



LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAHAN (LAKIP)

TAHUN 2022

BKPSDM KOTA PARIAMAN

Jalan Imam Bonjol No. 44 Cimparuh – Pariaman
Telp : (0751) – 93854 Fax : (0751) – 93853

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kita hadirkan kepada Allah SWT, Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pariaman Tahun 2022 dapat diselesaikan. Penyusunan LAKIP 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 Laporan 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 laporan 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, laporan kinerja 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 LAKIP ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Pariaman, Februari 2023

KEPALA BKPSDM KOTA PARIAMAN

IRMADAWANI, S.Sos
Nip. 196509141986032005



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI ..	
DAFTAR TABEL.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Gambaran Umum BKPSDM.....	1
1.2 Tugas Pokok dan Fungsi.....	2
1.3 Isu Strategis yang Dihadapi.....	3
1.4 Sistematika Penulisan.....	4
BAB II PERENCANAAN KINERJA	5
2.1 Perencanaan Strategis.....	5
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	8
3.1 Capaian Indikator Kinerja Utama	8
3.2 Pengukuran Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja	9
3.3 Akuntabilitas Keuangan	35
BAB IV PENUTUP	38

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tujuan dan Sasaran BKPSDM Kota Pariaman	24
Tabel 3.1 Sasaran Strategis, Indikator Kinerja dan Realisasi	30



BAB I

PENDAHULUAN

Dengan berpedoman kepada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan 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, Pemerintah Kota Pariaman melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pariaman sebagai unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban berupa laporan akuntabilitas kinerja.

1.1 Gambaran Umum BKPSDM

Dalam rangka meningkatkan tata kelola pemerintahan yang kapabel, pembangunan aparatur negara dimulai dari peningkatan fungsi utama pemerintahan, kelembagaan yang efektif dan efisien dengan tata laksana yang jelas dan transparan, yang dilaksanakan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur yang profesional serta memiliki akuntabilitas yang tinggi merupakan sasaran RPJMD Kota Pariaman untuk mencapai misi ke-3 RPJMD yaitu **“Mewujudkan Pemerintahan Yang Prima Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Berbasis Smart City”**.

Dengan misi dan sasaran yang dituangkan dalam RPJMD Kota Pariaman diatas, mewujudkan sistem manajemen sumber daya manusia yang berkualitas menjadikan tujuan dari Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pariaman. BKPSDM Kota Pariaman harus mampu meningkatkan kualitas kinerja dengan mengelola sistem manajemen sumber daya aparatur dengan baik untuk menghasilkan aparatur yang profesional dengan harapan mampu menghadapi era persaingan global dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

1.2 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Walikota Pariaman Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pariaman, BKPSDM mempunyai tugas pokok membantu walikota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang kepegawaian dan bidang pendidikan dan pelatihan serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

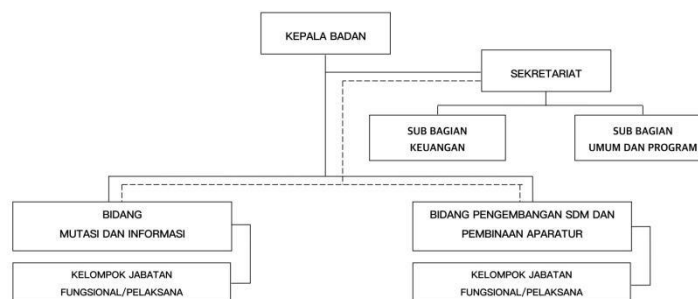
Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, BKPSDM Kota Pariaman mempunyai fungsi :

- Penyusunan kebijakan teknis Badan dan/atau bahan kebijakan daerah dalam hal kepegawaian, pendidikan dan pelatihan ASN;
- Pelaksanaan tugas dukungan teknis dalam hal kepegawaian, pendidikan dan pelatihan ASN;
- Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis dalam hal kepegawaian, pendidikan dan pelatihan ASN;
- Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian serta bidang pendidikan dan pelatihan; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada bagan berikut ini :

Gambar 1.2

Bagan Organisasi BKPSDM Kota Pariaman



Kepala BKPSDM



Mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Untuk melaksanakan tugas, Kepala Badan menyelenggarakan fungsi :

- a. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian penyusunan kebijakan strategis badan;
- b. Perumusan kebijakan umum bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- c. Pengendalian pelaksanaan urusan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka mencapai target kinerja;
- d. Pembinaan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- e. Pelaksanaan tugas pembantuan dari pemerintah pusat dan Pemerintah Provinsi;
- f. Pembinaan dan pengendalian urusan kesekretariatan, kepegawaian dan rumah tangga badan;
- g. Pengawasan dan pengendalian pelaksanaan anggaran, administrasi keuangan dan aset;
- h. Koordinasi dan kerjasama dengan organisasi perangkat daerah, instansi dan lembaga lainnya serta unsur masyarakat; dan /atau
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berjalannya organisasi BKPSDM sangat ditentukan oleh kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia aparatur. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sampai dengan tanggal 31 Desember 2022, BKPSDM telah didukung oleh pegawai sebanyak 27 Orang, dengan profil sebagai berikut :



Pegawai BKPSDM Kota Pariaman Tahun 2022

Golongan	Jumlah	Pendidikan	Jumlah
IV/c	1	D3	5
IV/b	1	D4	0
IV/a	4	S1	16
III/d	2	S2	6
III/c	4	Total	27
III/b	8		
III/a	6	Jenis Kelamin	Jumlah
II/d	0	Laki-laki	13
II/c	1	Perempuan	14
Total	27	Total	27

Jumlah Pegawai : 27 Orang

1.3 Isu Strategis yang Dihadapi

Penetapan tujuan dan sasaran, didasarkan pada isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi serta berpengaruh dalam manajemen kepegawaian BKPSDM Kota Pariaman, sehingga tujuan, sasaran, program dan kegiatan diharapkan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi. Isu-isu strategis yang dihadapi oleh BKPSDM Kota Pariaman diantaranya :

1. Capaian penilaian profesionalitas ASN harus terus ditingkatkan;
2. Capaian penilaian sistem merit masih harus ditingkatkan;
3. Layanan Kepegawaian berbasis IT masih harus dikembangkan.

1.4 Sistematika Penulisan

Laporan Kinerja BKPSDM Kota Pariaman Tahun 2022 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Gambaran Umum BKPSDM
- 1.2 Tugas Pokok dan Fungsi
- 1.3 Isu Strategis yang Dihadapi
- 1.4 Sistematika Penulisan



BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 Perencanaan Strategis

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian IKU

3.2 Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

3.3 Akuntabilitas Keuangan

BAB IV PENUTUP



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2022 ini mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah serta masih mengacu pada Peraturan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

2.1 Perencanaan Strategis

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pariaman merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran daripada Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih dan terintegrasi dengan potensi sumber daya manusia aparatur yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Pariaman. Rencana Strategis BKPSDM Kota Pariaman yang ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2023. Penetapan jangka waktu 5 (lima) tahun tersebut dihubungkan dengan pola pertanggungjawaban Walikota terkait dengan penetapan/kebijakan bahwa Rencana Strategis BKPSDM Kota Pariaman dibuat pada masa jabatannya. Dengan demikian penyelenggaraan Pemerintah daerah akan menjadi akuntabel, dalam arti sesuai dengan tujuan, sasaran, indikator, program dan kegiatan yang telah ditetapkan.

Renstra BKPSDM Kota Pariaman tahun 2018-2023 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kota Pariaman Tahun 2018-2023, karena BKPSDM merupakan salah satu Perangkat Daerah yang mengelola aparatur sehingga ada keterkaitan dengan Misi-3 yakni **“Mewujudkan Pemerintahan Yang Prima Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Berbasis Smart City”**.

Keterkaitan misi terdapat pada :



Tujuan	: Meningkatkan Birokrasi yang Baik dan Bersih
Sasaran	: Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Kapabel
Indikator Kinerja	: Nilai/Indeks Reformasi Birokrasi (RB)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pariaman dalam menetapkan sasaran harus mengacu pada visi dan misi Kota Pariaman dengan tetap memperhatikan tugas pokok dan fungsinya.

Memperhatikan misi tersebut serta dengan memperhatikan perubahan paradigma dan peranan manajemen kepegawaian pada masa yang akan datang, maka Sasaran BKPSDM Kota Pariaman Tahun 2018-2023 sebagai berikut:

- 1. Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara**
- 2. Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM Aparatur**
- 3. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian**

Adapun perjanjian kinerja BKPSDM Kota Pariaman Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1
Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Pariaman Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN)	Indeks Profesionalitas ASN	Skor	52,4
Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM Aparatur	Nilai Indeks Penerapan Sistem Merit	Nilai	200
Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat	Skor	89,4

Agar tercapainya kinerja tersebut, Anggaran untuk program yang ada di BKPSDM Kota Pariaman dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2



Anggaran BKPSDM Kota Pariaman Tahun 2022

Program	Anggaran	Keterangan
1. Kepegawaian Daerah	2.773.053.260	APBD
2. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	3.673.803.168	APBD
Total	6.446.856.428	



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pariaman melaksanakan kewajibannya untuk menginformasikan tingkat akutabilitas kinerja melalui penyajian lapran kinerja BKPSDM. Laporan ini memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2018-2023 maupun Renja Tahun 2022. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan visi dan misi pemerintah.

3.1 Capaian Indikator Kinerja Utama

Capaian dari indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Tahun 2022 dianalisis dan dievaluasi berdasarkan 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.

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) selama tahun 2022, adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kota Pariaman Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Tahun 2022		Capaian%
				Target	Realisasi	
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN)	Indeks Profesionalitas ASN	Skor	52,4	45,85	87,5
2	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM Aparatur	Indeks Penerapan Sistem Merit	Nilai	200	207	103,5
3	Meningkatnya Kualitas Pelayanan	Indeks Kepuasan Masyarakat	Skor	89,4	86,55	96,81



	Kepegawaian					
--	-------------	--	--	--	--	--

3.2 Pengukuran Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja BKPSDM tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara target rencana dan realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) pada masing-masing perspektif. Penjelasan capaian indikator kinerja utama untuk setiap sasaran strategis adalah sebagai berikut :

A. Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, pengukuran indeks profesionalitas aparatur sipil negara (ASN) diatur dalam Peraturan Kepala (Perka) BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang pedoman tata cara dan pelaksanaan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.

Sesuai Perka BKN tersebut, Indeks Profesionalitas ASN diukur menjadi 4 dimensi dengan bobot yang berbeda-beda yaitu Dimensi Kualifikasi (25%), Dimensi Kompetensi (40%), Dimensi Kinerja (15%) dan Dimensi Disiplin (5%).

Capaian dari Indeks Profesionalitas ASN dihitung secara otomatis pada sistem pengukuran indeks profesionalitas (PIP) ASN <https://dj.ip.asn.bkn.go.id>, data pengukuran diolah dari aplikasi SAPK-BKN yang dikelola langsung oleh admin daerah (BKPSDM Kota Pariaman). Hasil penghitungan dilaporkan secara berkala oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) sesuai Wilayah Kerja/Regional masing-masing. Pemerintah Kota Pariaman dikelola oleh BKN Regional XII Pekanbaru.

Nilai Indeks Profesionalitas ASN untuk Pemerintah Kota Pariaman dapat dilihat pada tabel dibawah ini :



Tabel 4

**Capaian Capaian IKU pada Sasaran Strategis 1
Indeks Profesionalitas ASN**

Lampiran Surat Laporan Direktur Jabatan ASN
Nomor : 181/BM.02.01/C.II/2022
Tanggal : 24 Oktober 2022

INSTANSI	NILAI IP 2021						
	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	NILAI	KATEGORI
Pemerintah Kab. Bintan	2.909	12,30	9,12	24,14	4,99	50,55	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Rokan Hilir	5.700	12,54	8,99	23,93	5,00	50,46	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Indragiri Hulu	4.989	12,14	8,73	24,40	5,00	50,26	Sangat Rendah
Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	16.766	14,28	11,56	19,38	4,99	50,22	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Kepulauan Anambas	1.579	12,34	8,02	24,67	4,91	49,94	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Pesisir Selatan	5.824	13,23	11,22	20,49	4,98	49,93	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Karimun	3.527	12,24	8,21	24,45	4,99	49,89	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Kepulauan Meranti	2.529	12,36	9,06	22,94	5,00	49,36	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Solok Selatan	3.124	13,36	8,20	20,42	4,99	46,97	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Padang Pariaman	5.331	13,46	10,35	17,58	5,00	46,38	Sangat Rendah
Pemerintah Kota Pariaman	2.179	13,79	6,66	20,41	4,99	45,85	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Solok	4.650	13,31	10,50	16,99	4,99	45,80	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Rokan Hulu	5.101	12,55	9,87	17,96	5,00	45,38	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Lingga	2.510	12,66	7,93	19,62	5,00	45,21	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Kuantan Singingi	4.600	12,60	9,61	15,22	5,00	42,43	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Kep. Mentawai	2.335	12,27	5,45	11,23	5,00	33,95	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa penghitungan Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Kota Pariaman Tahun 2022 dihitung berdasarkan jumlah ASN terakhir yaitu 2.179 Orang. Hasil penilaian indeks profesionalitas ASN Pemerintah Kota Pariaman Tahun 2022 bernilai 45,85 (Sangat Rendah), adapun penilaian IP ASN terdiri dari beberapa komponen penilaian yaitu:

- 1) Pada dimensi kualifikasi mempunyai skor 13,79. Untuk dimensi kualifikasi diukur berdasarkan jenjang tingkat pendidikan formal PNS yang terakhir dicapai oleh PNS tersebut. Oleh sebab itu, Pemerintah Kota Pariaman membuka seluas-



luasnya untuk para PNS untuk meningkatkan kualifikasi pendidikannya dengan mengajukan/mengikuti tugas belajar maupun izin belajar sehingga pada dimensi kualifikasi dapat meningkat skor-nya.

- 2) Pada dimensi kompetensi diperoleh skor 6,66. Untuk dimensi kompetensi masih dikategorikan sangat rendah. Sehingga Pemerintah Kota Pariaman khususnya BKPSDM Kota Pariaman harus berusaha mengejar skor agar meningkat dengan cara mengirim para pegawainya untuk mengembangkan kompetensinya dengan mengikuti diklat kepemimpinan bagi pejabat yang menduduki jabatan struktural (eselon II, III dan IV), diklat fungsional bagi pejabat yang menduduki jabatan fungsional, diklat teknis bagi pegawai sesuai dengan tupoksinya minimal 20 (dua puluh) jp, dan mengikuti seminar/workshop/kursus sesuai dengan tupoksi pegawai tersebut.
- 3) Pada dimensi kinerja diperoleh skor 20,41. Untuk dimensi kinerja merupakan riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP). Nilai dari dimensi kinerja masih dinyatakan sangat rendah dikarenakan pegawai masih lalai dalam melaporkan hasil kinerja pegawai tersebut sementara surat pemberitahuan sudah diedarkan ke seluruh OPD di awal tahun dan para pegawai masih menganggap bahwa SKP dan PKP diperlukan pada saat pengurusan kenaikan pangkat saja. Oleh karena itu, BKPSDM Kota Pariaman setiap tahun selalu aktif mengingatkan kepada seluruh pegawai di Pemerintah Kota Pariaman untuk melaporkan hasil penilaian kinerja mereka setiap tahunnya.
- 4) Pada dimensi disiplin diperoleh skor 4,99. Untuk dimensi disiplin diukur dari data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman disiplin yang pernah diterima oleh pegawai baik berupa hukuman disiplin berat, sedang dan ringan. Hukuman disiplin yang dimaksud yaitu hukuman yang telah mempunyai keputusan final dan dihitung dalam waktu 5 (lima) tahun terakhir. Pegawai di Pemerintah Kota Pariaman yang memiliki hukuman disiplin dengan kategori hukuman disiplin berat, sedang dan ringan persentasenya sangat kecil yaitu 0,01% dari jumlah pegawai yang ada sehingga tidak mempengaruhi pada bobot dimensi disiplin tersebut.



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

Tabel 5
Pencapaian Indikator dari Sasaran Strategis BKPSDM Kota Pariaman

No.	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Realisasi (2022)	Target Akhir Renstra (2023)	% Capaian 2022 terhadap target 2023
1.	Meningkatnya profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	45,85	61,5	74,55%

B. Sasaran Strategis 2 : Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 51 (lima puluh satu) menjelaskan bahwa Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit. Pada Peraturan Kepala KASN Nomor 9 Tahun 2019 tanggal 16 Juli 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah dijelaskan bahwa Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.

Indeks sistem merit adalah ukuran yang dipakai sebagai standar penilaian penerapan sistem merit pada instansi pemerintah. Sedangkan penilaian mandiri sistem merit adalah penilaian yang dilakukan secara mandiri guna mengetahui capaian penerapan sistem merit pada instansi pemerintah.

Penilaian sistem merit pada BKPSDM Kota Pariaman terdiri dari 8 (delapan) aspek dan 36 (tiga puluh enam) Indikator dengan hasil penilaian sebagai berikut :

Tabel 6
Capaian IKU pada Sasaran Strategis 2
Indeks Penerapan Sistem Merit

No	Aspek	Sub Aspek	Kondisi Saat Ini	Bobot	Skor	Nilai Akhir
1	Perencanaan Kebutuhan	Catatan KASN : 1. Menyusun rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jenis jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi, dan ditetapkan dengan keputusan PPK;				



		2. Mengintegrasikan data kepegawaian (kinerja dan disiplin) yang lengkap berbasis sistem informasi, diperbarui secara berkala; 3. Tersedia data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam Sistem Informasi Kepegawaian untuk 5 (lima) tahun ke depan dan diperbarui secara otomatis; 4. Menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai dengan program prioritas pembangunan dan/atau potensi daerah.					
		1	Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK;	Sudah disusun peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jenis jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi, namun belum ditetapkan dengan keputusan PPK	2.5	3	7.5
		2	Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi;	Tersedia data kepegawaian secara lengkap dan update secara realtime dalam SAPK dan dibantu oleh data e-SDM sebagai kebutuhan daerah yang menyangkut kepegawaian	2.5	3	7.5
		3	Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir;	Tersedia data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam Sistem Informasi Kepegawaian untuk lima tahun ke depan dan diperbarui secara otomatis;	2.5	4	10
		4	Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun);	Sudah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN	2.5	3	7.5



				berdasarkan jenis jabatan dengan mempertimbangkan Anjab dan ABK;			
SUB TOTAL -1							32.5
2	Pengadaan	Catatan KASN : 1. Menyusun terkait rencana pengadaan ASN yang berdasarkan Anjab dan ABK sesuai peta potensi daerah dan prioritas pembangunan; 2. Menetapkan kebijakan internal terkait pengadaan ASN yang mengatur tentang tata cara pengadaan pegawai dan diperbarui sesuai kebutuhan dan dilaksanakan secara konsisten; 3. Melakukan evaluasi pasca latsar pada CPNS nya; 4. 100% CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang lamar					
		1	Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;	Sudah menyediakan rencana pendataan ASN tahun berjalan dengan data yang telah diinputkan dalam e-formasi baik PNS maupun PPPK	2	3	6
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Pergub/Perbup /Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	Memiliki kebijakan internal terkait pengadaan ASN yang mengatur tentang tata cara pengadaan pegawai;	2	2	4
		3	Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	Pelaksanaan penerimaan ASN telah dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	2	4	8
		4	Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS;	Pemerintah Kota Pariaman telah menyusun program Latsar CPNS terintegrasi dengan program pengembangan kompetensi lainnya;	2	3	6



		5	Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar;	90% - 100% CPNS yang diangkat pada Pemerintah Kota Pariaman menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang lamar;	2	4	8
SUB TOTAL -2							32
3	Pengembangan Karir	Catatan KASN : 1. Menetapkan SKJ untuk setiap jabatan; 2. Menyusun profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi untuk seluruh pegawai dan diperbarui secara berkala; 3. Menyusun talent pool dan rencana suksesi untuk seluruh pegawai; 4. Menyusun informasi kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk JPT, JA, dan JF; 5. Menyusun analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk seluruh pegawai dan diperbarui secara berkala; 6. Menyusun strategi pengembangan kompetensi dan kinerja jangka panjang yang dan masuk dalam renstra instansi; 7. Menyusun program diklat berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja yang dikaitkan dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu; 8. Menyusun dan melaksanakan program peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai dilaksanakan secara terjadwal dan dievaluasi; 9. Melaksanakan kegiatan coaching dan mentoring dilaksanakan secara terjadwal dan dievaluasi;					
		1	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;	Sudah tersedia SKJ untuk JPT;	5	1	5
		2	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi;	Sudah tersedia profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi untuk JPT, JA dan JF;	5	1	5
		3	Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;		5	0	0
		4	Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola		2.5	0	0



			karir instansi;				
		5	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	Sudah tersedia analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk seluruh pegawai;	2.5	2	5
		6	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;	Sudah tersedia analisis kesenjangan kinerja untuk JPT, JF, JA;	2.5	2	5
		7	Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;		2.5	0	0
		8	Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan	Sudah tersedia program diklat berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja yang dikaitkan dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu;	2.5	1	2.5
		9	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;	Program peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai dilaksanakan ;	2.5	2	5
		10	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring;	Kegiatan coaching dan mentoring telah dilaksanakan	2.5	2	5
SUB TOTAL -3							32.5
4	Promosi dan Mutasi	Catatan KASN : 1. Sudah menetapkan kebijakan pola karir dan manajemen talenta; 2. Menetapkan kebijakan internal terkait pengisian JPT secara terbuka serta tata cara promosi dan mutasi yang mengacu pada talent pool dan rencana suksesi; 3. Telah melaksanakan pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif di tingkat regional/nasional dan agar melaksanakan pengisian administrator dan pengawas dengan metode assessment tanpa adanya pengaduan atas dugaan pelanggaran sistem merit.					
		1	Penyusunan dan penetapan kebijakan	Sudah disusun Peraturan	5	2	10



			internal (Permen/Pergub/Perbup/Perwal) tentang pola karier;	Walikota Pariaman terkait Pola Karier untuk menjadi dasar kebijakan (peraturan internal) sesuai dengan manajemen talenta dan rencana suksesi secara instansi			
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Perka Lembaga/Pergub/Perbup/Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi;	Sudah menyusun kebijakan internal terkait pengisian JPT secara terbuka serta tata cara promosi dan mutasi	2.5	1	2.5
		3	Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif;	Sudah melaksanakan pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif secara regional/nasional	2.5	2	5
SUB TOTAL -4							17.5
5	Manajemen Kinerja	Catatan KASN : 1. Sudah menyusun kontrak kinerja bagi seluruh pegawai yang diturunkan dari Rencana Strategis organisasi; 2. Menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk seluruh pegawai; 3. Melaksanakan penilaian kinerja secara berkala 1 bulan sekali yang disertai dengan dialog kinerja; 4. Menganalisis permasalahan kinerja, menyusun dan melaksanakan strategi untuk mengatasi masalah tersebut; 5. Menggunakan hasil penilaian kinerja menjadi pertimbangan utama dalam pembinaan dan pengembangan karir serta penetapan talent pool.					
		1	Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis Organisasi;	Sudah menyusun kontrak kinerja bagi pejabat pimpinan tinggi, administrator dan pengawas	5	4	20
		2	Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif;	Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk seluruh	5	3	15



				pegawai			
		3	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	Sudah melaksanakan penilaian kinerja secara berkala 1 bulan sekali dan disertai dengan dialog kinerja yang dilakukan melalui aplikasi e-kinerja dan tatap muka rapat bulanan	2.5	2	5
		4	Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;	Sudah menganalisis permasalahan kinerja dan menyusun strategi untuk mengatasi masalah tersebut	5	1	5
		5	Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir;	Hasil penilaian kinerja menjadi dasar dalam pembinaan dan pengembangan karir secara terstruktur pada pelaksanaan seleksi terbuka	2.5	2	5
SUB TOTAL -5							50
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	Catatan KASN : 1. Memperhitungkan hasil penilaian kinerja sebagai faktor yang utama disamping disiplin kerja; 2. Menetapkan kebijakan internal untuk memberi penghargaan kepada pegawai berprestasi dan dilaksanakan secara periodik (terjadwal); 3. Menetapkan peraturan tentang kode etik dan kode perilaku, membentuk tim penegakan dan menegakkan peraturan tersebut secara konsisten; 4. Menyusun database terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku terintegrasi dengan sistem informasi kepegawaian di internal instansi maupun dengan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (BKN).					
		1	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;	Tunjangan kinerja sudah memperhitungkan hasil penilaian kinerja sebagai faktor yang utama disamping disiplin kerja;	2.5	3	7.5
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/Pergub/Perbup/Perwali) untuk memberi penghargaan yang	Sudah memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi yang	2.5	1	2.5



			bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;	dilaksanakan secara periodik (terjadwal) namun belum diatur dalam dan sudah ditetapkan dalam peraturan internal			
		3	Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di Lingkungan instansinya;	Sudah menetapkan peraturan tentang kode etik dan kode perilaku ASN di Lingkungan Instansi dan telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai	2.5	3	7.5
		4	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	Data terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku dikelola dalam sistem informasi namun belum terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian lainnya	2.5	2	5
SUB TOTAL -6							22.5
7	Perlindungan dan Pelayanan	CATATAN KASN : 1. Menetapkan kebijakan perlindungan dan /atau bantuan kepada pegawai dan dilaksanakan secara regular/terjadwal; 2. Menyediakan sistem pelayanan keuangan, pelayanan kepegawaian serta sistem lain yang memudahkan aktifitas pegawai.					
		1	Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional);	Sudah memiliki program perlindungan dan/atau bantuan kepada pegawai dan dilaksanakan secara periodik	2	2	4
		2	Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;	Menyediakan sistem pelayanan keuangan, pelayanan kepegawaian serta sistem lain	2	2	4



				yang memudahkan aktifitas pegawai			
SUB TOTAL -7							8
8	Sistem Informasi	CATATAN KASN : 1. Membangun Sistem Informasi Kepegawaian berbasis online, menyajikan data realtime serta terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai; 2. Menerapkan e-perfomance yang terintegrasi dengan sistem informasi tentang pengembangan karir pegawai; 3. Menyediakan pelayanan administrasi kepegawaian seluruhnya dilakukan menggunakan e-office dan terhubung dengan sistem dashboard pimpinan; 4. Memanfaatkan assessment centre dan digunakan sebagai alat penilaian kompetensi seluruh pegawai di lingkungan instansi.					
		1	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;	Sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian berbasis online, menyajikan data realtime serta terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;	2	3	6
		2	Penerapan e-perfomance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online;	Sudah menerapkan e-perfomance (https://ekinerja2.pariamankota.go.id/) yang terintegrasi dengan sistem informasi tentang penghargaan (tunjangan kinerja)	1	2	2
		3	Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;	Pelayanan administrasi kepegawaian dilakukan secara manual dan e-office	1	2	2
		4	Pembangunan dan penggunaan assessment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi;	Sudah menggunakan sistem penilaian kompetensi pegawai memanfaatkan assessment center untuk	2	1	2



			JPT, Administrator			
SUB TOTAL -8						12
TOTAL NILAI						207

Uraian dari masing-masing aspek sebagai berikut :

1. PERENCANAAN KEBUTUHAN

Dalam rangka penyelenggaraan tata kelola pegawai di lingkungan pemerintahan yang efektif dan efisien, pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional. Namun kenyataannya, profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud. Penyebab utama karena pendistribusian pegawai saat ini masih belum mengacu pada kebutuhan organisasi yang sebenarnya, dalam arti belum didasarkan pada beban kerja yang ada.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan perbaikan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian kearah yang lebih baik, terarah, mempunyai pola yang jelas, serta berkesinambungan (sustainable). Salah satu komponen yang sifatnya mendesak untuk ditata saat ini adalah perencanaan pegawai, utamanya perencanaan untuk formasi pegawai. Selama ini perencanaan formasi pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian manajemen kepegawaian belum sepenuhnya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan dalam satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Penetapan formasi perlu dilakukan melalui analisis kebutuhan pegawai. Analisis kebutuhan pegawai yang dimaksud adalah proses yang dilakukan secara logik, teratur dan berkesinambungan untuk mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang dibutuhkan. Analisis kebutuhan pegawai dilakukan agar pegawai memiliki pekerjaan yang jelas sehingga pegawai dapat mencapai misi organisasi atau program yang telah ditetapkan.

Dalam penilaian sistem merit, perencanaan kebutuhan memiliki bobot 10% dari 8 (delapan) aspek yang dinilai. Dari 4 (empat) indikator capaian nilainya sudah memuaskan, tetapi akan terus ditingkatkan.

2. PENGADAAN



Pengadaan PNS adalah suatu proses kegiatan untuk mengisi formasi yang kosong dimulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, menetapkan kelulusan, permintaan NIP sampai dengan pengangkatan menjadi CPNS. Kosongnya formasi dikarenakan adanya PNS yang pensiun, meninggal dunia atau karena adanya perluasan organisasi. Oleh karena itu bagi setiap Warga Negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PNS. Hal ini berarti bahwa pengadaan PNS harus dilaksanakan secara obyektif dan transparan, berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan dengan tidak membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan atau daerah. Dengan kata lain Pengadaan CPNS dilakukan berdasarkan prinsip netral, obyektif, akuntabel, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta transparan.

Dalam penilaian sistem merit diatas, pengadaan memiliki bobot 10% dari 8 (delapan) aspek yang dinilai. Dari 5 (lima) indikator terdapat 1 (satu) indikator yang telah memiliki nilai maksimal.

Pada roadmap tahun 2023, nilai pada indikator yang belum maksimal akan ditingkatkan dengan cara:

- 1) Menyusun rencana pengadaan ASN yang berdasarkan Anjab dan ABK sesuai peta potensi daerah dan prioritas pembangunan
- 2) Membuat dan menetapkan kebijakan internal terkait pengadaan ASN yang mengatur tata cara pengadaan pegawai dan pembaharuan sesuai kebutuhan dan dilaksanakan secara konsisten
- 3) Melakukan evaluasi pasca latsar terhadap CPNS.

3. PENGEMBANGAN KARIER

Pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu unsur penting dalam mewujudkan suatu pemerintahan yang baik dalam upaya penyelenggaraan manajemen kepegawaian Pegawai Negeri Sipil. Pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil dimulai dari menyusun Perencanaan, Pengadaan, Penempatan, Pangangkatan Dalam Jabatan, Pembinaan, Pendidikan dan pelatihan, sampai pada Pemberhentian.

Pengembangan karir dan pemanfaatan sumber daya manusia merupakan kebutuhan organisasi. Dimana dalam pengembangan karir mengarah pada perbaikan



dan peningkatan kompetensi yang diusahakan oleh individu maupun organisasi untuk memilih tujuan dan jalur karir untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam penilaian sistem merit diatas, pengembangan karier memiliki bobot 30% dari 8 (delapan) aspek yang dinilai. Dari 10 (sepuluh) indikator tersebut belum memperoleh nilai yang maksimal.

Pada roadmap tahun 2023 dari 10 (sepuluh) indikator yang akan ditingkatkan nilainya dengan :

- 1) Menyusun draft dan menetapkan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) untuk setiap jabatan;
- 2) Menyusun profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi untuk seluruh pegawai dan diperbarui secara berkala;
- 3) Menyusun talent pool dan rencana suksesi untuk seluruh pegawai;
- 4) Menyusun informasi kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk JPT, JA, dan JF;
- 5) Menyusun analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk seluruh pegawai dan diperbaharui secara berkala;
- 6) Menyusun strategi pengembangan kompetensi dan kinerja jangka panjang dan masuk dalam renstra instansi;
- 7) Menyusun program diklat berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja yang dikaitkan dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu;
- 8) Menyusun dan melaksanakan program peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai dilaksanakan secara terjadwal dan dievaluasi;
- 9) Melaksanakan kegiatan coaching dan mentoring dilaksanakan secara terjadwal dan dievaluasi;

4. PROMOSI DAN MUTASI

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi.



Dengan adanya target promosi, pasti pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh pimpinan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan meningkatkan loyalitas pada organisasi.

Mutasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Mutasi atau rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu organisasi. Mutasi terkadang dapat dijadikan sebagai tahapan awal untuk mendapatkan promosi di waktu yang akan datang.

Dalam penilaian sistem merit diatas, promosi dan mutasi memiliki bobot 10% dari 8 (delapan) aspek yang dinilai. Dari 3 (tiga) indikator belum ada yang mencapai nilai maksimal.

Pada roadmap tahun 2023, indikator yang belum maksimal tersebut akan ditingkatkan nilainya dengan :

- 1) Menetapkan kebijakan internal terkait pengisian JPT secara terbuka;
- 2) Menyusun draft dan menetapkan kebijakan mengenai tata cara promosi dan mutasi yang mengacu pada talent pool dan rencana suksesi;
- 3) Melaksanakan pengisian jabatan administrator dan jabatan pengawas dengan metode assessment tanpa adanya pengaduan atas dugaan pelanggaran sistem merit.

5. MANAJEMEN KINERJA

Dengan pertimbangan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, kemudian dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut PP ini, Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Perencanaan kinerja terdiri atas penyusunan dan



penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan memperhatikan Perilaku Kerja. SKP memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS pada setiap tahunnya. Selain kinerja utama, SKP dapat memuat kinerja tambahan. SKP bagi pejabat pimpinan tinggi, menurut PP ini, disusun berdasarkan perjanjian kinerja unit kerja yang dipimpinnya dengan memperhatikan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Tahunan. Dalam PP ini, SKP bagi pejabat pimpinan tinggi yang memimpin unit kerja paling sedikit mencantumkan indikator kinerja yang terkait dengan tugas dan fungsi serta kinerja penggunaan anggaran. Untuk SKP bagi pejabat administrasi, disetujui oleh atasan langsung. Adapun SKP bagi pejabat fungsional disusun berdasarkan SKP atasan langsung dan organisasi/unit kerja.

Dalam penilaian sistem merit diatas, manajemen kinerja memiliki bobot 10% dari 8 (delapan) aspek yang dinilai. Dari 5 (lima) indikator, 1 (satu) diantaranya sudah mencapai nilai maksimal.

Pada roadmap tahun 2023, indikator yang belum maksimal tersebut akan ditingkatkan nilainya dengan :

- 1) Menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk seluruh pegawai;
- 2) Melaksanakan penilaian kinerja secara berkala 1 bulan sekali yang disertai dengan dialog kinerja;
- 3) Menganalisis permasalahan kinerja, menyusun dan melaksanakan strategi untuk mengatasi masalah kinerja tersebut;
- 4) Menggunakan hasil penilaian kinerja menjadi pertimbangan utama dalam pembinaan dan pengembangan karir serta penetapan talent pool.

6. PENGGAJIAN, PENGHARGAAN DAN DISIPLIN

Dengan terbitnya PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dijelaskan bahwa PNS diberikan gaji, tunjangan dan fasilitas. Sedangkan penghargaan terhadap PNS diberikan didasarkan atas kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam penilaian sistem merit diatas, manajemen kinerja memiliki bobot 10% dari 8 (delapan) aspek yang dinilai. Dari 4 (empat) indikator, belum ada diantaranya yang sudah mencapai nilai maksimal.



Pada roadmap tahun 2023, indikator yang belum maksimal tersebut akan ditingkatkan nilainya dengan :

- 1) Memperhitungkan hasil penilaian kinerja sebagai faktor yang utama disamping disiplin kerja;
- 2) Menetapkan kebijakan internal untuk memberi penghargaan kepada pegawai berprestasi dan dilaksanakan secara periodik (terjadwal);
- 3) Menetapkan peraturan tentang kode etik dan kode perilaku;
- 4) Membentuk tim penegakan dan menegakkan peraturan tentang kode etik dan kode perilaku;
- 5) Menyusun database terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang terintegrasi dengan sistem informasi kepegawaian di internal instansi maupun dengan sistem informasi kepegawaian nasional (BKN).

7. PERLINDUNGAN DAN PELAYANAN

Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum. Hal ini dijelaskan pada PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS pasal 308.

Dalam penilaian sistem merit diatas, manajemen kinerja memiliki bobot 4% dari 8 (delapan) aspek yang dinilai. Dari 2 (dua) indikator, belum ada diantaranya yang sudah mencapai nilai maksimal.

Pada roadmap tahun 2023, indikator yang belum maksimal tersebut akan ditingkatkan nilainya dengan :

- 1) Menetapkan kebijakan perlindungan dan/atau bantuan kepada pegawai dan dilaksanakan secara regular atau terjadwal;
- 2) Menyediakan sistem pelayanan keuangan, pelayanan kepegawaian serta sistem lain yang memudahkan aktifitas pegawai.

8. SISTEM INFORMASI

Sistem informasi yaitu suatu sistem yang menyediakan informasi untuk manajemen dalam mengambil keputusan dan juga untuk menjalankan operasional program dan kegiatan, dimana sistem tersebut merupakan kombinasi dari orang-orang,



teknologi informasi dan prosedur-prosedur yang terorganisasi. Biasanya perangkat daerah menyediakan semacam informasi yang berguna bagi pimpinan.

Dalam penilaian sistem merit diatas, manajemen kinerja memiliki bobot 6% dari 8 (delapan) aspek yang dinilai. Dari 4 (empat) indikator, belum ada diantaranya yang sudah mencapai nilai maksimal.

Pada roadmap tahun 2023, indikator yang belum maksimal tersebut akan ditingkatkan nilainya dengan :

- 1) Membangun sistem informasi kepegawaian berbasis online dengan menyajikan data yang realtime serta terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;
- 2) Menerapkan e-performance yang terintegrasi dengan sistem informasi tentang pengembangan karir pegawai;
- 3) Menyediakan pelayanan administrasi kepegawaian seluruhnya dilakukan menggunakan e-office dan terhubung dengan sistem dashboard pimpinan;
- 4) Memanfaatkan assessment centre dan digunakan sebagai alat penilaian kompetensi seluruh pegawai di lingkungan instansi.

Tabel 7
Data Informasi Pembangunan Tahun 2022

No	Uraian	Capaian
1	Jumlah peserta seleksi CPNS/PPPK	-
2	Jumlah peningkatan status pegawai dari CPNS menjadi PNS	178
3	Jumlah Pemrosesan Pensiun :	
	- Batas Usia Pensiun (BUP)	82
	- Meninggal Dunia	4
	- Atas permintaan sendiri	-
	- Berhenti	-
	- Sakit/Udzur	-
	- Diberhentikan	-
4	Jumlah peserta seleksi ujian dinas dan ujian	45



	penyesuaian ijazah	
5	Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) yang terisi hasil seleksi tahun 2022	-
6	Jumlah rancangan mutasi/promosi	14
7	Pelanggaran disiplin yang diproses	2 selesai
8	Jumlah penerbitan Satya Lencana Karya Satya (SLKS)	392
9	Jumlah penghargaan pegawai yang berprestasi	-
10	Pemrosesan Kartu Administrasi Kepegawaian :	
	- Kartu Pegawai (KARPEG)	144
	- Kartu Istri (KARIS)	40
	- Kartu Suami (KARSU)	
11	Jumlah SK Kenaikan Pangkat yang diterbitkan :	
	- Golongan IV/c keatas	-
	- Golongan IV/a dan IV/b	57
	- Golongan III/d kebawah	256

Sumber : BKPSDM Kota Pariaman 2022

Tabel 8
Jenis Diklat yang dilaksanakan di Kota Pariaman
Tahun 2022

No	Uraian	Capaian
A.	Diklat Manajerial	
1	Diklat Kepemimpinan Tk. II	-
2	Diklat Kepemimpinan Tk. III	-
3	Diklat Kepemimpinan Tk. IV	-
B.	Latihan Dasar (Latsar)/Prajabatan CPNS	172
C.	Diklat Teknis dan Fungsional	-
D.	Coaching dan Mentoring	-
E.	Pengiriman Pengembangan Kompetensi	11
Jumlah		183

Sumber : BKPSDM Kota Pariaman 2022



Tabel 9
Perkembangan Jumlah PNS dan PPPK
Tahun 2022

No	Uraian	2022
1.	Jumlah PNS	2548
2.	Jumlah PPPK	85
	Jumlah	2633

Sumber : BKPSDM Kota Pariaman 2022

Tabel 10
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan
Tahun 2022

Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
Sekolah Dasar (SD)	2	0	2
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	4	2	6
Sekolah Menengah Atas (SMA)	112	66	178
Diploma 1 (D-1)	1	3	4
Diploma 2 (D-2)	8	22	30
Diploma 3 (D-3)	91	379	470
Sarjana (S1)/ Diploma 4 (D-IV)	502	1153	1655
Pasca Sarjana (S2)	103	100	203
Doktor (S3)	0	0	0
Jumlah	823	1725	2548

Tabel 11
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenis Kelamin dan Tingkat Kepangkatan
Tahun 2022

Tingkat Kepangkatan	Jenis Kelamin	Jumlah
---------------------	---------------	--------



	Laki-laki	Perempuan	
Golongan I	3	-	3
I.a	-	-	-
I.b	-	-	-
I.c	2	-	2
I.d	1	-	1
Golongan II	145	298	443
II.a	9	0	9
II.b	26	5	31
II.c	67	203	270
II.d	43	90	133
Golongan III	522	1063	1585
III.a	146	315	461
III.b	102	201	303
III.c	118	234	352
III.d	156	313	469
Golongan IV	153	364	517
IV.a	84	152	236
IV.b	54	200	254
IV.c	14	12	26
IV.d	1	-	1
IV.e	-	-	-
Jumlah	823	1725	2548

Tabel 12
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenis Kelamin dan Jabatan
Tahun 2022

Jabatan	Jenis Kelamin	Jumlah
---------	---------------	--------



	Laki-laki	Perempuan	
Fungsional Tertentu	316	1006	1322
Fungsional Umum	333	608	941
Struktural	174	111	285
Eselon V	-	-	-
Eselon IV	94	79	173
Eselon III	67	32	99
Eselon II	21	4	25
Eselon I	-	-	-
Jumlah	823	1725	2548

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

Tabel 13
Pencapaian Indikator dari Sasaran Strategis BKPSDM Kota Pariaman

No.	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Realisasi (2022)	Target Akhir Renstra (2023)	% Capaian 2022 terhadap target 2023
1.	Meningkatnya kualitas pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur	Indeks Penerapan Sistem Merit	207	255	81,17%

C. Sasaran Strategis 3 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian

Pada Tahun 2022, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pariaman telah membagi pelayanan administrasi kepegawaian menjadi 2



(dua), yaitu pelayanan fisik dan pelayanan non fisik (online). Pelayanan administrasi kepegawaian fisik meliputi Pengurusan pegawai pensiun baik BUP maupun NON-BUP, Fasilitas Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Ijazah, Pengurusan peninjauan Masa Kerja dan pemakaian gelar, Pengurusan NIP dan penerbitan SK CPNS, Seleksi CPNS, Pengelolaan Jabatan Fungsional Tertentu, Pengelolaan dan Pemeliharaan Dokumen dan Arsip Kepegawaian.

Sedangkan Pelayanan administrasi kepegawaian non fisik (online) yaitu Pengajuan Satya Lencana Karya Satya (SLKS), Pengurusan Karpeg, Karis, Karsu PNS dan KPE PNS, Pengurusan Kenaikan Pangkat, Evaluasi Penilaian Angka Kredit Kenaikan Pangkat (DUPAK), Updating Data Kepegawaian baik SAPK maupun e-SDM.

Kegiatan-kegiatan rutin lainnya yang ada di Sekretariat BKPSDM demi menunjang sarana dan prasarana dalam pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian agar berjalan dengan lancar.

Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelayanan kepegawaian merupakan sasaran terakhir dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pariaman. 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 %
	=	86,55%
Sumber Data : Olahan 2022		

Hasil data survei kepuasan terhadap pelayanan kepegawaian tahun 2022:



INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT (IKM)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM (BKPSDM) KOTA PARIAMAN
PEMERINTAH KOTA PARIAMAN
TAHUN 2022

NILAI IKM	NAMA LAYANAN : ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
86.55	RESPONDEN JUMLAH : 100 Orang JENIS KELAMIN : L = 42 Orang / P = 58 Orang PENDIDIKAN : SD = 0 SMP = 0 SMA = 5 D3 = 15 S1 = 65 S2 = 15 Periode Survei : Tahun 2022

TERIMA KASIH ATAS PENILAIAN YANG TELAH ANDA BERIKAN
 MASUKAN ANDA SANGAT BERMANFAAT UNTUK KEMAJUAN UNIT KAMI AGAR TERUS MEMPERBAIKI
 DAN MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN BAGI MASYARAKAT

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pariaman telah melakukan survey mengenai pelayanan administrasi kepegawaian. Dalam pelaksanaan tersebut terdapat 10 (sepuluh) unsur penilaian dengan 100 (seratus) 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 86,55 atau bernilai B dengan skala “BAIK”.

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

Tabel 14
Pencapaian Indikator dari Sasaran Strategis BKPSDM Kota Pariaman

No.	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Realisasi (2022)	Target Akhir Renstra (2023)	% Capaian 2022 terhadap target 2023
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat	86,55	92,50	93,56%

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 BKPSDM, dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)



Kota Pariaman melalui DPA BKPSDM dengan total nilai keseluruhan anggaran sebesar **Rp. 6.446.856.428,-** dengan realisasi anggaran mencapai Rp. 5.978.493.243,- atau dengan serapan APBD mencapai 92,74%, dengan demikian dapat dikatakan tahun 2022 serapan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pariaman dalam kategori baik dengan kondisi anggaran silpa sebesar **Rp. 468.363.185,-**.

Serapan anggaran BKPSDM digambarkan dalam tabel berikut :

Tabel 15
Serapan Anggaran BKPSDM Tahun Anggaran 2022

PROGRAM	ANGGARAN (Rp.)	REALISASI (Rp.)	SALDO	%
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KAB/KOTA	3.673.803.186	3.553.694.761	120.108.425	96,73
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	2.773.053.260	2.424.798.482	348.254.778	87,44
JUMLAH	6.446.856.428	5.978.493.243	468.363.203	

Untuk rincian realisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pariaman Tahun Anggaran 2022 dapat dilihat pada lampiran dokumen ini.

3.3.1 Analisa Efektivitas

Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target telah tercapai, dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya. Secara umum dapat disimpulkan bahwa anggaran yang digunakan cukup efektif terhadap capaian kinerja organisasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 16
Efektifitas Anggaran terhadap Capaian Sasaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pariaman
Tahun 2022



No.	Sasaran	% Capaian Kinerja	Anggaran		
			Pagu Anggaran	Realisasi	%
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN)	87,5	2.773.053.260	2.424.798.482	87,44
2.	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM Aparatur	103,5			
3.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian	96,81	3.673.803.168	3.553.694.761	96,73

3.3.2 Analisa Efisiensi

Efisiensi anggaran menunjukkan bagaimana sasaran dengan indikator yang dirumuskan telah berhasil dicapai dengan memanfaatkan sumber daya/input tertentu. Semakin tinggi jumlah sumber daya yang dikeluarkan untuk mencapai keluaran tertentu, maka efisiensinya akan semakin rendah. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah sumber daya yang dihabiskan untuk mencapai sasaran, maka efisiensi anggarannya akan semakin tinggi.

Pencapaian kinerja dan anggaran pada tahun 2022 secara umum menunjukkan tingkat efisiensi anggaran yang cukup tinggi. Adanya sasaran yang berhasil dicapai dengan sumber daya yang efisien. Kondisi ini sejalan dengan prinsip pengelolaan anggaran publik dan sejalan dengan prinsip pemerintahan yang baik, salah satu nya adalah pengelolaan sumber daya anggaran yang efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran pembangunan.



BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) BKPSDM Tahun 2022 ini merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (Good Governance) Kota Pariaman Tahun 2022. Penyusunan LAKIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

LAKIP BKPSDM Tahun 2022 ini dapat menggambarkan kinerja BKPSDM dan evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, kinerja sasaran maupun analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Pada tahun 2022 BKPSDM menetapkan sebanyak 3 (tiga) sasaran dengan 3 (tiga) indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022 yang ingin dicapai. Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sasaran tersebut, rata-rata telah mencapai dengan nilai kisaran 90%. Dalam Tahun Anggaran 2022 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai BKPSDM, dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Pariaman melalui DPA BKPSDM dengan total nilai keseluruhan anggaran sebesar **Rp. 6.446.856.428,-** dengan realisasi anggaran mencapai Rp. 5.978.493.243,- atau dengan serapan APBD mencapai 92,74%, dengan demikian dapat dikatakan tahun 2022 serapan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pariaman dalam kategori baik dengan kondisi anggaran silpa sebesar **Rp. 468.363.185,-**.

Dari hasil evaluasi dan analisis terhadap kinerja kegiatan dapat disimpulkan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh BKPSDM telah dilaksanakan prinsip efisien dan efektif.

Beberapa langkah ke depan yang akan dilakukan BKPSDM dalam rangka melaksanakan regulasi kepegawaian sesuai Undang-Undang Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan produktifitas kinerja Badan antara lain :



1. Pengembangan kompetensi pegawai secara bertahap dan berkesinambungan;
2. Sistem merit diimplementasikan secara bertahap dengan pembuatan roadmap 8 aspek sistem merit;
3. Pengembangan layanan kepegawaian berbasis IT.

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

 **KEPALA BKPSDM KOTA PARIAMAN**

IRMADAWATI, S.Sos
Nip. 196509141986032005

Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pariaman Tahun 2022

Kode Rekening					Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Capaian		Realisasi Capaian		Anggaran		Realisasi Anggaran	
							Awal	Perubahan	Fisik	%	Awal (Rp.)	Perubahan (Rp.)	(Rp.)	%
5	03	01			Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota						3.297.315.681	3.673.803.168	3.553.694.761	96,73
5	03	01	2.01		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah						3.480.000	31.500.000	31.453.000	99,85
5	03	01	2.01	06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	4 Laporan	4 Laporan	4 Laporan	100	3.480.000	31.500.000	31.453.000	99,85
5	03	01	2.02		Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN						2.817.891.608	3.097.898.935	3.003.604.413	96,96
5	03	01	2.02	01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	29 Orang	29 Orang	29 Orang	100	2.675.991.608	3.049.798.935	2.955.904.413	96,92
5	03	01	2.02	02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	100	141.900.000	48.100.000	47.700.000	99,17
5	03	01	2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah						284.468.683	284.468.683	273.560.657	96,17
5	03	01	2.06	01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	6 Paket	6 Paket	6 Paket	100	2.495.600	2.495.600	1.960.992	78,58
5	03	01	2.06	04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	12 Paket	12 Paket	10 Paket	100	15.973.083	15.973.083	9.583.921	60,00
5	03	01	2.06	05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	4 Paket	4 Paket	4 Paket	100	6.000.000	6.000.000	3.000.000	50,00
5	03	01	2.06	09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan	12 Laporan	12 Laporan	100	260.000.000	260.000.000	259.015.744	99,62
5	03	01	2.07		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah						4.000.000	4.000.000	4.000.000	100,00
5	03	01	2.07	06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang diadakan	1 Unit	1 Unit	1 Unit	100	4.000.000	4.000.000	4.000.000	100,00
5	03	01	2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah						109.812.840	118.273.000	109.263.973	92,38
5	03	01	2.08	01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	3 Laporan	3 Laporan	3 Laporan	100	1.000.000	1.000.000	250.000	25,00
5	03	01	2.08	02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan	12 Laporan	12 Laporan	100	4.200.000	4.200.000	551.145	13,12
5	03	01	2.08	04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	12 Laporan	12 Laporan	100	104.612.840	113.073.000	108.462.828	95,92
5	03	01	2.09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah						77.662.550	137.662.550	131.812.718	95,75
5	03	01	2.09	01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	7 Unit	10 Unit	10 Unit	100	67.662.550	127.662.550	121.922.718	95,50
5	03	01	2.09	06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	10 Unit	10 Unit	10 Unit	100	10.000.000	10.000.000	9.890.000	98,90
5	03	02			Program Kepegawaian Daerah						2.738.723.260	2.773.053.260	2.424.798.482	87,44
5	03	02	2.01		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN						762.157.340	617.697.340	576.027.616	93,25

Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pariaman Tahun 2022

Kode Rekening					Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Capaian		Realisasi Capaian		Anggaran		Realisasi Anggaran	
							Awal	Perubahan	Fisik	%	Awal (Rp.)	Perubahan (Rp.)	(Rp.)	%
5	03	02	2.01	02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100	4.984.000	4.984.000	4.960.000	99,52
5	03	02	2.01	03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100	690.223.340	514.063.340	478.892.616	93,16
5	03	02	2.01	04	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	100	11.200.000	11.200.000	10.539.000	94,10
5	03	02	2.01	06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	60 Dokumen	60 Dokumen	60 Dokumen	100	5.750.000	26.950.000	23.936.000	88,82
5	03	02	2.01	10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100	15.000.000	15.000.000	15.000.000	100,00
5	03	02	2.01	11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100	35.000.000	45.500.000	42.700.000	93,85
5	03	02	2.02		Mutasi dan Promosi ASN						419.411.670	539.701.670	441.525.570	81,81
5	03	02	2.02	01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	325 Dokumen	325 Dokumen	325 Dokumen	100	18.810.000	18.810.000	17.769.200	94,47
5	03	02	2.02	02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	400 Dokumen	400 Dokumen	400 Dokumen	100	29.500.000	92.800.000	90.262.100	97,27
5	03	02	2.02	03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	12 Dokumen	16 Dokumen	16 Dokumen	100	371.101.670	428.091.670	333.494.270	77,90
5	03	02	2.03		Pengembangan Kompetensi ASN						1.516.974.250	1.541.474.250	1.338.594.871	86,84
5	03	02	2.03	01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	60 Orang	60 Orang	60 Orang	100	36.000.000	36.000.000	28.375.000	78,82
5	03	02	2.03	04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	60 Orang	57 Orang	57 Orang	95,00	5.190.000	121.190.000	117.200.000	96,71
5	03	02	2.03	05	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100	1.470.234.250	1.378.734.250	1.187.769.871	86,15
5	03	02	2.03	15	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100	5.550.000	5.550.000	5.250.000	94,59
5	03	02	2.04		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur						40.180.000	74.180.000	68.650.425	92,55
5	03	02	2.04	03	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penilaian dan Hasil Evaluasi Kinerja Aparatur	2650 Dokumen	2650 Dokumen	2563 Dokumen	96,72	10.465.000	23.465.000	22.697.500	96,73
5	03	02	2.04	05	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	100 Orang	350 Orang	350 Orang	100	7.500.000	28.500.000	26.833.925	94,15
5	03	02	2.04	08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100	3.075.000	3.075.000	3.067.000	99,74
5	03	02	2.04	09	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	10 Dokumen	10 Dokumen	10 Dokumen	100	9.940.000	9.940.000	8.073.000	81,22
5	03	02	2.04	10	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	12 Dokumen	12 Dokumen	11 Dokumen	91,67	9.200.000	9.200.000	7.979.000	86,73
TOTAL ANGGARAN											6.036.038.941	6.446.856.428	5.978.493.243	92,74