

Akuntabilitas Kinerja

Bab ini secara umum menjelaskan tentang Pengukuran Kinerja, Evaluasi dan Analisis Pencapaian Kinerja, pencapaian indikatornya dilaksanakan oleh BKD Provinsi Sumatera Barat, dan membahas Akuntabilitas Keuangan.

3.1 PENGUKURAN PENCAPAIAN KINERJA TAHUN 2017

Pengukuran Kinerja adalah pengukuran hasil atau tingkat keberhasilan individu secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam "Membangun Kinerja", disebutkan bahwa kinerja mencakup tiga komponen penting yaitu hasil kerja, proses kerja dan satuan waktu kerja. Hasil kerja merupakan perbandingan antara target normatif organisasi dengan realisasi yang dicapai. Sedangkan proses kerja berkaitan dengan serangkaian aktivitas dalam organisasi. Satuan waktu kerja berkaitan dengan kapan dilakukan pengukuran kinerja. Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagai berikut:

1. Jika indikator sasaran mempunyai makna progres positif, maka skala penilaian pengukuran yang digunakan sebagai berikut:

Skor	Rentang Capaian	Kategori Capaian
4	Lebih dari 100%	Sangat baik
3	75% sampai 100%	Baik
2	55% sampai 75%	Cukup
1	Kurang dari 55%	Kurang

2. Sebaliknya bila indikator sasaran mempunyai makna progres negatif, maka skala yang digunakan sebagai berikut:

Skor	Rentang Capaian	Kategori Capaian
1	Lebih dari 100%	Kurang
2	75% sampai 100%	Cukup
3	55% sampai 75%	Baik
4	Kurang dari 55%	Sangat baik

Pengukuran kinerja melihat seberapa jauh kinerja yang telah dihasilkan dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan yang telah direncanakan. Adapun elemen pada suatu pengukuran kinerja antara lain:

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi
4. Evaluasi kinerja

Sesuai dengan penetapan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari sasaran strategis yaitu :

1. Meningkatnya kualitas Pengelolaan manajemen SDM aparatur
2. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian
3. Meningkatnya tata kelola Organisasi

Dari 3 sasaran strategis yang telah ditetapkan sebagai kinerja pada BKD, maka akan diukur kinerja berdasarkan indikator-indikator yang telah ditargetkan dan dirinci sesuai program/kegiatan tahun anggaran 2017 yang terdapat pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Hasil

pengukuran pencapaian kinerja tahun 2017 sesuai sasaran strategis adalah dengan menetapkan indikator capaian kinerja sebagai berikut:

1. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan.
2. Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%.
3. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksabakan tepat waktu.
4. Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja
5. Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan.

Capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Pengukuran Capaian Kinerja
BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2017

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur	a. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan b. Persentase OPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	88,00% 87%		
Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kapasitas dan manajemen aparatur					96,79

2	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	a. Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) b. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	88,00%		
Rata-rata prosentase upaya peningkatan disiplin aparatur					91,14
3	Meningkatnya tata kelola organisasi	a. Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja b. Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/keuangan	100 % BB	BB	109,88

Pada tabel di atas mengenai pengukuran capaian kinerja berdasarkan sasaran strategis yaitu 3 (tiga) sasaran strategis secara umum berhasil dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan atau dengan kategori nilai “Sangat Baik” dan “Baik” atau rata-rata persentase berkisar mencapai 100%.

Oleh karena itu terhadap berbagai target capaian kinerja yang tercapai, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat harus melakukan langkah konkrit untuk menganalisis dan mengevaluasi agar dapat dilakukan perbaikan-perbaikan penanganan di masa mendatang.

Dari capaian kinerja diatas, dapat dibandingkan hasil pengukuran realisasi dan capaian kinerja tahun 2017 dengan 2016 (sesuai sasaran strategis) sebagai berikut:

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% REALISASI KINERJA		% CAPAIAN KINERJA	
			2016	2017	2016	2017
1	2	3			4	5
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur	c. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	-	0,79	-	79,00
			79,50	81,91	106,00	107,78
		d. Persentase OPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	-	9,89 jpl	-	98,90
			85,76	87,91	100,89	102,22
			79,59	81,63	88,44	96,04
2	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	c. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	-	72,91	-	91,14
		d. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu				
3	Meningkatnya tata kelola organisasi	c. Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja	92,68	94,50	100,27	109,88
		d. Persentase Capaian Realisasi Fisik dan Keuangan Pengelolaan Program/Kegiatan	93,78	97,84	99,73	111,18

Dari perbandingan realisasi indikator kinerja tahun 2017 dengan 2016 dapat dijelaskan, bahwa terdapat 5 indikator yang sama dan dilakukan pengukuran pada tahun 2016 dan 2017. Realisasinya menunjukkan kenaikan kisaran 0% s.d 5%, yang artinya kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Persentase capaian kinerja sesuai sasaran strategis sebagian besar meningkat dari tahun sebelumnya dan terdapat 9 indikator kinerja yang tidak dilakukan pengukuran pada tahun 2016 yaitu Persentase PNS yang meningkat pendidikan formalnya, Rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat, Persentase kehadiran PNS tepat waktu, Persentase SKPD yang database kepegawaiannya mutakhir, Nilai evaluasi SAKIP SKPD, Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik (Zona hijau), Persentase SPJ tepat waktu, Persentase BMD dalam kondisi baik, Persentase kehadiran aparatur BKD tepat waktu. Indikator tersebut diatas disesuaikan dengan Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021 yang bepedoman pada RPJMD tahun 2016-2021.

3.2 ANALISIS DAN EVALUASI CAPAIAN KINERJA

Pembahasan Pencapaian Kinerja Per Sasaran

I. Sasaran : Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, makmur, adil diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang professional, memiliki kompetensi baik yang kemudian bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Menjadikan aparatur yang profesional dalam rangka menunjukkan kapasitas, identitas serta potensi tersembunyi yang ada dalam setiap

aparatur menjadi bahan pemikiran yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya di pemerintah daerah pada saat ini, untuk itu aparatur dituntut untuk mampu memaksimalkan kapasitas potensial yang dimilikinya. Aparatur pemerintah daerah dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil merupakan pelaksana kebijakan publik yang mengemban tugas dan fungsi-fungsi pelayanan, perlindungan, dan pemberdayaan masyarakat, sehingga diperlukan persyaratan kapasitas yang memadai dari unsur sumber daya manusia ini. Kapasitas adalah kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, perilaku, motivasi, sumber daya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi, jaringan kerja/sektor, dan sistem yang lebih luas untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu. Secara ringkas kapasitas merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu, suatu organisasi atau suatu system dalam melaksanakan fungsi-fungsinya secara efektif, efisien, dan berkelanjutan sesuai dengan aturan yang berlaku untuk mencapai tujuan bersama dalam pembangunan.

Unsur-unsur penting peningkatan kapasitas salah satunya Kompetensi aparatur adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu:

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja
- b. Motivasi dan etos kerja

Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan keahlian Pegawai Negeri Sipil, dilakukan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan. Pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan maupun pelatihan jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dimaksudkan agar terjamin keserasian pembinaan PNS.

Badan Kepegawaian Daerah mengakomodir kegiatan pemberian bantuan pendidikan bagi PNS yang bertujuan antara lain:

- Meningkatkan mutu, keahlian dan keterampilan.
- Menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik.
- Membina karier Pegawai Negeri Sipil

Dalam rangka meningkatkan manajemen aparatur, dijelaskan dalam Undang- Undang Aparatur Sipil Negara berusaha menekankan bagaimana manajemen kepegawaian merupakan sistem yang kompleks yang berbentuk usaha atau upaya-upaya yang bertujuan membentuk dan menciptakan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian. Efisiensi yang diinginkan tentunya kegiatan yang dilakukan benar-benar melayani dengan baik dan bukannya regulasi yang ada malah memberatkan dan mempersulit masyarakat untuk memperoleh layanan, efektivitas yang diharapkan tentunya dengan jumlah pegawai atau PNS yang ada bisa memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan masyarakat, sedangkan upaya untuk meningkatkan derajat profesionalisme tentunya sudah jelas bagaimana pemerintah dengan manajemen kepegawaian mengharapkan

agar para pegawai atau PNS bisa memiliki kemampuan maksimal dalam menyelenggarakan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian.

Dalam pengenalan manajemen kepegawaian menjelaskan bahwa manajemen kepegawaian terdapat beberapa kegiatan atau lingkup prosesnya, yaitu :

1. Perencanaan – Formasi;
2. Pengadaan – Rekrutmen;
3. Pengembangan – Diklat Pimpinan, Diklat Teknis, Diklat Fungsional;
4. Penempatan – JFT, JFU;
5. Promosi – Pangkat, Jabatan;
6. Penggajian – gaji, tunjangan;
7. Kesejahteraan – Askes dll;
8. Pemberhentian – Pensiun.

Namun, dalam rangka pencapaian sasaran meningkatkan kualitas manajemen kepegawaian bertahap lebih menitikberatkan pada aspek perencanaan (formasi) dan pengembangan yang dinilai sebagai *core* bidang kepegawaian

Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur merupakan salah satu sasaran yang akan dicapai dalam perencanaan strategis lima tahunan melalui indikator Persentase PNS yang meningkat pendidikan formalnya, Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatannya, Rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat, Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan dan Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai

formasi minimal 70%, sedangkan capaian indikator kinerjanya sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pengukuran Capaian Kinerja
Pada Sasaran Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur
Tahun 2017

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALI SASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6

1	Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur	a. Persentase PNS yang meningkat pendidikan formalnya	1,00%	0,79%	79,00
		b. Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatannya	76,00%	81,91%	107,78
		c. Rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat	10 jpl	9,89 jpl	98,90
		d. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	86,00%	87,91%	102,22
		e. Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	85%	81,63%	96,04
Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kapasitas dan manajemen aparatur					96,79

Berdasarkan sasaran “Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur”, upaya Badan Kepegawaian Daerah untuk mencapai sasaran tersebut diatas didukung melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Seleksi penerimaan dan pembinaan Praja IPDN
2. Penilaian Kinerja Aparatur
3. Ujian dinas Tingkat I dan tingkat II PNS
4. Seleksi ujian penyesuaian KP PNS
5. Penyusunan Formasi PNS Pemprov. Sumbar
6. Penataan & pengelolaan dokumen/ peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian
7. Pemberian penghargaan bagi PNS berprestasi
8. Pemberian tanda kehormatan satya lencana karya satya

9. Pembekalan PNS yang akan Purna Tugas
10. Pemetaan potensi pegawai
11. Pengelolaan mutasi jabatan
12. Pembinaan Jabatan Fungsional PNS
13. Bimbingan Teknis kepegawaian
14. Pengelolaan & pemberian bantuan pendidikan aparatur
15. Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT)
16. Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja

Pada tabel 3.2 capaian kinerja pada sasaran Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur, berdasarkan hasil pengukuran indikator kinerja dengan progress positif yaitu 96,79% atau tergolong dengan kategori nilai sangat baik.

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran 1 sebagai berikut:

1. Indikator Kinerja : Persentase PNS yang meningkat pendidikan formalnya

Agenda prioritas Gubernur Sumatera Barat terkait dengan reformasi birokrasi harus didukung oleh seluruh SKPD di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, salah satunya meningkatnya kompetensi aparatur daerah agar memiliki pengetahuan, keterampilan dan professional serta berdisiplin diperlukan strategi dan kebijakan yang mengarah pada upaya peningkatan kompetensi aparatur, sehingga setiap Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Sumatera Barat mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasinya.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah berupaya untuk meningkatkan kompetensi aparatur melalui manajemen kepegawaian yang professional. Dalam rangka peningkatan pengetahuan, keterampilan melalui pendidikan formal maupun non formal, pendidikan dan pelatihan secara regular sesuai kebutuhan, pemberian fasilitasi tugas belajar bagi PNS.

Untuk indikator kinerja Persentase PNS yang meningkat pendidikan formalnya pada tahun 2016 dapat dilihat pada rekapitulasi PNS di bawah:

Jenjang Pendidikan	Izin Belajar	Tugas Belajar	Jumlah (Th. 2017)
S1	-	-	-
S2	17	-	17 orang
S3	-	-	-
Jumlah	17	-	17 orang
Jumlah PNS			17 orang

Tahun 2017 ini, target PNS di Lingkungan Provinsi Sumatera Barat yang meningkat pendidikan formalnya adalah 1%, sedangkan realisasinya 0,79%, dengan capaian kinerja 79%. Pengukuran indikator ini memiliki capaian kinerja makna progress positif atau kategori “baik”.

Indikator kinerja Persentase PNS yang meningkat pendidikan formalnya tidak dapat dibandingkan dengan tahun sebelumnya, karena tidak dilakukan pengukuran.

Pada tahun 2017 ini, pegawai negeri sipil di Lingkungan Pemrov. Sumbar yang menyelesaikan pendidikan Izin Belajar adalah 17 orang. Angka ini tidak menunjukkan capaian yang signifikan disebabkan karena persyaratan untuk izin belajar diperketat yakni Akreditasi program studi pada perguruan tinggi minimal B, sehingga izin belajar yang dikelola sedikit.

Untuk masa yang akan datang, diperlukan pembekalan berupa TPA dan TOEFL bagi aparatur yang akan memasuki perguruan tinggi dalam upaya meningkatkan kompetensi agar aparatur tidak kesulitan menyelesaikan studinya, serta mendaftar pada perguruan tinggi yang kompeten dengan tidak mengabaikan persyaratan yang telah ditetapkan. Jika dibandingkan dengan target kinerja pada rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, pencapaiannya mendekati target yang ditetapkan.

2. Indikator Kinerja : Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatan

Diklat Kepemimpinan (Diklat PIM) merupakan diklat yang diselenggarakan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk memenuhi persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang dan jabatan struktural.

Tujuan dari diadakannya Diklatpim adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk melaksanakan tugas jabatan

struktural eselon secara profesional, juga memantapkan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan.

Diklatpim terdiri atas:

1. Diklatpim Tingkat I : Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon I;
2. Diklatpim Tingkat II : Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon II;
3. Diklatpim Tingkat III : Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon III;
4. Diklatpim Tingkat IV : Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon IV.

Seorang Pejabat Struktural harus dapat mempunyai karakter kepemimpinan sesuai dengan tingkat struktural jabatannya:

1. Diklatpim TK I, Diklat ini dimaksudkan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jabatan struktural eselon I, sehingga mampu berpikir untuk dapat menciptakan visi yang menjadi landasannya dalam bekerja.
2. Diklatpim TK II, Diklat ini dimaksudkan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jabatan struktural eselon II, agar mempunyai jiwa kepemimpinan yang strategik yang bisa secara cepat dapat membuat keputusan yang tepat dan akurat.
3. Diklatpim TK III, Diklat ini dimaksudkan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jabatan struktural eselon III, serta memiliki kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan pengetahuan yang

komprehensif dan semangat pengabdian yang berorientasi kepada pelayanan prima dan pengembangan partisipasi masyarakat.

4. Diklatpim TK IV, Diklat ini dimaksudkan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jabatan struktural eselon IV, serta memiliki kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan pengetahuan yang komprehensif dan semangat pengabdian yang berorientasi kepada pelayanan prima dan pengembangan partisipasi masyarakat.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah mengusulkan nama-nama pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat untuk mengikuti Diklat Kepemimpinan yang dianggarkan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat (Bandiklat). Namun karena keterbatasan anggaran, masih ada pejabat struktural yang belum mengikuti Diklat Kepemimpinan:

Tabel 3.3
Daftar Pejabat Struktural Yang Mengikuti Diklatpim
Pada Provinsi Sumatera Barat

Pejabat Struktural	Jumlah Pejabat Struktural Kondisi Desember 2016 (orang)	Yang Telah Mengikuti Diklatpim (orang)	Yang Belum mengikuti Diklatpim (orang)
--------------------	---	--	--

Eselon I	1	1	-
Eselon II	48	42	6
Eselon III	272	241	31
Eselon IV	746	576	170
Jumlah	1067	860	207

Sumber: Data subbid. diklat BKD Prov Sumbar

Sesuai dengan tujuan pelaksanaan Diklat kepemimpinan dan sesuai dengan pencapaian sasaran meningkatkan kompetensi aparatur daerah, telah ditetapkan Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatan sebagai indikator kinerja dengan target 76%, terhadap pejabat struktural yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatan sebanyak 860 orang terhadap jumlah pejabat struktural 1067 orang didapatkan realisasi sebesar 81,91% dan capaian 107,78%.

Jika dibandingkan dengan Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan pada tahun 2015 dapat direalisasikan sebanyak 79,50% dari target sebesar 75% sehingga capaian kinerja indikator ini pada tahun 2015 adalah 106%. Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatan pada tahun 2016 meningkat dibandingkan tahun 2015, dengan hasil sebagai berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2015	Tahun 2016
Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatan	79,50 %	81,91 %

Untuk masa yang akan datang, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat akan lebih intensif berkoordinasi dalam rangka percepatan Pejabat struktural untuk mengikuti Diklat kepemimpinan sehubungan dengan alokasi anggaran untuk diklat kepemimpinan adalah kewenangan Badan Diklat (BPSDM).

Upaya peningkatan capaian sasaran meningkatkan kapasitas dan manajemen aparatur tidak terdapat indikator-indikator yang berstandar nasional, sehingga indikator-indikator diatas tidak dapat dibandingkan pencapaian kinerjanya. Realisasi kinerja diatas merupakan makna progress positif atau rentang capaian kinerjanya 75% sampai 100% atau "baik".

Berdasarkan sasaran "meningkatkan kapasitas dan manajemen aparatur", upaya Badan Kepegawaian Daerah untuk mencapai sasaran tersebut diatas dengan menyampaikan usulan terkait diklat kepemimpinan serta didukung melalui kegiatan-kegiatan pada Badan Diklat (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat.

Meskipun pengukuran indikator kinerja sasaran ini mengandung makna positif atau kategori "baik", namun langkah-langkah perbaikan di masa datang akan menjadi perhatian untuk lebih ditingkatkan dan dikembangkan indikator yang lebih tepat sasaran sesuai dengan perkembangan sarana dan prasarana pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

3. Indikator Kinerja : Rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat

Indikator kinerja untuk mengukur pencapaian sasaran strategis meningkatkan kapasitas dan manajemen aparatur salah satunya adalah rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat. Realisasi dan capaian indikator tersebut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
Rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat	10 jpl	9,89 jpl	98,90%

Pada tabel diatas dapat dilihat, indikator kinerja rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat ditargetkan sebesar 10 jpl, dan terealisasi 9,89 jpl dengan tingkat capaian kinerja 98,90%, termasuk kategori penilaian keberhasilan sangat baik (progress positif).

Realisasi capaian indikator kinerja rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat diperoleh dari data penugasan PNS Provinsi Sumatera Barat tahun 2016 untuk mengikuti diklat dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Rata rata PNS mengikuti diklat} &= \frac{\text{Jmlh jam pel. yg diikuti PNS dlm diklat (jpl)}}{\text{Jumlah PNS (orang)}} \\
 &= \frac{77.668 \text{ jpl}}{7854 \text{ orang}} \\
 &= 9,89 \text{ jpl/orang}
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, jumlah PNS di Lingkungan Provinsi Sumatera Barat adalah 7.854 orang (kondisi per 31 Desember 2017, tidak termasuk jumlah PNS yang dialihkan ke provinsi sesuai dengan UU no.23 tahun 2016), sedangkan jumlah jam pelajaran yang diikuti PNS dalam diklat adalah 77.668 jpl dengan rincian sebagai berikut:

No	Jenis Diklat	Jumlah jam pelajaran (jpl)
1	Diklat fungsional	8.800
2	Diklat struktural	45.000
3	Diklat teknis	7.828
4	Seminar/workshop/dll	16.040

	Jumlah	77.668
--	---------------	---------------

Realisasi indikator kinerja tahun 2016 tidak dapat dibandingkan dengan tahun 2015, karena pada tahun 2015 tidak dilakukan pengukuran terhadap indikator rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat.

Tingkat capaian indikator kinerja rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat sebesar 98,90% dengan kategori keberhasilan sangat baik. Namun untuk ke depan, dalam rangka mengefektifkan capaian indikator ini penting diupayakan peningkatan frekuensi penyelenggaraan diklat dan mengefektifkan pelatihan kantor sendiri.

Untuk mendukung indikator kinerja diatas, program/kegiatan tersedia pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat.

4. Indikator Kinerja : Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan

Berdasarkan UU ASN Jabatan terdiri atas Jabatan Administrasi, Fungsional Dan Pimpinan Tinggi. Dalam pelaksanaannya pada birokrasi Pemerintahan dilingkungan Pemprov Sumbar masih menggunakan istilah jabatan struktural. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara (PP 100 Tahun 2000).

Eselon adalah tingkatan jabatan struktural, yang mana jabatan struktural juga merupakan jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi, kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah yaitu Eselon IV.b hingga tertinggi dari level Eselon I.a, contoh jabatan

struktural di instansi pusat adalah Sekretaris Jenderal, Direktur Jenderal, Kepala Biro dan Staf Ahli, sedangkan contoh jabatan struktural di instansi daerah adalah Sekretaris Daerah, Kepala Dinas Kepala Badan dan Kepala Kantor, Kepala Bagian, Kepala Bidang, Kepala Seksi, Camat, Sekretaris Camat, Lurah dan Sekretaris Lurah.

Jabatan Fungsional yaitu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri (PP No 16 Tahun 1994) misalnya auditor (Jabatan fungsional Auditor JFA) guru, dosen pengajar, arsiparis, perancang peraturan perundang-undangan dan lain-lain.

Penekanan untuk sasaran strategis ini adalah pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural yang merupakan salah satu bentuk pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural tersebut dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan, serta syarat-syarat obyektif lainnya.

Sekaitan dengan maksud diatas, pencapaian terhadap sasaran meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur, dilakukan pengukuran terhadap indikator kinerja Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan. Sesuai dengan ketentuan yang ada pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, sekaitan dengan syarat-syarat menduduki jabatan struktural telah dilakukan tes pemetaan potensi. Tes pemetaan potensi merupakan proses pengujian yang dilakukan untuk mengetahui potensi yang

dimiliki oleh setiap PNS, sehingga penempatan Pegawai Negeri sesuai minat dan kompetensi yang dimilikinya.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 61 tahun 2011 tentang pengangkatan PNS dalam dan dari jabatan struktural pasal 7 berbunyi hasil pemetaan potensi PNSD yang akan dipromosikan ke jabatan struktural yang lebih tinggi, sekurang-kurangnya bernilai cukup. Sampai dengan tahun 2016 terhadap 1067 pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, terdapat 938 pejabat struktural dengan kompetensi bernilai minimal cukup, dimana realisasinya indikator kinerja ini adalah 87,91% dari target kinerja sebesar 86%. Sehingga didapatkan capaian kinerja indikator persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan sebesar 102,22%.

Jika dibandingkan dengan Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan pada tahun 2015 dapat direalisasikan sebanyak 85,76% dari target sebesar 85% sehingga capaian kinerja indikator ini pada tahun 2015 adalah 100,89%. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan pada tahun 2016 meningkat dibandingkan tahun 2015, dengan hasil sebagai berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2015	Tahun 2016
persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	85,76 %	87,91%

5. Indikator Kinerja : Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%

Formasi adalah jumlah susunan pangkat yang diperlukan dalam satu satuan organisasi untuk mampu melakukan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Penyusunan formasi didasarkan pada analisa jabatan, bezzeting (persediaan pegawai saat ini) dan analisa beban kerja merupakan sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu

Analisis kebutuhan pegawai adalah proses yang dilakukan secara logik, teratur, dan berkesinambungan untuk mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan. Analisis kebutuhan pegawai dilakukan agar pegawai memiliki pekerjaan yang jelas sehingga pegawai secara nyata terlihat sumbangan tenaganya terhadap pencapaian misi organisasi atau program yang telah ditetapkan.

Pencapaian sasaran meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian diukur dengan indikator Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%. Pada tahun 2016, SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70% berdasarkan pada penempatan Jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu yang sesuai dengan analisa jabatan dan analisa beban kerja (ABK). Berdasarkan data dan perhitungan terhadap 49 SKPD, terdapat 40 SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%. SKPD yang tidak mencapai kesesuaian formasi minimal 70% adalah 9 SKPD yakni Biro Hukum, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Pariwisata dan Ekonomi kreatif, DPKD, RSJ HB Saanin, Sekretariat Bakorluh, Sekretariat

KORPRI dan Sekretariat KPID. Dari 9 SKPD yang tidak mencapai kesesuaian formasi minimal 70% disebabkan karena adanya moratorium pegawai dan banyaknya PNS yang pensiun. Sesuai dengan target kinerja sebesar 85%, dapat terealisasi sebesar 81,63%. Sehingga capaian kinerja indikator ini adalah sebesar 96,04%.

Jika dibandingkan dengan tahun 2015 Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70% dapat direalisasikan sebanyak 79,59% dari target sebesar 90% sehingga capaian kinerja indikator ini pada tahun 2015 adalah 88,44%. Terjadi peningkatan capaian kinerja untuk indikator kinerja Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70% tahun 2016 dibandingkan tahun 2015, dengan hasil sebagai berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2015	Tahun 2016
Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%	79,59 %	81,63 %

Capaian kinerja indikator Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70% pada tahun 2016 dibandingkan dengan tahun 2015 terdapat kenaikan sebesar 2,04%.

II. **Sasaran : Meningkatnya Disiplin Aparatur**

Usaha dalam mencapai tujuan nasional diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang–Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara,

abdi negara, serta abdi masyarakat. Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya terkait disiplin PNS tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dan telah diterapkan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil dengan tegas dan konsisten. Seorang Pegawai Negeri Sipil terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar Pegawai Negeri Sipil yang lain tidak meniru atau melakukan pelanggaran yang lebih berat lagi sehingga kinerja PNS lebih baik dan kinerja instansi pemerintah juga meningkat.

Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Perbaikan kinerja pemerintah dapat terlaksana bila setiap instansi pemerintah menegakkan disiplin PNS. Untuk itu perlu diukur kegagalan dan keberhasilan tersebut melalui sasaran meningkatnya disiplin aparatur. Pencapaian Sasaran meningkatnya disiplin aparatur diukur melalui indikator kinerja Persentase kehadiran PNS tepat waktu. Indikator kinerja ini dihitung berdasarkan data kehadiran PNS setiap SKPD yang disampaikan kepada Badan Kepegawaian Daerah. Indikator kinerja ini menekankan kepada aparatur untuk hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang telah diatur.

Tabel 3.4
Pengukuran Capaian Kinerja

Pada Sasaran Meningkatnya Disiplin aparatur
Tahun 2016

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALI SASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya disiplin aparatur	Persentase kehadiran PNS tepat waktu	80,00%	72,91%	91,14
Rata-rata prosentase upaya peningkatan disiplin aparatur					91,14

Pada tahun 2016, Indikator kinerja Persentase kehadiran PNS tepat waktu menargetkan sebesar 80,00% dan terealisasi sebesar 72,91% dengan capaian kinerja sebesar 91,14%. Pencapaian indikator kinerja ini mengandung progress positif dengan kategori “baik”.

Kegiatan untuk mendukung pencapaian indikator ini adalah Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS.

Indikator kinerja Persentase kehadiran PNS tepat waktu adalah sesuai Renstra BKD tahun 2016-2021, dan tidak dilakukan pengukurannya pada tahun 2015 sehingga pencapaian kinerja untuk indikator ini tidak bisa dibandingkan. Menganalisis pencapaian indikator belum mencapai target yang ditetapkan. Karena data kehadiran PNS tersebut masih berada pada SKPD masing-masing, kedepan akan dilakukan pengelolaan absensi online pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

III. **Sasaran : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian**

Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan keinginan dan

kebutuhan masyarakat oleh aparaturnya pemerintah dalam rangka pelaksanaan perundang-undangan yang berlaku. Pelayanan yang baik adalah pelayanan yang berhasil mencapai standar pelayanan yang ditetapkan.

Indikator pelayanan yang baik, sebagai berikut:

1. Prosedur pelayanan, yaitu kemudahan tahapan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dilihat dari sisi kesederhanaan alur pelayanan;
2. Persyaratan pelayanan, yaitu persyaratan teknis dan administrative yang diperlakukan untuk mendapatkan pelayanan sesuai dengan jenis pelayanannya;
3. Kecepatan pelayanan, yaitu target waktu pelayanan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh unit penyelenggara pelayanan.

Pada tahun 2016, dengan beberapa indikator kinerja untuk mencapai sasaran meningkatnya kualitas pelayanan BKD termasuk indikator Indeks Pelayanan Masyarakat (IKM), Badan Kepegawaian Daerah menargetkan IKM sebesar 86% dan terealisasi 94,50%, sehingga capaian kinerjanya yaitu 109,88% atau bermakna progress positif dengan kategori "sangat baik". Berikut adalah pengukuran yang dilakukan untuk mencapai sasaran dengan indikator-indikator seperti tabel di bawah:

Tabel 3.5
Pengukuran Capaian Kinerja
Pada Sasaran Meningkatnya kualitas pelayanan BKD Tahun 2016

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kualitas pelayanan BKD	a. Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) b. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	86,00% 88,00%	94,50% 97,84%	109,88 111,18
Rata-rata prosentase upaya peningkatan kualitas pelayanan BKD					110,53

Pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021, indikator-indikator terhadap pencapaian sasaran persentase meningkatkan kualitas pelayanan BKD telah dilahirkan, untuk itu sedapatnya diupayakan langkah percepatan pencapaian sasaran melalui peningkatan sarana prasarana dan sumber daya aparatur yang memadai untuk mencapai targetnya. Sedangkan indikator ini bukan indikator yang ditetapkan nasional, sehingga tidak dapat dibandingkan pencapaiannya.

Dalam rangka pencapaian sasaran meningkatnya kualitas pelayanan BKD didukung dengan kegiatan sebagai berikut:

1. Pengelolaan SK CPNS, PNS & honorer
2. Pengelolaan pensiun dan kenaikan pangkat pengabdian PNS
3. Pemindahan dan penempatan PNS
4. Pengelolaan kenaikan pangkat PNS
5. Rapat Koordinasi Kepegawaian

Untuk masa yang akan datang, akan diupayakan pencapaian indikator ini, melalui koordinasi dan membangun sinergi yang kuat dengan SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

1. Indikator Kinerja : Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

Seiring kemajuan teknologi dan tuntutan masyarakat dalam hal pelayanan, unit penyelenggara pelayanan publik dituntut untuk memenuhi harapan masyarakat dalam melakukan perbaikan pelayanan. Pelayanan publik yang dilakukan oleh aparatur pemerintah saat ini belum memenuhi harapan masyarakat. Hal ini dapat diketahui dari berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media masa dan jaringan sosial, sehingga memberikan dampak buruk terhadap pelayanan pemerintah, yang menimbulkan ketidakpercayaan masyarakat.

Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam perbaikan pelayanan publik adalah melakukan Survei Kepuasan Masyarakat kepada pengguna layanan.

Tujuan melakukan pengukuran kepuasan masyarakat adalah dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/25/M.PAN/2/2004 tentang perhitungan Indeks Kepuasan Masyarakat, standar nya adalah sebagai berikut:

Nilai Interval IKM	Nilai Interval Konversi IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1,00 – 1,75	25,00 – 43,75	D	Tidak baik
1,76 – 2,50	43,76 – 62,50	C	Kurang Baik

2,51 – 3,25	62,51 – 81,25	B	Baik
3,26 – 4,00	81,26 – 100,00	A	Sangat Baik

Sarana dan prasarana yang digunakan untuk pengukuran adalah berupa kuisioner, yang mana pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada Badan Kepegawaian Daerah menyangkut unsur-unsur sebagai berikut:

- Prosedur pelayanan
- Persyaratan pelayanan
- Kejelasan petugas pelayanan
- Kedisiplinan petugas pelayanan
- Tanggung jawab petugas pelayanan
- Kemampuan petugas pelayanan
- Kecepatan pelayanan
- Keadilan mendapatkan pelayanan
- Kesopanan & keramahan petugas
- Kewajaran biaya pelayanan
- Kepastian biaya pelayanan
- Kepastian jadwal pelayanan
- Kenyamanan lingkungan
- Keamanan pelayanan

Berikut adalah hasil pengukuran yang dilakukan terhadap indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat:

Tabel 3.6

Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

No	Unsur Pelayanan	Nilai Unsur Pelayanan	X 0.083
1	Prosedur pelayanan	3.71	0.309
2	Persyaratan pelayanan	3.84	0.319
3	Kejelasan petugas pelayanan	3.94	0.328
4	Kedisiplinan petugas pelayanan	3.87	0.322
5	Tanggung jawab petugas pelayanan	3.81	0.317
6	Kemampuan petugas pelayanan	3.90	0.324
7	Kecepatan pelayanan	3.83	0.319
8	Keadilan mendapatkan pelayanan	3.88	0.322
9	Kesopanan & keramahan petugas	3.63	0.302
10	Kewajaran biaya pelayanan	0	0
11	Kepastian biaya pelayanan	0	0
12	Kepastian jadwal pelayanan	3.70	0.308
13	Kenyamanan lingkungan	3.71	0.309
14	Keamanan pelayanan	3.55	0.296
	Indeks		3.78 (94,50%)

Sumber : Sekretariat BKD

Pada tahun 2016, hasil pengukuran tersebut memberikan hasil dengan indeks sebesar 3,78 atau pada nilai interval IKM 3,26 – 4,00 dengan mutu pelayanan A (kinerja unit pelayanan “baik sekali”) atau 94,50%.

Perbandingan pengukuran indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tahun 2017 dengan 2016 adalah meningkat dari 3,71 menjadi 3,78 atau dari 92,68% menjadi 94,50%, dengan kenaikan sebesar 1,82%.

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2016	Tahun 2017
Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	3,71 (92,68%)	3,78 (94,50%)

Indikator pada sasaran ini yang merupakan indikator dengan standar nasional adalah Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), jika dibandingkan dengan capaian tahun 2015 Badan Kepegawaian Negara memiliki IKM dengan kategori “sangat baik”, sama hal nya dengan capaian kinerja

yang dilakukan pengukuran oleh Badan kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yaitu dengan kategori “sangat baik”.

2. Indikator Kinerja : Persentase Layanan Administrasi Kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu

Sesuai peraturan kepegawaian yang berlaku setiap PNS memiliki hak yang akan diterima dan kewajiban yang harus dilaksanakan menurut ketentuan yang berlaku. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat bertugas memberikan layanan administrasi kepegawaian sekaligus sebagai pelaksana manajemen kepegawaian. Adapun layanan administrasi kepegawaian yang dikelola antara lain pengelolaan kenaikan pangkat PNS, mutasi pindah dan penempatan PNS, pensiun PNS dan lain sebagainya.

Pengelolaan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil ini merupakan pelayanan terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi, kabupaten/kota se-Sumatera Barat. Pengelolaan kenaikan pangkat di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat terdiri atas 2 (dua) periode yaitu Periode April dan Periode Oktober.

Pengelolaan pensiun PNS merupakan salah satu layanan yang digunakan untuk mengukur pencapaian sasaran meningkatnya kualitas pelayanan Badan Kepegawaian Daerah. Sekaitan dengan hal tersebut aparatur yang diberikan pelayanan adalah aparatur yang akan memasuki batas usia pensiun dan non batas usia pensiun. Pensiun aparatur terjadi karena:

- Batas Usia Pensiun;
- Kemauan Sendiri (pensiun dini);

- Meninggal dunia, sakit;
- Restrukturisasi / Dinas.

Selanjutnya Pengelolaan mutasi pindah dan penempatan PNS terdiri dari:

1. Pindah antar kabupaten/kota
2. Pindah dari provinsi ke kabupaten/kota
3. Pindah dari kabupaten/kota ke provinsi
4. Pindah di lingkungan provinsi sumbar
5. Pindah dari kabupaten/kota ke provinsi lain
6. Pindah dari provinsi lain ke kabupaten/kota
7. Pindah dari provinsi sumbar ke provinsi lain
8. Pindah dari provinsi lain ke provinsi sumbar

Sesuai maksud diatas dalam rangka pencapaian sasaran strategis neningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian, salah satu indikator kinerja yang tepat adalah Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu.

Untuk pengukuran indikator kinerja diatas, layanan administrasi kepegawaian pengelolaan kenaikan pangkat PNS, mutasi pindah dan penempatan PNS, pensiun PNS dijadikan sebagai variabel dengan data-data yang dilakukan pengukuran sebagai berikut:

Jenis Pelayanan	Jml usul berkas yang diproses	Jml SK yang diterbitkan tepat waktu	Persentase
Kenaikan Pangkat	2945 usul	2870 SK	97,45%
Pindah PNS	511 usul	511 SK	100,00%

Pensiun PNS	829 usul	829 SK	100,00%
Rata-rata			98,24%

Pada tabel diatas, indikator kinerja Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu menargetkan sebesar 88,00%, sementara realisasinya adalah sebesar 98,24%, sehingga capaian kinerja untuk indikator ini sebesar 111,64%. Pencapaian indikator kinerja dengan kategori "sangat baik".

Pada tahun 2015, tiga variabel layanan administrasi kepegawaian dijadikan masing-masing dalam indikator kinerja terpisah (3 indikator kinerja), yaitu Persentase SK Kenaikan Pangkat yang diselesaikan tepat waktu, Persentase SK pensiun yang diterbitkan tepat waktu, Persentase SK mutasi pindah yang dapat diselesaikan tepat waktu dengan masing-masing realisasinya 81,33%, 100% dan 100% (rata-rata = 93,78%).

Berdasarkan Renstra BKD tahun 2016-2021, secara efektif ketiga indikator kinerja pada tahun 2015 digabung menjadi satu indikator kinerja yakni Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu, namun masih pada sasaran strategis yang sama.

Dan jika dilakukan perbandingan indikator tersebut diatas adalah sebagai berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2015	Tahun 2016
Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	93,78 %	98,24 %

Dari perbandingan indikator kinerja Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu tahun 2016 dengan 2015 terjadi kenaikan sebesar 4,46%.

Pada tahun 2015, Jumlah SK pensiun yang dikelola/menjadi kewenangan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah sebanyak 511 SK dan semua SK tersebut diterbitkan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan dengan rincian sebagai berikut:

1. Pensiun dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai BUP sebanyak 375 orang;
2. Pensiun janda/duda sebanyak 35 orang;
3. Pensiun dengan hormat dengan hak pensiun atas permintaan sendiri sebanyak 101 orang.

Jumlah PNS pindah antar kabupaten/kota se Sumatera Barat pada tahun 2016 yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berjumlah 829 orang, SK mutasi pindah diterbitkan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan.

IV. Sasaran : Meningkatnya kualitas data dan informasi kepegawaian

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dibangun sebagai sarana untuk melakukan administrasi data kepegawaian secara terkomputerisasi agar pengelolaan data kepegawaian bisa terarah dan efisien. Selain itu penyimpanan data dalam bentuk elektronik dapat memudahkan dalam pengelolaan maupun penyediaan data yang lebih cepat. Tujuan dari

implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah mendukung efisiensi dan integritas pengelolaan data kepegawaian secara terintegrasi.

Tujuan untuk mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sebagai pusat informasi kepegawaian, tidak terlepas dari kerjasama SKPD dalam mengirimkan peremajaan data setiap berkala atau setiap ada perubahan data. Terpenuhinya validasi dan ketepatan data dan informasi kepegawaian berdampak pada meningkatnya kualitas data dan informasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, sehingga pelayanan dalam penyediaan informasi yang valid, lengkap, akurat dapat dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan di bidang kepegawaian.

Sasaran meningkatnya kualitas data dan informasi kepegawaian diukur melalui 2 (dua) indikator kinerja yaitu Persentase record data base aparatur yang terisi lengkap dan Persentase SKPD yang database kepegawaiannya mutakhir. Berikut indikator kinerja, target dan realisasi pada tabel di bawah:

Tabel 3.7
Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran
Meningkatnya kualitas data dan informasi kepegawaian Tahun 2016

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kualitas data dan informasi kepegawaian	a. Persentase record data base aparatur yang terisi lengkap b. Persentase SKPD yang database kepegawaiannya mutakhir	94,00% 100%	94,83% 100%	100,88 100
Rata-rata prosentase upaya peningkatan kualitas data dan informasi kepegawaian					100,44

Dalam rangka meningkatkan kualitas data dan informasi kepegawaian, maka Badan Kepegawaian Daerah berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dengan program dan kegiatan antara lain:

1. Fasilitasi pengelolaan Kartu Identitas Pegawai
2. Pengelolaan tata naskah dan pemutakhiran data base kepegawaian daerah
3. Pengembangan sistem informasi pelayanan kepegawaian SKPD

Berdasarkan hasil pengukuran sasaran meningkatkan kualitas data dan informasi kepegawaian pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2016 tergolong sangat baik (rata-rata = 100,44%).

Pada sasaran ini, indikator-indikator yang dilakukan pengukuran bukan merupakan indikator dengan standar nasional, sehingga tidak dapat dibandingkan capaian kinerjanya.

Hal ini terlihat dari hasil pengukuran terhadap 2 (dua) indikator kinerja sasaran tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan, yaitu:

1. Indikator Kinerja : Persentase record data base aparatur yang terisi lengkap

Indikator kinerja Persentase record data base aparatur yang terisi lengkap pada tahun 2016 menargetkan 94% dari jumlah *field database* PNS yang terisi lengkap dibandingkan dengan jumlah database PNS. Jumlah keseluruhan *field database* PNS adalah 58 jenis, dari 58 jenis *field database* terisi lengkap sebanyak 55 jenis. Sehingga realisasi indikator

kinerja ini adalah sebesar 94,83% atau pada kategori “Baik”. Sementara, Jika dibandingkan dengan persentase Persentase record data base aparatur yang terisi lengkap pada tahun 2015 adalah sama dapat direalisasikan sebanyak 94,83% dari target sebesar 93% sehingga capaian kinerja indikator ini pada tahun 2015 adalah 101,97%. Persentase record data base aparatur yang terisi lengkap tahun 2016 adalah sama dibandingkan tahun 2015, dengan hasil sebagai berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2015	Tahun 2016
Persentase record data base aparatur yang terisi lengkap	94,83 %	94,83 %

Pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, target indikator Persentase record database aparatur yang terisi lengkap adalah sebesar 95%, namun pada dokumen penetapan kinerja ditargetkan sebesar 94%, karena telah diupayakan langkah percepatan melalui peningkatan sarana prasarana dan sumber daya aparatur yang memadai untuk melaksanakannya sesuai target diatas. Sedangkan indikator ini bukan indikator yang ditetapkan nasional, sehingga tidak dapat dibandingkan pencapaiannya.

Untuk masa yang akan datang, akan diupayakan pencapaian indikator ini, melalui koordinasi dan membangun sinergi yang kuat bidang data dan informasi kepegawaian dengan SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan peningkatan sumber daya manusianya.

2. Indikator Kinerja : Persentase SKPD yang database kepegawaiannya mutakhir

Pada tahun 2016, ditargetkan persentase SKPD yang database kepegawaiannya mutakhir adalah 100% dan target itu dapat terpenuhi sehingga realisasi indikator kinerja ini adalah sebesar 100%, dengan capaian kinerja sebesar 100%. Dalam rangka pemutakhiran database kepegawaian, BKD mengumpulkan database dari 49 SKPD dan telah dilakukan *up dating*.

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2015	Tahun 2016
Persentase SKPD yang database kepegawaiannya mutakhir	100 %	100 %

Pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, target indikator Persentase SKPD yang database kepegawaiannya mutakhir adalah sebesar 100%, karena telah diupayakan langkah percepatan melalui peningkatan sarana prasarana jaringan dan sosialisasi kepada SKPD pemutakhiran database kepegawaian pada Simpeg.

Indikator ini bukan indikator yang ditetapkan nasional, sehingga tidak dapat dibandingkan pencapaiannya.

V. Sasaran : Meningkatnya Dukungan Tata Kelola (pada BKD)

Sasaran meningkatnya dukungan tata kelola adalah dalam rangka pencapaian tujuan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik. Tata kelola pemerintahan adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan

prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta menciptakan legal dan *political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha. Tata kelola pemerintahan yang baik mengandung prinsip efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka pencapaian sasaran Meningkatnya Dukungan Tata Kelola (pada BKD) melalui indikator kinerja antara lain Nilai evaluasi SAKIP SKPD, Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik (zona hijau), Persentase SPJ tepat waktu, Persentase BMD dalam kondisi baik, Persentase kehadiran aparatur BKD tepat waktu. Berikut adalah pengukuran yang dilakukan untuk mencapai sasaran dengan indikator-indikator seperti tabel di bawah:

Tabel 3.8
Pengukuran Capaian Kinerja
Pada Sasaran Meningkatnya Dukungan Tata Kelola Tahun 2016

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya dukungan tata kelola	a. Nilai evaluasi SAKIP SKPD	BB	BB	100,00
		b. Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik (Zona hijau)	Hijau	Hijau	100,00
		c. Persentase SPJ tepat waktu	100%	100%	100,00
		d. Persentase BMD dalam kondisi baik	90,00%	99,64%	110,71
		e. Persentase kehadiran aparatur BKD tepat waktu	80,00%	70,13%	87,66
Rata-rata prosentase upaya peningkatan dukungan tata kelola					99,67

1. Indikator Kinerja : Nilai evaluasi SAKIP SKPD

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara reviu atas laporan kinerja instansi pemerintah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah menyusun Laporan Kinerja dan selanjutnya telah dilakukan evaluasi oleh Inspektorat Daerah. Evaluasi dilaksanakan dengan melakukan reviu dan wawancara terhadap penerapan manajemen kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah. Adapun melalui dokumen Renstra, RKT, Perjanjian Kinerja (PK), Indikator Kinerja Utama (IKU) dilakukan evaluasi dengan menilai aspek Perencanaan Kinerja (30%), Pengukuran kinerja (25%), Pelaporan kinerja (15%), Evaluasi internal (10%) dan pencapaian kinerja organisasi (20%). Selanjutnya terhadap hasil evaluasi diberikan penilaian dengan kategori akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah sebagai berikut:

Kategori	Nilai
AA	>90-100
A	>80-90
BB	>70-80
B	>60-70
CC	>50-60
C	>30-50
D	>0-30

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi atas Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah BKD Provinsi Sumatera Barat Nomor 06.03/INSP-

LAKIP/IV-2016 tanggal 6 April 2016 oleh Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat memperoleh nilai 72,41% kategori BB dengan pengertian sangat baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki system manajemen kerja yang andal, dengan rincian:

No	Aspek Penilaian	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	26,89%
2	Pengukuran kinerja	18,85%
3	Pelaporan kinerja	12,23%
4	Evaluasi internal	6,27%
5	pencapaian kinerja organisasi	8,17%
	Nilai total	72,41% (BB)

Indikator kinerja nilai SAKIP ditargetkan nilai BB, sesuai dengan perolehan nilai di atas maka capaian kinerja untuk indikator ini adalah sebesar 100% dengan kategori "sangat baik". SAKIP Provinsi Sumatera Barat berdasarkan penilaian Kemenpan RB juga memperoleh nilai BB.

Indikator kinerja Nilai evaluasi SAKIP SKPD tidak dapat dibandingkan dengan tahun sebelumnya, karena pada tahun 2015 tidak dilakukan pengukuran untuk indikator ini.

2. **Indikator Kinerja : Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik (zona hijau)**

Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan menjamin penyediaan pelayanan publik sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik serta untuk memberi perlindungan bagi setiap warga negara dan penduduk

dari penyalahgunaan wewenang dalam penyelenggaraan pelayanan publik, serta mewujudkan tanggung jawab penyelenggara pelayanan publik, Ombudsman Republik Indonesia melaksanakan penilaian kepatuhan terhadap Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009.

Variabel yang digunakan untuk menilai kepatuhan ini adalah membandingkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009, yang terdiri atas Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, Sistem Informasi Pelayanan Publik, Sumber Daya Manusia, Unit Pengaduan, Sarana bagi pengguna layanan berkebutuhan khusus, Visi, Misi dan Moto, Sertifikat ISO 9000:2008, Atribut, dan Sistem Pelayanan Terpadu.

Berdasarkan variabel dan indikator yang telah ditetapkan maka diperoleh nilai maksimal/total sebesar 1.000 dan dibagi ke dalam 3 (tiga) zonasi kepatuhan terhadap pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yaitu:

1. Zona merah atau kepatuhan rendah (0-500).
2. Zona kuning atau kepatuhan sedang (501-800).
3. Zona hijau atau kepatuhan tinggi (801-1.000).

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat menargetkan Zona Hijau, dan diperoleh nilai dari Ombudsman perwakilan Sumatera Barat Zona Hijau, capaian kinerja untuk indikator kinerja ini adalah 100% (sesuai dengan yang ditargetkan). Dengan demikian, indikator kinerja mengandung progress positif atau kategori "sangat baik".

Indikator kinerja Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik (zona hijau) tidak dapat dibandingkan dengan dengan tahun sebelumnya, karena pada tahun 2015 tidak dilakukan pengukuran untuk indikator ini.

3. Indikator Kinerja : Persentase SPJ tepat waktu

Pencapaian sasaran meningkatnya dukungan tata kelola dengan salah satu indikator kinerja Persentase SPJ tepat waktu, mengukur keberhasilan/kegagalan pencapaiannya berdasarkan laporan keuangan yang disampaikan tepat waktu. Sebagai bahan pengukuran adalah ketepatan waktu penyampaian Laporan Realisasi Anggaran (LRA) SKPD setiap bulannya. Sesuai kesepakatan dengan Bidang Akuntansi Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat, bahwa penyampaian Laporan Realisasi Anggaran (LRA) oleh SKPD paling lambat tanggal 5 setiap bulannya. Pada tahun 2016 setiap bulannya Badan Kepegawaian Daerah menyampaikan Laporan Realisasi Anggaran (LRA) SKPD sebelum tanggal 5 setiap bulannya. Untuk indikator kinerja ini menargetkan sebesar 100%, Laporan Realisasi Anggaran (LRA) SKPD Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat disampaikan tepat waktu sehingga capaian kinerjanya sebesar 100%. Dengan demikian indikator sasaran mengandung makna progress positif dengan kategori “sangat baik”.

Indikator kinerja Persentase SPJ tepat waktu tidak dapat dibandingkan dengan dengan tahun sebelumnya, karena pada tahun 2015 tidak dilakukan pengukuran untuk indikator ini.

4. Indikator Kinerja : Persentase BMD dalam kondisi baik

Indikator kinerja Persentase BMD dalam kondisi baik merupakan indikator yang digunakan untuk pencapaian sasaran meningkatnya dukungan tata kelola. Indikator kinerja ini mampu menjelaskan bagaimana kondisi barang milik daerah yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Sesuai dengan laporan Barang Milik Daerah, Badan Kepegawaian Daerah mengelola Aset tetap berupa tanah, peralatan dan mesin, bangunan gedung, buku perpustakaan dan barang bercorak kebudayaan. Sedangkan asset lainnya berupa asset tak berwujud dan asset tidak bermanfaat. Dalam perhitungannya dapat dilihat sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Persentase BMD dlm kondisi baik} &= \frac{\text{Jumlah aset yg bermanfaat (Rp)}}{\text{Jumlah aset keseluruhan (Rp)}} \\ &= \frac{\text{Rp. 9.745.647.540}}{\text{Rp. 9.780.709.040}} \times 100\% \\ &= 99,64 \%\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan indikator kinerja Persentase BMD dalam kondisi baik adalah sebesar 99,64%, dengan target yang ditetapkan sebesar 90%, sehingga didapat capaian kinerja sebesar 110,71%. Dengan demikian indikator kinerja ini bernilai kategori "sangat baik".

Indikator kinerja Persentase BMD dalam kondisi baik tidak dapat dibandingkan dengan tahun sebelumnya, karena pada tahun 2015 tidak dilakukan pengukuran untuk indikator ini.

5. Indikator Kinerja : Persentase kehadiran aparatur BKD tepat waktu

Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Perbaikan kinerja pemerintah dapat terlaksana bila setiap instansi pemerintah menegakkan disiplin PNS. Untuk itu perlu diukur kegagalan dan keberhasilan tersebut melalui sasaran meningkatnya disiplin aparatur. Pencapaian Sasaran meningkatnya disiplin aparatur diukur melalui indikator kinerja Persentase kehadiran PNS tepat waktu. Indikator kinerja ini dihitung berdasarkan data kehadiran PNS pada Badan Kepegawaian Daerah. Dalam pengukuran ini formulasinya adalah jumlah aparatur dengan kehadiran tepat waktu dibagi dengan jumlah aparatur. Indikator kinerja ini menekankan kepada aparatur untuk hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang telah diatur.

Pada tahun 2016, Indikator kinerja Persentase kehadiran PNS tepat waktu menargetkan sebesar 80,00% dan terealisasi sebesar 70,13% dengan capaian kinerja sebesar 87,66%. Pencapaian indikator kinerja ini mengandung progress positif dengan kategori “baik”.

Indikator kinerja Persentase kehadiran PNS tepat waktu adalah sesuai Renstra BKD tahun 2016-2021, namun indikator kinerja Persentase kehadiran aparatur BKD tepat waktu tidak dapat dibandingkan dengan

dengan tahun sebelumnya, karena pada tahun 2015 tidak dilakukan pengukuran untuk indikator ini.

3.3 EVALUASI CAPAIAN RENSTRA BKD 2016-2021

Melalui evaluasi kinerja akan dihasilkan gambaran dan informasi mengenai nilai kinerja yang berhasil dicapai organisasi. Capaian kinerja organisasi dapat dinilai dengan skala pengukuran tertentu. Informasi capaian kinerja dapat dijadikan *feedback* dan *reward-punishment*, penilaian kemajuan organisasi dan dasar peningkatan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016-2021 merupakan dokumen perencanaan lima tahunan yang disusun dengan mempedomani RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021. Sinkronisasi terhadap sasaran strategis serta indikator kinerja antara dokumen RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 dengan Renstra BKD Tahun 2016-2021 telah diupayakan konsisten satu sama lainnya.

Pada tahun 2016 ini merupakan tahun transisi, dari pelaksanaan RPJMD tahun 2010-2015 hingga pelaksanaan RPJMD 2016-2021, setelah dilakukan evaluasi terhadap dokumen perencanaan pada SKPD BKD ditemukan beberapa kebijakan yang harus disusun kembali sejalan dengan terbitnya Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat tanggal 1 November 2016. Badan Kepegawaian Daerah mengalami perubahan secara struktur organisasi dan kewenangan. Sehubungan dengan hal tersebut, perlu dilakukan revisi terhadap Renstra tahun 2016-2021, agar kinerja dapat dicapai

sesuai target yang telah ditetapkan melalui pengukuran kinerja per triwulan nantinya.

Dengan adanya pengukuran kinerja per triwulan, Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah melakukan evaluasi capaian kinerja, evaluasi program dan evaluasi kegiatan dengan mengacu dan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap capaian RPJMD 2016-2021.

Adapun pencapaian indikator kinerja secara keseluruhan yang berdasarkan pada pencapaian sasaran strategik RPJMD adalah sebesar 99,26%.

Hasil evaluasi kinerja nantinya dimanfaatkan untuk perbaikan perencanaan dan penganggaran di masa yang akan datang pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Dengan demikian menjadi jelas urgensi pengukuran kinerja yang merupakan tahapan sangat vital bagi keberhasilan implementasi manajemen strategis. Rencana strategis yang telah ditetapkan oleh organisasi membutuhkan wadah untuk mewujudkannya dalam bentuk aktivitas keseharian organisasi.

3.4 AKUNTABILITAS KEUANGAN

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2017, pagu anggaran dan realisasi belanja langsung urusan sampai dengan perubahan APBD terkait dengan pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut:

I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	2.114.863.484,-
1	Penyediaan jasa surat menyurat	68.608.750,-
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	362.298.000,-
3	Penyediaan Jasa peralatan dan perlengkapan kantor	3.575.000,-
4	Penyediaan jasa kebersihan, pengamanan dan sopir kantor	530.046.080,-
5	Penyediaan alat tulis kantor	92.286.400,-
6	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	101.377.400,-
7	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	8.347.738,-
8	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	27.026.000,-
9	Penyediaan makanan dan minuman	27.000.000,-
10	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar dan dalam daerah	833.811.116,-
11	Penyediaan jasa informasi, dokumentasi dan publikasi	13.200.000,-
12	Penyediaan Jasa Pembinaan Mental dan Fisik Aparatur	22.400.000,-
13	Pendataan dan Penataan dokumen/arsip	24.887.000,-
II	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	397.200.000,-
1	Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	22.600.000,-
	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	104.000.000,-
2	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	85.000.000,-
3	Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur	11.000.000,-
4	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan dan perlengkapan kantor	42.850.000,-
5	Pemeliharaan rutin/berkala instalasi Jaringan	43.000.000,-
6	Pemeliharaan rutin/berkala Komputer dan Jaringan Komputerisasi	24.250.000,-
7	Pengadaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi	64.500.000,-
III	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	58.877.000,-
1	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	58.877.000,-

IV	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	73.024.400,-
1	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	73.024.400,-
V	Program Peningkatan Pengembangan Sistim Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan	370.091.200,-
1	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja	48.937.200,-
2	Penatausahaan Keuangan SKPD	321.154.000,-
	Program Perencanaan, Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian kegiatan dan asset	103.085.350,-
1	Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran SKPD	41.988.000,-
2	Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian Aset SKPD	71.045.350,-
VI	Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur	4.458.042.854,-
1	Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar	130.000.000,-
2	Pengelolaan kenaikan pangkat PNS	407.247.000,-
3	Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS	61.713.825,-
4	Pengelolaan mutasi jabatan	315.363.395,-
5	Pemetaan Potensi Pegawai	1.717.935.900,-
6	Pemindahan dan penempatan PNS	101.552.000,-
7	Pembinaan Jabatan Fungsional PNS	27.193.600,-
8	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	270.120.500,-
9	Penilaian Kinerja Aparatur	178.340.000,-
10	Ujian Dinas Tingkat I dan Tk.II	21.956.000,-
11	Seleksi ujian penyesuaian kenaikan pangkat PNS	79.448.450,-
12	Pembekalan PNS yang akan Purna Tugas	69.216.640,-
13	Pemberian tanda kehormatan satya lencana karya satya	49.000.000,-
14	Pengelolaan pendidikan aparatur dan IPDN	266.828.850,-
15	Proses Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	104.280.825,-
16	Penataan dan Pengelolaan Dokumen/Peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian	31.603.150,-
17	Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai	30.133.150,-
18	Pengelolaan Administrasi Status Kepegawaian	25.000.000,-

19	Pengelolaan tata naskah dan Pemutakhiran Database kepegawaian daerah	81.908.090,-
20	Penyusunan Formasi PNS Pemerintah Prov. Sumbar	26.000.000,-
21	Rapat Koordinasi Kepegawaian	62.167.525,-
22	Pembinaan Kenaikan Pangkat PNS	16.388.550,-
23	Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT)	39.025.594,-
24	Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja	22.516.500,-
25	Pengembangan Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian (SIMPEG)	154.586.660,-
26	Penataan Pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	34.000.000,-
27	Survey Kepuasan Masyarakat	44.409.000,-
28	Pendampingan Seleksi Penerimaan Calon Praja IPDN	90.107.650,-
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur		746.301.700,-
1	Peningkatan penataan kelembagaan dan organisasi	10.000.000,-
2	Peningkatan semangat jiwa korsa aparatur melalui olahraga	652.981.700,-
3	Peningkatan kewirausahaan anggota Korps ASN	16.320.000,-
4	Advokasi Bantuan Hukum	30.000.000,-
5	Peningkatan supremasi hukum Korps ASN	15.000.000,-
6	Peringatan HUT Korps ASN	22.000.000,-

Pelaksanaan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2016 adalah sebagai berikut menurut sasaran yang dicapai adalah sebagai berikut:

Sasaran 1: Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur, dengan kegiatan:

1. Pengelolaan Mutasi Jabatan

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Mutasi Jabatan sebesar Rp. 315.363.395,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 302.656.100,- atau 95,97%. Hasil yang dicapai dari kegiatan ini adalah pengisian Jabatan

Pimpinan Tinggi sebanyak 8 orang dan Jabatan Administrasi sebanyak 126 orang

2. Pendampingan Seleksi Penerimaan Calon Praja IPDN

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Seleksi Penerimaan Praja IPDN sebesar Rp. 90.107.650,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 35.298.500,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 39,17%. untuk pelaksanaan kegiatan Seleksi Penerimaan Praja IPDN sebesar Rp. 282.653.250,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 281.009.950,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 99,42%.

3. Pembinaan Jabatan Fungsional PNS

Dana Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional PNS sebesar Rp. 27.193.600,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 26.521.400,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 97,53%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya penetapan angka kredit yang akurat direncanakan sebanyak 400 orang, dan dapat direalisasi sebanyak 1.099 orang dengan tingkat capaian kinerja 274,75%. Kenaikan capaian kinerja yang tinggi disebabkan pengalihan kewenangan dengan penambahan PNS provinsi sebanyak lebih kurang 13.000 orang.

4. Pemetaan Potensi Pegawai

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemetaan Potensi Pegawai adalah sebesar Rp. 1.717.935.900,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 1.700.326.900,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,97%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya informasi mengenai potensi pegawai melalui pemetaan potensi dengan target untuk 4000 orang, realisasi 4000 orang, maka capaian kinerja adalah 100%.

5. Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi sebesar Rp. 270.120.500,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 2269.941.250,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99.93%.

Dari kegiatan ini, telah dilakukan pemberian penghargaan untuk PNS berprestasi sebanyak 4 orang, dengan capaian kinerja 100%.

6. Penilaian Kinerja Aparatur

Dana Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja PNS sebesar Rp. 178.340.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 171.251.675,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 96,03%.

Hasil dari kegiatan ini tersedianya laporan penilaian kinerja pejabat struktural dan staf di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dengan target 1000 orang, realisasinya 1151 orang, maka capaian kinerja adalah 115,10%.

Capaian kinerja diatas 100% disebabkan penambahan penilaian kinerja terhadap PNS yang akan dipromosikan.

7. Bimbingan Teknis Kepegawaian

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Bimbingan Teknis Kepegawaian sebesar Rp. 72.629.750,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 70.374.100,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 96.89%

8. Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II PNS

Dana Tahun 2017 dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II sebesar Rp. 21.956.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 20.587.200,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 93,77%.

Pada tahun 2017 ini, jumlah PNS Provinsi Sumatera Barat yang mengikuti Ujian Dinas Tk.1 sebanyak 77 orang dan lulus 68 orang sedangkan yang mengikuti Ujian Dinas Tk.II sebanyak 12 orang dan lulus 12 orang, jadi dari 89 PNS yang ditargetkan lulus Ujian Dinas adalah 80 orang dengan tingkat capaian kinerja 89,88%.

9. Seleksi Ujian Penyesuaian KP PNS

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS sebesar Rp. 96.964.300,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 92.393.000,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 95,29%.

Jumlah PNS yang mengikuti Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat tahun 2017 sebanyak 93 orang dari 80 orang yang ditargetkan (capaian kinerja 116,25%). Namun yang dinyatakan lulus seleksi sebanyak 57 orang, dan artinya hanya 57 orang tersebut yang memenuhi persyaratan untuk dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

10. Pembekalan PNS Purna Tugas

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pembekalan PNS Purna Tugas adalah sebesar Rp. 69.216.640,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 69.089.750,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,82%.

Hasil dari kegiatan ini meningkatnya pengetahuan dan keterampilan PNS yang akan memasuki purna tugas sebanyak 25 orang, dengan capaian kinerja 100%.

11. Pemberian Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemberian Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya sebesar Rp. 49.000.000,- dan dapat

direalisasi sebesar Rp. 48.384.815,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,74%.

12. Pengelolaan dan Pemberian Bantuan Pendidikan Aparatur

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan dan Pemberian Bantuan Pendidikan Aparatur sebesar Rp. 266.828.850,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 254.176.800,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 95,26%. Capaian kinerja keuangan untuk PNS yang mengikuti tugas belajar di perguruan tinggi sesuai target yang direncanakan.

Kegiatan ini merupakan penyediaan dana bagi PNS untuk mengikuti pendidikan pada Perguruan Tinggi Negeri dengan dana APBD Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Program pendidikan yang diikuti PNS tugas belajar tersebut antara lain:

- S2 : 17 orang (lanjutan APBD dan cost sharing)

Target PNS yang mengikuti pendidikan tahun 2017 adalah 17 orang, realisasi 17 orang (lanjutan APBD dan cost sharing), dengan capaian kinerja 100%.

13. Penyusunan Formasi PNS Pemerintah Prov. Sumbar

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyusunan Formasi PNS Pemerintah Prov. Sumbar Tahun 2017 sebesar Rp. 26.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 25.801.072,- atau capaian keuangan sebesar 99,23%.

Kegiatan ini direncanakan untuk penyusunan formasi SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, yang akan menyediakan informasi kebutuhan pegawai yang akurat, dengan capaian kinerja 100%.

14. Penataan dan pengelolaan dokumen/peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penataan dan Pengelolaan Dokumen/Peraturan Perundang-undangan Bidang Kepegawaian sebesar Rp. 31.603.150,- terealisasi sebesar Rp. 30.644.500,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 96,97%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya aturan yang jelas dan tepat tentang kepegawaian.

15. Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT)

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT) sebesar Rp. 39.025.594,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 38.626.250,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,98%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT) bagi aparatur di lingkungan Pemprov Sumbar sebanyak 25 orang.

16. Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja sebesar Rp. 22.516.500,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 22.040.500,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 97,89%.

Hasil yang dicapai adalah tersedianya laporan evaluasi pelaksanaan penilaian prestasi kerja di lingkungan Pemprov Sumbar dengan tingkat capaian kinerja 100%

17. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan sebesar Rp. 73.024.400,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 43.490.000,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 59,56%.

Kegiatan ini telah melakukan pengiriman PNS pada Badan Kepegawaian Daerah untuk mengikuti Bintek Kepegawaian ke BKN, Kemendagri, dan pelatihan pengadaan barang dan jasa. Hasil dari kegiatan ini adalah meningkatnya professional PNS di bidangnya, dengan capaian kinerja 100%.

Sasaran 2 : Meningkatnya disiplin aparatur

18. Proses Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS sebesar Rp. 104.280.825,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 82.510.075,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 79,12%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya Sidang Majelis Pertimbangan Pegawai (MPP) dalam rangka penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS. Dari 6 kali sidang MPP yang telah dilaksanakan dihasilkan jumlah PNS yang dijatuhi hukuman disiplin sebanyak 24 orang (ringan 15 orang, sedang 6 orang, berat 3 orang), izin perceraian 39 orang, dengan capaian kinerja sebesar 100%.

Sasaran 3 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian

19. Pembinaan kenaikan pangkat PNS

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pembinaan Kenaikan Pangkat PNS sebesar Rp. 16.388.550,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 16.150.400,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 98,55%.

Kegiatan ini merupakan pembinaan kepada 19 Kabupaten/Kota agar terwujud penetapan kenaikan pangkat PNS secara tepat waktu, dengan capaian kinerja 100%.

20. Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian Pegawai Negeri Sipil sebesar Rp. 61.713.825,- dan dapat direalisasikan sebanyak Rp. 55.053.900,- atau capaian kinerja keuangan adalah sebesar 89,21%.

Hasil yang dicapai dari kegiatan Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian Pegawai Negeri Sipil ini adalah diterbitkannya Surat Keputusan Kenaikan Pangkat Pengabdian dan Pensiun Pegawai Negeri Sipil direncanakan sebanyak 400 Surat Keputusan terealisasi sebanyak 926 Surat Keputusan dengan tingkat capaian kinerja sebesar 231,50%.

21. Pemindahan dan Penempatan PNS

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemindahan dan Penempatan PNS sebesar Rp. 101.552.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 100.157.800,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 98.63%.

Hasil dari kegiatan ini adalah jumlah PNS yang dipindahkan dan ditempatkan direncanakan sebanyak 1000 orang dan dapat direalisasi sebanyak 1223 orang dengan tingkat capaian kinerja 122,30%.

22. Rakor Kepegawaian

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Rapat Koordinasi Kepegawaian sebesar Rp. 62.167.525,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 59.493.300,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 95,70%.

Hasil dari kegiatan ini adalah:

- Terlaksananya Rapat Koordinasi Kepegawaian Pemerintah Provinsi dengan Kabupaten/Kota se-Sumatera Barat di Kota Sawahlunto dengan peserta Rakor ini adalah Pejabat Pengelola Kepegawaian kabupaten/kota dan SKPD Provinsi sebanyak 100 orang.
- Menghadiri Rakor Kepegawaian Pemerintah Provinsi dengan Kabupaten/Kota se-Sumatera Barat yang ke-II di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
- Dari Rakor ini diperoleh kesepakatan antara Provinsi dengan kabupaten/kota dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian

Dari hasil diatas, maka capaian kinerja adalah sebesar 100%.

Rendahnya realisasi kegiatan ini disebabkan karena adanya sisa anggaran dari belanja akomodasi narasumber, makan minum kegiatan, karena kegiatan tidak dilaksanakan di hotel (kegiatan dilaksanakan di kantor BKD).

23. Pembinaan Kenaikan pangkat PNS

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pembinaan Kenaikan Pangkat PNS sebesar Rp. 16.388.550,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 16.150.400,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 98,55%.

Kegiatan ini merupakan pembinaan kepada 19 Kabupaten/Kota agar terwujud penetapan kenaikan pangkat PNS secara tepat waktu, dengan capaian kinerja 100%.

24. Pengelolaan SK CPNS, PNS & honorer

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp.54.320.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp.50.138.400,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 92.30%.

Sasaran 4 : Meningkatnya Kualitas Data dan Informasi Kepegawaian

25. Pengelolaan Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai

Dana Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Fasilitasi Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai sebesar Rp. 30.133.150,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 25.748.450,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 85,45%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terfasilitasinya pembuatan kartu identitas pegawai sebanyak 424 PNS (dari target 400 PNS) yaitu berupa Karpeg 135 PNS, Karis 103 PNS, Karsu 186 PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, dengan capaian kinerja 106%%.

26. Pengelolaan tata naskah dan Pemutakhiran Data Base Kepegawaian Daerah

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Tata Naskah dan Pemutakhiran Data Base Kepegawaian Daerah sebesar Rp. 81.908.090,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 79.837.600,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 97,47%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terkelolanya tata naskah Kepegawaian sebanyak 8000 file (target 8000 file, dengan capaian kinerja 100%) PNS di lingkungan Provinsi Sumatera Barat.

27. Pengembangan Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian (SIMPEG)

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengembangan Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian (SIMPEG) sebesar Rp. 154.586.660,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 140.736.644,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 91,04% dengan tingkat capaian kinerja 100%.

Sasaran 5 : Meningkatnya dukungan tata kelola

1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat

Dana Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat sebesar Rp. 68.608.750,- dan terealisasi sebesar Rp 57.958.410,- atau capaian kinerja keuangan 84,48%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pengelolaan surat menyurat kantor selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100.

2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik sebesar Rp. 362.298.000,- dan

dapat direalisasi sebesar Rp. 322.451.758,- atau capaian kinerja keuangan 89%. Rendahnya realisasi keuangan disebabkan efisiensi belanja listrik dan internet.

Hasil dari kegiatan ini adalah terpenuhinya kebutuhan listrik, telpon, air dan jaringan internet, SIPKD dan SAPK yang online, dengan capaian kinerja 100%.

3. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan sebesar Rp. 3.575.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 3.575.000,- atau capaian kinerja keuangan 100%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya tabung pemadam kebakaran pada kantor Badan Kepegawaian Daerah, dengan capaian kinerja 100%.

4. Penyediaan Jasa Kebersihan, Pengamanan dan Sopir Kantor

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor sebesar Rp. 530.046.080,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 485.775.163,- atau capaian kinerja keuangan 91,65%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pemeliharaan kebersihan kantor, dengan capaian kinerja adalah 100%.

5. Penyediaan Alat Tulis Kantor

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Alat Tulis Kantor sebesar Rp. 92.286.400,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 89.457.800,- atau capaian kinerja keuangan 96,63%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya Alat tulis kantor untuk kelancaran pelaksanaan tugas, dengan capaian kinerja 100%.

6. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan sebesar Rp. 101.377.400,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 100.277.400,- atau capaian kinerja keuangan 98,91%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya barang-barang cetak seperti kertas kop, map, amplop, dan lain-lain, serta tersedianya biaya

penggandaan untuk pelaksanaan kegiatan BKD yang akan menunjang pelayanan administrasi perkantoran, dengan capaian kinerja 100%.

7. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor sebesar Rp. 8.347.738,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 8.303.500,- atau capaian kinerja keuangan 99,47%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya alat-alat dan komponen listrik untuk penerangan bangunan kantor, dengan capaian kinerja 100%.

8. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor sebesar Rp. 22.600.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 21.680.000,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 95,93%.

Dari kegiatan ini diperoleh pengadaan spanduk, bendera, roll up dan kontaktor ATS (belanja modal) yang akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan BKD, dengan capaian kinerja 100%.

9. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan sebesar Rp. 27.026.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 26.847.500,- atau capaian kinerja keuangan 99,34%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya biaya untuk langganan surat kabar dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan wawasan aparatur, dengan capaian kinerja 100%.

10. Penyediaan Makanan dan Minuman

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Makanan dan Minuman sebesar Rp. 27.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 25.130.000,- atau capaian kinerja keuangan 93,07%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya biaya makan minum untuk penyelenggaraan rapat-rapat rutin kantor dalam rangka pelaksanaan manajemen kepegawaian, dengan capaian kinerja 100%.

11. Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar dan Dalam Daerah

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah sebesar Rp. 833.811.116,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 767.385.415,- atau capaian kinerja keuangan 92,03%.

Dari kegiatan ini tersedia dana untuk pelaksanaan koordinasi dan konsultasi dalam rangka pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah, sedangkan untuk capaian kinerja adalah sebesar 100%.

12. Penyediaan Jasa Informasi, Dokumentasi dan Publikasi

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Jasa Informasi, Dokumentasi dan Publikasi sebesar Rp. 13.200.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 10.000.000,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 75,76%.

Realisasi dari kegiatan ini berdasarkan peliputan-peliputan bidang kepegawaian yang dilakukan media cetak/elektronik, dengan capaian kinerja 100%.

13. Penyediaan Jasa Pembinaan Mental dan Fisik Aparatur

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Jasa Pembinaan Mental dan Fisik Aparatur sebesar Rp. 22.400.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 6.650.000,- atau capaian kinerja keuangan 29,69%.

Pelaksanaan kegiatan ini terdiri dari pelaksanaan senam dan wirid untuk PNS di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Rendahnya capaian realisasi pelaksanaan kegiatan ini karena terdapat efisiensi belanja wirid.%.

14. Pengadaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengadaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi sebesar Rp. 64.500.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 63.658.180,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 98,69%. Kegiatan Pengadaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi dilaksanakan melalui e-katalog.

Dari kegiatan ini diperoleh 2 unit PC, 4 unit laptop, 2 unit printer yang akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan BKD, dengan capaian kinerja 100%%.

15. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor sebesar Rp. 104.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 103.804.400,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,81%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya pemeliharaan gedung kantor selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100%.

16. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional sebesar Rp. 85.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 54.629.529,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 64,27%, realisasi keuangan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional sesuai dengan kebutuhan selama tahun berjalan.

Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pemeliharaan kendaraan dinas (2 unit mobil dan 2 unit motor) selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100%.

17. Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan dan Perlengkapan Kantor

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan dan Perlengkapan Kantor sebesar Rp. 42.850.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 34.511.500,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 80,54%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kantor selama 1 tahun, dengan capaian Kinerja 100%.

18. Pemeliharaan Rutin/Berkala Meubelir

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Meubelir sebesar Rp. 11.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 11.000.000,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 100%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pemeliharaan meubelier kantor selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100%.

19. Pemeliharaan Rutin/Berkala Komputer dan Jaringan Komputerisasi

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Komputer dan Jaringan Komputerisasi sebesar Rp. 24.250.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 24.200.000,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 99,79%.

Hasil dari kegiatan ini terwujudnya pemeliharaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi sehingga mewujudkan kinerja yang baik, dengan capaian Kinerja 100%.

20. Pemeliharaan Rutin/Berkala Instalasi dan Jaringan

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Instalasi dan Jaringan sebesar Rp. 43.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 42.670.000,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,79%.

Hasil dari kegiatan ini terwujudnya pemeliharaan instalasi dan jaringan listrik, telepon dan air, dengan capaian Kinerja 100%.

21. Pengelolaan, Pengawasan, dan Pengendalian Asset SKPD

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian Asset SKPD sebesar Rp. 71.045.350,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 66.111.400,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 93,06%.

Pada kegiatan ini diharapkan keluaran laporan pengelolaan asset SKPD sehingga terwujudnya pengelolaan, pengawasan dan pengendalian asset SKPD, dengan capaian Kinerja 100%.

22. Penataan dan Pengelolaan Arsip

Kegiatan penataan dan pengelolaan arsip sebesar Rp. 24.887.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 20.893.200,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 83,95%.

23. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya

Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya dilaksanakan dalam rangka menunjang pelaksanaan kegiatan kedinasan.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya sebesar Rp. 58.877.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 58.877.000,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 100%.

Keluaran dari kegiatan ini adalah tersedianya pakaian dinas untuk PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah sebanyak 85 orang, dengan capaian kinerja 100%.

24. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD sebesar Rp. 48.937.200,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 48.637.600,- atau dengan capaian kinerja keuangan adalah sebesar 99,39%.

Hasil dari kegiatan ini tersedianya laporan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100%.

Rendahnya realisasi keuangan pelaksanaan kegiatan ini karena terdapat sisa anggaran dari belanja honorarium operator Simbangda.

25. Penatausahaan Keuangan SKPD

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penatausahaan Keuangan SKPD sebesar Rp. 321.154.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 291.948.900,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 99,39%.

Dana kegiatan ini digunakan untuk honorarium pengelola kegiatan dan keuangan (PA, KPA, Bendahara, PPK, PPTK dan Pembantu Bendahara).

Hasil dari kegiatan ini terwujudnya pengelolaan keuangan Kantor sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dengan output berupa laporan keuangan akhir tahun, semester dan bulanan yang menghasilkan capaian Kinerja 100%.

26. Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Program/

Kegiatan SKPD

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Program/Kegiatan SKPD sebesar Rp. 32.040.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp. 29.921.500,- atau dengan capaian Kinerja keuangan adalah sebesar 93,39%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya dokumen perencanaan dan penganggaran pada BKD seperti Renstra, Renja, RKT, RKA, DPA dan DPPA, dengan capaian Kinerja 100%.

Berdasarkan pagu anggaran pada Perjanjian Kinerja BKD Tahun 2017 sebesar Rp. Rp. 8.321.485.988,- sehingga realisasi anggaran adalah sebesar Rp.7.608.800.972,-, dengan capaian kinerja keuangan adalah sebesar 91,44%.