



PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2022

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Raya Solok – Padang Km. 20 Arosuka- Kode Pos : 27364 Provinsi Sumatera Barat
Website : <http://bkpsdm.solokkab.go.id/> E-mail : bkpsdm@solokkab.go.id



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 2022 telah disusun sebagai perwujudan pertanggungjawaban penyelenggaraan pemerintahan dalam mencapai tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2022-2026.

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 kerjasama semua pihak, baik dalam bentuk bimbingan maupun saran serta kritik yang konstruktif sehingga penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2022 ini dapat diselesaikan dengan baik.

Arosuka, Februari 2023

KEPALA,



AFRIALDI, SE, MM

NIP. 19750429 199403 1 002

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 2022. Capaian kinerja Tahun 2022 tersebut dibandingkan dengan penetapan kinerja (*performance agreement*) Tahun 2021 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.

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

Berdasarkan hasil pengukuran, tingkat pencapaian sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2022 dengan jumlah sebanyak 3 (tiga) sasaran dan 6 (enam) Indikator Kinerja Sasaran dengan capaian kinerja **berhasil**. 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
DAFTAR TABEL	iv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi	2
1.3 Isu- Isu Strategis	6
1.4 Sistematika Penyajian	7
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
2.1. Rencana Strategis	8
2.2. Rencana Kinerja Tahunan	9
2.3. Indikator Kinerja Utama	10
2.4. Perjanjian Kinerja Tahun 2022	11
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1. Capaian Kinerja Organisasi	13
3.2. Realisasi Anggaran	31
BAB IV PENUTUP	
4.1. Kesimpulan	33
4.2. Saran	33

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2022	5
Tabel 1.2	Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok berdasarkan golongan Tahun 2022	5
Tabel 1.3	Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok berdasarkan jenjang pendidikan Tahun 2022	6
Tabel 2.1	Rencana Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2022	10
Tabel 2.2	Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2022	11
Tabel 2.3	Program dan Pagu Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Anggaran Tahun 2022	12
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah	13
Tabel 3.2	Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1	14
Tabel 3.3	Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas	15
Tabel 3.4	Analisis Capaian Indikator 1.1	15
Tabel 3.5	Rekapitulasi Penanganan Pelanggaran Kasus Disiplin PNS Tahun 2020-2022	16
Tabel 3.6	Jumlah Pelanggaran Disiplin	17
Tabel 3.7	Analisis Capaian Indikator 1.2	17
Tabel 3.8	Rekonsiliasi Data Pegawai	18
Tabel 3.9	Analisis Capaian Indikator 1.3	18
Tabel 3.10	Nilai Presepsi, Interval IKM, Nilai Interval Konversi SKM, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan	19
Tabel 3.11	Nilai SKM berdasarkan unsur pelayanan di BKPSDM Kabupaten Solok	20
Tabel 3.12	Analisis Capaian Indikator 1.4	20
Tabel 3.13	Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2	21
Tabel 3.14	Jumlah ASN Kabupaten Solok	22
Tabel 3.15	Analisis Capaian Indikator Kinerja 2.1	22
Tabel 3.16	Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 3	22
Tabel 3.17	Analisis Capaian Indikator Kinerja 3.1	23
Tabel 3.18	Perbandingan Indikator Kinerja 1.1 antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu	23
Tabel 3.19	Perkembangan Indikator Kinerja 1.2 antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu	24
Tabel 3.20	Perbandingan Indikator Kinerja 1.3 antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu	24

Tabel 3.21	Perbandingan Indikator 1.4 antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu	25
Tabel 3.22	Perbandingan Indikator 2.1 antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu	25
Tabel 3.23	Perbandingan Indikator 3.1 antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu	26
Tabel 3.24	Analisis Penggunaan Sumber Daya Tahun 2022	26
Tabel 3.25	Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja BKPSDM Kabupaten Solok Tahun Anggaran 2021	28
Tabel 3.26	Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja BKPSDM Kabupaten Solok Tahun Anggaran 2021	31

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Laporan Kinerja merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah Pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia. Dalam perspektif yang luas, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) mempunyai fungsi sebagai media/wahana pertanggungjawaban kepada publik atas penyelenggaraan pemerintahan. Untuk itu penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2022 ini secara garis besar berisi informasi mengenai rencana kinerja maupun capaian kinerja selama Tahun 2022.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2022 juga dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2022 diharapkan dapat:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok.
2. Mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar sesuai peraturan perundangan, kebijakan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
3. Menjadi upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Memberikan informasi mengenai perencanaan, pengukuran, pelaporan dan evaluasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2022.
5. Meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dengan menerapkan azas transparansi, sistematis dan akuntabel (dapat dipertanggungjawabkan).

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.

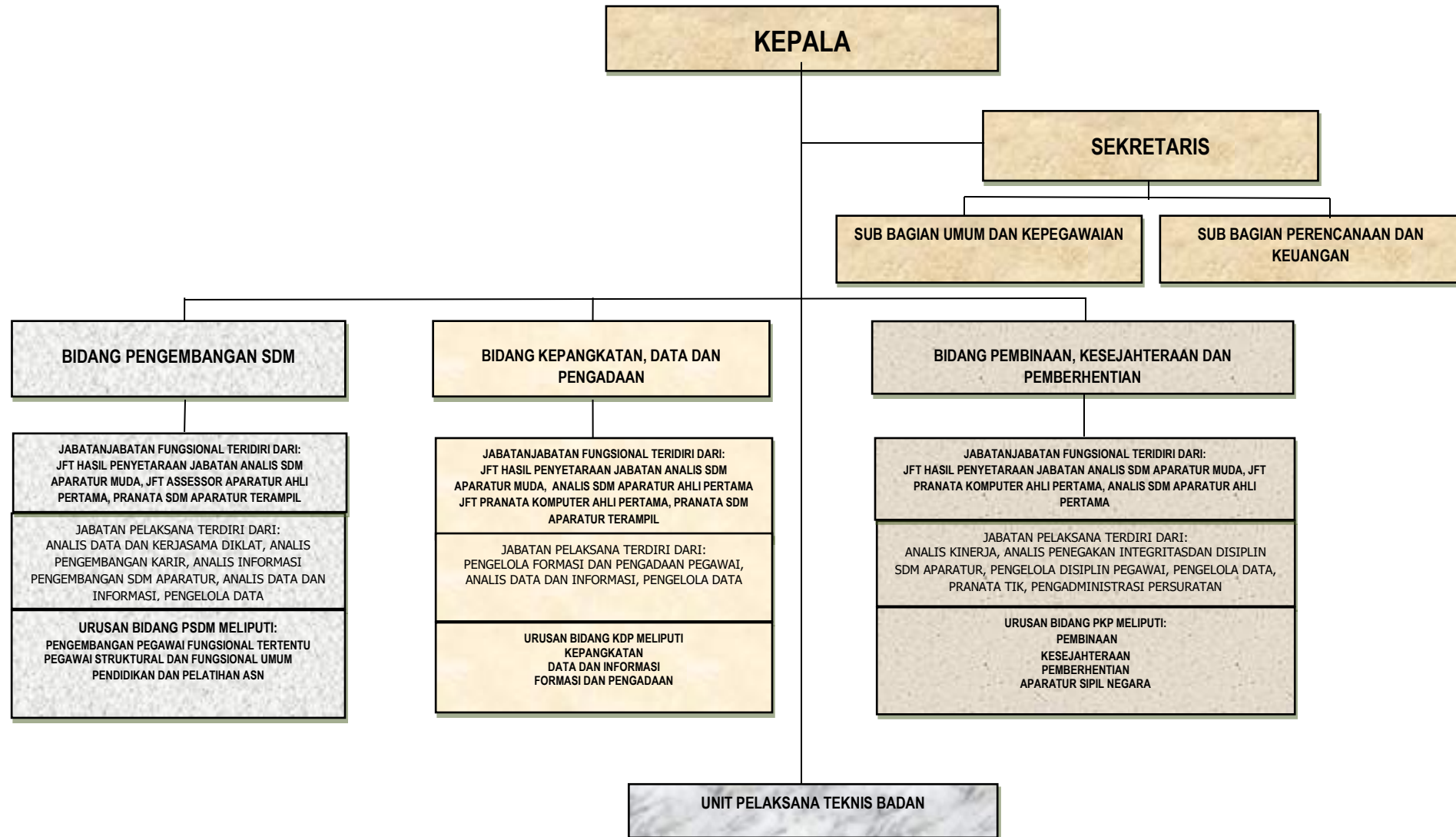
Berdasarkan Peraturan Bupati Solok Nomor 53 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok sebagai mana telah diubah dengan Peraturan Bupati Solok Nomor 6 Tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Bupati Solok Nomor 53 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, disamping itu juga berpedoman kepada Surat Kemendagri Nomor 800/3548/OTDA Tanggal 27 Mei 2022 tentang persetujuan penyetaraan Jabatan di lingkungan Pemerintah Daerah Kab. 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 Sumber Daya Manusia, terdiri dari kelompok jabatan fungsional dan pelaksana yang mengurus urusan:
 - a. Pengembangan Pegawai Fungsional Tertentu;
 - b. Pengembangan Pegawai Struktural dan Fungsional Umum;
 - c. Pendidikan dan Pelatihan ASN.
4. Bidang Kepangkatan, Data dan Pengadaan, terdiri dari kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana yang mengurus urusan :
 - a. Kepangkatan;
 - b. Data dan Informasi;
 - c. Formasi dan Pengadaan.

5. Bidang Pembinaan, Kesejahteraan dan Pemberhentian terdiri dari kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana yang mengurus urusan:
 - a. Pembinaan;
 - b. Kesejahteraan;
 - c. Pemberhentian Aparatur Sipil Negara.

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 2021 sebanyak 35 (tiga puluh lima) 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 2022

No	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase
a.	Laki-laki	11	37,93%
b.	Perempuan	18	62,07%
	Jumlah	29	100,00%

Sumber data: DUK/Bezzeting BKPSDM Kab. Solok, Tahun 2022

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 11 orang pegawai laki-laki (37,93%) dan 18 orang pegawai perempuan (62,07%). Dari data tersebut terdapat ketimpangan jumlah perempuan dengan laki-laki sebesar 20,00%, 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 2021 sebanyak 29 (dua puluh sembilan) 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 2022

No	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase
a.	Golongan IV	4	13,79 %
b.	Golongan III	23	79,31%
c.	Golongan II	2	6,90%
d.	Golongan I	-	-
	Jumlah	29	100%

Sumber data: DUK/Bezzeting BKPSDM Kab. Solok, Tahun 2022

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 23 orang (79,31%), golongan II sebanyak 2 orang (6,90%), golongan IV sebanyak 4 orang (13,79%). 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 79,31% 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 2022

No	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase
a.	Sarjana S3	-	-
b.	Sarjana S2	5	17,24%
c.	Sarjana S1 / Diploma IV	22	75,86%
d.	Diploma	2	6,90%
e.	SLTA	-	-
f.	SMP	-	-
	Jumlah	29	100,00%

Sumber data: DUK/Bezzeting BKPSDM Kab. Solok, Tahun 2022

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 75,86%. Selanjutnya, Lulusan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 17,24%, Diploma sebanyak 6,90%. Sementara untuk lulusan SMA, SMP dan lulusan S3 tidak ada. 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 2022 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 secara ringkas profil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok serta menjabarkan maksud, tujuan penyusunan dan penyampaian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022.

BAB II : PERENCANAAN KINERJA

Bab ini mengikhtisarkan beberapa hal penting dalam perencanaan dan perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dan Rencana Kinerja Tahun 2022.

BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA

Bab ini berisi tentang analisis capaian kinerja, baik capaian kegiatan maupun sasaran strategis Tahun 2022 termasuk akuntabilitas keuangan.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan menyeluruh serta uraian rekomendasi yang diperlukan untuk peningkatan kinerja dimasa yang akan datang.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Dalam sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perencanaan strategis memerlukan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional dan global. Analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan (strengths), kelemahan (weakness), peluang (opportunities) dan tantangan (threats) yang ada. Analisa terhadap unsur-unsur tersebut sangat penting dan merupakan dasar bagi perwujudan visi dan misi serta strategi instansi pemerintah. Selanjutnya, renstra beserta rencana dan capaian target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2022 diuraikan lebih lanjut dalam bab ini.

2.1. RENCANA STRATEGIS

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada 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 Tahun 2022-2026 dibuat dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Solok Tahun 2022-2026. Penetapan jangka waktu 5 tahun tersebut dihubungkan dengan pola pertanggungjawaban Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terkait dengan penetapan/kebijakan bahwa Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dibuat pada masa jabatannya.

Adapun Visi Pembangunan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kabupaten Solok periode 2021-2026 adalah sebagai berikut :

***“MAMBANGKIK BATANG TARANDAM, MENJADIKAN KABUPATEN SOLOK MENJADI
KABUPATEN TERBAIK DI SUMATERA BARAT”***

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, ditetapkan 6 (enam) Misi Pembangunan Pemerintah Kabupaten Solok Tahun 2022-2026 sebagai berikut :

1. Mengelola Anggaran Berbasis Kebutuhan Masyarakat;
2. Meningkatkan Infrastruktur yang Berkeadilan;
3. Meningkatkan Perekonomian Masyarakat Melalui Sektor Pertanian, UMKM, Perdagangan dan Pariwisata;
4. Mewujudkan Penyelenggaraan Tata Kelola Pemerintah yang Baik dan Bersih;
5. Meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas;

6. Meningkatkan Tatanan Hidup Masyarakat Berlandaskan Adat Basandi Syara, Syara Basandi Kitabullah.

Dalam upaya mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dituntut untuk ikut berkontribusi dalam pencapaian misi keempat yaitu **“Mewujudkan Penyelenggaraan Tata Kelola Pemerintah yang Baik dan Bersih”** dalam lingkup bidang kepegawaian. Melalui misi tersebut, Kabupaten Solok memiliki tujuan meningkatkan birokrasi yang kapabel dengan indikator Indeks Reformasi Birokrasi dan meningkatkan akuntabilitas dan kinerja birokrasi.

Tujuan merupakan rumusan kondisi yang hendak dituju di akhir periode perencanaan. Tujuan ini merupakan penjabaran dari visi serta dilengkapi dengan rencana sasaran strategis yang hendak dicapai dalam rangka mencapai visi dan misi Pemerintah Kabupaten Solok yang tertuang dalam RPJMD Tahun 2022-2026. Adapun tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok adalah :

Tujuan 1 : Meningkatkan birokrasi yang kapabel.

Tujuan 2 : Meningkatkan akuntabilitas dan kinerja birokrasi.

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dalam bentuk terakhir dan akan dapat dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tahunan, semesteran atau bulanan. Sasaran juga menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, sasaran ditetapkan dan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program dan kegiatan yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok, maka dirumuskanlah sasaran strategis sebagai berikut:



Tujuan :

1. Meningkatkan profesionalitas ASN
2. Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian bagi ASN

Sasaran Strategis:

1. Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN.
2. Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan
3. Meningkatnya tata kelola organisasi

2.2. RENCANA KINERJA TAHUNAN

Sebagai penjabaran lebih lanjut dari tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka disusunlah perencanaan kinerja tahunan (*annual performance plan*). Rencana kinerja tahunan ini merupakan tolok ukur yang digunakan untuk menilai keberhasilan / kegagalan penyelenggaraan pemerintahan untuk satu tahun perencanaan. Dalam rencana kinerja tahunan ditetapkan sasaran beserta indikator kinerja dan targetnya.

Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2022 sebagaimana dijabarkan dalam matriks berikut :

**Tabel 2.1. : Rencana Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Solok Tahun 2022**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN.	1.1 Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan.	65,00%
		1.2 Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	5,00%
		1.3 Persentase data kepegawaian yang akurat	97,00%
		1.4 Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian	3,6
2	Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan	1.5 Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	60,00%
3	Meningkatnya tata kelola organisasi	1.6 Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	82,00

2.3. INDIKATOR KINERJA UTAMA

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan indikator kinerja yang berada pada perspektif manfaat bagi stakeholder's yang menunjukkan peran utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dalam mewujudkan reformasi birokrasi pada bidang manajemen ASN. Penetapan indikator dominan dilakukan dengan mempertimbangkan tujuan dan sasaran strategis serta kegiatan-kegiatan yang mendukung tujuan strategis. Indikator ini digunakan untuk mengukur keberhasilan sasaran strategis (outcome).

Indikator kinerja utama (IKU) berdasarkan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Nomor : 800/ /BKPSDM-2021 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2022-2026 adalah sebagai berikut:

1. Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan
2. Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN
3. Persentase data kepegawaian yang akurat
4. Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian
5. Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)
6. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja

2.4. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Selanjutnya, peraturan dimaksud menjelaskan bahwa melalui perjanjian kinerja, diharapkan akan terwujud komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Secara formal, pernyataan kinerja/perjanjian kinerja antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dengan Bupati Solok beserta formulir Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2022 yang mengacu pada Peraturan Menteri dimaksud terdapat dalam daftar lampiran, dan secara ringkas diilustrasikan dalam matriks berikut :

Tabel 2.2. : Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN.	1.1 Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan.	65,00%
		1.2 Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	5,00%
		1.3 Persentase data kepegawaian yang akurat	97,00%
		1.4 Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian	3,60
2	Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan	1.5 Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	60,00%
3	Meningkatnya tata kelola organisasi	1.6 Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	82,00

Dalam mewujudkan target kinerja Tahun 2022 tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok mendapat dukungan pagu anggaran belanja yang bersumber dari APBD sebesar Rp. 16.847.577.576,00 yang terdiri dari Belanja Pegawai sebesar Rp. 13.514.490.547,00 atau setara 80,22% dari total pagu anggaran, yang berkaitan dengan kegiatan Gaji Pegawai. Persentase yang besar pada Belanja pegawai ini disebabkan salah satunya oleh anggaran gaji Pegawai PPPK dan CPNS Kabupaten Solok Tahun 2022 yang juga diakomodir pada Belanja Pegawai BKPSDM Tahun 2022.

Sementara itu, Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp. 3.214.587.029,00 atau setara 19,08% dari total pagu anggaran. Belanja Barang dan Jasa adalah belanja yang berhubungan langsung dengan kegiatan yang sifatnya untuk mencapai tujuan organisasi SKPD. Belanja Barang dan Jasa digunakan untuk melaksanakan 36 (tiga puluh enam) sub kegiatan, 11 (sebelas) kegiatan yang terangkum dalam 3 (tiga) program sebagai berikut:

Tabel 2.3 : Program dan Pagu Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Anggaran Tahun 2022

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KET
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 791.577.754,-	APBD
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.075.542.130,-	APBD
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.347.467.145,-	APBD
	TOTAL	Rp. 3.214.587.029,-	APBD

Selain Belanja Pegawai dan Belanja Belanja Barang dan Jasa pada pada Belanja Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga terdapat Belanja Hibah sebesar Rp. 50.000.000,- dan Belanja Modal sebesar Rp. 68.500.000,-

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

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 dan misi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2004 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal sebagai berikut.

Tabel 3.1 : Skala Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah

Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
85 s/d 100	Sangat Berhasil
70 s/d <85	Berhasil
55 s/d <75	Cukup Berhasil
0 s/d < 55	Kurang Berhasil

Penetapan angka capaian kinerja terhadap hasil persentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai lebih dari 100% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 100. Angka capaian kinerja terhadap hasil persentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai kurang dari 0% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 0. Pada bagian ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi.

Laporan capaian kinerja ini merupakan sebagai bentuk pertanggung jawaban kinerja di bidang kepegawaian yang digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran strategis, indikator kinerja, program dan kegiatan yang ditetapkan Perangkat Daerah untuk mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah.

Laporan Akuntabilitas Kinerja ini akan memuat informasi mengenai :

- A. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini
- B. Perbandingan antara target, realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu serta target jangka menengah yang terdapat dalam RPJMD
- C. Perbandingan antara realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional, provinsi, dan/atau Kabupaten/Kota di Sumatera Barat

- D. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang dilakukan
- E. Analisis atau efisiensi penggunaan sumber daya
- F. Program/kegiatan penunjang pencapaian target kinerja
- G. Rencana tindak lanjut peningkatan/perbaikan

Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:

A. MEMBANDINGKAN ANTARA TARGET DAN REALISASI KINERJA TAHUN INI

1. Sasaran Strategis I

Sasaran strategis “Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN” diukur melalui 4 (empat) indikator kinerja yang digambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2: Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2022		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen ASN.	Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan.	65,00%	92,82%	142,80%
	Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	5,00%	0,45%	0,09%
	Persentase data kepegawaian yang akurat	97,00%	99,13%	102,20%
	Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian	3,60	3,41	94,72%
			Rata-rata	84,95%

Uraian mengenai indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut :

- **Indikator 1.1 : Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan.**

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 sasaran penempatan aparatur sesuai kompetensi menggunakan formulasi sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah pejabat yang mengisi formasi jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Fungsional yang sesuai dengan kompetensi jabatan}}{\text{Jumlah jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Fungsional}} \times 100\%$$

Tabel 3.3 : Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas

NO	PEGAWAI BERDASARKAN JABATAN	JUMLAH
1.	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang memenuhi syarat kompetensi	31
2.	Jabatan Administrator yang memenuhi syarat kompetensi	152
3.	Jabatan Pengawas yang memenuhi syarat kompetensi	193
4.	Jumlah jabatan	376
dari total 376 jabatan terisi sebanyak 349 jabatan		

Tabel 3.4 : Analisis Capaian Indikator 1.1

No	Indikator Kineja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan.	65	92,82	142,80

Pada Tahun 2022 target kinerja jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi adalah sebesar 60,00 % dan terealisasi sebesar 92,82%, 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 142,80%.

• **Indikator 1.2 : Persentase penurunan 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.

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu kemutlakan, berbagai macam pelanggaran disiplin yang dapat dilakukan oleh aparatur yang ada, seperti:

- 1). Pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja;
- 2). Penyalahgunaan wewenang;
- 3). Masih rendahnya rasa pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab terhadap tugas kedinasan;
- 4). Bersifat kurang sopan terhadap sesama pegawai maupun atasan;
- 5). Pemberian pelayanan terhadap masyarakat yang masih kurang baik;
- 6). Melakukan tindakan-tindakan yang kurang tepat;
- 7). Penyalahgunaan barang-barang, uang atau surat yang berhubungan dengan milik negara;
- 8). Penggunaan pakaian seragam yang bukan pada tempatnya;
- 9). Pelanggaran terhadap peraturan kedinasan yang berlaku.

Dalam peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pasal 1 tentang disiplin pegawai negeri sipil, dijelaskan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan Perundangundangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan sebagai kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Sehingga dapat disimpulkan bahwa meningkatnya disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara adalah suatu upaya pencapaian terhadap persentase peningkatan penanganan pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara.

Tabel 3.5 : Rekapitulasi Penanganan Pelanggaran Kasus Disiplin PNS Tahun 2020-2022

NO	JENIS HUKUMAN DISIPLIN	TAHUN		
		2020	2021	2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	<i>Tingkat Hukuman Disiplin</i>			
a.	Ringan	3	0	6
	<i>Teguran Lisan</i>	-	-	3
	<i>Teguran Tertulis</i>	3	-	2
	<i>Pernyataan tidak puas secara tertulis</i>	-	-	1
b.	Sedang	7	31	1

NO	JENIS HUKUMAN DISIPLIN	TAHUN		
		2020	2021	2022
	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun	1	31	-
	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun	-	-	-
	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun	6	-	1
c.	Berat	9	-	-
	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun	2	-	-
	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	-	-	-
	Pembebasan dari jabatan	1	-	-
	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	-	-	-
	Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	6	-	-
	TOTAL	19	31	7

Sumber data: Bidang Pembinaan, Kesejahteraan dan Pemberhentian BKPSDM Kabupaten Solok, Tahun 2022

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa selama 3 tahun (dari tahun 2020-2022) trend kasus pelanggaran disiplin mengalami naik turun. Dimana pada tahun 2020 memiliki total 19 kasus dengan jenis pelanggaran disiplin berat. Pada tahun 2020 pelanggaran disiplin berat masih menduduki tempat dengan total kasus lebih banyak dibandingkan pelanggaran disiplin ringan dan sedang. Sedangkan pada Tahun 2021 pelanggaran disiplin yang mendominasi adalah pelanggaran disiplin sedang dengan total 31 kasus. Hal ini menunjukkan bahwa ASN yang melakukan pelanggaran disiplin semakin bertambah dari waktu ke waktu yaitu karena beberapa alasan, seperti: tidak masuk kerja dalam waktu yang lama, melakukan tindak pidana korupsi, dan melakukan pernikahan siri dengan wanita/laki-laki berstatus ASN. Namun selama tahun 2022 terjadi penurunan kasus disiplin dengan kategori pelanggaran disiplin ringan yaitu sebanyak 7 kasus dengan mayoritas kasus yaitu tidak mentaati jam kerja dan tidak melaksanakan tupoksi secara maksimal.

Tabel 3.6 : Jumlah Pelanggaran Disiplin

NO	URAIAN	JUMLAH
1.	Jumlah kasus pelanggaran disiplin tahun 2022	7
2.	Jumlah kasus pelanggaran disiplin Tahun 2021	31
3.	Jumlah ASN tahun 2020	5265
4.	Jumlah ASN Tahun 2022	4832

Tabel 3.7 : Analisis Capaian Indikator 1.2

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1.	Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	5	-0,44	-8,88

- **Indikator 1.3 : 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 2022 jumlah data elektronik kepegawaian ASN Kabupaten Solok yang mengalami peremajaan data melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Online adalah sebanyak 4832 pegawai. Dari data tersebut telah dilakukan validasi dan pengecekan ulang dan entry data, terdapat 74 data pegawai yang tidak akurat, seperti PNS yang sudah meninggal tapi masih terdaftar aktif di SAPK BKN dan PNS yang sedang dalam proses mutasi sehingga tidak terdaftar di SIMPEG Pemerintah Kabupaten Solok.

Tabel 3.8 : Rekonsiliasi Data Pegawai

NO	URAIAN	2021	2022
1.	Rekonsiliasi Data Pegawai	5265	4832
2.	Data Pegawai yang tidak akurat	74	42
3.	Data Pegawai yang akurat	5191	4790

Sumber data: Bidang Kepangkatan, Data dan Pengadaan BKPSDM Kabupaten Solok, Tahun 2022

Tabel 3.9 : Analisis Capaian Indikator 1.3

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Persentase data kepegawaian yang akurat	97	99,13	102,20

Berdasarkan tabel diatas, bila dibandingkan antara realisasi dengan kinerja yang direncanakan (target), maka realisasi sebesar 99,13% sehingga capaian kerjanya sebesar 102,20%, dengan kategori sangat berhasil.

Wujud 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.

• **Indikator 1.4 : Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian**

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

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 3.10 : 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 140 (seratus empat puluh) orang.

Hasil dari kuesioner tersebut menyatakan bahwa kepuasan pelanggan pada pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok mencapai 3,41 yang berada pada interval kinerja unit pelayanan **baik**, seperti dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.11 : Nilai SKM berdasarkan unsur pelayanan di BKPSDM Kabupaten Solok

NO.	UNSUR PELAYANAN	NILAI IKM	NRR PER UNSUR	NILAI IKM DIKONVERSIKAN	MUTU PELAYANAN
U1	Persyaratan	3,33	0,37	83,33	B
U2	Sistem, mekanisme, dan prosedur	3,26	0,36	83,53	B
U3	Waktu penyelesaian	3,31	0,36	82,66	B
U4	Biaya/tariff	4,00	0,44	100,00	A
U5	Produk, spesifikasi jenis pelayanan	3,24	0,36	81,08	B
U6	Kompetensi pelaksana	3,32	0,36	82,88	B
U7	Prilaku pelaksana	3,42	0,38	85,59	B
U8	Sarana dan prasarana	3,25	0,36	81,31	B
U9	Penanganan pengaduan, saran dan masukan	3,56	0,39	88,96	A
	Nilai Rata-rata	3,41	0,38	85,26	B

Tabel 3.12: Analisis Capaian Indikator 1.4

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian	3,60	3,41	94,72%

Dengan demikian, bila dibandingkan antara kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan, maka target tercapai 94,72%. Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok sebesar 3.41 menunjukkan bahwa banyak pegawai yang puas dengan pelayanan dan 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 responsif.

2. Sasaran Strategis 2

Sasaran strategis “Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan” diukur dengan 1 (satu) indikator kinerja yang digambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.13: Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan	Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	60,00	36,24	60,40

Uraian mengenai indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut :

- **Indikator 2.1 : Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)**

Kompetensi aparatur sipil negara (ASN) berperan penuh dalam menjawab tantangan dan perubahan zaman yang dinamis. Kompetensi tersebut dapat berpengaruh dan berdampak buruk terhadap kinerja organisasi, apabila kompetensi yang dimiliki oleh ASN tidak dikembangkan.

Diklat Teknis dan Fungsional merupakan salah satu metode yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing. Diklat Teknis Fungsional 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.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok mempunyai rencana kerja Tahun 2022 untuk melaksanakan diklat teknis bagi PNS Daerah, salah satunya menyelenggarakan Diklat Pengadaan Barang dan Jasa. Diklat tersebut dimaksudkan untuk memberikan wawasan, pengetahuan dan keterampilan bagi para aparatur yang memiliki tugas melaksanakan perumusan dan penyusunan strategi, kebijakan, pedoman dan standar kompetensi pengadaan barang/jasa pemerintah. Dan bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme kinerja dan skill SDM aparatur untuk mampu menyediakan barang/jasa sesuai dengan spesifikasi yang disyaratkan.

Walaupun Pandemi COVID-19 sudah berakhir namun anggaran BKPSDM TA 2022 pada program pengembangan sumber daya manusia lebih difokuskan untuk pelaksanaan

latsar CPNS formasi tahun 2021 sebanyak 76 orang sehingga pelaksanaan diklat penunjang tercapainya indikator kinerja sasaran belum dapat dilaksanakan selama tahun 2022.

Selanjutnya, untuk melihat capaian persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) di Kabupaten Solok Tahun 2022, disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.14 : Jumlah ASN Kabupaten Solok

NO	KEGIATAN DIKLAT TEKNIS DAN FUNGSI	JUMLAH
(1)	(2)	(3)
1.	Aparatur yang mengikuti diklat teknis dan fungsional selain guru dan nakes)	452
2.	Jumlah ASN Kabupaten Solok Tahun 2022 (Selain guru dan nakes)	1247

Tabel 3.15: Analisis Capaian Indikator Kinerja 2.1

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	60	36,25	60,41%

Dari 1.247 jumlah ASN selain guru dan tenaga kesehatan di Kabupaten Solok, terdapat 452 orang ASN yang telah mengikuti diklat teknis dan fungsional. Sehingga didapatkan realisasi sebesar 36,25 % dengan angka capaian 60,41% berdasarkan target yang telah ditetapkan yaitu sebesar 60%.

3. Sasaran Strategis 3

Dalam pencapaian sasaran strategis meningkatkan akuntabilitas dan kinerja birokrasi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok mengidentifikasi 1 (satu) indikator kinerja yang pencapaiannya ditabulasikan berikut ini :

Tabel 3.16: Perbandingan Target dan realisasi Kinerja Sasaran Strategis 3

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Meningkatkan akuntabilitas dan kinerja birokrasi	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	%	82	77,95	95,06

Berikut uraian indikator kinerja sasaran strategis 3 :

- **Indikator 3.1 : Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja**

Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja Tahun 2022 belum dapat dimuat dalam laporan ini, karena penilaian baru akan dilaksanakan setelah dokumen SAKIP diserahkan kepada Inspektorat. Sehingga data yang digunakan adalah data n-1 atau nilai LKJIP pada tahun 2021. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memperoleh kategori BB (Sangat Baik) atau 77,95%. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Solok Tahun Anggaran 2020.

Tabel 3.17: Analisis Capaian Indikator Kinerja 3.1

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	82	77,95	95,06

B. PERBANDINGAN ANTARA TARGET, REALISASI KINERJA DAN CAPAIAN KINERJA TAHUN INI DENGAN TAHUN LALU SERTA TARGET JANGKA MENENGAH YANG TERDAPAT DALAM RPJMD

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

Tabel 3.18 : Perbandingan Indikator Kinerja 1.1 antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu

INDIKATOR KINERJA	TARGET				REALISASI				CAPAIAN (%)				TARGET 2026 RENSTRA	% CAPAIAN RENSTRA
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022		
Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan.	NA	NA	60,00	65,00	NA	NA	75,00	92,82	NA	NA	125	142,80	75,00	123.76%

Tujuan dari indikator ini adalah untuk meningkatkan penerapan sistem merit dalam penempatan pegawai. Sistem merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Tujuan penerapan sistem merit adalah untuk memastikan jabatan di birokrasi pemerintah diduduki oleh orang-orang yang profesional, dalam arti kompeten dan melaksanakan tugas berdasarkan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku ASN.

Indikator kinerja Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan pertama kali ditetapkan pada Tahun 2021. Sedangkan pada tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kabupaten Solok menetapkan target sebesar 65,00% dari 376 jumlah jabatan struktural di lingkup Pemerintah Kabupaten Solok. Dari target tersebut didapatkan realisasi sebesar 92,82%. Dengan asumsi bahwa sebanyak 349 pegawai di Lingkup Pemerintah Kabupaten Solok telah ditempatkan sesuai dengan kompetensi jabatan yang ada.

Tabel 3.19 : Perkembangan Indikator Kinerja 1.2 antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu

INDIKATOR KINERJA	TARGET				REALISASI				CAPAIAN				TARGET 2026 RENSTRA	% CAPAIAN RENSTRA
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022		
Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN.	NA	NA	5	5	NA	NA	0,23	-0,44	NA	NA	0,04	-8,88	5	-8,88

Peningkatan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok adalah dengan melakukan peningkatan penanganan pelanggaran disiplin yang dilaksanakan pada kegiatan sebagai berikut :

1. Pemantauan Disiplin PNS;
2. Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS.

Dengan peningkatan penanganan pelanggaran disiplin, diharapkan dapat menurunkan angka pelanggaran disiplin PNS. Dibandingkan dengan tahun 2021 Indikator kinerja Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN ini mengalami penurunan dari 31 kasus menjadi 8 kasus. Dari target 5% yang ditetapkan, maka diperoleh hasil -8,46% penurunan pelanggaran disiplin. Yang artinya pelanggaran disiplin menurun pada Tahun 2022.

Tabel 3.20 : Perbandingan Indikator Kinerja 1.3 antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu

INDIKATOR KINERJA	TARGET				REALISASI				CAPAIAN				TARGET 2026 RENSTRA	% CAPAIAN RENSTRA
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022		
Persentase data kepegawaian yang akurat	90,00	95,00	96,00	97,00	88,03	99,40	98,59	99,13	108,92	104,63	102,70	102,20	100%	99,13%

Tujuan dari indikator ini adalah dapat terwujudnya suatu sistem informasi manajemen yang terintegrasi dalam suatu jaringan komputer yang mampu menghasilkan informasi yang akurat untuk menunjang pengambilan keputusan manajemen kepegawaian di lingkungan instansi. Pada Tahun 2022 realisasi indikator kinerja Persentase data kepegawaian yang akurat adalah 93,13% melebihi target yaitu 102,20%. 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 dan antar OPD dalam pengakuratan data.

Tabel 3.21 : Perbandingan Indikator 1.4 Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu

INDIKATOR KINERJA	TARGET				REALISASI				CAPAIAN				TARGET 2026 RENSTRA	% CAPAIAN RENSTRA
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022		
Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian	3,50	3,55	3,55	3,60	3,49	3,40	3,41	3,41	99,71	95,77	96,08	94,72	3,75	90,93%

Tujuan dari indikator ini adalah agar meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Solok dengan menerapkan metode Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) atas pelayanan administrasi kepegawaian sebagai indikator pengukur kepuasan masyarakat.

Pada Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok menetapkan target 3,60 atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian. Selanjutnya, didapatkan realisasi pencapaian nilai IKM sebesar 3,41 dengan capaian realisasi sebesar 94,72%. Persentase capaian pada Tahun 2022 turun dibanding tahun 2021, adanya peningkatan dalam target belum diimbangi dengan peningkatan pelayanan kepada masyarakat, khususnya kepada ASN Kabupaten Solok.

Tabel 3.22 : Perbandingan Indikator 2.1 Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu

INDIKATOR KINERJA	TARGET				REALISASI				CAPAIAN (%)				TARGET 2026 RENSTRA	% CAPAIAN RENSTRA
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022		
Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	NA	NA	55	60	NA	NA	31,39	36,24	NA	NA	57,07	60,40	75	48,32

Diklat Teknis dan Fungsional merupakan salah satu metode yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok mempunyai rencana kerja Tahun 2022 untuk melaksanakan diklat teknis bagi PNS Daerah, salah satunya menyelenggarakan Diklat Pengadaan Barang dan Jasa. Diklat tersebut dimaksudkan untuk memberikan wawasan, pengetahuan dan keterampilan bagi para aparatur yang memiliki tugas melaksanakan perumusan dan penyusunan strategi, kebijakan, pedoman dan standar kompetensi pengadaan barang/jasa pemerintah. Dan bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme kinerja dan skill SDM aparatur untuk mampu menyediakan barang/jasa sesuai dengan spesifikasi yang disyaratkan.

Pandemi COVID-19 memang sudah jauh berkurang namun anggaran yang dialokasikan pada program pengembangan sumber daya manusia sebesar

Rp.1.374.067.145.000,- diprioritaskan untuk pelaksanaan pelatihan dasar bagi CPNS formasi 2021 sebanyak 76 orang dimana sesuai dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 untuk dapat diangkat PNS seluruh CPNS harus lulus pelatihan dasar.

Indikator persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) merupakan indikator kinerja yang baru masuk ke dalam renstra BKPSDM 2021-2026, sehingga capaian dari indikator ini belum bisa dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Tabel 3.23 : Perbandingan Indikator 3.1 Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu

INDIKATOR KINERJA	TARGET				REALISASI				CAPAIAN (%)				TARGET 2026 RENSTRA	% CAPAIAN RENSTRA
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022		
Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	NA	NA	80	82	NA	NA	78,36	77,95	NA	NA	97,95	95,06	90	86,61

C. ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN / KEGAGALAN ATAU PENINGKATAN ATAU PENURUNAN KINERJA SERTA ALTERNATIF SOLUSI YANG TELAH DILAKSANAKAN

Penyebab keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2022 ialah sebagai berikut :

1. Perencanaan dan pengelolaan keuangan selalu berupaya untuk menyesuaikan dengan kebutuhan yang nyata terhadap upaya pencapaian target kinerja pada tahun anggaran 2022 dan target akhir kinerja Renstra tahun 2026.
2. Dukungan penganggaran yang memadai dan dukungan dari semua unit yang saling bersinergi guna peningkatan skala prioritas terhadap fasilitasi dan optimalisasi dalam pelayanan kepada ASN di Pemerintah Kabupaten Solok untuk pencapaian indikator kinerja.
3. Adanya kebijakan pimpinan berkaitan dengan pelaksanaan sistim merit, sehingga dapat meningkatkan kinerja semua unit dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

D. ANALISIS ATAU EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Tabel 3.24 : Analisis Penggunaan Sumber Daya Tahun 2022

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	%CAPAIAN KINERJA	%PENYERAPAN ANGGARAN	TINGKAT EFISIENSI
1.	Meningkatnya kualitas	Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi	142,80	90,85	51,95

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	%CAPAIAN KINERJA	%PENYERAPAN ANGGARAN	TINGKAT EFISIENSI
	pengelolaan manajemen ASN.	dan fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan.			
		Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN.	-8,46	97,22	-105,68
		Persentase data kepegawaian yang akurat	102,20	99,84	2,36
		Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian	94,72	90,85	3,87
2.	Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan	Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	60,40	79,47	-19,07
3.	Meningkatnya tata kelola organisasi	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	95,06	94,33	0,73

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok telah merumuskan sasaran strategis dengan keberhasilan kinerja diukur berdasarkan pemanfaatan atau capaian outcome program yang diselenggarakan, sasaran program dengan keberhasilan kinerja diukur berdasarkan capaian indikator kinerja utama (IKU), dan sasaran kegiatan dengan keberhasilan kinerja diukur berdasarkan capaian indikator kinerja kegiatan (IKK). Capaian sasaran strategis diindikasikan dengan capaian indikator kinerja outcome. Capaian sasaran program diindikasikan dengan capaian indikator kinerja utama (IKU) yaitu indikator yang secara signifikan mempengaruhi capaian sasaran program.

Pengukuran capaian kinerja sasaran program meliputi identifikasi atas realisasi IKU dan membandingkan dengan targetnya. Analisis mendalam dilakukan terhadap perkembangan capaian IKU dan efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja IKU. Pengukuran capaian kinerja sasaran kegiatan meliputi identifikasi atas realisasi IKK dan membandingkan dengan targetnya. Hasil pengukuran kinerja sasaran strategis, outcome dan output Tahun 2022 terhadap capaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok, telah tersajikan pada tabel 3.1 hingga tabel 3.19 diatas, sehingga pada tabel 3.20 diatas menyajikan gambaran atas

efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian indikator kinerja yang bersumber dari akumulasi data pada tabel 3.1 hingga tabel 3.19.

Analisis capaian kinerja dilakukan terhadap capaian sasaran strategis dan sasaran program. Dalam menyimpulkan keberhasilan atau ketidakberhasilan pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan mengukur dan menganalisa capaian indikator kinerja yang tidak secara langsung mendukung capaian kinerja, namun berpengaruh terhadap perwujudan sasaran program. Analisis efisiensi penggunaan input berupa sumber daya keuangan dan manusia dilakukan terhadap tiap indikator kinerja dengan cara membandingkan capaian indikator kinerja dengan capaian penggunaan sumber daya.

Efisiensi sumber daya terjadi manakala capaian indikator kinerja lebih tinggi dari pada capaian penggunaan sumber daya. Analisis efisiensi dilakukan terpisah antara sumber daya keuangan dan sumber daya manusia.

E. PROGRAM / KEGIATAN PENUNJANG PENCAPAIAN TARGET KINERJA

Tabel 3.25 : Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja BKPSDM Kabupaten Solok TA. 2022

NO	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	14.294.403.301	13.484.027.267	93,33
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	6.155.800	5.522.800	89,72
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	6.664.500	6.496.500	97,48
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA- SKPD	4.912.000	4.540.000	92,43
	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	1.192.000	1.192.000	100,00
	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	6.079.800	5.183.800	85,26
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	153.083.030	150.931.123	98,60
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2.965.000	2.650.000	89,38
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan	13.427.325.547	12.661.171.955	94,29
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	6.184.000	4.843.000	78,32

NO	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	1.547.000	1.547.000	100,00
	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai berdasarkan tugas dan fungsi	79.105.000	79.105.000	100,00
	Sosialisasi Peraturan Perundang Undangan	37.390.000	36.613.000	97,34
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2.288.850	1.425.000	62,26
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	41.900.000	41.403.000	98,81
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	23.691.500	23.603.500	99,63
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	21.432.000	18.832.000	87,87
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	188.164.000	169.162.702	89,90
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1.000.000	1.000.000	100
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	16.868.644	14.252.251	84,49
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	1.800.000	1.800.000	100
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas Jabatan	136.094.150	131.327.808	96,50
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	75.058.870	69.819.520	93,02
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Banguna Lainnya	46.401.610	44.680.308	96,29
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	7.100.000	6.925.000	97,54

NO	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	Program Kepegawaian Daerah	1.179.107.130	1.076.775.249	91,32
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	56.328.000	51.297.275	91,07
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	87.502.902	85.071.005	97,22
	Fasilitasi Pengembangan Karier dalam Jabatan Fungsional	34.090.750	25.498.700	74,80
	Pengelolaan Mutasi ASN	121.224.603	104.461.203	86,17
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	57.466.000	57.078.008	99,32
	Pengelolaan Promosi ASN	490.803.305	428.805.455	87,37
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis, dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	107.225.000	103.602.767	96,92
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	72.477.415	70.883.899	97,80
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	50.000.000	50.000.000	100,00
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	43.743.000	43.671.650	99,84
	Pengelolaan Data Kepegawaian	58.246.155	56.405.287	96,84
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.374.067.145	1.092.016.000	79,47
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.374.067.145	1.092.016.000	79,47
	JUMLAH	16.847.577.576	15.652.818.516	92,91

3.2 REALISASI ANGGARAN

Tabel 3.26 : Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja BKPSDM Kabupaten Solok TA. 2022

URAIAN	ANGGARAN	REALISASI		
		KEUANGAN	% KEU	% FISIK
BELANJA DAERAH	Rp. 16.847.577.576,-	Rp. 15.652.818,516	92,91	99,81
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	14.294.403.301	13.484.027.267	93,33	99,42
Program Kepegawaian Daerah	1.179.107.130	1.076.775.249	91,32	100,00
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.374.067.145	1.092.016.000	79,47	100,00

Sumber data : Laporan Realisasi Fisik dan Keuangan BKPSDM, Tahun 2022

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa selama Tahun 2022 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.16.847.577.576,-** sedangkan realisasi anggaran mencapai **Rp.15.652.818,516** atau dengan serapan dana APBD mencapai **92,91%**. Adapun rinciannya sebagai berikut :

- a. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah/ Kabupaten Kota sebesar **Rp.14.294.403.301,-** Anggaran tersebut digunakan untuk membiayai pembayaran Gaji dan Tunjangan Pegawai serta Tambahan Penghasilan PNS serta operasional rutin SKPD dan realisasinya sebesar **Rp.13.484.027.267** atau **93,33%**.
- b. Program Kepegawaian Daerah sebesar **Rp. 1.179.107.130,-** Anggaran tersebut digunakan untuk melaksanakan kegiatan pelayanan kepada seluruh ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok mulai dari Pengadaan ASN, Pengembangan ASN, Pembinaan ASN sampai dengan Pemberhentian ASN, dengan realisasi sebesar **Rp. 1.076.775.249,-** atau **91,32 %**.
- c. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar **Rp. 1.374.067.145,-** Anggaran tersebut digunakan untuk melaksanakan kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok dalam Bentuk Pendidikan dan Pelatihan, dengan realisasi sebesar **Rp. 1.092.016.000,-** atau **79,47%**

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.

BAB IV

PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2022 merupakan laporan capaian kinerja (*performance results*) selama Tahun 2022. Dengan kata lain Laporan Kinerja ini dimaksud untuk menyajikan satu informasi yang utuh atas upaya pelaksanaan kinerja yang telah dilakukan dilihat dari tingkat capaian dan target sasaran strategis, selain itu juga mengungkapkan keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan program, kegiatan, hambatan-hambatan/kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan maupun strategi pemecahan masalah yang akan dilaksanakan di masa mendatang agar sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai yang direncanakan.

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 tergambar dari capaian realisasi keuangan dari masing-masing kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran strategis serta indikator kinerja yang direncanakan.

4.2 SARAN

Langkah-langkah yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang antara lain:

1. Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur dengan memenuhi jumlah pegawai yang mengikuti diklat teknis, diklat fungsional tertentu, diklat PIM dan beasiswa tugas belajar;

2. Penataan formasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional sesuai dengan kompetensi jabatan, agar terciptanya sistem merit yang dapat mendukung kemajuan daerah.
3. Penanganan kasus pelanggaran disiplin yang lebih optimal sesuai peraturan yang berlaku, agar tercipta efek jera, sehingga dapat terjadi penurunan kasus pelanggaran disiplin.

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.

Demikian laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Tahun 2022. Secara ringkas seluruh capaian kinerja tersebut di atas, telah memberikan gambaran yang sangat jelas bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok untuk meningkatkan kinerja di masa-masa mendatang.

Arosuka, Februari 2023

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



AFRIALDI, SE, MM

NIP. 19750429 199403 1 002

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.	Meningkatkan birokrasi yang kapabel	Persentase formasi jabatan pimpinan tinggi, dan administrasi fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan.	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.	$\frac{\text{Jumlah pejabat yang mengisi formasi jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Fungsional yang sesuai dengan kompetensi jabatan}}{\text{Jumlah jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Fungsional}} \times 100\%$	Formasi jabatan pimpinan tinggi, dan administrasi fungsional yang terisi sesuai kompetensi jabatan.	Bidang PSDM
		Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN.	Untuk menjamin penegakan disiplin sesuai dengan amanat PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai.	$\left(\frac{\text{Jumlah pelanggaran tahun } n}{\text{Jumlah ASN tahun } n} - \frac{\text{Jumlah pelanggaran tahun } n-1}{\text{Jumlah ASN tahun } n-1} \right) \times 100\%$	Keputusan pelanggaran disiplin yang dikeluarkan	Bidang PKP
		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.	$\frac{\text{Jumlah data kepegawaian yang diremajakan}}{\text{jumlah seluruh data pegawai}} \times 100\%$	Data SIMPEG	Bidang KDP

		Indeks kepuasan aparatur terhadap layanan kepegawaian	<p>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.</p> <p>Unsur pelayanan meliputi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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
		Persentase pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		$\frac{\text{Jumlah pejabat struktural dan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)}}{\text{Jumlah jabatan struktural dan fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)}} \times 100$	Rekapitulasi data pendidikan dan pelatihan ASN di Lingkungan Pemkab Solok	Bidang PSDM

2.	Meningkatkan akuntabilitas dan kinerja birokrasi	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	PermenPAN RB No 12 Tahun 2015 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Hasil evaluasi Inspektorat	Inspektorat	
----	--	--------------------------------------	---	----------------------------	-------------	--

Arosuka, Februari 2022

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



AERIALDI, SE. MM
NIP. 19750429 199403 1 002