

PEMERINTAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

(LKjIP)

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
TAHUN 2021**

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 2021 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 2021 yang memuat garis besar keberhasilan pencapaian hasil kegiatan yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota selama Tahun 2021.

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 2021 ini dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai dalam mewujudkan pelayanan prima di bidang kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Sarilamak, Februari 2022

KEPALA BKPSDM

KABUPATEN LIMA PULUH KOTA



ANETA BUDI PUTRA, AP, M.Si

NIP. 19750515 199501 1 001

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	ii
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	iv
Ringkasan Eksekutif	v

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Tugas dan Wewenang.....	4
1.3. Isu Strategis.....	8
1.4. Sistematika Penulisan.....	12

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

2.1. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	13
2.2. Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	15
2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2020.....	18

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Metodologi Pengukuran Capaian Target Kinerja	19
3.2. Hasil Pengukuran Kinerja	20
3.3. Analisis dan Capaian Kinerja	22
3.4. Analisis Efisiensi	35
3.5. Realisasi Anggaran	37
3.6. Tindak Lanjut Rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi Atas AKIP	40

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Jabatan, Pangkat dan Pendidikan

Tabel 2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2016-2021

Tabel 3. Perjanjian Kinerja Tahun 2021

Tabel 4. Skala Nilai Peringkat Kinerja

Tabel 5. Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2021

Tabel 6. Capaian Indikator Kinerja Utama Pada Sasaran Strategis 1

Tabel 7. Kualifikasi Pendidikan PNS Kabupaten Lima Puluh Kota

Tabel 8. Fasilitasi Tugas Belajar dan Izin Belajar Tahun 2021

Tabel 9. Rasio Diklat Kepemimpinan Tahun 2021

Tabel 10. Fasilitasi Diklat dan Bimbingan Teknis Tahun 2021

Tabel 11. Daftar Penanganan Kasus Tahun 2020 dan Tahun 2021

Tabel 12. Capaian Indikator Kinerja Utama Pada Sasaran Strategis 2

Tabel 13. Capaian Indikator Kinerja Utama Pada Sasaran Strategis 3

Tabel 14. Capaian Indikator Kinerja Utama Pada Sasaran Strategis 4

Tabel 15. Efisiensi (Rasio Fisik dan Keuangan) Tahun Anggaran 2021

Tabel 16. Pagu dan Realisasi Anggaran Tahun 2021

RINGKASAN EKSEKUTIF

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021 disusun sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Dimana LKjIP ini perwujudan pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Limapuluh Kota Nomor 87 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Limapuluh Kota Nomor 70 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, bahwa kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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.

Adapun tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah dirumuskan dalam Rencana Strategis Perubahan 2016-2021 adalah mewujudkan ASN yang profesional, kompeten dan kompetitif serta meningkatkan pelayanan publik di bidang kepegawaian.

Sedangkan sasaran jangka menengah adalah :

1. Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penataan ASN
2. Meningkatnya kinerja ASN

3. Meningkatnya kualitas informasi dan layanan kepegawaian
4. Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan

Dalam pencapaian tujuan dan sasaran strategis, tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mendapat alokasi anggaran sebesar Rp 8.442.094.256,-% guna pembiayaan 2 (dua) program dan 10 (sepuluh) kegiatan serta 34 (tiga puluh empat) sub kegiatan.

Hasil analisis menggambarkan bahwa dari 5 (lima) indikator kinerja yang ingin dicapai pada tahun 2021 dapat tercapai. Capaian rata-rata kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota adalah 80,37 dengan predikat tinggi. Hasil analisis juga menunjukkan efisiensi dan efektifitas dalam penggunaan anggaran.

Hasil capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota yang telah dicapai tidak terlepas dari adanya kerjasama semua pihak, saran dan masukan akan sangat berguna dalam pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota selanjutnya.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dilahirkan sebagai bentuk 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 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 mengatakan 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 Limapuluh 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 dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Limapuluh Kota Nomor 87 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Limapuluh Kota Nomor 70 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Limapuluh 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 Limapuluh Kota Nomor 87 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Limapuluh Kota Nomor 70 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, bahwa kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Limapuluh Kota pada ahir tahun 2021 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-1	1
3	Kepala Bidang Pengembangan dan Disiplin ASN	Penata Tk. I, III/d	S-1	1
4	Kepala Bidang Informasi, Pengadaan dan Status ASN	Pembina, IV/a	S-1	1
5	Kepala Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Penilaian Kinerja ASN	Penata Tk. I, III/d	S-1	1
6	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	Penata Tk. I, III/d	SLTA	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-2	1
9	Kepala Sub Bidang Mutasi	Penata, III/c	S-2	1
10	Kepala Sub Bidang Disiplin ASN	Penata Tk. I, III/d	S-1	1
11	Kepala Sub Bidang Informasi ASN	Penata, III/c	S-1	1
12	Kepala Sub Bidang Formasi dan Pengadaan ASN	Penata Tk. I, III/d	S-1	1
13	Kepala Sub Bidang Status ASN	Penata Tk. I, III/d	S-1	1
14	Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Manajerial ASN	Penata, III/c	S-2	1
15	Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Teknis	Penata Muda Tk.I, III/b	S-1	1

16	Kepala Sub Bidang Penilaian Kinerja ASN	Penata, III/c	S-1	1
17	Fungsional Umum Analis Pengembangan Karir	Penata Tk. I, III/d	S-1	1
18	Fungsional Umum Pengadministrasi sarana dan prasarana	Penata Muda Tk.I, III/b	SLTA	1
19	Fungsional Umum Bendahara	Penata Muda Tk.I, III/b	D-3	1
20	Fungsional Umum Analis Informasi Pengembangan SDM Aparatur	Penata Muda Tk.I, III/b	S-1	1
21	Fungsional Umum Pengadministrasi Kepegawaian	Penata Muda Tk.I, III/b	SLTA	1
22	Fungsional Umum Analis Pengembangan SDM Aparatur	Penata Muda Tk.I, III/b	S-1	1
23	Fungsional Umum Pengadministrasi Kepegawaian	Penata Muda, III/a	D-3	1
24	Fungsional Umum Penegelola Program dan Kegiatan	Penata Muda, III/a	D-3	1
25	Fungsional Umum Analis Pengembangan Karir	Penata Muda, III/a	S-1	1
26	Fungsional Umum Analis Jabatan	Penata Muda, III/a	S-1	1
27	Fungsional Umum Analis Jabatan	Penata Muda, III/a	D-4	1
28	Fungsional Umum Penadministrasi Pelatihan	Penata Muda, III/a	SLTA	1
29	Fungsional Umum Analis Program Diklat	Penata Muda, III/a	D-4	1
30	Fungsional Umum Analis Kinerja	Penata Muda, III/a	S-1	1
31	Fungsional Umum Analis kesejeteraan SDM Aparatur	Penata Muda, III/a	S-1	1
32	Fungsional Umum Analis Keuangan	Penata Muda, III/a	S-1	1

33	Fungsional Umum Pengelola Kepegawaian	Pengatur Tk.I II/d	D-3	1
34	Fungsional Umum Pengadministrasi Administrasi Pelatihan	Pengatur Tk.I II/d	SLTA	1
35	Fungsional Umum Pengadministrasi Keuangan	Pengatur Tk.I II/d	SLTA	1
36	Fungsional JF Analisis Kepegawaian Pertama	Penata Muda Tk.I, III/b	S - 1	1
37	Fungsional JF Analisis Kepegawaian Muda	Penata, III/c	S - 1	1
JUMLAH PNS				37
38	Pegawai Harian Lepas	-	SMA	1
39	Pegawai Harian Lepas	-	D III	4
40	Pegawai Harian Lepas	-	S 1	20
JUMLAH PHL				25
TOTAL				62

1.3 ISU STRATEGIS

Dari identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Limapuluh Kota, yang menjadi perhatian untuk 5 (lima) tahun kedepan dalam pengelolaan ASN adalah:

- Belum optimal dan terpetakannya penempatan pegawai berdasarkan analisis jabatan, kompetensi, kualifikasi dan kebutuhan organisasi secara riil.
- Masih kurangnya aparatur yang memiliki kualifikasi teknis serta distribusi PNS yang belum merata secara kualitas dan kuantitas.
- 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 Limapuluh Kota yang belum dapat terpenuhi. Gambaran kebutuhan ideal pegawai di Pemerintah Kabupaten Limapuluh Kota berdasarkan hasil perhitungan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja berjumlah 9.988 PNS, sedangkan kondisi

saat ini jumlah PNS di Kabupaten Limapuluh Kota sebanyak 6.114 orang, sehingga masih terdapat kekurangan sebanyak 3.874 PNS.

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

a. Tantangan

Tantangan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Limapuluh Kota untuk 5 (lima) tahun ke depan 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 Limapuluh Kota tahun 2021 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 2021

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. Pada tahun 2018 Pemerintah Kabupaten Limapuluh Kota melakukan perubahan terhadap RPJMD Tahun 2016–2021 yang menjadi pedoman dalam penyusunan Renstra Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah dirumuskan dalam Rencana Strategis Perubahan 2016-2021 adalah mewujudkan ASN yang profesional, kompeten dan kompetitif serta meningkatkan pelayanan publik di bidang kepegawaian.

Sedangkan sasaran jangka menengah adalah :

1. Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penataan ASN
2. Meningkatnya kinerja ASN
3. Meningkatnya kualitas informasi dan layanan kepegawaian
4. 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 2016 – 2021

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN /SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN /SASARAN PADA TAHUN KE					
				2016	2017	2018	2019	2020	2021
1.	Mewujudkan ASN yang Profesional, Kompeten dan Kompetitif		Indeks Profesionalitas ASN	-	80	83	85	87	90
		Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penataan ASN	Indeks Profesionalitas ASN (Nilai)	-	80	83	85	87	90
		Meningkatnya kinerja ASN	Persentase ASN dengan nilai SKP minimum 85 (%)	-	80	83	85	90	95
2.	Meningkatkan Pelayanan Publik di Bidang Kepegawaian		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	-	-	80	85	90	95
		Meningkatnya kualitas informasi layanan dan kepegawaian	Tingkat akurasi data kepegawaian (%)	-	90	92	95	98	100
			Indeks Kepuasan Masyarakat (Nilai)	-	-	80	85	90	95
		Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Nilai)	-	60	65	70	75	80

2.2 VISI DAN MISI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Visi Bupati Limapuluh Kota Tahun 2016-2021 yaitu ***TERWUJUDNYA KABUPATEN LIMAPULUH KOTA SEJAHTERA DAN DINAMIS “YANG MANTAP” BERLANDASKAN IMAN DAN TAQWA.***

Untuk mewujudkan visi tersebut, dilaksanakan melalui enam misi yaitu:

1. Meningkatkan kualitas kehidupan baragama, beradat dan berbudaya.
2. Meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui revitalisasi perekonomian dan reformasi kelambagaan berbasis masyarakat dengan pemanfaatan potensi daerah.
3. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
4. Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan kualitas pelayanan publik.
5. Memperkuat kelembagaan nagari untuk melaksanakan pembangunan berbasis jorong.
6. Meningkatkan infrastruktur untuk percepatan pembangunan dan daerah berbasis perjuangan.

Untuk mewujudkan misi tersebut, maka ditetapkan 11 (sebelas) agenda prioritas pembangunan sebagai berikut :

1. Revolusi mental
2. Revitalisasi pertanian menuju agro industri
3. Pariwisata dan ekonomi kreatif
4. Investasi dan kemudahan berusaha
5. Penguatan ekonomi kerakyatan
6. Akselerasi pembangunan sumber daya manusia

7. Reformasi birokrasi
8. Penguatan nagari
9. Penataan ruang dan kawasan strategis
10. Fasilitas umum dan fasilitas sosial berwawasan lingkungan dan berkelanjutan
11. Pengembangan daerah basis perjuangan

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 Limapuluh Kota yang keempat yaitu “**Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan kualitas pelayanan publik**”. Misi ke empat ini bertujuan untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik serta layanan publik yang berkualitas dengan sasaran sebagai berikut :

1. **Meningkatnya tata kelola pemerintahan**, dengan sasaran pembangunan sebagai berikut :
 - a. Mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel.
 - b. Mewujudkan birokrasi yang efektif dan efisien.
 - c. Mewujudkan open government pada seluruh instansi pemerintah.
 - d. Mewujudkan masyarakat sadar hukum melalui produk hukum daerah.
2. **Meningkatnya kualitas layanan publik**, dengan sasaran pembangunan sebagai berikut :
 - a. Penguatan kelembagaan dan manajemen pelayanan.

- b. Penguatan kapasitas monitoring dan pengawasan internal kinerja pelayanan publik.
- c. Penyediaan mutu layanan berbasis standar pelayanan minimal.
- d. Peningkatan partisipasi masyarakat dalam pelayanan publik.

Dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Bupati Limapuluh Kota Tahun 2016-2021, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan 2 (dua) tujuan yang telah berorientasi pada hasil, 4 (empat) sasaran yang terkait langsung dengan tugas pokok dan fungsi. Tujuan dan sasaran yang akan dicapai dapat dijabarkan sebagai berikut:

Visi : Terwujudnya Kabupaten Limapuluh Kota Sejahtera dan Dinamis “YANG MANTAP” Berlandaskan Iman dan Taqwa

Misi : Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan kualitas pelayanan publik

Tujuan 1 : Mewujudkan ASN yang profesional, kompeten dan kompetitif

Sasaran 1 : Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penataan ASN

Sasaran 2 : Meningkatnya kinerja ASN

Tujuan 2 : Meningkatkan pelayanan publik di bidang kepegawaian

Sasaran 1 : Meningkatnya kualitas informasi dan layanan kepegawaian

Sasaran 2 : Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan

2.3 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

Perjanjian kinerja adalah dokumen yang berisi penugasan dari pimpinan yang lebih tinggi kepada pimpinan yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja terwujud komitmen dan kesepakatan antara pemberi dan penerima amanah atas kinerja yang terukur berdasarkan tugas, fungsi dan kewenangan. Perjanjian kinerja pada dasarnya menjadi tolok ukur keberhasilan kinerja.

Adapun target indikator kinerja utama yang telah ditetapkan dengan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Perjanjian Kinerja Tahun 2021

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan dan Penataan ASN	- Indeks profesionalitas ASN	90
2	Meningkatnya Kinerja ASN	- Persentase ASN dengan nilai SKP minimum 85	95
3	Meningkatnya Kualitas Informasi dan Layanan Kepegawaian	- Tingkat akurasi data kepegawaian	100
		- Nilai indeks kepuasan masyarakat/aparatur	95
4	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Keuangan	- Nilai akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	80

PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 4.684.394.356	6 Kegiatan 14 Sub Kegiatan
2. Kepegawaian Daerah	Rp. 3.757.699.900	4 Kegiatan 20 Sub Kegiatan

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 Limapuluh Kota telah menetapkan Indikator Kinerja Utama melalui Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Limapuluh Kota Nomor 800/269/BKPSDM-LK/2018 Tentang Perubahan Atas Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Limapuluh Kota Tahun 2016 – 2021 seperti dijabarkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 5
Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2021

N O	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	PREDIKAT
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penataan ASN	Indeks profesionalitas ASN	90	52	57	Rendah
2	Meningkatnya kinerja ASN	Persentase ASN dengan nilai SKP minimum 85	95	76	80	Tinggi
3	Meningkatnya kualitas informasi dan layanan kepegawaian	- Tingkat akurasi data kepegawaian - Nilai indeks kepuasan masyarakat/ aparatur	100 95	100 83,56	100 87,95	Sangat Tinggi Tinggi
4	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	80	61,55	76,93	Tinggi

3.3 ANALISIS DAN CAPAIAN KINERJA

a. Sasaran Strategis 1 “Meningkatnya Kualitas Pengelolaan dan Penataan 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	90	52	57%	Rendah

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 Limapuluh Kota pada Tahun 2021 sebagai berikut:

- Pendidikan pegawai

Kualifikasi pendidikan pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Limapuluh Kota pada tahun 2021 dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 7
Kualifikasi Pendidikan PNS Kabupaten Limapuluh 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		6.114

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 6.114 PNS Kabupaten Limapuluh Kota, sebanyak 4.204 PNS sudah berpendidikan minimal S1, atau 68,76%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai di Kabupaten Limapuluh 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 2021, fasilitasi tugas belajar dan izin belajar dapat digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 8
Fasilitasi Tugas Belajar dan Izin Belajar Tahun 2021

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 2021, di Kabupaten Limapuluh 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 2021 digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 9
Rasio Diklat Kepemimpinan Tahun 2021

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 2021 Pemerintah Kabupaten Limapuluh Kota hanya mengirim 5 orang pns untuk melaksanakan Diklat PIM Tk.III. untuk Diklat PIM Tk. IV dan Diklat PIM Tk. II tidak ada karena adanya refocusing anggaran untuk penanganan wabah covid-19.

Kedepan diharapkan Pemerintah Kabupaten Limapuluh 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 2021, Pemerintah Kabupaten Limapuluh Kota melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebelum refocusing hanya bisa memfasilitasi 131 orang pegawai untuk mengikuti diklat dan bimbingan teknis, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 10
Fasilitasi Diklat dan Bimbingan Teknis Tahun 2021

NO	NAMA KEGIATAN	KETERANGAN
1	Bimbingan teknis pengadaan barang dan jasa	40 orang
2	Bimbingan teknis keuangan bagi bendahara pengeluaran	45 orang
3	Bimbingan teknis pengelolaan aset bagi pengelola pemanfaatan BMD	45 orang
4	Diklat fungsional P2UPD	1 orang
JUMLAH		131 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 2021 dapat digambarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11
Daftar Penanganan Kasus Tahun 2020 dan Tahun 2021

NO	JENIS KASUS	TAHUN 2020	TAHUN 2021
1	Kasus Perceraian	17	2
2	Kasus pelanggaran lainnya	2	24
TOTAL		19	26

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa tingkat pelanggaran disiplin pegawai di Kabupaten Limapuluh Kota mengalami kecenderungan meningkat dari tahun 2020 ke tahun 2021. Pada tahun 2020 terdapat 19 kasus yang terdiri dari 17 kasus perceraian dan 2 kasus pelanggaran disiplin lainnya, sedangkan pada tahun 2021 terdapat 26 kasus dengan rincian 2 kasus perceraian dan 24 kasus pelanggaran disiplin lainnya.

Indeks Profesionalitas ASN dinilai menggunakan indikator sasaran strategis yang didukung oleh 4 (empat) dimensi, yaitu dimensi kualifikasi, dimensi kompetensi, dimensi kinerja dan dimensi disiplin. Hasil penilaian dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1). Dimensi Kualifikasi dengan bobot 25% dengan nilai **12,69**;
- 2) Dimensi Kompetensi dengan bobot 40% dengan nilai **13,52**;
- 3) Dimensi Kinerja ASN dengan bobot 30% dengan nilai **21,32**;
- 4) Dimensi Disiplin ASN dengan bobot 5% dengan nilai **5**.

Berdasarkan penilaian ke empat dimensi tersebut, maka nilai Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Kabupaten Limapuluh Kota ditetapkan sebesar 52,47 dengan kategori "Sangat Rendah".

Dari target nilai Indeks Profesionalitas ASN yang ditetapkan sebesar 90, pada tahun 2021 dapat direalisasikan sebesar 52,47 dengan capaian kinerja sebesar 57% dengan predikat rendah.

b. Sasaran Strategis 2 “Meningkatnya Kinerja ASN”.

Tabel 12
Capaian Indikator Kinerja Utama Pada Sasaran Strategis 2

N O	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	PREDIKAT
1	Meningkatnya kinerja ASN	Persentase ASN dengan nilai SKP minimum 85	95	76	80	Tinggi

Pada tahun 2021, Pemerintah Kabupaten Limapuluh Kota telah menerapkan aplikasi penilaian SKP secara online dengan memakai sistem aplikasi dan untuk rekap keseluruhan SKP Pegawai memakai aplikasi E-LAPKIN Badan Kepegawaian Negara. Hal ini dapat mempermudah penghitungan dan perekapan nilai SKP seluruh pegawai yang ada. Namun dengan adanya aturan baru dalam penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), membuat penyusunan SKP mengalami kendala, sehingga baru 10% pegawai yang membuat SKP. Sehingga dalam pengukuran capaian masih menggunakan data tahun 2020.

Capaian indikator kinerja utama pada sasaran strategis 2 (dua) ini masih menggunakan data tahun 2020, dikarenakan ada aturan baru dalam penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yakni Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Manajemen Kinerja PNS.

Dari target yang ditetapkan sebesar 92% (5.814 orang), pada tahun 2020 dapat direalisasikan sebesar 76% (4.410 orang) dengan capaian kinerja 80%. Target sebesar 92% dihitung dari seluruh pegawai di Kabupaten Limapuluh Kota yaitu sebanyak 6.319 orang. Realisasi sebesar 76% adalah pegawai dengan nilai SKP 85 keatas atau kategori Sangat Baik dan Baik. Sedangkan sisanya sebesar 16% terdiri dari 23 orang dengan nilai kategori cukup, 6 orang kategori kurang dan 130 orang kategori buruk.

c. **Sasaran Strategis 3 “Meningkatnya Kualitas Informasi dan Layanan Kepegawaian”.**

Tabel 13
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	100	100	100	Sangat Tinggi
		Nilai indeks kepuasan masyarakat/ aparatur	95	83,56	87,95	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 Limapuluh 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 Limapuluh 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 2021 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 2021 dengan output Daftar Urut Kepangkatan (DUK), Bazzeting dan Daftar Nominatif untuk Tahun 2021.

Target updating data pegawai untuk tahun 2021 ini adalah sebesar 100% dari total pegawai Kabupaten Limapuluh Kota (6.114) pegawai. Dari target yang telah ditetapkan, telah dilakukan updating data terhadap seluruh pegawai yang ada, yaitu sebanyak 6.114 pegawai atau capaian kinerja mencapai 100% 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/aparatur. Untuk mengukur indeks kepuasan masyarakat/aparatur dapat dilakukan melalui pengukuran kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.

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 sepanjang 4 bulan yaitu mulai dari tanggal 2 Agustus 2021 sampai dengan tanggal 4 November 2021.

Survey dilaksanakan terhadap 108 orang responden yang terdiri dari 40 orang responden Laki-laki dan 68 orang responden Perempuan. Responden yang dipilih berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda yaitu aparatur yang berpendidikan Sarjana Strata I (S I) sebanyak 98 orang, Diploma 3 (D3) sebanyak 1 orang, Diploma 2 (D2) sebanyak 1 orang, Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 6 orang, Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 1 orang, Sekolah Dasar (SD) sebanyak 1 orang. Responden survey ini disamping berasal dari kalangan ASN yaitu sebanyak 91 orang juga berasal dari masyarakat umum yang melaksanakan urusan ke BKPSDM Kabupaten Lima Puluh Kota yaitu sebanyak 17 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 83,56.

Namun 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 2021 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 Limapuluh Kota.

d. Sasaran Strategis 4 “Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan”.

Tabel 14
Capaian Indikator Kinerja Utama Pada Sasaran Strategis 4

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	80	61,55	76,93	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 Limapuluh 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 2021 nilai akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2021 adalah 60,15 dari target nilai 80, dengan capaian kinerja 76,93%.

3.4 ANALISIS EFISIENSI

Dalam pencapaian 4 (empat) sasaran strategis, tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dialokasikan anggaran sebesar Rp 8.442.094.256,- dan terealisasi sebesar Rp 7.437.608.731,- atau 88% dalam 2 (dua) program dan 10 (sepuluh) kegiatan serta 34 (tiga puluh empat) sub kegiatan pendukung. Dengan serapan anggaran 88% dan realisasi fisik sampai 100%, maka bisa dikatakan **efisien** dalam pelaksanaan kegiatan.

Tabel 15
Efisiensi (Rasio Fisik dan Keuangan) Tahun Anggaran 2021

NO	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI			KET
			ANGGARAN (Rp)	ANGGARAN %	FISIK %	
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	4.684.394.356	4.499.751.449	96,05		
A	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	41.125.000	39.168.000	95,24		
1	- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	41.125.000	39.168.000	95,25	100	Efisien
B	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.357.213.356	3.325.545.757	99,05		
2	- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.357.213.356	3.325.545.757	99,05	100	Efisien
C	Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah	7.800.000	0	0		
3	- Penatausahaan Barang Milik Daerah Pada SKPD	7.800.000	0	0	100	Efisien
D	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	423.382.000	374.794.423	88,52		
4	- Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	12.201.500	12.053.500	98,78	100	Efisien
5	- Penyediaan Bahan Logistik Kantor	68.932.700	68.172.729	98,89	100	Efisien
6	- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	82.326.800	78.347.094	95,16	100	Efisien
7	- Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	11.520.000	6.520.000	56,59	100	Efisien

8	- Fasilitas Kunjungan Tamu	42.500.000	18.705.500	44,01	100	Efisien
9	- Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	205.901.000	190.995.600	92,76	100	Efisien
E	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	611.374.000	563.081.341	92,10		
10	- Penyediaan Jasa Surat Menyurat	4.274.000	1.520.000	35,56	100	Efisien
11	- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	21.500.000	14.961.341	69,58	100	Efisien
12	- Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	585.600.000	546.600.000	93,34	100	Efisien
F	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	243.500.000	197.161.928	80,96		
13	- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	217.940.000	178.839.764	82,05	100	Efisien
14	- Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	25.560.000	18.322.164	71,68	100	Efisien
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	3.757.699.900	2.937.857.282	78,18		
G	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.538.661.000	1.229.053.399	79,87		
15	- Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	76.898.000	51.297.100	66,70	100	Efisien
16	- Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	1.111.178.000	905.545.199	81,49	100	Efisien
17	- Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	155.438.000	136.965.700	88,11	100	Efisien
18	- Fasilitas Lembaga Profesi ASN	13.765.000	0	0	100	Efisien
19	- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	125.102.000	93.094.600	74,41	100	Efisien
20	- Pengelolaan Data Kepegawaian	56.280.000	42.150.800	74,89	100	Efisien
H	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	598.291.400	491.192.769	82,09		
21	- Pengelolaan Mutasi ASN	79.844.100	56.576.456	70,85	100	Efisien
22	- Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	106.031.200	100.485.399	94,76	100	Efisien
23	- Pengelolaan Promosi ASN	412.416.100	334.130.914	81,01	100	Efisien
I	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	1.230.446.000	938.633.406	76,28		
24	- Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	695.992.000	589.896.580	84,75	100	Efisien
25	- Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	239.943.000	186.491.253	77,72	100	Efisien

26	- Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	67.990.000	16.810.573	24,72	100	Efisien
27	- Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	180.991.000	138.065.000	76,28	100	Efisien
28	- Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	45.530.000	7.370.000	16,18	100	Efisien
J	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	390.301.500	278.977.708	71,47		
29	- Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	64.507.000	38.529.000	59,72	100	Efisien
30	- Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	73.691.500	52.023.046	70,59	100	Efisien
31	- Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	56.381.000	25.220.587	44,73	100	Efisien
32	- Pembinaan Disiplin ASN	64.006.000	53.514.400	83,60	100	Efisien
33	- Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	58.213.000	55.910.275	96,04	100	Efisien
34	- Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	73.503.000	53.780.400	73,16	100	Efisien
JUMLAH		8.442.094.256	7.437.608.731	88,10		

3.5 REALISASI ANGGARAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Limapuluh Kota untuk tahun 2021 mendapatkan alokasi dana awal untuk Belanja sebesar Rp 12.102.349.140 dan difokuskan menjadi Rp. 8.442.094.256,-. Realisasi sebesar Rp 7.437.608.731,- atau 88%. Belanja digunakan untuk membiayai 2 (dua) program dengan 11 (sebelas) kegiatan dan 37 (tiga puluh tujuh) sub kegiatan, dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 16
Pagu dan Realisasi Anggaran Tahun 2021

NO	PROGRAM/KEGIATAN /SUB KEGIATAN	ANGGARAN AWAL	ANGGARAN DPPA	REALISASI (Rp)	(%)	KET
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	4.831.049.240	4.684.394.356	4.499.751.449	96,05	
A	Kegiatan Perencanaan, Panganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	41.125.000	41.125.000	39.168.000	95,24	
1	- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	41.125.000	41.125.000	39.168.000	95,25	
B	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.414.412.240	3.357.213.356	3.325.545.757	99,05	
2	- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.414.412.240	3.357.213.356	3.325.545.757	99,05	
C	Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah	7.800.000	7.800.000	0	0	
3	- Penatausahaan Barang Milik Daerah Pada SKPD	7.800.000	7.800.000	0	0	
D	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	528.362.000	423.382.000	374.794.423	88,52	
4	- Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	12.201.500	12.201.500	12.053.500	98,78	
5	- Penyediaan Bahan Logistik Kantor	75.002.700	68.932.700	68.172.729	98,89	
6	- Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	92.326.800	82.326.800	78.347.094	95,16	
7	- Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	15.900.000	11.520.000	6.520.000	56,59	
8	- Fasilitasi Kunjungan Tamu	87.750.000	42.500.000	18.705.500	44,01	
9	- Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	245.181.000	205.901.000	190.995.600	92,76	
E	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	349.300.000	611.374.000	563.081.341	92,10	
10	- Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	100.000.000	0	0	0	
11	- Pengadaan Mebel	122.500.000	0	0	0	
12	- Pengadaan Peralatan dan Mesin lainnya	126.800.000	0	0	0	

F	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	594.050.000	611.374.000	563.081.341	92,10	
13	- Penyediaan Jasa Surat Menyurat	13.350.000	4.274.000	1.520.000	35,56	
14	- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	21.500.000	21.500.000	14.961.341	69,58	
15	- Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	559.200.000	585.600.000	546.600.000	93,34	
G	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	243.500.000	243.500.000	197.161.928	80,96	
16	- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	217.940.000	217.940.000	178.839.764	82,05	
17	- Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	25.560.000	25.560.000	18.322.164	71,68	
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	6.923.799.900	3.757.699.900	2.937.857.282	78,18	
H	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.513.765.000	1.538.661.000	1.229.053.399	79,87	
18	- Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	157.722.000	76.898.000	51.297.100	66,70	
19	- Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	860.628.000	1.111.178.000	905.545.199	81,49	
20	- Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	187.680.000	155.438.000	136.965.700	88,11	
21	- Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	116.142.000	13.765.000	0	0	
22	- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	151.913.000	125.102.000	93.094.600	74,41	
23	- Pengelolaan Data Kepegawaian	39.680.000	56.280.000	42.150.800	74,89	
I	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	681.067.400	598.291.400	491.192.769	82,09	
24	- Pengelolaan Mutasi ASN	93.260.100	79.844.100	56.576.456	70,85	
25	- Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	130.688.200	106.031.200	100.485.399	94,76	
26	- Pengelolaan Promosi ASN	457.119.100	412.416.100	334.130.914	81,01	

J	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	4.295.846.000	1.230.446.000	938.633.406	76,28	
27	- Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	850.440.000	695.992.000	589.896.580	84,75	
28	- Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	448.343.000	239.943.000	186.491.253	77,72	
29	- Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	1.834.990.000	67.990.000	16.810.573	24,72	
30	- Fasilitasi Sertifikasi jabatan ASN	1.021.457.000	180.991.000	138.065.000	76,28	
31	- Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	140.616.000	45.530.000	7.370.000	16,18	
K	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	433.121.500	390.301.500	278.977.708	71,47	
32	- Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	64.507.000	64.507.000	38.529.000	59,72	
33	- Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	73.691.500	73.691.500	52.023.046	70,59	
34	- Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	63.709.000	56.381.000	25.220.587	44,73	
35	- Pembinaan Disiplin ASN	66.066.000	64.006.000	53.514.400	83,60	
36	- Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	72.479.000	58.213.000	55.910.275	96,04	
37	- Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	92.669.000	73.503.000	53.780.400	73,16	
JUMLAH		12.102.349.140	8.442.094.256	7.437.608.731	88,10	

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 2020:

1. Perencanaan Kinerja

- a. Mempublikasikan perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota ke
<https://bkpsdm.limapuluhkotakab.go.id>.

- a. Menyusun rencana aksi.
- b. Rencana aksi mencantumkan target secara periodik atas kinerja.
- c. Rencana aksi mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode.
- d. Rencana aksi disusun untuk arah dan pengorganisasian kegiatan serta monitoring pencapaian target periodik.

2. Pengukuran Kinerja

- b. Mempublikasikan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota ke
<https://bkpsdm.limapuluhkotakab.go.id>.
- a. IKU disusun secara berkala.
- b. Pengukuran kinerja menggunakan teknologi informasi, sehingga capaian kinerja dapat diidentifikasi secara tepat dan cepat.
- c. Mempedomani IKU dalam penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran.
- d. Reward dan punishment untuk hasil pengukuran kinerja.
- e. Reviu IKU untuk perbaikan.

3. Pelaporan Kinerja

- c. Mempublikasikan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota ke
<https://bkpsdm.limapuluhkotakab.go.id>.

- d. Menyajikan secara lengkap analisis efisiensi penggunaan sumber daya pada Laporan Kinerja.
- c. Menggunakan informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja untuk penilaian kinerja dan menjadi dasar dalam pemberian reward dan punishment.

4. Evaluasi Internal

- a. Evaluasi terhadap rencana aksi dengan kriteria sebagai berikut :
 - Terdapat informasi tentang capaian hasil-hasil rencana atau agenda.
 - Terdapat simpulan keberhasilan atas keberhasilan rencana atau agenda.
 - Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu rencana atau agenda.
 - Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan rencana atau agenda.
- b. Evaluasi yang dilakukan disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan).
- c. Melakukan pemantauan terhadap rencana aksi dalam rangka pengendalian kinerja.
- d. Pemantauan terhadap rencana aksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Limapuluh Kota sehingga memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan.
- e. Evaluasi triwulan terhadap rencana aksi.
- f. Evaluasi terhadap program yang ada.

- g. Hasil evaluasi yang ada akan ditindaklanjuti sebagai bentuk langkah nyata.

5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

- a. Target yang tidak tercapai akan menjadi perhatian penuh dalam membuat perencanaan kegiatan.
- b. Melaksanakan pengawasan dengan memonitoring kegiatan secara berkala.
- c. Capaian kinerja akan ditingkatkan terus dari tahun ke tahun.
- d. 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 Limapuluh 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 2021 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 2021, rata-rata capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Limapuluh Kota sebesar **80,37%** termasuk kategori **“TINGGI”**.

Dalam upaya pelaksanaan kegiatan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Limapuluh 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.



PEMERINTAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Alamat : Bukit Limau, Jl. Negara Payakumbuh – Pekanbaru KM. 10 Sarilamak

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

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

Nama : ANETA BUDI PUTRA, AP, M.Si

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota

Selanjutnya disebut pihak pertama.

Nama : IRFENDI ARBI

Jabatan : Bupati Lima Puluh Kota

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua.

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

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

Sarilamak, Februari 2021

Pihak Kedua,
BUPATI LIMA PULUH KOTA

Pihak Pertama,
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA


IRFENDI ARBI


ANETA BUDI PUTRA, AP, M.Si
NIP. 19750515 199501 1 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan dan Penataan ASN	Indeks Profesionalitas ASN	90
2.	Meningkatnya Kinerja ASN	Persentase ASN dengan nilai SKP minimum 85	95
3.	Meningkatnya Kualitas Informasi dan Layanan Kepegawaian	Tingkat akurasi data kepegawaian	100
		Indeks Kepuasan Masyarakat/ASN	88
4.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	Nilai Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	80

PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	1. Rp. 5.178.549.240	7 Kegiatan 17 Sub Kegiatan
2. Kepegawaian Daerah	2. Rp. 6.923.799.900	4 Kegiatan 20 Sub Kegiatan

Pihak Kedua,
BUPATI LIMA PULUH KOTA



Sarilamak, Februari 2021
 Pihak Pertama,
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

ANETA BUDI PUTRA, AP, M.Si
 NIP. 19750515 199501 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Alamat : Bukit Limau, Jl. Negara Payakumbuh – Pekanbaru KM. 10 Sarilamak

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

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

Nama : ANETA BUDI PUTRA, AP, M.Si

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota

Selanjutnya disebut pihak pertama.

Nama : SAFARUDDIN DT. BANDARO RAJO

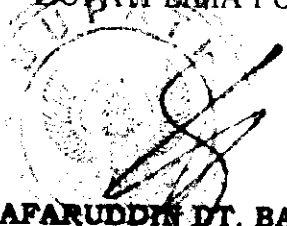
Jabatan : Bupati Lima Puluh Kota

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua.

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


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

Pihak Kedua,
BUPATI LIMA PULUH KOTA


SAFARUDDIN DT. BANDARO RAJO

Sarilamak, Oktober 2021

Pihak Pertama,
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA


ANETA BUDI PUTRA, AP, M.Si
NIP. 19750515 199501 1 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan dan Penataan ASN	Indeks Profesionalitas ASN	90
2.	Meningkatnya Kinerja ASN	Persentase ASN dengan nilai SKP minimum 85	95
3.	Meningkatnya Kualitas Informasi dan Layanan Kepegawaian	Tingkat akurasi data kepegawaian	100
		Indeks Kepuasan Masyarakat/ASN	95
4.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	Nilai Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	80

PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	1. Rp. 4.684.394.356	6 Kegiatan 14 Sub Kegiatan
2. Kepegawaian Daerah	2. Rp. 3.757.699.900	4 Kegiatan 20 Sub Kegiatan

Pihak Kedua,
BUPATI LIMA PULUH KOTA


SAFARUDDIN DT. BANDARO RAJO

Sariilamak, Oktober 2021

Pihak Pertama,
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**


ANETA BUDI PUTRAYA P. M. SI
 NIP. 19750515 199501 1 001