



RENCANA KINERJA (RENJA)

TAHUN 2020

BKPSDM KOTA PARIAMAN

Jalan Imam Bonjol No. 44 Cimparuh – Pariaman

Telp : (0751) – 93854 Fax : (0751) – 93853

Email: pariaman.kota.bkpsdm@gmail.com



KATA PENGANTAR

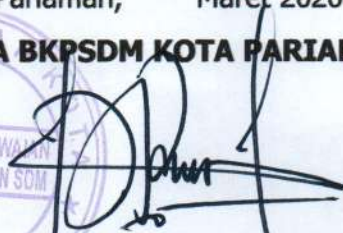
Puji dan Syukur kita hadirkan kepada Allah SWT, Dokumen Rencana Kinerja (RENJA) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pariaman Tahun 2020 dapat diselesaikan. Penyusunan Renja ini pada prinsipnya adalah dalam rangka penyampaian potret kegiatan dan capaiannya, hambatan serta masalahnya, sampai dengan bagaimana cara Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dapat mencari solusi pemecahan masalahnya.

Disamping itu dokumen Rencana kinerja ini disusun sebagai pertanggungjawaban atas amanah yang diberikan Pemerintah Kota Pariaman kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM, sesuai dengan bidang tugasnya. Berbagai upaya yang telah dilakukan serta hasil yang telah diperoleh, khususnya dalam kaitan untuk mewujudkan pemerintahan yang efektif dan efisien, serta pemerintahan yang bersih, akuntabel dan berkinerja tinggi, diuraikan dalam dokumen rencana kinerja ini.

Disadari bahwa meskipun dengan keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki, berbagai upaya yang telah dilakukan dan dilaporkan dalam laporan ini tidak lepas dari kelemahan. Karena itu, Dokumen Renja ini, menjadi bagian dari upaya untuk terus memperbaiki kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dalam mewujudkan target-target yang telah ditetapkan pada tahun-tahun berikutnya. Namun demikian kami berharap Renja ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Pariaman, Maret 2020

KEPALA BKPSDM KOTA PARIAMAN



IRMADAWANI, S.Sos
Nip. 196509141986032005

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI		i
DAFTAR TABEL		iii
DAFTAR GAMBAR		iv
BAB I PENDAHULUAN.....		1
1.1 Latar Belakang.....		2
1.2 Landasan Hukum.....		2
1.3 Maksud dan Tujuan.....		5
1.4 Sistematika Penulisan.....		5
BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN LALU.....		8
2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja PD Tahun Lalu.....		9
2.2 Analisis Kinerja Pelayanan PD.....		9
2.3 Isu – isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi		19
BAB III TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, DAN KEGIATAN.....		20
3.1 Tujuan dan Sasaran PD		21
3.2 Telaahan terhadap kebijakan nasional		24
3.3 Program dan Kegiatan.....		25
BAB VIII PENUTUP.....		29



BAB I PENDAHULUAN

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) Pasal 3 ayat 1 disebutkan bahwa Perencanaan Pembangunan Nasional mencakup penyelenggaraan perencanaan makro semua fungsi pemerintahan yang mencakup semua bidang kehidupan secara terpadu dalam wilayah Negara Republik Indonesia. Dalam perencanaan pembangunan nasional mempunyai tujuan agar terciptanya integrasi, sinkronisasi dan sinergi yang baik antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Dalam pelaksanaan pembangunan di daerah sangat dibutuhkan sebagai bentuk tindak lanjut teknis dari perencanaan makro yaitu berupa Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP), Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM), dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Oleh karena itu, organisasi perangkat daerah (OPD) merupakan sebagai stakeholder didalam pemerintahan daerah melaksanakan pembangunan sesuai rencana dengan melakukan penyusunan rencana strategis (RENSTRA) 5 (lima) tahunan SKPD, kemudian dijabarkan lebih spesifik dalam rencana kerja (RENJA) yang disusun setiap tahunnya.

Oleh karena hal diatas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Pariaman menyusun Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2020 yang mengacu pada Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Pariaman Tahun 2018-2023, dimana kedua dokumen tersebut merupakan bentuk pelaksanaan teknis dari visi dan misi yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Pariaman Tahun 2018-2023.

1.2 Dasar Hukum

Renja BKPSDM Kota Pariaman Tahun 2020 ini disusun dengan berlandaskan pada peraturan perundangan sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kota Pariaman di Propinsi Sumatera Barat (Lembaran Negara RI Tahun 2002 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4187);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor

4286);

3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005–2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
7. Undang – Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang – undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82 Tambahan Lembaran Negara, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 No. 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, *Tambahan Lembaran Negara* Republik Indonesia Nomor 4286);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);

11. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6187);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah);
16. 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;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 98 Tahun 2018 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
20. Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota Pariaman Tahun 2010-2030 (Lembaran Daerah Kota Pariaman Tahun 2012 Nomor 67,

Tambahan Lembaran Daerah Kota Pariaman Nomor 140);

21. Peraturan Daerah Kota Pariaman Nomor 8 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Pariaman Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Pariaman Tahun 2014 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kota Pariaman Nomor 165);
22. Peraturan Daerah Kota Pariaman Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Pariaman Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kota Pariaman Tahun 2019 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kota Pariaman Nomor 3).

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud

1. Memenuhi kebutuhan perencanaan strategis sebagai acuan dalam penyusunan rencana kegiatan sesuai dengan UU No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang mewajibkan setiap instansi pemerintah untuk menyusun perencanaan strategis.
2. Sebagai dokumen pelaksanaan program dan kegiatan yang berpedoman pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Pariaman.

Tujuan

Untuk merumuskan program dan kegiatan pembangunan yang sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Pariaman selama 1 (satu) tahun.

1.4 Sistematika Penulisan

Renstra BKPSDM Kota Pariaman Tahun 2018-2023 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengertian ringkas tentang Renja PD, proses penyusunan Renja PD, keterkaitan antara Renja PD dengan dokumen RKPD, Renstra PD, dengan Renja K/L dan Renja provinsi/Kabupaten, serta tindak lanjutnya dengan proses penyusunan RAPBD.

1.2 Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang SOTK, kewenangan PD, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran PD.

1.3 Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renja PD

1.4 Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renja PD, serta susunan garis besar isi

BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN LALU

2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja PD Tahun Lalu

Bab ini memuat kajian (review) terhadap hasil evaluasi pelaksanaan Renja PD tahun lalu (tahun $n-2$) dan perkiraan capaian tahun berjalan (tahun $n-1$), mengacu pada APBD tahun berjalan yang seharusnya pada waktu penyusunan Renja PD sudah disahkan. Selanjutnya dikaitkan dengan pencapaian target Renstra PD berdasarkan realisasi program dan kegiatan pelaksanaan Renja PD tahun-tahun sebelumnya.

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan PD

Berisi kajian terhadap capaian kinerja pelayanan SKPD berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan dalam SPM, maupun terhadap IKK sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008, dan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007. Jenis indikator yang dikaji, disesuaikan dengan tugas dan fungsi masing-masing SKPD, serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kinerja pelayanan.

2.3 Isu – isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi PD

BAB III TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, DAN KEGIATAN**3.1 Telaahan terhadap kebijakan nasional**

Berisi penelaahan yang menyangkut arah kebijakan dan prioritas pembangunan nasional dan yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi PD

3.2 Tujuan dan sasaran Renja PD

Subbab ini berisi perumusan tujuan dan sasaran yang didasarkan atas rumusan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi PD yang dikaitkan dengan sasaran target kinerja Renstra PD.

3.3 Program dan Kegiatan

Berisikan penjelasan mengenai faktor-faktor yang menjadi bahan pertimbangan terhadap rumusan program dan kegiatan.

BAB IV PENUTUP**4.1 Catatan Dalam Penyusunan Renja****4.2 Kaidah-kaidah Pelaksanaan****4.3 Rencana Tindak Lanjut**



BAB II EVALUASI KINERJA BKPSDM

BAB II EVALUASI KINERJA BKPSDM

2.1 Evaluasi Pelaksanaan Kinerja BKPSDM

Kegiatan review hasil pelaksanaan Renja BKPSDM tahun lalu ditujukan untuk mengidentifikasi kemampuan BKPSDM dalam melaksanakan program dan kegiatannya, mengidentifikasi realisasi capaian target kinerja program dan kegiatan Renstra BKPSDM serta hambatan dan permasalahan yang terjadi. Tercapai tidaknya pelaksanaan program dan kegiatan yang telah disusun dapat dilihat dari laporan kinerja dan laporan keuangan. Laporan kinerja merupakan ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan APBD. Sedangkan laporan keuangan merupakan laporan pertanggungjawaban keuangan yang berbentuk realisasi anggaran, neraca, laporan arus kas dan catatan atas laporan keuangan. Evaluasi kinerja ditentukan oleh hasil manfaat input dan output BKPSDM tahun 2017. Input dalam pengertian ini terbatas pada nilai uang yang digunakan dalam menghasilkan output, sedangkan sumberdaya manusia dan bahan baku tidak dimasukkan dalam evaluasi ini. Sedang output adalah hasil fisik dari suatu kegiatan. Outcome atau indikator hasil tidak dianalisis pada evaluasi ini, mengingat diperlukan periode yang lebih lama untuk dapat melihat efektifitas kegiatan. Hasil evaluasi pelaksanaan Renja 2017 dan realisasi Renstra BKPSDM adalah sebagai berikut:

1. Realisasi program kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/ keluaran yang direncanakan: tidak ada.
2. Realisasi program kegiatan yang melebihi target kinerja hasil/ keluaran yang direncanakan: tidak ada.

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan OPD

Penilaian kinerja telah dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Pariaman dengan berpedoman pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Pariaman Tahun 2020. Penilaian ini dilakukan untuk mengevaluasi dan mengukur tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Tolok ukur keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis adalah dengan indikator kinerja. Indikator kinerja sasaran strategis merupakan Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah.

2.2.1 Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja

Adapun yang menjadi sasaran yang ditetapkan pada dokumen Renstra BKPSDM Tahun 2018-2023 sebagai berikut:

a. *Meningkatnya pengelolaan penempatan aparatur sesuai kompetensi*

Adapun indikator sasarannya yaitu Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi, penghitungan capaian indikator tersebut dapat dihitung berdasarkan yang dimulai dari tahapan perencanaan dengan penetapan formasi, pengisian formasi yang diadakan dan penempatan PNS sesuai jabatan dan kompetensi.

Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	=	(Jumlah pegawai yang ditempatkan sesuai komepetensi dibagi seluruh aparatur) x 100 %
	=	(2333:2572) x 100%
	=	91%
Sumber Data : Olahan 2019		

Keterangan :

Definisi pengelolaan penempatan aparatur sesuai kompetensi adalah terlaksananya manajemen pengelolaan aparatur sesuai kompetensinya dengan baik yang terdiri dari:

- 1) Penempatan sesuai formasi CPNS sebanyak 177 orang.
- 2) Penempatan pegawai sesuai SK mutasi pegawai ke Pemerintah Kota Pariaman sebanyak 9 orang.
- 3) Penempatan rotasi pegawai antar unit kerja sebanyak 105 orang.
- 4) Penempatan PNS sesuai jabatan sebanyak 438 orang.
- 5) Penempatan PNS sesuai jabatan Fungsional Tertentu (Tenaga Kesehatan, Guru, Penyuluh Pertanian, Auditor sebanyak

Adapun pencapaian indikator dari sasaran strategis BKPSDM Kota Pariaman dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 2.1
Pencapaian Indikator dari Sasaran Strategis BKPSDM Kota Pariaman

No.	Indikator Kinerja	Tahun 2019		Realisasi Pencapaian	Ket
		Target	Capaian		
1	Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	65 %	91 %	140 %	

b. *Meningkatnya disiplin pegawai*

Adapun indikator sarasannya yaitu Persentase peningkatan disiplin pegawai, penghitungan capaian indikator tersebut dapat dihitung berdasarkan jumlah pelanggaran disiplin pegawai.

Persentase peningkatan disiplin pegawai	=	(Jumlah pelanggaran disiplin aparatur dibagi seluruh aparatur) x 100 %
	=	(1:2635) x 100%
	=	0,0001%

Sumber Data : Olahan 2019

Keterangan :

Definisi peningkatan disiplin pegawai adalah terlaksananya manajemen aparatur berdasarkan monitoring disiplin pegawai. Pada Tahun 2019, hukuman disiplin yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Pariaman terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh ASN sebanyak 1 (satu) SK Penjatuhan Hukuman Disiplin dengan jenis hukuman yaitu Hukuman Sedang (Penundaan Kenaikan Gaji Berkala selama 1 tahun) sebanyak 1 (satu) orang an. RINA ADRA S.Pd akibat pelanggaran terhadap netralitas ASN.

Adapun pencapaian indikator dari sasaran strategis BKPSDM Kota Pariaman dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 2.2
Pencapaian Indikator dari Sasaran Strategis BKPSDM Kota Pariaman

No.	Indikator Kinerja	Tahun 2019		Realisasi Pencapaian	Ket
		Target	Capaian		
1	Persentase peningkatan disiplin pegawai	70%	0,0001%	99,999%	

Realisasi capaian indikator diatas bersifat *negative*.

c. Meningkatnya kapasitas ASN yang memenuhi standar kompetensi

Adapun indikator sarasannya terdiri atas 2 (dua) indikator yaitu:

1) Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi manajerial

Adapun indikator sasaran ini dapat dihitung berdasarkan pejabat structural yang menduduki jabatan structural yang telah mengikuti diklat kepemimpinan.

Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi manajerial	=	(Jumlah aparatur yang telah mengikuti diklat perjenjangan dibagi jumlah aparatur yang seharusnya mengikuti) x 100 %
	=	(183:470) x 100%
	=	39%

Sumber Data : Olahan 2019

2) Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi teknis

Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi teknis	=	(Jumlah aparatur yang telah mengikuti diklat teknis/fungsional dibagi jumlah seluruh aparatur) x 100 %
	=	(0:2635) x 100%
	=	0%

Sumber Data : Olahan 2019

Keterangan :

Aparatur sipil negara (ASN) yang memenuhi standar kompetensi teknis berdasarkan pegawai yang menduduki jabatan structural maupun fungsional. Pada tahun 2019, pegawai yang telah mengikuti diklat teknis/fungsional belum terdata dikarenakan setiap OPD tidak pernah melaporkan data pegawainya yang dikirim untuk mengikuti diklat sesuai dengan tupoksinya. Oleh karena itu, untuk realisasi capaian insikator kinerja ini masih bernilai 0.

Adapun pencapaian indikator dari sasaran strategis BKPSDM Kota Pariaman dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 2.3
Pencapaian Indikator dari Sasaran Strategis BKPSDM Kota Pariaman

No.	Indikator Kinerja	Tahun 2019		Realisasi Pencapaian	Ket
		Target	Capaian		
1	Persentase ASN yang memenuhi standar komepetensi manajerial	30%	39%	130%	
2	Persentase ASN yang memenuhi standar komepetensi teknis	35%	0%	0%	

d. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan kepegawaian

Adapun indikator sasarannya yaitu indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian, penghitungan capaian indikator tersebut dapat dihitung berdasarkan hasil survey mengenai pelayanan administrasi kepegawaian.

Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	=	(Total nilai persepsi per unsur dibagi total unsure yang terisi) x 100 %
	=	79,98%

Sumber Data : Olahan 2019

Keterangan :

BKPSDM Kota Pariaman telah melakukan survey mengenai pelayanan administrasi kepegawaian. Dalam pelaksanaan tersebut terdapat 10 (sepuluh) unsur penilaian dengan 50 (lima puluh) orang responden, maka hasil perhitungan survey sesuai mekanisme penghitungan pada PERMENPAN No 14 Tahun 2017 tentang pedoman penyusunan survey kepuasan masyarakat didapat nilai IKM unit pelayanan mencapai 79,98% atau bernilai B dengan skala "BAIK".

Adapun pencapaian indikator dari sasaran strategis BKPSDM Kota Pariaman dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 2.4
Pencapaian Indikator dari Sasaran Strategis BKPSDM Kota Pariaman

No.	Indikator Kinerja	Tahun 2019		Realisasi Pencapaian	Ket
		Target	Capaian		
1	Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	77,3	79,98	104%	

Tabel 2.5
Capaian Kinerja Tahun 2019 Dibandingkan Target Jangka Menengah

No.	Indikator Kinerja	Realisasi 2019	Target Akhir Renstra (2023)	% Capaian 2019 terhadap target 2023
1	Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	46%	80%	65,17%
2	Persentase disiplin pegawai	99,99%	90%	121,94 %
3	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi manajerial	39%	60%	82,97 %
4	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi teknis	0%	50%	0%
5	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	79,98 (Baik)	92,5 (Amat Baik)	93,91%
Rata-rata persentase ketercapaian indikator kinerja sasaran		52,99 %		72,61%

Berdasarkan Tabel 2.2 terlihat bahwa capaian kinerja ke lima indikator telah sesuai dengan capaian target pertahunnya. Sehingga besar kemungkinan target kinerja akhir Restra bisa dicapai.

2.2.2 Penyebab Keberhasilan Pencapaian Kinerja

Capaian yang tergolong sangat tinggi tersebut dapat tercapai karena beberapa hal, diantaranya:

1. Adanya dukungan pendanaan terhadap pelaksanaan program kegiatan;
2. Komitmen pemerintah daerah dalam pelaksanaan program kegiatan;
3. Adanya sistem informasi kepegawaian yang membantu proses pelaksanaan pelayanan kepegawaian bagi pegawai di seluruh perangkat daerah.

Namun di sisi lain, masih terdapat beberapa permasalahan yang perlu menjadi bahan perhatian, diantaranya:

1. Belum maksimalnya pendanaan untuk pelaksanaan/pengiriman diklat untuk pegawai baik structural maupun fungsional;
2. Belum maksimalnya penempatan pegawai sesuai kompetensi karena masih ada kebijakan dari atasan;
3. Belum semua pihak memahami tahapan dan tata kala penyusunan dokumen perencanaan tahunan sesuai Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 dan permendagri yang diterbitkan setiap tahun tentang pedoman penyusunan RKPD;

Terhadap permasalahan tersebut, hal-hal yang perlu dilakukan perbaikan meliputi:

1. Monitoring oleh BKPSDM terhadap pengiriman peserta diklat yang dilakukan oleh seluruh opd;
2. Membuat aplikasi yang terintegrasi dalam 1 proses bisnis, mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi, serta pelaporan kinerja;
3. Perlu ada penyesuaian antara jenis jabatan dengan kebutuhan diklat.

Tujuan BKPSDM dicapai melalui sasaran strategis, yaitu Terwujudnya ASN yang profesional. Sasaran strategis terwujudnya ASN yang professional dicapai dengan 1 (satu) program yaitu:

1. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Program ini dilaksanakan melalui 26 (dua puluh enam) kegiatan, yaitu:

- 1) Proses penanganan kasus-kasus disiplin;
- 2) Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi;
- 3) Pengurusan Karpeg, Karis, Karsu dan KPE-PNS;
- 4) Penyelenggaraan kebugaran jasmani PNS;
- 5) Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan;
- 6) Penempatan PNS/Pengolahan dalam jabatan dan pelantikan;
- 7) Pengurusan pegawai yang pensiun;
- 8) Pemindahan tugas PNS;
- 9) Pengiriman peserta diklat structural bagi PNSD;
- 10) Penataan kenaikan pangkat PNS;
- 11) Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas;
- 12) Fasilitasi ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan ijazah;
- 13) Evaluasi penilaian angka kredit kenaikan pangkat (DUPAK);
- 14) Peninjauan masa kerja dan pemakaian gelar PNS;
- 15) Sistem informasi pengelolaan data kepegawaian secara online (e-SDM);
- 16) Pengurusan NIP dan penerbitan SK CPNS;
- 17) Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon II);
- 18) Pengolahan Formasi PNS;
- 19) Implementasi dan Update data SAPK;
- 20) Seleksi penerimaan CPNS;
- 21) Sidang baperjakat;
- 22) Pengelolaan Jabatan Fungsional Tertentu;
- 23) Pengelolaan dan pemeliharaan dokumen dan arsip kepegawaian;
- 24) Pengangkatan CPNS menjadi PNS dan sumpah PNS;
- 25) Latsar CPNS Gol. II dan Gol. III;
- 26) Pelaksanaan uji kompetensi bagi pejabat pimpinan tinggi pratama dan administrator.

2.3 AKUNTABILITAS KEUANGAN

Berikut ini gambaran anggaran dan realisasi belanja tidak langsung dan anggaran serta realisasi belanja langsung BKPSDM Tahun 2019 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.6
Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun 2019

No	Uraian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Realisasi
1	Belanja Tidak Langsung	4.199.524.020,-	3.879.219.228,-	92,37 %
2	Belanja Langsung	3.539.942.300,-	3.453.948.700,-	97,57 %
	Total	7.739.466.320,-	7.333.167.928,-	94,97 %

Sumber: LRA BKPSDM 2019

Berdasarkan tabel 2.6 diatas dapat dijelaskan bahwa realisasi anggaran belanja tidak langsung sebesar 92,37 %. Sedangkan realisasi anggaran belanja langsung sebesar 97,57%. Jika digabungkan realisasi belanja tidak langsung dengan realisasi belanja langsung maka persentase capaian menjadi 94,97 %.

Tabel 2.7
Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung (Program dan Kegiatan)
BKPSDM Kota Pariaman Tahun 2019

No	Program	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Realisasi
I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.470.744.800,-	1.465.219.573,-	99,62 %
1	Penyediaan jasa surat menyurat	2.000.000,-	1.998.000,-	99,90 %
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	3.600.000,-	1.291.412,-	35,87 %
3	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	3.250.000,-	1.861.400,-	57,27 %
4	Penyediaan jasa administrasi keuangan	117.900.000,-	117.900.000,-	100,00 %
5	Penyediaan jasa kebersihan kantor	38.655.100,-	38.570.000,-	99,78 %
6	Penyediaan alat tulis kantor	20.000.000,-	20.000.000,-	100,00 %
7	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	15.000.000,-	15.000.000,-	100,00 %
8	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	2.499.700,-	2.082.500,-	83,31 %
9	Penyediaan makanan dan minuman	9.990.000,-	9.964.000,-	99,74 %
10	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	1.233.250.000,-	1.233.152.261,-	99,99 %
11	Penyediaan jasa administrasi/teknis perkantoran	24.600.000,-	23.400.000,-	95,12 %
II	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	296.780.000,-	284.122.713,-	95,74 %
12	Pengadaan Kendaraan dinas/operasional	80.200.000,-	80.200.000,-	100,00 %
13	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	49.500.000,-	45.625.000,-	92,17 %
14	Pengadaan peralatan gedung kantor	82.430.000,-	77.593.790,-	94,13 %
15	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	62.900.000,-	62.868.741,-	99,95 %
16	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	4.000.000,-	3.745.000,-	93,63 %
17	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	17.750.000,-	14.090.182,-	79,38 %

III	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	0,-	0,-	0 %
18	Pendidikan dan pelatihan formal	0,-	0,-	0 %
IV	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	7.000.000,-	6.889.000,-	98,41 %
19	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	7.000.000,-	6.889.000,-	98,41 %
V	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.765.417.500,-	1.697.717.414,-	96,17 %
20	Proses penanganan kasus-kasus disiplin PNS	6.701.000,-	4.051.750,-	60,46 %
21	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	6.230.500,-	6.223.000,-	99,88 %
22	Pengurusan Karpeg, Karis, Karsu PNS dan KPE-PNS	2.820.000,-	2.816.000,-	99,86 %
23	Penyelenggaraan kebugaran jasmani PNS	58.640.000,-	56.606.100,-	96,53 %
24	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	4.995.000,-	4.994.000,-	99,98 %
25	Penempatan PNS/pengolahan dalam jabatan dan pelantikan	65.990.000,-	47.639.500,-	72,19 %
26	Pengurusan pegawai yang pensiun	3.100.000,-	3.095.000,-	99,84 %
27	Pemindahan tugas PNS	4.880.000,-	4.877.300,-	99,94 %
28	Pengiriman peserta diklat structural bagi PNSD	176.425.000,-	176.425.000,-	100,00 %
29	Penataan kenaikan pangkat PNS	7.046.000,-	6.868.000,-	97,47 %
30	Pemberian bantuan tugas dan ikatan dinas	41.456.500,-	41.300.000,-	99,62 %
31	Fasilitas ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan ijazah	28.273.500,-	19.175.000,-	67,82 %
32	Evaluasi penilaian angka kredit kenaikan pangkat (DUPAK)	5.562.500,-	5.242.500,-	94,25 %
33	Peninjauan masa kerja dan pemakaian gelar PNS	3.500.000,-	3.480.000,-	99,43 %
34	Sistem informasi pengelolaan data kepegawaian secara online (e-SDM)	20.200.000,-	20.196.000,-	99,98 %
35	Pengurusan NIP dan penerbitan SK CPNS	4.965.000,-	4.950.000,-	99,70 %
36	Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon II)	131.847.500,-	112.569.000,-	85,38 %
37	Pengolahan Formasi PNS	2.500.000,-	2.487.000,-	99,48 %
38	Implementasi dan Update data SAPK	6.655.000,-	6.205.000,-	93,24 %
39	Seleksi penerimaan CPNS	321.250.000,-	317.266.864,-	98,76 %
40	Sidang baperjakat	11.700.000,-	11.532.250,-	98,57 %
41	Pengelolaan jabatan fungsional tertentu	4.365.000,-	4.309.000,-	98,72 %
42	Pengelolaan dan pemeliharaan dokumen dan arsip kepegawaian	93.050.000,-	92.929.200,-	99,87 %
43	Pengangkatan CPNS menjadi PNS dan sumpah PNS	9.305.000,-	1.775.000,-	19,08 %
44	Latsar CPNS Gol.II dan Gol. III	639.075.000,-	635.835.000,-	99,49 %
45	Pelaksanaan Uji kompetensi pejabat pimpinan tinggi pratama dan administrator (Eselon II dan III)	104.885.000,-	104.869.950,-	99,99 %
	Total	3.539.942.300,-	3.453.948.700,-	97,57 %

Sumber: LRA BKPSDM 2019

Pencapaian kinerja dari perangkat daerah tidak terlepas dari jumlah anggaran yang dimiliki. Perbandingan antara realisasi anggaran dengan realisasi kinerja dapat dilihat dalam tabel berikut:



Tabel 2.8
Rencana dan Realisasi Kinerja dan Anggaran Tahun 2019

KINERJA					KEUANGAN				
Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	% Capaian		Program	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Realisasi
Meningkatnya pengelolaan penempatan aparatur sesuai kompetensi	Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	63	46	77	1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.470.744.800,-	1.465.219.573,-	99,62
Meningkatnya disiplin pegawai	Persentase peningkatan disiplin pegawai	75	99,99	132	2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	296.780.000,-	284.122.713,-	95,74
Meningkatnya kapasitas ASN yang memenuhi standar kompetensi	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi manajerial	30	39	130	3	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	0,-	0,-	0
	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi teknis	35	0	0	4	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	7.000.000,-	6.889.000,-	98,41
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	77 (Baik)	79,98 (Baik)	104	5	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.765.417.500,-	1.697.717.414,-	96,17
						Total	3.539.942.300,-	3.453.948.700,-	97,57 %

Berdasarkan tabel 2.8 terlihat bahwa untuk mencapai target indikator sasaran strategis, BKPSDM didukung dengan 5 (lima) program pada satu fungsi penunjang (Kepegawaian). Realisasi indikator dengan capaian sangat tinggi diperoleh dengan dukungan realisasi keuangan yang juga sangat tinggi pada masing-masing program setiap urusan.

2.3 PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

Berdasarkan identifikasi permasalahan dan telaahan dari beberapa dokumen perencanaan lainnya, maka isu-isu strategis yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pariaman adalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya penempatan PNS sesuai dengan kompetensi dan pendidikan yang dimiliki karena belum adanya metode tertentu yang digunakan sebagai standar atau acuan dalam penempatan pegawai seperti metode Assessment Center. Assessment Center adalah suatu metode untuk memprediksi melalui beberapa simulasi oleh beberapa penilai untuk mengukur kemampuan seseorang dalam menangani tanggung jawab di masa mendatang dengan menggunakan kriteria kesuksesan dalam jabatan tersebut. Selain itu penempatan PNS Daerah belum sesuai dengan kebutuhan bezzeting formasi yang diusulkan sehingga distribusi pegawai belum sesuai dengan kebutuhan SKPD.
2. Perlunya peningkatan kompetensi Aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas melalui pemberian kesempatan yang luas bagi Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Pariaman untuk meningkatkan kemampuannya melalui Pendidikan Formal, Diklat dan Bimtek.
3. Pengalihan PNS dan implikasinya sesuai amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah terdapat beberapa urusan pemerintahan yang dialihkan dan penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sehingga mempengaruhi struktur pegawai secara keseluruhan. Hal ini merupakan salah satu wujud reformasi birokrasi, efektifitas dan efisiensi sumber daya.
4. Optimalisasi dan pengembangan aplikasi sistem Informasi Kepegawaian untuk mendukung interlink pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman dengan instansi-instansi terkait.
5. Perlunya Pembangunan gedung baru untuk kantor BKPSDM Kota Pariaman dengan fasilitas sarana dan prasarana yang lengkap.



BAB III TUJUAN DAN SASARAN

BAB III TUJUAN DAN SASARAN

3.1 Tujuan dan Sasaran PD

Tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja Perangkat Daerah selama lima tahun. Penjabaran tujuan dalam sasaran dan indikator sasaran serta target kinerja sasaran dalam 5 tahun mendatang adalah sebagaimana tertuang dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM Kota Pariaman

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Rumusan Penghitungan	Kondisi Awal (2017)	Target Kinerja					
							2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Terwujudnya ASN yang profesional	Indeks Profesionalitas Pegawai	Meningkatnya pengelolaan penempatan aparatur sesuai kompetensi	Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	Jumlah pegawai yang ditempatkan sesuai kompetensi dibagi seluruh aparatur	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%
			Meningkatnya Disiplin Pegawai	Persentase peningkatan disiplin pegawai	Jumlah pelanggaran disiplin aparatur dibagi jumlah seluruh aparatur dikalikan 100%	68%	70%	75%	80%	80%	85%	90%
			Meningkatnya kapasitas ASN yang memenuhi standar kompetensi	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi manajerial	Jumlah aparatur yang telah mengikuti diklat perjenjangan dibagi jumlah aparatur yang seharusnya mengikuti dikalikan 100%	25%	25%	30%	35%	50%	60%	60%
				Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi teknis	Jumlah aparatur yang telah mengikuti diklat teknis/fungsional dibagi jumlah seluruh aparatur dikalikan 100%	30%	30%	35%	40%	45%	50%	50%
			Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Total nilai persepsi per unsur dibagi total unsur yang terisi dikalikan nilai penimbang	NA	NA	77.3 (Baik)	80.9 (Baik)	85.7 (Baik)	89.4 (Amat Baik)	92.5 (Amat Baik)

Tujuan jangka menengah BKPSDM secara umum adalah terwujudnya ASN yang profesional. Tujuan tersebut dicapai melalui sasaran kinerja perencanaan pembangunan daerah yang meningkat. Indikator Tujuan yang digunakan adalah indeks profesionalitas ASN. Secara lebih spesifik, indikator tersebut diformulasikan dengan rumus sebagai berikut:

Indeks Profesionalitas ASN

=

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$
$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$

$$IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$$

$$IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$$

$$IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i

IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

- $W_{1j} * R_{1j}$ = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j
- $W_{2k} * R_{2k}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k
- $W_{3l} * R_{3l}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l
- $W_{4m} * R_{4m}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

Penghitungan Indeks Profesionalitas ASN menggunakan aplikasi yang terhubung dengan aplikasi SAPK-BKN dimana data kepegawaian yang telah diinputkan pada aplikasi SAPK dilakukan proses penghitungan secara otomatis oleh sistem aplikasi IP ASN. Untuk kondisi awal dari indeks profesionalitas ASN adalah sebesar 30,5 poin. Dalam konteks Perencanaan jangka menengah yang disusun ini, target akhir yang dicapai di tahun 2023 adalah sebesar 51,7 poin. Pada akhir tahun 2019 setelah dilakukan penghitungan maka nilai indeks profesionalitas Kota Pariaman mempunyai nilai 52,02 (rendah). Oleh karena itu diharapkan untuk tahun-tahun berikutnya memiliki tambahan poin, sehingga indikator mencapai predikat baik di tahun terakhir Renstra atau tahun 2023.

3.2 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional Kerja Perangkat Daerah secara teknis bertugas untuk melaksanakan fungsi di bidang kepegawaian. Di tingkat nasional fungsi kepegawaian diampu oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Sebagai Mandatori Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya di bidang pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN, BKN berkomitmen untuk menyelenggarakan manajemen kepegawaian yang profesional yang tertuang dalam visi BKN 2015-2019, yaitu **"Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025"**. Dalam hal ini, tugas BKN berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria manajemen ASN.

Terdapat dua nilai yang menjadi tujuan utama pembentukan karakter pegawai ASN yaitu: (1) Profesional yaitu BKN berupaya untuk memaksimalkan sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien untuk mewujudkan aparatur sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN serta mampu menyelenggarakan pelayanan public bagi masyarakat. Selain itu BKN berupaya untuk meningkatkan kapabilitas dan kompetensinya sebagai lembaga pemerintah yang bertanggungjawab dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian, (2) Bermartabat yaitu selalu menjaga integritas dan citra organisasi BKN sebagai lembaga pemerintah dengan menjadi lembaga terdepan dalam menerapkan prinsip profesionalitas, nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik dan bersih dari praktik KKN.

Untuk mewujudkan visi sebagaimana diuraikan diatas, ada 5 misi yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) yaitu:

1. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pelayanan kepegawaian;
2. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian;

3. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem peraturan perundang-undangan, kinerja dan kesejahteraan pegawai;
4. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem informasi manajemen kepegawaian;
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN.

Dalam rangka mewujudkan visi dan melaksanakan misi dan berdasarkan potensi dan permasalahan BKN, maka ditetapkan tujuan antara lain:

- a) Terwujudnya manajemen kepegawaian yang modern dengan melakukan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN secara nasional.
- b) Mewujudkan pelayanan prima di bidang kepegawaian.
- c) Mewujudkan manajemen internal yang efektif, efisien dan akuntabel.

Oleh sebab itu ditetapkan sasaran strategis BKN adalah "Terselenggaranya Manajemen ASN yang Profesional" melalui program penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara, Program dukungan manajemen dan penyelenggaraan tugas teknis lainnya BKN dan Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur BKN.

Visi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pariaman adalah Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang Berkualitas Menuju Pembangunan Sumber Daya Aparatur yang Profesional. Beberapa unsur yang terkandung dalam visi tersebut selaras dengan visi BKN yaitu Mewujudkan Manajemen Kepegawaian yang Berkualitas dan Sumber Daya Aparatur yang Profesional.

3.3 Program dan Kegiatan

Usulan program kegiatan 2020 dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tahapan visi Kota Pariaman yang dirumuskan sebagai "**Pariaman Kota Wisata, Perdagangan, Jasa, Yang Religius Dan Berbudaya**". Jabaran visi tersebut harus dilakukan secara terukur dan terarah yang diimplementasikan dengan program kegiatan untuk pencapaian SDGs dan mempercepat pembangunan daerah Kota Pariaman.

Pada tabel dibawah ini merupakan tabel rencana kinerja atas program dan kegiatan pada tahun anggaran 2020 dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pariaman sebagai berikut :



Tabel 3.3
Rencana Kinerja dan Anggaran BKPSDM Kota Pariaman Tahun 2020

Sasaran	Indikator Sasaran	Target Sasaran	Program		Anggaran (Rp)
Meningkatnya pengelolaan penempatan aparatur sesuai kompetensi	Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	65%	1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.253.969.000,-
Meningkatnya disiplin pegawai	Persentase peningkatan disiplin pegawai	80%	2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	253.800.000,-
Meningkatnya kapasitas ASN yang memenuhi standar kompetensi	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi manajerial	35%	3	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	20.000.000,-
	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi teknis	40%	4	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	10.750.000,-
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	80,9 (Baik)	5	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	5.311.423.000,-
				Total	6.849.942.000,-

Dengan rincian program dan kegiatan tahun anggaran 2020 sebagai berikut:

No	Program/Kegiatan	Target	Anggaran (Rp)
I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran		1.253.969.000,-
1	Penyediaan jasa surat menyurat	12 Bulan	2.000.000,-
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	12 Bulan	4.800.000,-
3	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	12 Bulan	4.050.000,-
4	Penyediaan jasa administrasi keuangan	12 Bulan	143.400.000,-
5	Penyediaan jasa kebersihan kantor	12 Bulan	38.660.000,-
6	Penyediaan alat tulis kantor	12 Bulan	19.500.000,-
7	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	4 jenis	14.000.000,-
8	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	12 Bulan	2.499.000,-
9	Penyediaan makanan dan minuman	12 Bulan	9.960.000,-
10	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	12 Bulan	980.000.000,-
11	Penyediaan jasa administrasi/teknis perkantoran	2 OB	35.100.000,-
II	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur		253.800.000,-
12	Pengadaan Kendaraan dinas/operasional	-	0,-
13	Pengadaan mebeleur	6 Unit	34.300.000,-
14	Pengadaan peralatan gedung kantor	11 Unit	45.300.000,-
15	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	3 Unit	143.900.000,-
16	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	8 Unit	6.000.000,-
17	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	7 Jenis	24.300.000,-
III	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur		20.000.000,-
18	Pendidikan dan pelatihan formal	5 Orang	20.000.000,-
IV	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan		10.750.000,-
19	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	5 Dokumen	10.750.000,-
V	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur		5.311.423.000,-
20	Proses penanganan kasus-kasus disiplin PNS	8 Berita Acara	11.983.500,-
21	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	150 orang	7.250.000,-
22	Pengurusan Karpeg, Karis, Karsu PNS dan KPE-PNS	100 Kartu	6.250.000,-
23	Penyelenggaraan kebugaran jasmani PNS	46 kali	59.000.000,-
24	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	-	0,-
25	Penempatan PNS/pengolahan dalam jabatan dan pelantikan	10 kali pelantikan	99.551.000,-
26	Pengurusan pegawai yang pensiun	60 SK	5.666.500,-
27	Pemindahan tugas PNS	150 Dokumen	5.120.500,-
28	Pengiriman peserta diklat structural bagi PNSD	10 orang	295.501.500,-
29	Penataan kenaikan pangkat PNS	400 SK	11.000.000,-
30	Pemberian bantuan tugas dan ikatan dinas	50 orang	173.024.500,-
31	Fasilitas ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan ijazah	1 kegiatan	33.155.000,-

32	Evaluasi penilaian angka kredit kenaikan pangkat (DUPAK)	300 orang	8.000.000,-
33	Peninjauan masa kerja dan pemakaian gelar PNS	30 SK	4.200.000,-
34	Sistem informasi pengelolaan data kepegawaian secara online (e-SDM)	1000 Data	48.314.500,-
35	Pengurusan NIP dan penerbitan SK CPNS	100%	10.111.000,-
36	Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon II)	2 kali seleksi	364.600.000,-
37	Pengolahan Formasi PNS	1 dokumen	3.000.000,-
38	Implementasi dan Update data SAPK	500 Data	9.100.000,-
39	Seleksi penerimaan CPNS	4000 pelamar	1.003.649.000,-
40	Sidang baperjakat	12 kali sidang	14.180.000,-
41	Pengelolaan jabatan fungsional tertentu	450 orang	7.500.000,-
42	Pengelolaan dan pemeliharaan dokumen dan arsip kepegawaian	1500 arsip	22.180.000,-
43	Diklat Kepemimpinan Tk. IV	30 orang	617.470.000,-
44	Pengangkatan CPNS menjadi PNS dan sumpah PNS	100%	12.392.500,-
45	Latsar CPNS Gol.II dan Gol. III	280 orang	2.251.120.000,-
46	Pelaksanaan Uji kompetensi pejabat pimpinan tinggi pratama dan administrator (Eselon II dan III)	80 orang	108.850.000,-
47	Sistem Informasi Pengelolaan Data Kinerja PNSD Kota Pariaman (eKinerja)	12 bulan	19.940.000,-
48	Pelaksanaan Uji Kompetensi Pindah Tugas PNS ke Pemerintah Kota Pariaman	100 orang	50.123.500,-
49	Indeks Profesionalitas ASN	1 dokumen	8.100.000,-
50	Monitoring dan Bimtek Evaluasi PNS PP 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja dan PP 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja	120 orang	41.090.000,-
Total			6.849.942.000,-



**BAB IV
PENUTUP**

BAB IV PENUTUP

4.1 Catatan Dalam Penyusunan Renja

Dalam pelaksanaan penyusunan serta penetapan berbagai program dan kegiatan pembangunan ditujukan untuk mewujudkan ASN yang profesional yang diukur berdasarkan sasaran-sasaran pembangunan yang tertuang dalam Rencana Strategis BKPSDM Kota Pariaman. Program dan kegiatan untuk mencapai sasaran-sasaran pembangunan yang tertuang dalam Rencana Kerja BKPSDM Tahun 2019 harus menerapkan prinsip-prinsip efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Guna memperoleh optimalisasi pencapaian hasil, pada pelaksanaan program/kegiatan yang dilaksanakan di BKPSDM, baik dalam kerangka regulasi maupun mensyaratkan keterpaduan dan sinkronisasi antarkegiatan antara kegiatan dalam satu program maupun kegiatan antarprogram, dalam satu instansi dan antarinstitusi, dengan tetap memperhatikan tugas pokok dan fungsi yang melekat pada masing-masing Perangkat Daerah (PD) serta pembagian urusan antara pemerintah pusat, provinsi, dan kabupaten/Kota, sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku. Untuk memperoleh keterpaduan dan sinkronisasi di dalam pelaksanaan program/kegiatan yang telah direncanakan, harus melalui proses koordinasi antarpelaku pembangunan pada seluruh Perangkat Daerah, agar program/kegiatan menjadi terintegrasi baik antarkegiatan, program maupun sektor.

4.2 Kaidah-kaidah Pelaksanaan

Rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Pariaman Tahun 2019 dalam upaya sinkronisasi dan sinergitas pelaksanaan setiap program dan kegiatan baik yang bersumber dari APBD Kota, APBD Provinsi maupun yang bersumber dari APBN, tetap memperhatikan/mempedomani dokumen-dokumen perencanaan yang ada di atasnya diantaranya (RKP, RPJMN, RPJPD Provinsi, RPJMD Provinsi, RKPD Provinsi, RPJPD Kota, RPJMD Kota, RKPD Kota Pariaman dan Renstra PD).

4.3 Rencana Tindak Lanjut

- a. Optimalisasi penempatan PNS sesuai dengan kompetensi dan pendidikan yang dimiliki karena belum adanya metode tertentu yang digunakan sebagai standar atau acuan dalam penempatan pegawai seperti metode Assessment Center. Assessment Center adalah suatu metode untuk memprediksi melalui beberapa simulasi oleh beberapa penilai untuk mengukur kemampuan

seseorang dalam menangani tanggung jawab di massa mendatang dengan menggunakan kriteria kesuksesan dalam jabatan tersebut. Selain itu penempatan PNS Daerah belum sesuai dengan kebutuhan bezzeting formasi yang diusulkan sehingga distribusi pegawai belum sesuai dengan kebutuhan SKPD.

- b. Perlunya peningkatan kompetensi Aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas melalui pemberian kesempatan yang luas bagi Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Pariaman untuk meningkatkan kemampuannya melalui Pendidikan Formal, Diklat dan Bimtek.
- c. Pengalihan PNS dan implikasinya sesuai amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah terdapat beberapa urusan pemerintahan yang dialihkan dan penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sehingga mempengaruhi struktur pegawai secara keseluruhan. Hal ini merupakan salah satu wujud reformasi birokrasi, efektifitas dan efisiensi sumber daya.
- d. Optimalisasi dan pengembangan aplikasi sistem Informasi Kepegawaian untuk mendukung interlink pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman dengan instansi-instansi terkait.
- e. Perlunya Pembangunan gedung baru untuk kantor BKPSDM Kota Pariaman dengan fasilitas sarana dan prasarana yang lengkap.

Pariaman, Maret 2020
Kepala BKPSDM Kota Pariaman



IRMADAWANI, S.Sos
NIP. 19650914 198603 2 005