh adalah :

BAB I Pendahuluan

Pada Bab ini disajikan penjelasan umum organisasi menguraikan latar belakang, gambaran umum, tugas dan fungsi, dan aspek strategis organisasi dan permasalahan utama (strategic issued) yang sedang dihadapi oleh organisasi Daerah

BAB II Perencanaan Kinerja

Pada bab ini memuat perencanaan strategis, rencana kinerja tahunan, perjanjian kinerja dan indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.



BAB III Akuntabilitas Kinerja

Pada bab ini diuraikan capaian kinerja organisasi, pengukuran kinerja dan realisasi anggaran.

BAB IV Penutup

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.



BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. Perencanaan Strategi

Keberhasilan Perangkat Daerah harus didukung oleh adanya perencanaan yang baik, maka perlu adanya perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Perencanaan Strategis merupakan sebuah alat manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan, sehingga rencana strategis adalah sebuah petunjuk yang dapat digunakan organisasi dari kondisi saat ini untuk mereka bekerja menuju 5 sampai 10 tahun ke depan.

Perencanaan program dan kegiatan dibuat berdasarkan pada isu strategis bidang pemerintahan yang tertuang dalam RPJMD Daerah Kota Sungai Penuh Tahun 2021 – 2026 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. Agenda pembangunan Kepegawaian diarahkan pada perwujudan Pelaksanaan VISI dan MISI Walikota dan Wakil Walikota Sungai Penuh yaitu: **"TERWUJUDNYA KOTA SUNGAI PENUH MENJADI KOTA PENDIDIKAN, BERBASIS EKONOMI KERAKYATAN YANG MANDIRI, MASYARAKAT YANG RELIGIUS, BERBUDAYA DAN SEJAHTERA DENGAN SLOGAN "MAJU DAN BERKEADILAN"**. Adapun Misi terdapat pada Misi ke dua, yaitu **"Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, mandiri dan bebas KKN"**.

Tujuan dan Sasaran

1. Tujuan

Tujuan adalah hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun. Untuk mewujudkan Misi tersebut diatas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh mempunyai tujuan yang terdapat dalam RPJMD Kota Sungai Penuh Tahun 2021-2026, yaitu **Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang profesional, akuntabel, transparan dan mengayomi**.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh memiliki 4 tujuan yang tercantum dalam Renstra yaitu



1. Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang Profesional, akuntabel, transparan dan mengayomi di BKPSDM.
2. Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang profesional dan mengayomi di BKPSDM.
3. Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.
4. Meningkatkan kinerja sistem manajemen kepegawaian.

2. Sasaran

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan secara nyata oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh terkait dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulan atau bulanan. Sasaran memberikan fokus pada penyusunan kegiatan sehingga bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai. Adapun untuk mewujudkan tujuan di tetapkan rumusan sasaran RPJMD Kota Sungai Penuh Tahun 2021-2026, yaitu **Meningkatnya akuntabilitas kinerja Pemerintahan Daerah.**

Adapun sasaran BKPSDM Kota Sungai Penuh yaitu :

1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM.
2. Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur di BKPSDM.
3. Meningkatnya Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin ASN.
4. Meningkatnya penerapan sistem merit dalam kebijakan manajemen ASN.

B. Strategi dan Arah Kebijakan

1. Strategi

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 Kota Sungai Penuh didasarkan pada system analisis SWOT, yaitu analisis yang mencermati kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan atau ancaman secara bersama-sama.

2. 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.

Adapun strategi dan arah kebijakan dapat dilihat pada tabel berikut ini.



Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan
BKPSDM Kota Sungai Penuh Tahun 2021-2026

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang Profesional, akuntabel, transparan dan mengayomi di BKPSDM	1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	1. Penguatan Penerapan Manajemen Kinerja	1. Melaksanakan Standar Pelayanan Administrasi Perkantoran 2. Penyusunan dan evaluasi dokumen (perencanaan, kinerja dan keuangan) sesuai dengan peraturan yang berlaku
Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang profesional dan mengayomi di BKPSDM	Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur di BKPSDM	2. Peningkatan kualitas manajemen ASN BKPSDM dan pemerataan yang proposional sesuai dengan kompetensinya	1. Peningkatan kompetensi ASN sesuai kebutuhan organisasi
Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	1. Meningkatnya Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin ASN	1. Peningkatan kualitas manajemen ASN Kota Sungai Penuh dan pemerataan yang proposional sesuai dengan kompetensinya	1. Penyusunan rencana kebutuhan riil dan pengembangan kompetensi ASN 2. Redistribusi ASN sesuai analisis jabatan, analisis beban kerja dan asesment 3. Peningkatan kompetensi ASN sesuai dengan kebutuhan organisasi
		2. Mengoptimalkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan aparatur berbasis kompetensi	1. Memfasilitasi dan Menyelenggarakan diklat aparatur pemerintah secara selektif sesuai prioritas daerah 2. Memfasilitasi tugas belajar dan izin belajar ASN sesuai dengan kebutuhan formasi Anjab/ABK
		3. Melaksanakan penilaian kinerja ASN secara berjenjang	1. Pemanfaatan teknologi informasi dalam rangka penilaian kinerja ASN
		4. Penempatan Aparatur Sipil Negara berdasarkan kompetensinya	1. Pelaksanaan seleksi terbuka bagi JPT dan melaksanakan mutasi ASN berdasarkan kompetensi ASN
Meningkatkan kinerja sistem manajemen kepegawaian	3. Meningkatnya penerapan sistem merit dalam kebijakan manajemen ASN	1. Penguatan regulasi pendukung pelaksanaan implementasi sistem merit	1. Melakukan evaluasi secara berkala terkait implementasi Sistem Merit
		2. Pembinaan aparatur dan pemanfaatan pengawasan berjenjang untuk mengurangi kasus-kasus indisipliner	1. Penerapan Pengendalian yang bersifat pencegahan (<i>Preventive</i>) terhadap ASN dalam penegakan disiplin



C. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja (PK) merupakan pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam waktu 1 (satu) tahun. PK merupakan kesepakatan antara pengemban tugas (penerima amanah) dengan atasannya (pemberi amanah). Tujuan PK ini adalah untuk mendorong komitmen penerima amanah untuk melaksanakan amanah yang diterimanya dan terus meningkatkan kinerjanya. PK juga berfungsi untuk menciptakan tolok ukur kinerja sebagai alat untuk menilai keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Perjanjian kinerja dapat direvisi atau disesuaikan dalam hal terjadi kondisi sebagai berikut :

- a. Terjadinya pergantian atau mutasi pejabat;
- b. Perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran;
- c. Perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2022 ditetapkan dengan mengacu pada sasaran strategis RPJMD yaitu Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur. 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 "Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur", maka BKPSDM Kota Sungai Penuh menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan rencana pencapaiannya adalah sebagai berikut :

1. Indeks Profesionalitas ASN;
2. Indeks Sistem Merit.

Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2023 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
Capaian Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh
Tahun 2023

No.	Indikator Kinerja Utama (Sasaran)	Satuan	2023		Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
			T	C		
a	b	c	d		e	f
1.	Indeks Profesionalitas ASN	Kategori	Rendah	-	Untuk hasil penilaian IP ASN pada tahun berjalan nilai dikeluarkan pada tahun berikutnya. Pada Tahun 2022 nilai dikeluarkan berdasarkan Surat Kepala BKN Nomor 221.F / BM.02 / SD/C.II/2023 tanggal 10 Okt 2023 perihal Hasil Pengukuran IP ASN instansi di Wilayah Kerja Kanreg BKN didapatkan nilai untuk Kota Sungai Penuh sebesar 43,60/sangat rendah . nilai ini merupakan akumulasi dari 4 dimensi, yaitu Kualifikasi (21,47), Kompetensi (7,22), Kinerja (9,91) dan disiplin (5,00) dari jumlah PNS yang diukur sebanyak 2.744 PNS. adapun kendala yang dihadapi selama ini adalah tidak adanya laporan SKPD ke BKPSDM terhadap PNS yang mengikuti Diklat teknis maupun non teknis, sosialisasi dan sebagainya. Untuk Tahun 2023 nilai dikeluarkan pada tahun 2024.	
2.	Indeks Sistem Merit	Indeks	0.56	-	Dalam penghitungan nilai Indeks Sistem Merit ada 8 (delapan) aspek yang dinilai. Dalam aplikasi sipinter baru terverifikasi 19 point, namun belum ada nilai final untuk indeks sistem merit. Penilaian tahun 2023 keluar kira-kira bulan Maret 2024.	

Analisis kesesuaian antara kegiatan dengan target kinerja program yang sudah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Sasaran 1 Perjanjian Kinerja “Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM”

Dilaksanakan melalui program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota, Tidak ada permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian Program, kegiatan dan sub kegiatan dimana target IBB dengan capaian BB. Untuk Tahun 2024 akan ditingkatkan lagi dalam pencapaian kinerja program tersebut.

2. Sasaran 2 Perjanjian Kinerja “Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur”

Untuk pelaksanaan sasaran ini didukung oleh 2 program, yaitu program Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Untuk indikator ini nilai dikeluarkan oleh BKN namun nilai pada tahun berjalan akan disampaikan pada tahun berikutnya. pada tahun 2022 nilai IP ASN Sangat Rendah (43,60) penilaian



dilakukan kepada 2.744 PNS. Adapun permasalahan yang dihadapi adalah pada dimensi kompetensi yang mana dimensi kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Dimensi Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan PengukuranDimensi kompetensi dapat ditingkatkan. Adapun langkah yang dapat diambil adalah melalui pelatihan klasikal dan non klasikal sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan

Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, akan tetapi tidak adanya SKPD menyampaikan laporan terhadap diklat teknis dan non teknis ke BKPSDM. Untuk Tahun 2024 diharapkan SKPD meminta rekomendasi terlebih ke BKPSDM dan SKPD wajib menyampaikan laporan Diklat yang diikuti.

3. Sasaran 3 Perjanjian Kinerja Meningkatnya Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin ASN

Untuk pelaksanaan sasaran ini juga didukung oleh 2 program, yaitu program Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Untuk keseluruhan indikator kinerja sudah mencapai target. Adapun langkah yang diambil untuk tahun 2024 lebih ditingkatkan lagi kinerja program kegiatan agar mendapatkan hasil yang maksimal.

4. Sasaran 4 Perjanjian Kinerja “Meningkatnya penerapan Sistem Merit dalam kebijakan Manajemen ASN”

Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Adapun indikator kinerja untuk sasaran ini adalah Nilai Capaian Penerapan Sistem Merit (8 Aspek). Semua aspek pada dasarnya sudah dilaksanakan akan tetapi masih ada regulasi dalam proses untuk bahan kelengkapannya. Salah satu aspek yang ada dalam sistem pelaksanaan pemetaan potensi manajerial melalui Talent Pool, salah satu kendala yang dihadapi tidak adanya anggaran untuk pelaksanaan tersebut. Untuk Tahun 2024 akan dibuat laporan disetiap aspek yang diminta.

Pada tabel berikut dapat dilihat capaian Kinerja Program sesuai target kinerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja pada tahun 2023.



Tabel 2.3
Capaian Kinerja Program sesuai Target Kinerja
Yang Ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja
BKPSDM Kota Sungai Penuh Tahun 2023

NO	PROGRAM	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	Nilai Evaluasi SAKIP BKPSDM	BB	BB	100 %
		Meningkatnya Kapasitas dan Manajemen Aparatur di BKPSDM	Indeks Profesional ASN BKPSDM	Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
2.	Program Kepegawaian Daerah	Meningkatnya Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin ASN	Persentase Tingkat pelaporan kinerja ASN	100	100	100
			Persentase keterisian jabatan	94.00	93.95	99.95
			Persentase keterpenuhan formasi ASN	83.00	88.32	106.41
			Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	84.00	92.96	110.67
			Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	30.00	27.00	90
			Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	100	39.95	39.95
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur di BKPSDM	Persentase pegawai yang Telah memenuhi kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan	89.00	93.95	105.56
			Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	20.20	21.22	105.05
			Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	5.25	5.37	102.29
			Persentase Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural	50.00	0.56	1.12



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

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.

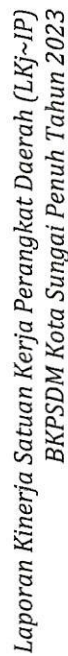
Dalam proses pengukuran capaian kinerja 2023 masih dijumpai hambatan/kendala, antara lain dalam pengumpulan dan mengidentifikasi data kinerja, sehingga mengakibatkan beberapa kegiatan dan program yang telah dilaksanakan belum terumuskan secara optimal kinerjanya. Namun demikian beberapa kegiatan yang mempunyai nilai strategis 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
Evaluasi Terhadap Hasil Program Prioritas
BKPSDM Kota Sungai Penuh Tahun 2023

NO	SASARAN	PROGRAM PRIORITAS	INDIKATOR KINERJA	Sat	DATA CAPAIAN AWAL TAHUN RPJMD 2020	TARGET PADA AKHIR TAHUN RPJMD 2026	TARGET RPJMD KOTA SUNGAI PENUH PADA RPJMD TAHUN KE:						CAPAIAN TARGET RPJMD KOTA SUNGAI PENUH MELALUI PELAKSANAAN RPJMD TAHUN KE:						Faktor Pendorong	Faktor Penghambat
							2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026				
							7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			
1	2	3	4	5	6	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	18	19		
I.	Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur	1 PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Tingkat pelaporan kinerja ASN	%	N.a	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100	100							
			Persentase keterisian jabatan	%	N.a	97.00	93.00	94.00	95.00	96.00	97.00	92,91	93.95						Dikarenakan adanya pensiun dan promosi jabatan	
			Persentase keterpenuhan formasi ASN	%	N.a	85.00	82.00	83.00	84.00	85.00	85.00	81,97	88.32							
			Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)																IPM untuk Kota Sungai Penuh cukup tinggi, dibuktikan dengan cukup PNS yang banyaknya PNS yang sudah memiliki pendidikan S1 ke atas	
			Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	N.a	75.00	15.00	30.00	45.00	60.00	75.00	33,36	27.00							

BKPSDM Kota Sungai Penuh



A. Urusan Wajib Yang Dilaksanakan

1. Program Kepegawaian Daerah

Adapun indikator kinerja dari program Kepegawaian Daerah adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat pelaporan kinerja ASN, dengan formulasi :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang telah melakukan pelaporan kinerja}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\%$$

- 2) Persentase keterisian jabatan, dengan formulasi :

$$\frac{\text{Jumlah Jabatan yang telah diisi}}{\text{Jumlah Jabatan}} \times 100\%$$

- 3) Persentase keterpenuhan formasi ASN, dengan formulasi :

$$\frac{\text{Jumlah ASN}}{\text{Jumlah Formasi ASN Berdasarkan ANJAB/ABK}} \times 100\%$$

- 4) Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan), dengan formulasi :

$$\frac{\text{Jumlah pegawai menurut pendidikan PT keatas (diluar guru dan tenaga kesehatan)}}{\text{Seluruh jumlah pegawai (diluar guru dan tenaga kesehatan)}} \times 100\%$$

- 5) Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan), dengan formulasi :

$$\frac{\text{Jumlah pegawai PNS fungsional (diluar guru dan tenaga kesehatan)}}{\text{Seluruh jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan Tenaga kesehatan)}} \times 100\%$$

- 6) Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan), dengan formulasi :

$$\frac{\text{Jumlah pegawai Fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)}}{\text{Seluruh jumlah pegawai non Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)}} \times 100\%$$

Untuk mencapai 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. 2.158.888.860,- (Dua Milyar Seratus Lima Puluh Delapan Juta Delapan Ratus Delapan Puluh Delapan Ribu Delapan Ratus Enam Puluh Rupiah)



dan telah terealisasi sebesar Rp. 2.128.909.976,- (*Dua Milyar Seratus Dua Puluh Delapan Juta Sembilan Ratus Sembilan Ribu Sembilan Ratus Tujuh Puluh Enam Rupiah*) atau sebesar 98,61%.

2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program ini memiliki indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Persentase pegawai yang telah memenuhi kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan, dengan formulasi :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang telah memenuhi kompetensi sesuai dengan prasaratan jabatan}}{\text{Jumlah Pemangku jabatan}} \times 100\%$$

- 2) Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan, dengan formulasi :

$$\frac{\text{Jumlah Total jam lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan}}{\text{Jumlah Total ASN}} \times 100\%$$

- 3) Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal, dengan formulasi :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan Pelatihan Formal}}{\text{Jumlah Total ASN}} \times 100\%$$

- 4) Persentase Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural, dengan formulasi :

$$\frac{\text{(Jumlah ASN yang telah mengikuti diklat struktural)}}{\text{Jumlah Total jabatan}} \times 100\%$$

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat 3 (tiga) kegiatan dengan 4 (empat) sub kegiatan. Dana yang telah dianggarkan untuk pelaksanaan program Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebesar Rp. 381.959.460,- (*Tiga Ratus Delapan Puluh Satu Juta Sembilan Ratus Lima Puluh Sembilan Ribu Empat Ratus Enam Puluh Rupiah*) dan telah terealisasi sebesar Rp. 364.671.136,- (*Tiga Ratus Enam Puluh Empat Juta Enam Ratus Tujuh Puluh satu Ribu Seratus Tiga Puluh Enam Rupiah*) atau sebesar 95,47%.

Untuk selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :



Tabel 3.2

Capaian Kinerja Keluaran Masing-masing Kegiatan Urusan Pemerintahan
BKPSDM Kota Sungai Penuh Tahun 2023

NO	KEBIJAKAN	NO	URAIAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN KINERJA	KINERJA			KEUANGAN			PERMASALAHAN	UPAYA MENGATASI MASALAH (SOLUSI)
						TARGET	REALISASI	TINGKAT CAPAIAN	TARGET	REALISASI	TINGKAT CAPAIAN		
A.	Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, mandiri dan bebas KKN	1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	1) Persentase ketersediaan laporan capaian kinerja; 2) Persentase ketersediaan layanan administrasi kepegawaian, administrasi umum dan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah; 3) Persentase pengadaan / pemeliharaan barang milik daerah; 4) Persentase Aparatur BKPSDM yang mengikuti diklat, sosialisasi dan bimtek; 5) Persentase Aparatur BKPSDM yang berkinerja baik	%	1) 100%; 2) 100%; 3) 100%; 4) 100%; 5) 100%;	1) 100%; 2) 100%; 3) 100%; 4) 100%; 5) 100%;	1) 100%; 2) 100%; 3) 100%; 4) 100%; 5) 100%;	5,466,799,699	5,334,298,897	97.58	Realisasi kinerja dan keuangan sudah terpenuhi dan tidak ada permasalahan dalam pelaksanaannya.	
	-		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase penyusunan dokumen perencanaan, pengendalian dan evaluasi SKPD	%	100	100	100	250,560,925	250,496,870	99.97		
			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Berita Acara Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	6	6	100	73,792,449	73,760,676	99.96	Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 99.96%	Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala
		2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA- SKPD	Jumlah Dokumen RKA- SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Dokumen	6	6	100	33,838,850	33,812,220	99.92	Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 99.92%	Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala



Laporan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (LKj~IP)
BKPSDM Kota Sungai Penuh Tahun 2023

			3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Laporan	7	7	100	70,136,192	70,130,539	99.99	Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 99.98%	Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala
			4	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Laporan	7	7	100	72,793,435	72,793,435	100.00	Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 100%	Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala
			2.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase penyusunan dokumen/laporan keuangan	%	100	100	100	4,496,069,364	4,365,403,343	97.09		
			5	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	orang/ Bulan	50	41	82	4,240,140,899	4,109,499,393	96.92	Target 50 orang, realisasi jumlah PNS di BKPSDM berjumlah 41 org sehingga capaian kinerja 82% dengan realisasi keuangan 96.92%	Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala
			6	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Dokumen	12	12	100	53,400,000	53,400,000	100.00	Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 100%	Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala
			7	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Persentase Aparatur	Dokumen	12	12	100	118,440,000	118,440,000	100.00	Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 100%	Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala
			8	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Laporan	1	1	100	68,779,865	68,755,350	99.96	Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 99.96%	Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala
			9	Pengelolaan dan Penyajian Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	Dokumen	1	1	100	15,308,600	15,308,600	100.00	Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 100%	Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala
			3.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian Perangkat Daerah	%	100	100	100	122,736,508	122,685,931	99.96		
			10	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Paket	3	3	100	58,401,200	58,365,300	99.94	Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 99.94%	Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala



*Laporan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (LKj~IP)
BKPSDM Kota Sungai Penuh Tahun 2023*

BKPSDM Kota Sungai Penuh



*Laporan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (LKj~IP)
BKPSDM Kota Sungai Penuh Tahun 2023*

BKPSDM Kota Sungai Penuh



Laporan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (LKj~IP)
BKPSDM Kota Sungai Penuh Tahun 2023

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



Laporan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (LKj~IP)
BKPSDM Kota Sungai Penuh Tahun 2023

1. Laporan ini disusun berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan diverifikasi oleh tim audit internal BKPSDM Kota Sungai Penuh. 2. Laporan ini merupakan dokumen resmi yang digunakan untuk menilai kinerja dan pencapaian organisasi. 3. Laporan ini disusun berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan diverifikasi oleh tim audit internal BKPSDM Kota Sungai Penuh. 4. Laporan ini merupakan dokumen resmi yang digunakan untuk menilai kinerja dan pencapaian organisasi.

					2	2	100	50,073,900	49,775,040	99.40	Tidak ada permasalahan dalam pencapaian realisasi target yang telah ditetapkan	Evaluasi secara berkala
	25	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Dokumen	1	1	100	50,312,700	50,134,580	100	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dimana tersedianya pemajalan data Pegawai melalui SIMPEGNAS	Evaluasi secara berkala
	26	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Dokumen	1	1	100	30,860,660	30,653,760	99.33	Tersedianya data kepegawaian secara elektronik sebanyak 2.738 PNS	Evaluasi secara berkala
	27	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	Dokumen	1	1	100	1,406,420,320	1,390,119,902	98.84		
	9.	Mutasi dan Promosi ASN Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Mutasi dan Promosi ASN	%	100	100	100	48,884,600	48,816,970	100	Tidak ada kendala dalam pencapaian target, dimana realisasi keuangan sebesar 100%	Evaluasi secara berkala
	28	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Dokumen	3	3	100	64,935,600	64,850,496	100	Tidak ada permasalahan dalam pencapaian target, dengan realisasi keuangan 100%	Evaluasi secara berkala
	29	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Dokumen	2	2	100	1,292,600,120	1,276,452,436	98.75	Telah dilaksanakan Seleksi Terbuka JPT Pratama Tahap I sebanyak 5 Jabatan untuk menempati posisi Asisten Pemerintahan, BPBD, Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil namun yang terisi 4 dikarenakan tidak memiliki besaran skor nilai Kompetensi Managerial dan Nilai Benchmark (50). Untuk Seleksi Terbuka JPT Pratama Tahap II mengisi 7 Jabatan, namun pengumuman lulus seleksi diumumkan awal pada tahun 2024. Dalam pelaksanaannya tidak ada kendala dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98.75%.	Belum keluarnya hasil pengumuman lulus untuk Seleksi Terbuka JPT Pratama Tahap II dikarenakan pelaksanaan kegiatan dianggarkan pada APBD Perubahan.
	30	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Dokumen	3	3	100					



Laporan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (LKj~IP)
BKPSDM Kota Sungai Penuh Tahun 2023

10.	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN berkembang kompetensinya	%	100	264	264	63,166,779	97.18		
31	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	Orang	50	132	264	63,166,779	97.18	Tidak ada permasalahan dalam pencapaian target, dimana realisasi keuangan sebesar 97.18%. Realisasi target melebihi target yang ditetapkan, dimana target pemberian tugas belajar sebanyak 50 PNS terrealisasi sebanyak 132 PNS.	Evaluasi secara berkala
11.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	%	100	98.03	104.68	291,150,680	96.57		
32	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen	12	12	100	134,349,880	94.04	Realisasi kinerja 100% dengan realisasi keuangan sebesar 94.04%. Tidak ada kendala dalam pelaksanaannya	Evaluasi secara berkala
33	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Orang	100	230	130	42,223,000	99.35	Realisasi kinerja 130% /melebihi target yang ditetapkan dimana target pengusutan selaya rencana Tahun 2023 sebanyak 100 PNS realisasi sebanyak 230 PNS dengan realisasi keuangan sebesar 99.35%. Tidak ada kendala dalam pelaksanaannya	Evaluasi secara berkala
34	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Orang	3100	2738	86.32	36,866,800	98.67	Realisasi kinerja 100% dengan realisasi keuangan sebesar 88.32%. Tidak ada kendala dalam pelaksanaannya	Evaluasi secara berkala
35	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Laporan	3	3	100	77,434,000	98.44	Realisasi kinerja 100% dengan realisasi keuangan sebesar 98.44%. Tidak ada kendala dalam pelaksanaannya. Pada Tahun 2023 tidak ada PNS yang mendapatkan hukuman disiplin sedang/berat.	Evaluasi secara berkala



Laporan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (LKj-IP)
BKPSDM Kota Sungai Penuh Tahun 2023

C.	Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, mandiri dan bebas KKN	2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1) Persentase pegawai yang telah memenuhi kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan; 2) Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan; 3) Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal; 4) Persentase Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural;	%	1) 89; 2) 20,2 JP; 3) 5,25; 4) 50	1) 93,95; 2) 21,22 JP; 3) 5,37; 4) 0,56	1) 105,56; 2) 105,05; 3) 102,29; 4) 1,12	381,959,480	364,671,136	95,47	Banyaknya SKPD yang tidak meminta rekomendasi dari BKPSDM dalam melaksanakan diklat teknis maupun non teknis, sehingga data PNS yang mengikuti Diklat tidak bisa terakomodir.	Perluanya dikeluarkannya peraturan yang mengharuskan PNS mendapatkan rekomendasi dari BKPSDM dalam mengikuti Diklat
			12. Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase pengembangan Kompetensi Teknis ASN	%	78	453,75	581,73	53,334,500	50,392,100	94,48		
			36 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Kerkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Orang	80	363	453,75	53,334,500	50,392,100	94,48	Realisasi kinerja sudah melebihi target, dengan realisasi keuangan sebesar 94,48%.	Perluanya SKPD melaporkan PNS yang telah mengikuti diklat, sosialisasi dsnya ke BKPSDM untuk memudahkan dalam menghitung IP ASN.
			13. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	%	75,00	50,00	66,67	328,624,960	314,279,036	95,63		
			37 Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	Jumlah ASN Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi	Orang	60	40	66,67	31,815,000	29,181,550	91,72	Realisasi kinerja sebesar 66,67%, dikarenakan hanya 40 orang PNS dari 60 orang PNS yang ditargetkan mengikuti ujian dinas.	Hal ini dikarenakan jumlah PNS yang memiliki pendidikan D-III dibawah sedikit dibanding dengan PNS yang memiliki Pendidikan S1 keatas.

BKPSDM Kota Sungai Penuh



B. Realisasi Anggaran

Pelaksanaan program/kegiatan pada 2023 pada unit kerja BKPSDM Kota Sungai Penuh yang membidangi tugas perencanaan secara umum meliputi belanja untuk program pelayanan internal dan belanja pelaksanaan program organisasi. Dalam rangka pelaksanaan Program dan Kegiatan Tahun 2023, dari APBD Kota Sungai Penuh Tahun 2023 untuk BKPSDM Kota Sungai Penuh di dukung oleh 3 (tiga) program, 13 (tiga belas) kegiatan dan 39 (tiga puluh sembilan) sub kegiatan dengan total Anggaran Belanja sebesar **Rp. 8.007.648.019 (Delapan Milyar Tujuh Juta Enam Ratus Empat Puluh Delapan Ribu Sembilan Belas Rupiah)**. Adapun rincian anggaran belanja tersebut terdiri dari anggaran belanja sub kegiatan Penyediaan gaji dan tunjangan ASN sebesar **Rp. 4.240.140.899,- (Empat Milyar Dua Ratus Empat Puluh Juta Seratus Empat Puluh Ribu Delapan Ratus Sembilan Puluh Sembilan Rupiah)** dan total sub kegiatan lainnya sebesar **Rp. 3.767.507.120,- (Tiga Milyar Tujuh Ratus Enam Puluh Tujuh Juta Lima Ratus Tujuh Ribu Seratus Dua Puluh Rupiah)**. Realisasi dari total anggaran Tahun 2023 sebesar **Rp. 7.827.880.009,- (Tujuh Milyar Delapan Ratus Dua Puluh Tujuh Juta Delapan Ratus Delapan Puluh Ribu Sembilan Rupiah)** atau sebesar 97,76%.



BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh pada Tahun Anggaran 2023 merupakan pertanggungjawaban atas kinerja perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2021-2026.

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 2023.

Secara umum pelaksanaan Kegiatan, Program dan kebijaksanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2023, dengan memanfaatkan Sumber daya yang ada secara optimal berjalan dengan baik dan lancar. Sesuai dengan Rencana Kerja yang telah disusun dan disepakati pada tahun 2023 dan sesuai pula dengan kontrak kerja yang telah ditandatangani oleh Kepala Badan dengan Walikota Sungai Penuh Melalui Penetapan Kinerja Tahun 2023.

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dapat dikemukakan beberapa simpulan utama yang terkait dengan laporan kinerja tahun 2023, 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. 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 97,76 % realisasi keuangan dengan 99,78 % realisasi fisik.

B. Saran

Langkah-langkah yang perlu dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh dalam meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang antara lain :

- a. Strategi pencapaian kinerja, diarahkan pada prioritas perencanaan kegiatan yang belum optimal pencapaiannya selama tahun 2023.
- 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.
- f. Melakukan inovasi dalam administrasi kepegawaian.
- g. Menciptakan SIM Kepegawaian dan layanan administrasi kepegawaian terintegrasi.
- h. Pengembangan kompetensi ASN di Pemerintah Kota Sungai Penuh secara merata.
- i. Memaksimalkan monitoring dan evaluasi setiap kegiatan.
- j. Mengembangkan bentuk Kerjasama baru untuk meningkatkan jumlah peserta pelatihan yang selama ini terbatas quotanya

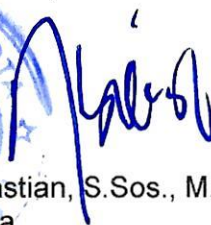


*Laporan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (LKj~IP)
BKPSDM Kota Sungai Penuh Tahun 2023*

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.

Sungai Penuh, Februari 2024
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia




Nina Pastian, S.Sos., M.Si
Pembina
NIP. 19760831 200604 2 011