




**Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kota Payakumbuh**



**LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
(LKjIP) TAHUN 2022**

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2022 merupakan wujud akuntabilitas pencapaian kinerja dari pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2017- 2022 dari Rencana Kinerja Tahunan 2022. Program dan Kegiatan yang tertuang dalam rencana kinerja tahunan dilaksanakan untuk mewujudkan sasaran yang ditetapkan dalam rencana strategis secara bertahap yang diusung oleh BKPSDM dengan berdasarkan misi “ Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang Profesional dan Berakhlakul Karimah”.

Pada Tahun 2022 ini ada 2 (dua) sasaran strategis yang ingin dicapai, yaitu :

1. Meningkatnya Manajemen ASN
2. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM.

LKjIP BKPSDM Tahun 2022 ini menyajikan analisis pencapaian sasaran yang berpedoman pada perjanjian kinerja yang telah disepakati dengan mempertimbangkan pencapaian kinerja selama tahun 2022 ditetapkan berdasarkan 2 (dua) sasaran strategis yang diukur dengan 2 (dua) indikator kinerja. Pengukuran kinerja dilakukan terhadap indikator keluaran (output) pada masing-masing sasaran. Hasil Penilaian menunjukkan bahwa hampir seluruh sasaran mendekati capaian kinerja 100% atau dengan kualifikasi sangat baik.

Adapun kendala-kendala yang dihadapi dalam mencapai tujuan dan sasaran adalah personil yang kurang mempunyai kompetensi dibidangnya, ketersediaan dana serta kurangnya sarana dan prasarana.

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, pimpinan senantiasa memberikan bimbingan dan kesempatan diklat kepada personil. Menyangkut dengan kurangnya dana yang tersedia, dipakai dana yang ada secara efektif dan efisien.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT atas karunia, rahmat dan hidayah-Nya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh dapat menyelesaikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2022 tepat pada waktunya.

Sesuai dengan instruksi Presiden No 7 Tahun 2009 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Akuntabilitas merupakan salah satu wujud pertanggungjawaban Instansi kepada pemberi mandat dan stakeholders atas capaian-capaian kinerja. Untuk itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh melaporkan capaian kinerja selama Tahun 2022.

Laporan akuntabilitas kinerja ini kami harapkan akan dapat mendorong transparansi kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh kepada pemberi mandat dan stakeholders kami, serta menunjukkan arah yang sesuai dengan harapan-harapan yang diinginkan.

Dalam menyusun LKjIP Tahun 2022 ini, sangatlah mungkin terdapat beberapa kekurangan, hal ini akan kami jadikan bahan perbaikan dalam penyusunan LKjIP tahun-tahun berikutnya.

Mudah-mudahan dengan disusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini, dapat memacu gerak dan langkah Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh untuk bekerja lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Payakumbuh, Januari 2023
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh



ERWAN, S.IP

Pembina Utama Muda

NIP. 19670310 198903 1 005

DAFTAR ISI

RINGKASAN EKSEKUTIF	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tugas dan Fungsi	2
1.3 Isu Strategis.....	5
1.4 Landasan Hukum.....	5
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II PERENCANAAN KINERJA	7
2.1 Rencana Strategis BKPSDM	7
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	15
3.1 Kerangka Pengukuran Kinerja	15
3.2 Capaian Indikator Kinerja Utama	17
BAB III PENUTUP	29
LAMPIRAN	31

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tujuan, Sasaran, Indikator Dan Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh	11
Tabel 2.2	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2017-2022	13
Tabel 2.3	Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2022	14
Tabel 3.1	Prediket Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	16
Tabel 3.2	Prediket Capaian Kinerja Instansi Pemerintah	16
Tabel 3.3	Capaian Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2022	18
Tabel 3.4	Pencapaian Target Misi	18
Tabel 3.5	Analisis Pencapaian Sasaran 1 Meningkatnya Manajemen ASN	20
Tabel 3.6	Data Indeks Sistem Merit oleh KASN Tahun 2022	21
Tabel 3.7	Capaian kinerja indikator 1 dari tahun 2017-2022	22
Tabel 3.8	Analisis Pencapaian Sasaran 2 Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	24
Tabel 3.9	Data Nilai AKIP BKPSDM oleh inspektorat Tahun 2022	25
Tabel 3.10	Capaian Kinerja Sasaran 2 dari tahun 2017-2022	25
Tabel 3.11	Pagu dan Realisasi Anggaran BKPSDM Kota Payakumbuh Tahun 2022	28

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Bagan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	3
------------	--	---

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas 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.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selaku unsur pembantu pimpinan, dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Dinas sebagai sub sistem dari sistem pemerintahan daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Dalam perencanaan pembangunan daerah Kota Payakumbuh, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, melainkan keselarasan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup Pemerintahan Kota, Provinsi dan Nasional.

Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenaan dengan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, maka di terbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sehubungan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Penyusunan LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2022 yang dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

1.2 Tugas dan Fungsi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Payakumbuh Nomor 65 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. BKPSDM merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Untuk melaksanakan tugasnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

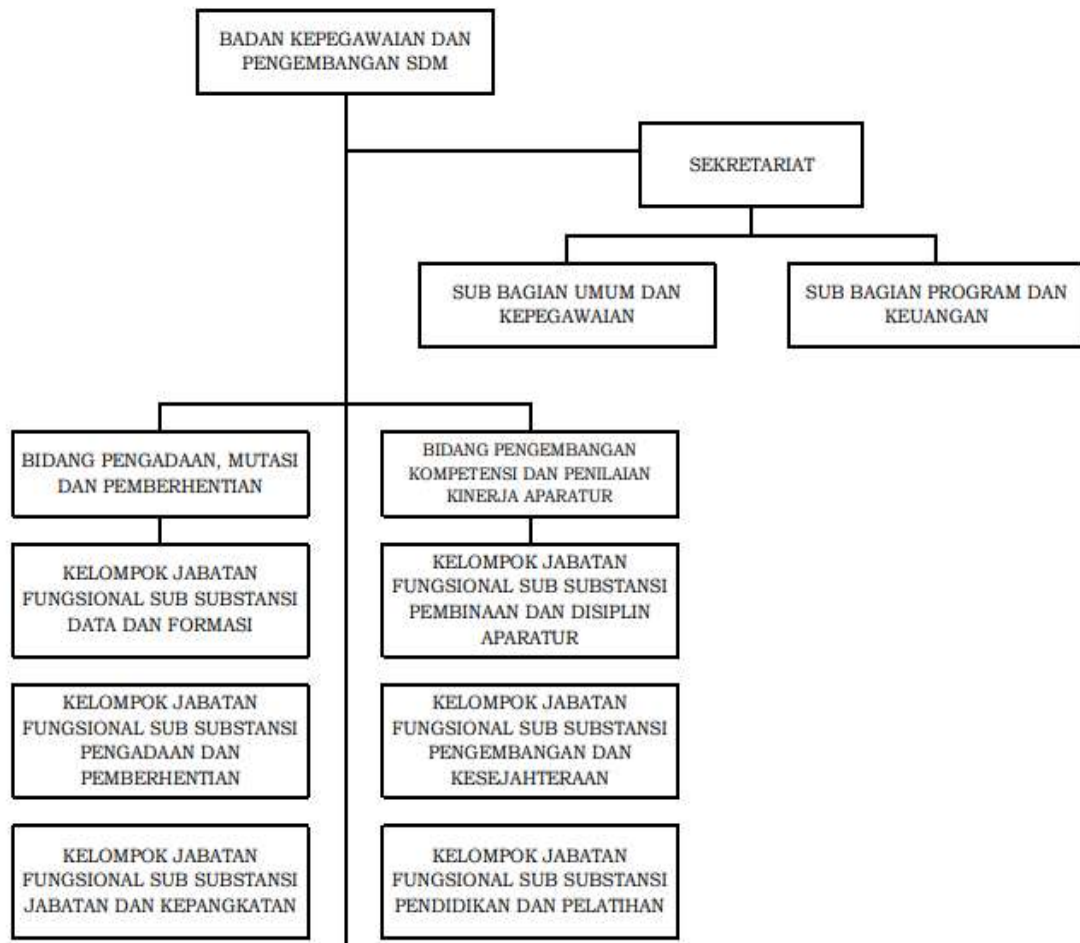
- a. Perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Pelaksana kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. Pelaksanaan administrasi urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh terdiri atas :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, membawahi :
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
 2. Sub Bagian Program dan Keuangan.
- c. Bidang Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian, membawahi :
 1. Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Data dan Formasi;
 2. Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Pengadaan dan Pemberhentian;
 3. Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Jabatan dan Kepangkatan.
- d. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur, membawahi:
 1. Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Pembinaan dan Disiplin Aparatur;
 2. Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Pengembangan dan Kesejahteraan;
 3. Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Pendidikan dan Pelatihan.

Dengan bagan susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh sebagai berikut :

Gambar 1.1.
Bagan Susunan Organisasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Sedangkan tugas dan fungsi masing-masing struktur dalam susunan organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Sekretariat mempunyai tugas merencanakan operasional, mengelola, mengkoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan urusan umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, evaluasi dan pelaporan. Untuk melaksanakan tugas Sekretariat menyelenggarakan fungsi :
 - a. Perencanaan operasional urusan umum, kepegawaian, keuangan serta pengelolaan perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
 - b. Pengelolaan urusan umum, kepegawaian, keuangan serta pengelolaan perencanaan, evaluasi dan pelaporan;

- c. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan urusan umum, kepegawaian, keuangan serta pengelolaan perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
 - d. Pengoordinasian urusan umum, kepegawaian, keuangan serta pengelolaan perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
 - e. Pengelolaan informasi publik terkait kebijakan Badan; dan
 - f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan, sesuai dengan tugas dan fungsinya.
2. Bidang Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas di bidang Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian. Untuk melaksanakan tugasnya Bidang Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian menyelenggarakan fungsi:
- a. Penyusunan rencana dan program kerja Bidang Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian;
 - b. Penyelenggaraan kegiatan Bidang Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian;
 - c. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan Bidang Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian;
 - d. Pelaporan pelaksanaan tugas Bidang Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian; dan
 - e. Pelaksanaan tugas kedinasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
3. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas di bidang Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur. Untuk melaksanakan tugasnya Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur menyelenggarakan fungsi:
- a. Penyusunan rencana dan program kerja Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur;
 - b. Penyelenggaraan kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur;
 - c. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur;
 - d. Pelaporan pelaksanaan tugas Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur; dan
 - e. Pelaksanaan tugas kedinasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

1.3 Isu Strategis

Identifikasi permasalahan pembangunan digunakan untuk menentukan program pembangunan daerah yang tepat sebagai solusi terhadap permasalahan yang dihadapi. Identifikasi dengan menggunakan kriteria tertentu harus dilakukan sehingga menghasilkan daftar permasalahan yang secara faktual dihadapi dalam pembangunan. Hal tersebut dapat diidentifikasi permasalahan atau kelemahan

yang harus dibenahi.

Adapun Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh adalah sebagai berikut:

1. Belum Optimalnya Manajemen ASN

1.4 Landasan Hukum

LKJIP Kota Payakumbuh ini disusun berdasarkan beberapa landasan hukum sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
6. 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;
7. Peraturan Daerah Kota Payakumbuh Nomor 1 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Payakumbuh Tahun 2017-2022.

1.5 Sistematika Penulisan

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2022 adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Meliputi Latar belakang, Tugas dan Fungsi, Isu Strategis yang dihadapi

SKPD, Dasar Hukum dan Sistematika penulisan.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Meliputi Perencanaan Strategis BKPSDM Kota Payakumbuh selama Tahun 2017-2022

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Meliputi Capaian IKU, Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja serta Akuntabilitas Keuangan.

BAB IV PENUTUP

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Pembangunan Nasional, Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 sebagaimana diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah. Pemerintah Kabupaten diharuskan menyusun dokumen perencanaan pembangunan yang terdiri dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dan Rencana Kerja Perangkat Daerah (RENJA).

RPJMD Pemerintah Kota Payakumbuh merupakan dokumen landasan atau acuan pokok penyelenggaraan pemerintahan sesuai Peraturan Daerah Kota Payakumbuh sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kota Payakumbuh Nomor 8 Tahun 2020 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2017-2022.

Pada penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 ini, mengacu pada 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.

2.1 Perencanaan Strategis

2.1.1 Rencana Strategis

Renstra BKPSDM Kota Payakumbuh merupakan manifestasi komitmen BKPSDM Kota Payakumbuh dalam mendukung visi dan misi Pemerintah Kota Payakumbuh yang tertuang dalam RPJMD Kota Payakumbuh Tahun 2017-2022 sebagai bentuk pembangunan berkelanjutan, perumusan Renstra BKPSDM Kota Payakumbuh Tahun 2017-2022 tidak terlepas dari kesuksesan pencapaian target yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan periode sebelumnya (2012-2017).

Pada Tahun 2021, BKPSDM Kota Payakumbuh melaksanakan Review Rencana Strategis (Review Renstra) BKPSDM Kota Payakumbuh Tahun 2017-2022 terkait dengan nomenklatur program menyesuaikan dengan Permendagri

Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih dan terintegrasi dengan potensi sumber daya yang dimiliki oleh Daerah yang bersangkutan.

Penyusunan Renstra BKPSDM mengacu pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional khususnya pasal 7 ayat 1, dimana bahwa Renstra Perangkat Daerah memuat visi, misi tujuan, strategi, sasaran, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah. Hal ini juga mengacu pada amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pasal 272 ayat (1) dan (2).

Dalam penerapan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004, dari sisi perencanaan telah dilakukan serangkaian perubahan terhadap peraturan di bawahnya guna menjawab kebutuhan akan terselenggaranya pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan partisipatif. Sebagai pengganti Permendagri 54 tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Rencana strategis yang disusun oleh BKPSDM merupakan langkah awal untuk melaksanakan mandat tersebut di atas. Renstra BKPSDM Kota Payakumbuh, tahun 2017-2022 adalah dokumen perencanaan komprehensif lima tahunan, yang memuat program dan kegiatan pada urusan kepegawaian dan pengembangan

Sumber Daya Manusia mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang ada dan mungkin timbul dengan mengantisipasi perkembangan masa depan yang diinginkan dan dapat dicapai. Renstra ini disusun dengan mempedomani RPJMD Kota Payakumbuh tahun 2017-2022. Penyusunan perencanaan juga didasarkan pada analisis terhadap evaluasi pembangunan daerah yang sudah berjalan dan upaya-upaya untuk mengoptimalkan pengendalian pembangunan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembangunan daerah dengan menerapkan prinsip “money follow program priority”.

Selanjutnya, Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh tersebut akan dijabarkan ke dalam Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh yang merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 1 (satu) tahun. Di dalam Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh dimuat program dan kegiatan prioritas yang diusulkan untuk dilaksanakan pada satu tahun mendatang.

1. Visi

Dalam penetapan visi, BKPSDM Kota Payakumbuh harus mengacu kepada visi Kota Payakumbuh serta memperhatikan fungsi dan tugas pokoknya. Visi Kota Payakumbuh sesuai Peraturan Daerah Kota Payakumbuh Nomor 1 Tahun 2018 tentang Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Payakumbuh Tahun 2017 – 2022 adalah “Payakumbuh Maju, Sejahtera, dan Bermartabat, dengan Semangat Kebersamaan Menuju Payakumbuh Menang”

Memperhatikan visi Kota Payakumbuh tersebut serta dengan memperhatikan perubahan paradigma dan peranan manajemen ASN di masa yang akan datang, maka visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2017-2022 adalah : “*TERWUJUDNYA SUMBER DAYA APARATUR YANG PROFESIONAL dan BERINTEGRITAS*”

2. Misi

Sedangkan untuk mewujudkan Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2017-2022 tersebut diatas dilaksanakan Misi yaitu:

1. Meningkatkan kualitas dan kapasitas BKPSDM untuk mendorong profesionalisme PNS.

2. Meningkatkan kualitas layanan kepegawaian yang didukung dengan sistem informasi kepegawaian yang berbasis teknologi informasi.

3. Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisa strategis.

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Instansi Pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Sasaran diupayakan untuk dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu / tahunan secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sasaran yang ditetapkan untuk mencapai Visi dan Misi Kota Payakumbuh Tahun 2017-2022 sebanyak 2 (dua) sasaran strategis.

Sebagaimana visi dan misi yang telah ditetapkan, untuk keberhasilan tersebut perlu ditetapkan tujuan, sasaran berikut indikator dan target Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran, Indikator Dan Target Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN				
				2018	2019	2020	2021	2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Meningkatkan SDM Aparatur Sipil Negara yang berkualitas	Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Merit Sistem	-	-	0.67	0.70	0.80
2.	Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang aktual dan transparan	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nilai AKIP BKPSDM oleh inspektorat	BB	A	A	A	A

Sumber : BKPSDM Kota Payakumbuh

2.1.2 Indikator Kinerja Utama

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh telah menetapkan Indikator Kinerja Utama melalui keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Nomor 30.a/BKPSDM-PYK/2021 tentang Perubahan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh tahun 2017-2022.

Adapun penetapan Perubahan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2017-2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2
 Indikator Kinerja Utama
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kota Payakumbuh Tahun 2017-2022

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	PENJELASAN			
				ALASAN	FORMULASI/CARA PENGUKURAN	SUMBER DATA	KETERANGAN/ KRITERIA
1.	Meningkatnya Manajemen ASN	1. Indeks Merit Sistem	Indeks	Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara	Nilai evaluasi penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh oleh KASN	KASN	Nilai evaluasi penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh oleh KASN
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	2. Nilai AKIP BKPSDM oleh Inspektorat	Nilai	Sebagai salah satu bagian dari Pemerintah Kota Payakumbuh, BKPSDM Kota Payakumbuh wajib mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan dan kinerja yang menjadi kewenangannya.	Sesuai dengan PermenpanNo.20 Tahun 2013 tentang juklak evaluasi AKIP, sumber data berasal dari hasil evaluasi oleh inspektorat	Inspektorat	Hasil evaluasi AKIP BKPSDM oleh Inspektorat

2.1.3 Perjanjian Kinerja 2022

Perjanjian Kinerja sebagai tekad dan janji dari perencana kinerja tahunan sangat penting dilakukan oleh pimpinan instansi di lingkungan Pemerintahan karena merupakan wahana proses tentang memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah. Penyusunan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2022 mengalami perubahan dan mengacu pada dokumen Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2017-2022, dokumen Perubahan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2022, dokumen Perubahan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2022, dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2022. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dengan uraian sebagai berikut :

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Merit Sistem	0,80
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nilai AKIP BKPSDM oleh Inspektorat	A

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2017 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2017 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Perubahan Renstra Tahun 2017-2022 maupun Rencana Kerja Tahun 2022. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan misi dan visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

3.1 Kerangka Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah.

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2004 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2017 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu

atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian indikator kinerja utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran.

Predikat nilai capaian kerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sebagai berikut :

Tabel 3.1
Prediket Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Persentase	Predikat
< 100%	Tidak Tercapai
= 100%	Tercapai/ Sesuai Target
> 100%	Melebihi Target

Dan predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja yang tidak tercapai (< 100%) dengan pendekatan Permendagri nomor 54 Tahun 2010, sebagai berikut :

Tabel 3.2
Prediket Capaian Kinerja Instansi Pemerintah

NO.	Kategori	Rata-Rata % Capaian
1	Sangat Baik	> 90
2	Baik	75.00 – 89.99
3	Cukup	65.00 – 74.99
4	Kurang	50.00 – 64.99
5	Sangat Kurang	0 – 49.99

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

Dalam laporan ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Perubahan Renstra 2017-2022 maupun Rencana Kerja Tahun 2022. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pelaporan Kinerja ini didasarkan pada Perjanjian Kinerja OPD Tahun 2022 dan Perubahan Indikator Kinerja Utama OPD berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Nomor 30.a/BKPSDM-PYK/2021 tentang Perubahan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh tahun 2017-2022, telah ditetapkan 2 (dua) sasaran dengan 2 (dua) indikator kinerja (outcome).

3.2 Capaian Indikator Kinerja Utama

Secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Perubahan Renstra 2017-2022. Jumlah Sasaran yang ditetapkan untuk mencapai visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2017-2022 sebanyak 2 (dua) sasaran.

Tahun 2022 adalah tahun terakhir pelaksanaan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dari 2 (dua) sasaran strategis dengan 2 (dua) indikator kinerja yang ditetapkan maka pencapaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
 Capaian Indikator Kinerja
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kota Payakumbuh Tahun 2022

No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Indeks Merit Sistem	Indeks	0,80	0,59	73,75
2	Nilai AKIP BKPSDM oleh inspektorat	Nilai	A	A	100

Sumber : BKPSDM Kota Payakumbuh

Berdasarkan pengukuran kinerja tersebut di atas dapat diperoleh data dan informasi kinerja BKPSDM pada beberapa table berikut :

Dari 2 (dua) sasaran diatas, pencapaian realisasi indikator kinerja sasaran terhadap target yang sudah ditetapkan sebagai berikut :

Tabel 3.4
 Pencapaian Target Misi

No.	Sasaran	Jumlah Indikator Sasaran	Tingkat Pencapaian					
			Melampaui target (>100%)		Sesuai Target (100%)		Belum Mencapai Target (<100%)	
			Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Sasaran 1	1					0,59	73,75
2	Sasaran 2	1			100	100		

Sumber : BKPSDM Kota Payakumbuh

Berdasarkan tabel diatas, pencapaian kinerja BKPSDM Kota Payakumbuh dari 2 sasaran belum tercapai dan sesuai target. Evaluasi bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Selain itu, dalam evaluasi kinerja dilakukan pula analisis.

Dalam melakukan evaluasi kinerja, perlu juga digunakan perbandingan-pembandingan antara lain :

- kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan.
- kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya.
- Kinerja nyata dengan target akhir renstra.

- kinerja suatu instansi dengan kinerja instansi lain yang unggul di bidangnya ataupun dengan kinerja sektor swasta.
- kinerja nyata dengan kinerja di instansi lain atau dengan standar nasional.

Selanjutnya pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja yang telah dicapai pada Tahun 2022 dan membandingkan antara target dan realisasi pada indikator sasaran dari 2 sasaran dan 2 indikator kinerja serta dari 2 Misi, sebagaimana telah ditetapkan dalam Perubahan Renstra BKPSDM Kota Payakumbuh tahun 2017-2022, analisis pencapaian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan secara rinci dapat dilihat sebagai berikut :

Sasaran 1 : Meningkatnya Manajemen ASN

Pencapaian sasaran 1 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.5
 Analisis Pencapaian Sasaran 1 Meningkatnya Manajemen ASN

No	Indikator Kinerja	Capaian Tahun 2021	Satuan	Tahun 2022		%	Kategori	Target Akhir Renstra	%
				Target	Realisasi				
1	Indeks Merit Sistem	0,67	Indeks	0,80	0,59	73,75	Cukup	0,80	73,75

Sumber : BKPSDM Kota Payakumbuh

Sasaran Meningkatnya Manajemen ASN dapat dilihat dari indikator Indeks Merit Sistem. Capaian kinerja nyata indikator Indeks Merit Sistem adalah sebesar 0,59 dari target sebesar 0,80 yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2022, sehingga persentase capaian kinerja indikator adalah 73,75% atau belum melebihi target yang diperjanjikan. Berikut ini rincian analisis capaian indikator pada sasaran Meningkatnya Manajemen ASN:

Peningkatan Manajemen ASN

Berdasarkan Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2017 tentang Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN di Instansi Pemerintah, dengan tujuan memastikan instansi pemerintah sudah menerapkan manajemen ASN berdasarkan Sistem Merit.

Tahun 2022 adalah tahun ketiga penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh. Kota Payakumbuh ditetapkan pada kategori **II (Kurang)** dengan nilai 234,5 dan Indeks 0,59 yang ditetapkan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara melalui aplikasi SIPINTER (Aplikasi penilaian penerapan system merit yang dibangun oleh KASN). Data penunjang capaian kinerja indikator Indeks Merit Sistem yang diperoleh dari Aplikasi SIPINTER tentang Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.6
Data Indeks Sistem Merit oleh KASN Tahun 2022

No	Komponen	Indeks
1.	Indeks nilai evaluasi penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh oleh KASN	0,59

Sumber : KASN Kota Payakumbuh

Sesuai dengan Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara No.9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Instansi Pemerintah, sumber data berasal dari hasil evaluasi oleh Komisi Aparatur Sipil Negara, Indeks Merit Sistem Kota Payakumbuh adalah 0,59.

Tabel 3.7
Capaian kinerja indikator 1 dari tahun 2017-2022

No	Indikator	Tahun					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.	Indeks Merit Sistem	-	-	-	0,67	0,67	0,59

Sumber : BKPSDM Kota Payakumbuh

Capaian kinerja sasaran Meningkatnya Manajemen ASN didukung oleh;

I. Program Kepegawaian Daerah

dengan indikator kinerja yaitu Persentase penyelesaian produk layanan, Persentase database kepegawaian yang tersedia secara lengkap, Persentase laporan kesalahan data Kepegawaian yang ditindaklanjuti dan Persentase penerimaan PNS sesuai dengan formasi yang dibutuhkan, yang didukung oleh 4 (empat) kegiatan yaitu:

1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN dengan indikator kinerja yaitu Jumlah dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, yang didukung oleh 3 (tiga) sub kegiatan yaitu:
 - a. Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
 - b. Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - c. Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
2. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN dengan indikator kinerja yaitu Jumlah dokumen Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN, yang didukung oleh 3 (tiga) sub kegiatan yaitu:
 - a. Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN
 - b. Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - c. Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN
3. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN dengan indikator kinerja yaitu Persentase PNS yang difasilitasi tugas belajar dan izin belajar untuk Pengembangan Kompetensi ASN, yang didukung oleh 1 (satu) sub kegiatanyaitu:
 - a. Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

4. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan indikator kinerja yaitu Persentase penilaian kinerja yang sesuai ketentuan perundang-undangan yang didukung oleh 4 (empat) sub kegiatan yaitu:
 - a. Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - b. Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
 - c. Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN
 - d. Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
- II. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan indikator kinerja yaitu Persentase jabatan yang diisi, yang didukung oleh 2 (dua) kegiatan yaitu:
1. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dengan indikator kinerja yaitu Jumlah ASN yang menyelesaikan diklat teknis, yang didukung oleh 1 (satu) sub kegiatan yaitu:
 - a. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
 2. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan indikator kinerja yaitu Jumlah ASN yang menyelesaikan diklat struktural, yang didukung oleh 1 (satu) sub kegiatan yaitu:
 - a. Sub Kegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran Meningkatnya Manajemen ASN disebabkan faktor pendukung dan penghambat sebagai berikut :

Faktor pendukung :

1. Tingginya semangat dan komitmen kinerja aparatur pada BKPSDM.
2. Inovasi terhadap kegiatan berupa pembangunan dan pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian.
3. Terpenuhinya anggaran dana pada kegiatan-kegiatan prioritas kepegawaian.

Faktor penghambat :

1. Belum optimalnya penyusunan dan penetapan standar kompetensi jabatan untuk seluruh jabatan.
2. Belum optimalnya penerapan manajemen kinerja.
3. Belum optimalnya pelaksanaan pengisian jabatan administrasi dan jabatan fungsional secara terbuka dan kompetitif melalui metode uji kompetensi.

Untuk meningkatkan capaian kinerja sasaran Meningkatnya Manajemen ASN, berdasarkan hasil evaluasi dan analisis tersebut diatas, maka dimasa yang akan datang direkomendasikan/solusi perbaikan efektivitas penyelenggaraan tugas dan fungsi perangkat daerah dan peningkatan kualitas koordinasi dalam komitmen pimpinan serta jajarannya dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

Sasaran 2

Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM Kota Payakumbuh

Pencapaian sasaran 2 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.8
Analisis Pencapaian Sasaran 2 Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM

No	Indikator Kinerja	Capaian Tahun 2020	Satuan	Tahun 2022		%	Kategori	Target Akhir Renstra	%
				Target	Realisasi				
1	Nilai AKIP BKPSDM oleh inspektorat	A	Nilai	A	A	100	Sangat Baik	A	100

Sumber : BKPSDM Kota Payakumbuh

Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM dapat dilihat dari 1 (satu) indikator : Nilai AKIP BKPSDM oleh inspektorat.

Capaian kinerja nyata indikator Nilai AKIP BKPSDM oleh inspektorat adalah nilai A dari target sebesar A yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2022, sehingga persentase capaian kinerja indikator adalah 100% atau sama dengan target yang diperjanjikan.

Berikut ini rincian analisis capaian indikator pada sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM Kota Payakumbuh:

Peningkatan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM

BKPSDM Kota Payakumbuh sebagai salah satu bagian dari Pemerintah Kota Payakumbuh, wajib mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan dan kinerja yang menjadi kewenangannya yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi.

Tahun 2022 adalah tahun kelima renstra, capaian Tahun 2022 sebesar 100% bila dibandingkan dengan target akhir renstra BKPSDM maka capaian kerjanya mencapai 100 %. Data penunjang capaian kinerja indikator Nilai AKIP BKPSDM oleh inspektorat yang diperoleh dari Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan sebagaimana table berikut :

Tabel 3.9
Data Nilai AKIP BKPSDM oleh inspektorat Tahun 2022

No	Komponen	Nilai
1.	Sesuai dengan Permenpan No.20 Tahun 2013 tentang juklak evaluasi AKIP, sumber data berasal dari hasil evaluasi oleh inspektorat	A

Sumber : Inspektorat Kota Payakumbuh

Sesuai dengan Permenpan No.20 Tahun 2013 tentang juklak evaluasi AKIP, sumber data berasal dari hasil evaluasi oleh inspektorat, nilai AKIP Kota BKPSDM adalah A.

Tabel 3.10
Capaian Kinerja Sasaran 2 dari tahun 2017-2022

No	Indikator	Tahun					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.	Nilai AKIP BKPSDM oleh inspektorat	BB	A	A	A	-	-

Sumber : BKPSDM Kota Payakumbuh

Capaian kinerja sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM Kota Payakumbuh didukung oleh Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota dengan indikator kinerja yaitu Nilai AKIP BKPSDM oleh inspektorat, yang didukung oleh 5 (lima) kegiatan yaitu:

1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan indikator kinerja yaitu Persentase Capaian Kinerja program/kegiatan, yang didukung oleh 2 (dua) sub kegiatan yaitu:
 - a. Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - b. Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
2. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dengan indikator kinerja yaitu Persentase realisasi keuangan terhadap aliran kas, yang didukung oleh 2 (dua) sub kegiatan yaitu:
 - a. Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - b. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran SKPD
3. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah dengan indikator kinerja yaitu Persentase layanan umum BKPSDM sesuai standar, yang didukung oleh 6 (enam) sub kegiatan yaitu:
 - a. Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - b. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 - c. Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - d. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 - e. Sub Kegiatan Fasilitas Kunjungan Tamu
 - f. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
4. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan indikator kinerja yaitu Persentase capaian realisasi penyediaan jasa untuk prasarana kantor BKPSDM yang didukung oleh 4 (empat) sub kegiatan yaitu:
 - a. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 - b. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - c. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - d. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
5. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan indikator kinerja yaitu Persentase capaian realisasi pemeliharaan kendaraan dinas/operasional yang didukung oleh 2 (dua) sub kegiatan yaitu:

- a. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
- b. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan

Untuk meningkatkan capaian kinerja sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM, berdasarkan hasil evaluasi dan analisis tersebut diatas, maka dimasa yang akan datang direkomendasikan/solusi perbaikan efektivitas penyelenggaraan tugas dan fungsi perangkat daerah dan peningkatan kualitas koordinasi dalam komitmen pimpinan serta jajarannya dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

3.3 Akuntabilitas Keuangan

Selama Tahun 2022 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh dianggarkan melalui anggaran belanja di DPA BKPSDM Kota Payakumbuh dengan total nilai keseluruhan adalah sebesar Rp. 7.031.792.490,- sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 6.334.720.613,- atau persentase capaian anggaran mencapai 90,09%, dengan demikian silpa sebesar Rp. 697.071.877,-. Hal ini merupakan upaya penghematan penggunaan anggaran agar lebih efisien.

Adapun rincian pagu dan realisasi anggaran yang terkait dengan pencapaian target kinerja tujuan dan sasaran pada setiap Misi Renstra BKPSDM Kota Payakumbuh pada Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.11
Pagu dan Realisasi Anggaran BKPSDM Kota Payakumbuh Tahun 2022

No.	Misi	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Capaian (%)
1.	Meningkatkan kualitas dan kapasitas BKPSDM untuk mendorong profesionalisme PNS dan meningkatkan kualitas layanan kepegawaian yang didukung dengan sistem informasi kepegawaian yang berbasis teknologi informasi	7.031.792.490,-	6.334.720.613,-	90,09
	Jumlah	7.031.792.490,-	6.334.720.613,-	90,09

Sumber : BKPSDM Kota Payakumbuh

Dari tabel diatas dapat diketahui anggaran yang direncanakan dan dimanfaatkan untuk pencapaian misi organisasi serta tingkat efisisensi yang telah dilakukan oleh BKPSDM Kota Payakumbuh pada Tahun 2022.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2022 ini merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (Good Governance) Kota Payakumbuh Tahun 2022. Pembuatan LKjIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2017 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2022 ini dapat menggambarkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Dalam Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh menetapkan sebanyak 2 (dua) sasaran dengan 2 (dua) indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2022 yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Sasaran 1 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 73,75% atau interpretasi cukup
- Sasaran 2 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 100% atau interpretasi sangat baik

Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sebanyak 2 (dua) sasaran tersebut, secara umum telah melebihi mencapai target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja.

Dalam Tahun Anggaran 2022 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Payakumbuh Tahun Anggaran 2022 sebesar Rp. 7.031.792.490,- sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 6.334.720.613,- atau dengan persentase capaian sebesar 90,09%,

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh kepada pihak-pihak terkait baik sebagai stakeholders ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kota Payakumbuh.

Payakumbuh, Januari 2023
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh



ERWAN, S.IP
Pembina Utama Muda
NIP. 19670310 198903 1 005

Lampiran 1 :

Screenshot hasil penilaian mandiri penerapan sistem merit Pemerintah Kota Payakumbuh dari KASN melalui aplikasi SIPINTER

No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan	Nilai Akhir
1	Perencanaan Kebutuhan	1. Ketersediaan jeda jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK.	baik	2,5	4	3 baik Cekatan	baik	7,5
		2. Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi.	baik	2,5	4	4 baik Cekatan	baik	10
		3. Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir.	baik	2,5	4	4 baik Cekatan	baik	10
		4. Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun).	baik	2,5	3	3 baik Cekatan	baik	7,5
Catatan KASN aspek 1 (keseluruhan)							Totol	35

2	Pengadaan	1. Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan.	baik	2	3	3 baik Cekatan	baik	6
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Prosedur Kerja Lembaga/Perubahan Peraturan) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif.	baik	2	4	3 baik Cekatan	baik	6
		3. Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif.	baik	2	4	4 baik Cekatan	baik	8
		4. Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latihan) bagi CPNS.	baik	2	4	2 baik Cekatan	baik	4
		5. Penerimaan CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai format jabatan dan unit kerja yang dituntut.	baik	2	4	4 baik Cekatan	baik	8
Catatan KASN aspek 2 (keseluruhan)							Totol	32
3	Pengembangan Kapir	1. Ketersediaan standar kompetensi jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan.	baik	5	2	1 baik Cekatan	baik	5
		2. Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi.	baik	5	3	2 baik Cekatan	baik	10
		3. Ketersediaan talent pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja.	baik	5	2		baik	0
		4. Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir individu.	baik	2,5	1		baik	0

		skor	skor	skor	skor	skor
3	Ketersediaan faktor Poin yang dibuat berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja.	skor	5	2	0	0
4	Ketersediaan rencana sukses yang lebih sesuai dengan standar kompetensi kerja jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi.	skor	2,5	1	0	0
5	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai.	skor	2,5	1	1	2,5
6	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja.	skor	2,5	3	3	7,5
7	Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN.	skor	2,5	2	1	2,5
8	Penyenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan.	skor	2,5	2	1	2,5
9	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui studi kerja dan pertukaran pegawai.	skor	2,5	2	1	2,5
10	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring.	skor	2,5	3	2	5
Catatan KASR untuk Aspek 3: (keseluruhan)						Total 37,5
4	Promosi dan Mutasi					
1	Pelaksanaan dan penetapan kebijakan internal (Promosi/Peska Lembaga/Pergerakan/Pembauran/Perawatan) tentang pola karir.	skor	5	2	1	5

2	Ketersediaan kebijakan internal (Promosi/Peska Lembaga/Pergerakan/Pembauran/Perawatan) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada sistem poin dan rencana sukses.	skor	2,5	2	2	5
3	Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengantar) secara terbuka dan kompetitif.	skor	2,5	2	2	5
Catatan KASR untuk Aspek 4: (keseluruhan)						Total 15
5	Manajemen Kinerja					
1	Ketersediaan kontrak kinerja yang keluar dan diturunkan dari Rencana Strategi organisasi.	skor	5	4	4	20
2	Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif.	skor	5	4	4	20
3	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja.	skor	2,5	4	4	10
4	Ketersediaan informasi tentang analisis pemenuhan kinerja dan penggunaan strategi penyesuaian untuk meningkatkan kinerja organisasi.	skor	5	2	1	5
5	Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir.	skor	2,5	3	2	5
Catatan KASR untuk Aspek 5: (keseluruhan)						Total 60

Kategori	Indeks	Sebutan
6. Pengajaran, Penghargaan dan Disiplin	25	10
1. Kebijakan internal mengenai tentang pembayaran (tunjangan kinerja, penitipahan hasil pekerjaan kinerja)	2,5	4
2. Ketersediaan kebijakan internal (Petunjuk Kerja/ Petunjuk Penawar) untuk membuat penghargaan yang bersifat finansial dari non-finansial terhadap pegawai (deprestasi)	2,5	1
3. Kebijakan internal (standar tentang jettakaan disiplin, kode etik, dan kode perilaku ASN di lingkungan instansi)	2,5	3
4. Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai	2,5	4
Catatan KASN untuk Aspek 6 (kisi-kisi)		Total 30
7. Pertindungan dan Pelayanan	10	4
1. Kebijakan perlindungan untuk pegawai (dasar dan jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang dilaksanakan secara nasional)	2	2
2. Penyediaan fasilitas untuk member kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi	2	3
Catatan KASN untuk Aspek 7 (kisi-kisi)		Total 10
8. Sistem Informasi	15	3
1. Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, pelayanan disiplin dan pembinaan pegawai	2	3
2. Peningkatan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online	1	3

Kategori	Indeks	Sebutan
8. Sistem Informasi	15	3
1. Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, pelayanan disiplin dan pembinaan pegawai	2	3
2. Peningkatan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online	1	3
3. Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian	1	2
4. Pengembangan dan penggunaan assessment center dalam pembinaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi	2	2
Catatan KASN untuk Aspek 8 (kisi-kisi)		Total 15
Total Akhir : 234,5		
Kategori	Index	Sebutan
II	0.59	Kurang

KASN Ad 2023