



PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2019

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2019 telah disusun dan disajikan sebagai penjabaran dari berbagai kegiatan yang telah dilakukan, baik kegiatan yang dapat diukur secara kualitatif maupun kuantitatif.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan dan program yang dipercayakan kepada setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) berdasarkan suatu sistem akuntabilitas yang memadai.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pengelolaan dan penataan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dan juga dapat dimanfaatkan untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah serta dijadikan pedoman atau acuan bagi Pejabat Struktural, Fungsional Tertentu maupun Fungsional Umum di jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Tersusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini merupakan hasil kerja semua pihak yang turut serta memberikan bimbingan dan masukan sehingga penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2019 ini dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Arosuka, Februari 2020

Kepala BKPSDM



Drs. ALIBER MULYADI

NIP. 19661226 199403 1 005

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja merupakan laporan yang memberikan penjelasan mengenai pencapaian kinerja (*performance results*) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok selama Tahun 2019. Capaian kinerja tahun 2019 tersebut dibandingkan dengan penetapan kinerja (*performance agreement*) Tahun 2018 sebagai tolok ukur keberhasilan tahunan organisasi. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan diidentifikasinya sejumlah celah kerja (*performance gap*) bagi perbaikan kinerja di masa datang. Sistematika penyajian laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2019 berpedoman kepada 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.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran dan kegiatan. Pengukuran dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran digunakan untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indikator kerjanya, sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan rencana kinerja tahunan yang ditetapkan dapat dilihat dengan jelas. Selain itu, untuk memberikan penilaian yang lebih independen melalui indikator-indikator *outcomes* atau minimal *outputs* dari kegiatan yang terkait langsung dengan sasaran yang diinginkan.

Berdasarkan hasil pengukuran, tingkat pencapaian sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2019 dengan jumlah sebanyak 2 (dua) sasaran dan 6 (enam) Indikator Kinerja Sasaran dengan capaian kinerja yang sangat baik. Selanjutnya, untuk terus meningkatkan kualitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai yang diharapkan sangat tergantung pada pola kerjasama dan kesamaan persepsi antara stakeholder yang terkait dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dalam bentuk masukan dan arahan yang bermanfaat dalam rangka tercapainya kualitas pelayanan yang semakin baik di bidang pengawasan terhadap berbagai kegiatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi	2
1.3 Isu Strategis	7
1.4 Sistematika Penyajian	7
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
2.1. Rencana Strategis	9
2.2. Perjanjian Kinerja	10
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1. Capaian Kinerja Organisasi	12
3.2. Realisasi Anggaran	33
BAB IV PENUTUP	
4.1. Kesimpulan	37
4.2. Saran	37

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab dan untuk lebih memantapkan pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai misi dan tujuan instansi pemerintah, serta untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*), maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menyusun Rencana Strategis (Renstra), yang merupakan penjabaran dari tujuan yang ingin dicapai selama kurun waktu selama 5 (lima) tahun dengan mengacu pada RPJMD Kabupaten Solok 2016-2021.

Rencana Strategis tersebut menguraikan tentang Visi dan Misi serta faktor-faktor kunci keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok, didalam upaya melaksanakan pencapaian secara optimal dan untuk menilai atau melihat keberhasilan/kegagalan suatu organisasi atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang dibebankan pada unit kerja dapat dilihat melalui pengukuran kinerja dengan melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan.

Hasil evaluasi yang dibuat terhadap capaian kinerja ditujukan agar dapat memberikan masukan berharga terhadap beberapa hal penting yang bermanfaat untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dalam rangka pembenahan sesuai tuntutan era otonomi daerah dan Aparatur Sioil Negara (ASN) khususnya. Beberapa hal tersebut meliputi :

1. Peningkatan akuntabilitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok.
2. Umpan balik bagi peningkatan kinerja terhadap ASN.
3. Meningkatkan kredibilitas, loyalitas terhadap kebijakan yang transparan.
4. Memahami tingkat keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas, sehingga tugas-tugas dapat dilaksanakan secara efektif, efisien dan responsive terhadap gejala sosial yang muncul.

Pencapaian kinerja suatu unit organisasi dapat diukur secara sistematis dengan menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yaitu suatu sistem laporan untuk Pertanggungjawaban kepada Pejabat dan Publik atas kinerja yang telah dilaksanakan selama kurun waktu 1 (satu) tahun.

Berkenaan dengan uraian tersebut diatas, maka dalam rangka pertanggungjawaban kepada masyarakat terhadap pelaksanaan tugas-tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dipandang perlu menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2019 sesuai dengan ketentuan dan kebijakan yang berlaku.

1.2. KEDUDUKAN, TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok mempunyai tugas membantu kepala daerah dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok menyelenggarakan fungsi :

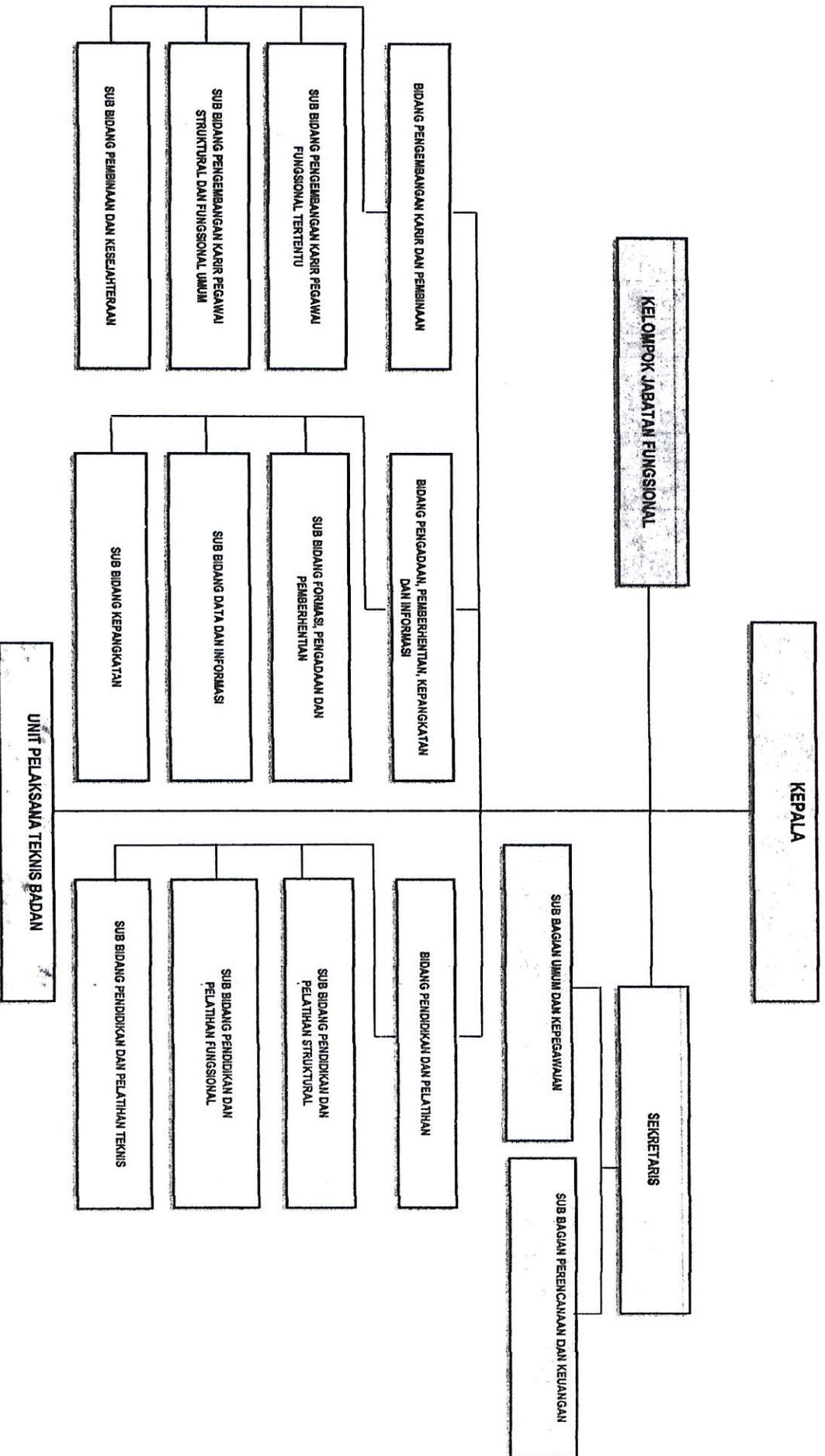
- a. Penyusunan kebijakan teknis pemerintah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintah daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan Peraturan Bupati Solok Nomor 53 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok, susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok terdiri dari :

1. Kepala;
2. Sekretariat, membawahi 2 (dua) Sub Bagian terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.
3. Bidang Pengembangan Karir dan Pembinaan, membawahi 3 (tiga) Sub Bidang yang terdiri dari :
 - a. Sub Bidang Pengembangan Karir Pegawai Fungsional Tertentu;
 - b. Sub Bidang Pengembangan Karir Pegawai Struktural dan Fungsional Umum;
 - c. Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan.
4. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kepangkatan dan Informasi, membawahi 3 (tiga) Sub Bidang terdiri :
 - a. Sub Bidang Formasi, Pengadaan dan Pemberhentian;
 - b. Sub Bidang Data dan Informasi;
 - c. Sub Bidang Kepangkatan.
5. Bidang Pendidikan dan Pelatihan membawahi 3 (tiga) Sub Bidang yang terdiri dari :
 - a. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Struktural
 - b. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Fungsional;
 - c. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis.

Selanjutnya agar mendapatkan gambaran yang lebih jelas, tentang struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok maka dapat dilihat dalam bagan berikut:

**SUSUNAN ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**



Selanjutnya dilihat dari komposisi kepegawaian aparatur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Kondisi 31 Desember 2019 sebanyak 40 (empat puluh) orang dengan perincian jenis kelamin adalah sebagaimana Tabel 1.1.

Tabel.1.1: Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2019

No	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase
a.	Laki-laki	19	47,50%
b.	Perempuan	21	52,50%
	Jumlah	40	100%

Sumber data: DUK/Bezzeting BKPSDM Kab. Solok, Tahun 2019

Bila dikaitkan dengan isu pengarusutamaan gender (*gender mainstream*), maka perbandingan jumlah pegawai laki-laki dengan perempuan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok menunjukkan angka yang cukup proporsional, yakni 19 orang pegawai laki-laki (47,50%) dan 21 orang pegawai perempuan (52,50%). Dari data tersebut terdapat ketimpangan jumlah perempuan dengan laki-laki sebesar 5%, namun ketimpangan tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan dan budaya kerja serta kinerjanya.

Selanjutnya dilihat dari kedudukan kepegawaian aparatur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Kondisi 31 Desember 2019 sebanyak 40 (empat puluh) orang dengan perincian jumlah pegawai berdasarkan golongan adalah sebagaimana Tabel 1.2.

Tabel 1.2: Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok berdasarkan golongan Tahun 2019

No	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase
a.	Golongan IV	5	12,5 %
b.	Golongan III	30	75,0%
c.	Golongan II	5	12,5%
d.	Golongan I	-	-
	Jumlah	40	100%

Sumber data: DUK/Bezzeting BKPSDM Kab. Solok, Tahun 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok berdasarkan golongan menunjukkan bahwa pegawai dengan golongan III merupakan golongan pegawai terbanyak, yaitu 30 orang (75,0%), golongan IV sebanyak 5 orang (12,5%), golongan II sebanyak 5 orang (12,5%). Hal ini menunjukkan bahwa struktur pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok jika dilihat dari aspek golongan pegawai, tidak menunjukkan struktur piramida, melainkan menggelembung di tengah (yakni Golongan III sebesar 75,0%) yang dapat diasumsikan bahwa sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi yang menjalankan fungsi manajemen SDM aparatur.

Sedangkan sebaran keadaan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan adalah sebagaimana Tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3: Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok berdasarkan jenjang pendidikan Tahun 2019

No	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase
a.	Sarjana S3	-	-
b.	Sarjana S2	8	20,0 %
c.	Sarjana S1 / Diploma IV	23	57,5 %
d.	Diploma III	3	7,5 %
e.	Diploma I / II	-	-
f.	SLTA	5	12,5 %
g.	SMP	1	2,5 %
	Jumlah	40	100%

Sumber data: DUK/Bezzeting BKPSDM Kab. Solok, Tahun 2019

Secara umum kondisi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok rata-rata memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik. Hal ini ditunjukkan dari jumlah pegawai lulusan Sarjana merupakan jumlah terbanyak, yaitu sebanyak 57,5%. Selanjutnya, Lulusan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 20,0%, Diploma sebanyak 7,5%, SMA sebanyak 12,5% dan lulusan SMP hanya 1 orang atau 2,5% . Dengan kata lain bahwa pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki PNS di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya adalah cukup baik dan potensial.

1.3. ISU-ISU STRATEGI

Bila dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja 5 (lima) tahun, masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan perlu dicari solusinya, yaitu :

1. Belum terpenuhinya kebutuhan aparatur dari segi jumlah dan komposisi;
2. Perlunya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas melalui pemberian kesempatan yang luas bagi sumber daya aparatur Pemerintah Kabupaten Solok untuk meningkatkan kemampuannya melalui Pendidikan dan Pelatihan;
3. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan dengan prinsip *The Right Man on The Right Job* melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *assessment center*;
4. Optimalisasi dan pengembangan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian untuk mendukung interlink pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok dengan instansi-instansi terkait
5. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan seperti belum dimilikinya gedung diklat dan sarana penunjangnya mengakibatkan tidak optimalnya hasil yang dicapai dan terjadi pembengkakan penganggaran kegiatan;

1.4. SISTEMATIKA PENYAJIAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2019 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok disajikan secara berurutan dan tersistem guna mempermudah pemahaman dan telah disesuaikan dengan standar pelaporan.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang, kedudukan, tugas pokok dan fungsi, Struktur Organisasi dan Aspek Strategis.

BAB II: : PERENCANAAN KINERJA

Bab ini berisi Perencanaan dan ringkasan/ikhtisar Penetapan Kinerja dimana dijelaskan muatan Rencana Strategis dan Penetapan.

BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA

Bab ini berisi tentang capaian kinerja yaitu Pengukuran Kinerja sebagai hasil perbandingan Penetapan Kinerja Tahun 2019 dengan Pencapaian kinerja Tahun 2019 dan Analisis Akuntabilitas Kinerja yang menjelaskan tentang keberhasilan kinerja selama tahun 2019.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan menyeluruh dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Solok dan Saran guna perbaikan kinerja dimasa mendatang.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 RENCANA STRATEGIS

Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, rencana strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan strategik lokal, nasional dan global.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran daripada Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih dan terintegrasi dengan potensi sumber daya manusia aparatur yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Solok. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu dari tahun 2016 – 2021. Penetapan jangka waktu 5 tahun tersebut dihubungkan dengan pola pertanggungjawaban Bupati terkait dengan penetapan/kebijakan bahwa Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dibuat pada masa jabatannya.

Dengan demikian penyelenggaraan Pemerintah daerah akan menjadi akuntabel, dalam arti sesuai dengan tujuan, sasaran, indikator, program dan kegiatan yang telah ditetapkan. Rencana strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2016-2021 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kabupaten Solok Tahun 2016-2021, karena Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok mempunyai tupoksi sebagai perangkat daerah yang mengelola kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sehingga ada keterkaitan dengan Misi-5 RPJMD Kabupaten Solok yaitu **“Memantapkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih”**.

Adapun tujuan dan sasaran yang tercantum dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2016-2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 : Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	REALISASI		TARGET	
			2017	2018	2019	2020
Meningkatkan profesionalitas ASN	Meningkatnya ASN yang professional	Persentase pejabat struktural yang memiliki sertifikat diklat manajerial	58,36%	59,64%	63,01%	69,11 %
		Persentase aparatur yang memiliki sertifikat diklat kompetensi teknis	2,61%	3,29%	4,28%	4,50%
		Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	45,30%	45,34%	55,60%	63%
		Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin ASN	75%	100%	100%	100%
Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian bagi ASN	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian bagi ASN	Persentase data kepegawaian yang akurat	100%	80%	90%	95%
		Indeks kepuasan masyarakat (IKM) ASN	NA	3,22	3,50	3,55

2.2 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

Perjanjian Kinerja yang dimaksud dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 merupakan komitmen bersama yang ditetapkan dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah dirumuskan, sehingga dapat memberikan arah yang tepat bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Penjabaran Perjanjian Kinerja tersebut dinyatakan dalam bentuk tujuan dan sasaran sebagai implementasi dari pernyataan visi serta misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu lima tahun yang dilaksanakan dalam bentuk program-program dan kegiatan-kegiatan yang berkelanjutan setiap tahunnya selama periode Renstra SKPD. Program dan kegiatan yang dilaksanakan tersebut mengacu pada indikator capaian sasaran yang ditetapkan dengan target-target kinerja kegiatan yang akan dicapai. Selanjutnya program dan kegiatan tersebut dievaluasi setiap tahunnya untuk mengukur sejauh mana tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai.

Adapun target Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2017 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.2. : Perjanjian Kinerja Tahun 2019 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya ASN yang Profesional	1.1 Persentase pejabat struktural yang memiliki sertifikat diklat manajerial	63,01%
		1.2 Persentase aparatur yang memiliki sertifikat diklat teknis dan fungsi	4,28%
		1.3 Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	55,60%
		1.4 Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin ASN	100%
2	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian bagi ASN	2.1 Persentase data kepegawaian yang akurat	90%
		2.2 Indeks kepuasan masyarakat (IKM) ASN	3,50

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KET
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 373.482.438,-	APBD
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 220.827.000,-	APBD
3	Program Fasilitasi Pindah/Purna Tugas ASN	Rp. 109.993.750,-	APBD
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp. 72.978.184,-	APBD
5	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp. 14.331.500,-	APBD
6	Program Pendidikan Kedinasan	Rp. 586.844.012,-	APBD
7	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp. 1.768.762.800,-	APBD
8	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 1.253.733.250,-	APBD

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 CAPAIAN KINERJA

Pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan yaitu membandingkan antara target dan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran dan didukung dengan data-data yang terkait dengan sasaran strategis serta peraturan perundangan-undangan.

Terdapat skala capaian kinerja untuk menentukan kategori capaian pengukuran kinerja, sebagai berikut :

- a Bilamana Indikator Sasaran mempunyai makna progres positif, maka skala yang digunakan sebagai berikut :

RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
Lebih dari 100%	Sangat Baik
75% - 100%	Baik
50% - 75%	Cukup
Di bawah 50%	Kurang

- b Bilamana Indikator Sasaran mempunyai makna progres negatif, maka skala yang digunakan sebagai berikut :

RENTANG CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
Lebih dari 100%	Kurang
75% - 100%	Cukup
50% - 75%	Baik
Di bawah 50%	Sangat Baik

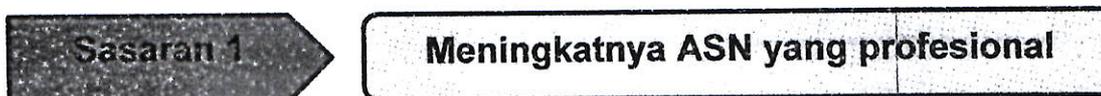
Hasil pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dapat disajikan dalam bentuk tabel Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2019 yang disusun berdasarkan sasaran strategis, indikator kinerja, satuan, target, realisasi, dan capaian sebagai berikut :

Tabel 3.1 : Capaian Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2019

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Meningkatnya ASN yang profesional	Persentase pejabat struktural yang memiliki sertifikat diklat manajerial	%	63,01%	60,93%	96,70%
		Persentase aparatur yang memiliki sertifikat teknis dan fungsi	%	4,28%	5,58%	130,38%
		Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	%	55,60%	89,05	160,16%
		Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin ASN	%	100,00%	100,00%	100,00%
2	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian bagi ASN	Persentase data kepegawaian yang akurat	%	90,00%	98,00%	108,89%
		Indeks Kepuasan masyarakat (IKM) ASN	Indeks	3,50	3,49	99,71%
					Rata-rata	115,97 %

Dari tabel 3.1 di atas mengenai pengukuran capaian kinerja dapat dilihat bahwa sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok secara umum berhasil dicapai dengan nilai rata-rata capaian 115,97% atau kategori capaian **Sangat Baik**. Meskipun demikian, terhadap berbagai capaian kinerja yang tercapai atau tidak tercapai, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok harus melakukan langkah konkrit untuk menganalisis dan mengevaluasi agar dilakukan perbaikan di tahun-tahun berikutnya.

Capaian kinerja beserta analisis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2019 disajikan sebagai berikut :



Sasaran strategis “Meningkatnya ASN yang profesional” diukur melalui 4 (empat) indikator kinerja yang digambarkan pada tabel di samping ini :

Tabel 3.2 : Perbandingan Target dan realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2019		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya ASN yang professional	Persentase pejabat struktural yang memiliki sertifikat diklat manajerial	63,01%	60,93%	96,70%
	Persentase aparatur yang memiliki sertifikat teknis dan fungsi	4,28%	14,20%	331,78%
	Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	55,60%	89,05%	160,16%
	Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin ASN	100%	100%	100%
			Rata-rata	172,16%

Uraian mengenai indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut :

Indikator 1.1 : Persentase pejabat struktural yang memiliki sertifikat diklat manajerial

Diklat manajerial adalah diklat yang diperuntukkan bagi pejabat struktural yang belum pernah melaksanakan diklat. Diklat ini disebut juga diklat kepemimpinan. Diklat Kepemimpinan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural (*Perka LAN Nomor 25 Tahun 2015 Pasal 1 Ayat 5*).



Kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi kinerja unit organisasi, juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip *good governance* dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan termasuk bagaimana mendayagunakan kemanfaatan sumber daya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

Pejabat struktural yang mengikuti diklat manajerial (diklat kepemimpinan) terdiri dari pejabat struktural yang mengikuti dan lulus diklat PIM Tk.II dan PIM Tk. III sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 3.3 : Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Tahun 2019

NO	JENIS DIKLAT	JUMLAH PESERTA	TEMPAT	METODE	WAKTU PELAKSANAAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Diklat PIM Tk.II	3 orang	Lembaga Administrasi Negara RI Jakarta	Pola pengiriman peserta	11 Juli s/d 01 November 2019
2.	Diklat PIM Tk. III	5 orang	Badan Pengembangan SDM Provinsi Sumbar	Pola pengiriman peserta	11 Juli s/d 01 November 2019
JUMLAH		8 orang			

Sumber data: Bidang Diklat BKPSDM Kabupaten Solok, Tahun 2019

Sedangkan untuk jumlah pejabat struktural yang telah mengikuti diklat manajerial (diklat kepemimpinan) dari tahun 2017 - 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 : Analisis Capaian Indikator 1.1

NO	INDIKATOR	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Jumlah pejabat struktural yang mengikuti Diklat Manajerial						
	- Diklat PIM Tk. II	5	5	3	3	3	3
	- Diklat PIM Tk. III	15	15	5	5	5	5
	- Diklat PIM Tk. IV	60	60	0	0	0	0
	Jumlah	80	80	8	8	8	8
2	Jumlah pejabat struktural yang memiliki sertifikat Diklat Manajerial						
	- Diklat PIM Tk. II	10	10	13	13	16	16
	- Diklat PIM Tk. III	60	60	65	65	70	70
	- Diklat PIM Tk. IV	293	293	293	293	293	293
	Jumlah	363	363	371	371	379	379
3	Jumlah Pejabat Struktural	621		621		621	
	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat manajerial (2/3)x100%	58,45%		59,74%		61,03%	

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa persentase capaian kinerja pada indikator kinerja pejabat struktural yang memiliki sertifikat diklat manajerial pada tahun 2019 mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya, mengingat jumlah pegawai yang telah melaksanakan diklat manajerial (diklat kepemimpinan) setiap tahun. Pada tahun 2017 sebanyak 363 orang atau 58,45% pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok telah memiliki sertifikat diklat manajerial, sementara tahun 2018 bertambah menjadi 371 orang atau sebesar 59,74% telah memiliki sertifikat diklat manajerial. Pada tahun 2019, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok telah mengirim 3 orang pejabat eselon II untuk mengikuti Diklat PIM Tk. II dan 5 orang pejabat eselon III untuk mengikuti Diklat PIM Tk. III, sehingga total pejabat struktural yang telah mengikuti diklat manajerial adalah 379 orang atau mencapai 61,03%.

Adapun perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5 : Perbandingan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu

INDIKATOR KINERJA	SAT	TARGET			REALISASI			CAPAIAN			TARGET	%
		2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2021 RENSTRA	CAPAIAN RENSTRA
Persentase pejabat struktural yang memiliki sertifikat diklat manajerial	%	58,36	59,64	63,01	58,36	59,64	60,93	100	100	96,70	70,00	87,04

Faktor pendukung pencapaian kinerja antara lain:

1. Perencanaan program kegiatan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Tersedianya data yang akurat dan lengkap sehingga sangat mendukung untuk pelaksanaan kegiatan dalam menunjang pencapaian kinerja.
3. Koordinasi dan konsultasi dengan lembaga penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk memperoleh informasi yang tepat dalam menunjang target kinerja

Faktor penghambat pencapaian kinerja adalah:

1. Terbatasnya anggaran Pemerintah Daerah untuk menunjang tercapainya target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Terdapatnya pandangan bahwa kegiatan diklat hanya sebagai penugasan, bukan sebagai upaya meningkatkan kompetensi/kebutuhan.

Tabel 3.6 : Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	% CAPAIAN KINERJA	% PENYERAPAN ANGGARAN	TINGKAT EFISIENSI
<i>(1)</i>	<i>(2)</i>	<i>(3)</i>	<i>(4)</i>	<i>(5)</i>
Meningkatnya ASN yang professional	Persentase pejabat struktural yang memiliki sertifikat diklat manajerial	96,70%	95,37%	1,33%

Berdasarkan tabel 3.6 di atas dapat dijelaskan bahwa indikator sasaran telah berhasil dicapai dengan sumber daya yang efisien. Kondisi ini sejalan dengan prinsip pengelolaan anggaran publik dan lebih jauh, juga sejalan dengan prinsip pemerintahan yang baik, yang salah satunya adalah pengelolaan sumber daya anggaran yang efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran pembangunan.

Untuk meningkatkan kinerja indikator ini di masa yang akan datang dapat dilakukan upaya sebagai berikut:

1. Melaksanakan diklat yang penunjukan peserta berdasarkan analisis kebutuhan sesuai dengan kompetensi yang ingin ditingkatkan.
2. Menciptakan kerjasama yang baik antara Pemerintah Daerah Kabupaten Solok dengan pihak penyelenggara diklat.

Indikator 1.2 : Persentase aparatur yang memiliki sertifikat teknis dan fungsi

Diklat Teknis adalah diklat yang diselenggarakan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku untuk dapat melaksanakan tugas teknis secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan masing-masing, terdiri dari:

- a. Diklat Teknis Substantif; diselenggarakan oleh Pusdiklat setelah mendapat akreditasi dari LAN.
- b. Diklat Teknis Umum/Administrasi dan Manajemen; diselenggarakan oleh Pusdiklat bekerjasama dengan instansi pembina, lembaga diklat terakreditasi penyelenggara diklat teknis, lembaga diklat pemerintah dan pihak swasta.

Jenis-jenis diklat teknis dan fungsi yang di kelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok pada Tahun 2019 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.7 : Rekapitulasi pelaksanaan diklat teknis dan fungsi Tahun 2019

NO	JENIS DIKLAT	JUMLAH PESERTA	TEMPAT	METODE	WAKTU PELAKSANAAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Diklat Teknis Kepamongprajaan	2 orang	Pussenif Kodiklat Tentara Nasional AD Bandung	Pola Pengiriman peserta	26 Juni s/d 27 Juli 2019
2.	Diklat Prajabatan bagi Calon PNS	313 orang	LPMP Provinsi Sumatera Barat	Pola Penyelenggaraan Diklat (Kerjasama dengan BPSDM Provinsi Sumatera Barat)	03 April s/d 09 Desember 2019
JUMLAH		315 orang			

Sumber data: Bidang Diklat BKPSDM Kabupaten Solok, Tahun 2019

Tabel 3.8 : Analisis Capaian Indikator Kinerja 1.2

NO	KEGIATAN DIKLAT TEKNIS	JUMLAH
(1)	(2)	(3)
1.	Diklat Teknis Kepamongprajaan bagi Camat yang berlatar belakang ilmu non- pemerintahan	2
2	Diklat Prajabatan bagi Calon PNS	313
3.	Jumlah ASN Kabupaten Solok Tahun 2019	5647
Target		4,28%
Realisasi = (1+2)/3 x 100%		5,58%
Capaian = (Realisasi/Target) x 100%		130,37%

Dari tabel diatas, kegiatan pelaksanaan diklat teknis tugas dan fungsi pegawai melebihi target yang telah ditetapkan karena dilaksanakannya kegiatan diklat prajabatan bagi Calon PNS formasi 2018 pada tahun anggaran 2019.

Faktor pendukung pencapaian kinerja antara lain :

1. Perencanaan program kegiatan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Koordinasi dan konsultasi dengan lembaga penyelenggara diklat untuk memperoleh informasi yang tepat dalam menunjang target kinerja
3. Kesanggupan lembaga penyelenggara dalam rangka pelaksanaan diklat.

Sedangkan faktor penghambat pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya ketersediaan sarana dan prasarana penunjang kegiatan diklat
2. Masih banyak jenis diklat teknis dan fungsi yang tidak diakomodir pada Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok.

Adapun perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.9 : Perbandingan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu

INDIKATOR KINERJA	SAT	TARGET			REALISASI			CAPAIAN			TARGET 2021 RENSTRA	% CAPAIAN RENSTRA
		2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019		
Persentase aparatur yang memiliki sertifikat teknis dan fungsi	%	2,82	3,51	4,28	2,61	3,29	5,58	92,55	93,73	130,37	5,01	111,38%

Dari hasil realisasi pelaksanaan diklat teknis/ fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 dapat diketahui bahwa prosentase capaian tahun 2019 melebihi target tahun tersebut. Hal ini dikarenakan adanya pelaksanaan Kegiatan Diklat Prajabatan Bagi Calon PNS formasi tahun 2018 yang dilaksanakan pada tahun 2019 berjumlah 313 orang, sedangkan 2 (dua) tahun sebelumnya kegiatan Diklat Parajabatan Bagi Calon PNS tidak dilaksanakan karena adanya moratorium.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok telah melakukan penyesuaian anggaran dan efisiensi anggaran seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.10 : Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	% CAPAIAN KINERJA	% PENYERAPAN ANGGARAN	TINGKAT EFISIENSI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya ASN yang professional	Persentase aparatur yang memiliki sertifikat teknis dan fungsi	130,37%	86,86 %	43,51%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pencapaian program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur untuk mendukung indikator aparatur yang memiliki sertifikat teknis dan fungsi terealisasi melebihi target yang ditentukan serta dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Hal ini menunjukkan kinerja yang sangat baik.

Untuk meningkatkan kinerja indikator ini di masa yang akan datang dapat dilakukan upaya sebagai berikut :

1. Melaksanakan diklat yang penunjukan peserta berdasarkan analisis kebutuhan sesuai dengan kompetensi yang ingin ditingkatkan.

Indikator 1.3 : Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dan terpenting dalam suatu organisasi, begitupun dalam pemerintahan, SDM menduduki peranan terpenting. Pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kemampuan SDM dengan kebutuhan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif.

Dalam pelaksanaan agenda reformasi birokrasi, profesionalisme PNS sangatlah diperlukan untuk dapat meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat. Profesionalisme PNS tersebut sangat terkait dengan penguasaan kompetensi yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan tugas jabatan dalam sebuah organisasi birokrasi, hal tersebut berpengaruh terhadap penataan aparatur yang kompeten sesuai dengan kompetensi keilmuan yang dimiliki



Penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertujuan untuk menempatkan sumber daya manusia yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, melalui proses promosi dan rotasi secara *fair* dan objektif. Penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja dan kinerja pegawai yang merupakan faktor penting dalam organisasi karena dapat berimplikasi terhadap pencapaian visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi pemerintahan.

Dampak dari penempatan pegawai pada suatu posisi tanpa memperhatikan kompetensi yang bersangkutan, akan menghasilkan suatu kinerja yang hasilnya tidak akan mencapai sasaran yang diinginkan dan bahkan pada akhirnya bisa menjadi kontra produktif. Dalam upaya untuk meningkatkan persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi, pada tahun 2019 Pemerintah Kabupaten Solok telah melaksanakan Seleksi Terbuka bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Evaluasi Jabatan bagi Eselon II di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok yang merupakan rangkaian kegiatan hingga akhir tahun 2019.

Tabel 3.11 : Rekapitulasi Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok Tahun 2019

NO	URAIAN	PP NO 5 TAHUN 2014		
		SESUAI	TIDAK SESUAI	JUMLAH
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	31	0	31
	- Eselon II.a	1	0	1
	- Eselon II.b	30	0	30
2.	Jabatan Administrator	142	8	150
	- Eselon III.a	54	0	54
	- Eselon III.b	88	8	96
3.	Jabatan Pengawas	380	60	440
	- Eselon IV.a	329	50	379
	- Eselon IV.b	30	7	37
	UPT			
	- Eselon IV.a	10	0	10
	- Eselon IV.b	11	3	14
	Jumlah	553	68	621

Sumber data: Bidang Pengembangan Karir dan Pembinaan BKPSDM Kabupaten Solok, Tahun 2019

Tabel 3.12 : Analisis Capaian Indikator 1.3

NO	PEGAWAI BERDASARKAN JABATAN	JUMLAH
(1)	(2)	(3)
1.	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang memenuhi syarat kompetensi	31
2.	Jabatan Administrator yang memenuhi syarat kompetensi	142
3.	Jabatan Pengawas yang memenuhi syarat kompetensi	380
4.	Jumlah jabatan	621
Target		55,60%
Realisasi = $(1+2+3)/4 \times 100\%$		89,05%
Capaian = $(Realisasi/Target) \times 100\%$		160,16 %

Pada tahun 2019 target kinerja jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi adalah sebesar 55,60 % dan terealisasi sebesar 89,05%, dengan asumsi jabatan yang sudah sesuai dengan kompetensi adalah pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, pejabat pengawas yang memenuhi syarat kompetensi. Oleh karena itu capaian kerjanya melampaui target yang ditetapkan yakni sebesar 160,16%.

Adapun perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.13 : Perbandingan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu

INDIKATOR KINERJA	SAT	TARGET			REALISASI			CAPAIAN			TARGET	%
		2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2021 RENSTRA	CAPAIAN RENSTRA
Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	%	NA	45,80	55,60	NA	45,34	89,05	NA	99,00	160,16	75,00	118,73

Faktor pendukung pencapaian kinerja adalah adanya dukungan Pemerintah Pusat baik Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk kelancaran pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

- Adapun faktor penghambat pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :
- b. Belum adanya *Assessment Center* Pemerintah Kabupaten Solok, sehingga *assessment* kompetensi hanya dapat dilaksanakan dengan bekerja sama dengan pihak lain.
 - c. Dana yang ada belum dapat memenuhi kebutuhan penilaian kompetensi keseluruhan, dana yang ada baru dapat digunakan untuk pelaksanaan uji kompetensi bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok.
 - d. Belum adanya regulasi yang bersifat lokal, lebih teknis dan lebih rinci, yang dapat dijadikan acuan untuk penempatan dalam jabatan.
 - e. Belum adanya nama jabatan dan uraian tugas yang tetap, jelas dan berkekuatan hukum untuk para pelaksana (pejabat fungsional umum) sehingga menyebabkan kesulitan menganalisa tentang standar kompetensinya terlebih lagi kesesuaian masing-masing ASN pelaksana pada jabatannya.

Dari segi efisiensi penggunaan sumber daya, indikator persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi berhasil dicapai dengan tingkat efisiensi yang cukup tinggi.

Tabel 3.14 : Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	% CAPAIAN KINERJA	% PENYERAPAN ANGGARAN	TINGKAT EFISIENSI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya ASN yang professional	Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	160,16%	97,01%	63,15%

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa indikator sasaran berhasil dicapai dengan sumber daya yang cukup efisien. Kondisi ini sejalan dengan prinsip pengelolaan anggaran publik dan lebih jauh, juga sejalan dengan prinsip pemerintahan yang baik, yang salah satunya adalah pengelolaan sumber daya anggaran yang efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran pembangunan.

Beberapa langkah ke depan yang akan dilaksanakan untuk meningkatkan capaian kinerja persentase penempatan aparatur sesuai dengan kompetensi antara lain:

- a. Menyusun Standar Kompetensi Jabatan.
- b. Penyusunan dan penetapan nama-nama jabatan pelaksana dan uraian tugasnya.
- c. Pelaksanaan uji kompetensi untuk seluruh jabatan.

Indikator 1.4 : Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin ASN

Sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok sebagai lembaga yang memiliki fungsi untuk melaksanakan pembinaan pegawai, berorientasi pada upaya untuk meningkatkan kepatuhan dan kesadaran Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap aturan disiplin dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi dan pelaksanaan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) melalui pengukuran persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin ASN.



Tabel 3.15 : Rekapitulasi Penanganan Pelanggaran Kasus Disiplin PNS Tahun 2017-2019

NO	JENIS HUKUMAN DISIPLIN	TAHUN		
		2017	2018	2019
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Tingkat Hukuman Disiplin			
a.	Ringan	0	23	0
	<i>Teguran Lisan</i>	-	23	-
	<i>Teguran Tertulis</i>	-	-	-
	<i>Pernyataan tidak puas secara tertulis</i>	-	-	-
b.	Sedang	0	0	0
	<i>Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun</i>	-	-	-
	<i>Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun</i>	-	-	-
	<i>Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun</i>	-	-	-
c.	Berat	2	2	10
	<i>Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun</i>	-	-	4
	<i>Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah</i>	-	-	-
	<i>Pembebasan dari jabatan</i>	-	2	-
	<i>Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS</i>	1	-	1
	<i>Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS</i>	1	-	5
	TOTAL	2	25	10

Sumber data: Bidang Pengembangan Karir dan Pembinaan BKPSDM Kabupaten Solok, Tahun 2019

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa selama 3 tahun (dari tahun 2017-2019) trend kasus pelanggaran disiplin mengalami kenaikan. Namun jika dianalisis lebih dalam lagi dapat dilihat bahwa hukuman disiplin berat lebih banyak daripada hukuman disiplin sedang. Hal ini menunjukkan bahwa ASN yang melakukan pelanggaran disiplin adalah benar-benar parah yaitu tidak masuk kerja dalam waktu yang lama, melakukan tindak pidana korupsi, dan melakukan pernikahan siri dengan wanita/laki-laki berstatus ASN.

Tabel 3.16 : Analisis Capaian Indikator 1.4

NO	URAIAN	JUMLAH
1	Hukuman Disiplin Ringan	0
2	Hukuman Disiplin Sedang	4
3	Hukuman Disiplin Berat	6
4	Kasus dalam proses penyelesaian	7
5	Jumlah kasus pelanggaran disiplin	17
Target		100%
Realisasi = $(1+2+3+4)/5 \times 100\%$		100%
Capaian = $(\text{Realisasi}/\text{Target}) \times 100\%$		100%

Adapun perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.17 : Perbandingan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu

INDIKATOR KINERJA	SAT	TARGET			REALISASI			CAPAIAN			TARGET	%
		2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2021 RENSTRA	CAPAIAN RENSTRA
Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin ASN	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Pada tahun 2019 upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dalam rangka menurunkan kasus pelanggaran disiplin PNS adalah sebagai berikut :

1. Sidak setelah Cuti Hari Raya Idul Fitri ke seluruh perangkat daerah dan kecamatan di Pemerintah Kabupaten Solok.
2. Sosialisasi dan pembinaan disiplin oleh Tim Pembinaan Disiplin ASN.

Faktor pendukung pencapaian kinerja tersebut antara lain :

1. Sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN.
2. Pola kepemimpinan atasan yang diharapkan mampu mendorong, membina dan mengembangkan disiplin serta produktivitas kerja karyawannya.

Adapun kendala pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Sikap kurang profesionalisme dan tanggung jawab ASN dalam melaksanakan tugasnya.
2. Masih kurangnya kesadaran ASN untuk melaksanakan ketentuan jam kerja sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Belum tersosialisasinya secara merata regulasi yang mengatur disiplin kehadiran terhadap jajaran ASN.

Dari segi efisiensi penggunaan sumber daya, indikator persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi berhasil dicapai dengan tingkat efisiensi yang cukup tinggi.

Tabel 3.18 : Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	% CAPAIAN KINERJA	% PENYERAPAN ANGGARAN	TINGKAT EFISIENSI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya ASN yang professional	Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin ASN	100%	97,53%	2,47%

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa indikator sasaran berhasil dicapai dengan sumber daya yang cukup efisien. Kondisi ini sejalan dengan prinsip pengelolaan anggaran publik dan lebih jauh, juga sejalan dengan prinsip pemerintahan yang baik, yang salah satunya adalah pengelolaan sumber daya anggaran yang efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran pembangunan.

Solusi untuk perbaikan kinerja di masa yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan pengawasan dan pengendalian atasan langsung dan pimpinan perangkat daerah.
2. Implementasi absensi online. Oleh karena itu pada tahun-tahun berikutnya perlu lebih ditingkatkan pembinaan terhadap ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten

Solok melalui upaya-upaya yang lebih nyata terutama pada sosialisasi dan penegakan aturan disiplin PNS hingga ke tingkat sekolah, monitoring dan evaluasi terhadap tingkat kehadiran pegawai, melakukan sidak pada hari-hari tertentu dan meningkatkan pembinaan secara intensif.

Sasaran 2 **Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian bagi ASN**

Dalam pencapaian sasaran strategis Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian bagi ASN, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok mengidentifikasi 2 (dua) indikator kinerja yang pencapaiannya ditabulasikan berikut ini :

Tabel 3.19: Perbandingan Target dan realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian bagi ASN	Persentase data kepegawaian yang akurat	%	90%	98%	108,89%
	Indeks Kepuasan masyarakat (IKM) ASN	Indeks	3,50	3,49	99,71%
				Rata-rata	104,30%

Uraian mengenai indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut :

Indikator 2.1 : Persentase data kepegawaian yang akurat

Akurasi data kepegawaian merupakan kelengkapan dan kebenaran komponen data pegawai. Jika salah satu komponen data seorang pegawai tidak lengkap atau tidak benar, maka data tersebut dinyatakan tidak akurat. Data kepegawaian yang akurat diperlukan sebagai bahan perencanaan manajemen kepegawaian dan dapat digunakan untuk pengambilan kebijakan dalam pengembangan dan pembinaan PNS. Untuk itu, dalam rangka melaksanakan kebijakan pengembangan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok melaksanakan peningkatan kualitas pengelolaan

dokumentasi data melalui pengelolaan, pemeliharaan dan penyimpanan arsip kepegawaian secara fisik dan elektronik. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok merupakan aplikasi berbasis web untuk pengelolaan data pegawai yang diresmikan pada awal tahun 2019. Keberadaan SIMPEG diharapkan dapat mendukung integritas data, kemudahan pengaksesan dan kemudahan pengelolaan sehingga dapat mendukung kelancaran pelaksanaan dan fungsi dalam bidang administrasi kepegawaian yang efektif dan efisien.

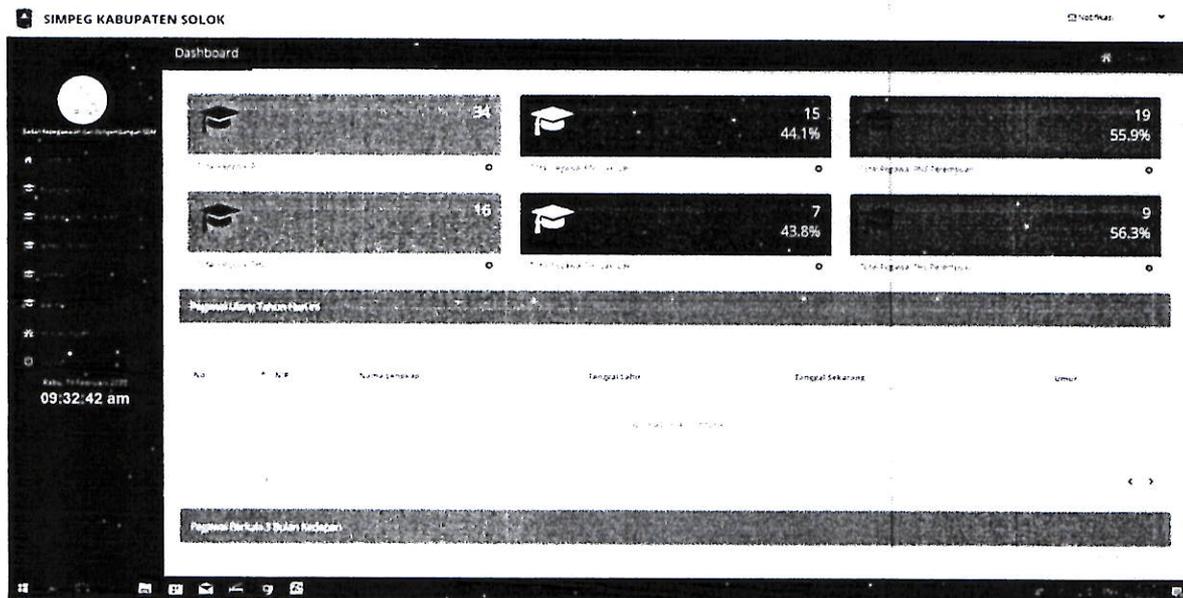
Tahun 2019 jumlah data elektronik kepegawaian ASN Kabupaten Solok yang mengalami peremajaan data melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Online adalah sebanyak 5.630 pegawai. Dari sejumlah 5.630 data pegawai telah dilakukan validasi dan pengecekan ulang dan entry data sebanyak 111 data pegawai yang tidak akurat, dalam hal ketidakcocokan NIP dan ketidakcocokan golongan.

Tabel 3.20 :Analisis Capaian Indikator 2.1

NO	URAIAN	JUMLAH
1	Rekonsiliasi Data Pegawai	5630
2	Data Pegawai yang tidak akurat	111
3	Data Pegawai yang akurat	5519
	Target	90%
	Realisasi = $(1-2)/3 \times 100\%$	98,03%
	Capaian = $(Realisasi/Target) \times 100\%$	108,92%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa bila dibandingkan antara realisasi dengan kinerja yang direncanakan (target), maka realisasi sebesar 98,03% sehingga capaian kinerjanya sebesar 108,92%, dengan kategori sangat berhasil.

Wujud fisik keberhasilan dari kegiatan ini adalah terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian secara prima di Kabupaten Solok melalui pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Online, yang mana pada tahun berikutnya Pemerintah Kabupaten Solok akan terus berupaya mengembangkan aplikasi SIMPEG ini agar lebih maksimal penggunaannya. Tersedianya data yang valid pada SIMPEG dapat bermanfaat untuk mendukung pelayanan administrasi kepegawaian, seperti proses kenaikan pangkat, pensiun otomatis metode paperless, maupun keperluan pengembangan karir pegawai.



SIMPEG KABUPATEN SOLOK

Adapun perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.21: Perbandingan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu

INDIKATOR KINERJA	SAT	TARGET			REALISASI			CAPAIAN			TARGET	%
		2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2021 RENSTRA	CAPAAN RENSTRA
Persentase data kepegawaian yang akurat	%	70,00	80,00	90,00	68,80	80,00	98,03	98,29	100,00	108,92	95,00	103,19

Adapun faktor pendukung pencapaian kinerja sebagai berikut :

1. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai.
2. Adanya rekonsiliasi data dengan Kanreg XII BKN.
3. Adanya koordinasi antar bidang dalam pengakuratan data.

Sedangkan faktor penghambat pencapaian kinerja antara lain :

1. Jaringan internet kadang lambat dan sering terputus.
2. Belum optimalnya *support* data dari seluruh bidang khususnya yang berkaitan dengan perubahan data PNS.

Dari segi efisiensi penggunaan sumber daya, indikator persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi berhasil dicapai dengan tingkat efisiensi yang cukup tinggi.

Tabel 3.22: Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

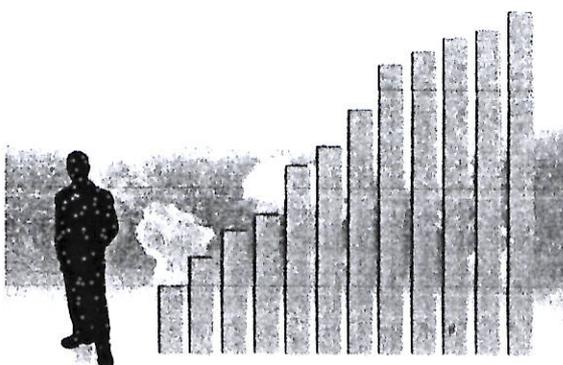
SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	% CAPAIAN KINERJA	% PENYERAPAN ANGGARAN	TINGKAT EFISIENSI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian bagi ASN	Persentase data kepegawaian yang akurat	108,89%	98,05%	10,84%

Dari tabel 3.17 di atas, pencapaian kinerja dan anggaran pada tahun 2019 secara umum menunjukkan tingkat efisiensi anggaran yang tinggi. Hal ini bisa dilihat bahwa sasaran menunjukkan realisasi anggarannya lebih kecil daripada realisasi kinerjanya. Ini bisa bermakna bahwa secara umum, pencapaian kinerja dari aspek program telah dicapai dengan cara yang efisien karena realisasi anggarannya lebih kecil daripada yang ditargetkan dan juga lebih kecil daripada realisasi capaian kinerjanya.

Langkah yang akan dilakukan untuk menindaklanjuti hal tersebut antara lain :

1. Optimalisasi admin SIMPEG perangkat daerah dalam mengelola data kepegawaian.
2. Mengoptimalkan pemuktahiran data secara berkala.
3. Mengikutsertakan bidang lain untuk pemenuhan personil dalam pelaksanaan pemutakhiran data.
4. Melakukan koordinasi ke seluruh SKPD secara berkala dalam proses perubahan data.

Indikator 2.2 : Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) ASN



Customer Satisfaction

Sesuai Amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok sebagai lembaga pelayanan publik, berorientasi pada kepuasan masyarakat / pelanggan melalui pengukuran kepuasan pelayanan, dimana masyarakat yang dimaksud adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Solok.

Survei kepuasan masyarakat adalah data dan informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari aparatur penyelenggara pelayanan publik dengan membandingkan antara harapan dengan kebutuhan.

Kuesioner kepuasan pegawai terdiri atas pengukuran terhadap :

- a. Persyaratan
- b. Prosedur
- c. Waktu penyelesaian
- d. Biaya / tarif
- e. Produk spesifikasi jenis pelayanan
- f. Kompetensi pelaksana
- g. Perilaku pelaksana
- h. Penanganan pengaduan, saran dan masukan
- i. Sarana dan prasarana

Pendapat masyarakat tentang kepuasan dalam mendapatkan pelayanan di unit pelayanan dapat dijadikan bahan untuk melihat indikator mana yang perlu diperbaiki dan indikator mana yang perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan dalam memberi pelayanan pada masyarakat dalam upaya memberikan pelayanan prima.

Tabel 3.23 : Nilai Persepsi, Interval IKM, Nilai Interval Konversi SKM, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan

Nilai Persepsi	Nilai Interval	Nilai Interval Konversi IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	1,00 – 2,5996	25,00 – 64,99	D	Tidak Baik
2	2,60 – 3,064	65,00 – 76,60	C	Kurang Baik
3	3,0644 – 3,532	76,61 – 88,30	B	Baik
4	3,5324 – 4,000	88,31 – 100,00	A	Sangat Baik

Survey dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok yang berurusan ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok untuk menilai dan mengukur kualitas pelayanan berdasarkan persepsi ASN di Kabupaten Solok selaku pengguna jasa layanan publik pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok, dengan jumlah sampel sebanyak 256 (dua ratus lima puluh enam orang).

Hasil dari kuesioner tersebut menyatakan bahwa kepuasan pelanggan pada pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok mencapai 3,49 yang berada pada interval kinerja unit pelayanan *baik*, seperti dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.24 : Nilai SKM berdasarkan unsur pelayanan di BKPSDM Kabupaten Solok

NO.	UNSUR PELAYANAN	NILAI IKM	NRR PER UNSUR	NILAI IKM DIKONVERSIKAN	MUTU PELAYANAN
U1	Persyaratan	3,30	0,36	82,45	B
U2	Sistem, mekanisme, dan prosedur	3,58	0,34	89,41	A
U3	Waktu penyelesaian	3,43	0,32	85,69	B
U4	Biaya/tarif	3,96	0,44	99,12	A
U5	Produk, spesifikasi jenis pelayanan	3,40	0,35	85,10	B
U6	Kompetensi pelaksana	3,25	0,34	81,18	B
U7	Prilaku pelaksana	3,27	0,36	81,86	B
U8	Penanganan pengaduan, saran dan masukan	3,32	0,34	83,04	B
U9	Saran dan prasarana	3,85	0,39	96,37	A
	Nilai Rata-rata	3,49	0,36	87,14	B

Dengan demikian, bila dibandingkan antara kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan, maka target tercapai 99,71%. Kepuasan pelanggan pada pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok sebesar 3.49 menunjukkan bahwa banyak pelanggan pelayanan yang merasa puas dengan kondisi yang ada. Hal-hal yang menjadi faktor pendukung adalah :

1. Fasilitas sarana prasarana pelayanan yang memadai.
2. Sikap pegawai yang ramah.
3. Mekanisme pelayanan yang tidak rumit.
4. Penanganan pengaduan yang cukup responsive.

Adapun perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.25 : Perbandingan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu

INDIKATOR KINERJA	SAT	TARGET			REALISASI			CAPAIAN			TARGET 2021 RENSTRA	% CAPAIAN RENSTRA
		2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019		
Indeks kepuasan masyarakat (IKM) ASN	indeks	NA	3,30	3,50	NA	3,22	3,49			99,71 %		

Adapun langkah yang akan dilakukan untuk lebih baik kedepannya adalah:

1. Melakukan renovasi *front office* gedung kantor dan penataan tempat pelayanan dengan kondisi yang lebih baik pada tahun 2020.
2. Optimalisasi penggunaan barang inventaris kantor.
3. Peningkatan produktivitas seluruh pegawai supaya bisa mengoptimalkan waktu pengerjaan di semua bidang.
4. Menata prosedur kerja agar lebih efektif dan efisien.
5. Melaksanakan pelatihan atau bimtek kepada para pegawai untuk meningkatkan kapasitas, kapabilitas, kompetensi dan integritas.

Tabel 3.26 : Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Indikator 2.2

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	% CAPAIAN KINERJA	% PENYERAPAN ANGGARAN	TINGKAT EFISIENSI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian bagi ASN	Indeks kepuasan masyarakat (IKM) ASN	99,71	98,38	1,33%

Dari tabel 3.17 di atas, pencapaian kinerja dan anggaran pada tahun 2019 secara umum menunjukkan tingkat efisiensi anggaran yang tinggi. Hal ini bisa dilihat bahwa mayoritas sasaran menunjukkan realisasi anggarannya lebih kecil daripada realisasi kinerjanya. Ini bisa bermakna bahwa secara umum, pencapaian kinerja dari aspek program telah dicapai dengan cara yang efisien karena realisasi anggarannya lebih kecil daripada yang ditargetkan dan juga lebih kecil daripada realisasi capaian kinerjanya. Indikator sasaran berhasil dicapai dengan sumber daya yang cukup efisien. Kondisi ini sejalan dengan prinsip pengelolaan anggaran publik dan lebih jauh, juga sejalan dengan prinsip pemerintahan yang baik, yang salah satunya adalah pengelolaan sumber daya anggaran yang efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran pembangunan.

3.2 REALISASI ANGGARAN TAHUN ANGGARAN 2019

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok tahun 2019, anggaran perubahan dan realisasi anggaran program yang dilaksanakan Tahun 2019 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.26 : Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja BKPSDM Kabupaten Solok TA. 2019

NO	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	BELANJA TIDAK LANGSUNG	Rp. 16.150.594.295,-	Rp. 15.673.625.251,-	97,05
	Belanja Pegawai	Rp. 16.150.594.295,-	Rp. 15.673.625.251,-	97,05
2.	BELANJA LANGSUNG	Rp. 5.724.390.134	Rp. 5.152.320.722,-	90,01
	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 373.482.438,-	Rp.367.446.352,-	98,38
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp. 1.230.000,-	Rp. 1.230.000,-	100,00
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp. 19.931.949,-	Rp. 15.366.037,-	77,09
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	Rp. 2.660.300,-	Rp. 2.317.250,-	87,10
	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Rp. 1.800.000,-	Rp.1.800.000,-	100,00
	Penyediaan Alat Tulis Kantor	Rp. 25.090.562,-	Rp. 25.085.000,-	99,98
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Rp. 3.000.000,-	Rp. 3.000.000,-	100,00
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp. 16.456.039,-	Rp. 16.450.975,-	99,97
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Rp. 39.149.600,-	Rp. 38.149.600,-	97,45
	Penyediaan Makanan dan Minuman	Rp. 24.600.000,-	Rp. 24.599.500,-	100,00
	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	Rp. 185.063.988,-	Rp. 184.133.393,-	99,94
	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam Daerah	Rp. 54.500.000,-	Rp. 54.495.000,-	99,99
	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 220.827.000,-	Rp. 220.625.062,-	99,91
	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	Rp. 61.508.000,-	Rp. 61.408.000,-	99,84
	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas Opearsional	Rp.144.969.000,-	Rp.144.867.062	99,93
	Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Rp.14.350.000,-	Rp.14.350.000,-	100,00
	Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS	Rp. 109.993.750,-	Rp. 108.288.150,-	98,45
	Proses Administrasi Pensiun	Rp. 68.303.750,-	Rp.66.975.650,-	98,06
	Pembekalan bagi PNS Yang Akan Purna Tugas	Rp. 41.690.000,-	Rp. 41.312.500,-	99,09
	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp. 72.978.184,-	Rp. 45.105.948,-	61,81
	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	Rp. 20.761.184	Rp. 8.803.500,-	42,40
	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Rp. 22.217.000,-	Rp. 12.100.500,-	54,47
	Peningkatan Sumber Daya Aparatur	Rp. 30.000.000,-	Rp. 24.201.948,-	80,67

	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp. 14.331.500,-	Rp. 14.331.500,-	100
	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp. 14.331.500,-	Rp. 14.331.500,-	100,00
	Program Pendidikan Kedinasan	Rp. 586.844.012,-	Rp. 557.221.075,-	94,95
	Pendidikan Penjurangan Struktural	Rp. 509.908.000,-	Rp.486.285.063,-	95,37
	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Kepamongprajaan	Rp. 76.936.012,-	Rp. 70.936.012,-	92,20
	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp. 3.092.200.000,-	Rp. 2.681.863.500,-	86,73
	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah	Rp. 3.092.200.000,-	Rp. 2.681.863.500,-	86,73
	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp.1.253.733.250,-	Rp. 1.157.439.135,-	92,32
	Seleksi Penerimaan Calon PNS	Rp.319.679.800,-	Rp. 244.111.232,-	76,36
	Penempatan PNS	Rp. 446.220.000,-	Rp. 432.859.898	97,01
	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS	Rp. 119.297.000,-	Rp. 117.333.646	98,35
	Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Rp. 91.315.238,-	Rp.89.536.457,-	98,05
	Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi	Rp. 52.349.212,-	Rp. 51.849.662,-	99,05
	Proses penanganan Kasus-kasus pelanggaran Disiplin PNS	Rp. 108.042.500,-	Rp. 105.369.390,-	97,53
	Pengurusan Hak-Hak Kepegawaian PNS (Taspen, Askes, NPWP, Karpeg, Karis/Karsu)	Rp. 51.828.000,-	Rp. 51.793.200,-	99,93
	Penataan Administrasi Kepegawaian	Rp. 34.890.000,-	Rp. 34.488.650,-	98,85
	Pelaksanaan Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	Rp. 30.111.500,-	Rp. 30.097.000,-	99,95
	JUMLAH	Rp. 21.874.984.429,-	Rp.20.825.945.973,-	95,20

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa selama tahun 2019 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok, dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Solok melalui DPA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok (setelah perubahan) dengan total nilai keseluruhan anggaran sebesar **Rp. 21.874.984.429,-** sedangkan realisasi anggaran mencapai **Rp. 20.825.945.973,-** atau dengan serapan dana APBD mencapai

95,20%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa serapan anggaran tahun 2019 cukup baik.

Adapun rinciannya sebagai berikut :

- a. Belanja Tidak Langsung (BTL) sebesar Rp. 16.150.594.295,00 Anggaran tersebut digunakan untuk membiayai pembayaran Gaji dan Tunjangan Pegawai serta Tambahan Penghasilan PNS dan realisasinya sebesar Rp.15.673.625.251,00 atau 97,05 %.
- b. Belanja Langsung (BL) sebesar Rp.5.724.390.134,00 Anggaran tersebut digunakan untuk melaksanakan 8 (delapan) Program dan 32 (tiga puluh dua) kegiatan, dengan realisasi sebesar Rp.5.152.320.722,00 atau 90,01 %.

Secara umum serapan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dapat dikatakan baik, namun ada beberapa kegiatan yang serapannya kurang dari 75%, yaitu sebagai berikut :

1. Program - Program Pelayanan Administrasi Perkantoran dengan realisasi anggaran dan kinerja kurang dari 100% dikarenakan menyesuaikan kebutuhan, artinya output tercapai tetapi anggaran terserap minimal.
2. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dengan realisasi anggaran 61,81%. Penyebabnya adalah anggaran Kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan tidak terealisasi maksimal karena adanya perubahan rencana kerja yang semula melaksanakan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan terbaru kepada ASN yang wilayah kerjanya di kecamatan-kecamatan, berubah menjadi pembinaan terhadap Aparatur Non PNS.

Adapun upaya yang harus dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok untuk meningkatkan serapan anggaran pada tahun mendatang adalah merencanakan anggaran dan target kinerja dengan lebih seksama serta melakukan rasionalisasi anggaran kembali terhadap kegiatan-kegiatan yang realisasi penyerapan anggarannya rendah namun kalau dilihat dari target kinerja tercapai.

BAB IV PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Dari hasil analisis kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok diperoleh kesimpulan :

1. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok telah berusaha memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat ataupun aparatur melalui program dan kegiatannya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari pencapaian kinerja secara umum termasuk dalam kategori *baik*, mencapai hasil sebagaimana ditargetkan dalam perencanaan sebelumnya. Namun realisasi kinerja untuk beberapa kegiatan belum terpenuhi secara memadai.
2. Anggaran sebagai pendukung dalam kegiatan sebagaimana diprogramkan dalam merealisasikan kebijakan dapat dimanfaatkan dengan baik sesuai dengan yang dianggarkan. Dalam menggunakan anggaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok juga menerapkan prinsip efisien dan efektif sesuai dengan kebutuhan yang terlihat dari capaian realisasi keuangan dari masing-masing kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran strategis serta indikator kinerja yang direncanakan rata-rata disesuaikan dengan kebutuhan tanpa harus mencapai 100% sehingga dana yang masih tersisa dari anggaran yang direncanakan dapat dikembalikan ke kas daerah. Realisasi penyerapan anggaran pada tahun 2019 sebesar **95,20%** atau terserap Rp.20.825.945.973,00 dari total anggaran sebesar Rp.21.874.984.429,00.

4.2 SARAN

Dari uraian capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok pada tahun 2019 dapat dilihat bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dalam melaksanakan program dan kegiatannya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan telah berupaya dengan baik. Hambatan dan kendala yang ditemui berdasarkan evaluasi

yang dilakukan akan dijadikan sebagai faktor utama dalam perbaikan kinerja kedepan khususnya yang bersifat internal pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok. Namun untuk faktor penghambat yang bersifat eksternal akan dilakukan upaya lebih lanjut dalam bentuk koordinasi yang bersifat intens.

Arosuka, Februari 2020

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK**



Drs. ALIBER MULYADI

NIP. 19661226 199403 1 005

LAMPIRAN



PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Solok Jalan Raya Solok-Padang Km.20 Arosuka
Telp/Fax (0755) 31337 Email : bkd_kabsolok@yahoo.co.id

KEPUTUSAN KEPALA BKPSDM
NOMOR : 800/ /BKPSDM-2018

T E N T A N G
PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK TAHUN 2016 - 2021

KEPALA BKPSDM KABUPATEN SOLOK,

- Menimbang : a. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 4 ayat (3) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di lingkungan Instansi Pemerintah, instansi pemerintah wajib menetapkan Indikator Kinerja Utama;
- b. bahwa demi terarahnya program perencanaan kegiatan BKPSDM Kabupaten Solok tahun 2016-2021, pengaturan tentang Indikator Kinerja Utama di lingkungan BKPSDM diharapkan dapat menjadi tolak ukur dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja SKPD;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2016 – 2021;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 25);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4287);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

- 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
 6. 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);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2010 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 99, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5149);
 9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
 10. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di lingkungan instansi pemerintah;
 11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 517);
 12. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang RPJPD dan RPJMD serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD dan RKPD;
 13. Peraturan Daerah Kabupaten Solok Nomor 4 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Kabupaten Solok Tahun 2006-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Solok Tahun 2005 Nomor 28);
 14. Peraturan Daerah Kabupaten Solok Nomor 4 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Solok Tahun 2016 - 2021
 15. Peraturan Bupati Solok Nomor 39 Tahun 2002 tentang Teknik dan Prosedur Penyusunan Produk Hukum Daerah;
 16. Peraturan Daerah No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
-

MEMUTUSKAN :

Menetapkan

- KESATU : Indikator Kinerja Utama di Lingkungan BKPSDM Kabupaten Solok dengan rincian sebagaimana terlampir yang merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisah dari keputusan ini;
- KEDUA : Indikator Kinerja Utama sebagaimana tercantum dalam lampiran merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan BKPSDM Kabupaten Solok;
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diadakan perbaikan/perubahan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Arosuka
pada tanggal Oktober 2018


KEPALA,
FERISNOVEL, S.IP.,M.Si
Pembirja Tk.I / IV.b
NIP. 19730210 199203 1 002

TEMBUSAN

disampaikan kepada Yth.:

1. Bupati Solok di Arosuka
2. Arsip

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

No.	Kinerja Utama	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan	Formulasi	Sumber Data	Penanggung jawab
1.	Meningkatnya profesional ASN yang	<ul style="list-style-type: none"> - Persentase pejabat struktural yang memiliki sertifikat manajerial - Persentase aparatur yang memiliki sertifikat diklat teknis dan fungsi - Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi 	<p>Sesuai dengan amanat PP Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Diklat Aparatur bahwa setiap aparatur harus memenuhi persyaratan kompetensi baik manajerial maupun teknis.</p>	<p>$\frac{\text{Jumlah pejabat struktural yang memiliki sertifikat diklat kompetensi manajerial (Diklat PIM Tk. II, III dan IV)}}{\text{Jumlah pejabat struktural}} \times 100\%$</p> <p>$\frac{\text{Jumlah aparatur yang memiliki sertifikat diklat kompetensi teknis (diklat teknis tugas + fungsional)}}{\text{Jumlah aparatur non struktural}} \times 100\%$</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Data rekapitulasi peserta mengikuti diklat kompetensi manajerial dan kompetensi diklat teknis - Data seluruh pegawai dari SIMPEG 	Bidang Diklat
			<p>Diamanatkan oleh Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertujuan untuk menempatkan SDM yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja melalui proses promosi dan mutasi secara fair dan objektif. Penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja dan kinerja pegawai yang merupakan faktor penting dalam organisasi karena dapat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka mencapai pelayanan yang prima.</p>	<p>$\frac{\text{Jumlah pejabat yang memenuhi persyaratan kompetensi}}{\text{Jumlah seluruh formasi jabatan struktural}} \times 100\%$</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Data rekapitulasi promosi & mutasi dilingkungan Pemerintah Kabupaten Solok - Data seluruh pegawai dari SIMPEG 	<ul style="list-style-type: none"> - Bidang PKP - Bidang PKPI

		- Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS	Untuk menjamin penegakan disiplin sesuai dengan amanat PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai.	$\frac{\text{jumlah kasus pelanggaran disiplin yang ditangani}}{\text{jumlah seluruh kasus pelanggaran disiplin}} \times 100\%$	Keputusan pelanggaran disiplin yang dikeluarkan	- Bidang PKP
2.	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian bagi ASN	Persentase data kepegawaian yang akurat	Akurasi data kepegawaian diperlukan sebagai bahan perencanaan manajemen kepegawaian dan sesuai dengan amanat UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.	$\frac{\text{jumlah data kepegawaian yang ditemajikan}}{\text{jumlah seluruh data pegawai}} \times 100\%$	Data SIMPEG	- Bidang PKPI
		Indeks kepuasan masyarakat (IKM) ASN	Sesuai amanat UU No.25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik, maka BKPSDM sebagai lembaga publik berorientasi pada kepuasan masyarakat melalui pengukuran kepuasan pelayanan. Masyarakat yang dimaksud adalah ASN Kabupaten Solok. Unsur pelayanan meliputi : - Persyaratan - Sistem, mekanisme dan prosedur - Waktu penyelesaian - Biaya/tarif - Produk, spesifikasi jenis pelayanan - Kompetensi pelaksana - Prilaku pelaksana - Penanganan pengaduan, saran dan masukan - Sarana dan prasarana	$\frac{\text{Total nilai persepsi per unsur}}{\text{Total unsur yang terisi}} \times \text{nilai penimbang}$	Survey kepuasan masyarakat	BKPSDM





PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM)

Komplek Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Solok
Jalan Raya Solok-Padang Km.20 Arosuka Kode Pos 27364 Provinsi Sumatera Barat
Telepon (0755) 31337 Faks (0755) 31337

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2019

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

Nama : FERISNOVEL, S.IP, M.Si
Jabatan : Kepala BKPSDM Kabupaten Solok

selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : H. GUSMAL, SE. MM
Jabatan : Bupati Solok

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.

Arosuka, Oktober 2019

Pihak Kedua,

H. GUSMAL, SE. MM

Pihak Pertama,

FERISNOVEL, S.IP, M.Si
NIP. 19730210 199203 1 002



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2019
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Kompetensi sumber daya aparatur	1. Persetase Pejabat Struktural yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial	63.01%
		2. Persentase aparatur yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis dan	4.28%
		3. Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	55.60%
		4. Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin PNS	100%
2	Meningkatnya kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian bagi ASN	1. Persentase data kepegawaian yang akurat	90%
		2. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) ASN	81%

PROGRAM	ANGGARAN
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp 373,482,438
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp 220,827,000
Program Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS	Rp 109,993,750
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp 72,978,184
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp 14,331,500
Program Pendidikan Kedinasan	Rp 586,844,012
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp 3,092,200,000
Program pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp 1,253,733,250
Jumlah	Rp 5,724,390,134

Bupati

H. GUSMAL, SE, MM

Arosuka, Oktober 2019
Kepala BKPSDM

FERISNOVEL, S.IP., M.Si
NIP. 197302101992031002