



PEMERINTAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA

**BADAN KEPENGAWALAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

(LKIP)

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
TAHUN 2022**

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat, nikmat dan karunia-Nya, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2022 ini dapat diselesaikan.

Penyusunan laporan ini sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas merupakan salah satu wujud pertanggungjawaban instansi kepada pemberi mandat dan *stake holders* atas capaian kinerja. Untuk itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyusun dan melaporkan Capaian Kinerja Tahun 2022 yang memuat garis besar keberhasilan pencapaian hasil kegiatan yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota selama Tahun 2022.

Akhirnya, mengingat berbagai keterbatasan dan kekurangan dalam penyusunan laporan ini, kami menerima kritik dan saran yang membangun guna perbaikan di masa yang akan datang. Diharapkan dengan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2022 ini dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai dalam mewujudkan pelayanan prima di bidang kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Sarilamak, Februari 2023

**KEPALA BKPSDM
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**



ARRIAN WAHYUDI, SH, MH
NIP. 19651028 199503 1 001

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	ii
Daftar Isi	iii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Tugas dan Wewenang.....	4
1.3. Isu Strategis.....	9
1.4. Sistematika Penulisan.....	13

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

2.1. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	14
2.2. Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	16
2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2020.....	18

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Metodologi Pengukuran Capaian Target Kinerja	20
3.2. Hasil Pengukuran Kinerja	21
3.3. Analisis dan Capaian Kinerja	23
3.4. Analisis Efisiensi	36
3.5. Realisasi Anggaran.....	38
3.6. Tindak Lanjut Rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi Atas AKIP	41

BAB IV PENUTUP	44
----------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara lahir untuk pembenahan manajemen Aparatur Sipil Negara dengan tujuan pencapaian pelaksanaan berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi, kualifikasi, kinerja dan disiplin yang diperlukan oleh jabatan yang dimiliki, calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan serta sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Pembenahan tersebut hendaknya dilakukan secara simultan di segala bidang, secara berkesinambungan dan terintegrasi satu sama lain.

Pembangunan Aparatur Sipil Negara mencakup aspek yang luas, dimulai dari peningkatan fungsi utama pemerintahan, kelembagaan yang efektif dan efisien dengan tatalaksana yang jelas dan transparan, dilaksanakan oleh sumber daya aparatur yang profesional serta berakuntabilitas kepada mitra kerja (stakeholder). Pada hakekatnya, pendayagunaan aparatur negara merupakan upaya pembinaan, penyempurnaan dan pengendalian manajemen pemerintahan secara terencana, sistematis, bertahap, komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja seluruh aparatur negara.

Salah satu komponen yang menentukan dalam keberhasilan kinerja pemerintah adalah sumber daya aparatur, untuk itu sumber daya aparatur diarahkan pada peningkatan kualitas kerja agar lebih memiliki sikap dan perilaku yang berlandaskan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin dan keadilan, sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai

aparatur berhasil dengan baik serta dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Fakta mengungkapkan bahwa kesuksesan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan tergantung dari kualitas aparatur pemerintah dan dukungan instansi terkait yang mempunyai tugas dan fungsi yang berbeda tapi tetap menjadi satu dalam menyukseskan pembangunan.

Untuk membentuk sosok aparatur sebagaimana yang disebutkan diatas, maka perlu dilaksanakan pembinaan yang baik dan berkelanjutan, dilakukan secara terus menerus berdasarkan perpaduan sistem penilaian kinerja, agar memberikan peluang bagi pegawai yang berprestasi dan berkompetensi.

Disamping kualitas sumber daya aparatur, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan nyata, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna dan bertanggung jawab (*akuntabel*) hal ini seiring dengan paradigma ke arah pemerintahan yang transparan, aspiratif dan akuntabel (*good governance*), yang merupakan langkah utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara.

Berpedoman pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, maka terhadap pelaporan yang menyangkut kinerja instansi pemerintah, disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

Selain itu, penyusunan LKJIP juga merupakan tindak lanjut pemerintah dalam merespon Ketetapan MPR Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme yang merupakan pernyataan kehendak rakyat untuk mewujudkan perubahan disegala bidang Pembangunan Nasional sesuai dengan iklim reformasi yang menyentuh seluruh aspek kehidupan berbangsa dan bernegara.

Tindak lanjut dari Tap MPR tersebut adalah Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Dalam pasal 3 Undang-undang tersebut dinyatakan bahwa asas-asas umum penyelenggaraan negara meliputi asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas dan asas akuntabilitas.

Dalam undang-undang tersebut, yang dimaksud dengan asas akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, maka Bupati Lima Puluh Kota selaku Kepala Pemerintahan berkewajiban mempertanggungjawabkan semua kegiatan yang telah dilaksanakan. Pertanggungjawaban tersebut diwujudkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Hal terpenting dari penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah selain memenuhi tuntutan untuk mewujudkan akuntabilitas adalah adanya keinginan yang kuat dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mewujudkan

keseimbangan antara akuntabilitas, partisipasi dan transparansi yang merupakan pilar perwujudan tata pemerintahan yang baik.

1.2 TUGAS DAN WEWENANG

a. Organisasi Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 87 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 70 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota, dimana hal ini merupakan amanat dari pelaksanaan otonomi daerah dan penjabaran kewenangan daerah atas penataan sumber daya aparatur.

b. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 87 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 70 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota, bahwa kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota merupakan Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan di Bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Adapun tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan aparatur.

Dalam melaksanakan tugasnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis urusan penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis urusan penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis urusan penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk menjalankan sebuah organisasi dibutuhkan sumber daya yang terdiri dari personil, peralatan serta perlengkapan sebagai media untuk melaksanakan pelayanan, tanpa sumber daya maka mustahil pelayanan bisa dilaksanakan. Kondisi sumber daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota pada ahir tahun 2022 dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 1
Daftar Jabatan, Pangkat dan Pendidikan

NO	STATUS KEPEGAWAIAN	PANGKAT	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH
1	Kepala Badan	Pembina Tk. I, IV/b	S-2	1
2	Sekretaris	Pembina Tk. I, IV/b	S-2	1
3	Kepala Bidang Pengembangan dan Disiplin ASN	Penata Tk. I, III/d	S-1	1
4	Kepala Bidang Informasi, Pengadaan dan Status ASN	-	-	-
5	Kepala Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Penilaian Kinerja ASN	Pembina, IV/a	S-1	1
6	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	Penata Muda Tk.I, III/b	S-1	1
7	Kepala Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan	Penata Tk. I, III/d	S-1	1
8	Kepala Sub Bidang Kepangkatan	Penata, III/c	S-1	1
9	Kepala Sub Bidang Mutasi	Penata, III/c	S-1	1
10	Kepala Sub Bidang Disiplin ASN	Penata, III/c	S-2	1
11	Kepala Sub Bidang Informasi ASN	Penata Tk. I, III/d	S-1	1

12	Kepala Sub Bidang Formasi dan Pengadaan ASN	Penata Muda Tk.I, III/b	S-1	1
13	Kepala Sub Bidang Status ASN	Penata, III/c	S-1	1
14	Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Manajerial ASN	Penata Tk. I, III/d	S-1	1
15	Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Teknis	Penata, III/c	S-2	1
16	Kepala Sub Bidang Penilaian Kinerja ASN	Penata Tk. I, III/d	S-1	1
17	Analisis Pengembangan Karir	Penata Muda, III/a	S-1	3
18	Pengelola Pemanfaatan BMD	Penata Muda, III/a	SLTA	1
19	Bendahara Pengeluaran	Penata Muda Tk.I, III/b	S-1	1
20	Analisis Informasi Pengembangan SDM Aparatur	Penata, III/c	S-1	1
21	Analisis Kepegawaian Muda	Penata, III/c	S-1	1
22	Analisis Kepegawaian Pertama	Penata Muda, III/a	S-1	1
23	Pengelola Kepegawaian	Penata Muda, III/a	D-3	1
24	Pengelola Kepegawaian	Penata Muda Tk.I, III/b	D-3	1

25	Pengegelola Program dan Kegiatan	Penata Muda Tk.I, III/b	D-3	1
26	Analisis Pengembangan Kompetensi	Penata Muda Tk.I, III/b	S-2	1
27	Analisis Pengembangan Kompetensi	Pembina, IV/a	S-2	1
28	Analisis Jabatan	Penata Muda, III/a	S-1	3
29	Analisis Diklat	Penata Tk. I, III/d	S-2	1
30	Pranata Komputer	Penata Muda, III/a	S-1	2
31	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	Penata Muda, III/a	S-1	2
32	Analisis Keuangan	Pembina, IV/a	S-2	1
33	Pengadministrasi Keuangan	Pengatur Tk. I, II/d	SLTA	1
JUMLAH PNS				38
34	Pegawai Harian Lepas	-	SMA	1
35	Pegawai Harian Lepas	-	D III	4
36	Pegawai Harian Lepas	-	S 1	19
JUMLAH PHL				24
TOTAL				62

1.3 ISU STRATEGIS

Dari identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota, yang menjadi perhatian ke depan dalam pengelolaan ASN adalah:

- a. Belum optimal dan terpetakannya penempatan pegawai berdasarkan analisis jabatan, kompetensi, kualifikasi dan kebutuhan organisasi secara riil.
- b. Masih kurangnya aparatur yang memiliki kualifikasi teknis serta distribusi PNS yang belum merata secara kualitas dan kuantitas.
- c. Disiplin ASN masih rendah, kurangnya pengawasan atasan langsung terhadap kedisiplinan ASN dan kurangnya komitmen pimpinan OPD dalam menegakkan disiplin.
- d. Belum optimalnya pengevaluasian kinerja dan disiplin pegawai yang terintegrasi.
- e. Terdapat beberapa OPD tidak menerapkan absensi elektronik.
- f. Tambahan Penghasilan Pegawai masih berdasarkan indikator kinerja yang disusun berdasarkan perilaku dan kehadiran kerja tanpa target kinerja.
- g. Belum optimalnya penerapan nilai-nilai dasar ASN, kode etik dan kode perilaku dalam menjalankan tugas.
- h. Masih kurangnya profesionalisme sumber daya aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan yang baik, bersih dan melayani.
- i. Beberapa pelayanan administrasi kepegawaian di BKPSDM belum seluruhnya berbasis teknologi informasi.

- j. Belum optimalnya dan terintergrasinya pemanfaatan dan penerapan teknologi informatika dalam aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian.
- k. Data-data individu ASN tidak semua ter-update di SAPK.
- l. Angka indeks profesionalitas ASN dengan kategori sangat rendah.
- m. Terbatasnya kesempatan pegawai untuk mengikuti diklat.
- n. Kuota peserta pelatihan yang disediakan penyelenggara terbatas
- o. Diklat yang diikuti belum sesuai kompetensi.

Permasalahan mendasar lainnya saat ini adalah masih banyaknya kebutuhan pengisian pegawai pada Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota yang belum dapat terpenuhi. Gambaran kebutuhan ideal pegawai di Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota berdasarkan hasil perhitungan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja berjumlah 9.988 PNS, sedangkan kondisi saat ini jumlah PNS di Kabupaten Lima Puluh Kota sebanyak 6.003 orang, sehingga masih terdapat kekurangan sebanyak 3.985 PNS.

Tantangan dan Peluang yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota untuk 5 (lima) tahun kedepan adalah:

a. Tantangan

Tantangan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota kedepan adalah:

- a. Perubahan dan perkembangan peraturan perundangan bidang kepegawaian yang harus disikapi secara cepat dan tepat;
- b. Jumlah ASN yang memasuki batas usia pensiun untuk 5 (lima) tahun ke depan yang perlu disiapkan penggantinya;
- c. Transformasi antar generasi yang dikenal sebagai generasi millenial yang bercirikan respons terhadap perubahan, cerdas terhadap teknologi, berorientasi kepada hasil dan prestasi;
- d. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara berdampak besar terhadap "*rule of law*" Pegawai Negeri Sipil mulai dari perencanaan ASN, penerimaan, pembinaan, perlindungan hingga pemberhentian ASN;
- e. PP 11/2017 tentang Manajemen PNS mengatur tentang manajemen PNS, memberi alur yang jelas dalam mengelola PNS;
- f. Rekrutmen JPT melalui "*open bidding*" yang terbuka dan kompetitif antar jabatan baik antar daerah, maupun antar instansi;
- g. Pemberlakuan *merit system* dan pola karir memberi kesempatan bagi PNS untuk menduduki jabatan berdasarkan potensi, kompetensi, dan kinerja;
- h. Pengangkatan dan penggajian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)/Non PNS;
- i. Pengembangan kualitas CPNS yang berasal dari Tenaga Kontrak yang memiliki *gap* kompetensi dengan kebutuhan organisasi;

- j. Penerapan sistem *reward and punishment* yang lebih tegas, sehingga dapat terlihat perbedaan antara pegawai yang berkinerja baik dan kurang baik;
- k. Masih Rendahnya motivasi PNS untuk memangku jabatan fungsional.

b. Peluang

Peluang yang dimanfaatkan untuk menghadapi tantangan ke depan adalah:

- a. Adanya kebijakan pemerintah dalam upaya menciptakan sistem penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik dan akuntabel (*good government*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*);
- b. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan agar ASN berdisiplin dan profesional;
- c. Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola ASN yang profesional dalam penataan manajemen pegawai;
- d. Penerapan sistem remunerasi pegawai berbasis kinerja dan disertai penerapan *system reward and punishment* yang lebih tegas;
- e. Adanya komitmen dari pemerintah didalam pemanfaatan teknologi informasi (IT) didalam pelaksanaan pelayanan pemerintah;
- f. Penerimaan dan penempatan calon pegawai negeri sipil (CPNS) belum sepenuhnya berdasarkan pada analisis jabatan dan analisis beban kerja.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota tahun 2022 adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Tugas dan Wewenang
- 1.3 Isu Strategis
- 1.4 Sistematika Penulisan

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KERJA

- 2.1 Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- 2.2 Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- 2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2022

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

- 3.1 Metodologi Pengukuran Capaian Target Kinerja
- 3.2 Hasil Pengukuran Kinerja
- 3.3 Analisis dan Capaian Kinerja
- 3.4 Analisis Efisiensi
- 3.5 Realisasi Anggaran
- 3.6 Tindak lanjut Rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi Atas AKIP

BAB IV PENUTUP

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

2.1 RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Rencana Strategis adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Wajib atau Urusan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

Adapun tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah dirumuskan dalam Rencana Strategis 2021-2026 adalah mewujudkan ASN yang profesional, kompeten dan kompetitif dan meningkatkan pelayanan publik di bidang kepegawaian.

Sedangkan sasaran jangka menengah adalah :

1. Meningkatnya kompetensi, kinerja dan disiplin ASN
2. Meningkatnya kualitas informasi dan layanan kepegawaian
3. Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan

Lebih rinci tentang sasaran dan tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tabel di bawah ini:

Tabel 2
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2021 – 2026

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
1.	Mewujudkan ASN yang Profesional, kompeten dan Kompetitif	Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penataan ASN	Indeks Profesionalitas ASN Indeks Sistem Merit	65 kurang	68 kurang	70 baik	75 baik	80 sangat baik	85 sangat baik
2.	Meningkatkan Pelayanan Publik di Bidang Kepegawaian	Meningkatnya kualitas informasi dan layanan kepegawaian Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Tingkat akurasi data kepegawaian Indeks Kepuasan Masyarakat Nilai akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	90 75 65	92 78 68	95 80 70	97 83 75	100 85 80	100 90 85

2.2 VISI DAN MISI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Visi Bupati Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 yaitu ***“MEWUJUDKAN LIMA PULUH KOTA YANG MADANI, BERADAT DAN BERBUDAYA DALAM KERANGKA ADAT BASANDI SYARAK, SYARAK BASANDI KITABULLAH”***.

Untuk mewujudkan visi tersebut, dilaksanakan melalui 5 (lima) misi yaitu:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berbudaya dan berdaya saing berlandaskan keimanan;
2. Mendorong pertumbuhan dan perkembangan ekonomi lintas sektoral yang memiliki keunggulan di tingkat lokal dan regional;
3. Mendorong potensi nagari sebagai poros pembangunan daerah;
4. Meningkatkan kualitas layanan publik melalui reformasi birokrasi seutuhnya;
5. Meningkatkan pembangunan infrastruktur secara terpadu yang mendorong pertumbuhan ekonomi dan kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik;

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang urusan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan aparatur. Sebagai unsur penunjang bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan aparatur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terkait langsung dengan Misi Bupati Lima Puluh Kota yang keempat yaitu ***“Meningkatkan kualitas layanan publik melalui reformasi birokrasi seutuhnya”***.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 METODOLOGI PENGUKURAN CAPAIAN TARGET KINERJA

Pengumpulan data kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Penyusunan laporan disusun dengan melakukan pendekatan terhadap indikator kinerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilaksanakan sesuai dengan amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja instansi Pemerintah.

Penilaian pencapaian indikator kinerja sasaran berpedoman pada skala nilai peringkat kinerja sebagai mana tercantum dalam lampiran 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 seperti rincian pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Skala Nilai Peringkat Kinerja

NO	KLASIFIKASI PENILAIAN	PREDIKAT
1	91% - 100%	Sangat Tinggi
2	76% - 90%	Tinggi
3	66% - 75%	Sedang
4	51% - 65%	Rendah
5	≤ 50%	Sangat Rendah

3.2 HASIL PENGUKURAN KINERJA

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota telah menetapkan Indikator Kinerja Utama melalui Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 800/958/BKPSDM-LK/2021 Tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021 – 2026 seperti dijabarkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 5
Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	PREDIKAT
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penataan ASN	<ul style="list-style-type: none"> - Indeks profesionalitas ASN - Indeks Sistem Merit 	68 175	52,84 130	77,70 74,28	Tinggi Sedang
2	Meningkatnya kualitas informasi dan layanan kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat akurasi data kepegawaian - Nilai indeks kepuasan masyarakat 	92 78	100 80,95	108,69 103,78	Sangat Tinggi Sangat Tinggi
3	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	68	65,86	96,85	Sangat Tinggi

3.3 ANALISIS DAN CAPAIAN KINERJA

a. Sasaran Strategis 1 “Meningkatnya kompetensi, kinerja dan disiplin ASN”.

Tabel 6
Capaian Indikator Kinerja Utama Pada Sasaran Strategis 1

N O	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	PREDIKAT
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penataan ASN	- Indeks profesionalitas ASN	68	52,84	77,70%	Tinggi
		- Indeks sistem merit	175	130	74,28%	Sedang

- Indeks Profesionalitas ASN

Aparatur pemerintah memiliki peran penting dalam pengelolaan suatu negara. Aparatur negara menjadi pelopor dalam mensukseskan pembangunan untuk mencapai keadilan dan kesejahteraan masyarakat. Aparatur pemerintah merupakan mesin birokrasi yang memiliki tugas memberikan pelayanan yang seluas-luasnya kepada masyarakat, sehingga masyarakat menjadi sejahtera.

Menyadari peranan aparatur pemerintah yang sangat strategis, Pemerintah dan DPR telah menerbitkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN merupakan aparatur pemerintah yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam undang-undang ini terdapat perubahan dalam hal pengadaan PNS, pengembangan karir, kompensasi dan penghargaan, pemberhentian PNS dan kelembagaan.

Sebagai bagian terpenting dari reformasi birokrasi, terutama dalam upaya pengelolaan ASN, maka pengukuran kualitas ASN adalah prasyarat utama. Tanpa memiliki indikator yang spesifik,

sulit bagi pemerintah untuk menjelaskan dan mengukur kualitas ASN kepada masyarakat. Dengan penghitungan Indeks profesionalitas ASN, akan dapat diketahui dan mengontrol jabatan yang belum terisi, menyesuaikan kompetensi ASN dengan jabatan yang ada serta menyusun rencana pengembangan aparatur yang lebih jelas.

Dengan adanya pengukuran Indeks Profesionalitas ASN diharapkan akan meminimalisir perbedaan atau jarak dalam suatu organisasi diantaranya terkait dengan remunerasi dan lain sebagainya, selain itu juga dapat diketahui tingkat pelanggaran disiplin yang selanjutnya bisa dijadikan bahan evaluasi dan perbaikan ke depan.

Beberapa indikator yang mempengaruhi penghitungan indeks profesionalitas ASN yaitu:

1. Kompetensi

Pendekatan yang digunakan untuk menghitung data kompetensi diantaranya adalah pendidikan dan pelatihan pegawai. Secara nasional GAP Kompetensi yang paling tinggi adalah pada pelatihan yaitu sebesar 56.770 orang pegawai belum mengikuti pelatihan yang sesuai atau mendukung dengan jabatan yang dimilikinya. Kemudian pada Diklat kepemimpinan sebesar 52.459 pegawai belum mengikuti Diklat kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang dimilikinya. Untuk pendidikan terdapat 22.470 orang pegawai yang pendidikannya tidak sesuai dengan jabatan yang didudukinya.

Selanjutnya dapat kita gambarkan tentang kondisi pendidikan dan pelatihan pegawai di lingkungan pemerintahan Kabupaten Lima Puluh Kota pada Tahun 2022 sebagai berikut:

✓ **Pendidikan pegawai**

Kualifikasi pendidikan pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota pada tahun 2022 dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 7
Kualifikasi Pendidikan PNS Kabupaten Lima Puluh Kota

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH
1	SD	16
2	SLTP	56
3	SLTA	594
4	DI/DII/DIII	1.244
5	DIV	169
6	S1	3.832
7	S2	203
TOTAL		6.003

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 6.003 PNS Kabupaten Lima Puluh Kota, sebanyak 4.204 PNS sudah berpendidikan minimal S1, atau 68,76%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai di Kabupaten Lima Puluh Kota masih cukup rendah atau belum sesuai dengan yang diharapkan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan pegawai adalah dengan memberikan izin belajar dan tugas belajar beserta dengan bantuan biaya pendidikan kepada pegawai tugas belajar. Namun pada pelaksanaannya pemberian izin belajar setiap tahunnya masih sangat rendah.

Untuk tahun 2022, fasilitasi tugas belajar dan izin belajar dapat digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 8
Fasilitasi Tugas Belajar dan Izin Belajar Tahun 2022

NO	JENIS	JUMLAH
1	Tugas Belajar	2 orang
2	Izin Belajar	70 orang
3	Bantuan pendidikan bagi PNS yang sedang Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	refocusing

Kedepan diharapkan pemberian bantuan tugas belajar dapat dianggarkan lagi dan lebih ditingkatkan, begitu juga dengan peningkatan nominal bantuan pendidikan bagi PNS tugas belajar agar kualitas dan profesionalitas pegawai dapat semakin meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

✓ **Pelatihan Pegawai**

Pada tahun 2022, di Kabupaten Lima Puluh Kota dapat digambarkan kondisi persentase pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan penjenjangan, dari 686 jabatan struktural Eselon II, III dan IV yang ada saat ini, baru 278 orang yang sudah memenuhi persyaratan Diklat Kepemimpinan atau 40%, sedangkan 408 orang pejabat struktural lainnya belum mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan penjenjangan. Rasio pejabat struktural yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan sampai saat ini per Desember 2022 digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 9
Rasio Diklat Kepemimpinan Tahun 2022

N O	ESELON	JUMLAH	SUDAH			BELUM		
			PIM II	PIM III	PIM IV	PIM II	PIM III	PIM IV
1	ESELON II	29	14			15		
2	ESELON III	166		36			130	
3	ESELON IV	491			228			263
	JUMLAH	686	278			408		

Pada tahun 2022 Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota tidak ada mengirim peserta untuk Diklat PIM Tk.III, Diklat PIM Tk. IV dan Diklat PIM Tk. II.

Kedepan diharapkan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota dapat kembali memprioritaskan anggaran untuk pelaksanaan Diklat PIM dan menambah anggaran untuk pelaksanaan Diklat Kepemimpinan, sehingga target 80% pada akhir Renstra dapat tercapai sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengamanatkan bahwa setiap pejabat struktural wajib mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan tingkat eselonering yang diembannya, artinya pejabat eselon II wajib mengikuti Diklat PIM Tk. II, pejabat eselon III wajib mengikuti Diklat PIM Tk. III dan pejabat eselon IV wajib mengikuti Diklat PIM Tk. IV.

Selain itu, pada tahun 2022, Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebelum refocusing hanya bisa memfasilitasi 170 orang pegawai untuk mengikuti diklat dan bimbingan teknis, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 10
Fasilitasi Diklat dan Bimbingan Teknis Tahun 2022

NO	NAMA KEGIATAN	KETERANGAN
1	Bimbingan teknis pengadaan barang dan jasa	55 orang
2	Bimbingan teknis sistem informasi kearsipan dinamis terintegrasi	50 orang
3	Coaching klinik penyusunan SKP	64 orang
4	Bimbingan teknis penyusunan angka kredit P2UPD	1 orang
JUMLAH		170 Orang

2. Tingkat Disiplin Pegawai

Sesuai amanat PP 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki fungsi untuk melaksanakan pembinaan pegawai, berorientasi pada upaya meningkatkan kepatuhan dan kesadaran PNS terhadap peraturan disiplin dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi dan pelaksanaan pemerintahan yang baik.

Untuk melihat kondisi pelanggaran disiplin pegawai dapat dilihat dari jumlah kasus perceraian dan kasus pelanggaran lainnya dimana pada tahun 2022 dapat digambarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11
Daftar Penanganan Kasus Tahun 2021 dan Tahun 2022

NO	JENIS KASUS	TAHUN 2021	TAHUN 2022
1	Kasus Perceraian	2	17
2	Kasus pelanggaran lainnya	24	0
TOTAL		26	17

b. Sistem Merit

Penilaian mandiri penerapan sistem merit ini, KASN mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Merit dan Peraturan Komisi ASN Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Instansi Pemerintah. Penilaian mandiri penerapan sistem merit tahun 2019 merupakan kegiatan lanjutan yang telah dilaksanakan pada tahun 2018, dimana KASN telah melakukan penilaian sebelumnya terhadap 91 Instansi Pemerintah yang terdiri dari 34 Kementerian, 13 LPNK, dan 34 Provinsi. Wachid menambahkan bahwa hasil penilaian penerapan sistem merit dibagi dalam 4 kategori yaitu **Kategori I (nilai 100-174) dinilai "BURUK", Kategori II (nilai 175-249) dinilai "KURANG", Kategori III (nilai 250-324) dinilai "BAIK", dan Kategori IV (nilai 325-400) dinilai "SANGAT BAIK".**

Terkait dengan implementasi penerapan sistem merit dalam manajemen ASN, pelaksanaannya mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN dan Peraturan KASN Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Nilai Sistem Merit Kabupaten Lima Puluh Kota Saat Ini adalah 130 dengan kategori BURUK. Dengan realisasi kinerja 74,28%.

b. Sasaran Strategis 2 “Meningkatnya Kualitas Informasi dan Layanan Kepegawaian”.

Tabel 12
Capaian Indikator Kinerja Utama Pada Sasaran Strategis 3

N O	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	PREDIKAT
1	Meningkatnya kualitas informasi dan layanan kepegawaian	Tingkat akurasi data kepegawaian	92	100	108,69	Sangat Tinggi
		Nilai indeks kepuasan masyarakat	78	80,95	103,78	Sangat Tinggi

Untuk mengukur tingkat capaian kinerja pada sasaran strategis meningkatnya kualitas informasi dan layanan kepegawaian dapat diukur dari beberapa indikator sebagai berikut:

- Tingkat Akurasi Data Kepegawaian

Data kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota telah ter update ke dalam sistem informasi sesuai dengan Perka BKN Nomor 20 Tahun 2008 tentang Pedoman Pemanfaatan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawian (SAPK). Update data dilakukan secara berkala karena data kepegawaian bersifat dinamis, terus berkembang seiring dengan mutasi administrasi kepegawaian.

Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) digunakan dalam berbagai proses layanan kepegawaian seperti penetapan NIP, pencetakan surat keputusan pengangkatan CPNS/PNS, pemberian nota persetujuan/pertimbangan teknis kenaikan pangkat, pencetakan surat keputusan kenaikan pangkat, penetapan dan pencetakan surat keputusan pemberhentian dengan hak pensiun dan updating data mutasi.

Tujuan penerapan SAPK berbasis WEB adalah tersedianya data base kepegawaian yang akurat dan *up to date*, standarisasi sistem informasi kepegawaian, meningkatkan efisiensi dan efektifitas, meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dan meningkatkan kerjasama antar instansi pemerintah.

Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota telah teregister di Badan Kepegawaian Negara dan diberikan kode akses user, sehingga dapat mengakses *data base* kepegawaian yang ada di Badan Kepegawaian Negara.

Dengan adanya SAPK diharapkan tersedia data yang akurat guna membangun dan mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam keperluan perencanaan, pengembangan dan pengendalian PNS seperti formasi pengadaan CPNS, analisa jabatan atau bahkan pengangkatan dalam jabatan.

Pada tahun 2022 ini, telah dilaksanakan beberapa kali proses updating atau pemutahiran serta validasi data pegawai seiring dengan adanya mutasi pegawai. *Updating* serta validasi data pegawai terakhir telah dilakukan pada Bulan Desember Tahun 2022 dengan output Daftar Urut Kepangkatan (DUK), Bazzeting dan Daftar Nominatif untuk Tahun 2022.

Target updating data pegawai untuk tahun 2022 ini adalah sebesar 92% dari total pegawai Kabupaten Lima Puluh Kota (5.523) pegawai. Dari target yang telah ditetapkan, telah dilakukan updating data terhadap seluruh pegawai yang ada, yaitu sebanyak 6.003 pegawai atau capaian kinerja mencapai 108,69% dengan predikat sangat tinggi.

- **Nilai indeks kepuasan masyarakat/aparatur**

Pada aspek ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengidentifikasi indikator kinerja yaitu indeks kepuasan masyarakat. Untuk mengukur indeks kepuasan masyarakat dapat dilakukan melalui pengukuran kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.

Secara keseluruhan, pelaksanaan pelayanan bidang kepegawaian telah dilaksanakan sesuai dengan aturan serta waktu yang telah ditetapkan atau telah terlaksana dengan baik. Sebagai gambaran tentang penyelenggaraan pelayanan kepegawaian pada tahun 2022 diantaranya pengurusan kenaikan pangkat 806 PNS, pengurusan pensiun untuk 264 orang, pensiun atas permintaan sendiri 12 orang, pensiun janda/duda 27 orang, pensiun karena tidak cakap jasmani dan rohani 3 orang dan pemberian Masa Persiapan Pensiun (MPP) untuk 18 orang pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Pengukuran kualitas pelayanan dilakukan melalui survey kepuasan masyarakat dalam hal ini yang menjadi target pengukuran adalah Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota dan masyarakat umum yang melaksanakan urusan ke BKPSDM. Dalam rangka mengukur kualitas Indeks Kepuasan terhadap Aparatur ini telah dilaksanakan survey mulai dari Maret sampai dengan November 2022.

Survey dilaksanakan terhadap 376 orang responden yang terdiri dari 149 orang responden Laki-laki dan 227 orang responden Perempuan. Responden yang dipilih berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda yaitu aparatur yang berpendidikan Sarjana Strata II (S2) sebanyak 3 orang, Sarjana Strata I (S I) sebanyak 344 orang, Diploma 3 (D3) sebanyak 2

orang, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 27 orang. Responden survey ini disamping berasal dari kalangan juga berasal dari masyarakat umum yang melaksanakan urusan ke BKPSDM Kabupaten Lima Puluh Kota yaitu sebanyak 21 orang.

Berdasarkan survey yang telah dilaksanakan terhadap ASN dan masyarakat yang berurusan tersebut diperoleh hasil nilai Indeks Kepuasan Masyarakat pada BKPSDM Kabupaten Lima Puluh Kota sebesar 80,95 dari target nilai 78, dengan capaian kinerja 103,78%.

c. Sasaran Strategis 3 “Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan”.

Tabel 13
Capaian Indikator Kinerja Utama Pada Sasaran Strategis 3

N O	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	PREDIKAT
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia	68	65,86	96,85	Tinggi

Nilai akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari nilai Akuntabilitas Organisasi Perangkat Daerah yang disusun oleh masing-masing OPD dan direview oleh Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota.

Dalam melakukan penilaian Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah, terdapat beberapa komponen yang dinilai yaitu:

- Aspek perencanaan, dimana komponen-komponen yang dievaluasi diantaranya perencanaan strategis, perencanaan kinerja, penetapan kinerja dan keterpaduan serta keselarasan diantara sub komponen tersebut;
- Aspek pengukuran kinerja, komponen yang dievaluasi adalah indikator kinerja secara umum dan indikator kinerja utama serta analisis hasil pengukuran kinerja;
- Aspek pelaporan kinerja, komponen yang dinilai adalah ketaatan pelaporan, pengungkapan, dan penyajian serta pemanfaatan informasi kinerja guna perbaikan kinerja;
- Aspek evaluasi kinerja, komponen yang dinilai adalah pelaksanaan evaluasi kinerja dan pemanfaatan hasil evaluasi;
- Capaian Kinerja merupakan review terhadap prestasi kerja atau capaian kinerja yang dilaporkan dengan meneliti berbagai indikator pencapaian kinerja, ketetapannya, pencapaian target, keandalan data dan keselarasan dengan pencapaian sasaran pembangunan dalam dokumen perencanaan RPJMN dan Rensta.

Untuk Tahun 2022 nilai akuntabilitas kinerja Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan evaluasi LKJIP Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 adalah 65,86 dari target nilai 68, dengan capaian kinerja 96,85%.

3.4 ANALISIS EFISIENSI

Dalam pencapaian 3 (tiga) sasaran strategis, tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dialokasikan anggaran sebesar Rp 8.528.290.547,- dan terealisasi sebesar Rp 7.284.204.298,- atau 85,41% dalam 2 (dua) program dan 11 (sebelas) kegiatan serta 35 (tiga puluh lima) sub kegiatan pendukung. Dengan serapan anggaran 85,41% dan realisasi fisik sampai 100%, maka bisa dikatakan **efisien** dalam pelaksanaan kegiatan.

Tabel 14
Efisiensi (Rasio Fisik dan Keuangan) Tahun Anggaran 2022

I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	4.175.971.547	3.992.052.857	95,60		
A	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	42.687.500	35.304.000	82,70		
1	- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	42.687.500	35.304.000	82,70	100	Efisien
B	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.061.757.847	3.035.304.694	99,14		
2	- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.061.757.847	3.035.304.694	99,14	100	Efisien
C	Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah	1.200.000	0	0		
3	- Penatausahaan Barang Milik Daerah Pada SKPD	1.200.000	0	0	100	Efisien
D	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	431.066.200	348.320.533	80,80		
4	- Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	11.381.700	9.584.600	84,21	100	Efisien
5	- Penyediaan Bahan Logistik Kantor	69.443.500	69.165.573	99,60	100	Efisien
6	- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	81.386.000	61.136.350	75,12	100	Efisien
7	- Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	8.030.000	7.710.000	96,01	100	Efisien

8	- Fasilitas Kunjungan Tamu	33.000.000	18.498.000	56,05	100	Efisien
9	- Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	227.825.000	183.226.010	80,42	100	Efisien
E	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	29.200.000	28.451.932	96,12		
10	- Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	29.200.000	28.451.932	96,12	100	Efisien
F	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	376.100.000	353.214.832	93,91		
11	- Penyediaan Jasa Surat Menyurat	8.000.000	4.500.000	56,25	100	Efisien
12	- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	22.500.000	17.514.832	77,84	100	Efisien
13	- Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	345.600.000	331.200.000	95,83	100	Efisien
G	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	233.560.000	190.456.866	81,54		
14	- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	217.940.000	180.860.631	82,99	100	Efisien
15	- Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	15.620.000	9.595.235	61,44	100	Efisien
II	PROGRAM KEPEGAWALAN DAERAH	4.352.319.000	3.292.151.441	75,64		
H	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	816.575.000	472.253.325	57,83		
16	- Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	53.268.000	35.210.483	66,10	100	Efisien
17	- Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	480.613.000	212.085.455	44,13	100	Efisien
18	- Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	110.949.000	108.031.755	97,37	100	Efisien
19	- Fasilitas Lembaga Profesi ASN	16.970.000	9.092.500	53,58	100	Efisien
20	- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	112.830.000	75.214.533	66,66	100	Efisien
21	- Pengelolaan Data Kepegawaian	41.945.000	32.618.599	77,77	100	Efisien
I	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	541.076.000	535.049.989	98,88		
22	- Pengelolaan Mutasi ASN	88.731.000	74.679.488	84,16	100	Efisien
23	- Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	99.900.000	98.393.511	98,49	100	Efisien
24	- Pengelolaan Promosi ASN	452.455.000	361.976.990	80,00	100	Efisien

J	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	2.510.373.000	2.059.084.095	82,02		
25	- Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	487.042.000	444.520.671	84,16	100	Efisien
26	- Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	161.801.000	110.642.627	68,38	100	Efisien
27	- Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	1.646.528.000	1.476.096.342	89,65	100	Efisien
28	- Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	175.376.000	24.689.565	14,08	100	Efisien
29	- Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	39.626.000	3.135.000	7,91	100	Efisien
K	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	384.295.000	225.764.032	58,74		
30	- Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	58.231.000	15.277.400	26,24	100	Efisien
31	- Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	53.636.000	36.749.320	68,52	100	Efisien
32	- Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	59.714.000	29.058.404	48,66	100	Efisien
33	- Pembinaan Disiplin ASN	65.300.000	55.144.883	84,45	100	Efisien
34	- Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	72.461.000	59.492.125	82,10	100	Efisien
35	- Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	74.953.000	30.041.900	40,08	100	Efisien
JUMLAH		8.528.290.547	7.284.204.298	85,41		

3.5 REALISASI ANGGARAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota untuk tahun 2022 mendapatkan alokasi dana awal untuk Belanja sebesar Rp 8.528.290.547,-. Realisasi sebesar Rp 7.284.204.298,- atau 85,41%. Belanja digunakan untuk membiayai 2 (dua) program dengan 11 (sebelas) kegiatan dan 35 (tiga puluh lima) sub kegiatan, dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 15
Pagu dan Realisasi Anggaran Tahun 2022

I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	4.040.240.804	4.175.971.547	3.992.052.857	95,60	
A	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	31.187.500	42.687.500	35.304.000	82,70	
1	- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	31.187.500	42.687.500	35.304.000	82,70	
B	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.101.022.104	3.061.757.847	3.035.304.694	99,14	
2	- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.101.022.104	3.061.757.847	3.035.304.694	99,14	
C	Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah	1.200.000	1.200.000	0	0	
3	- Penatausahaan Barang Milik Daerah Pada SKPD	1.200.000	1.200.000	0	0	
D	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	418.571.200	431.066.200	348.320.533	80,80	
4	- Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	11.381.700	11.381.700	9.584.600	84,21	
5	- Penyediaan Bahan Logistik Kantor	69.443.500	69.443.500	69.165.573	99,60	
6	- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	81.386.000	81.386.000	61.136.350	75,12	
7	- Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	8.030.000	8.030.000	7.710.000	96,01	
8	- Fasilitas Kunjungan Tamu	33.000.000	33.000.000	18.498.000	56,05	
9	- Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	215.330.000	227.825.000	183.226.010	80,42	
E	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	29.200.000	29.600.000	28.451.932	96,12	
10	- Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	29.200.000	29.600.000	28.451.932	96,12	
F	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	225.500.000	376.100.000	353.214.832	93,91	
11	- Penyediaan Jasa Surat Menyurat	8.000.000	8.000.000	4.500.000	56,25	

12	- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	22.500.000	22.500.000	17.514.832	77,84	
13	- Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	195.000.000	345.600.000	331.200.000	95,83	
G	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	233.560.000	233.560.000	190.456.866	81,54	
14	- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	217.940.000	217.940.000	180.860.631	82,99	
15	- Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	15.620.000	15.620.000	9.595.235	61,44	
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	4.220.146.000	4.352.319.000	3.292.151.441	75,64	
H	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	465.590.000	816.575.000	472.253.325	57,83	
16	- Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	53.268.000	53.268.000	35.210.483	66,10	
17	- Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	130.628.000	480.613.000	212.085.455	44,13	
18	- Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	109.949.000	110.949.000	108.031.755	97,37	
19	- Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	16.970.000	16.970.000	9.092.500	53,58	
20	- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	112.830.000	112.830.000	75.214.533	66,66	
21	- Pengelolaan Data Kepegawaian	41.945.000	41.945.000	32.618.599	77,77	
I	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	546.658.000	541.076.000	535.049.989	98,88	
22	- Pengelolaan Mutasi ASN	73.141.000	88.731.000	74.679.488	84,16	
23	- Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	95.800.000	99.900.000	98.393.511	98,49	
24	- Pengelolaan Promosi ASN	377.717.000	452.455.000	361.976.990	80,00	
J	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	2.837.258.000	2.510.373.000	2.059.084.095	82,02	
25	- Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	396.042.000	487.042.000	444.520.671	84,16	

26	- Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	183.903.000	161.801.000	110.642.627	68,38	
27	- Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	1.985.608.000	1.646.528.000	1.476.096.342	89,65	
28	- Fasilitas Sertifikasi Jabatan ASN	182.079.000	175.376.000	24.689.565	14,08	
29	- Fasilitas Sertifikasi Fungsional ASN	89.626.000	39.626.000	3.135.000	7,91	
K	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	370.640.000	384.295.000	225.764.032	58,74	
30	- Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	58.231.000	58.231.000	15.277.400	26,24	
31	- Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	53.636.000	53.636.000	36.749.320	68,52	
32	- Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	59.714.000	59.714.000	29.058.404	48,66	
33	- Pembinaan Disiplin ASN	60.720.000	65.300.000	55.144.883	84,45	
34	- Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	68.061.000	72.461.000	59.492.125	82,10	
35	- Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	70.278.000	74.953.000	30.041.900	40,08	
	JUMLAH	8.231.186.804	8.528.290.547	7.284.204.298	85,41	

3.6 TINDAK LANJUT REKOMENDASI LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS AKIP

Berikut ini merupakan tindak lanjut dari Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021:

1. Perencanaan Kinerja

- a. Melaksanakan monitoring target kinerja jangka menengah.
- b. Melaksanakan monitoring pencapaian target periodik.

- c. Memanfaatkan Rencana Aksi dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan serta menjadikan acuan untuk memulai pelaksanaan setiap kegiatan, acuan untuk mengevaluasi capaian output kegiatan, serta alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan serta hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran yang akan dicapai.

2. Pengukuran Kinerja

- a. Memaksimalkan mekanisme SOP pengumpulan data.
- b. Pengumpulan data memperhatikan informasi capaian kinerja berdasarkan bukti dan dapat dipertanggungjawabkan, pengeumpulan data melalui mekanisme dan struktur yang jelas, tepat waktu dan memiliki tingkat kesalahan minimal.
- c. Seluruh target yang ada dalam rencana aksi diukur realisasinya secara berkala.
- d. Pengukuran kinerja secara berjenjang.
- e. IKU dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran
- f. IKU dijadikan dasar penilaian kinerja, dasar reward dan punishment serta dasar promosi/demosi.
- g. Reviu IKU secara berkala.
- h. Pengukuran rencana aksi untuk pengendalian dan pemantauan

3. Pelaporan Kinerja

- a. Laporan kinerja menyajikan perbandingan yang memadai antara target dan realisasi.

- b. Laporan kinerja menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian kinerja outcome.
- c. Laporan kinerja memenuhi kriteria dapat diandalkan atau valid.
- d. Laporan kinerja yang disusun berdampak kepada perbaikan perencanaan.

4. Evaluasi Internal

- a. Rencana aksi dievaluasi meliputi informasi capaian hasil, simpulan keberhasilan rencana, analisis dan simpulan kondisi sebelum dan sesudah dan ukuran yang memadai terhadap rencana tersebut.
- b. Rencana aksi yang disusun dan dievaluasi serta ditindaklanjuti dalam bentuk langkah nyata.
- c. Menyampaikan hasil evaluasi dan dibahas serta menyepakati hasil temuan evaluasi dengan kejelasan siapa dan batas waktu rekomendasi.
- d. Evaluasi program menyimpulkan tentang keberhasilan dan kegagalan program.
- e. Pemantauan rencana aksi dilakukan secara berkala.
- f. Hasil evaluasi rencana aksi terkait perencanaan berupa rekomendasi ditindaklanjuti dalam bentuk langkah nyata.

5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

Target yang tidak tercapai akan menjadi perhatian penuh dalam membuat perencanaan kegiatan serta dilakukan pengawasan dengan memonitoring kegiatan secara berkala. Capaian kinerja akan ditingkatkan dari tahun ke tahun dan membuat inovasi dalam manajemen kinerja.

BAB IV

P E N U T U P

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota merupakan perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan Sumber Daya Manusia dan pelaksanaan kebijaksanaan yang dipercayakan kepada Pemerintah dan juga sebagai alat kendali, alat penilai kualitas kinerja dan alat pendukung terwujudnya *good governance*.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2022 ini berfungsi sebagai media pertanggungjawaban tentang keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan kepada publik atau pihak eksternal. Oleh karena itu penyajian informasi dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah harus dipertimbangkan untuk dapat dipergunakan oleh pihak luar.

Dari hasil penilaian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022, rata-rata capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota sebesar **92.26%** termasuk kategori **“SANGAT TINGGI”**.

Dalam upaya pelaksanaan kegiatan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota mengalami beberapa hambatan dan kendala. Hambatan dan

kendala yang dijumpai dalam pencapaian target kinerja sasaran adalah sebagai berikut:

1. Terbatasnya sarana dan prasarana pendukung yang tersedia.
2. Terbatasnya jumlah anggaran yang tersedia untuk meningkatkan sumber daya manusia aparatur.
3. Dukungan dari OPD/ instansi yang terkait dengan pelaksanaan kegiatan masih mengalami keterlambatan sehingga menghambat pada proses administrasi berikutnya.

Untuk mengatasi hambatan dan kendala tersebut di atas diperlukan upaya-upaya penanggulangan antara lain sebagai berikut:

1. Peningkatan sarana dan prasarana pendukung yang memadai dalam pelaksanaan kegiatan.
2. Penyediaan anggaran yang cukup untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis dan lainnya.
3. Pembinaan dan peningkatkan fungsi koordinasi dan komunikasi baik internal maupun eksternal kepada pihak terkait dalam menata manajemen kepegawaian di daerah.