



Perubahan LAPORAN KINERJA

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BUKITINGGI TAHUN 2020



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

HANTARAN KATA

A hmadulillahirobbilalamin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karuniaNya, sehingga perubahan atas Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2020 ini dapat dilakukan dengan berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan.

Perubahan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2020 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.

Perubahan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2020 diharapkan dapat menjadi masukan bagi upaya peningkatan kinerja serta penyelenggaraan pemerintahan yang lebih baik dimasa-masa yang akan datang.

Bukittinggi, April 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BUKITTINGGI
BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
BUKITTINGGI
SUSTINNA, SE
NIP. 19660104 198602 2 003

RINGKASAN EKSEKUTIF

Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi didasarkan pada Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 9 Tahun 2017 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, yang merupakan amanat dari Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Adapun tugas dari Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tertuang dalam Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 57 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi yaitu melaksanakan urusan pemerintahan bidang manajemen kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya aparatur sipil daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perubahan atas Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2020 sebagaimana amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan 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, merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban terhadap penyelenggaraan program dan kegiatan berikut pencapaian sasaran strategis perangkat daerah sepanjang tahun anggaran 2020.

Perubahan terkait dengan pencapaian realisasi dari target sasaran *Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara*, dengan Indikator Sasaran : Indeks Profesionalitas Aparatur. Dimana perhitungan atas realisasi pada laporan sebelumnya adalah dengan hasil penilaian Indeks Profesionalitas Aparatur yang dikeluarkan oleh BKN, namun realisasi dari indikator ini dirubah dengan menggunakan perhitungan yang sama pada tahun-tahun sebelumnya yaitu pada pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi pada tahun 2020 melaksanakan 2 urusan, yaitu : fungsi penunjang urusan dan urusan kepegawaian yang terbagi dalam 7 Program dan 34 kegiatan, dengan dana yang dikelola sebesar Rp.7.646.786.079,- terdiri dari Belanja Tidak Langsung sebesar Rp. 5.406.460.489,- dan Belanja Langsung sebesar Rp. 2.240.325.590,-.

A. Capaian Kinerja

Dari pengukuran kinerja yang dilakukan terhadap Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2020 termasuk pelaksanaan 7 Program dan 34 Kegiatan didapat hasil sebagai berikut :

❖ Sasaran : *Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara,*

Indikator Sasaran : Indeks Profesionalitas Aparatur, capaian kinerja dengan persentase 110,40%,

Untuk pencapaian Sasaran ini didukung dengan 2 Program yaitu Program Pendidikan Kedinasan dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur serta 5 Kegiatan.

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

Indikator Sasaran : Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian, capaian kinerja sebesar 104,70%,

Sasaran ini didukung dengan 17 kegiatan dan Program yaitu Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Peningkatan Kesejahteraan Aparatur.

❖ Sasaran : *Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi,*

Indikator Sasaran : Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi, dengan capaian 107,32%.

Penilaian SAKIP berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

(SAKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun 2019 yang diterbitkan oleh Inspektorat Kota Bukittinggi, yang mendapat nilai 80,94% atau kriteria BB.

Dari uraian tersebut di atas, realisasi atas target kinerja yang ditetapkan telah dapat dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun anggaran 2020 masuk dalam kategori Sangat Baik.

B. Kinerja Keuangan

Dari pagu anggaran yang disediakan untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi sebesar Rp. 7.646.786.079,- hingga akhir tahun anggaran 2020 dapat direalisasikan sebesar Rp.5.342.969.132,- atau 69,87% dengan rincian sebagai berikut :

- Belanja Tidak Langsung, dari anggaran yang disediakan sebesar Rp. 5.406.460.489,- dapat direalisasikan sebesar Rp. 3.405.923.724,- atau 63,00%, yang digunakan untuk membayarkan gaji dan tunjangan serta tambahan penghasilan bagi ASN di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi.

Rendahnya serapan anggaran pada Belanja Tidak Langsung tersebut dikarenakan terdapat anggaran gaji bagi PPPK dengan pagu sebesar Rp. 1.900.000.000,- namun tidak dapat direalisasikan mengingat belum ada petunjuk teknis atau regulasi terkait pengadaan dan pembayaran gaji bagi PPPK tersebut.

- Belanja Langsung, dari pagu dana yang disediakan sebesar Rp. 2.240.325.590,- dengan realisasi sebesar Rp. 1.937.045.408,- atau 86,46%, digunakan untuk pelaksanaan program dan kegiatan yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi,

Dibandingkan tahun sebelumnya serapan anggaran pada Belanja Langsung tersebut mengalami penurunan dikarenakan antara lain perubahan pola pelaksanaan dan regulasi beberapa kegiatan sebagai dampak pandemi Covid-19 dan efisien anggaran.

Untuk lebih jelasnya capaian kinerja dan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun anggaran 2020 adalah sebagai berikut :

No.	Uraian	Capaian Kinerja	Capaian Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	110,40%	89,19%	1,238
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian ASN	104,70%	87,40%	1,198
3	Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi	107,32%	77,60%	1,383
		107,47%	86,46%	1,243

Capaian kinerja dan keuangan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun 2020 yang telah dievaluasi dan analisis maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah sesuai dengan prinsip efisien dan efektif.

DAFTAR ISI

	Hal.
HANTARAN KATA	i-1
RINGKASAN EKSEKUTIF	i-2
DAFTAR ISI	i-6
BAB I PENDAHULUAN	I-1
I.1. Latar Belakang	I-1
I.2. Gambaran Umum Organisasi	I-2
I.3. Isu Strategis SKPD	I-17
I.4. Sistematika Penulisan	I-18
BAB II PERENCANAAN KINERJA	II-1
II.1. Rencana Strategis	II-1
II.2. Perjanjian Kinerja	II-3
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	III-1
III.1 Capaian Kinerja	III-2
III.2. Akuntabilitas Keuangan	III-27
BAB IV PENUTUP	IV-1
IV.1. Kesimpulan	IV-1
IV.2. Strategi Peningkatan Kinerja	IV-3
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 1.1. Komposisi Pegawai Menurut Gender	I-15
Tabel 1.2. Komposisi Pegawai Menurut Golongan	I-16
Tabel 1.3. Komposisi Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan	I-16
Tabel 2.1. Misi, Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja	II-3
Tabel 2.2. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2020	II-4
Tabel 2.3. Program dan Pagu Anggaran Tahun 2020	II-5
Tabel 3.1. Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi	III-2
Tabel 3.2. Skema Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	III-4
Tabel 3.3. Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran	III-5
Tabel 3.4. Analisis Capaian Kinerja Sasaran	III-8
Tabel 3.5. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target pada Renstra	III-9
Tabel 3.6. Satuan Nilai terhadap Tingkat Kepuasan Pelayanan	III-11
Tabel 3.7. Ukuran Skala Konversi	III-11
Tabel 3.8. Rekapitulasi Penilaian Kepuasan Layanan Kepegawaian	III-12
Tabel 3.9. Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran	III-13
Tabel 3.10. Analisis Capaian Kinerja Sasaran	III-13
Tabel 3.11. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Daerah Lainnya	III-19
Tabel 3.12. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target pada Renstra	III-20
Tabel 3.13. Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran	III-21

Tabel 3.14.	Komponen Manajemen Kinerja	III-22
Tabel 3.15.	Analisis Capaian Kinerja Sasaran	III-22
Tabel 3.16.	Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target pada Renstra	III-23
Tabel 3.17.	Analisis Penggunaan Sumber Daya	III-25
Tabel 3.18.	Analisis Penggunaan Sumber Daya terhadap Sasaran Strategis	III-26
Tabel 3.19.	Pagu Anggaran dan Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2020	III-27
Tabel 3.20.	Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan	III-28
Tabel 3.21.	Realisasi Anggaran terhadap Sasaran Strategis	III-31

BAB I

PENDAHULUAN

Perwujudan akuntabilitas dalam penyelenggaraan negara didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang mewajibkan setiap instansi pemerintah selaku penyelenggara negara menyampaikan pertanggungjawaban atas pelaksanaan kinerja program dan kegiatan yang dilaksanakan sesuai tugas dan fungsi dalam pengelolaan sumber daya dan kebijakan organisasi.

1.1. Latar Belakang

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah mempedomani 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.

Adanya Perubahan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2020 terkait dengan pencapaian realisasi dari target sasaran *Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara*, dengan Indikator Sasaran : Indeks Profesionalitas Aparatur. Realisasi atas capaian target pada laporan sebelumnya adalah dengan hasil penilaian Indeks Profesionalitas Aparatur yang dikeluarkan oleh BKN, namun realisasi dari indikator ini dirubah dengan menggunakan perhitungan yang sama pada tahun-tahun sebelumnya yaitu pada pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi menyusun Laporan Kinerja atas pelaksanaan Program dan Kegiatan sepanjang Tahun 2020 yang diharapkan dapat diperoleh gambaran kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta dapat dipergunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk perbaikan, penghematan, peningkatan efisiensi dan efektifitas

pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dalam mencapai visi dan misi organisasi yang mendukung visi dan misi Pemerintah Kota Bukittinggi serta bahan masukan untuk memperbaiki perencanaan pelaksanaan kegiatan pada masa yang akan datang.

Sebagai upaya atas kondisi tersebut di atas, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi harus mampu meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara dan Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian ASN.

Untuk pencapaian tersebut secara garis besar program dan kegiatan yang dilaksanakan diarahkan kepada :

1. Peningkatan Disiplin dan Kinerja ASN,
2. Peningkatan Kualifikasi dan Kompetensi SDM ASN,
3. Peningkatan Kualitas Data Kepegawaian,
4. Peningkatan Kepuasan ASN dalam Penyelesaian Layanan Administrasi Kepegawaian,
5. Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi melalui peningkatan kualitas manajemen dan pengelolaan aset serta sarana dan prasarana pendukung.

I.2. Gambaran Umum Organisasi

Pembentukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi didasarkan 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. Sesuai dengan 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, kepegangatan, 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 Mekanisme 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.

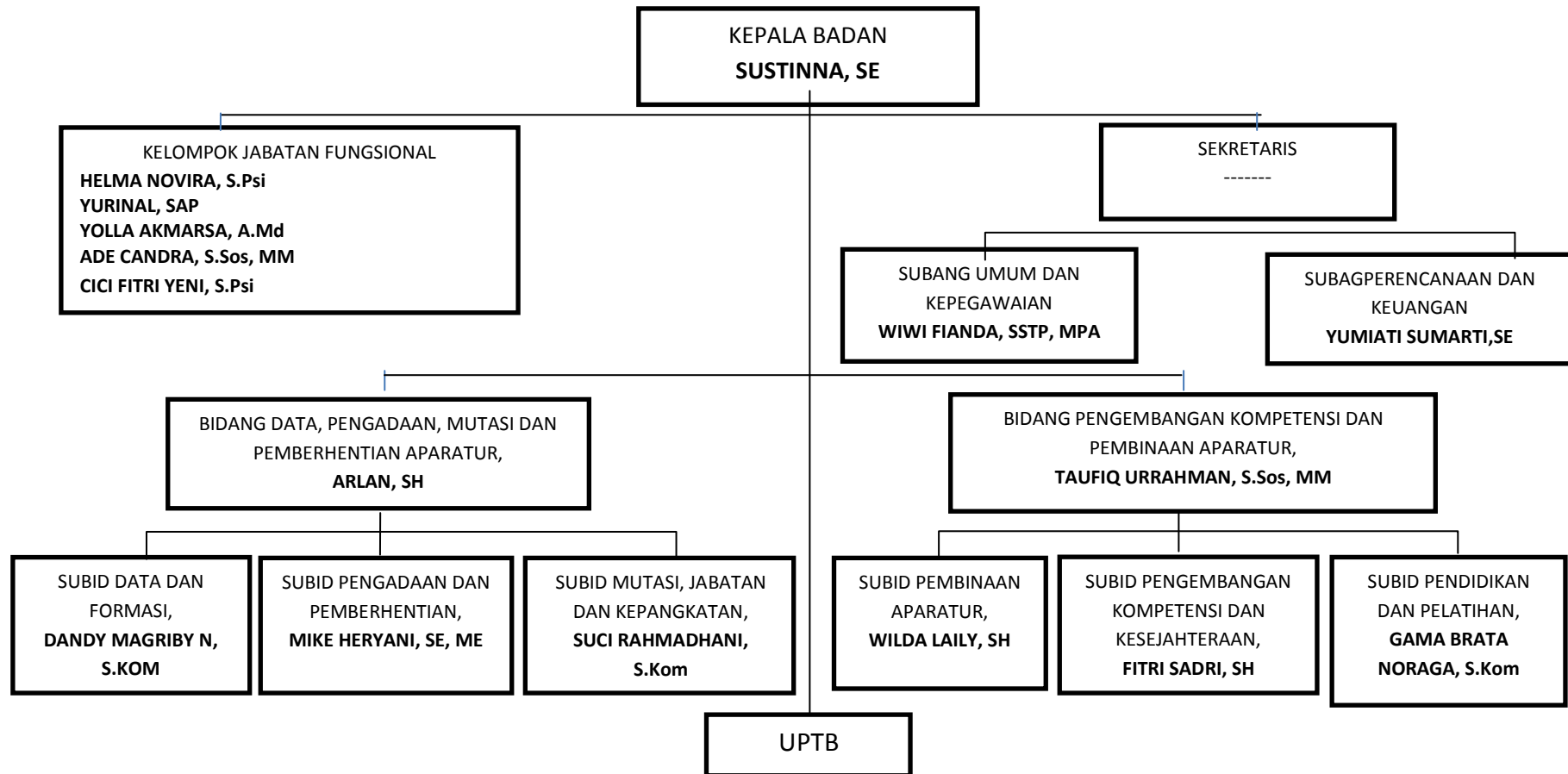
5. Kelompok Jabatan Fungsional

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 Analis Kepegawaian Pertama, dan
- 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 30 Desember 2020



6. Kepegawaian

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi serta mendukung pencapaian tujuan dan sasaran sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan, didukung dengan Sumber Daya Manusia sebanyak 34 (Tiga puluh empat) orang personil PNS aktif dan 2 (Dua) orang Pekerja Harian Lepas (PHL)/Tenaga Kontrak.

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 2020 personil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi sejumlah 34 (Tiga puluh empat) orang, yang apabila digolongkan berdasarkan gender adalah sebagai berikut :

Tabel - 1.1
Komposisi Pegawai Menurut Gender

No	Gender	Jumlah	%
1	Laki-laki	13	38
2	Perempuan	21	62
Jumlah		34	100

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 : 2 (dua) Laki-laki
- . 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	5,88
3	III	28	82,35
4	IV	4	11,77
Jumlah		34	100

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	Pendidikan	Jumlah	%
1	S3	0	0
2	S2	4	11,77
3	S1	26	76,47
4	D3	2	5,88
5	SLTA	2	5,88
6	SLTP	0	0
7	SD	0	0
Jumlah		34	100

Dengan demikian tingkat pendidikan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi didominasi oleh Strata 1 yaitu sebesar 76,47%, Diploma III dan SLTA sebesar 5,88%, sedangkan S3, serta SD dan SMP tidak ada.

7. Sarana dan Prasarana

Selain dukungan sumber daya manusia yang profesional maka ketersediaan sarana dan prasarana merupakan unsur penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Hingga saat ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi belum memiliki gedung kantor sendiri dan 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 tetap dalam berjalan dengan lancar dan baik.

Data inventaris sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tercantum dalam Kartu Inventaris Barang pada lampiran laporan ini.

8. Prestasi

Dari tugas dan fungsi yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi pada tahun 2020, telah diberikan apresiasi sebagai berikut :

- 1) Pengelolaan Mutasi Kepegawaian Terbaik dari Badan Kepegawaian Negara Regional XII Pekanbaru,
- 2) 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 penetapan visi, misi, tujuan dan sasaran adalah sebagai berikut :

1. Belum tersedianya sarana dan prasarana yang representatif yang dimiliki oleh BKPSDM Kota Bukittinggi dalam memberikan pelayanan.
2. Belum optimalnya penerapan Sistem Merit.
3. Masih rendahnya kompetensi SDM Aparatur.
4. Masih rendahnya kinerja aparatur.
5. Perlu adanya 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

Penyusunan Laporan Kinerja tidak terlepas dari Rencana Strategis Perangkat Daerah, karena Rencana Strategis merupakan langkah awal dari dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang menuangkan program dan 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. Disamping itu Laporan Kinerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban terhadap pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang wajib disusun dan dilaporkan.

Dalam penyusunan dan pelaporan kinerja tersebut akan menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang keluaran dan hasil dari masing-masing program dan kegiatan yang disusun sebagaimana ditetapkan dalam dokumen pelaksanaan anggaran.

II.1. Rencana Strategis

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi diselaraskan dengan dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bukittinggi yang merupakan penjabaran dari pencapaian visi dan misi kepala daerah selama tahun 2016-2021.

Sesuai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi maka keterkaitan dengan misi Kota Bukittinggi adalah pada misi ke-2, yaitu : **Meningkatkan kinerja Pemerintahan secara profesional, transparan, akuntabel dan mempunyai jiwa kewirausahaan.**

Untuk meningkatkan kinerja pemerintah secara profesional, transparan, akuntabel dan mempunyai jiwa kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada misi tersebut perlu upaya ekstra untuk

menjalankan fungsi pemerintahan secara maksimal. Dalam menjalankan fungsi pemerintahan yang maksimal diperlukan aparatur yang berkualitas, kompeten dan profesional sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan kemampuan yang ditunjang dengan latar belakang pendidikan formal maupun non formal yang memadai agar dapat dijadikan motor penggerak pelaksanaan program/kegiatan yang akan direncanakan tersebut.

Dalam rangka mendukung tercapainya visi dan misi Kepala Daerah tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi sesuai dengan perkembangan pembangunan yang menuntut semakin berkualitasnya SDM aparatur pemerintah telah menetapkan **visi “Terwujudnya Aparatur Pemerintah Kota Bukittinggi yang profesional dan sejahtera”**

Untuk mencapai maksud Visi tersebut maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi menetapkan tujuan dan sasaran yang diarahkan untuk pencapaian visi misi Kepala Daerah sebagaimana dituangkan dalam dokumen RPJMD Kota Bukittinggi Tahun 2021-2021. Adapun **Misi** yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

- Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan dibidang Kepegawaian yang Profesional.

Terkait dengan visi dan misi yang telah ditetapkan, maka tujuan yang ingin dicapai oleh BKPSDM Kota Bukittinggi adalah :

- ✓ 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 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 sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur,
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi,
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan atau kemajuan kinerja penerima amanah,
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Adapun perjanjian kinerja yang dilaksanakan dalam rangka pencapaian visi dan misi Kepala Daerah, sebagai berikut :

Tabel 2.2.

**Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2020**

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur	85%
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	87%
3	Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi	Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi	BB

Berdasarkan tabel tersebut di atas, terdapat perubahan target indikator kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, namun garis besarnya adalah sasaran strategis yang ditetapkan terkait dengan Meningkatkan Kualitas Aparatur dan pelayanan kepegawaian yang diberikan oleh BKPSDM Kota

Bukittinggi. Sehingga walaupun terdapat perubahan namun tetap dalam upaya mewujudkan aparatur yang profesional.

Dalam pelaksanaan sasaran strategis sebagaimana tertuang dalam perjanjian kinerja tersebut, didukung dengan program dan kegiatan dengan alokasi anggaran sebagai berikut :

Tabel 2.3.
Program dan Pagu Anggaran Tahun 2020

No.	Program	Pagu Sebelum Perubahan (Rp)	Pagu Setelah Perubahan (Rp)
1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	307.1717.250	268.921.250
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	26.000.000	11.400.000
3	Program Peningkatan Kapasitas dan Sumber Daya Aparatur	1.216.082.250	311.160.255
4	Program Pendidikan Kedinasan	605.255.500	47.683.362
5	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	866.156.310	635.520.807
6	Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian	420.201.924	357.733.920
7	Program Peningkatan Kesejahteraan Aparatur	686.226.150	607.905.996
	Jumlah	4.304.371.096	2.240.325.590

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Sesuai 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 dimana tugas yang diemban oleh 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, maka penyampaian laporan akuntabilitas kinerja berupa Laporan Kinerja Instansi tentunya terkait pelaksanaan program dan kegiatan dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Laporan Akuntabilitas Kinerja disusun dengan menyajikan pengukuran terhadap kinerja perangkat daerah untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan serta pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan perangkat daerah. Proses pengukuran capaian kinerja dilakukan melalui monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan program/kegiatan serta disampaikan pada saat rapat internal terkait pelaksanaan tugas.

Selanjutnya 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 masing-masing Sasaran Strategis,
5. Analisis atau efisiensi penggunaan sumber daya,

III.1. Capaian Kinerja

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 2020, diperoleh capaian kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.1
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	84%	93,84%	110,40%
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	87%	91,09%	104,70%
3	Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi	Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi	BB 75%	BB 80,49%	107,32%

III.1.1. Evaluasi dan Analisis Pencapaian Kinerja

Evaluasi dilakukan terhadap masing-masing Sasaran Strategis berikut indikator yang telah ditetapkan. Disamping evaluasi terhadap target dan realisasi capaian kinerja, juga evaluasi terhadap capaian akhir renstra dan perbandingan dengan daerah lainnya.

Berikut uraian dari capaian kinerja masing-masing sasaran strategis beserta indikator kinerja :

Sasaran Strategis



**Meningkatnya Kualitas
Aparatur Sipil Negara**

Sasaran Strategis dari “Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara” di ukur dengan indikator “Indeks Profesionalitas Aparatur”.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dalam Rencana Strategis tahun 2016-2021 telah menetapkan sasaran strategis Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara dengan indikator Indeks Profesionalitas Aparatur.

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.

Adapun skema pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2.
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 551 Pejabat Struktural di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi. Dari hasil pengukuran terhadap pejabat struktural tersebut, diperoleh realisasi 93,84%.

Dengan demikian maka capaian kinerja sasaran dan indikator sasaran dari Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3.
Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur	85%	93,84%	110,40%

Sesuai dengan salah satu tugasnya yaitu pengembangan sumber daya aparatur sipil daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi maka program dan kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan adalah dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan kualitas dan kompetensi aparatur serta mewujudkan aparatur yang profesional.

Beberapa program dan kegiatan yang dilaksanakan terkait dengan pencapaian sasaran Peningkatan Kualitas Aparatur Sipil Negara adalah sebagai berikut :

1. Program Pendidikan Kedinasan,

Program Pendidikan Kedinasan dengan indikator Jumlah Aparatur yang Difasilitasi Mengikuti Pendidikan Kedinasan, melaksanakan 2 (dua) kegiatan, yaitu :

- 1) Pengiriman PNS mengikuti Diklat Pim Tk. II, Pim Tk. III dan Pim Tk. IV,

Tujuan dari kegiatan ini adalah Terpenuhinya syarat PNS dalam menduduki Jabatan Struktural, namun mengingat keterbatasan dana yang dikelola oleh BKPSDM Kota Bukittinggi sehingga pengiriman peserta Diklat ini dilakukan secara bertahap. Pada tahun 2020 direncanakan untuk pengiriman peserta Diklat Struktural bagi Eselon II mengikuti Pim Tk. II 1

orang, Pim Tk. III 5 orang dan Pim Tk.IV sebanyak 15 orang. Namun dengan adanya pandemi Covid-19 pihak Penyelenggara baik BPSDM Propinsi Sumatera Barat maupun PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Bukittinggi tidak menyelenggarakan Diklat Struktural sehingga rencana untuk pengiriman peserta Diklat Struktural tidak dilaksanakan. Pada perubahan anggaran target kegiatan ini dinolkan dengan demikian capaian kinerja menjadi 0%.

Namun anggaran yang terealisasi adalah dalam rangka pengurusan dan penyelesaian administrasi.

2) Pelaksanaan dan Mengikuti Diklat Khusus/Teknis,

Tujuan dari kegiatan ini adalah Meningkatnya kompetensi ASN Pemko Bukittinggi melalui pelaksanaan dan mengikut Diklat Khusus/Teknis baik dengan pola kontribusi yaitu pengiriman peserta yang akan mengikuti diklat, bimtek dan pengembangan kompetensi lainnya sesuai aturan perundang-undangan maupun mengakomodir kebutuhan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi dalam pelaksanaan diklat, bimbingan teknis, sosialisasi dan diklat teknis/khusus yang diarahkan pimpinan,

Semula kegiatan ini ditargetkan bagi 30 ASN Kota Bukittinggi, dengan adanya pandemi covid-19 yang tidak memungkinkan untuk dilaksanakan pengembangan kompetensi secara langsung maka pada perubahan anggaran target peserta yang akan mengikuti pengembangan kompetensi dikurangi menjadi 5 orang namun hingga akhir tahun 2020 dapat terealisasi sebanyak 34 orang ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi, sehingga capaian kinerja menjadi 680%,

Kegiatan Pelaksanaan dan Mengikuti Diklat Khusus/Teknis



Bimtek Pengelolaan Barang Milik Daerah



Pengembangan Kompetensi bagi Aparatur di lingkungan BKPSDM Kota Bukittinggi

2. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur,

1) Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Dasar CPNS,

Kegiatan ini bertujuan Terpenuhinya persyaratan untuk pengangkatan sebagai PNS. Rencana awal kegiatan ini ditargetkan sebanyak 112 orang CPNS yang akan mengikuti Pendidikan dan Latihan Dasar terdiri dari 99 orang formasi umum dan 13 orang dari Bidan PTT. Namun dengan terjadinya pandemi Covid-19 yang antara lain mengakibatkan penundaan jadwal seleksi bagi CPNS Formasi Tahun 2019 dan pihak Penyelenggara baik BPSDM Propinsi Sumatera Barat maupun PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Bukittinggi tidak menyelenggarakan Pendidikan dan Latihan Dasar sehingga rencana untuk pengiriman peserta tersebut tidak dilaksanakan. Capaian kinerja kegiatan ini sebesar 0%.

2) Pendidikan dan Pelatihan Formal/Beasiswa PNSD Kota Bukittinggi mengikuti Tugas Belajar dan Izin Belajar,

Kegiatan ini dengan tujuan Meningkatnya Kapasitas ASN Pemko Bukittinggi, dimana ASN diberi kesempatan melanjutkan jenjang pendidikan dari yang mereka miliki sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku melalui Tugas belajar dan izin belajar. Hingga akhir tahun 2020 telah diterbitkan surat izin tugas belajar dan izin belajar serta pemberian bantuan bagi PNS yang mengikuti tugas belajar dan izin belajar sebanyak 98 orang dari target 94 orang dengan demikian capaian kinerja sebesar 106,52%,

3) Pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah,

Pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah dengan tujuan Meningkatnya Kapasitas ASN Pemko Bukittinggi, dimana ASN diberi kesempatan untuk penyesuaian terhadap ijazah pendidikan dan pindah pangkat dan golongan ruang dari yang dimiliki semula, dari target 94 orang yang akan mengikuti ujian dinas dan penyesuaian ijazah hanya 83 orang yang mengikuti kegiatan ini dikarenakan sakit dan alasan penting lainnya sehingga capaian kinerja sebesar 88,30%.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, upaya peningkatan atau pengembangan kompetensi bagi aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi telah diupayakan melalui pelaksanaan program/kegiatan. Namun ternyata belum dapat memberikan hasil yang memadai dalam pencapaian penilaian profesionalitas aparatur.

Untuk melihat perbandingan tingkat capaian kinerja dari sasaran Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara yang diukur dengan indikator sasaran “Indeks Profesionalitas Aparatur”, adalah sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.4.
Analisis Capaian Kinerja Sasaran

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

Dari tabel tersebut di atas, capaian kinerja tahun 2020 terjadi penurunan penilaian Indeks Profesionalitas Aparatur bila dibandingkan dengan tahun 2019 dan 2018.

Penurunan capaian kinerja pada tahun 2020 antara lain dikarenakan beberapa pejabat telah memasuki masa purna tugas, promosi dan mutasi serta ditiadakannya diklat penjenjangan atau

struktural bagi pejabat eselon. Disamping itu terjadinya pandemi Covid-19 sehingga kegiatan terkait pengembangan kompetensi tidak dapat dilakukan secara tatap muka namun lebih banyak melalui Webinar atau zoom meeting sehingga tidak terdapat banyak penambahan kegiatan pengembangan kompetensi bagi ASN. Hal ini tentu mempengaruhi pada penilaian indeks profesionalitas aparatur mengingat salah satu skema pengukuran adalah Kompetensi yang terdiri dari Diklat Struktural, Fungsional dan Diklat Teknis.

Selanjutnya dilakukan juga evaluasi terhadap capaian kinerja dengan capaian akhir Renstra.

Tabel 3.5.

Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target pada Renstra

Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2020			Capaian Akhir Renstra	Capaian Tahun 2020 terhadap Target Akhir Renstra
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja		
Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur	85%	93,84%	110,40%	87%	107,86%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa capaian kinerja tahun 2020 adalah sebesar 110,40% hal ini merupakan capaian dari realisasi penilaian indeks Profesionalitas ASN sebesar 93,84%.

Sedangkan target Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun 2021 adalah sebesar 87%, dengan demikian persentasi capain tahun 2020 terhadap target akhir Renstra adalah sebesar 107,86.

Walau Capaian kinerja Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara dengan indikator Indeks Profesionalitas Apatur telah melampaui target yang telah ditetapkan baik tahunan maupun akhir tahun pencapaian Renstra Perangkat Daerah, yang menandai bahwa Pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi telah memenuhi kriteria atau skema penilaian dari Indeks Profesionalitas

Aparatur yang ditentukan, namun hal ini 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.

Sasaran Strategis



Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara

Sasaran Strategis berikutnya adalah “Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian ASN” untuk pencapaian sasaran tersebut diukur dengan indikator “Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian”.

Indeks Kepuasan Layanan merupakan alat ukur dalam dalam menilai Kualitas pelayanan publik yang merupakan sebuah indikator utama dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik, mulai pemerintah pusat hingga pemerintah daerah.

Demikian juga dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi yang dalam rangka memberikan pelayanan yang optimal terkait teknis dan administrasi kepegawaian kepada seluruh aparatur sipil di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi, telah menjalankan survei penilaian kepuasan publik terhadap pelayanan yang diberikan. Hasil survei ini diharapkan menjadi pedoman dan acuan dalam peningkatan kualitas mutu kinerja di lingkungan BKPSDM itu sendiri.

Metode penelitian yang dilakukan pada survei kepuasan ini menggunakan **metode kuantitatif**. Survei dilakukan dengan

wawancara tatap muka terhadap responden terpilih dengan menggunakan angket berupa pilihan penilaian terhadap pelayanan yang diterima secara terstruktur ditambah dengan kolom saran/masukan.

Indikator tingkat kepuasan pelayanan hanya diwakili oleh hanya satu pertanyaan dan kategori jawaban dari tingkat kepuasan akan dikonversikan dalam satuan nilai sebagai berikut :

Tabel 3.6.
Satuan Nilai terhadap Tingkat Kepuasan Pelayanan

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

Skor akhir indikator dihitung dengan cara menghitung rata-rata skor semua responden dengan rumus sebagai berikut :

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).

Skor rata-rata akhir akan dimasukkan dalam skala dan interval konversi serta keterangan nilai yang dijabarkan pada tabel berikut :

Tabel 3.7.
Ukuran Skala Konversi

Skala (1–4)	Interval Skala (100)	Mutu Layanan	Nilai Mutu Layanan
3,53 – 4,00	88,31 – 100	A	Sangat Baik
3,06 – 3,53	76,61 – 88,30	B	Baik
2,60 – 3,06	65,00 – 76,60	C	Kurang Baik
1,00 – 2,59	25,00 – 64,99	D	Tidak Baik

Survei dilakukan terhadap 12 (dua belas) kriteria pelayanan, yaitu :

- 1) Kenaikan Pangkat,
- 2) Pensiun,
- 3) Mutasi APS,
- 4) Cuti,
- 5) Karis/Karsu/Karpeg,
- 6) Konseling,
- 7) SKP,
- 8) SLKS,
- 9) Izin/Tugas Belajar,
- 10) Diklat/Bimtek,
- 11) SIMPEG,
- 12) Lain-lain,

Sepanjang tahun 2020 telah dilakukan survei terhadap 307 Responden yang melakukan kunjungan ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi baik untuk urusan administrasi kepegawaian maupun konsultasi/koordinasi,

Dari penilaian survei yang dilakukan terhadap 12 (Dua belas) kriteria pelayanan yang diberikan maka didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 3.8.

Rekapitulasi Penilaian Kepuasan Layanan Kepegawaian

Periode	Persentase	Mutu	Keterangan
Triwulan I	87,35%	B	107 Responden
Triwulan II	95,35%	A	25 Responden
Triwulan III	88,28%	B	61 Responden
Triwulan IV	93,36%	A	114 Responden
Total	364,34%		307 Responden
Rata-rata	91,09%	A	

Dari penilaian kepuasan layanan kepegawaian yang dinilai setiap triwulan yang kemudian dirata-ratakan hingga akhir tahun 2020

maka didapat nilai 91,09 atau A dengan nilai mutu pelayanan Sangat Baik. Dengan demikian realisasi dari indikator “Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian” adalah sebagai berikut :

Tabel 3.9.
Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian ASN	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	87%	91,09%	104,70%

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dari target indeks kepuasan layanan kepegawaian yang ditetapkan sebesar 87% telah dapat direalisasikan 91,09% dengan capaian 104,70%.

Ini dapat dikatakan bahwa layanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi sudah sangat baik.

Selanjutnya perlu juga disajikan analisis terhadap capaian kinerja dari sasaran Meningkatkan Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian ASN, maka perlu kiranya dilakukan perbandingan tingkat capaian dengan tahun sebelumnya, yaitu :

Tabel 3.10.
Analisis Capaian Kinerja Sasaran

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN			
		2020	2019	2018	2017
Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian ASN	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	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 kenaikan capaian kinerja dari tahun ke tahun. Pada tahun 2017 capaian kinerja 81,30%, pada tahun 2018 menjadi 99,44% atau meningkat sebesar 18,14%, sedangkan tahun 2019 capaian sebesar 101,88%, meningkat dibanding tahun 2018 sebesar 2,44%. Pada tahun 2020 pun terdapat peningkatan capaian kinerja menjadi 104,70% atau 2,82%,

Peningkatan capaian kinerja Sasaran Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian ASN terjadi karena selalu dilakukan perbaikan terhadap kinerja pelayanan kepegawaian di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, baik dari segi proses, pelayanan dan juga Sumber Daya Manusia.

Adapun program/kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka mendukung pelayanan administrasi kepegawaian adalah melalui Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Peningkatan Kesejahteraan Aparatur, dengan Kegiatan sebagai berikut :

1. Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin ASN, dari target 5 Paket Rekomendasi atau Alternatif Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin melalui Sidang MPP, telah terealisasi sebanyak 15 Paket rekomendasi atau 125%. Capaian kinerja ini berarti terdapat peningkatan kasus pelanggaran disiplin ASN sepanjang Tahun 2020,
2. Kegiatan Penetapan Jabatan Fungsional Tertentu, capaian kinerja melebihi target dengan pencapaian 360% berupa penerbitan 54 orang/SK jabatan fungsional dari target 15 orang,

Penetapan Jabatan Fungsional Tertentu



Pelantikan Pejabat Fungsional



Pelantikan Pejabat Fungsional

3. Pelaksanaan Proses Baperjakat dan Tindak Lanjut, capaian kinerja 300% berupa penerbitan 15 Rekomendasi Dalam Jabatan Struktural dan 2 Pangkat Pilihan,

Kegiatan Proses Baperjakat dan Tindak Lanjut



Pelantikan Pejabat Struktural



Pelantikan Pejabat Struktural



Pelantikan Pejabat Struktural & Fungsional



Pelantikan Pejabat Struktural

4. Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama, dari target 3 Paket Rekomendasi, dapat direalisasikan 5 Rekomendasi terhadap Jabatan Tinggi Pratama dengan demikian capaian kinerja sebesar 166,67%,

Jabatan Pimpinan Tinggi yang dilakukan seleksi adalah : Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Perindustrian dan Tenaga Kerja, Kepala Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan, Kepala Dinas Sosial, Kepala Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

5. Pemetaan Potensi Aparatur Sipil Negara, kegiatan ini berupa psikotes atau uji kompetensi bagi PNS yang pindah masuk ke Pemerintah Kota Bukittinggi, assessment bagi Jabatan Pimpinan Tinggi, yang akan mengikuti Tugas Belajar, yang akan dipromosikan serta calon peserta Diklat Pim Tk. IV, dari target 100

orang dapat direalisasi sebanyak 138 orang sehingga capaian kinerja sebesar 138%,

6. Penyusunan Formasi CPNS, capaian kinerja 100% dengan telah selesainya kegiatan berupa dokumen formasi CPNS Kota Bukittinggi,
7. Pengadaan dan Pengurusan NIP CPNS, pada tahun 2019 ini telah dilakukan pengurusan NIP CPNS bagi Tenaga Bidan PTT sebanyak 13 orang. Sedangkan untuk Pengangkatan Pegawai dari formasi umum tahun 2019 terdapat perubahan pola pelaksanaan terhadap pelaksanaan pengadaan CPNS pada tahun 2019, dimana pada tahun 2019 Pemerintah Kota hanya melaksanakan pengadaan/rekrutment hingga tahap seleksi administrasi, sedangkan pelaksanaan ujian atau Seleksi Kemampuan Dasar (SKD) dan Seleksi Kemampuan Bidang (SKB) dilaksanakan pada tahun 2020. Namun demikian capaian kinerja dihitung 100%, adapun realisasi anggaran yang rendah karena beberapa belanja yang telah dianggarkan tidak dapat direalisasikan terkait dengan perubahan pola pelaksanaan tersebut.

Pengadaan dan Pengurusan NIP CPNS



Seleksi Kompetensi Dasar



Seleksi Kompetensi Bidang



Asistensi Pemberkasan



Penyerahan SK CPNS

8. Pengawasan Disiplin dan Pembinaan ASN, pelaksanaan pengawasan atau sidak yang dilakukan sesuai dengan arahan dari

pimpinan sehingga pada tahun 2019 ini hanya 4 kali dilakukan sidak, sehingga capaian kinerja 57,14%,

9. Pelaksanaan Kegiatan Bimbingan dan Konseling, capaian kinerja 184% yaitu Rekomendasi Psikologis Kasus Kepegawaian, Surat Keterangan telah mengikuti Konseling Pra Nikah yang dilaksanakan dimana dari 25 kali konseling yang ditargetkan dapat direalisasikan sebanyak 46 kali konseling terutama pada Konseling Pra Nikah,
10. Evaluasi Lanjutan Penyusunan SKP, dari target 2590 dokumen SKP yang dievaluasi atau dinilai namun hanya 2547 dokumen yang dapat dievaluasi atau capaian 98,34%, kekurangan realisasi dikarenakan terdapat PNS yang sakit, CLTN, Meninggal dan MPP,
11. Rekrutmen Tenaga Kontrak RSUD Kota Bukittinggi, dari target 242 orang yang akan direkrut sebagai Tenaga Kontrak hingga akhir proses seleksi dapat direalisasikan sebanyak 70 orang atau capaian kinerja 28,17%,

Rekrutmen Tenaga Kontrak RSUD Kota Bukittinggi



Psikotes



Wawancara

12. Pengelolaan Administrasi Kenaikan Pangkat PNS, Pemakaian Gelar dan Penyesuaian Masa Kerja, pada periode kenaikan pangkat yaitu 01 April dan 01 Oktober 2020 telah diterbitkan 392 SK Kenaikan Pangkat, sedangkan SK Pemakaian Gelar sebanyak 19 SK dengan demikian capaian kinerja sebesar 78,29%, tidak tercapainya target yang ditetapkan karena beberapa berkas pengajuan kenaikan pangkat masih ada yang tidak lengkap dan belum selesainya proses penerbitan SK Pemakaian Gelar. Disamping itu dengan adanya pandemi Covid-19 terdapat perubahan pola pelaksanaan pengiriman berkas dari semula diantar ke BKN menjadi pengiriman softcopy melalui aplikasi DOKUDIGITAL,

13. Pengembangan dan Pemeliharaan SIMPEG, capaian kinerja 100% dengan telah dilaksanakan up date terhadap data Kepegawian baik PNS maupun Non PNS yang terintegrasi dengan SIMPEG,
14. Pengembangan dan Pemeliharaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawian (SAPK), capaian kinerja 100% berupa update data yang terkoneksi dengan BKN sekaligus pembayaran Jasa Langganan Jaringan Internet selama 12 bulan,
15. Pengelolaan dan Pengurusan Pensiun, dari target 120 orang yang menerima SK Pensiun baik Batas Usia Pensiun (BUP), Janda/Duda serta Atas Permintaan Sendiri (APS) dapat direalisasikan sebanyak 174 orang atau capaian kinerja 174%,

Kegiatan Pengelolaan dan Pengurusan Pensiun



16. Pembekalan Persiapan Purna Tugas PNS, dilaksanakan pada 10 s/d 15 Maret 2020 dimana dari target 52 orang yang mengikuti pembekalan purna Tugas PNS telah dapat direalisasi sebanyak 52 orang dengan demikian capaian kinerja sebesar 100%, namun untuk periode ke-2 yang direncanakan pada bulan Nopember 2020 tidak terlaksana mengingat pandemi Covid-19 sehingga untuk perjalanan dinas luar daerah tidak memungkinkan untuk dilaksanakan.

Kegiatan Pembekalan Persiapan Purna Tugas PNS



Meskipun capaian kinerja dari sasaran *Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian ASN* dengan indikator Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian sudah sangat baik bukan berarti dapat menjadi berpuas diri terhadap capaian tersebut. Namun tetap perlu dipertahankan dan ditingkatkan lebih baik lagi.

Perbandingan terhadap Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian dengan daerah lain, yang dapat kami perbandingkan adalah dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang, yang sesuai sasaran strategis yang ditetapkan adalah *Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian*. Meskipun sasaran strategis terkait dengan Kualitas Layanan atau Pelayanan Administrasi 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang indikator yang digunakan adalah Persentase pelayanan kepegawaian yang tepat waktu dan Persentase pelayanan kepegawaian yang akurat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.11.
Perbandingan Capaian Kinerja dengan Daerah Lainnya

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Kota Bukittinggi				
Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian ASN	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	87%	91,09%	104,70%
Kota Padang				
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase pelayanan kepegawaian yang tepat waktu	90%	90%	100%
	Persentase pelayanan kepegawaian yang akurat	90%	90%	100%

Dari tabel tersebut di atas, meskipun terdapat perbedaan dalam penetapan indikator pada sasaran *Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian* namun dari target yang ditetapkan dapat direalisasi bahkan melewati target. Hal ini berarti pelaksanaan program dan kegiatan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah diarahkan dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.

Selanjutnya diuraikan pula persandingan realisasi kinerja dengan target Renstra pada sasaran *Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian ASN* dengan indikator Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian, berikut :

Tabel 3.12.
Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target pada Renstra

Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2020			Capaian Akhir Renstra	Capaian Tahun 2020 terhadap Target Akhir Renstra
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja		
Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian ASN	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	87%	91,09%	104,70%	90%	101,21%

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 91,09% 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.

Sasaran Strategis**Peningkatan Kualitas
Penyelenggaraan Reformasi
Birokrasi BKPSDM Kota
Bukittinggi**

Sasaran Strategis dari “Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi” diukur dengan indikator “Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi”. Meskipun bukan merupakan sasaran utama perangkat daerah namun terkait dengan pencapaian SAKIP Kota Bukittinggi untuk mencapai target A harus didukung dengan SAKIP dari SKPD.

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 2019 yang diterbitkan oleh Inspektorat Kota Bukittinggi.

Penilaian dilakukan pada dokumen Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun 2019 sedangkan tahun 2020 baru dapat diterbitkan hasilnya pada bulan Oktober 2021.

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

Tabel 3.13.
Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi	Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi	75% BB	80,49% BB	107,32%

Dari hasil evaluasi yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Bukittinggi tersebut, nilai yang didapat merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yaitu 5 (lima) komponen yang dievaluasi dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.14.
Komponen Manajemen Kinerja

No	Komponen yang Dinilai	Bobot	Hasil Evaluasi
A,	Perencanaan Kinerja	30	25,30
B.	Pengkuran Kinerja	25	19,08
C.	Pelaporan Kinerja	15	13,30
D.	Evaluasi Internal	10	6,27
E.	Pencapaian Sasaran/Kinerja	20	16,56
	Jumlah	100	80,49

Dari hasil penilaian tersebut, dari target yang direncanakan telah dapat dipenuhi bahkan melewati target dengan realisasi **80,49%** atau termasuk dalam kategori **Sangat Baik atau BB**.

Sedangkan perbandingan dari capaian kinerja sasaran ini setiap tahunnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.15.
Analisis Capaian Kinerja Sasaran

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN		
		2019	2018	2017
Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi	Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi	80,49%	78,44%	74,47%

Analisis terhadap Sasaran Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi yaitu adanya peningkatan capaian penilaian terhadap Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi dari tahun 2017 sebesar 74,47%, tahun 2018 sebesar 78,44% hingga tahun 2019 sebesar 80,49%.

Pencapaian 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. Meskipun belum sempurna namun upaya-upaya untuk peningkatan pencapaian kinerja selaku dilakukan agar diperoleh hasil yang lebih baik.

Sedangkan perbandingan realisasi capaian kinerja dengan target pada Renstra perangkat daerah digambarkan sebagai berikut :

Tabel 3.16.
Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target pada Renstra

Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2019			Capaian Akhir Renstra	Capaian Tahun 2019 terhadap Target Akhir Renstra
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja		
Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi	Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi	75% BB	80,49% BB	107,32%	85%	94,69%

Untuk pencapaian target kinerja pada akhir Renstra meskipun dirasa cukup berat namun dengan dukungan berbagai pihak dan perbaikan yang terus dilakukan, dirasa cukup optimis untuk dapat meraih capaian akhir sebesar 85%.

Pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun 2020 juga mendapat apresiasi dari pihak terkait yaitu :

- 1) Pengelolaan Mutasi Kepegawaian Terbaik dari Badan Kepegawaian Negara Regional XII Pekanbaru,
- 2) Prediket **Baik**, atas keberhasilan dalam penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara dari Komisi Aparatur Sipil Negara.

Berikut adalah dokumentasi dari penghargaan yang diterima Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun 2020.

Pengelolaan Mutasi Kepegawaian Terbaik



Penerapat Sistem Merit dalam Manajemen ASN



III.1.2. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi terhadap sumber daya menunjukkan bagaimana sasaran dengan indikator yang dirumuskan telah berhasil dicapai dengan memanfaatkan sumber daya/input tertentu. Bila jumlah sumber daya yang dikeluarkan untuk mencapai keluaran tertentu tinggi maka efisiensinya akan semakin rendah, demikian juga sebaliknya, bila

sumber daya yang dikeluarkan rendah maka efisiensi anggarannya akan semakin tinggi.

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

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 3.17.
Analisis Penggunaan Sumber Daya

No.	Uraian	Capaian Kinerja	Capaian Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	100,00%	76,76%	1,303
2	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	97,37%	97,37%	1,000
3	Program Peningkatan Kapasitas dan Sumber Daya Aparatur	64,94%	91,33%	0,711
4	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	134,79%	75,32%	1,790
5	Program Pendidikan Kedinasan	340,00%	75,27%	4,517
6	Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian	113,07%	94,50%	1,196
7	Program Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai	50,00%	95,85%	0,522
	Jumlah	128,60%	86,46%	1,484

Dari data pada tabel tersebut di atas, pelaksanaan Program dan Kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2020 telah mencapai efisiensi

sebesar 1,484, yaitu dari rata-rata capaian kinerja yang telah dilaksanakan sebesar 128,60% dengan penyerapan anggaran sebesar 86,46%. Ini diartikan bahwa secara umum pencapaian kinerja dari aspek program 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 3.18.

Analisis Penggunaan Sumber Daya terhadap Sasaran Strategis

No.	Uraian	Capaian Kinerja	Capaian Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	110,40%	89,19%	1,238
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian ASN	104,70%	87,40%	1,198
3	Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi	107,32%	77,60%	1,383
		107,47%	86,46%	1,243

Dari gambar tabel di atas, pelaksanaan sasaran strategis yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dapat dikatakan efisien sebesar 1,243 yaitu dengan capaian kinerja 107,47% dengan capaian atau serapan anggaran 86,46%.

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

III.2. Akuntabilitas Keuangan

Pada tahun 2020 melalui APBD Kota Bukittinggi telah dianggarkan dana sebesar Rp. 7.646.786.079,00 untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi serta kinerja organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi terdiri dari Belanja Tidak Langsung yang digunakan untuk membayarkan gaji dan tunjangan serta tambahan penghasilan bagi ASN, sedangkan Belanja Langsung diperuntukan bagi penyelenggaraan program dan kegiatan. Rincian anggaran dan realisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.19.

Pagu Anggaran dan Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2020

No	Uraian	Anggaran	Realisasi	% Capaian
I.	Belanja	7.646.786.079,00	5.342.969.132,00	69,87%
1	Belanja Tidak Langsung	5.406.460.489,00	3.405.923.724,00	63,00%
	Belanja Pegawai	5.406.460.489,00	3.405.923.724,00	63,00%
2	Belanja Langsung	2.240.325.590,00	1.937.045.408,00	86,46%
	Belanja Pegawai	5.000.000,00	3.150.000,00	63,00%
	Belanja Barang dan Jasa	1.961.262.936,00	1.681.378.108,00	85,73%
	Belanja Modal	274.062.654,00	252.517.300,00	92,14%

Berdasarkan data tersebut di atas, pada Belanja Tidak Langsung, dari anggaran yang disediakan Rp. 5.406.460.489,- dapat direalisasikan sebesar Rp. 3.405.923.724,- atau 63,00%. Rendahnya serapan anggaran pada Belanja Tidak Langsung tersebut dikarenakan terdapat anggaran gaji bagi PPPK sebesar Rp. 1.900.000.000,- namun tidak dapat direalisasikan mengingat belum ada petunjuk teknis atau regulasi terkait pengadaan dan pembayaran gaji bagi PPPK tersebut.

Sedangkan Belanja Langsung, dari pagu dana yang disediakan Rp. 2.240.325.590,- dapat direalisasikan sebesar Rp.

1.937.045.408,- atau 86,46%, digunakan untuk pelaksanaan program dan kegiatan yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi,

Dari anggaran yang disediakan maka realisasi anggaran sesuai program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi selama tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.20.
Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan

No.	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	% Capaian Anggaran
1	2	3	4	5=4/3
I.	Pelayanan Administrasi perkantoran	268.921.250	206.424.833	76,76%
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	3.063.000	2.613.000	85,31%
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	5.000.000	2.868.236	57,36%
3	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	106.980.000	64.169.975	59,98%
4	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	2.500.000	1.722.700	68,91%
5	Penyediaan Alat Tulis Kantor	10.000.000	7.947.000	79,47%
6	Penyediaan Barang Cetak dan Pengadaan	10.278.250	9.868.825	96,02%
7	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	1.500.000	997.000	66,47%
8	Penyediaan Makanan dan Minuman	39.300.000	36.226.865	92,18%
9	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	81.250.000	73.102.380	89,97%
10	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	4.000.000	3.758.852	93,97%
11	Pelaksanaan Proses Administrasi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	5.050.000	3.150.000	62,38%

No.	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	% Capaian Anggaran
1	2	3	4	5=4/3
II.	Peningkatan Disiplin Aparatur	11.400.000	11.100.000	97,37%
1	Pengadaan pakaian dinas beserta Perlengkapannya	11.400.000	11.100.000	97,37%
III	Program Peningkatan Kapasitas dan Sumber Daya Aparatur	311.160.255	284.168.153	91,33%
1	Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Dasar CPNS	12.347.355	11.230.205	90,95%
2	Pendidikan dan Pelatihan Formal/Beasiswa PNSD Kota Bukittinggi Mengikuti tugas Belajar dan Izin Belajar	270.598.000	250.130.450	92,44%
3	Pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	28.214.900	22.807.498	80,83%
V	Program Pendidikan Kedinasan	47.683.362	35.891.550	75,27%
1	Kegiatan Pengiriman PNS Mengikuti Diklat Pim TK. II, Pim Tk. III dan Pim Tk. IV	1.327.650	1.327.650	100%
2	Kegiatan Pelaksanaan dan Mengikuti Diklat Khusus/Teknis	46.355.712	34.563.900	74,56%
IV	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	635.520.807	478.691.611	75,32%
1	Proses Penangan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	24.382.000	21.270.700	87,24%
2	Penetapan Jabatan Fungsional Tertentu	8.639.330	8.145.020	94,28%
3	Pelaksanaan Proses Baperjakat dan Tidak Lanjut	28.772.000	21.034.455	73,11%
4	Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama	31.237.873	31.237.873	100,00 %
5	Penyusunan Formasi CPNS	9.977.064	9.214.064	92,35%
6	Pengadaan dan Pengurusan NIP ASN	390.596.690	328.822.559	84,18%
7	Pelaksanaan Sumpah Janji ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi	2.699.750	2.521.110	93,38%
8	Pengawasan Disiplin dan Pembinaan ASN	2.330.000	1.585.250	68,04%

No.	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	% Capaian Anggaran
1	2	3	4	5=4/3
9	Pelaksanaan dan Fasilitasi Kegiatan Bimbingan dan Konseling	24.350.100	21.553.650	88,52%
10	Evaluasi Lanjutan Penyusunan SKP	2.536.000	2.316.750	91,35%
11	Rekrutmen Tenaga Kontrak RSUD Kota Bukittinggi	110.000.000	30.990.180	28,17%
VI	Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian	753.297.050	632.688.561	83,99
1	Pengelolaan Administrasi Kenaikan Pangkat PNS, Pemakaian Gelar dan Penyesuaian Masa Kerja	148.285.712	135.958.376	91,69%
2	Pengembangan dan Pemeliharaan SIMPEG	64.312.654	58.886.000	91,56%
3	Pengembangan dan Pemeliharaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)	114.546.054	113.334.896	98,94%
4	Pengelolaan dan Pengurusan Pensiun	30.589.500	29.889.193	97,71%
VII	Program Peningkatan Kesejahteraan Aparatur	607.905.996	582.700.796	95,85%
1	Pembekalan Persiapan Purna Tugas PNS	582.905.996	582.700.796	99,96%
2	Pemulangan Jenazah	25.000.000	0	0%
	Jumlah	2.240.325.590	1.937.045.408	86,46%

Dari tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa pencapaian realisasi anggaran Belanja Langsung Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi pada tahun 2020 melalui pelaksanaan program 7 Program dan 34 kegiatan adalah sebesar Rp. 1.937.045.408,00 atau sebesar 86,46% capaian ini lebih rendah dari tahun sebelumnya. Hal ini dikarenakan antara lain adanya terjadinya pandemi Covid-19 sehingga beberapa kegiatan memerlukan perubahan pola pelaksanaan dari semula secara langsung dialihkan menjadi virtual atau dengan pengiriman berkas atau dokumen melalui jasa pengiriman atau media daring dan perubahan jadwal pelaksanaan. Namun demikian serapan anggaran masih dikategorikan cukup baik.

Sedangkan Capaian anggaran program dan kegiatan terhadap kinerja sasaran strategis adalah sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 3.21.
Realisasi Anggaran terhadap Sasaran Strategis

No	Sasaran	Anggaran	Realisasi Anggaran	% Capaian Anggaran
1	2	3	4	5=4/3
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	358.843.617	320.059.703	89,19%
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	1.601.160.723	1.399.460.872	87,40%
3	Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi	280.321.250	217.524.833	77,60%
		2.240.325.590	1.937.045.408	86,46%

BAB IV PENUTUP

Sesuai dengan pembahasan dan uraian bab-bab sebelumnya, terhadap perubahan atas Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2020 dapat dibuat suatu kesimpulan dan saran tindak atau strategi terhadap upaya-upaya untuk peningkatan kinerja selanjutnya.

IV.1. Kesimpulan

Penyelenggaraan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun 2020 merupakan tahun kelima dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021 yang disampaikan dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan menyajikan informasi pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran pada tahun 2020 .

Dari penyajian laporan ini akan dapat dijadikan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan, sehingga penyusunan laporan ini digambarkan secara transparan dan akuntabel.

Sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021, terdapat 2 (dua) sasaran strategis utama dan 1 (satu) sasaran pendukung dengan tingkat capaian kinerja sebagai berikut :

1. Sasaran *Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara*, dengan Kinerja Utama : Indeks Profesionalitas Aparatur, capaian kinerja dengan persentase 110,40%,
2. *Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara* dengan indikator Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian, capaian kinerja sebesar 104,70%,

3. *Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi*, dengan indikator Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi, digunakan penilaian tahun 2019, yaitu BB, sehingga capaian 107,32%.

Berikut adalah rincian dari pencapaian kinerja dan anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2020 :

No	Sasaran	Capaian Kinerja	Anggaran	Realisasi Anggaran	% Capaian Anggaran
1	2	3	4	5	6=5/4
1.	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	110,40%	358.843.617	320.059.703	89,19%
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	104,70%	1.601.160.723	1.399.460.872	87,40%
3	Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi	107,32%	280.321.250	217.524.833	77,60%
		107,47%	2.240.325.590	1.937.045.408	86,46%

Dari uraian kesimpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi pada Tahun 2020 dikategorikan Sangat Baik.

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*, indikator kinerja utama yang ditetapkan adalah *Indeks Profesionalitas Aparatur*,

Terkait 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 webinar.

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

Meskipun hasil penilaian terhadap layanan kepegawaian yang dilakukan setiap tahunnya menunjukkan angka peningkatan terhadap kepuasan layanan kepegawaian yang diberikan namun perlu juga dilakukan terobosan dalam pelayanan dengan memanfaatkan teknologi informasi yang lebih baik lagi dan menciptakan sistem pelayanan berbasis IT,

3. *Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi*, adapun indikatornya adalah *Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi*,

Pencapaian nilai SAKIP perlu dipertahankan dan ditingkatkan dengan perbaikan pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing ASN BKPSDM Kota Bukittinggi,

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. Melakukan koordinasi dan komunikasi yang lebih intensif antar bidang maupun pihak terkait lainnya,
2. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program atau 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 2020 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



PEMERINTAH KOTA BUKITTINGGI
BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Jl. Kesuma Bhakti (Bukit Gulai Bancah) Bukittinggi Telp / Fax. (0752)33050

Responden : Rina F PNS/NON-PNS
PD :
Tanggal :

Jenis layanan	Respon Pelayanan (✓)			
	Cukup	Kurang	Puas	Sangat Puas
Kenaikan Pangkat				
Pensiun				
Mutasi APS				
Cuti				
Karis/Karsu/Karpeg				
Konseling				
SKP				
SLKS				
Izin/Tugas Belajar				
Diklat/Bimtek/sejenisnya				
Data/SIMPEG				
Lainnya (jelaskan) : <u>SK Pensiun</u>				✓

Saran :
Pengambilan SK Pensiun
Per Response

Tanda Tangan
/Paraf
fp

33

PEMERINTAH KOTA BUKITTINGGI
BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Jl. Kesuma Bhakti (Bukit Gulai Bancah) Bukittinggi Telp / Fax. (0752)33050

Responden : ELWIA RAHMI PNS/NON-PNS
SKPD : SMPN 8 Bkt
Tanggal : 31-10-2020

No	Jenis layanan	Respon Pelayanan (✓)			
		Cukup	Kurang	Puas	Sangat Puas
1	Kenaikan Pangkat				
2	Pensiun				
3	Mutasi APS				
4	Cuti				
5	Karis/Karsu/Karpeg				✓
6	Konseling				
7	SKP				
8	SLKS				
9	Izin/Tugas Belajar				
10	Diklat/Bimtek/sejenisnya				
11	Data/SIMPEG				
12	Lainnya (jelaskan) :				

Saran :
Pelayanan sangat memuaskan
perlu diperbahasakan

Tanda Tangan
/Paraf
[Signature]

PEMERINTAH KOTA BUKITTINGGI
BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Jl. Kesuma Bhakti (Bukit Gulai Bancah) Bukittinggi Telp / Fax. (0752)33050

Responden : Hel Reby PNS/NON-PNS
SKPD : DPK-D
Tanggal : 10-11-2020

No	Jenis layanan (✓)	Respon Pelayanan (✓)			
		Cukup	Kurang	Puas	Sangat Puas
1	Kenaikan Pangkat			✓	
2	Pensiun				
3	Mutasi APS				
4	Cuti				
5	Karis/Karsu/Karpeg				
6	Konseling				
7	SKP				
8	SLKS				
9	Izin/Tugas Belajar				
10	Diklat/Bimtek/sejenisnya				
11	Data/SIMPEG				
12	Lainnya (jelaskan) :				

Saran :
Kepegawaian sangat ramah
namun meja menulis
terbatas

Tanda Tangan
/Paraf
[Signature]

CAPAIAN KINERJA TAHUN 2020
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 2020 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	85%	93,84%	110,40%	358.843.617	320.059.703	89,19%	1,238	87,00%	107,86%
2	Peningkatan Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian ASN	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	87%	91,09%	104,70%	1.601.160.723	1.399.460.872	87,40%	1,198	90,00%	101,21%
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	75% BB	80,49%	107,32%	280.321.250	217.524.833	77,60%	1,383	85,00%	94,69%
					107,47%	2.240.325.590	1.937.045.408	86,46%	1,243		101,26%

PENGUKURAN KINERJA per ESELON TAHUN 2020

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BUKITTINGGI

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
	KEPALA BADAN				
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur	85%	93,84%	110,40%
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Apratur Sipil Negara	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	87%	91,09%	104,70%
3	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi	Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi	BB	BB	107,32%
	SEKRETARIS				
1	Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi	Nilai LKIP BKPSDM Kota Bukittinggi	BB	BB	107,32%
	KABID DATA, PENGADAAN, MUTASI DAN PEMBERHENTIAN APARATUR				
1	Meningkatnya Kualitas Data Kepegawaian	Persentase Data Base Kepegawaian yang Lengkap	90%	90,00%	100,00%
2	Meningkatnya Kepuasan ASN dalam Penyelesaian Administrasi Kepegawaian	Persentase Peningkatan Nilai Standar Layanan Administrasi Kepegawaian	85%	91,09%	107,16%
	KABID PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN PEMBINAAN APARATUR				
1	Meningkatnya Disiplin dan Kinerja ASN	Persentase Kasus Disiplin yang Ditindaklanjuti	95%	95%	100,00%
		Persentase Sasaran Kerja ASN bernilai Baik	95%	95%	100,00%
2	Meningkatnya Kualifikasi dan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang Meningkatkan Kualifikasi Pendidikan Formal	80%	80%	100,00%
		Persentase ASN yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi	80%	80%	100,00%
	KASUBID PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				
1	Meningkatnya Pendidikan Formil dan Diklat ASN yang mengacu pada Standar Jabatan	Jumlah ASN Berijazag D3, S1 dan S2	D3=320, S1 = 1540, S2 = 220	D3=309, S1 = 1518, S2 = 218	98,32%
		Persentase Pejabat Struktural yang Memiliki Sertifikat Penjurangan	93,95%	60,38%	64,27%
2	Meningkatnya Layanan Penyelenggaraan Administrasi Kepegawaian Tepat Waktu	Jumlah Surat Ijin Belajar/Tugas Belajar yang Diterbitkan	30	41	136,67%

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
	KASUBID PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN KESEJAHTERAAN				
1	Meningkatnya Kinerja ASN	Jumlah Aparatur yang Menerima Satya Lencana Karya Satya	90	313	347,78%
2	Meningkatnya Pendidikan Formil dan Diklat ASN yang mengacu pada Standar Jabatan	Jumlah ASN yang telah Mengikuti Uji Kompetensi/Talent Pool	8	0	0,00%
	KASUBID PEMBINAAN APARATUR				
1	Meningkatnya Disiplin Aparatur	Berkurangnya ASN yang Mendapat Hukuman Disiplin	12	5	41,67%
		Jumlah Penanganan dan Pembinaan yang telah selesai dilaksanakan	12	5	41,67%
2	Meningkatnya Kinerja ASN	Jumlah ASN yang membuat SKP	2600	2547	97,96%
	KASUBID DATA DAN FORMASI				
1	Meningkatnya Ketersediaan Data dan Informasi Kepegawaian	Jumlah Modul yang tersedia pada Aplikasi Kepegawaian	13	13	100,00%
		Jumlah Modul yang di update pada Aplikasi Kepegawaian	5	5	100,00%
2	Meningkatnya Pemanfaatan Data Kepegawaian Kepegawaian berbasis Aplikasi	Jumlah Login pada aplikasi SIMPEG	22000	22000	100,00%
	KASUBID PENGADAAN DAN PEMBERHENTIAN				
1	Meningkatnya Layanan Penyelenggaraan Administrasi Kepegawaian Tepat Waktu	Jumlah SK Pensiun yang Diterbitkan	120	174	145,00%
		Jumlah SK CPNS dan PNS yang Diterbitkan	80	91	113,75%
		Jumlah Rekomendasi Pindah Masuk dan Pindah Keluar yang Diterbitkan	100	51	51,00%
	KASUBID MUTASI, JABATAN DAN KEPANGKATAN				
1	Meningkatnya Layanan Penyelenggaraan Administrasi Kepegawaian Tepat Waktu	Jumlah SK Kenaikan Pangkat yang Diterbitkan	500	392	78,40%
		Jumlah SK Pemakaian Gelar yang Diterbitkan	8	19	237,50%
		Jumlah SK Penyesuaian Masa Kerja yang Diterbitkan	18	0	0,00%
		Jumlah SK Jabatan Fungsional yang Diterbitkan,	17	84	494,12%
		Jumlah SK Jabatan Struktural yang diterbitkan,	4	4	100,00%
		Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memenuhi Syarat Menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi	28	28	100,00%

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
	KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN				
1	Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian	Persentase Pendistribusian Surat Menyurat Tertib dan Tepat Waktu	100%	100%	100,00%
		Persentase Pengelolaan Data Kepegawaian yang Tepat Waktu	100%	100%	100,00%
2	Meningkatnya Kualitas Sarana dan Prasarana Perkantoran	Persentase Kondisi Sarana dan Prasarana Kantor terpelihara dengan Baik	100%	100%	100,00%
		Persentase Pengadministrasian Sarana dan Prasarana Tertib dan Tepat Waktu	100%	100%	100,00%
	KASUBAG PERENCANAAN DAN KEUANGAN				
1	Dokumen Perencanaan dan Keuangan yang disusun Tepat Waktu	Persentase Dokumen Perencanaan dan Keuangan yang disusun Tepat Waktu dan sesuai Rencana Kerja	100,00%	100,00%	100,00%
2	Meningkatnya Capaian Realisasi Keuangan dan Kinerja Perangkat Daerah sesuai Rencana Kerja	Persentase Capaian Realisasi Keuangan dan Kinerja Program/Kegiatan sesuai Rencana Kerja	86,50%	86,46%	99,95%

Bukittinggi, April 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BUKITTINGGI



SISTINNA, SE

NIP. 19660104 198602 2 003



PEMERINTAH KOTA BUKITTINGGI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

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 2020

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

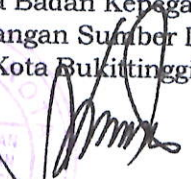
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BUKITTINGGI

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Peningkatan Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur	85%
2	Peningkatan Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	87%

Program	Anggaran	Keterangan
1 Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 307.171.250	
2 Peningkatan Disiplin Aparatur	Rp. 26.000.000	
3 Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp. 1.216.082.250	
4 Pendidikan Kedinasan	Rp. 782.533.212	
5 Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 866.156.310	
6 Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Rp. 420.101.924	
7 Peningkatan Kesejahteraan Aparatur	Rp. 686.226.150	

Bukittinggi, Januari 2020

WALIKOTA BUKITTINGGI

H. M. RAMLAN NURMATIAS, SH

Kepala Badan Kepegawaian
dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Bukittinggi

SUSTINNA, SE
NIP. 19660104 198602 2 003

DAFTAR NOMINATIF BEZETTING PEGAWAI NEGERI SIPIL

PEMERINTAH KOTA BUKITTINGGI

31-12-2020

UNIT KERJA : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

NO	NAMA/NIP TEMPAT/TGL.LAHIR	JABATAN/TMT	GOLONGAN /TMT	PENDIDIKAN JURUSAN/TAHUN TAMAT	DIKLAT PERJENJANGAN TAHUN TAMAT
1	SUSTINNA, SE 196601041986022003 Bukittinggi 04 Januari 1966	KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA 19-04-2017	IV/c 10/01/2017	S-1 MANAJEMEN 1991	DIKLAT PIM TK.III 2006
2	WIWI FIANDA, SSTP, MPA 198005121999122001 Bukittinggi 12 Mei 1980	KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN 22-03-2019	IV/a 04/01/2018	S-2 MANAJEMEN SDM 2008	DIKLAT PIM TK.IV 2003
3	MEIWIZAR, S.Sos 196605041989021001 PADANG 04 Mei 1966	STAF SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN 01/01/2017	III/d 10/01/2017	S-1 ADMINISTRASI PERKANTORAN 2005	-
4	SRI HASTUTI, SP 197904032014062004 BUKITTINGGI 03 April 1979	STAF SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN 01/01/2017	III/b 10/01/2018	S-1 PERTANIAN TANAH 2003	-
5	HADYAN MULYA, S.STP 199708312019081001 PADANG 31 Agustus 1997	STAF SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN 12/01/2020	III/a 08/01/2019	S-1 ILMU PEMERINTAHAN 2019	-
6	NIRA ULMA, A.Md.Farm 198502012011012017 AGAM 01 Februari 1985	STAF SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN 08/07/2019	III/a 10/01/2017	D-3 ANALISA FARMASI & MAKANAN 2010	-
7	MOHAMAD REZA PAHLEVI 197902052007011010 Jakarta 05 Februari 1979	STAF SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN 01/01/2017	II/c 04/01/2018	SMA IPS --	-
8	YUMIATI SUMARTI, SE 196903222002122002 JAKARTA 22 Maret 1969	KEPALA SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN 01/03/2017	III/d 04/01/2020	S-1 MANAJEMEN 1999	DIKLAT PIM TK.IV 2017
9	RONNY, S.Sos 198108102010011037 BUKITTINGGI 10 Agustus 1981	STAF SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN 22-06-2018	III/c 10/01/2020	S-1 ADMINISTRASI NIAGA 2008	-
10	DESY, SE 198412122010012030 BUKITTINGGI 12 Desember 1984	STAF SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN 01/01/2017	III/c 04/01/2018	S-1 AKUNTANSI 2007	-
11	HERLINA EFFENDI 198105052002122002 Bukittingi 05 Mei 1981	STAF SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN 05/01/2019	III/a 04/01/2019	SMK ADMINISTRASI PERKANTORAN 1999	-
12	M. RIDWAN, A.Md.M. 199309132020121003 BUKITTINGGI 13 September 1993	STAF SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN 12/01/2020	II/c 12/01/2020	D-3 EKONOMI MANAJEMEN 2016	-
13	ARLAN, SH 196611151990031005 Agam 15 November 1966	KEPALA BIDANG DATA, PENGADAAN, MUTASI DAN PEMBERHENTIAN APARATUR 26-10-2018	IV/a 04/01/2019	S-1 ILMU HUKUM 1997	DIKLAT PIM TK.III 2008
14	DANDY MAGRIBY N, S.Kom 198601032010011007 PARIAMAN 03 Januari 1986	KEPALA SUB BIDANG DATA DAN FORMASI 01/03/2017	III/c 04/01/2018	S-1 TEKNIK INFORMATIKA 2008	DIKLAT PIM TK.IV 2018
15	MIKE HERYANI, SE, ME 198512112010012010 BUKITTINGGI 11 Desember 1985	KEPALA SUB BIDANG PENGADAAN DAN PEMBERHENTIAN 22-03-2019	III/c 04/01/2018	S-2 EKONOMI 2011	-
16	Ns. YESSI AGUSTIN, S.Kep 198508282010012023 BUKITTINGGI 28 Agustus 1985	STAF SUB BIDANG PENGADAAN DAN PEMBERHENTIAN 01/10/2019	III/d 10/01/2020	S-1 ILMU KEPERAWATAN 2008	-
17	NANA LILI ANDRIANI, SE 198606292006042002 Bukittinggi 29 Juni 1986	STAF SUB BIDANG PENGADAAN DAN PEMBERHENTIAN 06/02/2020	III/c 10/01/2020	S-1 MANAJEMEN EKONOMI PUBLIK 2011	-
18	FITRI, S.Kom 198307102008022001 Bukittinggi 10 Juli 1983	STAF SUB BIDANG PENGADAAN DAN PEMBERHENTIAN 01/10/2019	III/b 04/01/2018	S-1 SISTEM INFORMASI 2014	-
19	SUCI RAHMADHANI, S.Kom 198306172010012014 JAKARTA 17 Juni 1983	KEPALA SUB BIDANG MUTASI, JABATAN DAN KEPANGKATAN 07/01/2019	III/c 04/01/2018	S-1 TEKNIK INFORMATIKA 2008	-

NO	NAMA/NIP TEMPAT/TGL.LAHIR	JABATAN/TMT	GOLONGAN /TMT	PENDIDIKAN JURUSAN/TAHUN TAMAT	DIKLAT PERJENJANGAN TAHUN TAMAT
20	EKA PUTRA, S.Kom 198205012010011018 PADANG 01 Mei 1982	STAF SUB BIDANG MUTASI, JABATAN DAN KEPANGKATAN 01/10/2019	III/b 04/01/2020	S-1 SISTEM INFORMASI 2014	-
21	TAUFIQ URRAHMAN, S.Sos, MM 197608252005011007 SUNGAI MAJO 25 Agustus 1976	KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN PEMBINAAN APARATUR 23-07-2017	IV/a 10/01/2018	S-2 MANAJEMEN 2016	DIKLAT PIM TK.IV 2014
22	WILDA LAILY, SH 198102262005012011 Pekanbaru 26 Februari 1981	KEPALA SUB BIDANG PEMBINAAN APARATUR 01/03/2017	III/d 10/01/2017	S-1 HUKUM PERDATA 2004	DIKLAT PIM TK.IV 2015
23	NOVA, S.Psi 198504302009022005 BUKITTINGGI 30 April 1985	STAF SUB BIDANG PEMBINAAN APARATUR 07/01/2020	III/c 04/01/2017	S-1 PSIKOLOGI 2008	-
24	ROBBY EFENDI, SE 198107132005011002 Agam 13 Juli 1981	STAF SUB BIDANG PEMBINAAN APARATUR 08/05/2019	III/b 10/01/2018	S-1 MANAJEMEN 2012	-
25	FITRI SADRI, SH 198805282010012007 Ambon 28 Mei 1988	KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN KESEJAHTERAAN 07/01/2019	III/d 04/01/2020	S-1 HUKUM TATA NEGARA 2009	-
26	RIRI WINALZA, SE 198305272009012001 Padang 27 Mei 1983	STAF SUB BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN KESEJAHTERAAN 07/01/2020	III/b 04/01/2019	S-1 MANAJEMEN 2007	-
27	GAMA BRATA NORAGA, S.Kom 198307242010011009 BUKITTINGGI 24 Juli 1983	KEPALA SUB BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN 22-03-2019	III/c 04/01/2018	S-1 SISTEM INFORMASI 2007	-
28	RITA ERMIZA M, SH 198604122010012014 BUKITTINGGI 12 April 1986	STAF SUB BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN 14-03-2019	III/c 04/01/2018	S-1 ILMU HUKUM 2008	-
29	FATMA IDOLA, SST 198103282006042007 KORONG TABIK, AGAM 28 Maret 1981	STAF SUB BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN 02/03/2020	III/c 10/01/2017	S-1 ILMU KEPERAWATAN 2010	-
30	CICI FITRI YENNI, S.Psi 198507152010012026 BUKITTINGGI 15 Juli 1985	ANALIS KEPEGAWAIAN MUDA	III/c 04/01/2018	S-1 PSIKOLOGI 2009	-
31	ADE CANDRA, S.Sos, MM 197511302005011007 KUBANG PIPT, BASO 30 November 1975	ANALIS KEPEGAWAIAN MUDA	III/c 04/01/2018	S-2 MANAJEMEN 2017	-
32	HELMA NOVIRA, S.Psi 198711112010012014 BUKITTINGGI 11 November 1987	ANALIS KEPEGAWAIAN MUDA	III/c 04/01/2018	S-1 PSIKOLOGI 2009	-
33	YURINAL, SAP 198506202005011003 KAMPUNG AKAT 20 Juni 1985	ANALIS KEPEGAWAIAN PERTAMA	III/b 10/01/2015	S-1 ADMINISTRASI PUBLIK 2011	-
34	YOLLA AKMARSA, S.Kom 198803212011012001 BUKITTINGGI 21 Maret 1988	PRANATA KOMPUTER PERTAMA	III/a 10/01/2019	S-1 SISTEM INFORMASI 2014	-

*JABATAN KOSONG		
No	Nama Jabatan	Eselon
1	SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	III.a

Bukittinggi, 30 Desember 2020

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BUKITTINGGI

 **SUSTINNA, SE**
NIP. 19660104 198602 2 003

POHON KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BUKITTINGGI
TAHUN 2020

Visi Kota Bukittinggi
Terwujudnya Bukittinggi Kota Tujuan Pariwisata, Pendidikan, Kesehatan, Perdagangan dan Jasa Berlandaskan Nilai Agama dan Budaya

Misi Ke-2
Meningkatkan Kinerja Pemerintah secara Profesional, Transparan, Akuntabel, dan Mempunyai Jiwa Kewirausahaan
IK : Nilai SAKIP

Kepala Badan		
Tujuan :		
Mewujudkan Manajemen Kepegawaian Yang Profesional		
IK : Indeks Merit Sistem		
Sasaran	Indikator	Target
1.Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	1. Indeks Profesionalitas Aparatur	85%
2.Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	2. Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	87%
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran		307.171.250
Peningkatan Disiplin Aparatur		26.000.000
Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur		1.216.082.250
Pendidikan Kedinasan		782.533.212
Pembinaan dan Pengembangan Aparatur		866.156.310
Pelayanan Administrasi Kepegawaian		420.201.924
Peningkatan Kesejahteraan Aparatur		666.226.150
Anggaran		4.284.371.096

Visi BKPSDM Kota Bukittinggi :
Terwujudnya Aparatur Pemerintah Kota Bukittinggi yang Profesional dan Sejahtera

Misi BKPSDM Kota Bukittinggi :
Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan dibidang Kepegawaian yang Profesioal

Kabid Data, Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Aparatur		
Sasaran	1.Meningkatnya Kualitas Data Kepegawaian 2.Meningkatnya Kepuasan ASN dalam Penyelesaian Layanan Administrasi Kepegawaian	Target
Indikator	1.Persentase Data Base Kepegawaian yang Lengkap 2.Persentase Peningkatan Nilai Standar Layanan Administrasi Kepegawaian	90% 85%
Program	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pelayanan Administrasi Kepegawaian	734.341.310 345.201.924
Anggaran		1.079.543.234

Kabid Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Aparatur		
Sasaran	1.Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur Sipil Negara 2.Meningkatnya Kualifikasi dan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Target
Indikator	1.1.Persentase Kasus Disiplin yang Ditindaklanjuti 1.2.Persentase Sasaran Kerja ASN bernilai Baik 2.1.Persentase ASN yang Meningkatkan Kualifikasi Pendidikan Formal 2.2.Persentase ASN yang telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi	95% 95% 80% 80%
Program	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Pendidikan Kedinasan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Pelayanan Administrasi Kepegawaian Peningkatan Kesejahteraan Aparatur	1.216.082.250 782.533.212 131.815.000 75.000.000 686.226.150
Anggaran		2.891.656.612

Sekretaris		
Sasaran	Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi	Target
Indikator	Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi	BB
Program	Pelayanan Administrasi Perkantoran Peningkatan Disiplin Aparatur	307.171.250 26.000.000
Anggaran		307.171.250

Kasubid Data dan Formasi		
Sasaran	1.Meningkatnya Ketersediaan Data dan Informasi Kepegawaian 2.Meningkatnya Pemanfaatan Data Kepegawaian berbasis Aplikasi	Target
Indikator	1.1.Jumlah Modul yang Tersedia pada Aplikasi Kepegawaian, 1.2.Jumlah Modul yang Diupdate pada Aplikasi Kepegawaian, 2.Jumlah Login pada Aplikasi SIMPEG	1 Dok 90 31
Kegiatan	Pengembangan dan Pemeliharaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pengembangan dan Pemeliharaan Sistim Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) Penyusunan Formasi PNS	10.000.000 12 Bln 1 Aplikasi 1 Dok
Anggaran		167.937.212

Kasubid Pembinaan Aparatur		
Sasaran	1.Meningkatnya Disiplin Aparatur 2.Meningkatnya Kinerja ASN	Target
Indikator	1.1.Berkurangnya Jumlah ASN yang Mendapat Hukuman Disiplin 1.2.Jumlah Penanganan dan Pembinaan Disiplin ASN yang telah selesai Dilaksanakan 2.Jumlah Aparatur yang Membuat SKP	12 12 2600
Kegiatan	Kegiatan Pengawasan Disiplin dan Pembinaan ASN Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin ASN Pelaksanaan Kegiatan Bimbingan dan Konseling Evaluasi Lanjutan Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	4.804.000 36.617.000 26.920.000 14.974.000 12 Laporan 12 Rekomeni 25 Konseling 2600 Dokumen
Anggaran		83.315.000

Kasubid Pengembangan Kompetensi dan Kesejahteraan		
Sasaran	1.Meningkatnya Kinerja ASN 2.Meningkatnya Pendidikan Formal dan Diklat ASN yang Mengacu pada Standar Jabatan	Target
Indikator	1.Jumlah Aparatur yang Menerima Satya Lencana Karya Satya 2.1. Jumlah ASN yang telah mengikuti Uji Kompetensi/Talent Pool	90 8
Kegiatan	Pemetaan Potensi Penyusunan Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian Penyusunan Indeks Profesionalitas Aparatur Penyusunan Indeks Merit System Pembekalan Persiapan Purna Tugas PNS Pemulangan Jenazah	48.500.000 15.000.000 25.000.000 35.000.000 661.226.150,00 25.000.000 100 ASN 1 1 1 57 Orang 1 Jenazah
Anggaran		809.726.150

Kasubid Pendidikan dan Pelatihan		
Sasaran	1.Meningkatnya Pendidikan Formal dan Diklat ASN yang Mengacu pada Standar Jabatan	Target
Indikator	1.Jumlah ASN berijazah D3, S2 dan S2 2.Persentase Pejabat Struktural yang memiliki Sertifikat Penjenjangan 3.Persentase ASN telah mengikuti Kegiatan Pengembangan Kompetensi	D3 = 320, S1 = 1540, S2 = 220 93,95% 30
Kegiatan	Pendidikan dan Pelatihan Formal/Beasiswa PNSD Kota Bukittinggi mengikuti Tugas Belajar dan Izin Belajar Pengiriman PNS Mengikuti Diklat Pim Tk.II, Pim Tk.III dan Pim Tk. IV Pelaksanaan dan Mengikuti Diklat Khusus/Teknis Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Dasar CPNS	110.699.000 605.255.500 177.277.712 1.105.383.250 40 Org 1, 5, 15 dan Pim Tk. IV 30 Org 112 Org
Anggaran		1.998.615.462

Kasubag Umum dan Kepegawaian		
Sasaran	1.Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian 2.Meningkatnya Kualitas Sarana dan Prasarana Perkantoran	Target
Indikator	1.1.Persentase Pendistribusian Surat Menyurat Tertib dan Tepat Waktu 1.2.Persentase Pengelolaan Administrasi Data Kepegawaian yang Tepat Waktu 2.1.Persentase Kondisi Sarana dan Prasarana Kantor Terpelihara dengan Baik 2.2.Persentase Pengadministrasian Sarana dan Prasarana Tertib dan Tepat Waktu	100% 100% 100% 100%
Kegiatan	Penyediaan Jasa Surat Menyurat Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional Penyediaan jasa kebersihan kantor Penyediaan alat tulis kantor Penyediaan barang cetakan dan penggandaan Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor Penyediaan makanan dan minuman Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke Luar Daerah Penyediaan jasa perbaikan peralatan dan perlengkapan kantor Pelaksanaan proses administrasi pengadaan barang dan jasa pemerintah Pengadaan Pakaian Dinas	1.863.000 6.000.000 106.980.000 1.500.000 10.000.000 10.278.250 1.500.000 17.000.000 145.500.000 3.000.000 3.550.000 26.000.000 1 Thn 12 Bln 4 Roda 4, 9 Roda 2 9 Item 37 Item 8 Item, 1 Thn 11 Item 12 Bln 12 Bln 18 Item 1 Thn 40 Stel
Anggaran		333.171.250

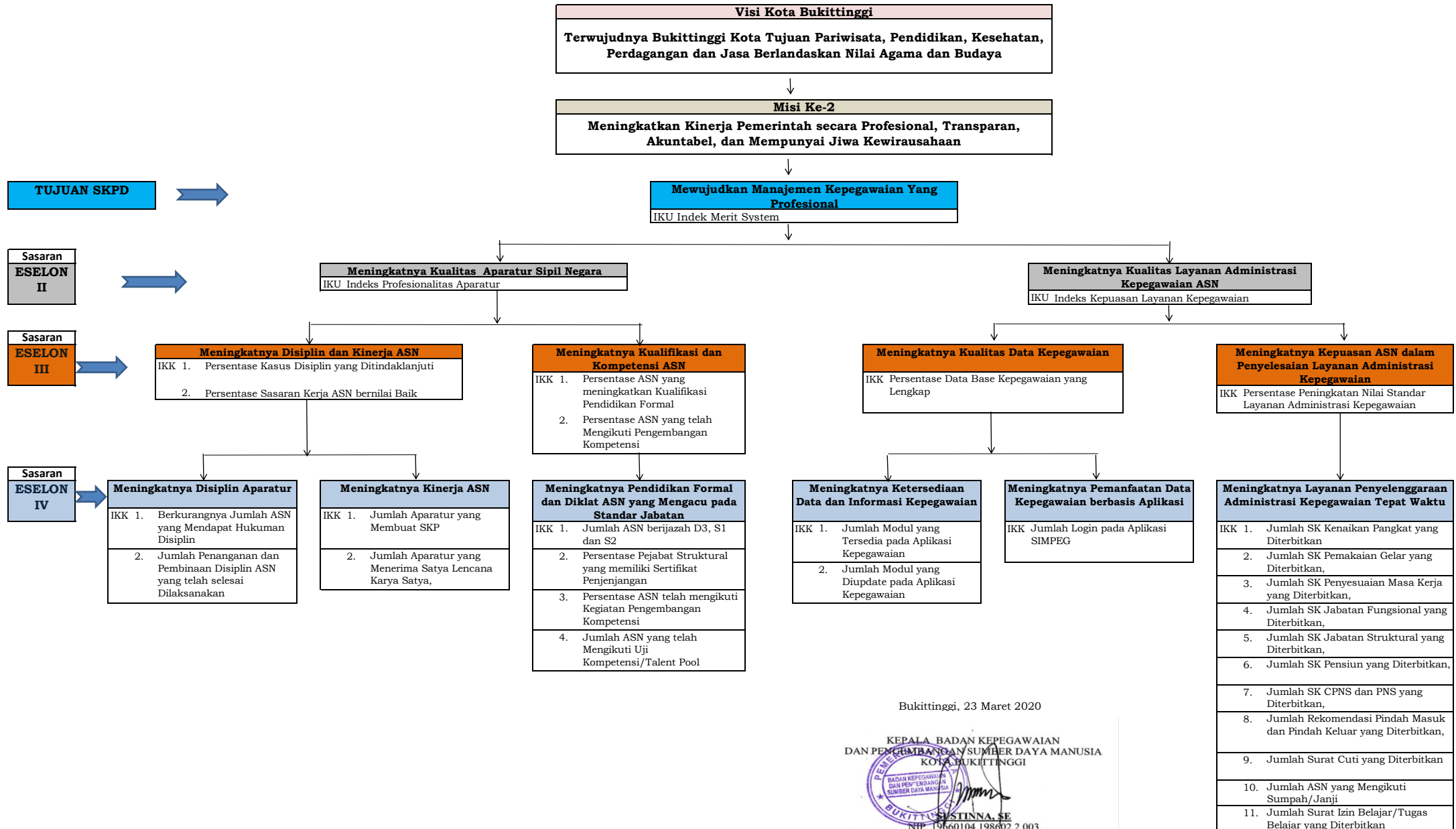
Kasubag Perencanaan dan Keuangan		
Sasaran	1.Dokumen Perencanaan dan Keuangan yang Disusun Tepat Waktu 2.Meningkatnya Capaian Realisasi Keuangan dan Kinerja Perangkat Daerah sesuai Rencana Kerja	Target
Indikator	1.Persentase Dokumen Perencanaan dan Keuangan yang disusun Tepat Waktu dan sesuai Rencana Kerja 2.Persentase Capaian Realisasi Keuangan dan Kinerja Program/Kegiatan sesuai Rencana Kerja	100% 86,50%
Kegiatan	-	
Anggaran		0

Bukittinggi, 23 Maret 2020

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BUKITTINGGI

NIP. 19660104 198602 2 003

CASCADING
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BUKITTINGGI



NOTULEN RAPAT

Tanggal	:	06 Agustus 2020	Agenda :
Waktu	:	14.00 s/d selesai	Rapat dipimpin langsung Kepala BKPSDM Kota Bukittinggi
Tempat	:	Ruang BKPSDM Kota Bukittinggi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Penilaian Indeks Profesionalitas Aparatur, ✓ Implementasi SAKIP SKPD, ✓ Dan tugas kedinasan lainnya



Pembahasan :

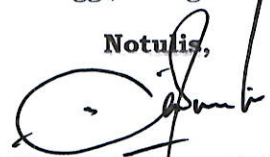
1. Pada Renstra BKPSDM Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021 telah ditetapkan 2 (dua) Sasaran Strategis yaitu :
 - 1) Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara, dengan indikator : Indeks Profesionalitas Aparatur dan
 - 2) Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara, dengan indikator : Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian,
2. Dari hasil up date nilai Indeks Profesionalitas Instansi Data SAPK Wilayah Kerja Kanreg XII BKN Pekan Baru kondisi Rabu, 05 Agustus 2020, Kota Bukittinggi berada pada urutan 19 dari 41 Kabupaten/Kota dengan nilai 49,37 atau Sangat Rendah,
3. Sehubungan dengan hal tersebut perlu diambil langkah-langkah untuk memacu peningkatan nilai antara lain Melengkapi data kepegawaian pada aplikasi SAPK terutama data diklat/bimtek yang diikuti PNS,
4. Pembentukan Tim yang akan bertugas untuk menghimpun bahan atau sertifikat diklat/bimtek yang diikuti oleh PNS ke masing-masing SKPD
5. Koordinasi antara Tim dibawah koordinator Kabid Pengembangan Kompetensi & Pembinaan Aparatur,
6. Implementasi SAKIP yaitu Cascading sesuai dengan hasil pembahasan sebelumnya yaitu sasaran strategis SKPD telah diturunkan hingga eselon IV yaitu :
 - 1) Meningkatnya Disiplin Aparatur,
 - 2) Meningkatnya Kinerja ASN,
 - 3) Meningkatnya Pendidikan Formal dan Diklat ASN yang Mengacu pada Standar Jabatan,
 - 4) Meningkatnya Ketersediaan Data dan Informasi Kepegawaian
 - 5) Meningkatnya Pemanfaatan Data Kepegawaian berbasis Aplikasi
 - 6) Meningkatnya Layanan Penyelenggaraan Administrasi Kepegawaian Tepat Waktu
7. Masing-masing Kasubbid/Kasubbag melengkapi data dukung dokumen terhadap indikator yang ditetapkan.
8. Progres kegiatan dari masing-masing PPTK mengingat sudah memasuki triwulan III Tahun Anggaran 2020.

Kesimpulan :

1. Untuk peningkatan hasil penilaian Indeks Profesionalitas ASN maka dibentuk, Tim yang akan menghimpun dan melakukan entry data diklat/bimtek yang diikuti PNS pada masing-masing SKPD,
2. Penyiapan data dukung terhadap indikator dari sasaran strategis masing-masing eselon,
3. Percepatan pelaksanaan kegiatan mengingat sudah memasuki Triwulan III Tahun Anggaran 2020.

Bukittinggi, 06 Agustus 2020

Notulis,



Yumiati Sumarti, SE

NIP. 19690322 200212 2 002

NOTULEN RAPAT

Tanggal	:	14 Agustus 2020	Agenda :
Waktu	:	15.00 s/d selesai	Rapat dipimpin Sekretaris BKPSDM Kota Bukittinggi
Tempat	:	Ruang BKPSDM Kota Bukittinggi	✓ Persiapan untuk Verifikasi Hasil Penilaian Indeks Profesionalitas ASN ✓ Dan tugas kedinasan lainnya



Pembahasan :

1. Dari hasil up date nilai Indeks Profesionalitas Instansi Data SAPK Wilayah Kerja Kanreg XII BKN Pekanbaru kondisi Rabu, 12 Agustus 2020, Kota Bukittinggi masih berada pada urutan 19 dari 41 Kabupaten/Kota dengan nilai 49,43 atau Sangat Rendah namun sudah ada kenaikan dari minggu sebelumnya,
2. Dengan telah dibentuk Tim yang akan bertugas untuk entry dan Validasi Data Pengembangan Kompetensi/Diklat pada SAPK perlu dilakukan persamaan persepsi terhadap proses yang akan dilakukan,
3. Masing-masing Tim bertanggung jawab terhadap SKPD yang diampunya baik terhadap penghimpunan bahan dan juga proses entry,
4. Koordinasi antara Tim dibawah koordinator Kabid Pengembangan Kompetensi & Pembinaan Aparatur apabila ditemui kendala dilapangan dan juga proses entry,

Kesimpulan :

1. Proses entry dan Validasi Data Pengembangan Kompetensi/Diklat pada SAPK sesuai dengan penugasan masing-masing Tim,
2. Koordinasi antara Tim dibawah koordinator Kabid Pengembangan Kompetensi & Pembinaan Aparatur,

Bukittinggi, 14 Agustus 2020

Notulis,


Yumiati Sumarti, SE

NIP. 19690322 200212 2 002

NOTULEN RAPAT

Tanggal	: 23 Nopember 2020	Agenda :
Waktu	: 08.15 s/d selesai	Rapat dipimpin langsung Kepala BKPSDM Kota Bukittinggi
Tempat	: Ruang BKPSDM Kota Bukittinggi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluasi Program/Kegiatan s/d 23 Nopember 2020 ✓ Penilaian Indeks Profesionalitas Aparatur, ✓ Dan tugas kedinasan lainnya



Pembahasan :

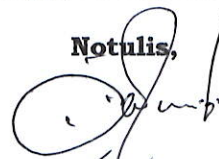
1. Progres kegiatan dari masing-masing PPTK terhadap pelaksanaan kegiatannya sampai dengan kondisi 23 Nopember 2020.
2. Sesuai surat Kepala Badan Kepegawaian Negara No. C.26-30/V.221-2/99 tanggal 10 November 2020 perihal Pengukuhan Indeks Profesionalitas ASN, dari listing nilai indeks profesionalitas ASN Instansi Tahun 2020 keadaan 03 Oktober 2020, Pemerintah Kota Bukittinggi berada pada urutan 12 dari seluruh pemerintah kabupaten/kota di Indonesia dengan nilai 54,99, tentunya prestasi yang membanggakan,
3. Sedangkan hasil 1 up date nilai Indeks Profesionalitas Instansi Data SAPK Wilayah Kerja Kanreg XII BKN Pekan Baru kondisi Rabu, 18 November 2020, Kota Bukittinggi berada pada urutan 5 dari 41 Kabupaten/Kota dengan nilai 56,19 atau sudah ada kenaikan yang signifikan setelah dilakukan entry dan validasi data Pengembangan Kompetensi/Diklat aparatur di lingkungan Pemko Bukittinggi pada SAPK ,
4. Kegiatan Pengadaan dan Pengurusan NIPS CPNS dalam proses pemberkasan serta penerbitan SK CPNS,
5. Kegiatan Rekrutmen Tenaga Kontrak RSUD Kota Bukittinggi telah selesai proses seleksi atau ujian psikotes,
6. Rencana kegiatan pembekalan bagi CPNS Formasi Tahun 2019,
7. Sesuai dengan edaran dari Badan Keuangan Kota Bukittinggi bahwa pengajuan SPM LS paling lambat tanggal 15 Desember 2020 sedangkan penutupan kas pada tanggal 30 Desember 2020, kiranya administrasi kegiatan atau keuangan dapat dipersiapkan sedari awal untuk menghindari terjadinya kekeliruan atau kesalahan,

Kesimpulan :

1. Pencapaian nilai indeks Profesionalitas Instansi Data SAPK yang dirilis oleh BKN Kanreg XII Pekan Baru menunjukan peningkatan nilai bagi pemerintah Kota Bukittinggi, kiranya perlu diupayakan kembali validasi dan entry data yang belum lengkap,
2. Beberapa kegiatan masih berlangsung terutama Pengadaan dan pengurusan NIP CPNS yaitu pemberkasan dan penerbitan SK yang selanjutnya akan diberikan pembekalan bagi CPNS Formasi Tahun 2019,
3. Memeriksa kembali pelaksanaan masing-masing kegiatan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
4. Mengingat Tahun Anggaran 2020 tidak sampai 30 hari efektif, kiranya masing-masing PPTK agar menyegerakan administrasi kegiatan dan juga keuangan.

Bukittinggi, 23 Nopember 2020

Notulis,



< Yumiati Sumarti, SE

NIP. 19690322 200212 2 002

NOTULEN RAPAT

Tanggal	:	03 Desember 2020	Agenda :
Waktu	:	14.15 s/d selesai	Rapat dipimpin langsung Kepala BKPSDM Kota Bukittinggi
Tempat	:	Ruang BKPSDM Kota Bukittinggi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Persiapan Pelaksanaan Bimtek Pengembangan Kompetensi ✓ Evaluasi Pelaksanaan Pekerjaan ✓ Dan tugas kedinasan lainnya



Pembahasan :

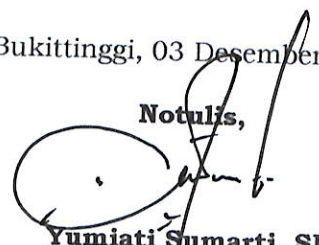
1. Rencana pelaksanaan Bimtek Pengembangan Kompetensi bagi Aparatur di lingkungan BKPSDM Kota Bukittinggi seama 2 (dua) hari yaitu tanggal 04 s/d 05 Desember 2020 bertempat di Aie Angek Cottage Kab. Agam,
2. Kegiatan Bimtek ini merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi aparatur sebagai bagian dari penilaian Indeks Profesionalitas Aparatur,
3. Hasil update Penilaian Indeks Profesionalitas ASN yang diterbitkan oleh BKN Regional XII tanggal 02 Desember 2020 Pemerintah Kota Bukittinggi berada pada urutan 5 dengan nilai 56,38,
4. Progres kegiatan dari masing-masing PPTK hingga November 2020,
5. Mengingat sudah memasuki akhir tahun anggaran 2020 beberapa kegiatan yang belum selesai agar dipercepat dan siapkan administrasi teknis dan keuangannya,

Kesimpulan :

1. Dalam rangka pengembangan kompetensi aparatur sebagai upaya peningkatan Indeks Profesionalitas ASN akan dilaksanakan Bimtek Pengembangan Kompetensi bagi Aparatur di lingkungan BKPSDM Kota Bukittinggi,
2. Hasil Penilaian Indeks Profesionalitas ASN yang diterbitkan oleh BKN Regional XII tanggal 02 Desember 2020 sudah ada peningkatan nilai Pemerintah Kota Bukittinggi yaitu 56,38 dan menempati urutan 5,
3. Percepatan pelaksanaan kegiatan mengingat sudah Tahun Anggaran 2020.

Bukittinggi, 03 Desember 2020

Notulis,


Yumiati Sumarti, SE
 NIP. 19690320200212 2 002