



PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
(LKJ-IP SKPD - BKPSDM)
TAHUN 2022**



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 2022 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 2022 disusun berdasarkan amanat peraturan perundang-undangan Republik Indonesia dan perwujudan konsep pembangunan yang berkelanjutan serta evaluasi dari Rencana Kerja Tahun 2022, sehingga nantinya jadi pedoman dalam pelaksanaan program kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh tahun 2022 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 2022 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 2023

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



NINA PASTIAN, S.Sos., M.Si

Penyusunan
NIP. 19760831 200604 2 011



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 2022 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 2022 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 **39 sub kegiatan**.

Dalam rangka pelaksanaan Program dan Kegiatan Tahun 2022, dari APBD Kota Sungai Penuh Tahun 2022 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. 8.198.890.819 (Delapan Milyar Seratus Sembilan Puluh Delapan Juta Delapan Ratus Sembilan Puluh Ribu Delapan Ratus Sembilan Belas Rupiah)**. Adapun rincian anggaran belanja tersebut terdiri dari anggaran belanja sub kegiatan Penyediaan gaji dan tunjangan ASN sebesar **Rp. 3.874.482.819,- (Tiga Milyar Delapan Ratus Tujuh Puluh Empat Juta Empat Ratus Delapan Puluh Dua Ribu Delapan Ratus Sembilan Belas Rupiah)** dan total sub kegiatan lainnya sebesar **Rp. 4.324.408.000,- (Empat Milyar Tiga Ratus Dua Puluh Empat Juta Empat Ratus Delapan Ribu Rupiah)**. Adapun realisasi anggaran termasuk belanja gaji dan tunjangan ASN sebesar **Rp. 8.006.323.587,- (Delapan Milyar Enam Juta Tiga Ratus Dua Puluh Tiga Ribu Lima Ratus Delapan Puluh Tujuh Rupiah)** atau 97,65%. Realisasi anggaran di luar gaji dan tunjangan ASN sebesar **Rp. 4.199.351.470,- (Empat Milyar Seratus Sembilan Puluh Sembilan Juta Tiga)**.



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. Penyusunan laporan terkendala dengan sulitnya mendapatkan data yang diperlukan serta terbatasnya SDM, sehingga terjadi keterlambatan dalam menyampaikan laporan kegiatan.
3. Masih terdapat data PNS Lingkup Pemerintah Kota Sungai Penuh yang belum valid.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Pada umumnya PNS yang melanjutkan kejenjang lebih tinggi tidak ada berkoordinasi dengan pihak BKPSDM khususnya mengenai rencana program studi yang akan diikutinya.
8. 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.
9. 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.
10. Masih rendahnya Indeks Profesionalitas ASN dikarenakan 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 komprehensif 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	iv
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	16
BAB 3 AKUNTABILITAS KINERJA.....	18
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	18
3.2 Realisasi Anggaran	45
BAB 4 PENUTUP	50
4.1 Kesimpulan	50
LAMPIRAN	



BAB I PENDAHULUAN

1.1. GAMBARAN UMUM

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. Akuntabilitas bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Dengan demikian suatu sistem akuntabilitas yang baik akan menciptakan suatu instansi pemerintahan yang efektif, efisien, responsif dalam meningkatkan kinerjanya.

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.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2022 diharapkan dapat :

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.

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 di tetapkan 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 38 orang dengan rincian sebagai berikut :

- a. Pejabat..... 5 orang
- b. Staf PNS..... 33 orang
- c. Staf Non-PNS 9 orang

a) Menurut Golongan

✓ Gol IV	:	6	Orang
✓ Gol III	:	29	Orang
✓ Gol II	:	3	Orang
✓ Gol I	:	-	Orang

b) Menurut Pendidikan

✓ SD	:	-	Orang
✓ SLTP	:	-	Orang
✓ SLTA	:	-	Orang
✓ D III	:	3	Orang
✓ S1	:	15	Orang
✓ S2	:	19	Orang
✓ S3	:	1	Orang



c) Menurut Eselon

- ✓ Eselon II : - Orang
- ✓ Eselon III : 3 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. Daftar perlengkapan dan aset yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2022 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 2021-2026.
- 2) Untuk mengetahui esensi capaian kinerja yang dilaporkan sejauh mana visi, misi dan tujuan/ sasaran strategis telah dicapai selama tahun 2022.
- 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 Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan



- Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor; 5587), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589);
3. Peraturan Pemerintah No. 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan keuangan Daerah;
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah 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 11 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah provinsi Jambi Tahun 2021-2026 (Lembaran daerah Provinsi Jambi Tahun 2021 Nomor 11);
18. Peraturan Walikota Sungai Penuh Nomor 41 Tahun 2021 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Sungai Penuh Tahun Anggaran 2022 (Berita Daerah Kota Sungai Penuh Tahun 2021 Nomor 41) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Sungai Penuh Nomor 2 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Sungai Penuh Nomor 41 Tahun 2021 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Sungai Penuh Tahun Anggaran 2022 (Berita Daerah Kota Sungai Penuh Tahun 2022 Nomor 2).

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. 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.



BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 VISI DAN MISI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

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. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh menyusun rencana program dan kegiatan dalam rangka memberikan dukungan atas misi kedua RPJMD tahun 2021 - 2026 yaitu "Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, mandiri dan bebas KKN" dengan tujuan "Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang profesional, akuntabel, transparan dan mengayomi".

Sasaran misi tersebut diatas adalah Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur. Adapun program yang mendukung pencapaian misi ini adalah program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Sebagai bagian dari sistem perencanaan pembangunan, selanjutnya tingkat SKPD menyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2021 - 2026. 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 2021 – 2026 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 di pimpin 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 konsekwensi dari tuntutan perubahan yang begitu cepat dibidang 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 2021 – 2026.

Sehubungan dengan pelaksanaan peningkatan reformasi birokrasi terutama reformasi sumberdaya aparatur dilingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh diperlukan adanya perubahan manajemen kepegawaian yang mampu mendukung peningkatan penyelenggaraan pemerintahan yang profesional,



akuntabel, transparan dan mengayomireformasi, 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: **"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 antara lain adalah "Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, mandiri dan bebas KKN".

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 out put 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 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.

2.1.3 Sasaran Strategis

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.

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.

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

1. Penguatan Penerapan Manajemen Kinerja.
2. Peningkatan kualitas manajemen ASN BKPSDM dan pemerataan yang proposional sesuai dengan kompetensinya.
3. Peningkatan kualitas manajemen ASN Kota Sungai Penuh dan pemerataan yang proposional sesuai dengan kompetensinya.
4. Mengoptimalkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan aparatur berbasis kompetensi.
5. Melaksanakan penilaian kinerja ASN secara berjenjang.
6. Penempatan Aparatur Sipil Negara berdasarkan kompetensinya.
7. Penguatan regulasi pendukung pelaksanaan implementasi sistem merit.
8. Pembinaan aparatur dan pemanfaatan pengawasan berjenjang untuk mengurangi kasus-kasus indisipline.

Dari asumsi dan informasi lain yang telah dikembangkan sebelumnya, dilakukan analisa strategi ditemukan strategi alternatif sebagai berikut :

1. Strategi SO

Menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan 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 ST

Menggunakan kekuatan untuk menghadapi ancaman

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

3. Strategi WO

Menanggulangi kelemahan dengan memanfaatkan 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.

4. Strategi WT

Memperkecil kelemahan dan menghadapi ancaman

- a. 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.
- b. 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. **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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan Standar Pelayanan Administrasi Perkantoran.
2. Penyusunan dan evaluasi dokumen (perencanaan, kinerja dan keuangan) sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Peningkatan kompetensi ASN sesuai kebutuhan organisasi.
4. Penyusunan rencana kebutuhan riil dan pengembangan kompetensi ASN.
5. Redistribusi ASN sesuai analisis jabatan, analisis beban kerja dan asesment.
6. Peningkatan kompetensi ASN sesuai dengan kebutuhan organisasi.
7. Memfasilitasi dan Menyelenggarakan diklat aparatur pemerintah secara selektif sesuai prioritas daerah.
8. Memfasilitasi tugas belajar dan izin belajar ASN sesuai dengan kebutuhan formasi Anjab/ABK.
9. Pemanfaatan teknologi informasi dalam rangka penilaian kinerja ASN.
10. Pelaksanaan seleksi terbuka bagi JPT dan melaksanakan mutasi ASN berbasis kompetensi ASN.
11. Melakukan evaluasi secara berkala terkait implementasi Sistem Merit.



12. Penerapan Pengendalian yang bersifat pencegahan (Preventive) terhadap ASN dalam penegakan disiplin.

2.2 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 2022 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 2022

No.	Indikator Kinerja Utama (Sasaran)	Satuan	Kondisi Awal (2020)	2021		2022	
				T	C	T	C
a	b	c	d	e		f	
1.	Indeks Profesionalitas ASN	Kategori	Sangat Rendah	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah
2.	Indeks Sistem Merit	Indeks	N.A	0.51	0.51	0.53	0.54

Tabel 2.3
CAPAIAN KINERJA PROGRAM SESUAI DENGAN TARGET KINERJA YANG DITETAPKAN
DALAM PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2022

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	B	BB	100
2.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur di BKPSDM	Indeks Profesionalitas ASN BKPSDM	Rendah	Rendah	100
3.	Program Kepegawaian Daerah	Meningkatnya Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin ASN	Persentase ASN yang memenuhi Syarat Kualifikasi	82 %	91.20%	111.22%
			Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi	87 %	97.90%	112.53%
			Persentase ASN Berkinerja Baik	100 %	100 %	100 %
			Persentase ASN yang tidak mendapat hukuman pelanggaran disiplin	94 %	97,52%	103.74%
		Meningkatnya penerapan Sistem Merit dalam kebijakan Manajemen ASN	Nilai Capaian Penerapan Sistem Merit (8 Aspek)	212	258	121,69%



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 telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh tahun 2022 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran.

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.

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.

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

Tabel. 3.1.1
**PENGUKURAN KINERJA INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KOTA SUNGAI PENUH TAHUN 2022**

No.	Sasaran Daerah <i>b</i>	Indikator Kinerja Utama <i>c</i>	Satuan <i>d</i>	Kondisi Awal (2020) <i>e</i>	2021		2022	
					T	C	T	C
1.	Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	Kategori	Sangat Rendah	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah
		Indeks Sistem Merit	Indeks	N.A	0.51	0.51	0.53	0.54

Tabel 3.1.2
**EVALUASI TERHADAP HASIL PROGRAM PRIORITAS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KOTA SUNGAI PENUH TAHUN 2022**

NO	SASARAN	PROGRAM PRIORITAS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	DATA CAPAIAN AWAL TAHUN RPJMD 2020	TARGET PADA AKHIR TAHUN RPJMD 2026	TARGET RPJMD KOTA SUNGAI PENUH PADA RKPJ TAHUN KE-					CAPAIAN TARGET RPJMD KOTA SUNGAI PENUH MELALUI PELAKSANAAN RKPJ TAHUN KE-									
							2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026					
							K	K	K	K	K	K	K	K	K	K					
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	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	
			Persentase keterisian jabatan	%	N.a	93,00	94,00	95,00	96,00	97,00	92,91	92,91	92,91	92,91	92,91	92,91	92,91	92,91	92,91	92,91	92,91
			Persentase keterpenuhan formasi ASN	%	N.a	82,00	83,00	84,00	85,00	85,00	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
			Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	N.a	83,00	84,00	85,00	86,00	87,00	92,19	92,19	92,19	92,19	92,19	92,19	92,19	92,19	92,19	92,19	92,19
			Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	N.a	15,00	30,00	45,00	60,00	75,00	33,36	33,36	33,36	33,36	33,36	33,36	33,36	33,36	33,36	33,36	33,36
			Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	N.a	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	50,23	50,23	50,23	50,23	50,23	50,23	50,23	50,23	50,23	50,23	50,23

Laporan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (LKj-SKPD)
BKPSDM Kota Sungai Penuh Tahun 2022

NO	SASARAN	PROGRAM PRIORITYAS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	DATA CAPAIAN AWAL TAHUN RPJMD 2020	TARGET PADA AKHIR TAHUN RPJMD 2026	TARGET RPJMD KOTA SUNGAI PENUH PADA RIGPD TAHUN KE.					CAPAIAN TARGET RPJMD KOTA SUNGAI PENUH MELALUI PELAKSANAAN RIGPD TAHUN KE.				
							2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026
							K	K	K	K	K	K	K	K	K	K
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
		2	Persentase pegawai yang Telah memenuhi kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	%	N.a	95,00	87,00	89,00	91,00	93,00	95,00	92,91				
			Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	jp	N.a	20,50	20,10	20,20	20,30	20,40	20,50	21				
			Persentase Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural	%	N.a	6,00	5,00	5,25	5,50	5,75	6,00	5				
				%	N.a	65,00	45,00	50,00	55,00	60,00	65,00	0,28				



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 2022 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:



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. 2.406.969.140,- (*Dua Milyar Empat Ratus Enam Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Sembilan Ribu Seratus Empat Puluh Rupiah*) dan telah terealisasi sebesar Rp. 2.339.217.739,- (*Dua Milyar Tiga Ratus Tiga Puluh Sembilan Juta Dua Ratus Tujuh Belas Ribu Tujuh Ratus Tiga Puluh Sembilan Rupiah*) dengan persentase realisasi keuangan sebesar 97,19 %.

Pada tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh dibebankan indikator dan target pada program Kepegawaian Daerah berdasarkan Dokumen Anggaran Kota Sungai Penuh dengan 2 sasaran, yaitu sasaran 1 Meningkatnya Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin ASN dengan indikator Persentase ASN yang memenuhi Syarat Kualifikasi, Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi, Persentase ASN Berkinerja baik, dan Persentase ASN yang tidak mendapat hukuman pelanggaran disiplin. Adapun sasaran kedua Meningkatnya penerapan Sistem Merit dalam kebijakan Manajemen dengan indicator kinerja Nilai Capaian Penerapan Sistem Merit (8 Aspek). Berikut penjelasan tentang capaian indikator program Kepegawaian Daerah :

A. Meningkatnya Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin ASN, dengan Indikator Kinerja yaitu :

1) Persentase ASN yang memenuhi Syarat Kualifikasi

Pada tahun 2022 BKPSDM Kota Sungai Penuh dibebankan target Persentase ASN yang memenuhi syarat kualifikasi sebesar 82%, dengan realisasi sebesar 91,20%. Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut diatas didapatkan dengan rumusan :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang memenuhi syarat kualifikasi}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100 \%$$



Berikut dapat di jelaskan pencapaian dari target kinerja dari indikator Persentase ASN yang memenuhi syarat kualifikasi, yaitu :

Persentase Aparatur yang sesuai dengan Kompetensinya

Jumlah Aparatur/ PNS	= 2828
Jumlah PNS yang Sesuai Dengan Kompetensinya	= 2579
Jumlah PNS yang tidak sesuai dengan kompetensinya	= 249

$$\frac{2579}{2828} \times 100 = 91,20\%$$

2) Persentase ASN yang memenuhi Syarat Kompetensi

Untuk indikator ini target pada tahun 2022 dengan persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi sebesar 87%, dengan realisasi sebesar 97,90%. Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut diatas didapatkan dengan rumusan :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang memenuhi syarat kompetensi}}{\text{Jumlah ASN} \times 100 \%}$$

Untuk data pejabatan dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 3.1.3
Rekapitulasi Data Pejabat Struktural Eselon
Lingkup Pemerintah Kota Sungai Penuh
Tahun Anggaran 2022

NO	URUTAN ESELON	TERISI	LOWONG	TOTAL
1	ESELON II. a	1	-	1
2	ESELON II. b	24	13	37
3	ESELON III. a	54	1	55
4	ESELON III. b	88	1	89
5	ESELON IV. a	145	9	154
6	ESELON IV. b	42	3	45
JUMLAH		354	27	381

Dari tabel diatas didapatkan jabatan sebanyak 381 jabatan, terisi sebanyak 354 jabatan, sehingga dapat dihitung sebagai berikut :

$$\frac{354}{381} \times 100 = 92,91\%$$



3) Persentase ASN Berkinerja Baik

Untuk indikator ini target pada tahun 2022 dengan persentase ASN yang berkinerja baik sebesar 100%, dengan realisasi sebesar 100%. Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut diatas didapatkan dengan rumusan :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang memenuhi capaian nilai SKP bernilai minimal baik}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100 \%$$

Jumlah ASN Pemerintah Kota Sungai Penuh per 31 Desember 2022 sebanyak 2.828 ASN, untuk nilai SKP minimal bernilai baik pada tahun 2022 didapatkan semua ASN memiliki nilai kinerja baik. Jika dimasukkan dalam penghitungan rumusan pencapaian target kinerja indikator, maka didapatkan sebagai berikut :

$$\frac{2.828}{2.828} \times 100 = 100\%$$

4) Persentase ASN yang tidak mendapat hukuman pelanggaran disiplin

Untuk indikator ini target pada tahun 2022 dengan persentase ASN yang tidak mendapat hukuman pelanggaran disiplin sebesar 94%, dengan realisasi sebesar 97,52%. Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut diatas didapatkan dengan rumusan :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang tidak terdapat hukuman pelanggaran disiplin}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100 \%$$

Jumlah ASN yang dijatuhi hukuman disiplin ringan berjumlah 70 orang, jumlah ASN per 31 Desember 2022 sebanyak 2.828 orang maka didapatkan jumlah ASN yang tidak terdapat hukuman pelanggaran disiplin berjumlah 2.758 ASN. Jika dimasukkan dalam penghitungan rumusan pencapaian target kinerja indikator, maka didapatkan sebagai berikut :

$$\frac{2.758}{2.828} \times 100 = 97,52\%$$

B. Sasaran: Meningkatnya penerapan Sistem Merit dalam kebijakan Manajemen ASN, dengan indikator kinerja yaitu :

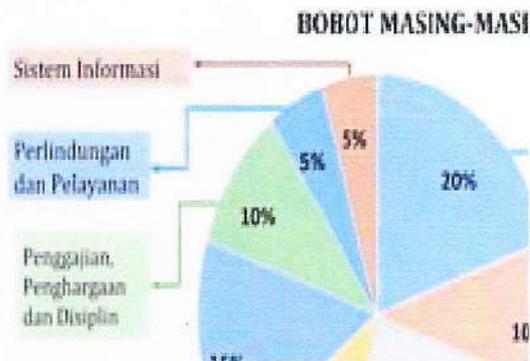
1) Nilai Capaian Penerapan Sistem Merit (8 Aspek)

Pada tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh untuk sasaran meningkatnya penerapan Sistem Merit dalam kebijakan manajemen ASN dengan

indikator kinerja nilai capaian penerapan Sistem Merit dengan target 212.

Penilaian Sistem Merit diatur dalam Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara nomor 9 Tahun 2019 tentang tata cara penilaian mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah. Dimana penilaian mandiri Sistem Merit dalam Manajemen ASN dilakukan berdasarkan 8 aspek, dengan bobot penilaian per aspek dapat dilihat sebagai berikut :

Bobot Penilaian Per Aspek Sistem Merit



Berdasarkan pembagian bobot penilaian diatas, dapat dilakukan penilaian secara manual dengan nilai capaian indikator kinerja Tahun 2022 sebesar 258 dari target yang ditetapkan untuk Tahun 2022 sebesar 212. Adapun penghitungan manuaknya sebagai berikut :

Tabel 3.1.4
ASPEK DAN SUB ASPEK PENILAIAN MANDIRI PENERAPAN SISTEM MERIT

NO	ASPEK	SUB ASPEK	BOBOT	SKOR	NILAI
I.	PERENCANAAN KEBUTUHAN (10%)	1. Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun;	2,5	3	7,5
		2. Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan real time;	2,5	3	7,5
		3. Ketersediaan data pegawai yang akan pensiun dalam jangka menengah 5 (lima) tahun;	2,5	3	7,5
		4. Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN untuk jangka menengah 5 (lima) tahun;	2,5	2	5
SUB-TOTAL I					27,5
II.	PENGADAAN (10%)	1. Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;	2	4	8
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Pergub/Perbup/Perwali) terkait pengadaan ASN;	2	3	6



Laporan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (LKj~SKPD)
BKPSDM Kota Sungai Penuh Tahun 2022

1. Nama dan alamat instansi: BKPSDM Kota Sungai Penuh, Jl. ...
2. Tahun: 2022
3. Nama dan jabatan: ...
4. Nama dan jabatan: ...
5. Nama dan jabatan: ...
6. Nama dan jabatan: ...
7. Nama dan jabatan: ...
8. Nama dan jabatan: ...
9. Nama dan jabatan: ...
10. Nama dan jabatan: ...

NO	ASPEK	SUB ASPEK	BOBOT	SKOR	NILAI
		3. Pelaksanaan penerimaan CALON PNS/PPP/ pengalihan PNS dari instansi lain pada tahun terakhir secara terbuka dan kompetitif;	2	4	8
		4. Pelaksanaan Pelatihan Prajabatan (LPJ) bagi CALON PNS dan orientasi bagi pegawai baru;	2	1	2
		5. Penempatan PNS yang sesuai jabatan yang dilamar;	2	4	8
SUB-TOTAL II					32
III.	PENGEMBANGAN KARIER (30%)	1. Penyusunan dan penetapan standar kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural untuk setiap jabatan;	5	3	15
		2. Pelaksanaan pemetaan talenta/kompetensi;	5	1	5
		3. Pengembangan Talent Pool dan penyusunan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi dan kinerja) dengan mempertimbangkan pola karir instansi;	5	2	10
		4. Pelaksanaan analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi berdasarkan profil pegawai;	2,5	3	7,5
		5. Pelaksanaan analisis kesenjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;	2,5	4	10
		6. Penyusunan dan penetapan strategi untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja;	2,5	3	7,5
		7. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dalam rangka mengatasi kesenjangan;	2,5	3	7,5
		8. Penyusunan dan pelaksanaan program pengembangan karier melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;	2,5	1	2,5
		9. Pelaksanaan kegiatan coaching, counseling dan monitoring;	2,5	1	2,5
SUB-TOTAL III					67,5
IV.	PROMOSI DAN MUTASI (10%)	1. Kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pola karier;	5	3	15
		2. Kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang mutasi, rotasi dan promosi dengan mengacu kepada rencana suksesi;	2,5	3	7,5
		3. Pelaksanaan mutasi, rotasi dan promosi ke JPT, Administrator dan Pengawas secara terbuka dan kompetitif;	2,5	3	7,5
SUB-TOTAL IV					30
V.	MANAJEMEN KINERJA (20%)	1. Penetapan kontrak kinerja yang terukur;	5	4	20
		2. Penerapan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur;	2,5	4	10
		3. Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	5	2	10
		4. Analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya;	5	2	10
		5. Kebijakan penggunaan hasil penilaian kinerja bagi penentuan keputusan manajemen terkait pembinaan dan pengembangan karier (promosi, mutasi, demosi, rotasi dan diklat);	2,5	3	7,5
SUB-TOTAL V					57,5



NO	ASPEK	SUB ASPEK	BOBOT	SKOR	NILAI
VI.	PENGGAJIAN DAN PENGHARGAAN DISIPLIN (10%)	1. Pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;	2,5	4	10
		2. Pemberian penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial kepada pegawai berprestasi luar biasa;	2,5	3	10
		3. Penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;	2,5	2	10
		4. Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	2,5	2	7,5
SUB-TOTAL VI					27,5
VII.	PERLINDUNGAN DAN PELAYANAN (4%)	1. Kebijakan perlindungan pegawai diluar dari jaminan kesehatan, jamina kecelakaan kerja, program pensiun yang diselenggarakan secara nasional;	2	1	2
		2. Kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;	2	2	4
SUB-TOTAL VII					6
VIII.	SISTEM INFORMASI (6%)	1. Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai	2	3	6
		2. Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi	2	1	2
		3. Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian	1	1	1
		4. Pembangunan dan penggunaan asesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan	1	1	1
SUB-TOTAL VIII					10
TOTAL					258

Hasil penilaian penerapan Sistem Merit menjadi dasar penetapan tingkat penerapan Sistem Merit di Instansi Pemerintah yang meliputi :

- a. Kategori;
- b. Nilai;
- c. Indeks; dan
- d. Sebutan.

Tingkat penerapan Sistem Merit sebagaimana diatas, ditetapkan sebagai berikut :

- a. kategori IV, nilai 325-400, dengan indeks 0,81-1, sebutan sangat baik;
- b. kategori III, nilai 250-324, dengan indeks 0,61-0,8, sebutan baik;
- c. kategori II, nilai 175-249, dengan indeks 0,41-0,6, sebutan kurang; dan
- d. kategori I, nilai 100-174, dengan indeks 0,2-0,4, sebutan buruk.



Berdasarkan tingkat penerapan Sistem Merit diatas, penilaian mandiri untuk BKPSDM Kota Sungai Penuh bernilai **258** dari target 212 untuk tahun 2022. Dapat disimpulkan bahwa BKPSDM Kota Sungai Penuh berada pada kategori III, dengan indeks 0,65, dengan sebutan **Baik**.

Berikut akan dijelaskan aspek-aspek yang mendukung penilaian manual Sistem Merit :

1. Perencanaan Kebutuhan

Untuk rencana kebutuhan ASN pada tahun 2022 disusun berdasarkan kebutuhan dan sudah dientri pada aplikasi e-formasi. Adapun sub aspek yang harus dipenuhi pada aspek perencanaan kebutuhan ini ada 4 sub aspek, yaitu :

- a. Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun;
- b. Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan real time;
- c. Ketersediaan data pegawai yang akan pensiun dalam jangka menengah 5 (lima) tahun;
- d. Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN untuk jangka menengah 5 (lima) tahun;

2. Pengadaan

Tahun 2022 Pemerintah Kota Sungai Penuh melaksanakan Seleksi Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan jumlah formasi fungsional guru sebanyak 172 (seratus tujuh puluh dua) jabatan. Jumlah pelamar sebanyak 341 orang, Tidak memenuhi syarat/TMS sebanyak 2 orang, Memenuhi syarat sebanyak 329 orang, dengan kategori Prioritas 2/P2 sebanyak 81 peserta, Prioritas 3/P3 sebanyak 260 peserta.

Kegiatan pengadaan seleksi penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berada pada sub kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN dengan indikator kinerja sub kegiatan yaitu jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jbatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN dengan target 1 dokumen.

3. Pengembangan Karir

Dalam rangka pemenuhan aspek pengembangan karir, BKPSDM Kota Sungai Penuh telah Menyusun dan menetapkan standar kompetensi manjerial, teknis, dan sosial kultur untuk jabatan pimpinan tinggi pratama sebagaimana mengacu pada Keputusan Walikota Sungai Penuh nomor 821/Kep.8/2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh.



4. Promosi dan Mutasi

Pelaksanaan Pengelolaan Promosi ASN pada tahun 2022 dilaksanakan untuk mengisi 13 Jabatan yang lowong, jumlah peserta yang menyampaikan bahan sebanyak 56 pelamar, yang lolos bahan sebanyak 54 pelamar. Adapun SKPD yang lowong yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dinas Kesehatan, Dinas Komunikasi dan Statistik, Dinas Pendidikan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, Dinas Perhubungan, Dinas Perpustakaan dan Arsip, Badan Keuangan Daerah, Badan Peannggulan Bencana Daerah, Dinas Lingkungan Hidup dan Dinas Sosial.

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif dan dengan mempedomani SE MENPAN RB No. 52 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pengisian JPT Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah Dalam Kondisi Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Desaise 19 (COVID 19) serta surat KASN No. B-4074/J.P.00.00/11/2022 tanggal 18 November 2022 hal Rekomendasi Rencana Seleksi Terbuka JPT Pratama di Lingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh.

Dari 13 jabatan yang lowong, ada satu jabatan yang tidak bisa mengikuti tahapan berikutnya yaitu Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Hasil Pengukuran Kompetensi Manajerial (*Assessment Simulation*) dengan peserta yang dapat mengikuti tahapan seleksi berikutnya berupa pengukuran teknis/bidang adalah peserta yang memperoleh hasil dari pengukuran kompetensi manajerial (*Assessment Simulation*) dengan kreteria masih memenuhi persyaratan dan atau kurang memenuhi persyaratan kompetensi sekurang kurangnya sebanyak 3 (tiga) orang peserta pada setiap lowongan jabatan disusun berdasarkan nilai tertinggi pada setiap lowongan jabatan.

5. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah tercapai secara konsisten dalam cara-cara yang efektif dan efisien. Untuk aspek manajemen kinerja ini sub aspeknya ada 5, yaitu Penetapan kontrak kinerja yang terukur, Penerapan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur, Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala untuk



memastikan tercapainya kontrak kinerja, Analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya, dan Kebijakan penggunaan hasil penilaian kinerja bagi penentuan keputusan manajemen terkait pembinaan dan pengembangan karier (promosi, mutasi, demosi, rotasi dan diklat).

6. Penggajian, Penghargaan dan disiplin

Untuk aspek penggajian, penghargaan dan disiplin dibangun oleh 4 sub aspek, yaitu Pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja, Pemberian penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial kepada pegawai berprestasi luar biasa, Penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya, dan Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai.

Pada Tahun 2022 pemberian tunjangan ini mengacu kepada Peraturan Walikota Sungai Penuh nomor 11 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh. Dimana pembayaran TPP setiap bulan dinilai berdasarkan produktivitas kerja sebesar 60% dan disiplin kerja sebesar 40%. Penilaian Produktivitas Kerja dilakukan berdasarkan nilai capaian SKP. Penilaian Disiplin Kerja dilakukan berdasarkan rekapitulasi kehadiran. Rekapitulasi kehadiran berdasarkan absensi elektronik. Selain melakukan rekam kehadiran berdasarkan absensi elektronik PNS diwajibkan mengisi daftar hadir manual pada setiap pelaksanaan apel pagi, apel sore dan pada saat upacara gabungan serta upacara peringatan hari besar.

Untuk sub aspek pemberian penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial kepada pegawai berprestasi luar biasa, pada tahun 2022 BKPSDM pemberian penghargaan melalui pelaksanaan penilaian PNS teladan. Kegiatan pelaksanaan penilaian PNS teladan diikuti oleh 34 PNS dari seluruh SKPD. Adapun yang menjadi juara 1 dari Dinas Lingkungan Hidup diberikan hadiah sebesar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah), juara 2 dari Badan Penelitian dan Pengembangan diberikan hadiah sebesar Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah), dan juara 3 dari Dinas Ketahanan Pangan diberikan hadiah sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah).

Dalam hal penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya, dan Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang



dilakukan pegawai berpedoman kepada Peraturan Walikota Sungai Penuh Nomor 32 Tahun 2022 tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh. Dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari setiap Pegawai wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam implementasi nilai-nilai Pancasila, dalam berorganisasi, dalam penyelenggaraan pemerintah daerah dan terhadap diri sendiri.

Salah satu kode etik dalam penegakan disiplin dapat dilihat dalam pasal 4 Peraturan Walikota Sungai Penuh Nomor 32 Tahun 2022 tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh dimana Kode Etik Disiplin Masuk Kerja dan Ketaatan atas Ketentuan Jam Kerja meliputi : a. wajib Apel Pagi dan Apel Siang/ Apel Sore sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan; b. wajib berada pada tempat kerja selama jam kerja, kecuali ada perintah tugas kedinasan dari atasan, jam istirahat siang dan waktu beribadah; c. bagi pegawai yang tidak dapat hadir karena sakit, urusan keluarga dan alasan-alasan lainnya yang wajar dan dapat diterima akal sehat, wajib memberitahukan secara tertulis kepada satuan organisasinya dan memberitahukan secara lisan kepada atasan langsungnya; dan d. atasan langsung secara berjenjang wajib memberikan hukuman kepada bawahan yang melanggar disiplin dan ketentuan jam kerja.

Sebagai upaya penegakan disiplin ASN sebagai implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, BKPSDM telah melaksanakan inspeksi mendadak (SIDAK) pada bulan Desember 2022 dimana didapatkan sebanyak 70 (tujuh puluh) PNS tidak masuk kantor tanpa keterangan. PNS tersebut telah dijatuhi hukuman disiplin ringan dengan diberikan teguran tertulis.

7. **Perlindungan dan Pelayanan**

Aspek perlindungan dan pelayanan terdiri dari 2 sub aspek, yaitu Kebijakan perlindungan pegawai diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun yang diselenggarakan secara nasional, dan Kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi. Untuk perlindungan pegawai diluar dari jaminan Kesehatan, jaminan kecelakaan kerja pada tahun 2022 Peraturan Walikota sebagai regulasinya masih berbentuk draf.



Program pensiun pada Tahun 2022 BKPSDM Kota Sungai Penuh telah melaksanakan kegiatan purna tugas, dimana PNS yang akan memasuki masa pensiun diberikan pembekalan. Adapun pembekalan pada tahun 2022 tersebut baru berupa sosialisasi, karena keterbatasan anggaran.

Dalam rangka pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dan berdasarkan edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 16 Tahun 2022, tanggal 02 Agustus 2022 tentang Kartu Aparatur Sipil Negara Virtual, maka untuk instansi pemerintah dan Aparatur Sipil Negara harus menggunakan Kartu Sipil Negara Virtual sebagai pengganti penerbitan Kartu Pegawai/Karpeg. Adapun prosedur pembuatan Kartu Sipil Negara Virtual ini ASN dapat mengakses langsung melalui website <http://mysapk.bkn.go.id/>.

Untuk sub aspek kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi Pada Tahun 2022 BKPSDM Kota Sungai Penuh dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 3.1.5
Layanan Kepegawaian Tahun 2022
BKPSDM Kota Sungai Penuh

No	JenisLayanan	Jumlah Layanan		
		Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu	Total
1.	Mutasi PNS	203	0	203
2.	Penerbitan SK Rekomendasi Melepas	16	0	16
3.	Penerbitan SK Rekomendasi Menerima	70	0	70
4.	Penetapan Formasi Mutasi PNS	117	0	117
5.	Penerbitan SK Mutasi Dalam Daerah	117	0	117
6.	Penerbitan SK Penempatan	117	0	117
7.	Penerbitan SK Kenaikan Pangkat	823	0	823
8.	Penerbitan SK Pensiun	185	0	185
9.	Penerbitan SK Kenaikan Gaji Berkala	1377	0	1377
10.	Penerbitan SK Jabatan Fungsional	444	0	444
11.	Pengangkatan pertama kali	114	0	114
12.	Pembebasan Sementara dari Jabatan Fungsional	42	0	42
13.	Kenaikan Jenajang Jabatan Fungsional	188	0	188
14.	Pengangkatan Kembali ke dalam Jabatan Fungsional	8	0	8



No	Jenis Layanan	Jumlah Layanan		
		Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu	Total
15.	Pengangkatan dalam Jabatan Lainnya	8	0	8
16.	Penerbitan Kartu Taspem	156	0	156
17.	Penerbitan Karis	15	0	15
18.	Penerbitan Karsu	23	0	23
19.	Penerbitan SK Cuti PNS	233	0	233
20.	Penerbitan Satya Lencana	31	0	31
21.	Penerbitan SK Pelantikan (Promosi)	354	0	354
22.	Penerbitan SK Pelantikan (Pemindahan)	0	0	0
23.	Penerbitan SK Pelantikan (Demosi)	0	0	0
24.	Penerbitan SK Pelantikan (Pemberhentian / Non Job)	156	0	156
25.	Pengunduran diri	8	0	8
26.	Pelaksanaan Asessment	13	0	13
27.	Penerbitan SPTDHD	1072	0	1072
28.	Surat Izin Berpergian	0	0	0
29.	LHKPN	54	0	54
30.	Pelaksanaan Sidak	4	0	4
31.	SK Tugas Belajar	0	0	0
32.	SK Izin Belajar	53	0	53
33.	Perubahan Status Pendidikan PNS	116	0	116
34.	Penyelesaian Kasus Cerai	15	0	15
35.	Penanganan Kasus Disiplin Ringan	70	0	70
36.	Penanganan Kasus Disiplin Sedang	0	0	0
37.	Penanganan Kasus Disiplin Berat	0	0	0
38.	Pelaksanaan Sumpah PNS	0	0	0
39.	SK PNS Teladan	34	0	34
40.	Diklat Pembentukan Jabatan Fungsional	48	0	48
41.	Diklat Penjurangan Jabatan Fungsional	0	0	0
42.	Diklat fungsional lainnya	732	0	732
43.	Sertifikat Sosialisasi Jabatan Fungsional	42	0	42
44.	Rekomendasi Diklat	0	0	0
45.	Izin Prinsip pelaksanaan diklat	0	0	0
46.	Diklat Teknis lainnya	114	0	114
47.	Ujian Dinas	17	0	17



No	Jenis Layanan	Jumlah Layanan		
		Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu	Total
48.	Diklat Purna Tugas	30	0	30
49.	Diklat Angka Kredit	0	0	0
50.	Diklat Prajabatan	0	0	0
51.	STPPL Prajabatan	0	0	0
52.	Diklat PIM	1	0	1
53.	Fasilitasi PNS mengikuti diklat fungsional/teknis	457	0	457
54.	Fasilitasi uji kompetensi ASN	20	0	20
55.	Penataan Arsip Pegawai	2828	0	2828
56.	Update Data Kepegawaian	2828	0	2828
	TOTAL	13.353	0	13.353
	PERSENTASE TEPAT WAKTU	100%		
	PERSENTASE TIDAK TEPAT WAKTU		0%	

8. Sistem Informasi

Pada Tahun 2022 untuk updating data kepegawai ditargetkan sebanyak 3.000 (tiga ribu) pegawai. Sementara jumlah PNS per 31 Desember 2022 berjumlah 2.828 PNS sehingga persentasi pencapaiann realisasinya sebesar 94,23 %. Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut diatas, dilakukan melalui pelaksanaan :

- Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dengan output kegiatan ini adalah Jumlah update data pegawai yang Berbasis SAPK sebesar 2828 Data pegawai.
- Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian dengan output kegiatan ini adalah Jumlah Pengelolaan Arsip Kepegawaian Elektronik/Digital sebesar 2.828 Dokumen.

Data tersebut diatas dapat disajikan dalam tabel berikut ini :

NO	TARGET PNS	PNS per 31 Des 2022	TELAH DI UPDATE	BELUM DI UPDATE	CAPAIAN	KET
1.	3000	2828	2828	-	94,23%	



Pada tahun 2022 ditargetkan PNS Kota Sungai Penuh berjumlah 3000 (tiga ribu) PNS, ternyata per 31 Desember 2022 PNS Kota Sungai Penuh berjumlah sebanyak 2.828 (dua ribu delapan ratus dua puluh delapan) pegawai.

Ada Beberapa kendala/hambatan dalam proses pencapaian realisasi indikator kinerja Program Kependidikan Daerah dengan sasaran Meningkatnya Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin ASN, yaitu:

- 1) Seleksi Terbuka JPT dilaksanakan untuk mengisi 13 jabatan yang lowong. Dari 13 jabatan tersebut cuma bisa diisi 12 jabatan, karena ada satu jabatan yang tidak bisa mengikuti tahapan berikutnya yaitu Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Hasil Pengukuran Kompetensi Manajerial (*Assessment Simulation*) dengan peserta yang dapat mengikuti tahapan seleksi berikutnya berupa pengukuran teknis/bidang adalah peserta yang memperoleh hasil dari pengukuran kompetensi manajerial (*Assessment Simulation*) dengan kriteria masih memenuhi persyaratan dan atau kurang memenuhi persyaratan kompetensi sekurang kurangnya sebanyak 3 (tiga) orang peserta pada setiap lowongan jabatan disusun berdasarkan nilai tertinggi pada setiap lowongan jabatan.
- 2) Pada proses penataan melalui mutasi internal dan eksternal, terkendala pada jumlah pegawai yang kurang seimbang dengan kebutuhan pegawai yang akan ditata dalam jabatan sesuai analisis jabatan dan beban kerja SKPD. Terkait dengan hal tersebut, BKPSDM Kota Sungai Penuh berupaya melakukan penataan pegawai yang ada melalui redistribusi pegawai dan membuka peluang untuk ASN dari Pemerintah Daerah maupun instansi vertikal dari luar Kota Sungai Penuh yang masuk ke Pemerintah Kota Sungai Penuh, yang telah sesuai dengan kriteria dan lulus ujian kompetensi.
- 3) Beberapa proses pelayanan kepegawaian masih dengan persyaratan berkas manual, antara lain :
 - a. Fasilitasi permohonan penerbitan kartu identitas isteri/ suami sah dari ASN (Karis dan Karsu) serta Kartu Pegawai (Karpeg). Dokumen pengajuan Karis/Karsu/Karpeg discan selanjutnya dokumen tersebut dikirimkan ke BKN RI dalam bentuk softfile;
 - b. Penilaian Angka Kredit.



Faktor pendorong dalam pencapaian sasaran Meningkatkan Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin ASN yaitu:

- 1) Adanya kebijakan penyederhanaan birokrasi dari Pemerintah Pusat yang berdampak pada keharusan untuk melakukan penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional. Hal ini tidak hanya dilakukan dengan penataan pejabat administrator dan pengawas untuk dialihkan ke jabatan fungsional tertentu tetapi juga sekaligus penataan jabatan pelaksana untuk disesuaikan dengan struktur organisasi yang baru.
- 2) Pada proses seleksi dan penataan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama, faktor pendorong pelaksanaan seleksi tersebut adalah dukungan dana dari APBD Pemerintah Kota Sungai Penuh, koordinasi yang baik antar panitia seleksi, instansi terkait, dan KASN serta dukungan dari Walikota selaku PPK.
- 3) Pada proses penataan jabatan struktural, terdapat dukungan data dari proses penilaian kompetensi serta data riwayat kepegawaian yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Kepegawaian, sehingga memudahkan bagi tim penilai kinerja untuk melaksanakan penataan sesuai hasil penilaian kompetensi dan kualifikasi jabatannya.
- 4) Banyaknya mutasi masuk pegawai dari Daerah lain ke Pemerintah Kota Sungai Penuh, disebabkan karena :
 - a. Letak Kota Sungai Penuh yang strategis
 - b. Adanya kesejahteraan pegawai yang baik ditunjukkan dengan pemberian TPP berdasarkan kinerja pegawai.
- 5) Adanya evaluasi pengadaan ASN sebagai informasi yang valid tentang kinerja kebijakan, program dan kegiatan, seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan yang telah dapat dicapai.
- 6) Penggunaan aplikasi terintegrasi Layanan administrasi kepegawaian melalui aplikasi terintegrasi maupun menggunakan Sistem Informasi Kepegawaian dari Instansi vertikal, antara lain :
 - a. Pengajuan kenaikan pangkat melalui SAPK;
 - b. Pengajuan tanda penghargaan Satyalancana Karyasatya melalui e-SLKS;
 - c. Pengajuan pemberhentian dan pensiun melalui CASN;
 - d. Penilaian kinerja pegawai melalui SKP Online;
 - e. Fasilitasi LHKPN melalui e-LHKPN.



II. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat 3 (tiga) kegiatan dengan 4 (empat) sub kegiatan. Adapun Sasaran yang akan dicapai, yaitu Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur di BKPSDM dengan indikator kinerja sebagai berikut :

1) Indeks Profesionalitas ASN BKPSDM

Pada Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh dibebankan indikator sasaran berupa Indeks Profesionalitas ASN BKPSDM dengan target indikator rendah. Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut diatas, dilakukan melalui pelaksanaan Program Kegiatan Peningkatan Sumber Daya Manusia yang terdiri dari kegiatan sebagai berikut :

a. Pengembangan Kompetensi Teknis, dengan sub kegiatan sebagai berikut :

a) 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 30 PNS yang difasilitasi mengikuti diklat pembekalan PNS yang memasuki purna Tugas dan 15 PNS yang difasilitasi mengikuti diklat teknis. Untuk kegiatan pelaksanaan pembekalan PNS diikuti oleh 30 PNS yang akan memasuki purna tugas, sementara PNS yang difasilitasi untuk mengikuti diklat teknis sebanyak 114 orang.

b) Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, dengan sub kegiatan sebagai berikut :

c) Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota, dengan output sub kegiatan 40 orang terdiri dari 1) Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Dinas Kenaikan Pangkat dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah 2) Jumlah SKPD yang difasilitasi Mengikuti Talent pool ASN 5 SKPD. Adapun pencapaian target indikator PNS yang mengikuti ujian dinas kenaikan pangkat dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah sebanyak 17 orang. Untuk fasilitasi SKPD yang mengikuti Talent Pool tidak ada.

d) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan dengan output sub kegiatan 7 laporan terdiri dari 1. Jumlah Fasilitasi pengiriman peserta diklatpim II; 2. Jumlah Fasilitasi pengiriman peserta diklatpim III; 3. Jumlah Fasilitasi pengiriman peserta diklatpim IV; 4. jumlah fasilitasi diklat Struktural Lainnya; 5. Jumlah peserta diklat Angka



Kredit; 6. Jumlah peserta diklat Pembentukan Jabatan Fungsional dan 7. Jumlah Diklat Penjurangan Jabatan Fungsional. Pada tahun 2022 Pemerintah Kota Sungai Penuh hanya mengirimkan peserta diklatpim III sebanyak 1 orang, sementara untuk peserta diklatpim II dan IV tidak ada. Pada tahun 2022 Pemerintah Kota Sungai Penuh tidak melaksanakan kegiatan prajabatan, dikarenakan pada tahun 2021 tidak ada pengadaan penerimaan seleksi ASN. Untuk pencapaian target dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 3.1.6
Jumlah Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Sungai Penuh yang Mengikuti Diklat Tahun 2021-2022

No	Jenis Diklat	2021	2022
1	Teknis	76	114
2	Fungsional	1.300	800
3	Kepemimpinan	-	1
4	Prajabatan	152	-

Sumber: BKPSDM Kota Sungai Penuh

Adapun permasalahan yang dihadapi dalam peningkatan Indeks Profesionalitas ASN adalah sebagai berikut :

- Kurangnya minat ASN untuk mengikuti Diklat/Bimbingan Teknis
- Pejabat tidak berminat mengikuti Diklat Kepemimpinan
- Belum terealisasinya pelayanan satu pintu untuk rekomendasi bagi ASN yang mengikuti diklat/bimtek, sehingga susah untuk menghitung ASN yang sudah memiliki sertifikat pelatihan.

3.1.3 URUSAN PILIHAN YANG DILAKSANAKAN

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 24 (dua puluh empat) sub kegiatan.

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

Sasaran: Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM dengan indikator kinerja yaitu :

1. Nilai Evaluasi SAKIP BKPSDM

Pada tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh dibebankan target Nilai Evaluasi SAKIP BKPSDM dengan nilai B. Pencapaian target kinerja dari indikator tersebut diatas,



dilakukan melalui pelaksanaan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan kegiatan :

- 1) Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, dengan Sub kegiatan sebagai berikut:
 - a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah, dengan output sub kegiatan ini 3 dokumen perencanaan terdiri dari dokumen renja murni, renja perubahan dan dokumen KAK dengan pencapaian target indikator kinerja 100%;
 - b. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD, dengan output sub kegiatan 6 dokumen terdiri dari dokumen DPA murni, DPA Perubahan, dokumen RKA murni, RKA perubahan, arus kas dan dokumen RKBMD dengan pencapaian target indikator kinerja 100%;
 - c. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Iktisar Realisasi Kinerja SKPD, dengan output sub kegiatan 8 dokumen, terdiri dari Dokumen realisasi fisik dan keuangan, SPJ keuangan, dokumen E-Monev, dokumen rencana aksi pemberantasan korupsi terintegrasi (MCP) KPK, dokumen pengelolaan website, dokumen PMPRB, dokumen cALK dan dokumen Laporan keuangan dengan pencapaian target indikator kinerja 100%;
 - d. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, dengan output sub kegiatan ini 13 dokumen, terdiri dari Dokumen LKJ-IP, LKPJ, LPPD, 4 dokumen evaluasi renja, database indikator kepegawaian, Pakta Integritas, SPIP, RKT, Rencana Aksi dan SAKIP dengan pencapaian target indikator kinerja 100%.
- 2) Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, dengan Sub kegiatan sebagai berikut:
 - a) Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN, dengan output sub kegiatan 50 pegawai, terealisasi 38 pegawai karena ASN BKPSDM berjumlah 38 orang dengan pencapaian target indikator kinerja 100%;
 - b) Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN, dengan output kegiatan ini adalah 1) Jumlah Penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN yang mendapatkan pembayaran honorarium kegiatan sebanyak 11 orang 2) Persentase Pelaksanaan Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN 100% dengan pencapaian target indikator kinerja 100%;
 - c) Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD, dengan output sub kegiatan ini adalah 10 orang Jumlah Panitia Jasa Administrasi Keuangan yang memperoleh Pembayaran Jasa Administrasi Keuangan Proses UP, GU, TU, LS dengan pencapaian target indikator kinerja 100%;



- d) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dengan output sub kegiatan ini adalah 6 dokumen terdiri dari 1) Jumlah Laporan Keuangan Akhir tahun, 2) Jumlah Laporan Keuangan Semesteran SKPD, 3) Jumlah Laporan LKPD SKPD 4) Jumlah Laporan Rekonsiliasi BMD akhir tahun, 5) Jumlah Laporan Rekonsiliasi BMD Semesteran, 6) Jumlah Laporan Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) dengan pencapaian target indikator kinerja 100%;
- e) Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan dengan output sub kegiatan ini adalah jumlah dokumen pengelolaan dan penyiapan bahan tanggapan pemeriksaan yang dikelola dan ditanggapi dengan baik sebanyak 1 dokumen, dengan pencapaian target indikator kinerja 100%.
- 3) Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, dengan sub kegiatan sebagai berikut :
- a) Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya dengan output sub kegiatan ini adalah 60 buah ID Card Kepegawaian, 60 Stel Pengadaan Pakaian Dinas Harian (PDH), 60 bh Topi Per Dinas Harian 1 Dok Fasilitasi pelayanan Satu pintu 1 Dok LHKPN & LHKASN atau target 3 paket pengadaan. Pada anggaran perubahan / APBD Perubahan 2022 target tersebut dikurangi menjadi 43, dimana sisanya di alihkan ke kegiatan lainnya. Adapun pencapaian target indikator pada sub kegiatan ini adalah 100 %.
- b) Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi, dengan target 12 orang yang mengikuti pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarkan Tupoksi yang diikuti. Adapun pencapaian target indikator 100%.
- 4) Administrasi Umum Perangkat Daerah
- a) Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor, dengan target jumlah komponen instalasi listrik/penerangan Bangunan yang terpenuhi sebanyak 17 macam. Adapun pencapaian target indikator 100%.
- b) Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor, dengan target jumlah Alat Tulis Kantor yang terpenuhi sebanyak 43 jenis. Adapun pencapaian target indikator 100%.
- c) Penyediaan Bahan Logistik Kantor, dengan target 1) Jumlah makan dan minum yang terpenuhi, 2) Terlaksananya dukungan konsumsi untuk pelaksanaan MTQ ke 51 Cabang Hizfil Quran adapun jumlahnya sebanyak 3 paket. Adapun pencapaian target indikator 100%.



- d) Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan, dengan target 5 paket dari 1) Jumlah barang cetakan yang terpenuhi, 2) Jumlah penggandaan Penggandaan yang terpenuhi. Adapun pencapaian target indikator 100%.
- e) Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan, dengan target 3 jenis bahan bacaan dan peraturan perundang - undangan yang terpenuhi. Adapun pencapaian target indikator 100%.
- f) Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD, dengan target 25 laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD. Adapun pencapaian target indikator 100%.
- 5) Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - a) Pengadaan Aset Tetap Lainnya, dengan target 4 paket pengadaan Aset tetap kantor. Adapun pencapaian target indikator 100%.
- 6) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - a) Penyediaan Jasa Surat Menyurat, dengan target 12 laporan Jumlah Surat Masuk dan Jumlah Surat Keluar atau dengan kata lain 1 laporan tiap bulan. Adapun pencapaian target indikator 100%.
 - b) Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik, dengan target 5 laporan terdiri dari : 1) Jumlah Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik, 2) Jumlah Jasa Komunikasi (Rekening Internet SKP Online). Adapun pencapaian target indikator 100%.
 - c) Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor, dengan target 2 laporan penyediaan Jasa kebersihan Kantor. Adapun pencapaian target indikator 100%.
- 7) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - a) Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan, dengan target 5 unit kendaraan dinas/operasional yang dilaksanakan pemeliharaan. Adapun pencapaian target indikator 100%.
 - b) Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya, dengan target 3 unit perbaikan peralatan kerja. Adapun pencapaian target indikator 100%.
 - c) Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya, dengan target 1 unit gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi. Adapun pencapaian target indikator 100%.

Dari Uraian program dan kegiatan diatas seluruhnya mendukung secara langsung pencapaian Indikator Cakupan Pelayanan Administrasi Perkantoran. Seluruh kegiatan yang ada di program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota telah mencapai target output yang diharapkan, sehingga pada tahun 2022 ini realisasi program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dengan capaian target sebesar 100 % yang berarti bahwa target



untuk program ini tercapai. Hal ini dibuktikan dengan lancarnya pelayanan administrasi perkantoran di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh.

Pada tahun 2022, untuk program penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota indikator capaian target dengan 5 indikator dengan masing-masing target indikator 100%, yaitu

- A. Persentase Aparatur BKPSDM yang berkinerja baik, target indikator yang harus dicapai 100%. Untuk realisasi target indikator dapat dicapai 100%, ini dibuktikan dengan nilai SKP pegawai BKPSDM bernilai baik.
- B. Persentase Aparatur BKPSDM yang mengikuti diklat, sosialisasi dan bimtek dengan target indikator 100% yang diikuti oleh 20 orang pegawai. Pada tahun 2022 pegawai BKPSDM telah mengikuti diklat sebanyak 20 org, sehingga capaian target indikator sudah 100%.
- C. Persentase ketersediaan laporan capaian kinerja, dengan target indikator kinerja 100%. Pada tahun 2022 target tersebut sudah tercapai 100%, ini dapat dilihat dari ketersediaan laporan capaian kinerja yang telah disampaikan.
- D. Persentase ketersediaan layanan administrasi kepegawaian, administrasi umum dan jasa penunjang urusan pemerintah daerah target indikator kinerja tahun 2022 100%, dengan realisasi indikator kinerja 100%.
- E. Persentase pengadaan/pemeliharaan barang milik daerah, target indikator kinerja 100 % dengan realisasi target sebesar 100%. Ini dapat dilihat dari terpenuhinya dan terlaksananya pengadaan yang di rencanakan pada tahun 2022.

3.2 REALISASI ANGGARAN

Pelaksanaan program/kegiatan pada 2022 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 2022, dari APBD Kota Sungai Penuh Tahun 2022 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. 8.198.890.819 (Delapan Milyar Seratus Sembilan Puluh Delapan Juta Delapan Ratus Sembilan Puluh Ribu Delapan Ratus Sembilan Belas Rupiah)**. Adapun rincian anggaran belanja tersebut terdiri dari anggaran belanja sub kegiatan Penyediaan gaji dan tunjangan ASN sebesar **Rp. 3.874.482.819,- (Tiga Milyar Delapan Ratus Tujuh Puluh Empat Juta Empat Ratus Delapan Puluh Dua Ribu Delapan Ratus Sembilan Belas Rupiah)** dan total sub kegiatan lainnya sebesar **Rp. 4.324.408.000,- (Empat Milyar Tiga Ratus Dua Puluh**



Empat Juta Empat Ratus Delapan Ribu Rupiah). Adapun realisasi anggaran termasuk belanja gaji dan tunjangan ASN sebesar **Rp. 8.006.323.587,- (Delapan Milyar Enam Juta Tiga Ratus Dua Puluh Tiga Ribu Lima Ratus Delapan Puluh Tujuh Rupiah) atau 97,65%.** Realisasi anggaran di luar gaji dan tunjangan ASN sebesar **Rp. 4.199.351.470,- (Empat Milyar Seratus Sembilan Puluh Sembilan Juta Tiga).** Adapun capaian kinerja keluaran masing-masing kegiatan sesuai target dalam Dokumen Anggran dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 3.1.6
Capaian Kinerja Keluaran Masing-Masing Kegiatan Sesuai Dengan Target Dalam Dokumen Anggaran

No	Uraian Program/Kegiatan	Kebijakan	Target	Realisasi	Tingkat Capaian (%)	Alokasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Persentase Realisasi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(A)	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH		100%	100%	100%	8.198.889.819	8.006.323.588	97,65%
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		1) 100%; 2) 100%; 3) 100%; 4) 100%; 5) 100%;	100%	100%	5.597.781.219	5.479.106.553	97,88%
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		100%	100%	100%	271.182.000,-	266.023.962,-	98,10%
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		100%	100%	100%	4.132.792.819,-	4.048.416.776,-	97,96%
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		100%	100%	100%	202.248.800,-	199.798.792,-	98,79%
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah		100%	100%	100%	255.196.600,-	4.484.040,-	99,65%
5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		100%	100%	100%	446.978.100,-	433.100.000,-	96,71%

No	Uraian Program/Kegiatan	Kebijakan	Target	Realisasi	Tingkat Capaian (%)	Alokasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Persentase Realisasi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		100%	100%	100%	184.717.000,-	178.654.900,-	96,72%
7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		100%	100%	100%	104.665.900,-	101.202.261,-	96,69%
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		1) 100%; 2) 93; 3) 82%; 4) 83%; 5) 15; 6) 100%;	1) 100%; 2) 92,91%; 3) 82%; 4) 92,19 %; 5) 33,36%; 6) 50,23 %;	100%	2.406.969.140	2.339.217.739	97,19%
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		100%	100%	100%	410.400.160,-	403.400.919,-	98,29%
2	Mutasi dan Promosi ASN		100%	100%	100%	1.569.514.300	1.562.822,051	99,57%
3	Pengembangan Kompetensi ASN		100%	100%	100%	80.600.000	80.534.550	99,92%
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		100%	100%	100%	346454680,-	292.460.219	84,42%

Tabel 3.1.6
Capaian Kinerja Keluaran Masing-Masing Kegiatan Sesuai Dengan Target Dalam Dokumen Anggaran

No	Uraian Program/Kegiatan	Kebijakan	Target	Realisasi	Tingkat Capaian (%)	Alokasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Persentase Realisasi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(A)	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH		100%	100%	100%	8.198.889.819	8.006.323.588	97,65%
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		1) 100%; 2) 100%; 3) 100%; 4) 100%; 5) 100%;	100%	100%	5.597.781.219	5.479.106.553	97,88%
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		100%	100%	100%	271.182.000,-	266.023.962,-	98,10%
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		100%	100%	100%	4.132.792.819,-	4.048.416.776,-	97,96%
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		100%	100%	100%	202.248.800,-	199.798.792,-	98,79%
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah		100%	100%	100%	255.196.600,-	4.484.040,-	99,65%
5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		100%	100%	100%	446.978.100,-	433.100.000,-	96,71%

No	Uraian Program/Kegiatan	Kebijakan		Target	Realisasi	Tingkat Capaian (%)	Alokasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Persentase Realisasi (%)
		(2)	(3)						
6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			100%	100%	100%	184.717.000,-	178.654.900,-	96,72%
7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			100%	100%	100%	104.665.900,-	101.202.261,-	96,69%
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH			1) 100%; 2) 93%; 3) 82%; 4) 83%; 5) 15%; 6) 100%;	1) 100%; 2) 92,91%; 3) 82%; 4) 92,19%; 5) 33,36%; 6) 50,23%;	100%	2.406.969.140	2.339.217.739	97,19%
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN			100%	100%	100%	410.400.160,-	403.400.919,-	98,29%
2	Mutasi dan Promosi ASN			100%	100%	100%	1.569.514.300	1.562.822,051	99,57%
3	Pengembangan Kompetensi ASN			100%	100%	100%	80.600.000	80.534.550	99,92%
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			100%	100%	100%	346454680,-	292.460.219	84,42%



BAB IV PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh pada Tahun Anggaran 2022 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 2022.

Secara umum pelaksanaan Kegiatan, Program dan kebijaksanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2022, dengan memanfaatkan Sumber daya yang ada secara optimal berjalan dengan baik dan lancar. Sesuai dengan Rencana Kerja yang telah disusun dan disepakati pada tahun 2022 dan sesuai pula dengan kontrak kerja yang telah ditandatangani oleh Kepala Badan dengan Walikota Sungai Penuh Melalui Penetapan Kinerja Tahun 2022.

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dapat dikemukakan beberapa simpulan utama yang terkait dengan laporan kinerja tahun 2022, 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 2022



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 97,65 % realisasi keungan dengan 97,08 % realisasi fisik.

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 2022.
- 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 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.

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.