



**LKjIP**

**BADAN  
KEPEGAWAIAN  
DAERAH**

*Provinsi Sumatera Barat*

**TAHUN  
2022**

# DAFTAR ISI

<b>COVER .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>v</b>
<b>IKHTISAR EKSEKUTIF .....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>I-1</b>
<b>1.1. LATAR BELAKANG.....</b>	<b>I-1</b>
<b>1.2. MAKSUD DAN TUJUAN .....</b>	<b>I-2</b>
<b>1.3. DASAR HUKUM .....</b>	<b>I-2</b>
<b>1.4. GAMBARAN UMUM BKD .....</b>	<b>I-3</b>
<b>1.4.1. Lokasi Kantor BKD.....</b>	<b>I-3</b>
<b>1.4.2. Tugas Pokok dan Fungsi BKD .....</b>	<b>I-3</b>
<b>1.4.3. Struktur Organisasi .....</b>	<b>I-6</b>
<b>1.4.4. Sumber Daya BKD .....</b>	<b>I-8</b>
<b>1.4.5. Anggaran.....</b>	<b>I-10</b>
<b>1.4.6. Inventarisasi Aset .....</b>	<b>I-10</b>
<b>1.4.7. Sarana dan Prasarana .....</b>	<b>I-11</b>
<b>1.4.8. Informasi Pelayanan .....</b>	<b>I-13</b>
<b>1.5. SISTEMATIKA PENULISAN.....</b>	<b>I-16</b>
<b>1.6. ISU STRATEGIS.....</b>	<b>I-17</b>
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA.....</b>	<b>II-1</b>
<b>2.1. VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN .....</b>	<b>II-1</b>
<b>2.2. PERJANJIAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI         SUMATERA BARAT TAHUN 2022.....</b>	<b>II-5</b>
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....</b>	<b>III-1</b>
<b>3.1. METODOLOGI PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA .....</b>	<b>III-1</b>
<b>3.2. HASIL PENGUKURAN KINERJA.....</b>	<b>III-2</b>
<b>3.3. ANALISIS DAN EVALUASI CAPAIAN KINERJA.....</b>	<b>III-4</b>
<b>3.3.1. Sasaran 1: Meningkatkan kualitas Pengelolaan Manajemen SDM             Aparatur .....</b>	<b>III-4</b>
<b>3.3.2. Sasaran 2: Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Organisasi .....</b>	<b>III-16</b>
<b>3.3.3. Sasaran 3: Meningkatkan Kualitas Pelayanan Organisasi.....</b>	<b>III-19</b>

<b>3.4. REALISASI KEUANGAN .....</b>	<b>III-25</b>
<b>3.5. ANALISIS EFISIENSI SUMBER DAYA .....</b>	<b>III-47</b>
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>IV-1</b>
<b>4.1. KESIMPULAN .....</b>	<b>IV-1</b>
<b>4.2. SARAN .....</b>	<b>IV-2</b>
<b>PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022.....</b>	<b>vii</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1. Daftar Tingkat Pendidikan Pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022 .....	I-8
Tabel 1.2. Daftar Golongan Pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022 .....	I-9
Tabel 1.3. Daftar Aset BKD Provinsi Sumatera Barat Per 31 Desember 2022.....	I-11
Tabel 1.4. Daftar Kendaraan Dinas BKD Provinsi Sumatera Barat.....	I-12
Tabel 1.5. Pelayanan Formasi dan Informasi BKD Provinsi Sumatera Barat.....	I-13
Tabel 1.6. Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun pada BKD Provinsi Sumatera Barat .....	I-14
Tabel 1.7. Pelayanan Penilaian Kinerja dan Mutasi Jabatan pada BKD Provinsi Sumatera Barat .....	I-15
Tabel 1.8. Pelayanan Disiplin dan Pembinaan BKD Provinsi Sumatera Barat.....	I-15
Tabel 2.1. Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah.....	II-6
Tabel 3.1. Pengukuran Capaian Kinerja BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2022 .....	III-3
Tabel 3.2. Tabel Hasil Pengukuran Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2020 s/d Tahun 2022 .....	III-4
Tabel 3.3. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur Tahun 2022 .....	III-9
Tabel 3.4. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi Tahun 2022.....	III-16
Tabel 3.5. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi Tahun 2022 .....	III-19
Tabel 3.6. Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022 .....	III-22

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1. Lokasi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.....	I-3
Gambar 1.2. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat .....	I-7
Gambar 1.3. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin pada BKD Provinsi Sumatera Barat .....	I-8
Gambar 1.4. Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada BKD Provinsi Sumatera Barat .....	I-9
Gambar 1.5. Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan pada BKD Provinsi Sumatera Barat .....	I-10
Gambar 1.6. Gambaran Sarana Dan Prasarana Pada Badan Kepegawaian Daerah .....	I-12
Gambar 1.7. Jumlah Pelayanan Pemindahan PNS Tahun 2017-2022 pada BKD Provinsi Sumatera Barat .....	I-14
Gambar 1.8. Jumlah Pelayanan Hukuman Disiplin PNS pada BKD Provinsi Sumatera Barat .....	I-16
Gambar 1.9. Gambaran Pelayanan Kepegawaian.....	I-16

# **IKHTISAR EKSEKUTIF**

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022 menggambarkan evaluasi dan analisis terhadap pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022. Kinerja ini didasarkan pada ketercapaian tiga indikator kinerja yang mengukur tiga sasaran yang ditetapkan pada dokumen Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022. Pencapaian tujuan dan sasaran strategis tersebut dimaksudkan untuk mewujudkan misi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Analisa terhadap tiga sasaran strategis tersebut memberikan informasi terkait kinerja yang dicapai, hambatan/kendala yang dihadapi, upaya yang telah dilakukan serta evaluasi pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat selama Tahun 2022 sebagai dasar untuk melakukan perbaikan yang berkesinambungan di masa yang akan datang.

Rata-rata capaian tiga sasaran strategis berdasarkan realisasi tiga indikator kinerja adalah 105,18 yang dalam termasuk kategori keberhasilan "Memuaskan". Dari tiga sasaran strategis yang ditetapkan, sasaran strategis yang tertinggi adalah Meningkatnya kualitas pengelolaan Manajemen SDM Aparatur dimana telah mencapai keberhasilan hingga 110,67% dengan kategori "**Memuaskan**".

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. LATAR BELAKANG

Perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam Renstra 2021-2026 merupakan tujuan penyusunan Laporan Kinerja disamping juga sebagai umpan balik untuk memperbaiki kinerja Badan Kepegawaian Daerah di masa yang akan datang.

Terwujudnya tata pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan harapan semua pihak, langkah untuk mewujudkan hal tersebut ditegaskan dalam berbagai peraturan perundang-undangan diantaranya adalah Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berdasarkan peraturan tersebut setiap instansi pemerintah diwajibkan mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP) yang bertujuan untuk mendorong terciptanya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintahan yang baik.

Sistem AKIP pada dasarnya adalah sistem manajemen berorientasi pada hasil, yang merupakan salah satu instrumen untuk mewujudkan instansi pemerintah yang akuntabel, sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif, transparan, serta responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungan. Dengan menerapkan Sistem AKIP tersebut, setiap instansi pemerintah harus membuat Rencana Strategis (*Strategic Plan*), Rencana Kerja (*Performance Plan*), Penetapan Kinerja (*Performance Agreement*) serta laporan Pertanggungjawaban Kinerja (*Performance Accountability Report*).

Setiap Laporan Kinerja dibuat dalam rangka mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumberdaya dan pelaksanaan kebijakan yang dibebankan kepada setiap Organisasi Perangkat Daerah dengan suatu sistem yang diatur secara jelas guna mendorong terciptanya keterbukaan kepada masyarakat luar dengan harapan akan mampu meningkatkan partisipasi masyarakat secara berkesinambungan.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, sebagai perwujudan pertanggungjawaban keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan maka disusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022 sebagai perwujudan akuntabilitas kinerja yang dicerminkan dari hasil pencapaian kinerja berdasarkan visi, misi, tujuan dan sasaran. LKjIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat disusun berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 dan Renstra BKD Tahun 2021-2026.

## **1.2. MAKSUD DAN TUJUAN**

Maksud penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022 adalah memberikan pertanggungjawaban keberhasilan ataupun kegagalan pelaksanaan kegiatan Tahun 2022 kepada Gubernur Sumatera Barat.

Tujuan penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022 adalah mewujudkan akuntabilitas kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

## **1.3. DASAR HUKUM**

- a. Undang-undang Nomor 61 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 tentang Pembentukan DaerahDaerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi, dan Riau sebagai Undang-undang;
- b. Ketetapan MPR-RI Nomor: XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
- c. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
- d. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
- f. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang telah diubah dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

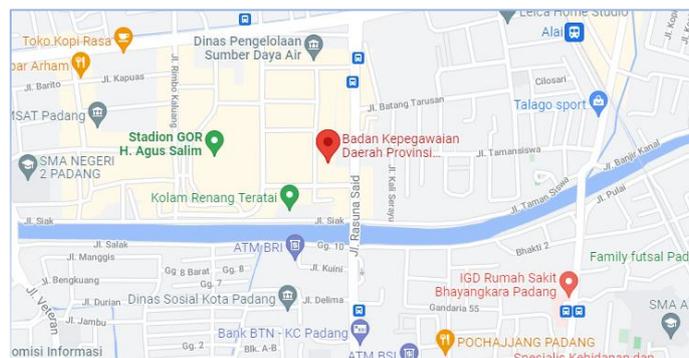
- g. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- h. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- i. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang pedoman evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
- j. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 65 Tahun 2012 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yang telah diubah dengan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

## 1.4. GAMBARAN UMUM BKD

### 1.4.1. Lokasi Kantor BKD

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat beralamat di Jalan Batang Antokan Nomor 4, Kelurahan Rimbo Kaluang, Kecamatan Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat.

**Gambar 1.1. Lokasi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat**



<https://goo.gl/maps/cWd2VMbjV8FTnGsN6>

### 1.4.2. Tugas Pokok dan Fungsi BKD

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Sumatera Barat, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas pokok

membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pemerintah Provinsi di bidang kepegawaian daerah.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksudkan dalam Perda di atas, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan administrasi Badan Kepegawaian Daerah;
- b. Perumusan kebijakan formasi, sistem informasi, mutasi, pengembangan karier, pembinaan, kesejahteraan dan fasilitasi profesi ASN;
- c. Pelaksanaan kebijakan formasi, sistem informasi, mutasi, pengembangan karier, pembinaan, kesejahteraan dan fasilitasi profesi ASN;
- d. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang kebijakan formasi, sistem informasi, mutasi, pengembangan karier, pembinaan, kesejahteraan dan fasilitasi profesi ASN; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Pelayanan adalah suatu usaha membantu menyiapkan apa yang diperlukan orang lain.

Dan sesuai Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, jenis-jenis pelayanan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

- a. Pelayanan Formasi dan Informasi Pegawai.

Pelayanan Formasi dan Informasi Pegawai meliputi pelayanan formasi pegawai, pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil serta penetapan CPNS menjadi PNS, pelayanan data Pegawai Negeri Sipil untuk unit kerja dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah, pelayanan data Pegawai Negeri Sipil untuk pihak ketiga, pelayanan penerbitan Karpeg Pegawai Negeri Sipil, pelayanan penerbitan Karis/Karsu Pegawai Negeri Sipil.

- b. Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun.

Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun meliputi pelayanan pemberian kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian kenaikan gaji berkala Pegawai Negeri Sipil, pelayanan mutasi pindah Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian cuti Pegawai Negeri Sipil, pelayanan peninjauan masa kerja dan gaji Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil dan pensiun janda/duda Pegawai Negeri Sipil.

- c. Pelayanan Jabatan dan Kinerja ASN.

Pelayanan jabatan dan kinerja ASN meliputi pelayanan penetapan, pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian ASN dalam dan dari jabatan, jabatan fungsional, kinerja ASN dan Kebijakan terkait Tambahan Penghasilan bagi PNS.

d. Pelayanan Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.

Pelayanan Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai meliputi pelayanan pemberian hukuman disiplin PNS, pelayanan pemberian penghargaan PNS berprestasi dan pelayanan pembekalan PNS purna tugas. Pemberian penghargaan berupa Satya Lencana Karya Satya kepada PNS merupakan salah satu kegiatan rutin yang dilaksanakan pada pelayanan disiplin dan pembinaan, fasilitasi profesi ASN.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, sebagaimana diatur oleh Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah, maka struktur organisasi yang dibentuk terdiri dari jabatan sebagai berikut:

1. Kepala Badan,
2. Sekretariat terdiri dari;
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  - b. Sub Bagian Keuangan;
  - c. Sub Bagian Program;
3. Bidang Formasi dan Informasi Kepegawaian terdiri dari;
  - a. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai;
  - b. Sub Bidang Tata Naskah;
  - c. Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian;
4. Bidang Kepangkatan, Pemindehan, dan Pensiun terdiri dari;
  - a. Sub Bidang Kepangkatan;
  - b. Sub Bidang Pemindehan Pegawai;
  - c. Sub Bidang Pensiun;
5. Bidang Jabatan dan Kinerja ASN, terdiri dari;
  - a. Sub Bidang JPT dan Jabatan Administrasi;
  - b. Sub Bidang Jabatan Fungsional;
  - c. Sub Bidang Kinerja ASN;
6. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai terdiri dari;
  - a. Sub Bidang Disiplin & Pembinaan Pegawai;
  - b. Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN;
  - c. Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai;
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

Pada tahun 2016 ini, sejalan dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor : 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah menetapkan Peraturan Daerah Nomor : 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat tanggal 1 November 2016. Dalam Perda tersebut, Badan Kepegawaian Daerah menjadi Organisasi Perangkat Daerah dengan tipologi A, yang selanjutnya ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah.

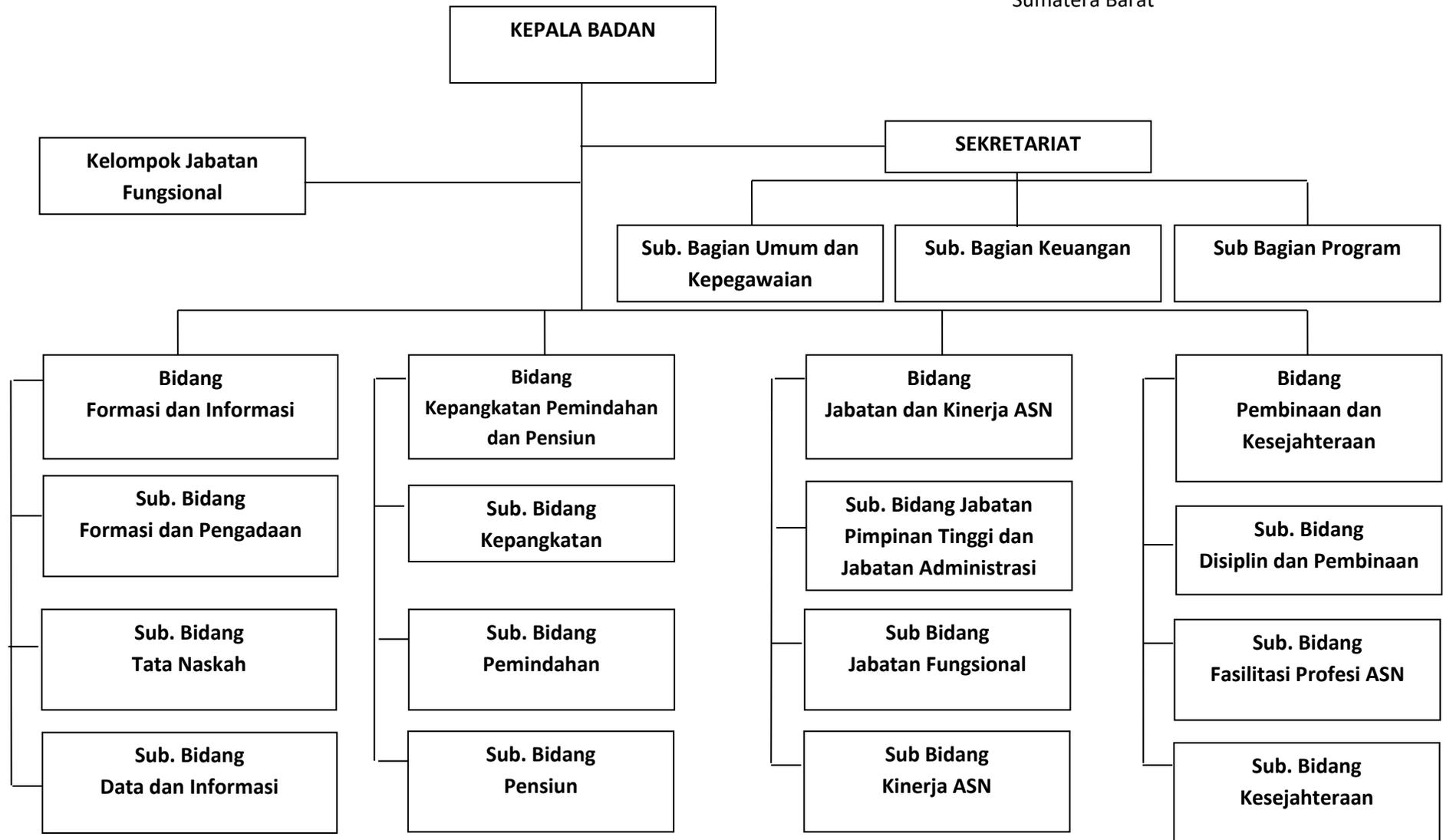
#### **1.4.3. Struktur Organisasi**

Pada laporan kinerja ini, Susunan organisasi dan tata kerja Badan Kepegawaian Daerah mengacu sesuai Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Adapun struktur organisasi yang menjelaskan kedudukan dari Kepala Badan hingga Kepala Sub Bagian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang menjelaskan koordinasi antar bagian dan dalam hal pendelegasian perintah dari atasan ke bawahan sebagaimana gambar struktur organisasi berikut:

**Gambar 1.2. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat**

Lampiran Peraturan Gubernur Sumatera Barat  
 Nomor : 79 Tahun 2016  
 Tentang : Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Sumatera Barat

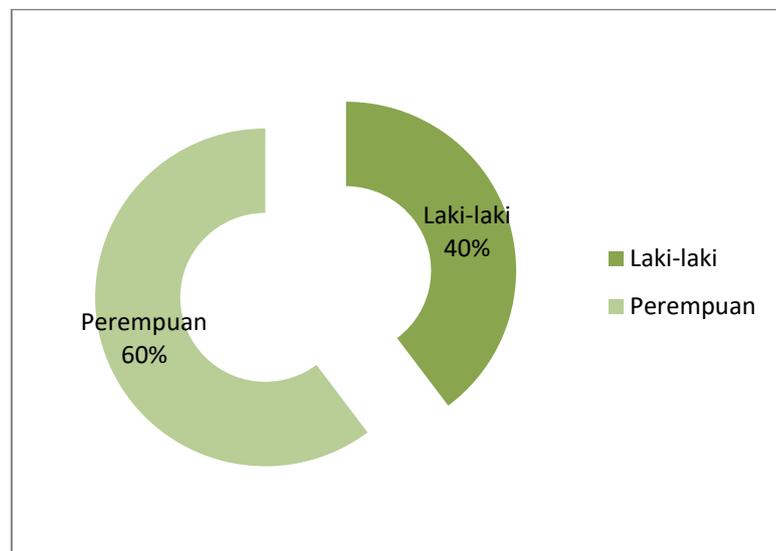


#### 1.4.4. Sumber Daya BKD

##### Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang menjadi pelaksana tugas pokok dan fungsi BKD yang selanjutnya diuraikan menjadi tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang berjumlah 78 orang. Komposisi pegawai tersebut berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 47 orang (60,26%) perempuan dan 31 orang (39,74%) laki-laki. Dari data tersebut terdapat ketimpangan jumlah perempuan dengan laki-laki sebesar 20,51%, namun ketimpangan tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan dan budaya kerja serta kinerjanya.

**Gambar 1.3. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin pada BKD Provinsi Sumatera Barat**



Sumber: Subag Umum dan Kepeg. BKD Provinsi Sumatera Barat

Berikut adalah tingkat pendidikan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

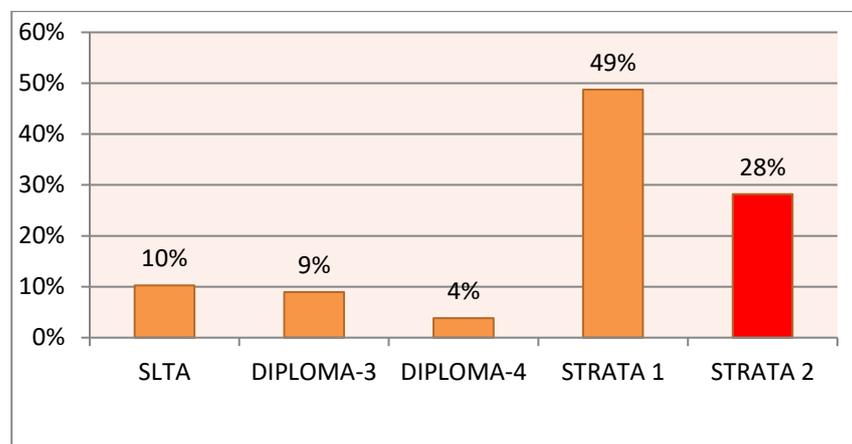
**Tabel 1.1. Daftar Tingkat Pendidikan Pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022**

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	SLTA	8	10%
2	DIPLOMA III	7	9%
3	DIPLOMA IV	3	4%
4	STRATA 1	38	49%
5	STRATA 2	22	28%
	<b>JUMLAH</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

Sumber: Subbag. Umum dan Kepegawaian BKD Prop. Sumbar.

Dilihat dari segi pendidikan, komposisi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sudah memadai untuk melaksanakan tugas-tugas pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat karena lebih dari 50% pegawai sudah berpendidikan sarjana, namun sebanyak 13% adalah tamatan SLTA yang tidak dapat naik pangkat lagi kecuali melalui pendidikan jabatan fungsional atau jabatan struktural. Sehingga perlu adanya pengarahan pegawai dikelompok lulusan SLTA sederajat dan untuk dikembangkan lebih baik melalui diklat teknis/substantif, diklat gelar maupun diklat fungsional. Secara grafik komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dibawah ini:

**Gambar 1.4. Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada BKD Provinsi Sumatera Barat**



Sumber: BKD Prov. Sumatera Barat

Selanjutnya komposisi pegawai berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel di bawah:

**Tabel 1.2. Daftar Golongan Pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022**

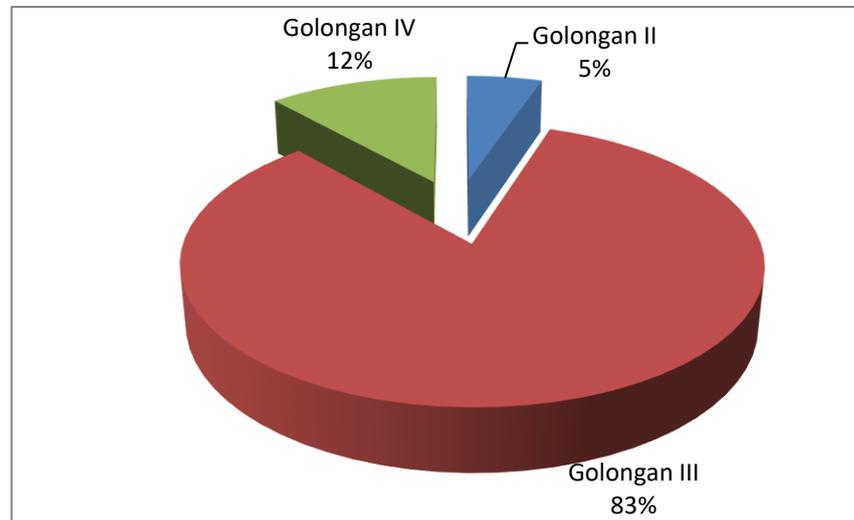
NO.	GOLONGAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	Golongan I	0	0%
2	Golongan II	4	5%
3	Golongan III	65	83%
4	Golongan IV	9	12%
	<b>JUMLAH</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

Sumber: Subag. Umum dan Kepegawaian BKD Prop. Sumbar.

Sebagaimana diuraikan pada tabel di atas, tercatat 83% pegawai BKD adalah golongan III. Apabila dibandingkan dengan komposisi kualifikasi pendidikan pegawai, maka sebagian besar pegawai yang berpendidikan SLTA telah memasuki golongan III yang

berarti telah memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun. Berikut jumlah PNS BKD per golongan:

**Gambar 1.5. Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan pada BKD Provinsi Sumatera Barat**



*Sumber: BKD Prov. Sumatera Barat*

#### **1.4.5. Anggaran**

Pelaksanaan Program Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2022 didukung oleh Dana APBD Provinsi Sumatera Barat sebesar Rp27.756.540.736,00 yang terdiri atas:

- a. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi: Rp11.807.514.580,00  
- Terdiri dari: 7 Kegiatan dan 32 Sub Kegiatan.
- b. Program Kepegawaian Daerah: Rp15.949.026.156,00  
- Terdiri dari: 4 Kegiatan dan 23 Sub Kegiatan.

#### **1.4.6. Inventarisasi Aset**

Pada umumnya kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki cukup memadai untuk mendukung pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah. Nilai aset yang dikelola BKD per 31 Desember 2022 sebesar Rp16.334.929.961,45 terdiri atas aset tetap sebesar Rp15.899.918.961,45 dan aset lainnya sebesar Rp435.051.000,00. Sarana dan prasarana yang dikelola per 31 Desember 2022 sebagai berikut:

**Tabel 1.3. Daftar Aset BKD Provinsi Sumatera Barat Per 31 Desember 2022**

No	Jenis Barang	Jumlah
<b>I.</b>	<b>ASET TETAP</b>	
1	Golongan Tanah Tanah	2530 M <sup>2</sup>
2	- Golongan Peralatan dan Mesin - Alat-alat besar - Alat-alat angkutan - Alat bengkel dan alat ukur - Alat kantor dan rumah tangga - Alat studio dan alat komunikasi	6 unit 6 unit 6 unit 947 unit 34 unit
3	Golongan Gedung dan Bangunan Bangunan Gedung	1.359 M <sup>2</sup>
4	Golongan Aset Tetap lainnya Buku Perpustakaan Barang Bercorak Kebudayaan	400 Buah 33 Unit
<b>II.</b>	<b>ASET LAINNYA</b>	
1	Aset tidak berwujud	7 Sistim Aplikasi
2	Aset tidak bermanfaat	16 unit

Sumber: Kartu Inventaris Barang BKD Prov. Sumbar

#### **1.4.7. Sarana dan Prasarana**

Disamping sumber daya manusia yang profesional, ketersediaan sarana dan prasarana juga merupakan unsur penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah dilengkapi sarana dan prasarana yang diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya. Sedangkan untuk prasarana gedung Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah memiliki gedung yang cukup memadai untuk menampung pelaksanaan tugas.

Sarana dan prasarana gedung pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat terdiri dari ruangan Kepala Badan, ruangan Sekretariat, ruangan Bidang Kepangkatan, Pemindahan dan Pensiun, ruangan Bidang Formasi dan Infomasi Kepegawaian, ruangan Bidang Jabatan dan Kinerja ASN, ruangan Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan. Selain itu pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat juga terdapat ruangan tata naskah yang dipergunakan untuk menyimpan arsip pegawai, ruangan rapat, Laboratorium CAT, ruangan loket pelayanan satu pintu, mushala, perpustakaan, aula dan lain sebagainya.

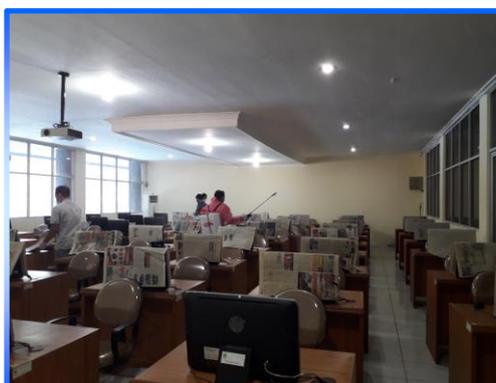
Dalam menunjang pelaksanaan tugas kedinasan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat memiliki 5 (lima) unit kendaraan dinas operasional roda empat dan 1 (satu) unit kendaraan dinas roda dua sebagaimana yang terlihat dalam tabel 1.4 dibawah:

**Tabel 1.4. Daftar Kendaraan Dinas BKD Provinsi Sumatera Barat**

No	Jenis Kendaraan	Merk	Dipergunakan Untuk
1	Sepeda Motor	Honda Blade	Caraka
2	Mobil	Kijang Innova	Kepala Badan
3	Mobil	Kijang Innova	Operasional Administrasi
4	Mobil	Kijang Innova	Operasional Administrasi
5	Mobil	Toyota Avanza	Operasional Administrasi
6	Mini Bus	Toyota Hiace	Operasional Administrasi

Sumber: Data asset BKD BKD Tahun 2022

**Gambar 1.6. Gambaran Sarana Dan Prasarana Pada Badan Kepegawaian Daera**



Ruangan CAT



Loket Pelayanan Satu Pintu



Ruangan Arsip Kepegawaian



Unit Layanan Pengaduan

### 1.4.8. Informasi Pelayanan

Sesuai Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, jenis-jenis pelayanan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan Formasi dan Informasi kepegawaian.

Pelayanan Formasi dan Pengadaan meliputi pelayanan formasi pegawai, pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara serta penetapan CPNSD menjadi PNSD dan PPPK, pelayanan data Pegawai Negeri Sipil untuk unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah, pelayanan data Pegawai Negeri Sipil untuk pihak ketiga, pelayanan penerbitan Karpeg Pegawai Negeri Sipil, pelayanan penerbitan Karis/Karsu Pegawai Negeri Sipil. Adapun perkembangan kegiatan pada pelayanan formasi dan Informasi kepegawaian dijelaskan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.5. Pelayanan Formasi dan Informasi BKD Provinsi Sumatera Barat**

Kegiatan	Tahun				
	2018	2019	2020	2021	2022
Pengadaan CPNSD	830	603	575	425	400
Pengadaan PPPK				751	672

*Sumber: Buku Data dan Informasi Pembangunan Tahun 2018-2022*

Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada pemerintah Provinsi Sumatera Barat per 31 Desember 2022 berjumlah 21.027 orang, yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil sebanyak 17.622 orang dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebanyak 3.405 orang yang tersebar pada 51 perangkat daerah.

2. Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun.

Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun meliputi pelayanan pemberian kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian kenaikan gaji berkala Pegawai Negeri Sipil, pelayanan mutasi pindah Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian cuti Pegawai Negeri Sipil, pelayanan peninjauan masa kerja dan gaji Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil dan pensiun janda/duda Pegawai Negeri Sipil. Untuk melihat perkembangan dari pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun yang telah dilaksanakan pada tahun 2017-2021 sebagai berikut:

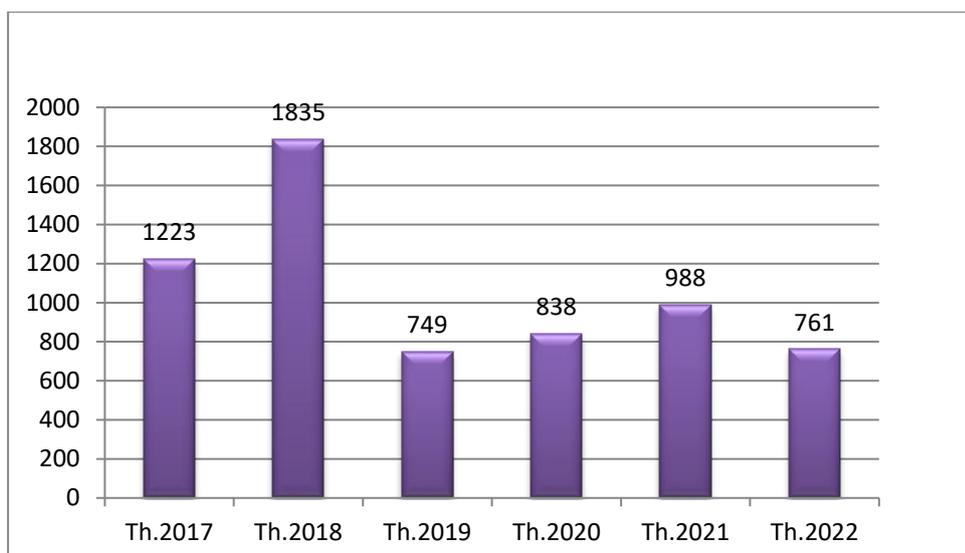
**Tabel 1.6. Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun pada BKD Provinsi Sumatera Barat**

No	Kegiatan	Tahun (orang)				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Kenaikan Pangkat	6242	6818	4682	5423	5888
2	Mutasi Pindah	1835	749	838	988	761
3	Pensiun	892	681	723	1159	1225

Sumber: Buku Data dan Informasi Pembangunan Tahun 2017-2021

Berdasarkan data dari bidang bidang kepangkatan, pemindahan, dan pensiun, setiap tahunnya terdapat 700 perpindahan yang ditargetkan, dan realisasinya terjadi di atas target yang ditetapkan.

**Gambar 1.7. Jumlah Pelayanan Pemindahan PNS Tahun 2017-2022 pada BKD Provinsi Sumatera Barat**



Sumber: Bidang Kepangkatan, Pemindahan, dan Pensiun, 2022

### 3. Pelayanan Jabatan dan Kinerja ASN.

Pelayanan Jabatan dan Kinerja Pegawai meliputi pelayanan mutasi jabatan dan kinerja pegawai. Kegiatan pelayanan jabatan dan kinerja pegawai pada tahun 2017-2022 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.7. Pelayanan Penilaian Kinerja dan Mutasi Jabatan pada BKD Provinsi Sumatera Barat**

No	Kegiatan	Tahun (orang)					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	Penilaian Kinerja	1151	1000	360	-	-	-
2	Mutasi Jabatan	134	534	447	127		11 JPT

*Buku Data dan Informasi Pembangunan Tahun 2017-2022*

4. Pelayanan Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.

Pelayanan Disiplin dan Pembinaan meliputi pelayanan pemberian hukuman disiplin PNS, pelayanan pemberian penghargaan PNS berprestasi dan pelayanan pembekalan PNS purna tugas. Pemberian penghargaan berupa Satya Lencana Karya Satya kepada PNS merupakan salah satu kegiatan rutin yang dilaksanakan pada pelayanan disiplin dan pembinaan. Berikut adalah pelayanan disiplin dan pembinaan pada tahun 2016-2021 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat:

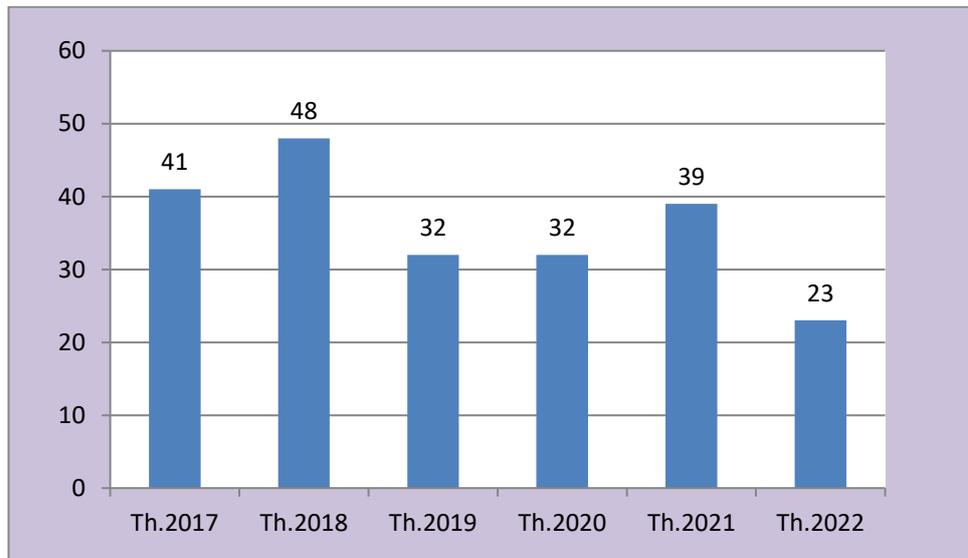
**Tabel 1.8. Pelayanan Disiplin dan Pembinaan BKD Provinsi Sumatera Barat**

No	Kegiatan	Tahun (orang)					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	Hukuman Disiplin PNS	41	48	32	32	39	23
2	Penghargaan PNS prestasi	4	8	8	-	6	6
3	Pembekalan PNS Purna Tugas	30	25	25	25	40	40
4	Penghargaan Satya Lencana Karya Satya	357	1292	1047	273	1222	1222

*Sumber: Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan, 2022*

Pelayanan hukuman disiplin PNS kecenderungannya menurun tiap tahunnya, yaitu angka 48 kasus pada tahun 2018, 32 kasus pada tahun 2019 dan 2020 dan 39 kasus pada Tahun 2021 dan 23 kasus pada tahun 2022 yang ditangani pada bidang disiplin dan pembinaan pada BKD Provinsi Sumatera Barat. Artinya, kesadaran PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat akan PP No 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS sudah mulai bagus dan perlu ditingkatkan lagi kedepannya. Penjatuhan hukuman disiplin PNS tersebut dapat terlihat pada gambar 1.8 dibawah:

**Gambar 1.8. Jumlah Pelayanan Hukuman Disiplin PNS pada BKD Provinsi Sumatera Barat**



Sumber: Bidang Pembinaan dan Kespeg, 2022

**Gambar 1.9. Gambaran Pelayanan Kepegawaian**



Pelaksanaan Sidang MPP Tahun 2022

## 1.5. SISTEMATIKA PENULISAN

Pada dasarnya, Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini mengkomunikasikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat selama Tahun 2022. Capaian Kinerja (*performance results*) 2022 tersebut diperbandingkan dengan Rencana Kinerja (*performance plan*) Tahun 2022 sebagai tolak ukur keberhasilan tahunan BKD Provinsi Sumatera Barat. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan diidentifikasikannya sejumlah celah kinerja (*performance gap*) bagi

perbaikan kinerja di masa datang. Dengan pola pikir seperti itu, sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022 adalah:

- BAB I – Pendahuluan, menjelaskan secara ringkas latar belakang, maksud dan tujuan, gambaran umum tupoksi dan sumberdaya yang dimiliki untuk melaksanakan kegiatan pada Tahun 2022, dasar hukum, dan sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).
- BAB II – Perencanaan dan Perjanjian Kerja yang berisi Rencana Strategis, menjelaskan muatan rencana strategis BKD Provinsi Sumatera Barat untuk periode 2021-2026, RKT dan PK Tahun 2022.
- BAB III – Akuntabilitas Kinerja, menjelaskan Pengukuran Kinerja, Evaluasi dan Analisis Pencapaian Kinerja, pencapaian indikatornya dilaksanakan oleh BKD Provinsi Sumatera Barat, dan membahas Akuntabilitas Keuangan.
- BAB IV – Penutup, menjelaskan kesimpulan menyeluruh dari Laporan Laporan Kinerja BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022 ini dan menguraikan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa datang.

## **1.6. ISU STRATEGIS**

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD dijumpai beberapa permasalahan pokok yang akan diangkat menjadi isu-isu strategis dalam penyusunan rencana strategis ini, yaitu:

1. Informasi kebutuhan pegawai secara kuantitatif dan kualitatif belum tersedia dengan baik.

Tugas utama Badan Kepegawaian Daerah adalah menyediakan sumberdaya manusia yang tepat dalam melaksanakan pekerjaan pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Untuk bisa menyediakan SDM yang tepat dalam melaksanakan tugas yang akan diembannya, memerlukan dasar kajian analisis jabatan dan analisis beban kerja yang akan menjadi dasar dalam melakukan analisis kebutuhan pegawai. Pelaksanaan pemenuhan kebutuhan pegawai tanpa melalui analisis kebutuhan pegawai yang benar tentu akan menghasilkan penyediaan pegawai yang bias terhadap kebutuhan organisasi.

2. Struktur pelaksanaan pekerjaan Pelayanan kepegawaian masih memiliki ketergantungan pekerjaan yang tinggi.

Tuntutan pelaksanaan pelayanan sebagaimana diamanatkan oleh UU No. 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik mengharuskan pelayanan yang cepat, tepat, murah, transparan dan akuntabel. Tuntutan paradigma pelayanan tersebut membutuhkan struktur pelaksanaan pekerjaan pelayanan yang ringkas dan memiliki ketergantungan pekerjaan yang rendah antara tahapan pekerjaan satu bidang ke tahapan pekerjaan bidang lainnya.

Sebagian besar pelaksanaan pekerjaan pada Badan Kepegawaian Daerah sangat berkaitan dengan instansi lain, sehingga perlu dilakukan sinergitas dan koordinasi terkait pelaksanaan kegiatan tersebut (penerbitan SK Kenaikan Pangkat, Pensiun, Pindah PNS, Penempatan PNS dalam Jabatan Struktural dan Fungsional sangat berkaitan dengan instansi pusat seperti Badan Kepegawaian Negara, Kementerian Dalam Negeri dan KASN). Selain itu perlu diatur kebijakan terkait pendelegasian wewenang sehingga dapat memangkas birokrasi dalam penerbitan surat keterangan kepegawaian.

3. Implementasi reward and punishment sebagai alat pembinaan dan kedisiplinan pegawai. Pemberian *reward and punishment* harus tepat dengan kriteria dan ukuran yang jelas serta dilaksanakan secara konsisten sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

4. Manajemen kepegawaian berbasis kompetensi.

Rendahnya tingkat keprofesionalan aparatur, disebabkan tingginya tingkat angka pensiun sebesar 5% sementara sebagai gantinya yakni CPNS baru, PPPK dan tenaga PTT belum mampu untuk menjadi profesional karena belum mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang memadai.

Penerapan sistem merit dengan menggunakan talent pool dalam penempatan PNS dalam suatu jabatan sangat penting dalam masa seperti sekarang ini. Sistem merit yaitu adanya kesesuaian antara kecakapan yang dimiliki seorang pegawai dengan jabatan yang dipercayakannya, meliputi tingkat pendidikan formal, tingkat pendidikan non formal/diklatpim, pendidikan dan latihan teknis, tingkat pengalaman kerja, dan tingkat penguasaan tugas dan pekerjaan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan sistem merit (merit system) dalam kebijakan promosi jabatan di daerah meliputi regulasi, kontrol eksternal dan komitmen pelaku.

*Talent Pool* adalah sekumpulan kandidat yang dikelompokkan perusahaan sebagai kelompok kandidat yang berkualitas dan bertalenta jika dibandingkan dengan kandidat lainnya. Secara umum istilah talent pool merujuk pada sekelompok individu yang diidentifikasi sebagai pegawai/ kandidat dengan talenta tinggi untuk suatu organisasi/ perusahaan. *Talent pool* bertujuan untuk membantu menciptakan dan mempertahankan keunggulan organisasi melalui upaya proaktif mengidentifikasi dan menempatkan talent-talent yang ada (Sumber Daya Manusia berkualitas) pada posisi-posisi kunci di organisasi.

5. Pelayanan Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi.

Diperlukan sinergitas antara pengelola kepegawaian provinsi dengan kabupaten/kota agar pelayanan terhadap aparatur dan masyarakat dapat dilaksanakan dengan lancar.-

Penggunaan Teknologi Informasi sangat dibutuhkan dalam membantu pelayanan administrasi kepegawaian. Dengan adanya Teknologi Informasi diharapkan pelayanan kepegawaian bisa berjalan dengan cepat dan meminimalisir penggunaan kertas dalam pelaksanaan pekerjaan. Kedepannya dibutuhkan langkah konkret untuk penggunaan teknologi informasi dalam setiap pelayanan kepegawaian.

## BAB II PERENCANAAN KINERJA

### 2.1. VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN

Visi, misi, tujuan dan sasaran Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Barat yang telah disahkan dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2021-2026. Sesuai dengan visi gubernur dan wakil Gubernur, maka visi pembangunan jangka menengah daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2021-2026 adalah:

***"Terwujudnya Sumatera Barat Madani yang Unggul dan Berkelanjutan".***

Pencapaian visi kepala daerah dalam dokumen RPJMD diatas diwujudkan dalam 7 (tujuh) misi:

#### **1. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berakhaq Mulia, sehat, berpengetahuan, terampil dan berdaya saing.**

Maknanya adalah bahwa Kualitas Sumberdaya Manusia yang berakhaq mulia menjadi prioritas pembangunan Sumatera Barat. Pendidikan merupakan pilar utama dalam dalam membentuk karakter bangsa, Pendidikan Masyarakat Sumatera Barat harus memperoleh pendidikan yang bermutu, yang berorientasi pada penguatan kepribadian yang bermoral, dan mengembangkan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap beradab sehingga menjadi manusia yang kreatif, inovatif dan mampu bersaing ditingkat nasional dan internasional.

Kualitas pendidikan diyakini akan sangat berpengaruh terhadap tingkat keimanan, serta kemampuan berkekrativitas, berinovasi dan berdaya saing. Era globalisasi saat ini menuntut kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing melalui kompetensi dengan kualifikasi tertentu yang ditandai dengan sertifikat kompetensi.

Selain pendidikan berkualitas, misi pertama yang ingin mewujudkan sumber daya manusia yang terampil yaitu memiliki kemampuan untuk menggunakan akal/pikiran/ide dan kreativitas dalam mengerjakan, mengubah, maupun untuk membuat sesuatu yang lebih bermakna, sehingga mampu berdaya saing. membutuhkan kualitas hidup masyarakat yang sehat dan sejahtera yang ditandai dengan angka harapan hidup dan tingkat kesejahteraan masyarakat yang baik. Angka harapan hidup masyarakat Sumatera Barat diyakini akan meningkat dengan meningkatnya kesejahteraan masyarakat,

terkendalinya penyakit masyarakat, serta meningkatnya akses dan mutu pelayanan kesehatan masyarakat.

**2. Meningkatkan tata kehidupan sosial kemasyarakatan berdasarkan falsafah Adat Basandi Syarak-Syarak Basandi Kitabullah.**

Falsafah budaya Minangkabau dalam Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah merupakan filosofi hidup yang dipegang dalam masyarakat Minangkabau, yang menjadikan Agama sebagai landasan utama dalam tata pola perilaku dalam nilai-nilai kehidupan. Dengan kata lain, Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah merupakan kerangka kehidupan sosial baik horizontal – vertikal maupun horizontal – horizontal.

Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah di bagi masyarakat Minangkabau merupakan sebuah identitas, lahir dari sebuah kesadaran sejarah dan pergumulan tentang perjuangan dan hidup. Kemampuan dan kearifan orang Minangkabau dalam membaca dan memaknai setiap gerak perubahan, antara adat dan Agama, dua hal yang berbeda akhirnya dapat menyatu dan dapat saling topang menopang membentuk sebuah bangunan kebudayaan Minangkabau melalui Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah.

**3. Meningkatkan nilai tambah dan produktivitas pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan.**

Pertanian dalam arti luas menjadi sektor strategis dalam pembangunan di Sumatera Barat karena beberapa alasan bahwa: a) sektor ini berperan dalam penyediaan suplai bahan pangan (tidak hanya untuk daerah Sumatera Barat tetapi juga propinsi tetangga), b) Potensi pengembangan agroindustri, didukung oleh kemampuan menghasilkan bahan baku yang dapat mendukung pengembangan dalam jangka panjang.

Fokus perhatian perlu diarahkan kepada upaya peningkatan efisiensi kegiatan produksi dan peningkatan nilai tambah (melalui pengembangan agroindustri) dengan mengaplikasikan pendekatan pembangunan kawasan, peningkatan aplikasi teknologi dan upaya membuka peluang pasar yang lebih besar. Dalam kaitan dengan aplikasi teknologi ini ada kecenderungan bahwa tingkat aplikasi teknologi oleh petani/pelaku usaha masih rendah sementara ada banyak produk teknologi yang sudah disediakan atau dihasilkan. Dalam kaitan ini perlu menjadi perhatian upaya penyuluhan dan alih teknologi pertanian yang memungkinkan petani mengatasi permasalahan usaha dan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia secara lokal.

**4. Meningkatkan usaha perdagangan dan industri kecil/ menengah serta ekonomi berbasis digital.**

Misi keempat ini bertujuan untuk menjadikan Sumatera Barat sebagai pusat perdagangan dan Industri Kecil di Pulau Sumatera Barat. Sumatera Barat memiliki potensi untuk mengoptimalkan aktivitas di sektor perdagangan sebagai salah satu sektor utama yang menggerakkan perekonomian masyarakat. Pelabuhan Teluk Bayur merupakan potensi untuk memajukan perdagangan internasional melalui peningkatan volume ekspor, terutama ke negara yang tergabung dalam Indian Ocean (IORA). Misi ini diharapkan mampu meningkatkan kontribusi sektor perdagangan dan ekonomi kreatif terhadap PDRB Sumatera Barat.

#### **5. Meningkatkan ekonomi kreatif dan daya saing kepariwisataan**

Pariwisata termasuk sektor penting dalam pembangunan ekonomi Sumatera Barat yang diharapkan menjadi industri dan salah satu basis pembangunan Sumatera Barat untuk lima tahun mendatang disamping pertanian. Dalam konteks inilah kita akan meningkatkan kualitas pengelolaan pariwisata yang nyaman dan berkesan.

Yang dimaksud dengan meningkatkan kualitas pengelolaan pariwisata adalah meningkatkan kompetensi pihak pengelola sumberdaya wisata atau sumberdaya penunjang wisata agar dapat mewujudkan pariwisata yang nyaman dan berkesan. Pariwisata yang nyaman dan berkesan ditandai dengan kepuasan dan kenikmatan berwisata yang dirasakan wisatawan, baik wisatawan domestik maupun mancanegara. Lima tahun ini kita melihat dan merasakan kemajuan ekonomi dari sektor pariwisata, untuk itu kita harus memperkuat melalui pembangunan pariwisata berbasis Pariwisata Halal dan MICE (Meeting, Incentive, Convention, and Exhibition), dengan pembenahan destinasi wisata baik kelas lokal, nasional dan internasional dengan cara meningkatkan atraksi, aksesibilitas dan amenities di Destinasi Wisata sekaligus meningkatkan pembinaan kepada masyarakat terutama di wilayah-wilayah destinasi wisata.

#### **6. Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur yang berkeadilan dan berkelanjutan**

Misi ini bertujuan untuk mewujudkan Sumatera Barat yang nyaman dihuni dan bersahabat dengan tetap menghargai nilai kearifan lokal. Sumatera Barat yang nyaman huni merupakan gambaran sebuah lingkungan dan suasana yang nyaman sebagai tempat tinggal dan sebagai tempat untuk beraktivitas yang dilihat dari berbagai aspek, baik aspek fisik (fasilitas infrastruktur yang berkeadilan dan merata, prasarana dan tata ruang) maupun aspek non-fisik (hubungan sosial dan aktivitas ekonomi).

Penyediaan infrastruktur tersebut seperti sarana permukiman, kelistrikan, sanitasi, pendidikan, transportasi, persampahan dan lainnya merupakan infrastruktur yang wajib disediakan pemerintah Sumatera Barat. Pembangunan infrastruktur juga wajib

memperhatikan penataan ruang, lingkungan dan green energy agar tercipta Sumatera Barat yang bersih, tertib dan teratur.

## **7. Mewujudkan tata kelola Pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, akuntabel serta berkualitas.**

Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang bersih dan pelayanan publik yang prima adalah misi pemerintah Sumatera Barat dengan maksud untuk menghadirkan pemerintahan yang efektif, efisien, jujur, transparan dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan kualitas pemerintahan ini juga harus didukung oleh komitmen untuk melakukan reformasi birokrasi secara berkelanjutan di Sumatera Barat guna mendukung agenda reformasi di tingkat nasional. Dengan demikian, pemerintah daerah dapat memfokuskan pelaksanaan fungsinya, terutama di bidang pelayanan masyarakat.

Memberikan pelayanan kepada masyarakat perlu didukung dengan kompetensi aparat yang profesional, kemitraan, inovasi, berintegritas, memiliki budaya melayani dengan sistem pelayanan modern berbasis teknologi komunikasi informasi, agar mampu memberikan pelayanan yang mudah, cepat, tepat dengan biaya terjangkau. Proses transformasi pemerintahan di daerah Sumatera Barat dengan memanfaatkan kemajuan teknologi komunikasi dan informasi sudah saatnya mendapat perhatian. Tentu tidak hanya sekedar mengubah model pelayanan publik dengan memanfaatkan *e-Government*, namun hanya baru sekedar menyediakan informasi tentang pelayanan publik. Oleh karena itu, sudah saatnya pelayanan publik tersebut ditingkatkan menjadi kegiatan eGovernment yang mengarah pada adanya interaksi dan transaksi dengan masyarakat terkait dengan layanan publik yang dibutuhkannya. Selama ini pemanfaatan *e-Government* oleh SKPD yang ada belum sampai pada tahapan ini. Selain itu, pemerintah daerah juga akan mengupayakan peningkatan kualitas Sumberdaya Manusia ASN yang dapat memahami, melaksanakan dan mengembangkan tugas, fungsi dan wewenangnya sesuai dengan perkembangan masyarakat Sumatera Barat yang terus berubah.

Untuk itu dibutuhkan kinerja aparatur pemerintah yang profesional termasuk penataan kelembagaan yang efektif dan efisien yang berlandaskan dalam prinsip *good and clean government*. Penataan kelembagaan ini termasuk bagaimana menyesuaikan jenis, ukuran dan jumlah SKPD yang relevan dengan SDM dan keuangan yang tersedia untuk melaksanakan visi, misi dan program kepala daerah agar efektif dan efisien. Tidak kalah pentingnya, upaya pencapaian misi ini adalah dengan cara peningkatan penerapan sistem nilai melalui pembentukan pola pikir dan budaya kerja serta integritas birokrasi, peningkatan kualitas pengawasan yang independen, profesional dan sinergis serta

peningkatan pelaksanaan akuntabilitas keuangan dan kinerja serta peningkatan kualitas kepatuhan, transparansi dan profesionalisme aparatur.

Begitu juga dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, akuntabel, dan berkualitas ini harus dimulai dengan mengintegrasikan semua program dan kegiatan ke dalam proses perencanaan, penganggaran dan evaluasi yang terintegrasi ke dalam sistem yang berbasis pada eGovernment. Karena bagaimana pun, efektifitas dan efisiensi manajemen pemerintahan dapat dilihat dari proses perencanaan dan penganggaran serta evaluasi pembangunan yang akuntabel. Hal lain yang penting adalah bagaimana melibatkan semua pemangku kepentingan dalam mengawasi bagaimana pelaksanaan pembangunan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat sehingga ada sinergitas dalam rangka memperbaiki kelemahan dalam upaya melaksanakan misi ini.

Di samping itu, ke depannya tidak hanya fokus pada kerja tetapi kinerja yang berorientasi hasil atau *outcome*. Bahkan dalam perkembangannya, pemerintah daerah juga harus bisa mengembangkan orientasi kinerja ini pada manfaat dan dampak kepada kualitas hidup yang seharusnya didapatkan oleh masyarakat. Oleh karena itu perlu dilakukan optimalisasi proses perencanaan berbasis program yang mendukung pencapaian visi dan misi serta program untuk menyediakan standar pelayanan minimum yang dapat dirasakan oleh masyarakat.

## **2.2. PERJANJIAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2022**

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sudah menyusun dokumen perjanjian kinerja tahun 2022. Dokumen Perjanjian Kinerja tersebut juga sudah diupload ke aplikasi <https://esr.menpan.go.id/>. Sepanjang tahun 2022, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat melaksanakan refocusing anggaran yang digunakan untuk penanganan Covid 19. Hal ini tentunya akan berpengaruh baik langsung atau tidak langsung terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2022. Sehubungan dengan hal tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat menyusun dokumen Perubahan Perjanjian Kinerja. Perubahan tersebut yaitu Perubahan anggaran menyesuaikan dengan kondisi anggaran setelah refocusing dan anggaran perubahan.

Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2022 disajikan pada tabel 2.1.

**Tabel 2.1. Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah**

<b>NO</b>	<b>SASARAN</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>TARGET</b>
1.	Meningkatnya kualitas Pengelolaan manajemen SDM aparatur	Nilai Penerapan Sistem Merit	300
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	A (80)
3.	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi	89%

<b>NO</b>	<b>PROGRAM</b>	<b>ANGGARAN</b>	<b>KET.</b>
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	11.807.514.580	
2.	Program Kepegawaian Daerah	15.949.026.156	
<b>JUMLAH</b>		<b>27.756.540.736</b>	

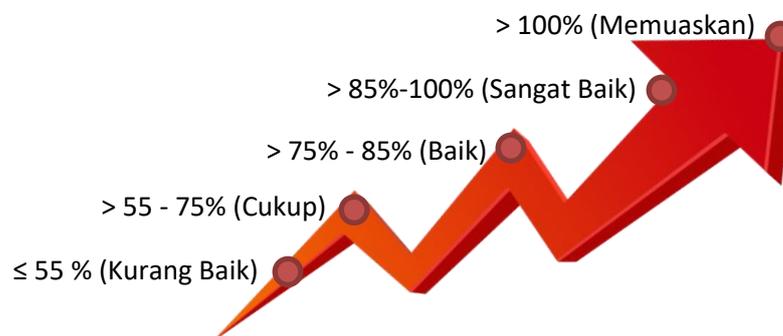
## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

### 3.1. METODOLOGI PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA

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:

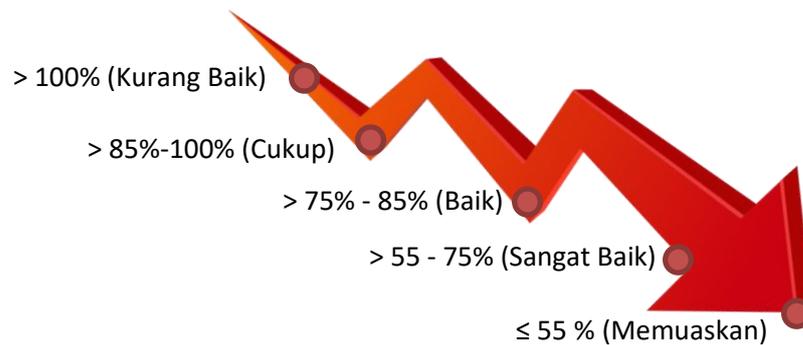
1. Jika indikator sasaran mempunyai makna progres positif, maka skala penilaian pengukuran yang digunakan sebagai berikut:

Skor	Rentang Capaian	Kategori Capaian
5	Lebih dari 100%	Memuaskan
4	85% sampai 100%	Sangat baik
3	75% sampai 85%	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	85% sampai 100%	Cukup
3	75% sampai 100%	Baik
4	55% sampai 75%	Sangat baik
5	Kurang dari 55%	Memuaskan



### 3.2. HASIL PENGUKURAN KINERJA

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 tiga sasaran strategis yaitu:

1. Meningkatnya kualitas Pengelolaan manajemen SDM aparatur.
2. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi.
3. Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi.

Dari tiga 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 2022 yang terdapat pada Badan Kepegawaian Daerah

Provinsi Sumatera Barat. Hasil pengukuran pencapaian kinerja Tahun 2022 sesuai sasaran strategis adalah dengan menetapkan indikator capaian kinerja sebagai berikut:

1. Nilai Penerapan Sistem Merit.
2. Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD.
3. Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi.

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 2022**

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1.	Meningkatnya kualitas Pengelolaan manajemen SDM aparatur	Nilai Penerapan Sistem Merit	300	332	110,67
<b>Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur</b>					110,67
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	A (80)	A (82,81)	103,51
<b>Rata-rata persentase meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi</b>					103,51
3.	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi	89%	90,22%	101,37
<b>Rata-rata persentase meningkatnya kualitas pelayanan organisasi</b>					101,37

Pada tabel di atas mengenai pengukuran capaian kinerja berdasarkan sasaran strategis yaitu tiga sasaran strategis berhasil dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan atau dengan kategori nilai "Memuaskan" dengan nilai 110,67%; 103,51% dan 101,37%.

Jika dibandingkan dengan capaian kinerja sasaran Tahun 2021, capaian pada Tahun 2022 hampir sama dengan Tahun 2021, yakni terhadap tiga capaian sasaran kategorinya "**Memuaskan**".

Dari capaian kinerja diatas, dapat dibandingkan hasil pengukuran realisasi dan capaian kinerja tahun dari Tahun 2020 s.d 2022 (sesuai sasaran strategis) sebagai berikut:

**Tabel 3.2. Tabel Hasil Pengukuran Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2020 s/d Tahun 2022**

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% REALISASI KINERJA			% CAPAIAN KINERJA		
			2020	2021	2022	2020	2021	2022
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur	Nilai Penerapan Sistem Merit	270	295,5	332	-	-	110,67
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	79,15	80,24	82,81	98,94	100,30	103,51
3	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi	85,27	90,14	90,22	96,90	100,16	101,37
		<b>Rata-rata capaian kinerja</b>						<b>105,18</b>

Dari ketiga indikator diatas, persentase capaiannya untuk tahun 2020 dan 2021 tidak bisa diukur dikarenakan pada tahun tersebut Nilai Penerapan Sistem Merit belum merupakan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah, namun dari hasil pengukuran atas tiga indikator diatas terjadi peningkatan setiap tahunnya.

### 3.3. ANALISIS DAN EVALUASI CAPAIAN KINERJA

Pembahasan Pencapaian Kinerja Per Sasaran

#### 3.3.1. Sasaran 1: Meningkatkan kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur

Dalam rangka meningkatkan manajemen aparatur, dijelaskan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara 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. Penyusunan dan penetapan kebutuhan PNS;

Pengadaan PNS di Instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan pada penetapan kebutuhan PNS. Dalam Peraturan Pemerintah Tahun 2018 tentang Manajemen PNS Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS berdasarkan analisis Jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Penyusunan kebutuhan PNS harus mendukung pencapaian tujuan Instansi Pemerintah. Penyusunan kebutuhan PNS untuk jangka waktu 5 (lima) tahun berdasarkan rencana strategis Instansi Pemerintah. Penyusunan kebutuhan PNS dengan mempertimbangkan dinamika/ perkembangan organisasi Kementerian/Lembaga/Instansi Pemerintah.

Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan diantaranya:

Jabatan Administrasi, khusus pada Jabatan Pelaksana;

1. Jabatan Fungsional Keahlian, khusus pada JF ahli pertama dan JF ahli muda; dan
2. Jabatan Fungsional Keterampilan, khusus pada JF pemula dan terampil.

Adapun Rincian kebutuhan PNS setiap tahun disusun berdasarkan:

Hasil analisis Jabatan dan hasil analisis beban kerja;

1. Peta Jabatan di masing-masing unit organisasi yang menggambarkan ketersediaan dan jumlah kebutuhan PNS untuk setiap jenjang Jabatan; dan
2. Memperhatikan kondisi geografis daerah, jumlah penduduk, dan rasio alokasi anggaran belanja pegawai.

Kebutuhan PNS secara nasional ditetapkan oleh Menteri pada setiap tahun, setelah memperhatikan pendapat menteri yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang keuangan dan pertimbangan teknis Kepala BKN. Berikutnya Hasil penyusunan kebutuhan PNS 5 (lima) tahunan yang telah disampaikan oleh PPK

Instansi Pemerintah kepada Menteri dan Kepala BKN dengan melampirkan dokumen rencana strategi Instansi Pemerintah berikutnya disampaikan oleh PPK Instansi Pemerintah kepada Menteri dan Kepala BKN paling lambat akhir bulan Maret tahun sebelumnya.

2. Pengadaan PNS;

Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Administrasi dan/atau Jabatan Fungsional dalam suatu instansi pemerintah. Pengadaan PNS di instansi pemerintah dilakukan berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri. Pengadaan PNS dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan peningkatan menjadi PNS.

3. Pangkat dan Jabatan;

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai.

Pegawai Negeri Sipil dapat berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Instansi Daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan hasil penilaian kinerja aparatur yang bersangkutan serta nilai penilaian kinerja aparatur dimana penilaiannya dilakukan secara 360 derajat.

4. Pengembangan Karir PNS;

Pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi (teknis, manajerial dan sosial kultural), penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah, dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Dalam mengembangkan kompetensi, Pegawai Negeri Sipil diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah, pertukaran antara Pegawai Negeri Sipil dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun.

5. Pola Karier;

Untuk menjamin keselarasan potensi Pegawai Negeri Sipil dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional.

Setiap Instansi Pemerintah menyusun pola karier PNS secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional.

6. Promosi;

Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan.

7. Mutasi;

Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar Instansi Daerah, antar Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.

8. Penilaian Kinerja PNS;

Penilaian kinerja PNS digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

9. Penggajian dan Tunjangan;

Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Gaji dimaksud dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan.

PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas yang meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan.

10. Penghargaan;

PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan, berupa:

- a. Tanda kehormatan;
- b. kenaikan pangkat istimewa;
- c. Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
- d. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan;
- e. PNS yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan Undang-Undang ini.

#### 11. Disiplin;

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

#### 12. Pemberhentian;

PNS diberhentikan dengan hormat karena:

- a. Meninggal dunia;
- b. Atas permintaan sendiri;
- c. Mencapai batas usia pensiun;
- d. Perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
- e. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana. PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat. PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:

- a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
- c. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- d. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

PNS diberhentikan sementara, apabila:

- a. Diangkat menjadi pejabat negara;
- b. Diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau
- c. Ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.

13. Pensiun dan Tabungan Hari Tua;

Batas usia Pensiun PNS yaitu:

- a. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi;
- b. 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi;
- c. Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi Pejabat Fungsional.

14. Perlindungan;

Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:

- a. Jaminan kesehatan;
- b. Jaminan kecelakaan kerja;
- c. Jaminan kematian;
- d. Bantuan hukum.

Bantuan hukum berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

Namun, dalam rangka pencapaian sasaran meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur lebih menitikberatkan pada aspek perencanaan (formasi) dan pengembangan yang dinilai sebagai core bidang kepegawaian. Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur merupakan sasaran yang akan dicapai dalam perencanaan strategis lima tahunan melalui indikator-indikator dan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut:

**Tabel 3.3. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur Tahun 2022**

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kualitas Pengelolaan manajemen SDM aparatur	Nilai Penerapan Sistem Merit	300	332	110,67
<b>Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur</b>					<b>110,67</b>

Pada tabel 3.3 capaian kinerja pada sasaran Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur, berdasarkan hasil pengukuran indikator kinerja dengan progres positif yaitu 110,67% atau tergolong dengan kategori nilai **"Memuaskan"**.

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

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN.
2. Mutasi dan Promosi ASN.
3. Pengembangan Kompetensi ASN.
4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran satu sebagai berikut:

#### **Indikator Kinerja: Nilai Penerapan Sistem Merit**

Sistem *Merit* merupakan suatu sistem manajemen kepegawaian yang menekankan pertimbangan dasar kompetensi bagi calon yang diangkat, ditempatkan, dipromosi dan dipensiunkan sesuai kebijakan yang berlaku. Menurut pasal 1 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Sistem *Merit* adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.

Berdasarkan Surat dari Komisi Aparatur Sipil Negara, Nomor: B-985/KASN/3/2020 tanggal 27 Maret 2020 tentang Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN di Instansi Pemerintah melalui Aplikasi SIPINTER, diminta kepada seluruh Instansi Pemerintah melakukan penilaian secara mandiri dengan memanfaatkan Aplikasi SIPINTER. Langkah awal yang harus dilakukan adalah dengan mengirimkan surat permohonan pembuatan Akun SIPINTER, selanjutnya membentuk tim penilai Sistem Merit dari tiap unit kerja atau perangkat Daerah, menunjuk petugas pengelola Aplikasi, dan melakukan pengisian data 8 Aspek manajemen ASN sebagai bahan dasar dalam penilaian mandiri. Pemerintah Kabupaten Bengkalis melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan telah mendapatkan akun aplikasi SIPINTER dari Komisi ASN.

Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah empat kali melakukan penilaian Mandiri Penilaian Sistem Merit, yang hasilnya dievaluasi oleh KASN.

Adapun 8 Aspek yang menjadi kriteria Penilaian Mandiri Sistem merit pada Aplikasi SIPINTER:

1. Perencanaan Kebutuhan
  - a. Indikator Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh);
  - b. Indikator Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh);
  - c. Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh);
  - d. Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun), dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh).
2. Pengadaan
  - a. Indikator Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 8 (delapan);
  - b. Indikator Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 8 (delapan);
  - c. Indikator Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 8 (delapan);
  - d. Indikator Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 8 (delapan);
  - e. Indikator Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 8 (delapan).
3. Pengembangan Karir
  - a. Indikator Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh);
  - b. Indikator Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 20 (dua puluh)

- c. Indikator Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 15 (lima belas)
  - d. Indikator Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 5 (lima). Hal ini disebabkan karena Pemerintah Provinsi Sumatera Barat belum memiliki rencana suksesi dalam pengangkatan JPT dan JA;
  - e. Indikator Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai, hasil verifikasi penilaian KASN adalah 0 (nol), dengan keterangan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat belum pernah melaksanakan analisis kesenjangan kualifikasi maupun kesenjangan kompetensi.;
  - f. Indikator Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 7,5 (tujuh koma lima);
  - g. Indikator Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh);
  - h. Indikator Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 5 (lima);
  - i. Indikator Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 5 (lima);
  - j. Indikator Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 7,5 (tujuh koma lima).
4. Promosi dan Mutasi
- a. Indikator Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh);
  - b. Indikator Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 5 (lima);
  - c. Indikator Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh).

5. Manajemen Kinerja
  - a. Indikator Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 20 (dua puluh);
  - b. Indikator Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 20 (dua puluh);
  - c. Indikator Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh);
  - d. Indikator Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 5 (lima);
  - e. Indikator Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh).
6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin
  - a. Indikator Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh);
  - b. Indikator Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh);
  - c. Indikator Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh);
  - d. Indikator Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 10 (sepuluh).
7. Perlindungan dan Pelayanan
  - a. Indikator Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional), dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 8 (delapan);

- b. Indikator Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 8 (delapan).
8. Sistem Informasi.
- a. Indikator Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 8 (delapan);
  - b. Indikator Penerapan e performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 3 (tiga);
  - c. Indikator Penggunaan e office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 4 (empat);
  - d. Indikator Pembangunan dan penggunaan asesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi, dengan hasil verifikasi penilaian KASN adalah 6 (enam);

Dalam penilaian tersebut diatas, KASN memberikan **rekomendasi** untuk penyempurnaan pada aspek-aspek penilaian sebagai berikut:

- 1. Pengembangan Karir
  - a. Mengakselerasi penetapan Standar Kompetensi Jabatan untuk seluruh jabatan;
  - b. Melanjutkan asesmen pemetaan kompetensi pada pegawai yang belum dilakukan asesmen;
  - c. Menyempurnakan profil kompetensi pegawai pada aplikasi manajemen talenta yang memuat informasi kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai;
  - d. Melanjutkan dan menyempurnakan pembangunan talent pool dan rencana suksesi disertai dengan konsep, parameter, dan dasar hukum komprehensif sesuai dengan ketentuan nasional;
  - e. Menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai jangka panjang dengan mengakomodasi metode pengembangan kompetensi secara klasikal dan nonklasikal berdasarkan hasil analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai;

- f. Menyusun melaksanakan pedoman pelaksanaan magang sesuai magang, kebutuhan dan mengevaluasi dampak program magang terhadap pengembangan kompetensi pegawai;
  - g. Menyusun pedoman coaching dan mentoring yang komprehensif, serta melaksanakannya secara konsisten dan menyeluruh.
2. Promosi dan Mutasi
    - a. Menetapkan kebijakan internal tentang pola karir, promosi dan mutasi, serta manajemen talenta yang selaras dengan ketentuan nasional;
    - b. Melaksanakan pengisian jabatan berdasarkan hasil asesmen/manajemen talenta.
  3. Manajemen Kinerja  
Menyusun analisis kesenjangan kinerja pegawai yang memuat substansi mengenai analisis permasalahan kinerja serta merumuskan strategi penyelesaiannya.
  4. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin  
Mengupayakan internalisasi kode etik dan kode perilaku secara berkala.
  5. Perlindungan dan Pelayanan  
Menyusun kebijakan internal tentang perlindungan pegawai dan melaksanakannya secara konsisten.
  6. Sistem Informasi  
Mengintegrasikan data kinerja, disiplin, asesmen, dan profil talenta ke dalam aplikasi sistem informasi kepegawaian agar dapat diketahui oleh masing-masing pegawai untuk pengembangan karir.

### **Perbandingan Capaian Kinerja dengan Instansi/ Unit Kerja Lain**

NO	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN KINERJA TAHUN 2022			
		PEM PROV SUMBAR	PEM PROV JABAR	BKN	KEMENDAGRI
1	Nilai Penerapan Sistem Merit	332	396,5	339	346,5

### **Rencana Aksi Peningkatan Capaian**

Rencana aksi perbaikan yang akan dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan capaian Nilai Penerapan Sistem Merit diantaranya dengan langkah sbb:

- a. Mengembangkan penilaian kompetensi PNS melalui *Assesment Center* yang sesuai dengan standar Badan Kepegawaian Negara. Assesment Center kedepannya akan

digunakan sebagai tools untuk mengukur kemampuan individu PNS yang akan menduduki suatu jabatan tertentu. Dengan adanya assessment center diharapkan penempatan seseorang pada suatu jabatan telah dilakukan dengan tepat dan cermat.

- b. Pembentukan UPT Penilai Kompetensi untuk pelaksanaan sistem merit.
- c. Pengimplementasian Sistem Merit dalam hal promosi dan rotasi ASN.
- d. Inovasi secara berkelanjutan pada Sistem Informasi Kepegawain yang dikelola oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

### 3.3.2. Sasaran 2: Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan Sasaran/Target Kinerja yang telah ditetapkan. Meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi merupakan sasaran yang akan dicapai dalam perencanaan strategis lima tahunan melalui indikator dengan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut:

**Tabel 3.4. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi Tahun 2022**

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	A (80)	A (82,81)	103,51
<b>Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja organisasi</b>					<b>103,51</b>

Pengukuran capaian kinerja Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi menggunakan indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2021. Untuk indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja, Badan Kepegawaian Daerah menargetkan kategori A (indeks 80) dan terealisasi A (82,81) sehingga capaian kerjanya yaitu 103,51% atau bermakna progress positif dengan kategori "sangat baik".

Berdasarkan sasaran “Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi”, upaya Badan Kepegawaian Daerah untuk mencapai sasaran tersebut diatas didukung melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
4. Administrasi Umum Perangkat Daerah
5. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
6. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
7. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran tiga sebagai berikut:

**Indikator Kinerja: Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD**

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
<b>AA</b>	>90-100
<b>A</b>	>80-90
<b>BB</b>	>70-80
<b>B</b>	>60-70
<b>CC</b>	>50-60
<b>C</b>	>30-50
<b>D</b>	>0-30

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi atas Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah BKD Provinsi Sumatera Barat Nomor 04/INSP-LHE-SAKIP/III-2022 tanggal 23 Maret 2022 oleh Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat, Badan Kepegawaian

Daerah Provinsi Sumatera Barat memperoleh nilai 82,81% kategori "A" dengan pengertian Memuaskan yaitu: akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kerja yang andal, dengan rincian:

No	Aspek Penilaian	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	28,80%
2	Pengukuran kinerja	20,80%
3	Pelaporan kinerja	13,21%
4	Evaluasi internal	6,46%
5	pencapaian kinerja organisasi	13,54%
	<b>Nilai total</b>	<b>82,81%</b> <b>(A)</b>

Indikator kinerja nilai SAKIP ditargetkan nilai A, sesuai dengan perolehan nilai di atas maka capaian kinerja untuk indikator ini adalah sebesar 103,51% dengan kategori "Sangat Baik". SAKIP Provinsi Sumatera Barat berdasarkan penilaian Kemenpan RB memperoleh nilai BB.

Jika dibandingkan nilai SAKIP Tahun 2021, berdasarkan hasil laporan evaluasi Sakip BKD Nomor 04.05/INSP-LAKIP/III-2021 tanggal 30 Maret 2021 oleh Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat, nilai Sakip BKD sebesar 80,24% kategori A dengan pengertian sangat baik, akuntabel, berkinerja baik memiliki sistem manajemen kerja yang andal.

#### Perbandingan Capaian Kinerja dengan Instansi/ Unit Kerja Lain

NO	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN KINERJA TAHUN 2022			
		BKD	BPSDM	BIRO ORGANISASI	BKD PEMPROV RIAU
1	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	82,81	70,93	75,66	77,32

#### Rencana Aksi Peningkatan Capaian

Langkah-langkah yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam peningkatan Capaian Nilai Evaluasi LKjIP:

- Peningkatan Kompetensi ASN pengelola SAKIP.
- Pencapaian Target Kinerja yang diperjanjikan selalu dimonitor dan dievaluasi pencapaiannya.
- Pengukuran Kinerja dimanfaatkan sebagai dasar pemberian *reward and punishment*.

### 3.3.3. Sasaran 3: Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi

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 aparatur 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:

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

Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi merupakan sasaran yang akan dicapai dalam perencanaan strategis lima tahunan melalui indikator-indikator dengan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut:

**Tabel 3.5. Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi Tahun 2022**

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi	89%	90,22%	101,37
<b>Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan organisasi</b>					<b>101,37%</b>

Dari pengukuran capaian kinerja meningkatnya kualitas pelayanan organisasi, untuk indikator Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi, Badan Kepegawaian Daerah menargetkan sebesar 89% dan terealisasi 90,22 sehingga capaian kinerjanya yaitu 101,37% atau bermakna progress positif dengan kategori "sangat baik" atau bermakna progress positif dengan kategori "**Memuaskan**".

Pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2021-2026, indikator-indikator terhadap pencapaian sasaran Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi telah dirumuskan, untuk itu sedapatnya diupayakan langkah percepatan pencapaian sasaran melalui peningkatan sarana prasarana dan sumber daya aparatur yang memadai untuk mencapai targetnya.

Berdasarkan sasaran "Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi", upaya Badan Kepegawaian Daerah untuk mencapai sasaran tersebut diatas didukung melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
2. Mutasi dan Promosi ASN
3. Pengembangan Kompetensi ASN
4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran tiga sebagai berikut:

**Indikator Kinerja: Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi**

Pemerintah sebagai agen penyedia pelayanan publik dituntut untuk selalu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Walaupun Pelayanan publik yang dilakukan oleh aparatur pemerintah saat ini masih sering menjadi masalah dimana pelayanan yang diberikan aparat belum memenuhi harapan masyarakat, namun pemerintah terus berupaya memperbaiki pelayanan publik seiring dengan Reformasi Birokrasi yang tengah diselenggarakan pemerintah. Melalui Reformasi Birokrasi, salah satu area perubahannya yaitu pelayanan publik, pemerintah berkomitmen meningkatkan kualitas pelayanannya.

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 mengukur Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Pada Tahun 2022 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat menetapkan sebanyak 334 orang responden pada 5 jenis layanan guna mengukur Indeks Kepuasan masyarakat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Pengukuran menggunakan 16 unsur mutu pelayanan yang dituangkan dalam beberapa kriteria penilaian antara lain indeks per unsur pelayanan dan prioritas peningkatan kriteria kualitas pelayanan.

Untuk mengetahui jumlah Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) ada tiga tahapan atau langkah atau metode pengolahan data yang harus dikerjakan. Pertama dengan melihat jumlah kualitas pelayanan yang diperoleh dari nilai yang diberikan oleh responden untuk ke-16 unsur kualitas pelayanan.

Formula mendapatkan nilai ini masih mengacu pada ketentuan KEPMEN-PAN No.14 tahun 2017, yang dianggap masih relevan dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai acuan yaitu dengan memberikan rentang skor antara 1-4. Skor 1 kriterianya apabila prosedur pelayanan tidak sederhana atau tidak mudah. Skor 2 apabila prosedur pelayanan (kurang mudah), skor 3 (mudah) dan skor 4 (sangat mudah). Skor pada masing-masing unsur pelayanan itu dijumlahkan berdasarkan responden yang memberikan skor.

Kemudian tahap kedua dengan melihat nilai Survey Kepuasan Masyarakat yang dihitung dengan menggunakan bobot nilai rata-rata tertimbang, dimana formulanya adalah setiap unsur pelayanan dari 16 unsur memiliki penimbang yang sama dengan rumus:

$$\begin{aligned}\text{Bobot Nilai rata-rata Tertimbang} &= \text{Jumlah bobot dibagi jumlah unsur} \\ &= 1/16 \\ &= 0,0625\end{aligned}$$

Metode ketiga, yakni dengan melihat nilai Survey Kepuasan Masyarakat yang menggunakan pendekatan nilai rata-rata tertimbang dengan total dari nilai persepsi perunsur dibagi dengan total unsur yang terisi dikali dengan nilai penimbang yaitu 25. Melalui 3 metode itulah diketahui nilai Survey Kepuasan Masyarakat pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Setelah dikalikan dengan nilai penimbang 25 maka kinerja pelayanan dapat ditentukan sesuai dengan jumlah hasil perkalian dengan nilai pelayanan sesuai kelas interval dibawah ini:

1. Nilai Interval Konversi (NIK) = 1.00-2.5996 = 25.00-64.99 = D (Tidak Baik)
2. Nilai Interval Konversi (NIK) = 2.60-3.064 = 65.00-76.60 = C (Kurang Baik)
3. Nilai Interval Konversi (NIK) = 3.0644-3.532 = 76.61-88.30 = B (Baik)
4. Nilai Interval Konversi (NIK) = 3.5324-4.00 = 88.31-100 = A (Sangat Baik)

Melalui 3 tahap itulah hasil nilai Survey Kepuasan Masyarakat pada semua jenis layanan yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Berikut dijelaskan uraian tentang 16 mutu pelayanan IKM pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat yang diperoleh dari 334 responden. Untuk memperoleh nilai Indeks rata-rata ke-16 unsur pelayanan, masing-masing skor yang telah dijumlahkan dibagi dengan jumlah responden, sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 3.6. Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022**

No	Unsur Pelayanan	Nilai Rata-Rata Per Unsur Pelayanan	Nilai Indeks Unit Pelayanan (X 0.056)
1	Pemenuhan persyaratan pelayanan	3,856	0,241
2	Sistem/Prosedur Pelayanan	3,174	0,198
3	Waktu yang dibutuhkan pada bagian registrasi berkas	3,922	0,245
4	Biaya/tarif yang harus dikeluarkan	3,997	0,250
5	Kesesuaian hasil layanan yang diterima dengan yang seharusnya	3,793	0,237
6	Penguasaan petugas tentang tugas dalam proses pelayanan	3,518	0,220
7	Kesopanan dan keramahan petugas dalam memberi pelayanan	3,832	0,240
8	Kerapian petugas dalam memberikan pelayanan	3,853	0,241
9	Komunikasi petugas layanan	3,425	0,214
10	Keberadaan pengaduan pelayanan	3,461	0,216
11	Kelengkapan sarana penunjang layanan (kursi, ruang tunggu, tempat sampah, Koran dll)	3,662	0,229
14	Kelayakan sarana penunjang layanan (kursi, ruang tunggu, tempat sampah, Koran dll)	3,302	0,206
15	Kelengkapan prasarana penunjang layanan (toilet, ruang tunggu, tempat parkir, tempat ibadah dll)	3,150	0,197
16	Kebersihan prasarana penunjang layanan (toilet, ruang tunggu, tempat parkir, tempat ibadah dll)	3,159	0,197
17	Keberadaan Customer service	3,973	0,248
18	Ketersediaan informasi layanan	3,665	0,229
<b>Indeks</b>		<b>57,743</b>	<b>3,609</b>

Dari tabel diatas menunjukkan Nilai Indeks Total adalah 3,609. Dengan demikian, maka untuk menentukan nilai Survey Kepuasan Masyarakat adalah nilai indeks dikali dengan dasar unit pelayanan yang ditetapkan standarnya = 25. Hasil dari perkalian nilai indeks pelayanan dengan 25 ini memiliki interval atas 4 kategori dengan kisaran:

No	Nilai Interval Konversi IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	25,00 – 64.99	D	Tidak baik
2	65.00 – 76.60	C	Kurang Baik
3	76.61 – 88.30	B	Baik
4	88.31 – 100.00	A	Sangat Baik

Dari hasil evaluasi indeks kepuasan masyarakat dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai Survey Kepuasan Masyarakat di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat adalah:

- a. Nilai IKM setelah dikonversi =  $3,609 \times 25 = 90,22$
- b. Mutu Pelayanan = A
- c. Kinerja unit pelayanan = Sangat Baik

Dari jumlah unsur kualitas pelayanan, nilai tertinggi diperoleh dari satu unsur yaitu unsur ke-1 Biaya/tarif dengan skor 1335. Sedangkan kualitas unsur pelayanan terendah diperoleh unsur ke-16 yaitu Kelengkapan prasarana penunjang layanan (toilet, ruang tunggu, tempat parkir, tempat ibadah dll) dengan perolehan skor 1052.

Dari unsur biaya/tarif, mayoritas responden 100% menyatakan bahwa semua jenis layanan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tidak ada biaya/gratis. Hal ini membuktikan bahwa masyarakat merasa sangat puas dengan unsur ini karena untuk mendapatkan semua jenis layanan tidak dikenakan biaya/gratis. Sehingga unsur ini harus dipertahankan pada masa yang akan datang.

Sedangkan unsur yang memperoleh nilai terendah adalah unsur Kelengkapan prasarana penunjang layanan (toilet, ruang tunggu, tempat parkir, tempat ibadah dll) (unsur ke-16) sehingga unsur ini menjadi prioritas perbaikan pada masa yang akan datang karena mendapatkan skor terendah.

Lebih jauh tentang Survey Kepuasan Masyarakat yang didasarkan pada 16 jenis unsur pelayanan dapat juga digambarkan bahwa secara keseluruhan keenam belas unsur mutu pelayanan dari penilaian yang diberikan oleh 334 orang responden memiliki total skor yang berkisar antara 1052-1335. Sesuai dengan urutan skor tertinggi hingga terendah, secara garis besar ke-16 jenis unsur pelayanan dapat dikelompokkan ke dalam 6 kategori kelompok skor berdasarkan Indeks unsur pelayanan;

- Kelompok skor indeks 1 (1310-1335) terdiri dari tiga unsur yaitu biaya/tarif yang harus dikeluarkan (unsur ke-1), keberadaan customer service (unsur ke-17), waktu yang dibutuhkan pada bagian registrasi berkas (unsur ke-3).

- Kelompok skor indeks 1 (1310-1335) terdiri dari 3 unsur yaitu Unsur Biaya/tarif yang harus dikeluarkan (Unsur ke-4) dengan perolehan skor sebesar 1335, Unsur Keberadaan customer service (Unsur ke-17) dengan perolehan skor sebesar 1327 dan Unsur Waktu yang dibutuhkan pada bagian registrasi berkas (Unsur ke-3) dengan perolehan skor sebesar 1310.
- Kelompok skor indeks 2 (1267-1288) terdiri dari 4 unsur yaitu Unsur Pemenuhan persyaratan layanan (Unsur ke-1) dengan perolehan skor sebesar 1288, Unsur Kerapian petugas yang memberikan pelayanan (Unsur ke-8) dengan perolehan skor sebesar 1287, Unsur Kesopanan dan keramahan petugas dalam memberikan pelayanan (Unsur ke-7) dengan perolehan skor sebesar 1280, Unsur Kesesuaian hasil layanan yang diterima dengan yang seharusnya diberikan (Unsur ke-5) dengan perolehan skor sebesar 1267.
- Kelompok skor indeks 3 (1223-1224) terdiri dari 2 unsur yaitu Unsur Ketersediaan informasi layanan (Unsur ke-18) dengan perolehan skor sebesar 1224, dan Unsur Kelengkapan sarana penunjang layanan (kursi ruang tunggu, tempat sampah, koran, dll) (Unsur ke-13) dengan perolehan skor sebesar 1223.
- Kelompok skor indeks 4 (1156-1175) terdiri dari 2 unsur yaitu Unsur Penguasaan petugas tentang tugasnya dalam proses pelayanan (Unsur ke-6) dengan perolehan skor sebesar 1175 dan Unsur Keberadaan pengaduan layanan (Unsur ke-10) dengan perolehan skor sebesar 1156.
- Kelompok skor indeks 5 (1103-1144) terdiri dari 2 unsur yaitu unsur Komunikasi petugas layanan (Unsur ke-9) dengan perolehan skor sebesar 1144 dan Unsur Kelayakan sarana penunjang layanan (kursi ruang tunggu, tempat sampah, koran, dll) (Unsur ke-14) dengan perolehan skor sebesar 1103.
- Kelompok skor indeks 6 (1052-1060) terdiri dari 3 unsur yaitu unsur Sistem/prosedur pelayanan (Unsur ke-2) dengan perolehan skor sebesar 1060, Unsur Kebersihan prasarana penunjang layanan (ruang tunggu, toilet, tempat ibadah, dll) (Unsur ke-16) dengan perolehan skor sebesar 1055 dan Unsur Kelengkapan prasarana penunjang layanan (toilet, ruang tunggu, tempat parkir, tempat ibadah, dll) (Unsur ke-15) dengan perolehan skor sebesar 1052.

Jadi dapat dikatakan bahwa meskipun secara umum dari 16 unsur kriteria indeks kepuasan masyarakat di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat memperoleh Predikat A atau Sangat Baik, namun tetap saja harus ada upaya lembaga untuk meningkatkan unsur yang memperoleh nilai rendah terutama unsur kelengkapan

sarana penunjang layanan (ruang tunggu, toilet, tempat parker, tempat ibadah dll) unsur ke-16.

Pada capaian kinerja Tahun 2020, hasil pengukuran yang dilakukan terhadap indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat dengan indeks sebesar 3,605 dengan mutu pelayanan A (kinerja unit pelayanan "sangat baik") atau nilai indeks konversinya 90,14. Sedang capaian kinerja tahun 2020, hasil pengukuran sebesar 3,406 dengan mutu pelayanan B (kinerja pelayanan "Baik") atau Nilai Indeks Konversinya 85,27%.

Jika dibandingkan dengan target akhir renstra yang sebesar 95% BKD harus meningkatkan capaian Tahun 2022 untuk mencapai target tersebut melalui perbaikan dalam 16 sub unsur yang dinilai terutama dalam hal kelengkapan sarana prasarana layanan.

#### Perbandingan Capaian Kinerja dengan Instansi/ Unit Kerja Lain

NO	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN KINERJA TAHUN 2022			
		BKD	BPSDM	BIRO ORGANISASI	BKD PEMPROV RIAU
1	Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi	90,22	90,09	90,15	90,10

#### Rencana Aksi Perbaikan

Rencana aksi perbaikan yang akan dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan capaian nilai IKM adalah:

- a. Melakukan perbaikan terhadap kelengkapan prasarana penunjang layanan seperti ruang tunggu, toilet, tempat parker dan tempat ibadah.
- b. Melakukan inovasi terhadap penyediaan informasi layanan kepegawaian melalui sistem informasi.
- c. Peningkatan kapasitas aparatur pemberi layanan melalui coaching, seminar, bimbingan teknis dan diklat.

### 3.4. REALISASI KEUANGAN

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022, pagu anggaran dan realisasi belanja langsung urusan sampai dengan perubahan APBD terkait dengan pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut:

NO	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN (PAGU ANGGARAN)	REALISASI	
			Rp	%
	<b>TOTAL BELANJA DAERAH</b>	<b>27.756.540.736</b>	<b>27.128.210.953</b>	<b>97,74%</b>
<b>A</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI</b>	<b>11.807.514.580</b>	<b>11.456.228.727</b>	<b>97,02%</b>
<b>I</b>	<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>281.957.551</b>	<b>278.840.470</b>	<b>98,89%</b>
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	51.371.800	50.669.500	98,63%
2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA SKPD	7.112.500	6.857.500	96,41%
3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA SKPD	1.641.600	1.570.000	95,64%
4	Koordinasi dan Penyusunan DPA SKPD	7.112.500	6.830.000	96,03%
5	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA SKPD	7.672.000	7.471.750	97,39%
6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	134.093.401	132.978.070	99,17%
7	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	72.953.750	72.463.650	99,33%
<b>II</b>	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>8.264.392.768</b>	<b>8.009.259.389</b>	<b>96,91%</b>
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	8.030.829.968	7.776.863.089	96,84%
2	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	170.201.500	169.997.500	99,88%
3	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	5.348.600	5.302.200	99,13%
4	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	42.329.800	41.755.100	98,64%
5	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	2.117.250	1.973.250	93,20%
6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	13.565.650	13.368.250	98,54%
<b>III</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>317.243.350</b>	<b>305.289.634</b>	<b>96,23%</b>
1	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	57.000.000	56.931.600	99,88%
2	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	222.223.350	210.362.497	94,66%
3	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	38.020.000	37.995.537	99,94%
<b>IV</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>1.128.913.664</b>	<b>1.120.765.545</b>	<b>99,28%</b>
1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	31.059.500	30.974.800	99,73%
2	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	188.457.000	186.841.200	99,14%
3	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	162.873.500	162.871.250	100,00%
4	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	19.980.000	19.980.000	100,00%
5	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	713.407.114	706.983.045	99,10%

6	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	13.136.550	13.115.250	99,84%
<b>V</b>	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>273.260.380</b>	<b>246.611.550</b>	<b>90,25%</b>
1	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	0		
2	Pengadaan Mebel	41.820.000	37.950.000	90,75%
3	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	231.440.380	208.661.550	90,16%
<b>VI</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>1.067.754.867</b>	<b>1.026.915.905</b>	<b>96,18%</b>
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	54.355.632	49.583.256	91,22%
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	195.594.200	195.391.732	99,90%
3	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	5.620.000	5.285.000	94,04%
4	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	812.185.035	776.655.917	95,63%
<b>VII</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>473.992.000</b>	<b>468.546.234</b>	<b>98,85%</b>
1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	152.622.000	148.802.198	97,50%
2	Pemeliharaan Mebel	15.000.000	14.960.000	99,73%
3	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	67.370.000	66.860.000	99,24%
4	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	239.000.000	237.924.036	99,55%
<b>B</b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>15.949.026.156</b>	<b>15.671.982.226</b>	<b>98,26%</b>
<b>I</b>	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>12.807.214.506</b>	<b>12.570.678.697</b>	<b>98,15%</b>
1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	67.499.050	66.211.600	98,09%
2	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	448.793.850	426.222.823	94,97%
3	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	121.579.300	121.416.650	99,87%
4	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	11.956.223.356	11.752.039.117	98,29%
5	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	130.969.250	122.809.050	93,77%
6	Pengelolaan Data Kepegawaian	82.149.700	81.979.457	99,79%
<b>II</b>	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>1.331.894.400</b>	<b>1.326.785.426</b>	<b>99,62%</b>
1	Pengelolaan Mutasi ASN	131.839.100	131.336.998	99,62%
2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	469.683.100	468.390.848	99,72%
3	Pengelolaan Promosi ASN	730.372.200	727.057.580	99,55%
<b>III</b>	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>995.073.800</b>	<b>981.062.957</b>	<b>98,59%</b>

1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	64.624.800	62.470.520	96,67%
2	Pengelolaan Assessment Center	514.613.500	509.021.040	98,91%
3	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	140.785.600	136.363.493	96,86%
4	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	17.468.550	17.388.350	99,54%
5	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	19.887.550	19.265.250	96,87%
6	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	80.356.950	80.215.750	99,82%
7	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	96.136.950	95.539.419	99,38%
8	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	61.199.900	60.799.135	99,35%
<b>IV</b>	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>814.843.450</b>	<b>793.455.146</b>	97,38%
1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	280.191.950	270.577.222	96,57%
2	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	200.024.950	198.690.231	99,33%
3	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	53.528.350	52.312.287	97,73%
4	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	238.805.750	230.981.006	96,72%
5	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	29.572.700	28.365.400	95,92%
6	Evaluasi Disiplin ASN	12.719.750	12.529.000	98,50%

Pelaksanaan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2022 adalah sebagai berikut menurut sasaran yang dicapai adalah sebagai berikut:

**Sasaran 1: Meningkatnya Kualitas Pengelolaan SDM Aparatur, dengan Indikator Kinerja:**

**a. Nilai Penerapan Sistem Merit, dicapai dengan pelaksanaan kegiatan:**

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:

*a. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN.*

Dasar pelaksanaan Dasar pelaksanaan sub kegiatan ini adalah Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, dijelaskan bahwa untuk memilih orang yang baik dan ditempatkan pada atau melaksanakan pekerjaan yang tepat, harus disusun formasi pegawai dengan melakukan kegiatan perhitungan kebutuhan pegawai yang berdasarkan pada "Analisis Jabatan dan Beban Kerja" yang kemudian diperkuat dengan Keputusan Presiden Nomor 53 Tahun 2010 disebutkan bahwa

departemen/lembaga pada tiap awal tahun anggaran harus menyusun daftar susunan kekuatan pegawai (formasi) bagi tiap unit organisasi.

Maksud dari kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN adalah untuk menyusun daftar susunan kekuatan pegawai (formasi) bagi tiap unit organisasi serta melakukan penyempurnaan perhitungan kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja dan data persediaan pegawai dalam rangka penyusunan formasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan Pegawai Tahun 2022 sebesar Rp67.499.050,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 66.211.600,- atau capaian keuangan sebesar 98,09%.

Kegiatan ini direncanakan untuk penempatan PNS sesuai dengan peta jabatan dan berperan dalam penyusunan formasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, yang akan menyediakan informasi kebutuhan pegawai yang akurat, dengan capaian kinerja 100%.

*b. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Rekrutmen ASN Provinsi Sumbar sebesar Rp 448.793.850,- dan dapat direalisasikan sebanyak Rp426.222.823,- atau capaian kinerja keuangan adalah sebesar 94,97%.

Rekrutmen ASN Formasi Tahun 2022 dijadwalkan oleh KemenPAN-RB dengan tahapan: Pengumuman, Pendaftaran, Pengumuman Hasil Seleksi Adm, Masa Sanggah, Pengumuman Jadwal SKD, Pelaksanaan SKD, Pengumuman Hasil SKD, Pelaksanaan SKB, Integrasi Nilai SKD dan SKB, Penetapan NIP dan Pengangkatan sebagai CPNS.

*c. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian sebesar Rp 121.579.300,- dan dapat direalisasikan sebanyak Rp121.416.650,- atau capaian kinerja keuangan adalah sebesar 99,87%.

Hasil yang dicapai dari kegiatan Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian Pegawai Negeri Sipil ini adalah penyampaian usul Kenaikan Pangkat Pengabdian dan Pensiun Pegawai Negeri Sipil direncanakan sebanyak 800 usul Surat Keputusan terealisasi sebanyak 1225 Surat Keputusan dengan tingkat capaian kinerja sebesar 153%.

*d. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN*

Fasilitasi Lembaga Profesi ASN merupakan Sub Kegiatan yang mengkoordinir pengelolaan Lembaga Profesi ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari:

- Pengiriman Kontingen untuk mengikuti MTQ Korpri Tingkat Nasional Tahun 2022 di Padang, Sumatera Barat.
- Pelaksanaan MTQ VI KORPI Tingkat Nasional di Provinsi Sumatera Barat.
- Rapat kerja pengurus Korps Organisasi Profesi ASN

Alokasi anggaran untuk pelaksanaan sub kegiatan ini sebesar 11.956.223.356,- dan terealisasi sebesar Rp11.752.039.117,- atau 98,29%.

Output dari pelaksanaan sub kegiatan ini adalah terlaksananya MTQ Korpri Nasional di Sumatera Barat dan dikirimnya 35 kafilah perwakilan Sumatera Barat dengan capaian fisik kegiatan sebesar 100%.

*e. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian*

Alokasi anggaran untuk pelaksanaan sub kegiatan ini sebesar Rp130.969.250,- dan terealisasi sebesar Rp122.809.050,- atau 93,77%.

Output dari pelaksanaan sub kegiatan ini terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian pada Pemprov Sumbar dengan capaian fisik kegiatan sebesar 100%.

*f. Pengelolaan Data Kepegawaian*

Pengelolaan Data Kepegawaian antara lain Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai berupa Karis, Karsu, KPE dan kartu identitas pegawai lainnya. Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp82.149.700,- dan dapat direalisasi sebesar Rp81.979.457,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,79%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terfasilitasinya pembuatan kartu identitas pegawai sebanyak 647 PNS (dari target 400 PNS) di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, dengan capaian kinerja 161,7%.

**2. Mutasi dan Promosi ASN, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:**

*a. Pengelolaan Mutasi ASN*

Kegiatan ini merupakan pengelolaan mutasi pindah dan penempatan PNS yaitu:

- a. Pindah antar kabupaten/kota
- b. Pindah dari provinsi ke kabupaten/kota
- c. Pindah dari kabupaten/kota ke provinsi
- d. Pindah di lingkungan Provinsi Sumatera Barat
- e. Pindah dari kabupaten/kota ke provinsi lain

- f. Pindah dari provinsi lain ke kabupaten/kota
- g. Pindah dari Provinsi Sumatera Barat ke provinsi lain
- h. Pindah dari provinsi lain ke Provinsi Sumatera Barat
- i. Cuti besar PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan sub kegiatan ini sebesar Rp131.839.100,- dan dapat direalisasi sebesar Rp131.336.998,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 99,62%.

Hasil dari kegiatan ini adalah jumlah PNS yang dipindahkan dan ditempatkan direncanakan sebanyak 700 SK Pindah dapat direalisasi sebanyak 761 berkas dengan persentase fisik sebesar 109%.

*b. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN*

- Kenaikan Pangkat PNS

Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS dilakukan secara terpadu dengan BKN Kanreg XII Pekanbaru. Pelaksanaan Kenaikan Pangkat terpadu bertempat di Kota Bukittinggi dan dilakukan 2 periode (Periode April dan Oktober).

Realisasi Surat Keputusan Kenaikan Pangkat pada Tahun 2022 adalah 5420 Surat Keputusan dari 4.000 Surat Keputusan yang ditargetkan sehingga capaian kerjanya adalah sebesar 135,5%.

- Ujian Dinas

Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pengatur Tk.I (Gol. Ruang II/d) dan Penata Tk.I (Gol. Ruang III/d) untuk dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi disamping harus memenuhi syarat yang ditentukan harus lulus Ujian Dinas.

Ujian Dinas dibagi dalam 2 tingkat yaitu:

- Ujian Dinas Tingkat I untuk kenaikan pangkat dari Pengatur Tk.I (Gol. Ruang II/d) menjadi Penata Muda (Gol Ruang III/a).
- Ujian Dinas Tingkat II untuk kenaikan pangkat dari Penata Tk.I (Gol. Ruang III/d) menjadi Pembina (Gol Ruang IV/a).

Pada Tahun 2022 ini, jumlah PNS Provinsi Sumatera Barat yang mengikuti dan lulus Ujian Dinas sebanyak 211 orang dan tingkat capaian kinerja 100%.

*c. Pengelolaan Promosi ASN*

Dalam rangka perencanaan, pengembangan dan pembinaan karier serta peningkatan mutu kepemimpinan dan jabatan struktural, maka untuk menjamin kualitas dan objektivitas dalam pengangkatan, pembinaan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural maka perlu dilakukan penilaian oleh suatu tim yaitu

Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan guna memberikan pertimbangan kepada Pejabat yang berwenang mengambil keputusan.

Untuk tercapainya pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dari dan dalam jabatan struktural, kenaikan pangkat pejabat struktural, serta seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, maka Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu pejabat Pembina kepegawaian dalam melaksanakan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Pada Tahun 2022, jumlah pengangkatan pejabat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi sebanyak 11 orang dari target 9 orang pejabat dan untuk Jabatan. Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Promosi ASN sebanyak Rp730.372.200,- dan dapat direalisasi sebesar Rp727.057.580,- atau 99,55%.

### 3. Pengembangan Kompetensi ASN, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:

#### a. *Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN*

Tujuan dari sub kegiatan ini adalah:

- Meningkatkan keterampilan Pegawai Negeri Sipil yang akan purna tugas di bidang kewirausahaan.
- Menumbuhkan semangat berwiraswasta dan rasa percaya diri bagi PNS purna tugas sehingga mereka tetap merasa mampu dan produktif setelah memasuki masa pensiun.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan sub kegiatan ini sebesar Rp 64.624.800,- dan dapat direalisasi sebesar Rp62.470.520,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 96,67%.

Hasil dari kegiatan ini meningkatnya pengetahuan dan keterampilan PNS yang akan memasuki purna tugas sebanyak 40 orang, dengan capaian kinerja 100%.

#### b. *Pengelolaan Assessment Center*

Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center dilaksanakan untuk mengetahui potensi Pegawai Negeri Sipil sehingga penempatan Pegawai Negeri Sipil pada satu bidang tugas sesuai dengan kompetensinya sehingga pencapaian target yang ditetapkan akan maksimal.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemetaan Potensi Pegawai adalah sebesar Rp 514.613.500,- dan dapat direalisasi sebesar Rp509.021.040,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,91%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya informasi mengenai potensi pegawai melalui pemetaan potensi dengan target untuk 900 orang dan realisasi 890 orang, maka capaian kinerja adalah 99%.

*c. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN adalah sebesar Rp 140.785.600,- dan dapat direalisasi sebesar Rp136.363.493,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 96,86%.

Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN dengan target untuk 168 orang dan realisasi 104 orang, maka capaian kinerja adalah 62%.

*d. Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN adalah sebesar Rp 17.468.550,- dan dapat direalisasi sebesar Rp17.388.350,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,54%. Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN dengan target untuk 2 Jenis dengan realisasi 2 jenis, maka capaian kinerja adalah 100%.

*e. Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN adalah sebesar Rp 19.887.550,- dan dapat direalisasi sebesar Rp19.265.250,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 96,87%. Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN dengan target untuk 4 Jenis dengan realisasi 7 jenis, maka capaian kinerja adalah 175%.

*f. Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN*

Sub Kegiatan Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN dengan Dana yang tersedia sebesar Rp.80.356.950,- dan dapat direalisasi sebesar Rp80.215.750,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 99,82%.

Pada Tahun 2022 Kegiatan Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN dengan target kinerja 75 orang dan terealisasi sebanyak 75 orang dengan tingkat capaian kinerja 100%.

*g. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN*

Pelaksanaan Sub Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN bertujuan untuk mengelola jabatan fungsional PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp. 96.136.950,- dan dapat direalisasi sebesar Rp95.539.419,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 99,38%.

Pada Tahun 2022 SK Jabatan Fungsional yang diterbitkan sejumlah 973 SK dan 3 Usulan surat Pejabat Fungsional Jenjang Utama dengan tingkat capaian kinerja 102%.

*h. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp.61.199.900,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 60.799.135,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 99,35%. Pada Tahun 2022 Jumlah jabatan fungsional yang difasilitasi sebanyak 5 jabatan fungsional dengan tingkat capaian kinerja 125%.

4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:

*a. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur*

Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur bertujuan untuk mengevaluasi kinerja PNS pada unit dan organisasi dan sebagai pedoman bagi setiap PNS, pejabat penilai dan pejabat lain yang berkepentingan dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja untuk kemajuan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat. Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja sebesar Rp280.191.950,- dan dapat direalisasi sebesar Rp270.577.222,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 96,57%.

Hasil yang dicapai adalah tersedianya laporan evaluasi pelaksanaan penilaian prestasi kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dengan tingkat capaian kinerja 100%.

*b. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai*

Kegiatan ini merupakan pemberian penghargaan kepada PNS yang bertujuan sebagai pendorong/memotivasi PNS untuk meningkatkan pengabdian dan prestasi kerja, sehingga dapat dijadikan teladan bagi Pegawai Negeri Sipil lainnya.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai sebesar Rp200.024.950,- dan dapat direalisasi sebesar Rp198.690.231,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,33%.

Jumlah PNS yang diberikan penghargaan sebanyak 6 orang PNS sebanyak dengan capaian kinerja sebesar 100%.

*c. Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai*

Kegiatan ini merupakan pemberian penghargaan kepada PNS atas jasa-jasanya yang bertujuan sebagai pendorong/memotivasi PNS untuk meningkatkan pengabdian dan prestasi kerja, sehingga dapat dijadikan teladan bagi Pegawai Negeri Sipil lainnya.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemberian Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya sebesar Rp53.528.350,- dan dapat direalisasi sebesar Rp52.312.287,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 97,73%.

Tanda kehormatan Satya Lencana Karya Satya merupakan penghargaan kepada PNS yang telah mengabdikan selama 10 tahun (berwarna perunggu), 20 tahun (berwarna perak) dan 30 tahun (berwarna emas). Jumlah Usul Penghargaan Satya Lencana Karya Satya pada 2022 sebanyak 1222 orang usulan dari target sebanyak 800 usulan dengan capaian kinerja sebesar 153%.

*d. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN*

Untuk menumbuhkan sikap disiplin PNS dan untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, bermoral mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Namun kenyataannya kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS tetap ada dan butuh proses untuk penanganannya sesuai aturan yang berlaku.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS sebesar Rp238.805.750,- dan dapat direalisasi sebesar Rp230.981.006,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 96,72%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya Sidang Majelis Pertimbangan Pegawai (MPP) sebanyak 6 kali sidang dengan capaian kinerja sebesar 100%.

*e. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai sebesar Rp29.572.700,- dan dapat direalisasi sebesar Rp28.365.400,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 95,92%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terselesaikannya permohonan cerai PNS sebanyak 31 kasus perceraian dari target 30 kasus dengan capaian kinerja sebesar 103%.

*f. Evaluasi Disiplin ASN*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN sebesar Rp12.719.750,- dan dapat direalisasi sebesar Rp12.529.000,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 98,50%.

## **Sasaran 2: Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi, dengan Indikator Kinerja:**

### **1. Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD, dicapai dengan pelaksanaan kegiatan:**

#### **1. Perencanaan Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:**

##### *a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah*

Pelaksanaan kegiatan Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Program/Kegiatan SKPD adalah berupa penyusunan Rencana Strategis (Renstra) tahun 2021-2026, Rencana Kerja (RENJA), Rencana Kerja Tahunan (RKT), RKA, DPA dan dokumen perencanaan dan penganggaran lainnya.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Program/Kegiatan SKPD sebesar Rp 51.371.800,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 50.669.500,- atau dengan capaian Kinerja keuangan adalah sebesar 98,63%.

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

##### *b. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD*

Pelaksanaan Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD adalah berupa penyusunan laporan capaian kinerja bulanan dan triwulan, penyusunan Penetapan Kinerja (PK), penyusunan bahan LKPJ Gubernur, LPPD dan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) serta laporan capaian kinerja lainnya.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan ini sebesar Rp 134.093.401,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 132.978.070,- atau dengan capaian kinerja keuangan adalah sebesar 99,17%.

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

##### *c. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah*

Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah adalah kegiatan rutin yang disediakan berupa monitoring aset SKPD dan pelaksanaan Survey Kepuasan Masyarakat pada Badan Kepegawaian Daerah.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan ini sebesar Rp 72.953.750,- dan dapat direalisasi sebesar Rp72.463.650,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 99,33%.

Dana kegiatan ini digunakan untuk honorarium pengelolaan dan pengawasan aset BKD dan Pelaksanaan Survey Kepuasan Masyarakat

Hasil dari kegiatan ini terwujudnya pengelolaan aset Kantor sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan Terlaksananya Survey Kepuasan Masyarakat dengan output berupa laporan aset akhir tahun, semester dan bulanan serta Laporan Survey Kepuasan Masyarakat yang menghasilkan capaian Kinerja 100%.

*d. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA SKPD*

Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA SKPD adalah kegiatan rutin yang dilakukan BKD.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan ini sebesar Rp 7.112.500,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 6.857.500,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 96,41%.

*e. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA SKPD*

Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA SKPD adalah kegiatan rutin yang dilakukan BKD.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan ini sebesar Rp 1.641.600,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 1.570.000,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 95,64%.

*f. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA SKPD*

Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan DPA SKPD adalah kegiatan rutin yang dilakukan BKD.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan ini sebesar Rp 7.112.500,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 6.830.000,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 96,03%.

*g. Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA SKPD*

Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA SKPD adalah kegiatan rutin yang dilakukan BKD.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan ini sebesar Rp 7.672.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp7.471.750,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 97,39%.

*h. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN*

Sub Kegiatan ini mengakomodir penyediaan Belanja Gaji dan Tambahan Penghasilan bagi 78 orang PNS di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Alokasi anggaran untuk kegiatan ini sebesar Rp 8.030.829.968,- dan terealisasi sebesar Rp 7.776.863.089,- atau 96,84% dengan realisasi fisik sebesar 100%.

*i. Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN*

Sub Kegiatan Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN digunakan untuk honorarium pengelola kegiatan dan keuangan (PA, KPA, Bendahara, PPK, PPTK dan Pembantu Bendahara) dengan alokasi anggaran sebesar Rp170.201.500,- dan terealisasi sebesar Rp169.997.500,- atau 99,88%.

Hasil dari kegiatan ini terwujudnya pengelolaan keuangan Kantor sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan capaian Kinerja 100%.

*j. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD*

Sub Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD adalah kegiatan rutin yang disediakan berupa Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD pada Badan Kepegawaian Daerah.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan ini sebesar Rp 5.348.600,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 5.302.200,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 99,13%.

Hasil dari kegiatan ini terwujudnya pengelolaan keuangan Kantor sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yang menghasilkan capaian Kinerja 100%.

*k. Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD*

Sub Kegiatan Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD adalah kegiatan rutin yang disediakan berupa Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi pada Badan Kepegawaian Daerah.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan ini sebesar Rp 42.329.800,- dan dapat direalisasi sebesar Rp 41.755.100,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 98,64%.

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

*l. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD*

Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD adalah kegiatan rutin yang disediakan berupa Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun pada Badan Kepegawaian Daerah.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp 2.117.250,- dan dapat direalisasi sebesar Rp1.973.250,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 93,20%.

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

*m. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD.*

Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD adalah kegiatan rutin yang disediakan berupa penatausahaan keuangan pada Badan Kepegawaian Daerah.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp13.565.650,- dan dapat direalisasi sebesar Rp13.368.250,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 98,54%.

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

**2. Persentase Layanan Administrasi Kepegawaian yang Dilaksanakan Tepat Waktu, dicapai dengan pelaksanaan kegiatan:**

1. Mutasi dan Promosi ASN, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:

*a. Pengelolaan Mutasi ASN*

Kegiatan ini merupakan pengelolaan mutasi pindah dan penempatan PNS yaitu:

- Pindah antar kabupaten/kota
- Pindah dari provinsi ke kabupaten/kota
- Pindah dari kabupaten/kota ke provinsi
- Pindah di lingkungan Provinsi Sumatera Barat
- Pindah dari kabupaten/kota ke provinsi lain
- Pindah dari provinsi lain ke kabupaten/kota
- Pindah dari Provinsi Sumatera Barat ke provinsi lain
- Pindah dari provinsi lain ke Provinsi Sumatera Barat

- Cuti besar PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan sub kegiatan ini sebesar Rp230.499.800,- dan dapat direalisasi sebesar Rp218.480.745,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 94,79%.

Hasil dari kegiatan ini adalah jumlah PNS yang dipindahkan dan ditempatkan direncanakan sebanyak 700 SK Pindah dapat direalisasi sebanyak 988 orang dengan persentase fisik sebesar 141%.

#### *b. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN*

- Kenaikan Pangkat PNS

Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS dilakukan secara terpadu dengan BKN Kanreg XII Pekanbaru. Pelaksanaan Kenaikan Pangkat terpadu bertempat di Kota Bukittinggi dan dilakukan 2 periode (Periode April dan Oktober).

Realisasi Surat Keputusan Kenaikan Pangkat pada Tahun 2020 adalah 4.682 Surat Keputusan dari 6.000 Surat Keputusan yang ditargetkan, dengan rincian sebagai berikut:

- Periode April 2021 sebanyak 2.576 SK
  - Periode Oktober 2021 sebanyak 2.160 SK
- sehingga capaian kerjanya adalah sebesar 78%.

- Ujian Dinas

Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pengatur Tk.I (Gol. Ruang II/d) dan Penata Tk.I (Gol. Ruang III/d) untuk dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi disamping harus memenuhi syarat yang ditentukan harus lulus Ujian Dinas.

Ujian Dinas dibagi dalam 2 tingkat yaitu:

- Ujian Dinas Tingkat I untuk kenaikan pangkat dari Pengatur Tk.I (Gol. Ruang II/d) menjadi Penata Muda (Gol Ruang III/a).
- Ujian Dinas Tingkat II untuk kenaikan pangkat dari Penata Tk.I (Gol. Ruang III/d) menjadi Pembina (Gol Ruang IV/a).

Pada Tahun 2021 ini, jumlah PNS Provinsi Sumatera Barat yang mengikuti dan lulus Ujian Dinas sebanyak 38 orang dan tingkat capaian kinerja 100%.

- Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat

Kegiatan Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan dengan bekerja sama dengan Badan Kepegawaian Negara Regional XII Pekanbaru.

Jumlah PNS yang mengikuti Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat tahun 2021 sebanyak 100 orang dan dinyatakan lulus seleksi sebanyak 100 orang, dan artinya hanya

100 orang tersebut yang memenuhi persyaratan untuk dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Pengadaan, Pemberhentian dan informasi Kepegawaian ASN, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:

*a. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian.*

Alokasi anggaran untuk pelaksanaan sub kegiatan ini sebesar Rp165.992.850,- dan terealisasi sebesar Rp161.990.873,- atau 97,59%.

Output dari pelaksanaan sub kegiatan ini terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian pada Pemprov Sumbar dengan capaian fisik kegiatan sebesar 100%.

*b. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian sebesar Rp102.206.219,- dan dapat direalisasikan sebanyak Rp101.321.190,- atau capaian kinerja keuangan adalah sebesar 99,13%.

Hasil yang dicapai dari kegiatan Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian Pegawai Negeri Sipil ini adalah penyampaian usul Kenaikan Pangkat Pengabdian dan Pensiun Pegawai Negeri Sipil direncanakan sebanyak 600 usul Surat Keputusan terealisasi sebanyak 1159 Surat Keputusan dengan tingkat capaian kinerja sebesar 193%.

*c. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Rekrutmen ASN Provinsi Sumbar sebesar Rp1.315.889.700,- dan dapat direalisasikan sebanyak Rp1.283.954.050,- atau capaian kinerja keuangan adalah sebesar 97,57%.

Rekrutmen ASN Formasi Tahun 2022 dijadwalkan oleh KemenPAN-RB dengan tahapan: Pengumuman, Pendaftaran, Pengumuman Hasil Seleksi Adm, Masa Sanggah, Pengumuman Jadwal SKD, Pelaksanaan SKD, Pengumuman Hasil SKD, Pelaksanaan SKB, Integrasi Nilai SKD dan SKB, Penetapan NIP dan Pengangkatan sebagai CPNS.

Pada Tahun 2022 formasi yang diberikan oleh Kemenpan-RB sebanyak 1.176 formasi dengan rincian sbb:

- PPPK:751 formasi
- CPNS:425formasi

*d. Pengelolaan Data Kepegawaian*

Pengelolaan Data Kepegawaian antara lain Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai berupa Karis, Karsu, KPE dan kartu identitas pegawai lainnya. Dana yang tersedia

untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp73.521.150,- dan dapat direalisasi sebesar Rp72.570.569,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 98,71%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terfasilitasinya pembuatan kartu identitas pegawai sebanyak 646 PNS (dari target 400 PNS) yaitu berupa Karpeg 130 PNS, Karis 175 PNS, Karsu 341 PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, dengan capaian kinerja 161,5%.

### **Sasaran 3: Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi, dengan Indikator Kinerja:**

#### **a. Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi, dicapai dengan pelaksanaan kegiatan:**

##### **1. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:**

###### *a. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya*

Pelaksanaan Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya dilaksanakan dalam rangka menunjang pelaksanaan kegiatan kedinasan.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya sebesar Rp57.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp56.931.600,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 99,88%.

Keluaran dari kegiatan ini adalah tersedianya pakaian dinas untuk PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah sebanyak 76 orang, dengan capaian kinerja 100%.

###### *b. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya*

Sub Kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan adalah pelaksanaan Sosialisasi peraturan perundang-undangan melalui Rapat Koordinasi antara pemerintah provinsi dengan kabupaten/kota di Sumatera Barat.

Alokasi anggaran untuk kegiatan ini sebesar Rp 222.223.350,- direalisasi sebesar Rp210.362.497,- atau capaian kinerja keuangan 94,66%.

Dari kegiatan ini tersedia dana untuk Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan dalam rangka pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah, sedangkan untuk capaian kinerja adalah sebesar 100%.

###### *c. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya*

Sub Kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan, dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi

Peraturan Perundang-undangan sebesar Rp38.020.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp37.995.537,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,94%. Kegiatan ini telah melakukan pengiriman PNS pada Badan Kepegawaian Daerah untuk mengikuti Bimtek Kepegawaian ke BKN, Kemendagri, dan pelatihan pengadaan barang dan jasa. Hasil dari kegiatan ini adalah meningkatnya professional PNS di bidangnya, dengan capaian kinerja 100%.

2. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:

*a. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya*

Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor adalah dalam rangka menunjang aktivitas perkantoran melalui penggantian komponen-komponen instalasi listrik. Alat-alat listrik tersebut disesuaikan dengan kebutuhan yang tertuang pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2022.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor sebesar Rp.31.059.500,- dan dapat direalisasi sebesar Rp30.974.800,- atau capaian kinerja keuangan 99,73%.

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

*b. Penyediaan Bahan Logistik Kantor*

Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor ini dilakukan untuk pembelian Alat Tulis Kantor, Penyediaan Makan Minum, Wirid Pengajian Bulanan dan Pelaksanaan Senam. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor dilaksanakan melalui pihak ketiga sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2022.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor sebesar Rp188.457.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp186.841.200,- atau capaian kinerja keuangan 99,14%.

*c. Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan*

Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan dilaksanakan melalui pihak ketiga sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2022.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan sebesar Rp 162.873.500,- dan dapat direalisasi sebesar Rp162.871.250,- atau capaian kinerja keuangan 100%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya barang-barang cetakan 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%.

*d. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan*

Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan adalah dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan wawasan aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah. Dengan bertambah wawasan aparatur, maka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi berjalan lebih baik.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan sebesar Rp19.980.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp19.980.000,- atau capaian kinerja keuangan 100,00%.

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

*e. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD*

Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD adalah pelaksanaan koordinasi dan konsultasi terkait manajemen SDM Aparatur ke instansi pusat dan daerah.

Alokasi anggaran untuk kegiatan ini sebesar Rp713.407.114,- direalisasi sebesar Rp 706.983.045,- atau capaian kinerja keuangan 99,10%. Dan capaian kinerja adalah sebesar 100%.

*f. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD*

Sub Kegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD adalah kegiatan yang disediakan berupa pengelolaan arsip SKPD pada Badan Kepegawaian Daerah.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan pengelolaan arsip SKPD sebesar Rp 13.136.550,- dan dapat direalisasi sebesar Rp13.115.250,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 99,84%.

Dana Sub Kegiatan ini digunakan untuk pengelolaan arsip BKD dan hasil dari kegiatan ini terwujudnya pengelolaan arsip kantor sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dengan capaian Kinerja 100%.

3. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:

*a. Pengadaan Mebel*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Pengadaan Mebel sebesar Rp41.820.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp37.950.000,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 90,75%.

Dari pelaksanaan Sub Kegiatan ini diperoleh beberapa output yang akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan BKD, dengan capaian kinerja 100%

*b. Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya sebesar Rp231.440.380,- dan dapat direalisasi sebesar Rp208.661.550,- atau capaian kinerja keuangan sebesar 90,16%.

Output dari pelaksanaan Sub Kegiatan ini diperoleh 6 unit PC , 5 unit laptop, 4 unit printer, 5 unit scanner, vertical blind, karpet, pot bunga, video conference, mikrofon wireless, 3 unit tv, 1 unit digital signage, 1 unit tablet android, 1 unit speaker yang akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan BKD, dengan capaian kinerja 100%.

4. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:

*a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat*

Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat dilaksanakan dalam rangka tertib administrasi bidang kepegawaian. Sub Kegiatan ini memfasilitasi mekanisme persuratan, mulai dari surat masuk hingga surat keluar.

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat sebesar Rp54.355.632,- dan terealisasi sebesar Rp49.583.256,- atau capaian kinerja keuangan 91,22%.

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

*b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik*

Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik merupakan suatu pemenuhan dasar akan kebutuhan listrik, air, telepon dan internet melalui jasa pihak ketiga yang menyediakannya.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik sebesar Rp195.594.200,- dan dapat direalisasi sebesar Rp195.391.732,- atau capaian kinerja keuangan 99,90%;

*c. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor*

Sub Kegiatan penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan adalah dalam rangka penyediaan jasa pengisian tabung pemadam kebakaran oleh pihak ketiga yang menyediakannya.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan sebesar Rp5.620.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp5.285.000,- atau capaian kinerja keuangan 94,04%.

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

*d. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor*

Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor adalah dalam rangka penyediaan jasa pengaman kantor sebanyak 7 orang, sopir kantor sebanyak 4 orang, dan tenaga kebersihan sebanyak 4 orang.

Adapun dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum sebesar Rp812.185.035,- dan dapat direalisasi sebesar Rp776.655.917,- atau capaian kinerja keuangan 95,82%.

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya tenaga petugas jasa pengaman kantor sebanyak 7 orang, sopir kantor sebanyak 4 orang, dan tenaga kebersihan sebanyak 4 orang pada kantor Badan Kepegawaian Daerah, dengan capaian kinerja 100%.

5. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, dicapai dengan pelaksanaan sub kegiatan:

*a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan sebesar Rp152.622.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp148.802.198,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 97,50%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pemeliharaan kendaraan dinas (4 unit mobil dan 1 unit motor) selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100%.

*b. Pemeliharaan Mebel*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Pemeliharaan Mebel sebesar Rp15.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp14.960.000,- atau dengan capaian Kinerja keuangan sebesar 99,73%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pemeliharaan Meubeleur selama 1 tahun, dengan capaian Kinerja 100%.

*c. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya sebesar Rp67.370.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp66.860.000,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,24%.

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

*d. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya*

Dana yang tersedia untuk pelaksanaan Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya sebesar Rp 239.000.000,- dan dapat direalisasi sebesar Rp237.924.036,- atau dengan capaian kinerja keuangan sebesar 99,55%.

Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya pada Badan Kepegawaian Daerah dengan capaian kinerja 100%.

### **3.5. ANALISIS EFISIENSI SUMBER DAYA**

Sebagai wujud dalam berkinerja yang baik haruslah didukung dengan anggaran yang memadai dan bisa dipertanggungjawabkan penggunaannya secara efektif, efisien dan transparan.

Dalam pencapaian target kinerja Tahun 2022 Badan Kepegawaian Daerah telah melakukan beberapa efisiensi dalam pelaksanaan beberapa pekerjaan yakni:

**a. Penggunaan loket satu pintu dalam pelayanan kepegawaian.**

Dalam pengurusan dokumen kepegawaian, pegawai yang berurusan cukup berkoordinasi dengan loket satu pintu, dimana pada loket satu pintu semua informasi terkait kepegawaian mulai dari pengurusan Dokumen pindah, pensiun, SK mutasi atau kenaikan pangkat tersedia disana, penyerahan dokumen juga cukup dilakukan pada loket satu pintu. Dengan adanya loket satu pintu terjadi efisiensi dalam hal waktu pelayanan, baik dari segi pelanggan ataupun pengolah dokumen kepegawaian.

Manfaat lain dari loket satu pintu adalah pelanggan yang berurusan terhindar dari pungli, karena pelanggan tidak berurusan langsung dengan pengolah data.

b. Penggunaan aplikasi e-pindah.

Dengan adanya aplikasi e-pindah, pengolah data dan pelanggan tidak membutuhkan waktu yang lama dalam mendeteksi keberadaan dokumen keputusan pindah, karena informasi tersebut telah ada dalam aplikasi e-pindah.

Selain itu, dengan diterapkannya aplikasi e-pindah kesalahan terhadap pembuatan SK dapat diminimalisir, karena aplikasi tersebut sudah memuat template SK dan pengolah tinggal memasukkan nama, NIP, unit kerja, dan tmt berlakunya SK saja sehingga terjadi efisiensi dalam hal penggunaan kertas.

c. Bekerjasama dengan Dinas Komunikasi dan Informasi dalam hal pembangunan dan pengembangan aplikasi kepegawaian.

BKD telah melakukan beberapa kali kerjasama dalam Dinas Kominfo terkait pembangunan aplikasi kepegawaian, seperti pembangunan absensi online, e-pindah, pengembangan SIMPEG BKD dan yang terbaru pembangunan aplikasi e-pangkat.

### **Recofusing Penganggaran**

Dengan adanya Pandemi COVID-19 perlu dilakukan recofusing penganggaran untuk dialokasikan pada program/kegiatan yang mendukung penanggulangan wabah COVID-19. Badan Kepegawaian Daerah melakukan recofusing terhadap 11,26% dari anggaran DPA Murni atau sebesar Rp3.604.804.743,-

Besaran *recofusing* dapat dilihat pada tabel dibawah:

NO	JENIS BELANJA	APBD MURNI	APBD PERUBAHAN	TOTAL REFOCUSING	% RASIONALISASI
	<b>B. OPERASI</b>	<b>19.464.775.677</b>	<b>18.099.299.221</b>	<b>-1.365.476.456</b>	<b>-7,02%</b>
<b>I</b>	<b>PROGRAM I</b>	<b>13.653.996.277</b>	<b>12.383.079.502</b>	<b>-1.270.916.775</b>	<b>-9,31%</b>
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	423.758.000	253.385.800	-170.372.200	-40,21%
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	9.074.912.677	8.213.759.448	-861.153.229	-9,49%
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	397.376.000	148.160.000	-249.216.000	-62,72%
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	980.514.719	977.641.976	-2.872.743	-0,29%
5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	968.893.620	1.172.941.988	204.048.368	21,06%
6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.292.737.296	1.094.266.930	-198.470.366	-15,35%
7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	515.803.965	522.923.360	7.119.395	1,38%

<b>II</b>	<b>PROGRAM II</b>	<b>5.810.779.400</b>	<b>5.716.219.719</b>	<b>-94.559.681</b>	<b>-1,63%</b>
1	Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN	1.356.720.000	1.891.177.169	534.457.169	39,39%
2	Mutasi dan Promosi ASN	1.833.499.800	2.223.616.300	390.116.500	21,28%
3	Pengembangan Kompetensi ASN	1.953.559.600	1.033.838.600	-919.721.000	-47,08%
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	667.000.000	567.587.650	-99.412.350	-14,90%

## BAB IV PENUTUP

### 4.1. KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2022 merupakan cerminan capaian kinerja kegiatan dan sasaran Tahun 2022 berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kinerja (Renja) yang telah disusun sebelumnya. Laporan Kinerja BKD disusun berdasarkan realisasi program kegiatan bidang-bidang di lingkungan BKD. Dengan demikian LKjIP BKD merupakan laporan terintegrasi dan terkonsolidasi (*integrated and consolidated report*) terhadap pencapaian kinerja BKD secara keseluruhan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap Laporan Kinerja dari bidang-bidang dan keterkaitan antara realisasi Renstra dan Renja dengan tingkat capaiannya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Program dan Kegiatan yang dilaksanakan oleh setiap bidang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Renstra Lima Tahunan BKD 2021 – 2026. Program tersebut adalah Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur.
2. Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah menampilkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi.
3. Pada sasaran strategis Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur capaian kinerja termasuk pada katagori “Memuaskan” atau rata-rata 110,67%, artinya bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui program dan kegiatan berjalan dengan baik tapi perlu ditingkatkan lagi, terutama di bidang penataan pegawai.
4. Pada sasaran Meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi capaian kinerja termasuk kategori “Memuaskan” atau rata-rata 103,51%, ini berarti upaya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian berhasil dengan sangat baik.
5. Pada sasaran Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi termasuk pada katagori “Memuaskan” atau rata-rata 101,37%, ini berarti upaya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan tata kelola organisasi berhasil dengan sangat baik.

Berbagai pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang memberikan gambaran bahwa keberhasilan dan kegagalan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif segenap semua bidang dan instansi yang terkait sangat diharapkan dalam mendukung program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang akan mendatang.

#### **4.2. SARAN**

Untuk peningkatan capaian kinerja sabagai saran adalah sebagai berikut:

1. Optimalisasi pencapaian kinerja program kegiatan di Lingkungan BKD Provinsi Sumatera Barat.
2. Upaya-upaya peningkatan kinerja dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD dapat dilakukan antara lain melalui:
  - a. Sinkronisasi Perencanaan program dan kegiatan serta antisipatif sehingga tidak akan mengalami permasalahan-permasalahan dalam pelaksanaannya.
  - b. Peningkatan kompetensi SDM yang akan menjalankan program kegiatan di lingkungan BKD Provinsi Sumatera Barat.

Padang, Januari 2023

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI SUMATERA BARAT**



**AHMAD ZAKRI, S.Sos., M.Si.**  
**Pembina Utama Muda**  
NIP. 19730524 199303 1 003



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

Jalan Batang Antokan No. 4 Telepon (0751) 7054124, 7054804 Fax (0751) 7054804 Padang  
Email : [bkd@sumbarprov.go.id](mailto:bkd@sumbarprov.go.id)

---

**PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA  
TAHUN 2022**

Dalam rangka mewujudkan Manajemen Pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **AHMAD ZAKRI, S.Sos., M.Si.**  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

**Selanjutnya disebut pihak *Pertama***

Nama : **MAHYELDI**  
Jabatan : Gubernur Sumatera Barat

**Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak *Kedua***

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

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

Padang, 6 November 2022

**PIHAK PERTAMA**

**PIHAK KEDUA**

  
**MAHYELDI**



**AHMAD ZAKRI, S.Sos., M.Si.**  
**NIP. 19730524 199303 1 003**

## PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA

JABATAN : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat  
TAHUN : 2022

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya kualitas Pengelolaan manajemen SDM aparatur	a. Nilai Penerapan Sistem Merit	300
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	b. Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	A (80)
3.	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	c. Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi	89

NO	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	11.807.514.580
2.	Program Kepegawaian Daerah	15.949.026.156
<b>JUMLAH</b>		<b>27.756.540.736</b>

GUBERNUR SUMATERA BARAT



MAHYELDI

Padang, 6 November 2022  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI SUMATERA BARAT



AHMAD ZAKRI, S.Sos., M.Si.  
NIP. 19730524 199303 1 003

# LAMPIRAN

## 1. SERTIFIKAT/ PIAGAM PENGHARGAAN YANG DIPEROLEH BKD PADA TAHUN 2022





## 2. FOTO KEGIATAN YANG DILAKSANAKAN PADA TAHUN 2022

### Kegiatan MTQ VI KORPRI Tahun 2022

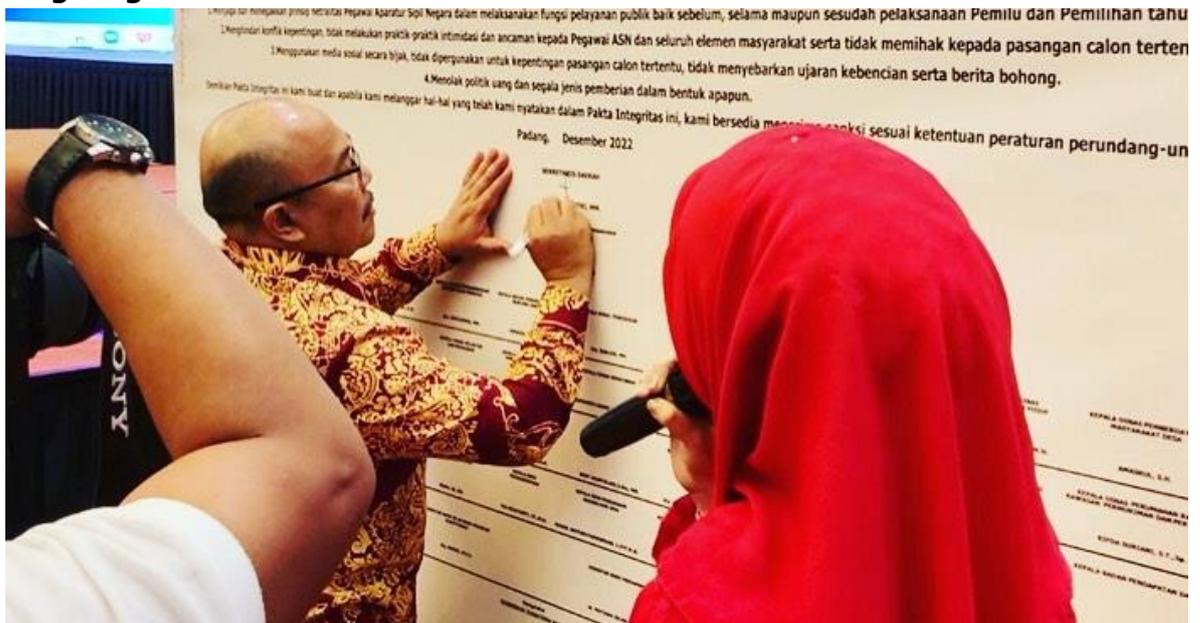




**Rapat Koordinasi Kepegawaian Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dengan Kabupaten/Kota Se-sumater Barat di Balcone Hotels & Resort Bukittinggi pada tanggal 1– 2 Desember 2022**



## Penandatanganan Pakta Integritas oleh setiap Pejabat Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat



## Penyerahan Piagam Penghargaan Pensiun kepada Pegawai Negeri Sipil Purna Tugas



## Penyerahan Surat Keputusan Kenaikan Pangkat



## Penyerahan Piagam Penghargaan, Trophy dan hadiah bagi PNS Berprestasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat



**Sosialisasi dan Pembekalan PPPK**

