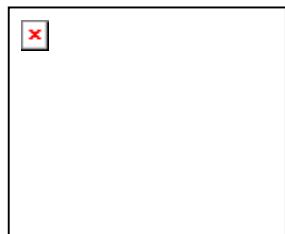


PEMERINTAH KABUPATEN PASAMAN BARAT



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LKJiP)

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2020**

SIMPANG EMPAT, JANUARI 2021

L A M P I R A N

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan kehadhirat Allah Yang Maha Kuasa dengan segala Rahmat dan izin-Nya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2020 telah selesai disusun.

Penyusunan LKJiP ini dimaksudkan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran dengan strategis berupa kebijakan, program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam APBD Kabupaten Pasaman Barat Tahun Anggaran 2020. Dengan tujuan sebagai perwujudan akuntabilitas instansi kepada pihak-pihak yang memberi data, terciptanya sistem pelaporan akuntabilitas yang dapat meningkatkan kepercayaan kepada Pemerintah dalam menjalankan misi, serta diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang baik (good governance).

Pada Tahun Anggaran 2020, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan 21 kegiatan dengan 5 program, dimana sebagian besar kegiatan terlaksana dengan sangat baik dan ada kegiatan yang capaiannya kurang baik. Mengenai capaian indikator kinerja akan diuraikan dalam Bab-bab Laporan ini.

Segala keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat akan tetap dipertahankan dan diusahakan supaya lebih baik lagi pada masa yang akan datang. Sedangkan terhadap kelemahan-kelemahan/ hambatan-hambatan yang terjadi akan diperbaiki untuk masa selanjutnya sesuai dengan kemampuan dan ketentuan yang berlaku.

Simpang Empat, Januari 2021
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pasaman Barat



SAIFUDDIN ZUHRI,S.Pd,MM
NIP. 19651226 198908 1 001

RINGKASAN EKSEKUTIF

Penyusunan LKJiP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2020 ini, disusun dengan berpedoman pada Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan.

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Kabupaten dalam tahun 2020, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat telah merencanakan dan melaksanakan 21 (dua puluh satu) kegiatan dalam 5 (lima) program sesuai skala prioritas melalui APBD Kabupaten Pasaman Barat Tahun Anggaran 2020, untuk mendukung pencapaian 1 (satu) sasaran dengan 4 (empat) indikator kinerja utama didukung oleh 21 (dua puluh satu) indikator kinerja (outcome/output) kegiatan dan 1 (satu) tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana strategis, dengan hasil capaian indicator kinerja sasaran dalam beberapa klarifikasi pengukuran/ penilaian seperti dalam table berikut :

Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2020

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	% Capaian
Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah	Persentase pejabat struktural yang telah mengkuti diklat kepemimpinan	0,65	0,58	89,23
	Persentase formasi jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	85	94,07	110,67
	Indeks kepuasan pegawai	3,0	3,15	105
	Persentase ASN dengan jenjang pendidikan minimal S1	48	53,13	177,1

DAFTAR ISI

PENGANTAR

DAFTAR ISI

RINGKASAN EKSEKUTIF

BAB I	PENDAHULUAN	1
	1.1 Latar Belakang	1
	1.2 Pembentukan Instansi	2
	1.3 Struktur Organisasi	3
	1.4 Sumber Daya Manusia Instansi	4
	1.5 Isu Strategis	6
BAB II	PERENCANAAN KINERJA	7
	2.1 Rencana Strategis	7
	2.1.1 Tujuan dan Sasaran	7
	2.1.2 Strategi, Arah Kebijakan dan Program	8
	2.2 Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2021	9
	2.3 Program Untuk Pencapaian Sasaran	12
BAB III	AKUNTABILITAS KINERJA	13
	3.1 Hasil Pengukuran Capaian Kinerja	13
	3.2 Capaian Kinerja Tahun 2020	12
	3.3. Realisasi Anggaran	26
BAB IV	PENUTUP	29
	4.1 Kesimpulan	29

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Dalam rangka menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel, peningkatan pengawasan, tanggap, profesional, efisien dan efektif, transparan, pelaksanaan kesetaraan, berwawasan ke depan, mendorong partisipasi warga dan penegakan hukum, penilaian dan pelaporan kinerja pemerintah daerah menjadi bagian kunci dalam proses penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Upaya ini juga selaras dengan tujuan perbaikan pelayanan publik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Untuk itu, pelaksanaan otonomi daerah perlu mendapatkan dorongan yang lebih besar dari berbagai elemen masyarakat, termasuk dalam pengembangan akuntabilitas melalui penyusunan dan pelaporan kinerja pemerintah daerah.

Laporan Kinerja Kabupaten Pasaman Barat disusun berdasarkan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja, di mana pelaporan capaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kinerja Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat.

Pada setiap akhir tahun anggaran setiap instansi pemerintah diwajibkan menyampaikan Laporan Kinerja yang bertujuan untuk mengukur pencapaian target kinerja yang sudah ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja. Pengukuran pencapaian target kinerja ini dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja setiap instansi pemerintah.

Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengukuran secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Dalam lampiran lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja disebutkan Dalam lampiran lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja disebutkan bahwa Kepala SOPD menyusun laporan kinerja tahunan berdasarkan perjanjian kinerja yang disepakati dan menyampaikannya kepada Bupati, paling lambat 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

1.2. PEMBENTUKAN INSTANSI

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian dan diklat. Sedangkan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
3. Pembinaan pelaksanaan tugas di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1.3. STRUKTUR ORGANISASI

Struktur organisasi dapat memperlihatkan susunan komponen-komponen atau unit-unit kerja dalam organisasi Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia. Struktur organisasi menunjukkan pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan. Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Pasaman Barat Nomor 89 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi Perangkat Daerah, organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas :

- 1) Unsur Pimpinan yaitu : Kepala Badan
- 2) Unsur Pembantu Pimpinan yaitu : Sekretaris yang terdiri dari 2 Sub bagian yaitu
 - Sub Bagian Umum
 - Sub Bagian Program Keuangan
- 3) Unsur Pelaksana yaitu :
 - a. Bidang Pengadaan dan Mutasi ASN
 - Sub Bidang Pengadaan dan Pensiun ASN;
 - Sub Bidang Mutasi ASN;
 - Sub Bidang Kepangkatan ASN.
 - b. Bidang Pembinaan dan pengembangan karir ASN
 - Sub Bidang Perencanaan dan Pengembangan Karir ASN;
 - Sub Bidang Disiplin dan Pembinaan ASN;
 - Sub Bidang Diklat.
 - c. Bidang Data dan Kesejahteraan ASN
 - Sub Bidang Data dan dokumentasi ASN;
 - Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan ASN;
 - Sub Bidang Kesejahteraan ASN dan Korpri.
 - d. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Diklat

1.4. SUMBER DAYA MANUSIA INSTANSI

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman Barat memiliki SDM yang cukup beragam. Jumlah SDM/PNS BKPSDM per 31 Desember 2020 sebanyak 36 orang, terdiri dari 17 orang atau 47 % Laki-laki dan 19 orang atau 53 % Perempuan.

Sedangkan berdasarkan pendidikan, SDM Pegawai Negeri Sipil (PNS) BKPSDM didominasi oleh jenjang pendidikan S1 sebanyak 22 orang atau 61,1%, disusul oleh jenjang pendidikan D3 sebanyak 6 orang atau 16,7%, kemudian S2 sebanyak 5 orang atau 13,9% dan SLTA sebanyak 3 orang atau 8,3%. Hal ini menunjukkan bahwa jenjang pendidikan SDM BKPSDM cukup baik.

Tabel 1.4.1

Rekapitulasi PNS BKPSDM Berdasarkan Jenjang Pendidikan dan Jenis Kelamin

Pendidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Jenis Kelamin PNS	
	Laki-laki	Perempuan
S2	1	4
S1	11	11
DIII	4	2
SLTA	1	2
Jumlah	17	19

Bila datanya dipilah menurut tingkat pendidikan dan jenis kelamin, maka datanya menunjukkan perimbangan gender yang baik. Pada PNS dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi, mulai dari S2, perimbangan gender nya relatif berimbang. Tidak terdapat kesenjangan dalam hal jumlah PNS berdasarkan jenjang pendidikan.

Sementara bila dipilah lagi menurut eselon, datanya menunjukkan bahwa semakin tinggi eselon, persentase perempuan semakin sedikit. Beberapa upaya perlu didorong untuk membuat pengembangan karir perempuan semakin terbuka termasuk dalam posisi-posisi strategis dalam

pengambilan keputusan. Namun jika dilihat dari jumlah secara keseluruhan menunjukkan perimbangan gender yang baik.

Tabel 1.4.2
Rekapitulasi PNS BKPSDM Berdasarkan Eselon dan Jenis Kelamin

ESELON	Jenis Kelamin PNS	
	Laki-laki	Perempuan
Eselon II/ JPT	1	-
Eselon III/ Administrator	3	1
Eselon IV/ Pengawas	5	7
Jumlah	9	8

1.5. ISU STRATEGIS

Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi OPD adalah kondisi yang menjadi perhatian karena dampaknya yang signifikan bagi OPD dimasa datang. Suatu kondisi/kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang. Berdasarkan hasil analisis terhadap isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diidentifikasi sebagai berikut :

1. Peningkatan Kompetensi dan kemampuan sumber daya aparatur melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.
2. Peningkatan pembinaan kair dan disiplin ASN.
3. Peningkatan pelayanan kepegawaian.
4. Peningkatan jumlah PNS berpendidikan minimal Strata 1.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. RENCANA STRATEGIS

2.1.1. Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi dengan menjawab isu strategis daerah dan permasalahan pembangunan daerah. Rumusan tujuan dan sasaran merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategi pembangunan dan sarana untuk mengevaluasi pilihan tersebut.

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan.

Tabel 2.1.1
Keterkaitan Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Utama

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Utama
Reformasi Birokrasi	Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah	<ol style="list-style-type: none">1. Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat kepemimpinan2. Persentase formasi jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan3. Indeks kepuasan pegawai4. Persentase ASN dengan jenjang pendidikan minimal S1

2.1.2 Strategi, Arah Kebijakan dan Program

Strategi dan arah kebijakan pembangunan tahun 2016 – 2021 sebagai berikut :

Tabel 2.1.2
Keterkaitan Sasaran, Kebijakan dan Program

Sasaran	Strategi	Kebijakan	Program
Meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah	1. Meningkatnya persentase layanan administrasi perkantoran 2. Meningkatkan kapasitas dan kemampuan aparatur melalui pendidikan dan pelatihan 3. Meningkatnya pelayanan kepegawaian 4. Meningkatnya persentase PNS berpendidikan minimal S1	1. Melakukan inventarisasi kebutuhan administrasi perkantoran 2. Melakukan inventarisasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan aparatur sesuai dengan tupoksi 3. Menyelenggarakan pelayanan kepegawaian dengan cepat dan tepat 4. Melayani pengurusan izin belajar dan tugas belajar serta melakukan ujian penyesuaian ijazah dan ujian dinas	1. Pelayanan administrasi perkantoran 2. Peningkatan sarana dan prasarana aparatur 3. Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur 4. Pembinaan dan pengembangan aparatur 5. Pendidikan dinas

Dari tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan di atas kemudian dirumuskan IKU yang merupakan ukuran keberhasilan BKPSDM dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar Hasil (outcome) berbagai program dan kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi.

Tujuan penetapan IKU adalah memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

2.2. PERJANJIAN KINERJA (PK) TAHUN 2020

Dokumen perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan. Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2020 yang disusun sesuai dengan Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2016 – 2021.

Dokumen ini memuat sasaran strategis, indikator kinerja utama beserta target kinerja dan anggaran. Penyusunan PK 2020 dilakukan dengan mengacu kepada RPJMD, RKPD 2020, IKU dan APBD. BKPSDM Kabupaten Pasaman Barat telah menetapkan PK Tahun 2020 sebagai berikut:

Tabel 2.2.1
Perjanjian Kinerja Tahun 2020

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target
Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah	Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat kepemimpinan	0,65%
	Persentase formasi jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	85%
	Indeks kepuasan pegawai	30
	Persentase ASN dengan jenjang pendidikan minimal S1	48%

Tabel 2.2.2
Perjanjian Kinerja Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah	Tersedianya pelayanan administrasi perkantoran	12 bulan
		Terpeliharanya sarana dan prasarana perkantoran	12 bulan
		Jumlah Rapat koordinasi dan konsultasi yang diikuti	12 bulan
		Jumlah pengadaan/pembangunan gedung kantor dan rumah jabatan/dinas	1 paket
		Jumlah pengadaan peralatan/kendaraan dan mesin	1 paket
		Jumlah pegawai mengikuti bimbingan	2 orang

teknis implementasi peraturan perundang-undangan	
Jumlah peserta diklat prajabatan	0 orang
Jumlah peserta diklat struktural PIM II dan PIM III	10 orang
Jumlah peserta diklat struktural PIM IV	0 orang
Jumlah PNS yang mengikuti ujian dinas dan penyesuaian ijazah	0 orang
Jumlah Terlaksananya sidang baperjakat	2 kali
Jumlah dokumen database PNS Kabupaten Pasaman Barat	3 dokumen
Jumlah pelaksanaan sidang MPP	0 kali
Jumlah ASN naik pangkat sesuai usulan	500 SK
Tersedianya dana administrasi dan operasional UPT Diklat	12 bulan
Jumlah SK ASN yang pensiun	100 SK
Tersedianya dana dan pelayanan administrasi KORPRI	12 bulan
Jumlah SK Penempatan PNS dan pengelolaan jabatan fungsional tertentu	250 SK
Jumlah dokumen penyelenggaraan seleksi pengadaan ASN	2 dokumen
Jumlah kartu pegawai	300 kartu
Jumlah dokumen Penyelenggaraan evaluasi pelaksanaan penilaian kinerja kepegawaian	2 dokumen

Tabel 2.2.3
Perjanjian Kinerja Tahun 2020

	Kegiatan	Pagu Anggaran	Keterangan
1	Penyediaan Pelayanan Administrasi Perkantoran	722.825.000	APBD
2	Penyediaan Pemeliharaan rutin/berkala sarana dan prasarana perkantoran dan aparatur	227.359.000	APBD
3	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi	98.482.500	APBD
4	Pengadaan/pembangunan gedung kantor dan rumah jabatan/dinas	199.860.000	APBD
5	Pengadaan peralatan/kendaraan dan mesin	36.600.000	APBD
6	Bimbingan teknis implementasi peraturan undang-undang	5.500.000	APBD
7	Pendidikan dan pelatihan prajabatan CPNS	22.445.000	APBD
8	Pendidikan dan pelatihan PIM II dan PIM III	277.095.000	APBD

9	Pendidikan dan pelatihan PIM IV	32.590.000	APBD
10	Seleksi ujian penyesuaian ijazah dan ujian dinas	14.305.000	APBD
11	Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	44.350.000	APBD
12	Pembangunan/pengembangan system informasi kepegawaian daerah	23.375.000	APBD
13	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	27.150.000	APBD
14	Proses penyelenggaraan sistem administrasi kepangkatan	45.390.000	APBD
15	Penyediaan administrasi dan operasional UPT Diklat	187.875.000	APBD
16	Pelayanan administrasi pengurusan pensiun ASN	29.800.000	APBD
17	Penyediaan administrasi dan operasional Korpri	27.110.000	APBD
18	Penempatan PNS dan pengelolaan jabatan fungsional tertentu	28.950.000	APBD
19	Penyelenggaraan pengadaan ASN	594.638.053	APBD
20	Pengelolaan kartu identitas kepegawaian	24.750.000	APBD
21	Evaluasi pelaksanaan penilaian kinerja kepegawaian	64.110.000	APBD

2.3. PROGRAM UNTUK PENCAPAIAN SASARAN

Berdasarkan visi, misi, tujuan, sasaran strategis dan arah kebijakan yang telah ditetapkan dalam Renstra, maka upaya pencapaiannya kemudian dijabarkan secara lebih sistematis melalui perumusan program-program prioritas BKPSDM. Adapun program-program yang mendukung masing-masing sasaran tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel 2.3
Program-program Tahun 2020

No	Program	Anggaran (Rp)
1	Pelayanan administrasi perkantoran	1.028.841.500,-
2	Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	236.460.000,-
3	Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	337.630.000,-
4	Pendidikan Dinas	14.305.000,-
5	Pembinaan dan pengembangan aparatur	1.097.498.053,-
	Jumlah	2.714.734.553,-

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegaitan yang telah diamanatkan oleh pemangku kepentingan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara terukur dengan sasaran/target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja BKPSDM Kabupaten Pasaman Barat dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara 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.

Sedangkan untuk skala penilaian terhadap kinerja pemerintah, menggunakan pijakan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	$\geq 90,1$	Sangat Tinggi
2	$75,1 \leq 90$	Tinggi
3	$65,1 \leq 75$	Sedang
4	$50,1 \leq 65$	Rendah
5	≤ 50	Sangat Rendah

3.1. HASIL PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA

Secara umum BKPSDM Kabupaten Pasaman Barat telah melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2016-2021. Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja.

Capaian indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2020 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2020

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	% Capaian
Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah	Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat kepemimpinan	0,65%	0,58	89,23
	Persentase formasi jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	85%	94,07	110,67
	Indeks Kepuasan Pegawai	30	31,5	105
	Persentase ASN dengan jenjang pendidikan minimal S1	48 %	53,13	110,68
Capaian Rata-rata Kinerja				103,89%

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 4 indikator kinerja utama BKPSDM Tahun 2020, disimpulkan bahwa seluruh indikator sasaran berkriteria Sangat Tinggi, dengan rata-rata capaian sebesar 103,89 %.

3.2. CAPAIAN KINERJA TAHUN 2020

Strategis adalah cara untuk mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan ke dalam kebijakan-kebijakan dan program-program. Kebijakan adalah kumpulan keputusan yang ditentukan secara teliti tentang bagaimana strategis akan tetap dilaksanakan, atau merupakan pedoman pelaksanaan tindakan atau kegiatan tertentu. Program adalah kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil dalam mencapai sasaran.

Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dalam tahun 2020 terdiri atas 1 (satu) sasaran dengan 4 (empat) indikator Kinerja Utama. Terhadap realisasi dari indikator tersebut akan dibahas lebih rinci sebagai berikut:

SASARAN : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah

Indikator I : Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat Kepemimpinan

Tabel 3.2.1**Capaian Indikator Persentase peningkatan kapasitas aparatur yang profesional Tahun 2020**

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	% Capaian
Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah	Persentase struktural yang mengikuti kepemimpinan pejabat yang telah diklat	0,65	0,58	89,23

Berdasarkan tabel 3.2.1 tergambar pencapaian kinerja Persentase Peningkatan Kapasitas Aparatur 0,58 % dari target 0,65 % dengan kategori tinggi. Dalam pencapaian indicator ini didukung oleh capaian kinerja beberapa indikator kegiatan yang mendukung pencapaian indikator tersebut sebagai berikut ini:

a) Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi CPNSD

(1) Kegiatan ini merupakan pelaksanaan LPJ dengan target peserta berjumlah 0 orang.

(2) Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 22.445.000,- dan realisasi sebesar Rp.22.000.000,-atau 98.02% dengan realisasi fisik sebanyak 0 orang.

(3) Permasalahan dan Solusi

Kegiatan pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi CPNSD tidak terlaksana karena adanya pandemi Covid 19 sehingga kegiatan yang sudah dijadwalkan pada triwulan II ditunda dan anggaran kegiatan tersebut harus direfocusing.

b) Pendidikan dan Pelatihan PIM IV

(1) Kegiatan ini merupakan pengiriman peserta diklat PIM IV dengan peserta berjumlah 0 orang.

(2) Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 32.590.000,- dan realisasi sebesar Rp.30.063.550,- atau 92,25% dengan realisasi fisik sebanyak 0 orang.

(3) Permasalahan dan Solusi

Kegiatan pendidikan dan pelatihan PIM IV tidak terlaksana karena adanya pandemi Covid 19 sehingga kegiatan yang sudah dijadwalkan pada triwulan I ditiadakan dan anggaran kegiatan tersebut harus direfocusing.

c) Pendidikan dan Pelatihan PIM III dan PIM II

(1) Kegiatan ini merupakan pengiriman peserta PIM III dan PIM II dengan target peserta berjumlah 10 orang.

(2) Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 277.095.000,- dan realisasi sebesar Rp.276.680.000,- atau 99,85% dengan realisasi fisik 10 PIM III.

(3) Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan kegiatan ini tidak ditemukan permasalahan.

d) Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan

(1) Kegiatan ini merupakan pelaksanaan pengiriman bimtek target peserta berjumlah 2 orang.

(2) Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 5.500.000,- dan realisasi sebesar Rp.4.487.000,- atau 81,58%.

(3) Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan kegiatan ini pegawai tidak bisa mengikuti bimbingan teknis diluar daerah karena pandemi Covid 19 dan karena anggaran kegiatan harus dikurangi karena refocusing.

Secara umum dalam pencapaian indikator persentase peningkatan kapasitas aparatur yang professional ini tidak terdapat kendala dalam pelaksanaan kegiatan sehingga realisasi tercapai 89,23 % atau kategori tinggi. Perbandingan realisasi dan capaian indikator persentase peningkatan kapasitas aparatur yang professional tahun 2019 dengan 2020 tergambar dalam table sebagai berikut :

Tabel 3.2.2

**Perbandingan Capaian Indikator Persentase pejabat structural yang telah mengikuti diklat
kepemimpinan Tahun 2019 dengan Tahun 2020**

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Realisasi Tahun 2019	Realisasi Tahun 2020
Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah	Persentase struktural yang mengikuti diklat kepemimpinan	0,565 %	0,58%

Berdasarkan table tersebut terdapat kenaikan realisasi sebesar 0,15% yaitu untuk kegiatan Pendidikan dan pelatihan PIM II dan PIM III dengan realisasi kegiatan PIM III sebanyak 10 orang pejabat.

Indikator II : Persentase formasi jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan

Tabel 3.2.3

**Capaian Indikator Persentase formasi jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan
Tahun 2020**

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	% Capaian
Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah	Persentase formasi jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	85 %	94,07%	110,67%

Berdasarkan tabel 3.2.3 tergambar pencapaian kinerja Persentase formasi jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan 94,07 % dari target 85% dengan kategori sangat tinggi. Dalam pencapaian indicator ini didukung oleh capaian kinerja indikator kegiatan yang mendukung pencapaian indicator tersebut sebagai berikut ini:

a) Penyusunan rencana pembinaan karir PNS

(1) Kegiatan ini merupakan Pelaksanaan sidang baperjakat dengan target sebanyak 2 Kali.

(2) Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 44.350.000,- dan realisasi sebesar Rp. 44.235.990,- atau 99,74% dengan realisasi fisik dengan realisasi fisik 2 kali pelantikan.

(3) Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan kegiatan ini tidak ditemukan permasalahan.

Perbandingan realisasi dan capaian indikator persentase peningkatan kapasitas aparatur yang profesional tahun 2019 dengan 2020 tergambar dalam table sebagai berikut :

Tabel 3.2.4

Perbandingan Capaian Indikator Persentase formasi jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan Tahun 2019 dengan Tahun 2020

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Realisasi Tahun 2019	Realisasi Tahun 2020
Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah	Persentase formasi jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	83,3 %	94,07%

Berdasarkan table tersebut tidak terdapat perbedaan sehingga untuk indikator persentase formasi jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan dalam kondisi tidak terdapat perubahan dari realisasi tahun sebelumnya.

Sekaitan dengan maksud diatas, pencapaian terhadap indikator persentase formasi jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan, dilakukan pengukuran terhadap kesesuaian jenjang pendidikan dengan tugas pokok dan fungsi jabatan yang disyaratkan untuk jabatan tersebut dimana sebanyak 709 jabatan yang ada sudah terisi sebanyak 667 jabatan yang sudah sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang disyaratkan dalam menduduki jabatan yang didudukinya.

Indikator III : Indeks Kepuasan Pegawai/Masyarakat

Seiring kemajuan teknologi dan tuntutan masyarakat dalam hal pelayanan, unit penyelenggara pelayanan publik dituntut untuk memenuhi harapan masyarakat dalam melakukan perbaikan pelayanan (dalam hal ini BKPSDM pelayanan terhadap Pegawai).. Pelayanan publik yang dilakukan oleh aparatur pemerintah saat ini belum memenuhi harapan masyarakat. Hal ini dapat diketahui dari berbagai keluhan masyarakat/pegawai yang disampaikan melalui media masa dan jaringan sosial, sehingga memberikan dampak buruk terhadap pelayanan pemerintah, yang menimbulkan ketidakpercayaan masyarakat/pegawai. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam perbaikan pelayanan publik adalah melakukan Survei Kepuasan Masyarakat/Pegawai kepada pengguna layanan.

Tujuan melakukan pengukuran kepuasan pegawai/ masyarakat adalah dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik di lingkungan BKPSDM Kabupaten Pasaman Barat.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi menetapkan sebanyak 150 orang responden guna mengukur Indeks Kepuasan Pegawai. Pengukuran menggunakan 9 unsur mutu pelayanan yang dituangkan dalam beberapa kriteria penilaian antara lain indeks per unsur pelayanan dan prioritas peningkatan kriteria kualitas pelayanan.

Untuk mengetahui jumlah Indeks Kepuasan Pegawai/Masyarakat (IKM) ada tiga tahapan atau langkah atau metode pengolahan data yang harus dikerjakan. Pertama dengan melihat jumlah kualitas pelayanan yang diperoleh dari nilai yang diberikan oleh responden untuk ke-9 unsur kualitas pelayanan.

Formula mendapatkan nilai ini masih mengacu pada ketentuan PERMENPAN RB No.14 tahun 2017, yang dianggap masih relevan dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai acuan yaitu dengan memberikan rentang skor antara 1-4. Skor 1 kriterianya apabila prosedur pelayanan tidak baik. Skor 2 apabila prosedur pelayanan kurang baik, skor 3 baik dan skor 4 sangat baik. Skor pada masing-masing unsur pelayanan itu dijumlahkan berdasarkan responden yang memberikan skor.

Kemudian tahap kedua dengan melihat IKM yang dihitung dengan menggunakan bobot nilai rata-rata tertimbang, dimana formulanya adalah setiap unsur pelayanan dari 9 unsur memiliki penimbang yang sama dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Bobot Nilai rata-rata Tertimbang} &= \text{Jumlah bobot dibagi jumlah unsur} \\ &= 1/9 \\ &= 0.11 \end{aligned}$$

Metode ketiga, yakni dengan melihat IKM yang menggunakan pendekatan nilai rata-rata tertimbang dengan total dari nilai persepsi perunsur dibagi dengan total unsur yang terisi dikali dengan nilai penimbang yaitu 25.

Melalui 3 metode itulah diketahui IKM di BKPSDM Kabupaten Pasaman Barat. Berikut dijelaskan uraian tentang 9 mutu pelayanan IKM pada BKPSDM Kabupaten Pasaman Barat yang diperoleh dari 150 responden. Untuk memperoleh nilai Indeks rata-rata ke-9 unsur pelayanan, masing-masing skor yang telah dijumlahkan dibagi dengan jumlah responden, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.2.4
Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Pegawai/ Masyarakat (IKM)
BKPSDM Kabupaten Pasaman Barat

No	Unsur Pelayanan	Nilai Rata-rata
1	Persyaratan	3.20
2	Sistem, Mekanisme, dan Prosedur	3.18
3	Waktu Penyelesaian	3,21
4	Biaya/Tarif	3,50
5	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3,03
6	Kompetensi Pelaksana	3,06
7	Perilaku Pelaksana	3,01
8	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3.11
9	Sarana dan Prasarana	3,10
	NILAI INTERVAL (NI)	3,15

Dari tabel diatas menunjukkan Nilai Indeks Rata-rata per-unsur pelayanan adalah 3,15. Dari jumlah rata-rata unsur kualitas pelayanan, unsur pelayanan **Biaya/ Tarif** menunjukkan angka tertinggi. Sedang nilai rata-rata yang terendah pada unsur pelayanan **Perilaku Pelaksana** yang memerlukan perhatian khusus dalam pengembangan pelayanan kepada pengguna pada masa yang akan datang.

Dalam pencapaian indikator ini juga didukung oleh capaian kinerja indikator kegiatan yang mendukung indicator tersebut sebagai berikut :

1. Program Penyediaan Pelayanan Administrasi Perkantoran
 - a. Program Penyediaan Pelayanan Administrasi Perkantoran terdiri dari 3 Kegiatan rutin perkantoran yaitu penyediaan pelayanan administrasi perkantoran, penyediaan pemeliharaan rutin/ berkala sarana dan prasarana perkantoran dan aparatur serta rapat-rapat koordinasi dan konsultasi. Diharapkan keluaran dari kegiatan tersebut dapat menunjang kelancaran administrasi perkantoran pada BKPSDM kabupaten Pasaman Barat.
 - b. Realisasi pelaksanaan Program dan Kegiatan

Program ini dengan anggaran total Rp.1.028.841.500,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp.972.629.452,- atau 96,66%.

c. Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan program ini tidak terdapat permasalahan namun realisasi anggaran tidak 100% karena ada belanja yang lebih rendah dari anggaran yang diberikan seperti belanja listik karena pemakaian kwh lebih rendah daripada sebelumnya (efisiensi pemakaian alat elektronik di kantor).

2. Penyelenggaraan Pengadaan ASN

a. Kegiatan ini merupakan Pelaksanaan seleksi penerimaan cpns dengan target 2 dokumen.

b. Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 594.638.053,- dan realisasi sebesar Rp. 581.254.246,- atau 97,75% dengan realisasi fisik SK CPNS 2019 sebanyak 266 SK formasi umum.

c. Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan kegiatan pengadaan ASN 2019 tertunda pelaksanaannya hingga tahun 2020 karena adanya pandemi covid 19.

3. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS

a. Kegiatan ini bertujuan untuk memfasilitasi penyelesaian kasus-kasus kepegawaian yang dialami pegawai dengan target sidang MPP sebanyak 0 kali.

b. Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 27.150.000,- dan realisasi sebesar Rp. 26.530.000,- atau 97,72% dengan realisasi fisik 0 kali sidang MPP.

c. Permasalahan dan Solusi

Permasalahan yang dihadapi adalah pemotongan pagu anggaran karena refocusing akibat dari pandemi covid 19.

4. Proses penyelenggaraan sistem administrasi kepangkatan

a. Kegiatan ini merupakan pelaksanaan proses naik pangkat PNS periode April dan Oktober 2020 dengan target 500 SK.

b. Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 45.390.000,- dan realisasi sebesar Rp. 45.002.250,- atau 99,15% dengan realisasi fisik 844 SK.

c. Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan kegiatan ini tidak ditemukan permasalahan.

5. Penyediaan Administrasi dan Operasional UPT Diklat

a. Kegiatan ini merupakan penyediaan administrasi dan kebutuhan operasional untuk UPT Diklat selama 12 bulan.

b. Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 187.875.000,- dan realisasi sebesar Rp. 169.929.460,- atau 90,45%.

c. Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan kegiatan ini tidak ditemukan permasalahan namun serap anggaran rendah karena belanja makan minum non PNS penjaga malam tidak lagi dibayarkan dengan DPA BKPSDM tetapi dibayarkan dengan anggaran BTT dan biaya belanja loundry tidak dicairkan karena tidak ada pemakaian kasur UPT Diklat.

6. Pelayanan administrasi pengurusan pensiun ASN

(1) Kegiatan ini merupakan Fasilitas Pemerintah Daerah kepada Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan pengurusan administrasi SK Pensiun dengan target sebanyak 100 SK.

(2) Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp.29.800.000,- dan realisasi sebesar Rp.27.171.163,- atau 91,18% dengan realisasi fisik 136 SK.

(3) Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan kegiatan ini tidak ditemukan permasalahan.

7. Penyediaan administrasi dan operasional korpri

a. Kegiatan ini merupakan pelayanan kepada anggota korpri yang berupa bantuan-bantuan bagi pegawai dan keluarga.

b. Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 27.110.000,- dan realisasi sebesar Rp. 26.406.200,- atau 97,40% dengan realisasi fisik 100%.

c. Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan kegiatan ini tidak ditemukan permasalahan.

8. Penempatan PNS dan pengelolaan jabatan fungsional tertentu

a. Kegiatan ini merupakan pelayanan kepegawaian berupa mutasi dalam daerah, luar daerah serta penempatan PNS setelah tugas belajar dan yang masuk ke Kabupaten Pasaman Barat dengan target 250 SK.

b. Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 28.950.000,- dan realisasi sebesar Rp. 28.626.000,- atau 98,88% dengan realisasi fisik 382SK.

c. Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan kegiatan ini tidak ditemukan permasalahan.

9. Pengelolaan Kartu Identitas Kepegawaian

a. Kegiatan ini merupakan salah satu bentuk pelayanan Pemerintah Daerah kepada pegawai untuk memfasilitasi pengurusan Kartu Pegawai, Kartu Isteri, Kartu Suami dan taspen save dengan target 300 kartu.

b. Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 24.750.000,- dan realisasi sebesar Rp. 24.353.800,- atau 98,40% dengan realisasi fisik 437 kartu.

c. Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan kegiatan ini tidak ditemukan permasalahan.

10. Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Kinerja Kepegawaian

a. Kegiatan ini merupakan salah satu cara menilai kinerja pegawai pemda Pasaman Barat yang dilakukan bersama BKN dengan target 2 dokumen.

b. Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 64.110.000,- dan realisasi sebesar Rp. 17.278.300,- atau 26,95%.

c. Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan kegiatan ini terdapat masalah yaitu tidak terlaksananya rapat/sidang karena verifikasi TPP tiap bulannya dilaksanakan mandiri oleh OPD sehingga Tim Kabupaten tidak lagi melakukan rapat TPP akibat dari peraturan pembatasan tatap muka yang diberlakukan oleh pemerintah daerah.

Tabel 3.2.5

**Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Indeks Kepuasan Pegawai
Tahun 2019 dan 2020**

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Realisasi Tahun 2019	Realisasi Tahun 2020
Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah	Indeks Kepuasan Pegawai	3,01	3,15

Indikator IV : Persentase ASN dengan jenjang pendidikan minimal S1

Gambaran pencapaian sasaran persentase ASN dengan jenjang pendidikan minimal S1 dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3.2.6

Capaian Indikator Persentase ASN dengan jenjang pendidikan minimal S1 Tahun 2020

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	% Capaian
Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah	Persentase ASN dengan jenjang pendidikan minimal S1	48 %	53,13%	110,68%

Berdasarkan tabel 3.2.6 tergambar pencapaian kinerja persentase ASN dengan jenjang pendidikan minimal S1 dengan realisasi 53,13 % dari target 48% dengan tingkat capaian 110,68% atau kategori sangat tinggi. Dalam pencapaian indikator ini didukung oleh capaian kinerja indikator kegiatan yang mendukung pencapaian indicator tersebut sebagai berikut ini:

- a) Pelaksanaan ujian penyesuaian ijazah dan ujian dinas
 - (1) Kegiatan ini merupakan penyelenggaraan seleksi penyesuaian ijazah dan ujian dinas target sebanyak 0 orang.

(2) Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 14.305.000,- dan realisasi sebesar Rp.13.894.000,- atau 97,13% dengan realisasi fisik 0 Orang.

(3) Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan kegiatan ini tidak ditemukan permasalahan.

b) Pembangunan/Pengembangan Sistem informasi kepegawaian daerah

(1) Kegiatan ini dilaksanakan untuk mengupdate database PNS Kabupaten Pasaman Barat dengan target 3 dokumen.

(2) Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp.23.375.000,- dan realisasi sebesar Rp.16.234.746,- atau 69,45%.

(3) Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan kegiatan ini tidak terdapat masalah yang berarti namun serap anggaran rendah karena perubahan biaya hosting yang menjadi lebih rendah.

Tabel 3.2.7

Perbandingan Capaian Indikator Persentase ASN dengan jenjang pendidikan minimal S1

Tahun 2019 dan 2020

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Realisasi Tahun 2019	Realisasi Tahun 2020
Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah	Persentase ASN dengan jenjang pendidikan minimal S1	53.13%	53.13%

Berdasarkan tabel tersebut terdapat kesamaan realisasi sebesar 53,13% yaitu hal ini disebabkan oleh tidak terlaksananya ujian penyesuaian ijazah dan ujian dinas tahun 2020 karena refocusing Anggaran Pandemi Covid-19.

3.3. REALISASI ANGGARAN

Tabel 3.3.1

Realisasi Belanja BKPSDM Tahun 2020

NO	URUSAN PENUNJANG	BELANJA TIDAK LANGSUNG	BELANJA LANGSUNG			TOTAL BELANJA	REALISASI BELANJA	PERSENTASE
			BELANJA PEGAWAI	BELANJA BARANG DAN JASA	BELANJA MODAL			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Kepegawaian	3.549.867.028	524.000.000	1.954.274.553	236.460.000	6.264.601.581	6.009.164.159	95.92

Realisasi anggaran pada BKPSDM yang terdiri dari belanja tidak langsung anggarannya Rp. 3.549.867.028,- realisasinya Rp. Rp3.447.058.002,- persentase 97.10% Sedangkan untuk belanja langsung anggarannya Rp. 2.714.734.553,- realisasinya Rp.2.562.106.157 atau 94.38%. Sehingga secara keseluruhan Anggaran 2020 terrealisasi senilai Rp.6.010.426.839 atau 95.94%.

Selanjutnya gambaran realisasi Anggaran Kegiatan (Belanja Langsung) Tahun 2020 sebagai berikut:

Tabel 3.3.2
Realisasi Anggaran Per-Kegiatan BKPSDM Tahun 2020

No	Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	
			(Rp)	(%)
1	2	3	4	5
1	Penyediaan Pelayanan Administrasi Perkantoran	703.000.000	653.258.347	92.92
2	Penyediaan Pemeliharaan rutin/berkala sarana dan prasarana perkantoran dan apparatur	227.359.000	221.034.400	97.22
3	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi	98.482.500	98.336.705	99.85
4	Pengadaan/pembangunan gedung kantor dan rumah jabatan/dinas	199.860.000	198.930.000	99.53
5	Pengadaan peralatan/kendaraan dan mesin	36.600.000	36.400.000	99.45
6	Bimbingan teknis implementasi peraturan undang-undang	5.500.000	4.487.000	81.58
7	Pendidikan dan pelatihan prajabatan CPNS	22.445.000	22.000.000	98.02
8	Pendidikan dan pelatihan PIM II dan PIM III	277.095.000	276.680.000	99.85
9	Pendidikan dan pelatihan PIM IV	32.590.000	30.063.550	92.25
10	Seleksi ujian penyesuaian ijazah dan ujian dinas	14.305.000	13.894.000	97.13
11	Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	44.350.000	44.235.990	99.74
12	Pembangunan/pengembangan system informasi kepegawaian daerah	23.375.000	16.234.746	69.45
13	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	27.150.000	26.530.000	97.72
14	Proses penyelenggaraan sistem administrasi kepangkatan	45.390.000	45.002.250	99.15

15	Penyediaan administrasi dan operasional UPT Diklat	187.875.000	169.929.460	90.45
16	Pelayanan administrasi pengurusan pensiun ASN	29.800.000	27.171.163	91.18
17	Penyediaan administrasi dan operasional Korpri	27.110.000	26.406.200	97.40
18	Penempatan PNS dan pengelolaan jabatan fungsional tertentu	28.950.000	28.626.000	98.88
19	Penyelenggaraan pengadaan ASN	594.638.053	581.254.246	97.75
20	Pengelolaan kartu identitas kepegawaian	24.750.000	24.353.800	98.40
21	Evaluasi pelaksanaan penilaian kinerja kepegawaian	64.110.000	17.278.300	26.95
		2.263.422.386	2.562.106.157	94.38

Realisasi Anggaran Kegiatan (Belanja Langsung) terealisasi 94,38 % ini dikarenakan terdapat realisasi yang kurang tercapai (kurang dari 70%) pada beberapa kegiatan antara lain:

1. Dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan/ pembangunan system informasi kepegawaian, belanja hosting internet untuk aplikasi kepegawaian tidak terealisasi sesuai yang dianggarkan karena harga langganan dari pihak ketiga terhadap hosting tersebut turun dari tahun sebelumnya sehingga realisasi keuangan tidak maksimal.
2. Dalam pelaksanaan kegiatan evaluasi pelaksanaan penilaian kinerja kepegawaian hanya terealisasi pada tahap evaluasi dan pelaporan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ke Pemerintahan Pusat sedangkan untuk verifikasi dokumen Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tidak terealisasi karena pembatasan kontak/ sosial distancing karena Pandemik Covid-19 sehingga belanja uang rapat untuk verifikasi TPP yang sudah dianggarkan tidak bisa direalisasikan.

BAB IV

PENUTUP

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik, pada hakikatnya adalah proses pembuatan dan pelaksanaan kebijakan publik berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipatif, adanya kepastian hukum, kesetaraan, efektif dan efisien. Prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintahan demikian merupakan landasan bagi penerapan kebijakan yang demokratis yang ditandai dengan menguatnya kontrol dari masyarakat terhadap kinerja pelayanan publik. Laporan ini memberikan gambaran tingkat pencapaian sasaran maupun tujuan instansi pemerintah sebagai jabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Dalam laporan ini disimpulkan bahwa secara umum BKPSDM Kabupaten Pasaman Barat telah memperlihatkan pencapaian kinerja yang signifikan atas sasaran-sasaran strategisnya. Sebanyak 1 (satu) sasaran, 4 (empat) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tertuang dalam Revisi Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2016 - 2021. Secara umum realisasi masing-masing IKU telah tercapai sesuai dengan target, bahkan ada yang melebihi target, atau rata-rata keseluruhan tercapai sebesar 103,89% atau kinerja kriteria Sangat Tinggi.

Secara umum disimpulkan bahwa pencapaian target terhadap seluruh indikator yang dicantumkan dalam Revisi Renstra BKPSDM Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2016 – 2021 khususnya untuk Tahun Anggaran 2020 dipenuhi sesuai dengan harapan. Jika terdapat indikator sasaran yang belum memenuhi target yang ditetapkan, kami akui semata-mata merupakan kelemahan dan ketidak sempurnaan sebagai manusia, karena disadari kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT., namun demikian segala kekurangan dan ketidak sempurnaan tentunya harus menjadi motivasi untuk lebih baik lagi pada tahun anggaran berikutnya.