



# **LAPORAN KINERJA**

## **BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BUKITTINGGI TAHUN 2021**



**BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA BUKITTINGGI**  
Jalan Kesuma Bhakti Bukit Gulai Bancak – Bukittinggi  
Telp./Fax. 0752 33050

## HANTARAN KATA

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karuniaNya, sehingga Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2021 ini dapat dilakukan dengan berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2021 merupakan media pertanggungjawaban kinerja yang telah ditetapkan melalui perjanjian kinerja sebagai perwujudan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, transparan dan akuntabel sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Berdasarkan analisis dan evaluasi yang dilakukan melalui Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2021 diharapkan dapat menjadi masukan bagi upaya peningkatan kinerja serta penyelenggaraan pemerintahan yang lebih baik ditahun-tahun berikutnya.

Bukittinggi,       Maret 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA BUKITTINGGI



STINNA, SE  
NIP. 19660104 198602 2 003

# DAFTAR ISI

	<b>Hal.</b>
<b>HANTARAN KATA</b>	i-1
<b>RINGKASAN EKSEKUTIF</b>	i-2
<b>DAFTAR ISI</b>	i-6
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	I-1
I.1.    Latar Belakang	I-1
I.2.    Gambaran Umum Organisasi	I-2
I.3.    Isu Strategis SKPD	I-19
I.4.    Sistematika Penulisan	I-19
<b>BAB II     PERENCANAAN KINERJA</b>	II-1
II.1.   Rencana Strategis	II-1
II.2.   Perjanjian Kinerja	II-2
<b>BAB III    AKUNTABILITAS KINERJA</b>	III-1
III.1   Capaian Kinerja	III-2
III.2.   Akuntabilitas Keuangan	III-29
<b>BAB IV    PENUTUP</b>	IV-1
IV.1.   Kesimpulan	IV-1
IV.2.   Strategi Peningkatan Kinerja	IV-3
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Hal.</b>
<b>Tabel 1.1.</b> Komposisi Pegawai Menurut Gender	I-15
<b>Tabel 1.2.</b> Komposisi Pegawai Menurut Golongan	I-16
<b>Tabel 1.3.</b> Komposisi Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan	I-16
<b>Tabel 1.4.</b> Daftar Aset BKPSDM Kota Bukittinggi per 31 Desember 2021	I-18
<b>Tabel 2.1.</b> Misi, Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja	II-2
<b>Tabel 2.2.</b> Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2021	II-3
<b>Tabel 2.3.</b> Program dan Pagu Anggaran Tahun 2021	II-4
<b>Tabel 3.1.</b> Skala Pengukuran Kinerja	III-2
<b>Tabel 3.2.</b> Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi	III-2
<b>Tabel 3.3.</b> Perbandingan Target dan Realisasi	III-3
<b>Tabel 3.4.</b> Skema Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	III-4
<b>Tabel 3.5.</b> Perbandingan Target dan Realisasi	III-5
<b>Tabel 3.6.</b> Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja	III-5
<b>Tabel 3.7.</b> Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja	III-6
<b>Tabel 3.8.</b> Satuan Nilai terhadap Tingkat Kepuasan Pelayanan	III-7
<b>Tabel 3.9.</b> Rekapitulasi Penilaian terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian Tahun 2021	III-9
<b>Tabel 3.10.</b> Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target pada Renstra	III-10
<b>Tabel 3.11.</b> Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target pada Renstra	III-11

<b>Tabel 3.12.</b>	Analisis Penggunaan Sumber Daya Berdasarkan Program	III-24
<b>Tabel 3.13.</b>	Analisis Penggunaan Sumber Daya terhadap Sasaran Strategis	III-25
<b>Tabel 3.14.</b>	Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran	III-26
<b>Tabel 3.15.</b>	Komponen Manajemen Kinerja	III-27
<b>Tabel 3.16.</b>	Perbandingan Capaian Kinerja	III-27
<b>Tabel 3.17.</b>	Perbandingan Capaian Kinerja dengan Daerah Lainnya	III-29
<b>Tabel 3.18.</b>	Pagu Anggaran dan Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2021	III-30
<b>Tabel 3.19.</b>	Realisasi Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	III-31
<b>Tabel 13.20.</b>	Realisasi Anggaran terhadap Sasaran Strategis	III-35

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

**D**alam rangka mewujudkan akuntabilitas terhadap penyelenggaraan negara Pemerintah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang mewajibkan setiap instansi pemerintah selaku unsur penyelenggara negara untuk menyampaikan pertanggungjawaban atas pelaksanaan kinerja program dan kegiatan yang dilaksanakan sesuai tugas dan fungsi dalam pengelolaan sumber daya dan kebijakan organisasi yang dikelolanya.

### **1.1. Latar Belakang**

Peraturan Presiden tersebut selanjutnya diturunkan melalui Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah sebagai pedoman dalam Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2021 diselaraskan dengan pencapaian program dan kegiatan serta tujuan dan sasaran strategis perangkat daerah. Mengingat tahun 2021 merupakan tahun terakhir dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021 dan terbitnya Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah serta Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah sehingga terdapat perubahan dalam nomenklatur terhadap program dan kegiatan yang dilaksanakan namun tetap dikelompokkan sesuai dengan tujuan dan sasaran strategis perangkat

daerah sebagaimana yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja tahun 2021.

Dengan adanya Laporan Kinerja atas pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan Tahun 2021 diharapkan dapat menjadikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi sebagai instansi yang akuntabel dan transparan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi.

## **I.2. Gambaran Umum Organisasi**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dibentuk berdasarkan pada Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang merupakan amanat dari Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Dimana berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut untuk pembentukan perangkat daerah disyaratkan berdasarkan : Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, Intensitas Urusan Pemerintahan dan potensi Daerah, Efisiensi, Efektivitas, Pembagian habis tugas, Rentang kendali, Tata kerja yang jelas; dan Fleksibilitas.

Peraturan Daerah tersebut kemudian diiringi dengan penerbitan Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 57 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, dijelaskan bahwa *tugas dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang manajemen kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya aparatur sipil daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.*

Sedangkan *fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah :*



1. Penyusunan kebijakan teknis urusan pemerintah bidang Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
2. Pembinaan teknis penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
3. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
4. Penyelenggaraan pengadaan, mutasi dan pemberhentian serta status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
5. Penyelenggaraan sistem informasi manajemen kepegawaian;
6. Penyelenggaraan pemetaan potensi dan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
7. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur sipil daerah;
8. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan fungsi penunjang urusan bidang Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
9. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah sebagai berikut :

#### **1. Kepala Badan**

Tugas dan Fungsi Kepala Badan adalah melaksanakan sebagian urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah di bidang manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur sipil sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah.

#### **2. Bagian Sekretariat**

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh bidang di lingkungan Badan berupa pengelolaan



administrasi umum, kepegawaian, pengkoordinasian perencanaan, evaluasi dan pelaporan serta pengelolaan keuangan Badan.

Fungsi yang diselenggarakan Sekretariat adalah :

- a. Pengkoordinasian kegiatan di lingkungan Badan;
- b. Penyusunan rencana kerja sekretariat dengan mempedomani Renstra Badan;
- c. Penyusunan dan pelaksanaan standar operasional prosedur di Sekretariat;
- d. Pengkoordinasian, perencanaan dan pelaksanaan pengendalian, melakukan evaluasi dan pelaporan kegiatan lingkup sekretariat;
- e. Penyusunan petunjuk teknis dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sekretaris;
- f. Penyusunan dan penyiapan bahan koordinasi dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan Badan;
- g. Pelaksanaan pembinaan ketatausahaan, ketatalaksanaan dan kearsipan;
- h. Pelaksanaan administrasi dan pembinaan kepegawaian internal Badan;
- i. Pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan;
- j. Pengelolaan urusan kehumasan, keprotokolan dan kepustakaan;
- k. Penyusunan bahan kebijakan dan petunjuk teknis yang berkaitan dengan urusan perencanaan program dan kegiatan, penatausahaan administrasi keuangan dan pertanggungjawaban keuangan Badan;
- l. Pengelolaan administrasi keuangan Badan yang meliputi perencanaan, penatausahaan, pertanggungjawaban dan pelaporan keuangan;
- m. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi sekretaris; dan

- n. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

*Sekretariat* yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Badan dan membawahi 2 (dua) Sub Bagian, yaitu :

1) *Sub Bagian Umum dan Kepegawaian,*

Dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, dengan tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Tugas : Melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian Badan,
- b. Fungsi dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian :
  - a) Penyusunan Program Kerja Sub Bagian sesuai dengan Rencana Kerja Sekretariat;
  - b) Pengumpulan pengolahan data dan informasi, menginventarisasi permasalahan-permasalahan serta melaksanakan pemecahan permasalahan yang berkaitan dengan tugas-tugas urusan umum dan kepegawaian.
  - c) Perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan sub bagian.
  - d) Pelaksanaan administrasi kepegawaian dan internal Badan.
  - e) Pelaksanaan pemberian pelayanan persuratan, naskah dinas, kearsipan, perpustakaan, komunikasi, pengetikan / penggandaan / pendistribusian serta penerimaan tamu, kehumasan dan protokoler.
  - f) Pelaksanaan kebutuhan dan perawatan sarana / prasarana serta kebersihan Badan dan lingkungan,
  - g) Pengelolaan aset di lingkungan Badan,
  - h) Penyiapan bahan koordinasi dan petunjuk teknis kebutuhan pengadaan, inventarisasi, pendistribusian,

penyimpanan, perawatan dan penghapusan perlengkapan / sarana kerja,

- i) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

2) *Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan,*

Dipimpin oleh Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan, dengan tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Tugas : Menyusun Rencana Program dan Anggaran, Pengelolaan Keuangan serta Evaluasi dan Akuntabilitas Pelaksanaan Program dan Anggaran Badan.

b. Fungsi dari Sub Perencanaan dan Keuangan :

- a) Penyusunan Program Kerja Sub Bagian sesuai dengan Rencana Kerja Sekretariat;
- b) Pengumpulan, Pengolahan Data dan Informasi, Menginventarisasi Permasalahan-permasalahan serta Melaksanakan Pemecahan Permasalahan yang berkaitan dengan tugas-tugas urusan Perencanaan dan Keuangan Badan;
- c) Perencanaan, Pelaksanaan, Pengendalian, Evaluasi dan Pelaporan Kegiatan Badan;
- d) Penyiapan bahan Kebijakan dan Petunjuk Teknis yang berkaitan dengan urusan Keuangan, Penatausahaan, Administrasi Keuangan yang meliputi Evaluasi, Semesteran, Verifikasi dan Pertanggungjawaban;
- e) Penyimpanan Berkas-berkas Perencanaan dan Keuangan serta Pengadministrasian dokumen dalam rangka pelayanan administrasi perencanaan dan keuangan di lingkungan Badan;
- f) Penyusunan Rencana Strategis, Renja, Rencana Kegiatan dan Anggaran dan Laporan Kinerja Badan;

- g) Pelaksanaan Tugas Kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

### **3. Bidang Data, Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Aparatur**

Bidang Data, Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Aparatur mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang data, pengadaan, kepangkatan, mutasi, pemberhentian dan pensiun Aparatur Sipil Negara.

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut Bidang Data, Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Aparatur menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana dan program kerja operasional Bidang Data, Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Aparatur dengan mempedomani Renstra Badan;
- b. Penyusunan dan pelaksanaan standar operasional prosedur pada bidang;
- c. Pengkoordinasian, perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan bidang;
- d. Penyusunan petunjuk teknis dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang;
- e. Pengkoordinasian serta penyelenggaraan data dan informasi, pengadaan dan pemberhentian serta jabatan dan kepangkatan; dan
- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

*Bidang Data, Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Aparatur* dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Data, Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Aparatur yang membawahi 3 (tiga) Sub Bidang, yaitu :

- 1) Sub Bidang Data dan Formasi,

Dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang Data dan Formasi, dengan tugas dan fungsi sebagai berikut :

a. Tugas : Mengelola Data dan Formasi Aparatur Sipil Negara.

b. Fungsi dari Sub Bidang Data dan Formasi :

- a) Pelaksanaan program kegiatan pengelolaan data dan formasi aparatur sipil negara;
- b) Pelaksanaan program kegiatan pemuktahiran data aparatur sipil negara melalui Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian dan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian
- c) Pelaksanaan program kegiatan pengelolaan tata naskah aparatur sipil negara
- d) Pelaksanaan program kegiatan pengelolaan data pekerja non pegawai negeri sipil ( pekerja harian dan pekerja kontrak)
- e) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan

2) Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian,

Dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian, dengan tugas dan fungsi :

a. Tugas : Menyelenggarakan urusan pengadaan aparatur sipil negara, peningkatan status cpns menjadi pns, pelaksanaan sumpah/janji pns, pengelolaan administrasi pekerja non pns, pemrosesan surat keputusan masa persiapan pensiun serta pemrosesan surat keputusan pensiun pns.

b. Fungsi dari Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian :

- a) Pelaksanaan program kegiatan pengadaan aparatur sipil Negara.
- b) Pelaksanaan program kegiatan peningkatan status cpns menjadi pns.
- c) Pelaksanaan program kegiatan pengangkatan sumpah dan janji

- d) Pelaksanaan program kegiatan pembayaran pesangon bagi pekerja harian
- e) Pelaksanaan program kegiatan pengelolaan pemberhentian pns.
- f) Pelaksanaan program kegiatan pindah masuk dan pindah keluar pns.
- g) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan.

3) Sub Bidang Mutasi, Jabatan dan Kepangkatan,

Dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang Mutasi, Jabatan dan Kepangkatan, dengan tugas dan fungsi :

- a. Tugas : Menyelenggarakan Mutasi Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional tertentu serta Mutasi Kepangkatan.
- b. Fungsi dari Sub Bidang Mutasi, Jabatan dan Kepangkatan :
  - a) Pelaksanaan program kegiatan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural melalui sidang Bahan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan bagi Jabatan Administrator dan Jabatan Pegawai;
  - b) Pelaksanaan Program Kegiatan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui Mekasime Seleksi Terbuka;
  - c) Pelaksanaan Program Kegiatan Mutasi bagi Fungsional Umum antara Susunan Organisasi Perangkat Daerah;
  - d) Pelaksanaan Program Kegiatan Pengangkatan, Pembebasan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional Tertentu;
  - e) Pelaksanaan Program Kegiatan Mutasi bagi Jabatan Fungsional Tertentu;
  - f) Pelaksanaan Program Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil;

- g) Pelaksanaan Program Kegiatan Pemakaian Gelar Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh ijazah lebih tinggi;
- h) Pelaksanaan Program Kegiatan Penyesuaian Masa Kerja Pegawai Negeri Sipil; dan
- i) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

#### **4. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Aparatur**

Bidang Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Aparatur mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi, pembinaan dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara.

Dalam melaksanakan tugas tersebut di atas, Bidang Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Aparatur menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana kerja Bidang Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Aparatur dengan mempedomani Renstra Badan;
- b. Penyusunan dan pelaksanaan standar operasional prosedur di Bidang Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Aparatur;
- c. Penyusunan dan pengolahan bahan dan data dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan program Bidang;
- d. Penyusunan petunjuk teknis dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang;
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bidang ini dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Aparatur dan membawahi 3 (tiga) Sub Bidang, yaitu :

- 1) Sub Bidang Pembinaan Aparatur,

Dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang Pembinaan Aparatur, dengan tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Tugas : Melakukan Penyiapan Bahan untuk Penerapan dan Pendokumentasian Peraturan Perundang - undangan



di bidang kepegawaian dan penegakan disiplin pegawai, Penilaian kinerja aparatur sipil negara, Bimbingan dan konseling bagi aparatur sipil negara serta Pengelolaan Administrasi lainnya..

b. Fungsi dari Sub Bidang Pembinaan Aparatur :

- a) Pelaksanaan program kegiatan penegakkan disiplin aparatur sipil negara dalam bentuk pembinaan dan pengawasan bagi aparatur sipil negara berdasarkan perundang - undangan di bidang kepegawaian.
- b) Pelaksanaan program kegiatan pengelolaan sasaran kerja pegawai,
- c) Pelaksanaan program kegiatan penyelesaian kasus pelanggaran disiplin aparatur sipil negara,
- d) Pelaksanaan program kegiatan bimbingan dan konseling bagi aparatur sipil negara,
- e) Pelaksanaan program kegiatan penyiapan administrasi terkait pembinaan pegawai,
- f) Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

2) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi dan Kesejahteraan,

Dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi dan Kesejahteraan, dengan tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Tugas : Menyelenggarakan Perencanaan Program Pengembangan Kompetensi dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara.

b. Fungsi dari Sub Bidang Pengembangan Kompetensi dan Kesejahteraan :

- a) Pelaksanaan Program Kegiatan Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai dan Kartu Lainnya sesuai Aturan Perundang-undangan yang berlaku;

- b) Pelaksanaan Program Kegiatan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- c) Pelaksanaan Program Kegiatan Pengelolaan Penghargaan Satya Lencana Karya Satya dan Penghargaan Lainnya sesuai aturan Perundang-undangan yang berlaku;
- d) Pelaksanaan Program Kegiatan Pembekalan bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan Memasuki Purna Tugas;
- e) Pelaksanaan Program Kegiatan Peningkatan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara; dan
- f) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan

3) Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan,

Dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan dengan Tugas dan Fungsi sebagai berikut :

- a. Tugas : Melaksanakan penyusunan dan analisis kebutuhan diklat bagi aparatur sipil negara, Seleksi dan pengiriman pegawai negeri sipil untuk tugas belajar dan ijin belajar, Pengelolaan dan fasilitasi pendidikan dan pelatihan perjenjangan/kepemimpinan, teknis dan fungsional, Pelaksanaan dan fasilitas seminar, bimbingan teknis, workshop dan sejenisnya, Evaluasi dan monitoring pelaksanaan program diklat bagi aparatur sipil negara dalam rangka pengembangan kompetensi.
- b. Fungsi dari Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan, adalah :
  - a) Pelaksanaan program kegiatan penyusunan dan analisis kebutuhan diklat teknis dan fungsional bagi aparatur sipil negara,
  - b) Pelaksanaan program kegiatan pengelolaan diklat teknis fungsional aparatur sipil negara,

- c) Pelaksanaan fasilitas dan kerjasama diklat teknis fungsional aparatur sipil negara, diklat penjenjangan dan fasilitasi lainnya,
- d) Pelaksanaan program kegiatan seleksi dan pengiriman aparatur sipil negara untuk mengikuti tugas belajar dan pengelolaan izin belajar bagi aparatur sipil negara,
- e) Pelaksanaan program kegiatan evaluasi dan monitoring pelaksanaan diklat,
- f) Pelaksanaan dan fasilitas program pendidikan kedinasan,
- g) Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

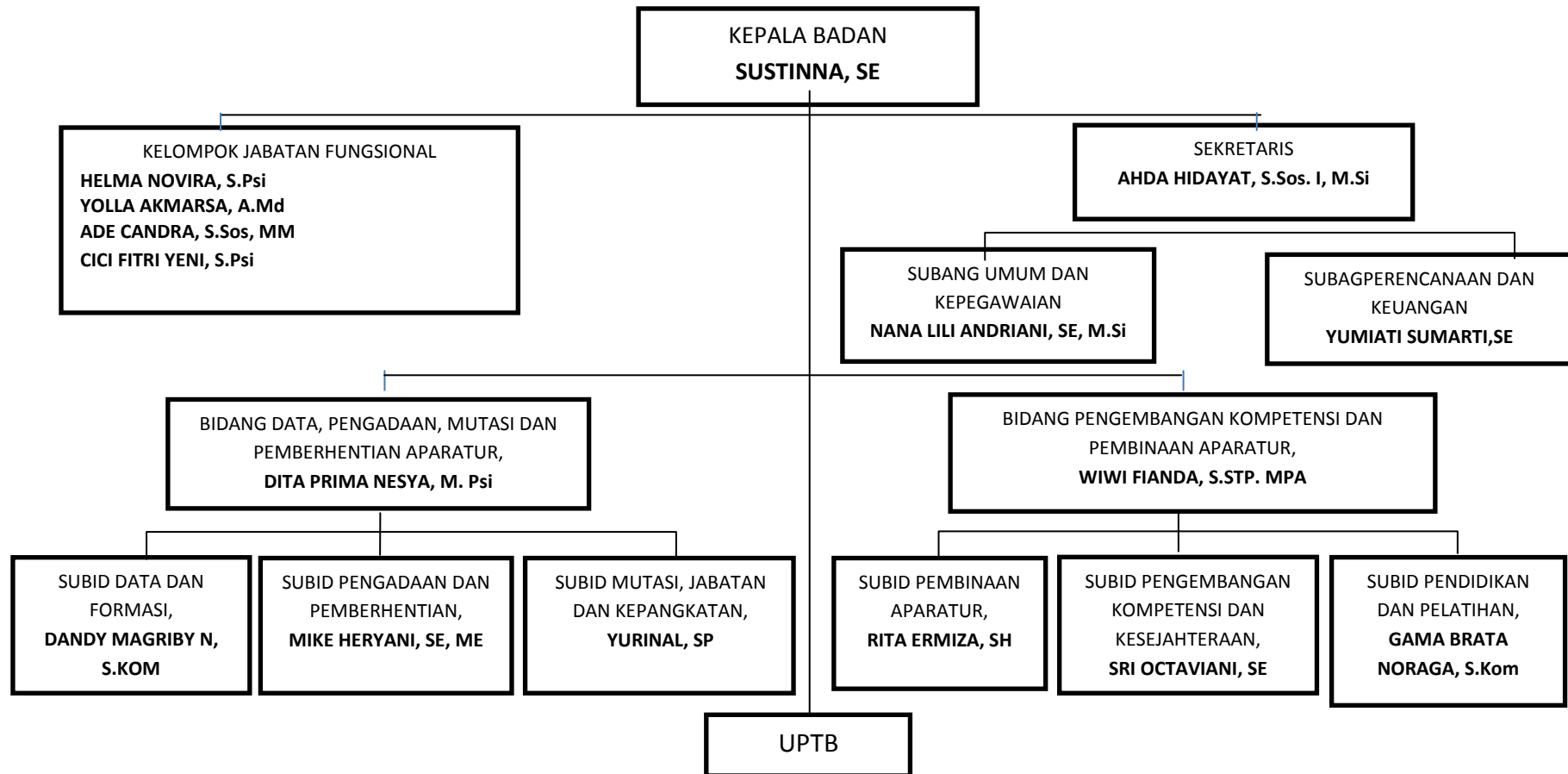
## **5. Kelompok Jabatan Fungsional**

Kelompok jabatan fungsional yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi terdiri dari :

- 3 (tiga) orang Analis Kepegawaian Muda,
- 1 (satu) orang Pranata Komputer Pertama.

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tergambar dalam bagan sebagaimana gambar berikut ini :

**Struktur Organisasi  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi  
per 31 Desember 2021**



## 6. Kepegawaian

dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis perangkat daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi didukung dengan sumber daya manusia sebanyak 29 (Dua puluh sembilan) orang personil PNS aktif dan 3 (Tiga) orang Pekerja Harian Lepas (PHL)/Tenaga Kontrak.

Adapun distribusi dan komposisi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, disajikan sebagaimana tabel dan diagram berikut ini;

### 1. Distribusi Pegawai berdasarkan Gender

Pada tahun 2021 personil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi sejumlah 29 (Dua puluh sembilan) orang, yang apabila digolongkan berdasarkan gender adalah sebagai berikut :

**Tabel - 1.1**  
**Komposisi Pegawai Menurut Gender**

No	Gender	Jumlah	%
1	Laki-laki	12	41,38
2	Perempuan	17	58,62
Jumlah		29	100,00

Komposisi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi hingga Tahun 2020 dari sisi gender masih didominasi oleh pegawai perempuan, yaitu sebanyak 62% atau 21 orang. Demikian juga dari segi jabatan masih didominasi pegawai perempuan, yaitu dari 12 (Dua belas) formasi yang ada, 4 (Empat) orang diisi oleh laki-laki dan 6 (Enam) orang perempuan, dengan rincian sebagai berikut :

- . Eselon II : Perempuan
- . Eselon III : 1 (Satu) Laki-laki, 2 (dua) Perempuan,
- . Eselon IV : 2 (dua) Laki-laki, 6 (enam) perempuan,

Dari komposisi pegawai tersebut, dapat dilihat bahwa perempuan memiliki potensi dan berkesempatan untuk memangku suatu jabatan, dengan ketentuan harus mengacu pada kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki.

2. Distribusi Pegawai berdasarkan Golongan

Distribusi pegawai berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel - 1.2**  
**Komposisi Pegawai Menurut Golongan**

No	Golongan	Jumlah	%
1	I	0	0
2	II	2	6,90
3	III	23	79,31
4	IV	4	13,79
Jumlah		29	100,00

Berdasarkan komposisi tersebut di atas dapat dilihat bahwa pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi didominasi pegawai golongan III, yaitu sebesar 82,35% dari total pegawai, sedangkan golongan II sebesar 5,88%, golongan IV sebesar 11,77% dan tidak ada golongan I.

3. Distribusi Pegawai berdasarkan tingkat Pendidikan

Apabila didasarkan pada tingkat pendidikan, Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah sebagai berikut :

**Tabel - 1.3**  
**Komposisi Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1	S2	8	27,59
2	S1	15	51,72
3	D3/D4	4	13,79
4	SLTA	2	6,90
Jumlah		29	100,00

Dengan demikian tingkat pendidikan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi didominasi oleh Strata 1 yaitu sebesar 51,72%, S2 sebesar 27,59%, Diploma III/IV sebesar 13,79 dan SLTA sebesar 6,90%, sedangkan S3, serta SD dan SMP tidak ada.

## 7. Sarana dan Prasarana

Disamping dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional, unsur penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi adalah ketersediaan sarana dan prasarana.

Meskipun sampai saat ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi belum memiliki gedung kantor sendiri dikarenakan kantor yang ditempati saat ini masih merupakan aset dibawah pengelolaan Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi, namun demikian dalam pelaksanaan tugas dan kegiatan serta pelayanan kepada aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi maupun masyarakat yang datang tetap diberikan pelayanan yang baik.

### **Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi**





Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi pada umumnya dalam kondisi baik walaupun belum seluruhnya memadai dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Data aset yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Daftar Aset BKPSDM Kota Bukittinggi**  
**Per 31 Desember 2021**

No	Jenis Barang	Jumlah	Keterangan
<b>I.</b>	<b>ASET TETAP</b>		
1.	Golongan Peralatan dan Mesin :		
	• Alat-alat Besar	3 Unit	
	• Komputer	115 Unit	Komputer/PC & Peralatan Komputer Lainnya
	• Alat-alat Angkutan	13 Unit	
	• Alat Kantor dan Rumah Tangga	191 Unit	
	• Alat Studio dan Alat Komunikasi	10 Unit	
<b>II.</b>	<b>ASET LAINNYA</b>		
1.	Aset Tidak Berwujud	4 Software	
2.	Aset Rusak Berat	62 Unit	

Sumber : Kartu Inventaris Barang BKPSDM Kota Bukittinggi

## 8. Prestasi

Prestasi yang diterima oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilaksanakan terutama dibidang kepegawaian adalah sebagai berikut :

- 1) Juara II Kategori Inovasi yang sudah Dilaksanakan pada Lomba Inovasi Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2021,
- 2) Piagam Penghargaan BKN Award 2021 Pemerintah Kota Tipe C, Peringkat III atas capaian dalam Perencanaan Kebutuhan, Pelayanan Pengadaan, Kepangkatan dan Pensiun,
- 3) Anugrah Meritokrasi KASN Tahun 2021 kategori Baik.

- 4) Prediket **Baik**, atas keberhasilan dalam penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatus Sipil Negara dari Komisi Aparatur Sipil Negara,

### **I.3. Isu Strategis SKPD**

Isu strategis terkait pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran strategis adalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya penerapan Sistem Merit.
2. Masih rendahnya kompetensi SDM Aparatur.
3. Pelayanan administrasi kepegawaian berbasis Teknologi informasi.
4. Peningkatan dan Pengawasan Disiplin Aparatur.

### **I.4. Sistematika Penulisan**

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2020 dengan sistematika :

BAB I : PENDAHULUAN,

- I.1. Latar Belakang
- I.2. Gambaran Umum Organisasi
- I.3. Isu Strategis SKPD
- I.4. Sistematika Penulisan

BAB II : PERENCANAAN KINERJA

- II.1. Rencana Strategis
- II.2. Perjanjian Kinerja

BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA

- III.1. Capaian Kinerja Organisasi

### III.2. Realisasi Anggaran

## BAB IV : PENUTUP

### IV.1. Kesimpulan

### IV.2. Strategi Peningkatan Kinerja

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

**R**encana Strategis Perangkat Daerah merupakan langkah awal dari dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang menuangkan program, kegiatan dan sub kegiatan yang akan dilaksanakan yang disusun secara sistematis dan berkelanjutan serta berorientasi pada hasil yang akan dicapai dalam kurun waktu 1 (satu) hingga 5 (lima) tahun kedepan.

#### **II.1. Rencana Strategis**

Tahun 2021 merupakan peralihan dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bukittinggi Tahun 2021-2026. Walaupun Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bukittinggi Tahun 2021-2026 telah ditetapkan namun untuk penyusunan laporan kinerja tahun 2021 tetap mengacu pada tahun terakhir dari periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021.

Dengan masih mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021 maka misi Kota Bukittinggi yang memiliki keterkaitan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah pada misi ke-2, yaitu : **Meningkatkan kinerja Pemerintahan secara professional, transparan, akuntabel dan mempunyai jiwa kewirausahaan.**

Untuk pencapaian misi tersebut maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi menetapkan tujuan yaitu :

- ✓ Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional.

Adapun sasaran yang hendak dicapai dari tujuan yang telah ditetapkan tersebut di atas adalah :

- 1) Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara;
- 2) Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian ASN;
- 3) Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi.

Keterkaitan antara tujuan dan sasaran pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dipetakan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 2.1.**

**Misi, Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja**

MISI	TUJUAN	SASARAN		INDIKATOR KINERJA
Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan dibidang Kepegawaian yang Profesional	Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional	1.	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur
		2.	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian
		3	Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi	Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi

## II.2. Perjanjian Kinerja

Sesuai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dokumen Perjanjian Kinerja merupakan suatu dokumen yang berisikan penyusunan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih

rendah untuk melaksanakan program / kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

Perjanjian Kinerja atau Penetapan Kinerja disusun adalah dengan tujuan :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur,
2. Menciptakan tolok ukur kinerja seabgai dasar evaluasi kinerja aparatur,
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar peberian penghargaan dan saksi,
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan atau kemajuan kinerja penerima amana,
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Perjanjian kinerja yang dilaksanakan dalam rangka pencapaian visi dan misi Kepala Daerah serta tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, sebagai berikut :

**Tabel 2.2.**

**Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2021**

<b>No</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur	87%
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	90%

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dari sasaran strategis yang ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2021-2026 maka yang menjadi sasaran utama bagi Kepala SKPD dan diperjanjikan hanya 2 (dua) sasaran karena 1 (satu) sasaran merupakan sasaran internal perangkat daerah. Namun demikian perubahan tersebut dalam rangka peningkatan kualitas aparatur sipil negara dan layanan kepegawaian bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi dan juga masyarakat serta pihak terkait lainnya.

Upaya pencapaian sasaran strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dilakukan melalui program, kegiatan dan sub kegiatan yang sesuai Permendagri Nomor Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah perubahan nomenklatur program dengan alokasi anggaran sebagai berikut :

**Tabel 2.3.**  
**Program dan Pagu Anggaran Tahun 2021**

<b>No.</b>	<b>Program</b>	<b>Pagu Sebelum Perubahan (Rp)</b>	<b>Pagu Setelah Perubahan (Rp)</b>
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	3.935.986.428	3.693.053.694
2	Program Kepegawaian Daerah	2.205.736.099	1.757.754.741
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	695.208.204	676.755.517
	<b>Jumlah</b>	<b>6.836.930.731</b>	<b>6.127.563.952</b>



### **BAB III**

## **AKUNTABILITAS KINERJA**

Untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan sasaran yang ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi kepala daerah maka digunakan Pengukuran Kinerja.

Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa Pengukuran kinerja atau pengukuran pencapaian target kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Capaian kinerja ini selanjutnya disajikan dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah yang penyusunannya berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja ini akan berisikan hal-hal sebagai berikut :

1. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini,
2. Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir,
3. Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat di dalam dokumen renstra,
4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan,
5. Analisis atau efisiensi penggunaan sumber daya,

Adapun skala pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dikelompokkan sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Skala Pengukuran Kinerja**

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	85 s/d 100	Sangat Berhasil
2	70 s/d < 85	Berhasil
3	55 s/d < 70	Cukup Berhasil
4	0 s/d 55	Kurang Berhasil

### **III.1. Capaian Kinerja Organisasi**

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target yang ditetapkan dengan realisasi yang dicapai setelah pelaksanaan kegiatan, sebagaimana tertuang dalam perjanjian kinerja.

Hasil pengukuran kinerja yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun Anggaran 2021, diperoleh capaian kinerja sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi**

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur	87%	94,00%	108,05%
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	90%	88,63%	98,48%

Dari hasil pengukuran kinerja tersebut selanjutnya dilakukan analisis pencapaian kinerja terhadap masing-masing Sasaran Strategis berikut indikator yang telah ditetapkan untuk memberikan informasi transparan mengenai sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang telah ditetapkan.

### **III.1.1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021**

Tingkat capaian kinerja tahun 2021 dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **❖ Sasaran 1 : Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara**

**Tabel 3.3.**  
**Perbandingan Target dan Realisasi**

<b>Sasaran</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Capaian</b>
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur	87%	94,00%	108,05%

Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Pengukuran Indeks Profesionalitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN.

Profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting karena berkaitan dengan kebutuhan organisasi. Dengan kata lain, SDM yang profesional sangat dibutuhkan untuk mendukung efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, pengukuran indeks profesionalitas ASN ini pada dasarnya merupakan respons proaktif untuk menjawab kebutuhan tingkat profesionalitas ASN melalui

standarisasi pelaksanaan pengukuran indeks profesionalitas ASN di lingkungan instansi pemerintah pusat dan daerah.

Dalam pengukuran Indeks Profesionalitas ini terdapat skema dan instrumen yang digunakan dimana Skema pengukuran indeks profesionalitas ASN adalah suatu bentuk rancangan atau kerangka secara garis besar yang memuat gambaran umum tentang bagaimana dimensi pengukuran indeks profesionalitas tersebut dapat dicapai. Sedangkan Instrumen Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah alat yang digunakan untuk mendapatkan data dan informasi tingkat profesionalitas Pegawai ASN yang terdiri atas identitas pegawai, dimensi, deskripsi, dan indikator beserta petunjuk pengisiannya.

Skema pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yaitu :

**Tabel 3.4.**

**Skema Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN**

No	Dimensi	Deskripsi	Bobot	Indikator	Nilai IP %
1	KUALIFIKASI	Data Pendidikan Formal terakhir	25%	a. S3 b. S2 c. S1/D-IV d. DIII e. SLTA/DI/DII/ sederajat f. Di bawah SLTA	25 20 15 10 5 1
2	KOMPETENSI	Data Pengembangan Kompetensi	40%	a. Diklatpim/ Struktural b. Diklat Fungsional c. Diklat Teknis d. Seminar/Workshop/sejenis	15 15 15/22. 5 10/17. 5
3	KINERJA	Data Hasil Penilaian Kinerja	30%	a. Nilai SKP (SB,B,C,S,K) b. Nilai PKP	(30,25, 15,5,1)
4	DISIPLIN	Data Hukuman Disiplin	5%	a. Tidak Pernah Terkena Hukuman Disiplin b. Pernah Terkena Hukuman Disiplin (Ringan, Sedang, Berat)	5 (3,2,1)
			100%		

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilakukan yaitu terhadap 573 Pejabat Struktural di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi terdiri dari 1 orang eselon II.a, 20 orang eselon II.b, 108 orang eselon III dan 444 orang eselon IV. Dari hasil pengukuran terhadap pejabat struktural tersebut, diperoleh realisasi 94,00%.

❖ **Sasaran2 : Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara**

**Tabel 3.5.**  
**Perbandingan Target dan Realisasi**

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	90%	88,63%	98,48%

Dari tabel tersebut di atas, pada target indeks kepuasan layanan kepegawaian yang ditetapkan sebesar 90% telah dapat direalisasikan 88,63% dengan capaian 98,48%

**III.1.2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir**

Perbandingan pada masing-masing sasaran dapat dilihat pada uraian berikut :

❖ **Sasaran 1 : Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara**

**Tabel 3.6.**  
**Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN				
		2021	2020	2019	2018	2017
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur	108,05%	110,40%	112,02%	114,32%	110,22%

Berdasarkan data tabel tersebut di atas, capaian kinerja tahun 2021 yaitu sebesar 108,05%, dimana capaian sasaran ini mengalami penurunan selama 3 (tiga) tahun terakhir.

Hal ini antara lain disebabkan antara lain beberapa pejabat struktural telah memasuki masa purna tugas dan belum berakhirnya pandemi Covid-19 sehingga pelaksanaan kegiatan pengembangan atau peningkatan kompetensi aparatur belum dapat dilaksanakan dengan maksimal. Disamping itu Pemerintah Kota Bukittinggi sudah 2 (dua) tahun tidak melakukan pengiriman peserta pendidikan dan pelatihan struktural atau Diklat kepemimpinan. Sedangkan untuk penilaian Indeks Profesionalisme Aparatur salah satu skema pengukuran adalah dari Kompetensi ASN melalui Diklat Struktural, Diklat Fungsional dan Teknis lainnya.

❖ **Sasaran2 : Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara**

**Tabel 3.7.**

**Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN				
		2021	2020	2019	2018	2017
Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian ASN	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	98,48%	104,70%	101,88%	99,44%	81,30%

Dari gambaran tabel tersebut di atas, pada sasaran *Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian ASN* dengan indikator Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian terdapat penurunan capaian kinerja dari tahun 2021 dibanding tahun 2020. Dimana pada tahun 2020 capaian kinerja 104,70% sedangkan tahun 2021 sebesar 98,48% atau menurun sebesar 6,22%.

Penurunan ini dikarenakan terdapat perubahan pola penilaian survey kepuasan layanan kepegawaian. Dimana pada tahun 2020 dan Triwulan 1 Tahun 2021 survei dilakukan terhadap 12 (dua

belas) kriteria pelayanan, yaitu : Kenaikan pangkat, pensiun, Mutasi APS, Cuti, KARIS/KARSU/KARPEG, Konseling, SKP, SLKS, Izin/Tugas Belajar, Diklat/Bimtek, SIMPEG dan lain-lain. Namun dengan satuan nilai terhadap tingkat kepuasan pelayanan menggunakan kategori :

**Tabel 3.8.**  
**Satuan Nilai terhadap Tingkat Kepuasan Pelayanan**

No.	Kategori	Nilai
1	Kurang	1
2	Cukup	2
3	Puas	3
4	Sangat Puas	4

Yang kemudia skor akhir dihitung dengan cara menghitung rata-rata skor semua responden dengan rumus :

Skor Total = Jumlah semua nilai yang diberikan responden

Skor Rata-rata = Skor total / jumlah pelayanan

Untuk pengukuran tingkat kepuasan responden digunakan skala Likert genap seperti direkomendasikan Kemenpan RB untuk pengukuran layanan publik/UPT, yakni skala (1 – 4) untuk kuesioner. Selanjutnya pengukuran dapat dibuat indeks untuk mempermudah analisa dan dapat dikonversi dalam skala 0 – 100 (Geoff Norman; 2010)

Sedangkan pada Triwulan II, III dan IV tahun 2021 metode yang dipakai lebih disempurnakan daripada metode sebelumnya. Metode penilaian disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.

Indikator tingkat kepuasan pelayanan pada periode ini menggunakan 8 dari 9 unsur yang telah ditetapkan pada peraturan di atas yaitu:

- 1) Persyaratan;
- 2) Sistem, Mekanisme, dan Prosedur;
- 3) Waktu Penyelesaian;



- 4) Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan;
- 5) Kompetensi Pelaksana;
- 6) Perilaku Pelaksana;
- 7) Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan;
- 8) Sarana dan prasarana.

Untuk pengolahan data masing-masing jenis pelayanan dilakukan dengan cara setiap pertanyaan survei masing-masing unsur diberi nilai. Nilai dihitung dengan menggunakan "nilai rata-rata tertimbang" masing-masing unsur pelayanan. Dalam penghitungan survei kepuasan pelayanan terhadap unsur-unsur pelayanan yang dikaji, setiap unsur pelayanan memiliki penimbang yang sama. Nilai penimbang ditetapkan dengan rumus, sebagai berikut :

$$\text{Bobot nilai rata-rata tertimbang} = \frac{\text{Jumlah Bobot}}{\text{Jumlah Unsur}} = \frac{1}{X} = N$$

Untuk memperoleh nilai kepuasan pelayanan unit pelayanan digunakan pendekatan nilai rata-rata tertimbang dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{SKM} = \frac{\text{Total dari Nilai Persepsi Per Unsur}}{\text{Total Unsur yang Terisi}} \times \text{Nilai Penimbang}$$

Untuk memudahkan interpretasi terhadap penilaian kepuasan pelayanan yaitu antara 25 – 100, maka hasil penilaian tersebut di atas dikonversikan dengan nilai dasar 25, dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Kepuasan Pelayanan per jenis pelayanan} \times 25$$

Mengingat jenis pelayanan mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, maka setiap jenis pelayanan dimungkinkan untuk:

- 1) Menambah unsur yang dianggap relevan;
- 2) Memberikan bobot yang berbeda terhadap 8 (delapan) unsur yang dominan dalam unit pelayanan, dengan catatan jumlah bobot seluruh unsur tetap 1.

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas maka didapat penilaian sebagai berikut :

**Tabel 3.9.**  
**Rekapitulasi Penilaian terhadap Pelayanan Administrasi**  
**Kepegawaian Tahun 2021**

<b>Jangka Waktu</b>	<b>NRR</b>	<b>Indeks</b>	<b>Mutu</b>	<b>Kategori</b>
Triwulan I	3.84	95.89	A	Sangat Baik
Triwulan I	3.44	85.97	B	Baik
Triwulan I	3.53	88.37	A	Sangat Baik
Triwulan I	3.37	84.30	B	Baik
<b>Indeks Kepuasan Layanan</b>	<b>3.55</b>	<b>88.63</b>	<b>A</b>	<b>Sangat Baik</b>

Dari rekapitulasi data Triwulan I sampai dengan Triwulan IV maka diperoleh tingkat kepuasan responden terhadap pelayanan administrasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun 2021 secara total adalah sebesar **3,55** [skala 4] atau **88.63** [skala 100]. Artinya, secara umum kinerja unit layanan di BKPSDM Kota Bukittinggi sudah dinilai **Sangat Baik** dengan mutu **A**.

### **III.1.3. Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan tahun ini dengan Target Jangka Menengah yang terdapat didalam Dokumen Renstra**

Perbandingan pada masing-masing sasaran dapat dilihat pada uraian berikut :

#### **❖ Sasaran 1 : Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara**

Target Tahun 2021 diperbandingkan dengan capaian akhir pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021 adalah :

**Tabel 3.10.**  
**Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target pada Renstra**

Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2021			Capaian Akhir Renstra	Capaian Tahun 2021 terhadap Target Akhir Renstra
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja		
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur	87%	94,00%	108,05%	87%	108,05%

Berdasarkan tabel tersebut di atas bahwa capaian kinerja tahun 2021 adalah sebesar 108,05% yang merupakan capaian dari realisasi penilaian indeks Profesionalitas ASN sebesar 94,00%.

Mengingat tahun 2021 merupakan tahun terakhir dari Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun 2016 – 2021 dimana pada akhir periode ditargetkan sebesar 87% sedangkan realisasi capaian adalah sebesar 94,00%. Dengan demikian capaian kinerja terhadap target akhir renstra adalah sebesar 108,05%.

Dari penilaian Indeks Profesionalitas Aparatur yang merupakan indikator dari Sasaran Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara, capaian kinerja telah melampaui target yang ditetapkan baik target tahunan maupun target akhir tahun pencapaian Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021. Hal ini menandai bahwa Pejabat Struktural di Lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi sebagian besar telah memenuhi kriteria penilaian dari Indeks Profesionalitas Aparatur yang ditentukan.

Walaupun demikian capaian kinerja tersebut tentunya masih jauh dari harapan terutama apabila penilaian dilakukan dengan menghitung seluruh ASN mengingat belum seluruh ASN memiliki Kompetensi sesuai yang diharapkan. Utama sekali adalah pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi bagi setiap PNS yaitu paling

sedikit 20 jam pelajaran dalam 1 tahun yang seringkali terkendala dengan dana yang dianggarkan tidak mampu menampung kebutuhan pengembangan kompetensi ASN.

❖ **Sasaran2 : Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara**

**Tabel 3.11.**

**Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target pada Renstra**

Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2021			Capaian Akhir Renstra	Capaian Tahun 2021 terhadap Target Akhir Renstra
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja		
Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian ASN	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	90%	88,63%	98,48%	90%	98,48%

Untuk pencapaian kinerja dari sasaran *Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian ASN* dengan indikator Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian bila disandingkan dengan Capaian akhir renstra, sudah dapat dipenuhi yaitu dengan capaian sebesar 98,48% dari target akhir Renstra 90%.

Namun demikian kiranya perlu dilakukan upaya atau terobosan baru untuk peningkatan layanan administrasi kepegawaian kedepannya terutama dengan memanfaatkan teknologi informasi sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja layanan lebih baik lagi.

**III.1.4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan /Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan**

Analisis terhadap masing-masing sasaran strategis dapat dilihat pada uraian berikut :

## ❖ **Sasaran 1 : Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara**

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa salah satu tugas yang diemban oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah pengembangan sumber daya aparatur sipil daerah, maka program, kegiatan dan sub kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan adalah dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan kualitas dan kompetensi aparatur serta mewujudkan aparatur yang profesional dan tentunya dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran strategis perangkat daerah.

Terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, maka mulai tahun 2021 terdapat perubahan nomenklatur dalam program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah. Yang semula tahapan pelaksanaan sampai kegiatan namun dengan aturan baru tersebut maka kegiatan dibagi lagi hingga beberapa sub kegiatan,

Dengan demikian untuk pencapaian sasaran Peningkatan Kualitas Aparatur Sipil Negara didukung dengan Program, Kegiatan dan sub kegiatan sebagaimana berikut :

### **1. Program Kepegawaian Daerah,**

Program Kepegawaian Daerah, indikator Indeks Profesionalitas Aparatur, melaksanakan 2 (dua) kegiatan, yaitu :

#### **1). *Pengembangan Kompetensi ASN*, terdiri dari sub kegiatan :**

- a. *Peningkatan Kapasitas ASN*, sub kegiatan ini dengan indikator Laporan Pengembangan Kompetensi ASN Pemko Bukittinggi sesuai kebutuhan melalui Diklat Khusus/Teknis, dari target 125 Orang yang mengikuti Pengembangan Kompetensi telah direalisasikan sebanyak 209 orang dan 50 orang peserta

Pembekalan Purna Tugas PNS sehingga capaian kinerja output sebesar 148,00%,

- b. *Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN*, indikator sub kegiatan ini adalah Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Kedinasan dengan target 50 orang namun hingga akhir tahun belum dapat direalisasikan mengingat padatnya jadwal BKN pada akhir tahun sehingga tidak dapat melaksanakan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah, Meningkatnya Kompetensi ASN Pemko Bukittinggi melalui Tugas Belajar dan Izin Belajar dengan target 63 orang telah dapat direalisasikan, dengan demikian capaian kinerja sebesar 55,75%.
- c. *Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional*, indikator sub kegiatan ini adalah Formasi Jabatan Fungsional yang diisi, dari target 30 orang telah dapat direalisasikan sebanyak 255 orang atau 850,00%,

Dari sub kegiatan tersebut di atas, capaian kinerja kegiatan *Pengembangan Kompetensi ASN* dihitung menjadi 351,25%.

Pelaksanaan dari kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN dapat dilihat pada dokumentasi berikut :

**Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN**  
Bimtek Penyusunan SKP



Fasilitasi & Asistensi PermenPAN & RB No. 8 Tahun 2021 tentang Sistem  
Manajemen Kinerja PNS





### Pengiriman Peserta Talent Pool



### Pelaksanaan Pembekalan Purna Tugas PNS



### Pelaksanaan Peningkatan Kapasitas Pimpinan



2). **Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**, terdiri dari sub kegiatan :

- a. *Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur*, indikator sub kegiatan ini adalah Sasaran Kinerja Pegawai Individu pada SKPD dan Sekolah yang di evaluasi, dari target 2547 dokumen SKP yang dievaluasi ternyata hingga akhir tahun 2491 dokumen atau 97,80%%,
- b. *Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai*, indikator sub kegiatan adalah Jumlah Berkas administrasi dan pengurusan berkas penghargaan SLKS, dari target 88 piagam dapat direalisasikan atau 100,00%.
- c. *Pembinaan Disiplin ASN*, indikator sub kegiatan ini adalah Laporan Pengawasan disiplin dan pembinaan ASN dengan

target 9 Laporan Pengawasan dan Pembinaan berupa Sidak baru dapat terlaksana 5 laporan sidak sedangkan indikator Rekomendasi Bimbingan Konseling Pra Nikah dan Proses Bimbingan Konseling Kasus Perceraian dan Menerbitkan SK Izin Cerai dan atau Islah (Rujuk Kembali) yang diterbitkan dari target 20 Rekomendasi telah dapat direalisasikan 97 Rekomendasi Pra Nikah dan 10 Rekomendasi SK Izin Cerai dengan demikian capai kinerja sebesar 386,21%,

- d. *Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN*, indikator subd kegiatan adalah Rekomendasi penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin yang diterbitkan dari target 10 Rekomendasi telah terbitkan 5 Rekomendasi atau 50,00%, rendahnya capaian output sub kegiatan ini berarti kasus pelanggaran disiplin yang diproses mengalami penurunan,

Dari sub kegiatan tersebut di atas, capaian kinerja kegiatan *Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur* dihitung menjadi 158,50%.

Pelaksanaan dari kegiatan tersebut dapat dilihat pada dokumentasi berikut :

### **Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**



Pelaksanaan Bimbingan dan Konseling Pra Nikah



Pemberian Penghargaan Satya Lencana Karya Satya



Pelaksanaan Bimbingan dan Konseling Pra Nikah



Bimbingan dan Konseling Kasus Keluarga



## 2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia :

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki indikator *Indeks Profesionalitas Aparatur* dengan kegiatan atau sub kegiatan sebagai berikut :

### 1) **Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional**, dengan sub kegiatan :

a. *Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan*, dengan indikator CPNS yang telah mengikuti Pendidikan dan Latihan Dasar dengan target 107 orang yang telah dapat diikuti oleh peserta CPNS sehingga capaian kinerja sebesar 100,00%.

Pada tahun 2021, dari 107 orang peserta Pendidikan dan Latihan Dasar CPNS terdiri dari :

- 13 orang Bidan PTT,
- 17 orang CPNS Formasi Golongan II,
- 77 orang CPNS Formasi Golongan III.

Pelaksanaan Latsar tersebut sesuai dengan kebijakan dari Penyelenggara yaitu metoda Klasikal dan Blended Learning.

Bagi Bidan PTT dilakukan pembelajaran dengan metoda klasikal atau tatap muka bertempat di PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Bukittinggi – Baso Kabupaten Agam. CPNS Formasi Golongan II pelaksanaan dengan metoda Blended Learning atau Daring, sedangkan CPNS Formasi Golongan III pelaksanaan dengan metoda Blended Learning dan Klasikal yang bertempat di PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Bukittinggi – Baso Kabupaten Agam.

Pelaksanaan dari sub kegiatan *Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan* dapat dilihat pada dokumentasi berikut :

## Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional Pelaksanaan Latsar CPNS Formasi Bidan PTT



### Pelaksanaan Latsar CPNS Formasi Golongan II



### Pelaksanaan Latsar CPNS Formasi Golongan III Metode Klasikal



### Metode Blended Learning



Dari uraian yang telah dipaparkan tersebut di atas, upaya pengembangan atau peningkatan kompetensi bagi aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi telah diupayakan melalui pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan, walaupun pada kenyataannya belum dapat memberikan hasil yang memadai dalam

pencapaian penilaian profesionalitas aparatur. Terutama pada pelaksanaan pendidikan struktural kepemimpinan bagi Pejabat Struktural tidak dapat dilaksanakan sehingga tidak ada penambahan pejabat yang mengikuti pendidikan kepemimpinan.

❖ **Sasaran2 : Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi merupakan perangkat daerah yang melaksanakan manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur sipil daerah yang bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Sebagai *leading sector* dibidang kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi mempunyai tugas dan fungsi memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh aparatur sipil yang berada di daerahnya. Dalam rangka memberikan pelayanan yang optimal BKPSDM Kota Bukittinggi menjalankan survei penilaian kepuasan publik terhadap pelayanan yang diberikan sejak tahun 2019. Hasil survei ini diharapkan menjadi pedoman dan acuan dalam peningkatan kualitas mutu kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi itu sendiri.

Upaya pencapaian sasaran Peningkatan Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara didukung dengan Program, Kegiatan dan sub kegiatan sebagaimana berikut :

**1. Program Kepegawaian Daerah,**

Program Kepegawaian Daerah, indikator Indeks Profesionalitas Aparatur, melaksanakan 2 (dua) kegiatan, yaitu :

**1). Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN,** terdiri dari sub kegiatan :

- a. *Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN*, indikator sub kegiatan ini adalah Formasi ASN Kota Bukittinggi yang disusun dengan target 1 dokumen, Jumlah ASN yang mengikuti Sumpah Janji

dengan target 100 orang serta Jumlah SK CPNS yang diterbitkan dengan target 90 SK, hingga akhir tahun 2021 realisasi sub kegiatan berupa dokumen formasi ASN Kota Bukittinggi dan SK CPNS Formasi TA 2019 sebanyak 93 SK, sedangkan pelaksanaan Sumpah janji PNS belum dapat dilaksanakan mengingat sertifikat Latsar CPNS baru diterbitkan pada bulan Desember 2021 kemudian dilanjutkan dengan KIR Kesehatan pada CPNS sehingga tidak memungkinkan untuk dilakukan sumpah janji, dengan demikian capaian target 49,21%.

- b. *Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian*, indikator sub kegiatan ini adalah SK Pensiun yang diterbitkan, dari target 100 orang telah dapat direalisasikan sebanyak 121 orang atau 121,00%.
- c. *Fasilitasi Lembaga Profesi ASN*, sub kegiatan ini memiliki indikator Laporan Pelaksanaan Kegiatan KORPRI yaitu 1 (satu) laporan, sub kegiatan ini merupakan dana hibah bagi KORPRI yang pada tahun 2021 penempatan anggaran ini pada BKPSDM Kota Bukittinggi, realisasi target 100%.
- d. *Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian*, indikator sub kegiatan ini adalah Updatenya data kepegawaian Pemko Bukittinggi secara online dan terintegrasi dengan BKN dan Jasa Internet dan Gaji Non PNS yang dibayarkan dengan target 12 bulan yang telah dapat direalisasikan seluruhnya dengan capaian 100,00%.

Dari sub kegiatan tersebut di atas, capaian kinerja kegiatan *Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN* dihitung menjadi sebesar 92,55%.

Pelaksanaan dari kegiatan tersebut dapat dilihat pada dokumentasi berikut :



## Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

### Penyerahan SK CPNS Formasi Tahun 2019



### Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar CPNS Formasi Tahun 2020



### Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang CPNS Formasi Tahun 2020



### Penyerahan SK Pensiun PNS



### Sosialisasi Penggunaan Aplikasi Klik ASN



### Rapat Persiapan Pemutakhiran Data Mandiri



### Keikutsertaan dalam Lomba Inovasi Daerah melalui aplikasi Klik ASN



## 2). **Mutasi dan Promosi ASN**, terdiri dari sub kegiatan :

- a. *Pengelolaan Mutasi ASN*, indikator sub kegiatan ini adalah Rekomendasi Proses Baperjakat, Tindak Lanjut dan Fasilitasi Pindah Tugas yang diterbitkan dengan target 5 Paket Rekomendasi yang telah direalisasikan sebanyak 33 Paket Rekomendasi atau 660%,
- b. *Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN*, sub kegiatan ini memiliki indikator SK Kenaikan Pangkat yang diterbitkan dengan target 400 SK, SK Pemakaian Gelar yang diterbitkan dengan target 1 SK dan SK Penyesuaian Masa Kerja dengan target 5 SK, adapun realisasinya adalah 324 SK Kenaikan Pangkat dan 52 SK Pemakaian Gelar dengan capaian kinerja sedangkan SK



Penyesuaian Masa Kerja tidak ada realisasi sehingga capaian kinerja output dihitung sebesar 92,61%,

- c. *Pengelolaan Promosi ASN*, sub kegiatan ini dengan indikator Jabatan Tinggi Pratama yang diisi, dari target 24 Eselon II/b baru dapat direalisasikan 1 jabatan yaitu Sekretaris Daerah Kota Bukittinggi sedangkan proses evaluasi dan seleksi terhadap Jabatan Pimpinan Tinggi masih dalam proses penilaian dan penetapan,

Dari sub kegiatan tersebut di atas, capaian kinerja kegiatan *Mutasi dan Promosi ASN* dihitung menjadi sebesar 252,26%.

Pelaksanaan dari kegiatan tersebut dapat dilihat pada dokumentasi berikut :

### **Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN**

Pengelolaan Mutasi ASN

Pelantikan Pj. Sekretaris Daerah



Pelantikan Pejabat Struktural



Pelantikan Pejabat Struktural



#### Pelantikan Penyetaraan Jabatan Fungsional



#### Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (Sekretaris Daerah)



#### Pelantikan Sekretaris Daerah Kota Bukittinggi



### III.1.5. Analisis atau Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sumber Daya yang dimaksud dalam pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah penggunaan dana atau anggaran guna mendukung pelaksanaan sasaran strategis.

Efisiensi terhadap sumber daya terjadi apabila capaian indikator kinerja lebih tinggi dari pada capaian penggunaan sumber daya. Demikian juga sebaliknya, apabila capaian indikator kinerja lebih rendah dari capaian penggunaan sumber daya atau anggaran maka dikatakan tidak efisien.



Dari hasil evaluasi dan analisis terhadap capaian kinerja yang telah dilakukan, maka berikut dijelaskan hal-hal terkait penggunaan sumber daya yang digunakan dalam upaya peningkatan kinerja organisasi, yaitu :

**Tabel 3.11.**  
**Analisis Penggunaan Sumber Daya berdasarkan Program**

No.	Uraian	Capaian Kinerja	Capaian Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	Program Kepegawaian Daerah	213,64%	79,67%	2,682
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	100,00%	97,35%	1,027
3	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	106,58%	93,83%	1,136
	Jumlah	140,07%	90,28%	1,552

Dari data pada tabel tersebut di atas, pelaksanaan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2021 telah mencapai efisiensi sebesar 1,552, yaitu dari rata-rata capaian kinerja yang telah dilaksanakan sebesar 140,07% dengan penyerapan anggaran sebesar 90,28%.

Ini dapat diartikan bahwa secara umum pencapaian kinerja dari aspek program yang dilaksanakan telah dicapai dengan cara yang efisien karena realisasi anggarannya lebih kecil daripada yang ditargetkan dan lebih kecil daripada realisasi capaian kinerjanya.

Sedangkan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya terhadap sasaran strategis adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.13.**

**Analisis Penggunaan Sumber Daya terhadap Sasaran Strategis**

<b>No.</b>	<b>Uraian</b>	<b>Capaian Kinerja</b>	<b>Capaian Anggaran</b>	<b>Tingkat Efisiensi</b>
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	108,05%	89,84%	1,203
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian ASN	98,48%	73,95%	1,332
3	Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi	102,53%	93,83%	1,093
		103,02%	89,62%	1,150

Berdasarkan tabel tersebut di atas, pelaksanaan sasaran strategis yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dapat dikatakan *efisien* sebesar 1,150 yaitu dengan capaian kinerja 103,02% dengan capaian atau serapan anggaran 89,62%.

Hal ini menggambarkan bahwa pencapaian sasaran strategis dapat dicapai dengan anggaran yang lebih kecil daripada yang ditargetkan sehingga dapat dikategorikan *efisien*.

Namun demikian bukan berarti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dapat berpuas diri terhadap capaian tersebut, tetapi perlu dilakukan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan capaian kinerja agar lebih baik lagi.

### **III.1.7. Analisis Program/Kegiatan/Sub Kegiatan yang mendukung Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Perjanjian Kinerja**

Terdapat sasaran strategis yang tidak diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah namun sasaran ini merupakan kinerja internal pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi yang terkait dengan pencapaian SAKIP Kota Bukittinggi untuk mencapai target A yang harus didukung dengan SAKIP dari SKPD. Sasaran tersebut adalah “Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi” di ukur dengan indikator “Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi”.

Capaian kinerja ini berasal dari Laporan Hasil Evaluasi (LHE) atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun 2020 yang diterbitkan oleh Inspektorat Kota Bukittinggi. Penilaian dilakukan pada dokumen Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun 2020.

Evaluasi terhadap capaian kinerja sasaran Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi” dengan indikator “Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi” adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.14.**  
**Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran**

<b>SASARAN</b>	<b>INDIKATOR SASARAN</b>	<b>TARGET</b>	<b>REALISASI</b>	<b>CAPAIAN</b>
Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi	Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi	80% BB	82,02% BB	102,53%

Inspektorat Kota Bukittinggi melakukan reviu atau evaluasi terhadap Implementasi SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2020. Dari hasil evaluasi

tersebut didapat nilai yang merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen Manajeken Kinerja yang dievalasi meliputi 5 (lima) komponen Manajemen Kinerja dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 3.15.**  
**Komponen Manajemen Kinerja**

<b>No</b>	<b>Komponen yang Dinilai</b>	<b>Bobot</b>	<b>Hasil Evaluasi</b>
A,	Perencanaan Kinerja	30	27,43
B.	Pengkuran Kinerja	25	19,38
C.	Pelaporan Kinerja	15	12,12
D.	Evaluasi Internal	10	7,27
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	15,83
	Jumlah	100	<b>82,02</b>

Hasil evaluasi tersebut dengan nilai 82,02% termasuk prediket **Sangat Baik (BB)**. Dengan prediket tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Implementasi SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2020 telah akuntabel, berkinerja baik, memiliki system yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja dan hanya perlu sedikit perbaikan.

Berikut kita lihat perbandingan capaian kinerja sasaran Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi selama beberapa tahun terakhir :

**Tabel 3.16.**  
**Perbandingan Capaian Kinerja**

<b>SASARAN</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>CAPAIAN</b>			
		<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi	Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi	82,02%	80,49%	78,44%	74,47%

Dari Capaian Kinerja Sasaran Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi selama 4 (Empat) tahun terakhir terdapat peningkatan capaian penilaian

terhadap Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi dari tahun 2017 sebesar 74,47%, tahun 2018 sebesar 78,44%, tahun 2019 sebesar 80,49% dan tahun 2020 sebesar 82,02%.

Peningkatan capaian kinerja sasaran tersebut tentu tidak lepas dari beberapa perbaikan yang dilakukan baik terkait komponen penilaian juga internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi yaitu penerapan Reformasi Birokrasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Walaupun perbaikan yang dilakukan belum sempurna namun beberapa upaya untuk peningkatan pencapaian kinerja terus dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih baik lagi.

Dukungan capaian kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2021 tentu akan dapat mempertahankan dan meningkatkan prediket telah akuntabel, berkinerja baik, memiliki system yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja dalam penerapan Implementasi SAKIP di Perangkat Daerah.

Dari 3 (tiga) Program yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2021 yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menunjukkan penilaian capaian kinerja *sangat berhasil* karena nilai realisasi kinerja diatas 100% sebagaimana ditampilkan pada Tabel 3.10. tentang Analisis Penggunaan Sumber Daya Berdasarkan Program.

#### **III.1.8. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Daerah Lain**

Perbandingan terhadap capaian kinerja dengan daerah lain, yang dapat kami perbandingkan adalah dengan Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sumatera Barat. Dimana salah satu sasaran strategis yang diperjanjikan adalah *Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian*. Meskipun sasaran strategis terkait dengan Kualitas

Layanan atau Pelayanan Kepegawaian namun terdapat perbedaan pada indikator yang digunakan.

Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi indikator yang ditetapkan adalah Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian.

Sedangkan Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sumatera Barat indikator yang digunakan adalah :

- 1). Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan
- 2). Persentase Layanan Administrasi Kepegawaian yang Tepat Waktu.

Pada tabel berikut disajikan perbandingan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dengan Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sumatera Barat yaitu :

**Tabel 3.17.**  
**Perbandingan Capaian Kinerja dengan Daerah Lainnya**

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
<b>Kota Bukittinggi</b>				
Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian ASN	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	89%	88,63%	99,58%
<b>Propinsi Sumatera Barat</b>				
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	90%	90,14%	100,16%
	Persentase Layanan Administrasi Kepegawaian yang dilaksanakan Tepat Waktu	95%	123,15%	129,63%

Dari tabel tersebut di atas, meskipun terdapat perbedaan dalam penetapan indikator pada sasaran Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dapat direalisasi walaupun untuk realisasi dengan hasil capaian berbeda.

Hal ini berarti pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sumatera Barat dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi telah diarahkan dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.

### **III.2. Akuntabilitas Keuangan**

Pada tahun 2021 melalui APBD Kota Bukittinggi telah dianggarkan dana sebesar Rp. 6.836.930.731,00 untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi serta kinerja organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi.

Berdasarkan Permendagri Nomor Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah untuk Belanja dibedakan atas Belanja Operasi, Belanja Modal, Belanja Tidak Terduga dan Belanja Transfer. Sedangkan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi untuk belanja terdiri dari Belanja Operasi dan Belanja Modal dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 3.18**

**Pagu Anggaran dan Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2021**

<b>No</b>	<b>Uraian</b>	<b>Anggaran</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Capaian %</b>
<b>I.</b>	<b>Belanja</b>	<b>6.836.930.731,00</b>	<b>6.127.015.533,00</b>	<b>89,62%</b>
<b>1</b>	<b>Belanja Operasi</b>	<b>6.685.282.731,00</b>	<b>5.979.900.533,00</b>	<b>87,47%</b>
	Belanja Pegawai	3.555.377.428,00	3.362.230.688,00	49,17%
	Belanja Barang dan Jasa	2.929.905.303,00	2.450.929.182,00	35,85%
	Belanja Hibah	200.000.000,00	167.289.082,00	2,45%
<b>2</b>	<b>Belanja Modal</b>	<b>151.648.000,00</b>	<b>147.115.000,00</b>	<b>2,15%</b>
	Belanja Modal	151.648.000,00	147.115.000,00	2,15%

Dari rincian tabel tersebut di atas, realisasi keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi pada tahun 2021 adalah sebesar Rp. 6.127.015.533,00 atau 89,62%. Belanja Operasi terdiri dari Belanja Pegawai, Barang dan Jasa serta Belanja Hibah. Belanja Pegawai digunakan untuk pembayaran Gaji dan Tunjangan Pegawai serta Honorarium Penanggungjawab Pengelola Keuangan. Belanja Barang dan Jasa digunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah melalui kegiatan dan sub kegiatan yang dikelolanya sedangkan Belanja Hibah diperuntukan bagi pelaksanaan sub kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN yaitu KORPRI.

Adapun Belanja Modal yaitu Belanja Modal Peralatan dan Mesin digunakan untuk pengadaan peralatan dan mesin dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi serta upaya pencapaian sasaran strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi.

Berikut diuraikan anggaran dan realisasi keuangan sesuai dengan program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi selama tahun 2021 :

**Tabel 3.19.**  
**Realisasi Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan**

No.	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	% Capaian Anggaran
1	2	3	4	5=4/3
<b>A.</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	<b>3.935.986.428</b>	<b>3.693.053.694</b>	<b>93,83%</b>
<b>I</b>	<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>20.170.000</b>	<b>18.691.600</b>	<b>92,67%</b>
1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	20.170.000	18.691.600	92,67%



<b>II.</b>	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>3.488.522.428</b>	<b>3.308.035.688</b>	<b>94,83%</b>
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan PNS	3.488.522.428	3.308.035.688	94,83%
<b>III.</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>20.338.000</b>	<b>4.912.500</b>	<b>24,15%</b>
1	Pemulangan Pegawai yang Meninggal Dalam Melaksanakan Tugas	14.985.000	0	0%
2	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	5.353.000	4.912.500	91,77%
<b>IV.</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>206.746.000</b>	<b>197.774.286</b>	<b>95,66%</b>
1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	822.000	822.000	100,00%
2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	29.585.000	27.580.000	93,22%
3	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	8.019.000	7.115.000	88,73%
<b>4</b>	Penyediaan Barang Cetak dan Penggadaan	3.669.000	3.154.500	85,98%
<b>5</b>	Fasilitasi Kunjungan Tamu	2.072.000	1.568.800	75,71%
6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	162.579.000	157.533.986	96,90%
<b>V.</b>	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>50.500.000</b>	<b>47.300.000</b>	<b>93,66%</b>
1	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	50.500.000	47.300.000	93,66%
<b>VI</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>8.270.000</b>	<b>4.647.066</b>	<b>56,19%</b>
1	Penyediaan Jasa surat Menyurat	2.080.000	1.703.500	81,90%
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	6.190.000	2.943.566	47,55%
<b>VII</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah</b>	<b>141.440.000</b>	<b>111.692.554</b>	<b>78,97%</b>
1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	136.775.000	107.402.554	78,52%
2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	3.030.000	2.655.000	87,62%

3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	1.635.000	1.635.000	100,00%
<b>B.</b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>2.205.736.099</b>	<b>1.757.754.741</b>	<b>79,69%</b>
<b>I</b>	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>547.012.904</b>	<b>485.720.410</b>	<b>88,80%</b>
1	Penyusunan Rencana Kebutuhan. Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	195.543.850	172.206.500	88,07%
2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	16.109.500	15.137.150	93,96%
3	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	207.680.000	174.145.832	83,85%
4	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	127.679.554	124.230.928	97,30%
<b>II</b>	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>537.193.095</b>	<b>316.652.198</b>	<b>58,95%</b>
1	Pengelolaan Mutasi ASN	58.404.000	43.555.373	74,58%
2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	77.410.554	64.383.279	83,17%
3	Pengelolaan Promosi ASN	401.378.541	208.713.546	52,00%
<b>III</b>	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>1.049.598.850</b>	<b>906.046.128</b>	<b>86,32%</b>
1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	794.935.000	731.955.690	92,08%
2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	237.103.500	161.196.050	67,99%
3	Fasilitasi Pengembangan Karir Dalam Jabatan Fungsional	17.560.350	12.894.388	73,43%
<b>IV</b>	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>72.931.250</b>	<b>49.336.005</b>	<b>68,59%</b>
1	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	10.815.000	10.060.400	93,02%
2	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	9.410.000	8.163.880	86,76%
3	Pembinaan Disiplin ASN	33.394.750	24.515.875	73,41%
4	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	18.311.500	6.595.850	36,02%

<b>C</b>	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>64.312.654</b>	<b>58.886.000</b>	<b>91,56%</b>
<b>I</b>	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>114.546.054</b>	<b>113.334.896</b>	<b>98,94%</b>
1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	30.589.500	29.889.193	97,71%
	<b>Jumlah</b>	<b>6.836.930.731</b>	<b>6.127.563.952</b>	<b>89,62%</b>

Berdasarkan tabel tersebut di atas bahwa pencapaian realisasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi pada tahun 2021 melalui pelaksanaan 3 (Tiga) Program, 12 (Dua belas) kegiatan dan 31 (Tiga puluh satu) sub kegiatan sebesar *Rp. 6.127.563.952,00* atau sebesar 89,62% termasuk kategori *sangat baik* dan mengalami peningkatan dari tahun 2020 dengan serapan sebesar 86,46%.

Sedangkan capaian anggaran dari program, kegiatan dan sub kegiatan tahun anggaran 2021 terhadap kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 3.20.**  
**Realisasi Anggaran terhadap Sasaran Strategis**

<b>No</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Anggaran</b>	<b>Realisasi Anggaran</b>	<b>% Capaian Anggaran</b>
1	2	3	4	5=4/3
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	1.816.738.304	1.632.137.650	89,84%
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	1.084.205.999	801.824.189	73,95%
3	Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi	3.935.486.428	3.693.053.694	93,84%
		6.836.430.731	6.127.015.533	89,62%

## **BAB IV PENUTUP**

Sesuai dengan pembahasan dan uraian bab-bab sebelumnya, penyelenggaraan program, kegiatan dan sub kegiatan pada tahun 2021 merupakan tahun terakhir dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021 dan peralihan terhadap Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2021-2026. Namun untuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 masih menyajikan informasi pencapaian tujuan dan sasaran kinerja sebagaimana diperjanjikan pada tahun 2021 .

### **IV.1. Kesimpulan**

Terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, maka mulai tahun 2021 terdapat perubahan nomenklatur terhadap pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi. Perubahan nomenklatur tersebut tetap dikelompokkan sesuai dengan sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja.

Laporan Akuntabilitas Kinerja yang disajikan ini kiranya dapat menjadi bahan evaluasi terhadap pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan serta tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi yang transparan dan akuntabel.

Dengan demikian dapat juga dinyatakan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota

Bukittinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dinyatakan *berhasil* dikarenakan dari target sasaran yang telah ditetapkan dicapai dengan kategori skala pengukuran kinerja *Sangat Berhasil*. Hal ini diperoleh dari capaian kinerja pada Sasaran Strategis sebagai berikut :

1. Sasaran *Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara*, dengan Kinerja Utama : Indeks Profesionalitas Aparatur, capaian kinerja dengan persentase 108,05%,
2. *Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara* dengan indikator Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian, capaian kinerja sebesar 98,48%,
3. *Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi*, dengan indikator Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi, digunakan penilaian tahun 2020, yaitu BB, sehingga capaian 102,53%.

Berikut adalah rincian dari pencapaian kinerja dan anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2021 :

No	Sasaran	% Capaian Kinerja	Anggaran	Realisasi Anggaran	% Capaian Anggaran
1	2	3	4	5	6=5/4
1.	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	108,05%	1.816.738.304	1.632.137.650	89,84%
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	98,48%	1.084.205.999	801.824.189	73,95%
3	Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi	102,53%	3.935.486.428	3.693.053.694	93,84%
		103,02%	6.836.430.731	6.127.015.533	89,62%

Pencapaian target sasaran kinerja serta anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi yang menggambarkan keberhasilan dan atau kegagalan kinerja sangat ditentukan oleh adanya komitmen dan peran aktif dari seluruh personil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi melalui pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **IV.2. Strategi Peningkatan Kinerja**

Strategi peningkatan kinerja yang terus diupayakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah sebagai berikut :

1. *Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara,*

Upaya peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara terutama kaitannya dengan penilaian *Indeks Profesionalitas Aparatur* yang dilakukan oleh BKN dimana skema penilaian terkait Kualifikasi dan Kompetensi perlu lebih ditingkatkan.

Dimana untuk Kualifikasi telah dibuka peluang bagi ASN Kota Bukittinggi untuk mengikuti pendidikan lanjutan melalui tugas belajar dan izin belajar sedangkan Kompetensi perlu diberi kesempatan bagi ASN untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi melalui diklat struktural dan teknis.

Mengingat keterbatasan dana dan juga situasi pandemi Covid-19, maka pengembangan kompetensi yang masih memungkinkan adalah dengan mengikuti pembelajaran secara daring atau webiner.

2. *Meningkatnya Kualitas Layanan Adminitrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara,*

Upaya peningkatan kualitas layanan administrasi kepegawaian terus dilakukan setiap tahunnya namun perlu juga dilakukan terobosan dalam pelayanan dengan memanfaatkan teknologi informasi yang lebih baik lagi dan menciptakan sistem pelayanan berbasis IT,

Dari uraian terkait strategi peningkatan kinerja sasaran tersebut di atas maka hal yang perlu diperhatikan dan dilakukan dalam mengatasi kemungkinan terjadinya permasalahan dan upaya peningkatan kinerja adalah :

1. Meningkatkan koordinasi dan kerjasama dengan berbagai instansi terkait,
2. Meningkatkan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan secara berkala terutama pada program/kegiatan yang mendukung pencapaian indikator kinerja sasaran sehingga apabila terdapat kendala yang muncul dapat segera disikapi dan dicari solusi terbaik,

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, diharapkan dapat memberi gambaran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi selama Tahun 2021 dan digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pihak-pihak terkait dalam rangka peningkatan kualitas pembangunan Kota Bukittinggi umumnya dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi sendiri.



# Lampiran



**CAPAIAN KINERJA TAHUN 2021**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BUKITTINGGI**

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Anggaran	Realisasi Anggaran	Capaian Anggaran (%)	Tingkat Efisiensi	Capaian Akhir Renstra	Capaian Tahun 2021 Terhadap Akhir Renstra (%)
1	2	3	4	5	6=5/4	7	8	9=8/7	10=6/9	11	12=11/5
1	Peningkatan Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur	87%	94,00%	108,05%	1.816.738.304	1.632.137.650	89,84%	1,203	87,00%	108,05%
2	Peningkatan Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian ASN	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	90%	88,63%	98,48%	1.084.205.999	801.824.189	73,95%	1,332	90,00%	98,48%
3	Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi	80%  BB	82,02%  BB	102,53%	3.935.986.428	3.693.053.694	93,83%	1,093	85,00%	96,49%
					103,02%	6.836.930.731	6.127.015.533	89,62%	1,150		101,01%



**PEMERINTAH KOTA BUKITTINGGI**  
**BADAN KEPEGAWAIAN**  
**DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
 Jl. Kusuma Bhakti Gulai Banceh Telp/Fax (0752)33050

**SURVEI PENILAIAN KEPUASAN PELAYANAN**

Nama : TYKA RAHMAN (PNS/non PNS)  
 SKPD : IAIN BET  
 Tanggal : 28 Juli - 2021  
 Jenis Layanan : (Lingkari sesuai layanan yang Saudara terima)  
 01. Kenaikan Pangkat 07. SKP  
 02. Pensiun 08. SLKS  
 03. Mutasi APS 09. Izin/Tugas Belajar  
 04. Cuti 10. Diklat/Bimtek/sejenisnya  
 05. Karis/Karsu/Karpeg 11. Deta  
 06. Konseling 12. Lainnya (jelaskan)

**PENDAPAT RESPONDEN TENTANG PELAYANAN**  
 (Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017)

1. Bagaimana pendapat Saudara tentang kesesuaian persyaratan pelayanan dengan jenis pelayanannya. a. Tidak sesuai. b. Kurang sesuai. c. Sesuai. <u>d. Sangat sesuai</u>	5. Bagaimana pendapat Saudara tentang kompetensi/kemampuan petugas dalam pelayanan. a. Tidak kompeten b. Kurang kompeten c. Kompeten <u>d. Sangat kompeten</u>
2. Bagaimana pemahaman Saudara tentang kemudahan prosedur pelayanan di unit ini. a. Tidak mudah. b. Kurang mudah. c. Mudah. <u>d. Sangat mudah</u>	6. Bagaimana pendapat saudara perilaku petugas dalam pelayanan terkait kesopanan dan keramahan. a. Tidak sopan dan ramah b. Kurang sopan dan ramah c. Sopan dan ramah <u>d. Sangat sopan dan ramah</u>
3. Bagaimana pendapat Saudara tentang kecepatan waktu dalam memberikan pelayanan. a. Tidak cepat. b. Kurang cepat. c. Cepat. <u>d. Sangat cepat.</u>	7. Bagaimana pendapat Saudara tentang kualitas sarana dan prasarana a. Buruk. b. Cukup. <u>c. Baik</u> d. Sangat Baik
4. Bagaimana pendapat Saudara tentang kesesuaian produk pelayanan antara yang tercantum dalam standar pelayanan dengan hasil yang diberikan. a. Tidak sesuai b. Kurang sesuai c. Sesuai. <u>d. Sangat sesuai</u>	8. Bagaimana pendapat Saudara tentang penanganan pengaduan pengguna layanan a. Tidak ada. b. Ada tetapi tidak berfungsi c. Berfungsi kurang maksimal <u>d. Dikelola dengan baik.</u>

Saran :

---



---



---



---

Tanda Tangan/Paraf



PEMERINTAH KOTA BUKITTINGGI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SUSTINNA, SE  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi  
Selanjutnya disebut pihak pertama

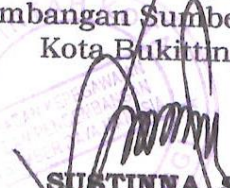
Nama : H. M. RAMLAN NURMATIAS  
Jabatan : Walikota Bukittinggi  
Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Bukittinggi, Januari 2021

Pihak Kedua,  
WALIKOTA BUKITTINGGI  
  
**H. M. RAMLAN NURMATIAS, SH**

Pihak Pertama,  
Kepala Badan/Kepegawaian  
Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kota Bukittinggi  
  
**SUSTINNA, SE**  
NIP. 19660104 198602 2 003

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021**  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KOTA BUKITTINGGI**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Peningkatan Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur	87%
2	Peningkatan Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	90%

Program	Anggaran	Keterangan
1 Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 4.453.610.138	
2 Kepegawaian Daerah	2.547.559.808	
3 Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.438.952.454	

Bukittinggi, Januari 2021

Pihak Kedua,  
**WALIKOTA BUKITTINGGI**  
  
*[Signature]*  
**H.M. RAMLAN NURMATIAS, SH**

Pihak Pertama,  
**Kepala Badan/Kepegawaian**  
**Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kota Bukittinggi**  
  
**SUSTINNA, SE**  
 NIP. 19660104 198602 2 003

DAFTAR NOMINATIF BEZETTING ASN  
PEMERINTAH KOTA BUKITTINGGI  
KONDISI 31 DESEMBER 2021

UNIT KERJA : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

NO	NAMA/NIP	JABATAN	GOLONGAN	PENDIDIKAN	KELAS JAB	USIA	MASA KERJA	KET
1	SUSTINNA, SE	KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	IV/c	S-1 MANAJEMEN	14	56 Tahun	36 Tahun	
	196601041986022003	19/04/2017	01/10/2017	1991		1 Bulan	0 Bulan	
						1 Hari	4 Hari	
2	AHDA HIDAYAT, S.Sos.I.M.Si	SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	IV/a	S-2 PERENCANAAN PEMBANGUNAN WILAYAH DAN PEDESAAN	12	41 Tahun	18 Tahun	PINDAH MASUK DARI KABUPATEN PASAMAN TMT 01 APRIL 2
	198005032003121004	09/08/2021	01/04/2020	2009		9 Bulan	2 Bulan	
						2 Hari	4 Hari	
3	NANA LILI ANDRIANI, S.E., M.Si	KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	III/c	S-2 PERENCANAAN PEMBANGUNAN	8	35 Tahun	15 Tahun	
	198606292006042002	27/08/2021	01/10/2020	2020		7 Bulan	10 Bulan	
						6 Hari	4 Hari	
4	MOHAMAD REZA PAHLEVI	PRAMU KEBERSIHAN	II/c	SMA IPS	1	43 Tahun	15 Tahun	
	197902052007011010	01/06/2020	01/04/2018	2000		0 Bulan	1 Bulan	
						0 Hari	4 Hari	
5	YUMIATI SUMARTI, SE	KEPALA SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	III/d	S-1 MANAJEMEN	9	52 Tahun	19 Tahun	
	196903222002122002	03/01/2017	01/04/2020	1999		10 Bulan	2 Bulan	
						13 Hari	4 Hari	
6	HERLINA EFFENDI	BENDAHARA	III/a	SMK ADMINISTRASI PERKANTORAN	7	40 Tahun	19 Tahun	
	198105052002122002	18/01/2021	01/04/2019	1999		9 Bulan	2 Bulan	
						0 Hari	4 Hari	
7	DESY, SE	VERIFIKATOR KEUANGAN	III/c	S-1 AKUNTANSI	6	37 Tahun	12 Tahun	
	198412122010012030	18/01/2021	01/04/2018	2007		1 Bulan	1 Bulan	
						23 Hari	4 Hari	
8	M. RIDWAN, A.Md.M.	PENGELOLA BAHAN PERENCANAAN	II/c	D-III EKONOMI MANAJEMEN	6	28 Tahun	1 Tahun	
	199309132020121003	01/12/2020	01/12/2020	2016		4 Bulan	2 Bulan	
						22 Hari	4 Hari	
9	DITA PRIMA NESYA, M.Psi, Psikolog	KEPALA BIDANG DATA, PENGADAAN, MUTASI DAN PEMBERHENTIAN APARATUR	III/d	S-2 PSIKOLOGI PROFESI	11	38 Tahun	15 Tahun	
	198401312006042003	09/08/2021	01/04/2018	2014		0 Bulan	10 Bulan	
						4 Hari	4 Hari	
10	DANDY MAGRIBY N, S.Kom., M.M	KEPALA SUB BIDANG DATA DAN FORMASI	III/c	S-2 MANAJEMEN	8	36 Tahun	12 Tahun	
	198601032010011007	03/01/2017	01/04/2018	2020		1 Bulan	1 Bulan	
						2 Hari	4 Hari	

NO	NAMA/NIP	JABATAN	GOLONGAN	PENDIDIKAN	KELAS JAB	USIA	MASA KERJA	KET
11	RONNY, S.Sos	PENGELOLA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN	III/c	S-1 ADMINISTRASI NIAGA	6	40 Tahun	12 Tahun	PINDAH MASUK DARI KOTA SOLOK TMT 01-06-2018
	198108102010011037	04/01/2021	01/10/2020	2008		5 Bulan	1 Bulan	
						25 Hari	4 Hari	
12	MIKE HERYANI, SE, ME	KEPALA SUB BIDANG PENGADAAN DAN PEMBERHENTIAN	III/c	S-2 EKONOMI	8	36 Tahun	12 Tahun	PINDAH MASUK DARI KOTA PAYAKUMBUH TMT 01-11-2013
	198512112010012010	22/03/2019	01/04/2018	2011		1 Bulan	1 Bulan	
						24 Hari	4 Hari	
13	ERICK SEFTIAN ARLI, A.Md	PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN	III/b	D-III MANAJEMEN INFORMATIKA	5	35 Tahun	12 Tahun	
	198609052009031001	29/10/2021	01/04/2021	2008		5 Bulan	11 Bulan	
						0 Hari	4 Hari	
14	FITRI, S.Kom	PENGELOLA KEPEGAWAIAN	III/b	S-1 SISTEM INFORMASI	6	38 Tahun	14 Tahun	
	198307102008022001	01/06/2020	01/04/2018	2014		6 Bulan	0 Bulan	
						25 Hari	4 Hari	
15	YURINAL, SAP	KEPALA SUB BIDANG MUTASI, JABATAN DAN KEPANGKATAN	III/c	S-1 ADMINISTRASI PUBLIK	9	36 Tahun	17 Tahun	PINDAH DARI PEMKAB PESISIR SELATAN TMT 1 DESEMBER
	198506202005011003	27/08/2021	01/10/2021	2011		7 Bulan	1 Bulan	
						15 Hari	4 Hari	
16	ANITA DARWIS, AMK	PENGELOLA KEPEGAWAIAN	III/c	D-III ILMU KEPERAWATAN	6	49 Tahun	27 Tahun	
	197212181994032002	15/09/2021	01/10/2014	2007		1 Bulan	11 Bulan	
						17 Hari	4 Hari	
17	WIWI FIANDA, SSTP, MPA	KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN PEMBINAAN APARATUR	IV/a	S-2 MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK	11	41 Tahun	22 Tahun	
	198005121999122001	27/08/2021	01/04/2018	2008		8 Bulan	2 Bulan	
						23 Hari	4 Hari	
18	RITA ERMIZA M, SH	KEPALA SUB BIDANG PEMBINAAN APARATUR	III/c	S-1 ILMU HUKUM	9	35 Tahun	12 Tahun	
	198604122010012014	27/08/2021	01/04/2018	2008		9 Bulan	1 Bulan	
						23 Hari	4 Hari	
19	ATH THARIQ, S.STP	ANALIS PENEGAKAN INTEGRITAS DAN DISIPLIN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR	III/b	D-IV POLITIK PEMERINTAHAN	7	27 Tahun	5 Tahun	PINDAH MASUK DARI PROVINSI JAMBI TMT 01 OKTOBER 2021
	199412112016091001	19/11/2021	01/04/2021	2016		1 Bulan	5 Bulan	
						24 Hari	4 Hari	
20	SRI OCTAVIA, SE	KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN KESEJAHTERAAN	III/b	S-1 MANAJEMEN	8	39 Tahun	13 Tahun	
	198210312009012002	27/08/2021	01/04/2019	2009		3 Bulan	1 Bulan	
						4 Hari	4 Hari	
21	ADRIAN M, S.Sos	ANALIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI	III/d	S-1 ADMINISTRASI NEGARA	7	43 Tahun	18 Tahun	
	197804202003121005	13/09/2021	01/04/2018	2005		9 Bulan	2 Bulan	
						15 Hari	4 Hari	



NO	NAMA/NIP	JABATAN	GOLONGAN	PENDIDIKAN	KELAS JAB	USIA	MASA KERJA	KET
22	ELMI OKTAVIA, S. Ak	PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN	III/b	S-1 AKUNTANSI	5	43 Tahun	15 Tahun	
	197810102006042012	19/11/2021	01/10/2018	2018		3 Bulan	10 Bulan	
						25 Hari	4 Hari	
23	GAMA BRATA NORAGA, S.Kom	KEPALA SUB BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	III/c	S-1 SISTEM INFORMASI	9	38 Tahun	12 Tahun	PINDAHAN DARI AGAM TMT 1 MARET 2017
	198307242010011009	22/03/2019	01/04/2018	2007		6 Bulan	1 Bulan	
						11 Hari	4 Hari	
24	YUDHI HIDAYAT M, S.Kom.M.CIO	ANALIS DIKLAT	IV/a	S-2 MAGISTER CHIEF INFORMATION OFFICER	7	45 Tahun	19 Tahun	
	197609192002121004	13/09/2021	01/04/2018	2013		4 Bulan	2 Bulan	
						16 Hari	4 Hari	
25	SRI HASTUTI, SP	ANALIS DIKLAT	III/b	S-1 PERTANIAN TANAH	7	42 Tahun	7 Tahun	
	197904032014062004	08/03/2021	01/10/2018	2003		10 Bulan	8 Bulan	
						2 Hari	4 Hari	
26	ADE CANDRA, S.Sos, MM	Analisis Kepegawaian Muda	III/c	S-2 MANAJEMEN	9	46 Tahun	17 Tahun	PINDAH MASUK DARI KABUPATEN 50 kota tmt 01 Oktober 2012
	197511302005011007	01/04/2020	01/04/2018	2017		2 Bulan	1 Bulan	
						5 Hari	4 Hari	
27	CICI FITRI YENNI, S.Psi	Analisis Kepegawaian Muda	III/c	S-1 PSIKOLOGI	9	36 Tahun	12 Tahun	
	198507152010012026	01/04/2020	01/04/2018	2009		6 Bulan	1 Bulan	
						20 Hari	4 Hari	
28	HELMA NOVIRA, S.Psi	Analisis Kepegawaian Muda	III/c	S-1 PSIKOLOGI	9	34 Tahun	12 Tahun	
	198711112010012014	01/04/2019	01/04/2018	2009		2 Bulan	1 Bulan	
						24 Hari	4 Hari	
29	YOLLA AKMARSA, S.Kom	Pranata Komputer Pertama	III/a	S-1 SISTEM INFORMASI	8	33 Tahun	11 Tahun	
	198803212011012001	01/09/2019	01/10/2019	2014		10 Bulan	1 Bulan	
						14 Hari	4 Hari	

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA BUKITTINGGI

  
SUSTINNA, SE  
NIP. 19660104 198602 2 003

**MONITORING CAPAIAN PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN RENCANA AKSI DAERAH  
SAMPAI DENGAN TRIWULAN IV TAHUN 2021**

SKPD : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BUKITINGGI

No	SASARAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TW I						TW II						TW III						TW IV						KET
			TARGET		REALISASI		TINGKAT CAPAIAN		TARGET		REALISASI		TINGKAT CAPAIAN		TARGET		REALISASI		TINGKAT CAPAIAN		TARGET		REALISASI		TINGKAT CAPAIAN		
			KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	
1	2	3	4	5	6	7	8=6/4	9=7/5	10	11	12	13	14=12/10	15=13/11	16	17	18	19	20=18/16	21=19/17	22	23	24	25	26=24/22	27=25/23	28
	Mewujudkan Manajemen Kepegawaian yang Profesional	Indeks Merit System																			Baik				Baik		275,5
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA																										
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah																										
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah yang di susun	2 Dokumen	17.010.000	1 Dokumen	1.167.500	16,67%	6,86%		2.840.000	1 Dokumen	3.522.850	16,67%	124,04%	2 Dokumen	710.000	3 Dokumen	3.921.250	50,00%	552,29%	1 Dokumen	620.000	3 Dokumen	10.080.000	50,00%	1625,81%	
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah																										
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan PNS	Gaji dan tunjangan yang dibayarkan	3 Dokumen	1.518.071.000	3 bulan	434.563.590	21,43%	28,63%		2.065.809.860	5 bulan	1.191.803.505	35,71%	57,69%	5 Bulan	500.999.428	3 bulan	621.724.428	21,43%	124,10%	5 Bulan	2.595.000	3 bulan	1.059.944.165	21,43%	40845,63%	
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah																										
	Pemulangan Pegawai yang Meninggal Dalam Melaksanakan Tugas	Fasilitasi pemulangan jenazah ASN		14.675.000		0	0,00%	0,00%		0		0		#DIV/0!		0		0		#DIV/0!		310.000		0		0,00%	
	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	Laporan evaluasi dan implementasi TPP PNS di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi yang disediakan		2.353.000		1.646.000	0,00%	69,95%		2.690.000	1 laporan	1.578.500	50,00%	58,68%		310.000	1 laporan	0	50,00%	0,00%	1 laporan	0	1 laporan	1.688.000	50,00%	#DIV/0!	
	Administrasi Umum Perangkat Daerah																										
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Komponen Instalasi listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	7 item	822.000		0	0,00%	0,00%		0	7 item	822.000	100,00%	#DIV/0!		0		0	0,00%	#DIV/0!		0		0	0,00%	#DIV/0!	
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan																			3 item	29.585.000	3 item	27.580.000	100,00%	93,22%	
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Alat-alat tulis kantor yang disediakan	22 item	8.019.000		0	0,00%	0,00%		0	22 item	6.895.000	100,00%	#DIV/0!		0		0	0,00%	#DIV/0!		0		220.000	0,00%	#DIV/0!	
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggadaan	Barang cetakan yang disediakan Penggadaan yang disediakan	4 item, 3 bulan	3.669.000	2 bulan	483.000	12,50%	13,16%		0	4 item, 3 bulan	953.000	43,75%	#DIV/0!	bulan 3	0	bulan 3	507.250	18,75%	#DIV/0!	3 bulan	0	bulan 3	1.211.250	18,75%	#DIV/0!	

No	SASARAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TW I						TW II						TW III						TW IV						KET
			TARGET		REALISASI		TINGKAT CAPAIAN		TARGET		REALISASI		TINGKAT CAPAIAN		TARGET		REALISASI		TINGKAT CAPAIAN		TARGET		REALISASI		TINGKAT CAPAIAN		
			KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	
1	2	3	4	5	6	7	8=6/4	9=7/5	10	11	12	13	14=12/10	15=13/11	16	17	18	19	20=18/16	21=19/17	22	23	24	25	26=24/22	27=25/23	28
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Makan dan Minum Tamu yang disediakan	3 bulan	572.000		0	0,00%	0,00%		500.000	3 bulan	0	25,00%	0,00%	3 bulan	500.000	3 bulan	1.568.800	25,00%	313,76%	3 bulan	500.000	3 bulan	0	25,00%	0,00%	
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Biaya Rapat-rapat Koordinasi, Konsultasi, Diklat/Bimtek dan Perjalanan Tugas Kedinasan lainnya yang disediakan Makanan dan Minuman Lembur dan Rapat/ Pertemuan yang disediakan	3 bulan	110.941.000	3 bulan	9.519.385	25,00%	8,58%		50.000.000	3 bulan	53.738.350	25,00%	107,48%	3 bulan	0	3 bulan	15.265.100	25,00%	#DIV/0!	3 bulan	0	3 bulan	79.011.151	25,00%	#DIV/0!	
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah																										
	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Kendaraan dinas/operasioal yang disediakan																		2 Unit		50.500.000	2 Unit	47.300.000	100,00%	93,66%	
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah																										
	Penyediaan Jasa surat Menyurat	Jumlah Materai 10.000 yang dibeli Pengiriman surat yang dilakukan	89 Lembar	2.080.000	86 lembar 1 bulan	969.000	8,43%	46,59%		0		0		#DIV/0!	3 bulan	0	2 bulan	690.500	2,04%	#DIV/0!	3 bulan	0	2 bulan	44.000	2,04%	#DIV/0!	
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah rekening telephone yang di bayarkan	1	2.120.000	3 bulan	893.564	25,00%	42,15%		1.500.000	3 bulan	559.983	25,00%	37,33%		1.500.000	3 bulan	470.056	25,00%	31,34%		1.100.000	3 bulan	1.019.963	25,00%	92,72%	
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah																										
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Kendaraan dinas/operasioal yang dipelihara	4 Unit	39.588.850		0	0,00%	0,00%		32.660.000	5 Unit	17.316.400	45,45%	53,02%	3 Unit	32.660.000	5 Unit	27.970.425	45,45%	85,64%	1	32.660.000	5 Unit	62.115.729	45,45%	190,19%	
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Peralatan Kerja dan Perlengkapan Kantor yang Dipelihara	4 Unit	1.590.000		0	0,00%	0,00%		0		0		#DIV/0!	4 Unit	0	6 Unit	890.000	37,50%	#DIV/0!	4	0	6 Unit	1.765.000	37,50%	#DIV/0!	
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Alat-alat kebersihan kantor yang disediakan	10 Item	1.635.000		0	0,00%	0,00%		0	10 Item	1.635.000	100,00%	#DIV/0!		0		0	0,00%	#DIV/0!		0		0	0,00%	#DIV/0!	

No	SASARAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TW I						TW II						TW III						TW IV						KET
			TARGET		REALISASI		TINGKAT CAPAIAN		TARGET		REALISASI		TINGKAT CAPAIAN		TARGET		REALISASI		TINGKAT CAPAIAN		TARGET		REALISASI		TINGKAT CAPAIAN		
			KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	
1	2	3	4	5	6	7	8=6/4	9=7/5	10	11	12	13	14=12/10	15=13/11	16	17	18	19	20=18/16	21=19/17	22	23	24	25	26=24/22	27=25/23	28
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH																										
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN																										
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Formasi ASN Kota Bukittinggi yang disusun Jumlah ASN yang mengikuti Sumpah Janji Jumlah SK CPNS yang diterbitkan	90 SK CPNS	173.316.250	93 SK CPNS	0	103,33%	0,00%		747.500		4.736.900		633,70%		0		12.865.400	0,00%	#DIV/0!	1 dokumen 100 orang	7.080.350	1 Dokumen	154.604.200	0,00%	2183,57%	
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	SK Pensiun yang diterbitkan	25 Orang	28.044.250	32 orang	1.480.500	32,00%	5,28%		196.250	21 Orang	1.058.300	21,00%	539,26%	25 Orang	11.812.500	40 Orang	771.250	40,00%	6,53%	25 Orang	3.410.000	40 Orang	11.827.100	40,00%	346,84%	
	Fasilitas Lembaga Profesi ASN	Laporan Pelaksanaan Kegiatan KORPRI		202.055.000		0	0,00%	0,00%		1.875.000		824.750		43,99%	1 Laporan	1.875.000		200.000.000	0,00%	10666,67%		1.875.000	1 Laporan	-26.678.918	100,00%	-1422,88%	
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Updatenya data kepegawaian Pemko Bukittinggi secara online dan terintegrasi dengan BKN dan Jasa Internet dan Gaji Non PNS yang dibayarkan	3 bulan	15.211.384	3 bulan	5.193.634	25,00%	34,14%		28.290.451	3 Bulan	29.097.125	25,00%	102,85%	3 bulan	27.290.451	3 Bulan	28.888.651	25,00%	105,86%	3 bulan	56.887.268	3 Bulan	61.051.518	25,00%	107,32%	
	Mutasi dan Promosi ASN																										
	Pengelolaan Mutasi ASN	Rekomendasi Proses Baperjakat, Tindak Lanjut dan Fasilitas Pindah Tugas yang diterbitkan	1 Paket Rekomendasi	48.108.000	10 paket rekomendasi	641.000	200,00%	1,33%		46.716.000	3 paket rekomendasi	745.800	60,00%	1,60%	2 Paket Rekomendasi	23.897.000	2 paket rekomendasi	8.214.525	40,00%	34,37%	1 Paket Rekomendas i	17.520.000	2 paket rekomendasi	33.954.048	40,00%	193,80%	
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	SK Kenaikan Pangkat yang diterbitkan SK Pemakaian Gelar SK Penyesuaian Masa Kerja		20.096.134		5.193.634	0,00%	25,84%		40.357.576	204 SK Kenaikan Pangkat, 6 SK Pemakaian Gelar	15.934.327	51,72%	39,48%	1	13.453.951	4 SK Pemakaian Gelar	12.248.501	0,99%	91,04%	155	20.215.643	4 SK Pemakaian Gelar	31.006.817	0,99%	153,38%	
	Pengelolaan Promosi ASN	Jabatan Tinggi Pratama yang diisi		183.907.000		0	0,00%	0,00%		94.725.000		0	0,00%		7.860.000		19.310.950	0,00%	245,69%		6.943.000		189.402.596	0,00%	2727,96%		
	Pengembangan Kompetensi ASN																										
	Peningkatan Kapasitas ASN	Laporan Pengembangan Kompetensi ASN Pemko Bukittinggi sesuai kebutuhan melalui Diklat Khusus/Teknis, Pegawai BKPSDM yang telah mengikuti peningkatan kompetensi	80 Orang	125.455.000	3 orang	8.276.000	2,86%	6,60%		200.000	64 orang	25.465.835	60,95%	12732,92%	5 Orang	0		9.400.000	0,00%	#DIV/0!	10 Orang	3.125.000		688.813.855	0,00%	22042,04%	
	Pengelolaan Assessment Center	Potensi ASN yang di petakan	15 Orang	10.575.300		0	0,00%	0,00%		5.480.000		0	0,00%		169.500		0	0,00%	0,00%		0		0	0,00%	#DIV/0!		
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Kedinasan, Meningkatkan Kompetensi ASN Pemko Bukittinggi melalui Tugas Belajar dan Izin Belajar		27.107.000		470.600	0,00%	1,74%		222.000.000		438.000	0,20%		0	63 Orang	149.813.700	70,79%	#DIV/0!		19.673.000	63 Orang	10.473.750	70,79%	53,24%		

No	SASARAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TW I						TW II						TW III						TW IV						KET
			TARGET		REALISASI		TINGKAT CAPAIAN		TARGET		REALISASI		TINGKAT CAPAIAN		TARGET		REALISASI		TINGKAT CAPAIAN		TARGET		REALISASI		TINGKAT CAPAIAN		
			KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	KINERJA	KEUANGAN	
1	2	3	4	5	6	7	8=6/4	9=7/5	10	11	12	13	14=12/10	15=13/11	16	17	18	19	20=18/16	21=19/17	22	23	24	25	26=24/22	27=25/23	28
	Fasilitasi Pengembangan Karir Dalam Jabatan Fungsional	Formasi Jabatan Fungsional yang diisi	5 Orang	2.526.100	16 orang	500.000	53,33%	19,79%		24.928.500	11 orang	250.000	36,67%	1,00%	10 Orang	2.190.500	15 orang	0	50,00%	0,00%	10	1.714.250	15 orang	12.144.388	50,00%	708,44%	
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur																										
	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Sasaran Kinerja Pegawai Individu pada SKPD dan Sekolah yang di evaluasi	2600 Dokumen	10.195.000		0	0,00%	0,00%		0	2447 Dokumen	5.548.500	94,12%	#DIV/0!		0		1.168.150	0,00%	0,00%		620.000		3.343.750	0,00%	539,31%	
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	PNS yang melaksanakan Pembekalan Purna Tugas	95 Orang	876.700.000		0	0,00%	0,00%		1.880.000		0		0,00%		0		0	0,00%	0,00%		0		0	0,00%	0,00%	
	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah Berkas administrasi dan pengurusan berkas penghargaan SLKS		24.020.000		0	0,00%	0,00%		0	88 Piagam	6.181.180	58,67%	#DIV/0!		0		1.371.700	0,00%	0,00%		310.000		611.000	0,00%	197,10%	
	Pembinaan Disiplin ASN	Laporan Pengawasan disiplin dan pembinaan ASN Rekomendasi Bimbingan Konseling Pra Nikah dan Proses Bimbingan Konseling Kasus Perceraian dan Menerbitkan SK Izin Cerai dan atau Islah (Rujuk Kembali) yang diterbitkan	8 Rekomendasi	12.799.750	5 Rekomendasi SK Izin Cerai, 32 Rekomendasi Pra Nikah	0	127,59%	0,00%		7.395.000	19 Rekomendasi Pra Nikah, 2 Rekomendasi SK Izin Cerai	13.165.525	72,41%	178,03%	8 Rekomendasi	4.750.000	1 Laporan Pengawasan Disiplin & Pembinaan ASN, 18 Rekomendasi Pra Nikah, 2 Rekomendasi SK Izin Cerai	0	72,41%	0,00%	8 Rekomendasi	6.145.000	1 Laporan Pengawasan Disiplin & Pembinaan ASN, 18 Rekomendasi Pra Nikah, 2 Rekomendasi SK Izin Cerai	11.350.350	72,41%	184,71%	
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Rekomendasi penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin yang diterbitkan	3 Rekomendasi	34.009.950	1 Rekomendasi	0	10,00%	0,00%		13.740.000	2 Rekomendasi	694.000	20,00%	5,05%	2 Rekomendasi	12.345.000		240.000	0,00%	1,94%	3 Rekomendasi	13.740.000		5.661.850	0,00%	41,21%	
	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN																										
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA																										
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional																										
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	CPNS yang telah mengikuti Pendidikan dan Latihan Dasar	99 Orang	1.401.284.284		2.763.497	0,00%	0,20%		9.290.451	17 Orang	130.079.951	15,74%	1400,15%		12.890.451	77 Orang	432.762.251	66,38%	3357,23%		15.487.268	77 Orang	111.149.818	71,96%	717,69%	
				4.918.556.252		473.760.904				2.653.821.588		1.513.044.781				655.213.781		1.550.062.887				292.615.779		2.590.695.380			

Bukittinggi,      Januarii 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA BUKITTINGGI

 *[Signature]*  
SUSTINNA, SE  
NIP. 19660104 198602 2 003

## NOTULEN RAPAT

Tanggal	:	25 Februari 2021	<b>Agenda :</b>
Waktu	:	08.30 s/d 10.00	Rapat dipimpin oleh Kepala BKPSDM Kota Bukittinggi
Tempat	:	Ruang Kepala BKPSDM Kota Bukittinggi	✓ Terkait Pelaporan Capaian Aksi Pemberantasan Korupsi Terintegrasi Tahun 2021 ✓ Dan tugas kedinasan lainnya



### **Pembahasan :**

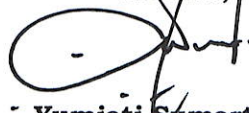
5. Pelaporan Capaian Aksi Pemberantasan Korupsi Terintegrasi Kota Bukittinggi Tahun 2021, terkait Manajemen ASN yang menjadi kewenangan BKPSD Kota Bukittinggi,
6. Beberapa data dukung yang diminta antara lain :
  - 1) Kepatuhan LHKPN,
  - 2) Manajemen Kinerja,
  - 3) Perkada Manajemen ASN,
  - 4) Promosi, Rotasi, Mutasi,
  - 5) Sistem Informasi Manajemen ASN,
  - 6) SK Kada Manajemen ASN
  - 7) Tambahan Penghasilan Pegawai.
7. Masing-masing Bidang/Sub bidang terkait kiranya dapat memenuhi bahan dimaksud,
8. Pengumpulan bahan/data dukung dikoordinir oleh Kasubbag Perencanaan dan Keuangan untuk selanjutnya akan direkap dan dikirim ke Inspektorat Kota Bukittinggi.

### **Kesimpulan :**

3. Dalam rangka Pelaporan Capaian Aksi Pemberantasan Korupsi Terintegrasi Kota Bukittinggi Tahun 2021 terkait Manajemen ASN, kiranya perlu segera disiapkan data dukung sebagaimana yang diminta,
4. Bahan/data dukung dikumpulkan pada Kasubbag Perencanaan dan Keuangan untuk selanjutnya akan direkap dan diserahkan ke Inspektorat Kota Bukittinggi.

Bukittinggi, 25 Maret 2021

Notulis,



**Yumiati Sumarti, SE**  
 NIP. 19690322 200212 2 002



## NOTULEN RAPAT

Tanggal	:	21 April 2021	<b>Agenda :</b>
Waktu	:	09.00 s/d selesai	Rapat dipimpin Kepala BKPSDM Kota Bukittinggi
Tempat	:	Ruang BKPSDM Kota Bukittinggi	✓ Pelaksanaan Program, Kegiatan, Sub Kegiatan sampai dengan Triwulan I, ✓ Dan tugas kedinasan lainnya



### Pembahasan :

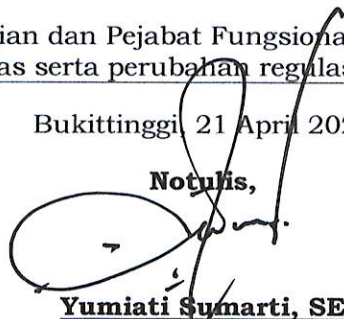
1. Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan BKPSDM Kota Bukittinggi Tahun 2021 :
  - 1) Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, untuk mengakomodir tugas kedinasan yang sifatnya rutin pada Sekretariat,
  - 2) Program Kepegawaian Daerah,
    - a) Telah diserahkan 93 SK CPNS,
    - b) Telah diterbitkan 32 SK Pensiun,
    - c) Telah diterbitkan 10 Paket Rekomendasi Mutasi ASN,
    - d) Telah dikirim 3 orang mengikuti Pengembangan Kompetensi,
    - e) Telah diterbitkan 16 SK dalam Jabatan Fungsional,
    - f) Telah diterbitkan 5 Rekomendasi Izin Cerai & 32 Rekomendasi Pra Nikah,
    - g) Telah diterbitkan 1 Rekomendasi Kasus Kepegawaian.
  - 3) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, untuk mengakomodir pelaksanaan Latsar CPNS dan Diklat Struktural,
2. Refocusing anggaran terkait penanganan Covid-19 berupa pengurangan anggaran dan penghapusan kegiatan atau sub kegiatan,
3. Terdapat perubahan regulasi sesuai dengan Perwako 9 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Perwako No. 51 Tahun 2020 tentang Standar Harga Satuan Pemerintah Kota Bukittinggi, perlu disikapi dengan bijaksana,
4. Koordinasi antara Bidang, Sub Bidang, Sub Bagian dan Pejabat Fungsional serta staf apabila ditemui kendala dalam pelaksanaan tugas,

### Kesimpulan :

1. Program, kegiatan dan sub kegiatan pada BKPSDM Kota Bukittinggi hingga triwulan I Tahun 2021 telah dapat dilaksanakan walaupun belum seluruhnya memberikan hasil sebagaimana direncanakan,
2. Koordinasi antara Bidang, Sub Bidang, Sub Bagian dan Pejabat Fungsional serta staf apabila ditemui kendala dalam pelaksanaan tugas serta perubahan regulasi yang ada.

Bukittinggi, 21 April 2021

Notulis,

  
**Yumiati Sumarti, SE**

NIP. 19690322 200212 2 002



## NOTULEN RAPAT

Tanggal	:	16 Agustus 2021	<b>Agenda :</b>
Waktu	:	09.00 s/d selesai	Rapat dipimpin langsung Kepala BKPSDM Kota Bukittinggi
Tempat	:	Ruang Rapat Utama Balaikota Bukittinggi	✓ Percepatan Pelaksanaan Program Kegiatan dan Sub Kegiatan, ✓ Dan tugas kedinasan lainnya



### Pembahasan :

1. Progres program, kegiatan dan sub kegiatan pada BKPSDM Kota Bukittinggi sampai dengan kondisi Triwulan II Tahun 2021.
2. Bidang Data, Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Aparatur :
  - 1) Pelaksanaan mutasi dan promosi ASN,
  - 2) Penyempurnaan aplikasi Klik\_ASN baik itu perbaikan fitur yang ada dan juga penambahan fitur serta update data ASN,
  - 3) Persiapan pelaksanaan SKD CPNS yang masih menunggu jadwal dari BKN,
  - 4) Pengelolaan Pensiun : 21 orang,
  - 5) Kenaikan Pangkat periode 01 April 2021 sebanyak 204 SK dan 6 SK Pemakaian Gelar
3. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Aparatur :
  - 1) Penyelesaian beberapa kasus kepegawaian,
  - 2) Penyempurnaan Regulasi TPP,
  - 3) Persiapan Penilaian Indeks Merit Sistem dan Reformasi Birokrasi,
  - 4) Rencana Bimtek bagi Kepala SKPD atau Pimpinan yang akan dilaksanakan setelah perubahan anggaran,
4. Percepatan pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan mengingat akhir tahun anggaran tinggal  $\pm 4$  bulan lagi sehingga apabila ada kegiatan atau sub kegiatan yang sudah selesai maka kelebihan anggaran agar dapat disesuaikan atau kembalikan,
5. Perubahan anggaran BKPSDM Kota Bukittinggi TA 2021 masih dalam pembahasan bersama Bapelitbang Kota Bukittinggi,

### Kesimpulan :

1. Program, kegiatan dan sub kegiatan pada BKPSDM Kota Bukittinggi Tahun 2021 telah dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja walau belum seluruh kegiatan atau sub kegiatan memenuhi target yg direncanakan,
2. Mengingat Tahun Anggaran 2021  $\pm 4$  bulan lagi, kiranya Sekretaris dan Kabid mengkoordinir masing-masing PPTK agar mempercepat pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan dan menyegerakan administrasi kegiatan serta keuangan.

Bukittinggi, 16 Agustus 2021

Notulis,

  
Yumiati Sumarti, SE

NIP. 19690322 200212 2 002

## NOTULEN RAPAT

Tanggal	:	19 Nopember 2021	<b>Agenda :</b>
Waktu	:	09.00 s/d Selesai	Rapat dipimpin oleh Sekretaris BKPSDM Kota Bukittinggi
Tempat	:	Ruang Rapat Utama Balaikota Bukittinggi	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Penatausahaan Keuangan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan</li> <li>✓ Permenpan No. 8 Tahun 2021 ttg Sistem Manajemen Kinerja PNS,</li> <li>✓ Dan tugas kedinasan lainnya</li> </ul>



### **Pembahasan :**

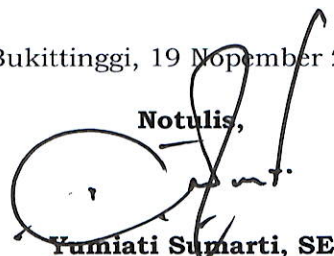
1. Pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan sampai dengan Triwulan III Tahun 2021 kiranya ditindaklanjuti dengan pelaporan administrasi dan keuangan,
2. Permenpan No. 8 Tahun 2021 ttg Sistem Manajemen Kinerja PNS terutama terkait penyusunan SKP dengan format baru, perlu dilakukan persamaan persepsi agar nanti dapat mengakomodir pertanyaan dan kebutuhan dari ASN di lingkungan pemerintah Kota Bukittinggi,
3. Penyempurnaan TPP masih dalam proses untuk menyesuaikan dengan regulasi yang baru,
4. Percepatan pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan terutama yang diakomodir pada perubahan anggaran.

### **Kesimpulan :**

1. Terbitnya Permenpan No. 8 Tahun 2021 ttg Sistem Manajemen Kinerja PNS terutama terkait penyusunan SKP dengan format baru, perlu persamaan persepsi untuk membantu ASN dalam penyusunan SKP,
2. Percepatan pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan terutama yang muncul pada perubahan anggaran demikian juga dengan pelaporan administrasi dan keuangan kegiatan/sub kegiatan tersebut.

Bukittinggi, 19 Nopember 2021

Notulis,

  
**Yuniati Sumarti, SE**

NIP. 19690322 200212 2 002