



Laporan Kinerja Instansi Pemerintah **(LKjIP)** Tahun 2022

**Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pasaman Barat**

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan kehadirat 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 2022 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 2022. 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 2022, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan 30 kegiatan dengan 3 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, Februari 2023
Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pasaman Barat

EMNITA NADIRUA, SE., MM
Nip. 197508312006042005

RINGKASAN EKSEKUTIF

LKjIP merupakan wujud akuntabilitas instansi pemerintah yang pedoman penyusunannya ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan aturan pelaksanaan dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Target kinerja yang harus dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2022, yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan tujuan yang telah dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021–2026 dan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2022. Pengukuran pencapaian kinerja bertujuan untuk mendorong Instansi Pemerintah dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas dan efektifitas dari kebijakan dan program serta dapat menjadi masukan dan umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Oleh karena itu, substansi penyusunan LKjIP didasarkan pada hasil-hasil capaian indikator kinerja pada masing-masing unit satuan kerja yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat .

**Capaian Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pasaman Barat
Tahun 2022**

| No. | Sasaran | Indikator Kinerja Utama | Target | Realisasi | % Capaian |
|----------------------------------|--|--|--------|-----------|---------------|
| 1 | Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM | Nilai SAKIP | 65% | 77,02% | 118,49% |
| | | Level Maturitas SPIP | 2,35 | 3,132 | 133,28% |
| | | Persentase penurunan temuan BPK | 80% | 41,70% | 52,13% |
| | | Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian | 90% | 78,91% | 87,68% |
| 2 | Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang profesional | Indeks Profesionalitas ASN | 84% | 67,07% | 79,85% |
| 3 | Meningkatnya kapabilitas ASN | Persentase aparatur yang mendapatkan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan | 2,80% | 2,80% | 100,00% |
| Capaian Rata-rata Kinerja | | | | | 95,24% |

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Gambaran Umum BKPSDM | 2 |
| 1.3. Landasan Hukum Penyusunan Laporan | 8 |
| 1.4. Isu Strategis | 8 |
| II. PERENCANAAN KINERJA | 10 |
| 2.1. Rencana Strategis 2021 – 2026 | 10 |
| 2.1.1. Pernyataan Visi dan Misi | 10 |
| 2.1.2. Tujuan Strategis | 13 |
| 2.1.3. Indikator Kinerja Utama (IKU) | 14 |
| 2.2. Perjanjian Kinerja | 15 |
| 2.3. Program Kegiatan dan Anggaran | 17 |
| III. AKUNTABILITAS KINERJA | 19 |
| 3.1. Capaian Kinerja Organisasi | 19 |
| 3.1.1. Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian | 23 |
| A. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022 | 23 |
| B. Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2022 dengan Tahun 2021 | 24 |
| C. Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra BKPSDM | 26 |
| D. Analisis Penyebab Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan | 26 |
| E. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya | 27 |
| F. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja | 27 |
| 3.1.2. Indeks Profesionalitas ASN | 29 |
| A. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022 | 30 |
| B. Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2022 dengan Tahun 2021 | 31 |
| C. Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra BKPSDM | 32 |
| D. Analisis Penyebab Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan | 32 |
| E. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya | 34 |
| F. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja | 35 |
| 3.1.3. Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan karier melalui pendidikan dan Pelatihan | 40 |
| A. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022 | 40 |

| | |
|---|----|
| B. Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2022 dengan Tahun 2021 | 41 |
| C. Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra BKPSDM | 41 |
| D. Analisis Penyebab Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan | 42 |
| E. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya | 44 |
| F. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja | 45 |
| 3.2. Realisasi Anggaran | 45 |
| IV. PENUTUP | 47 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabel 1. | Data Pegawai Menurut Golongan dan Jenis Kelamin Tahun 2022 | 5 |
| Tabel 2. | Data Pegawai Menurut Golongan dan Pendidikan | 6 |
| Tabel 3. | Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Terhadap Pencapaian Visi, Misi, dan Program Bupati dan Wakil Bupati | 11 |
| Tabel 4. | Indikator Kinerja Utama (IKU) | 15 |
| Tabel 5. | Perjanjian Kinerja Tahun 2022 | 16 |
| Tabel 6. | Perjanjian Kinerja Program dan Kegiatan Tahun 2022 | 17 |
| Tabel 7. | Program/Kegiatan dan Anggaran | 17 |
| Tabel 8. | Skala Pengukuran Kinerja | 19 |
| Tabel 9. | Capaian Indikator Kinerja Utama | 20 |
| Tabel 10. | Perbandingan Realisasi Capaian Indikator Kinerja Utama | 20 |
| Tabel 11. | Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra BKPSDM | 21 |
| Tabel 12. | Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Realisasi Program dan Anggaran | 22 |
| Tabel 13. | Capaian Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian | 23 |
| Tabel 14. | Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian | 24 |
| Tabel 15. | Perbandingan Realisasi Capaian Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian (IKM) Tahun 2021 - 2026 | 25 |
| Tabel 16. | Perbandingan Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian (IKM) | 25 |
| Tabel 17. | Perbandingan Realisasi Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian Sampai dengan Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra BKPSDM | 26 |
| Tabel 18. | Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian | 27 |
| Tabel 19 | Capaian Indeks Profesionalitas ASN | 30 |
| Tabel 20 | Perbandingan Realisasi Capaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2021 - 2026 | 31 |
| Tabel 21 | Perbandingan Realisasi Indeks Profesionalitas ASN Sampai dengan Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra BKPSDM | 32 |
| Tabel 22 | Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Indeks Profesionalitas ASN | 35 |
| Tabel 23 | Capaian Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan karier melalui pendidikan dan Pelatihan | 40 |
| Tabel 24 | Perbandingan Realisasi Capaian Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan karier melalui pendidikan dan Pelatihan Tahun 2021 - 2026 | 41 |
| Tabel 25 | Perbandingan Realisasi Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan karier melalui pendidikan dan Pelatihan | |

| | | |
|----------|--|----|
| | Sampai dengan Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra BKPSDM | 42 |
| Tabel 26 | Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan karier melalui pendidikan dan Pelatihan | 44 |
| Tabel 27 | Realisasi Program dan Anggaran | 46 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-----------|--|----|
| Gambar 1. | Cascading Renstra Badan Kepegawaian | 3 |
| Gambar 2. | Cascading Program Badan Kepegawaian | 4 |
| Gambar 3. | Data Distribusi Pegawai Menurut Golongan dan Jenis Kelamin | 5 |
| Gambar 4. | Data Distribusi Pegawai Menurut Pendidikan | 6 |
| Gambar 5 | Capaian Indikator Kinerja Utama | 21 |
| Gambar 6 | Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya | 23 |
| Gambar 7 | Analisis atas Penurunan/Peningkatan IP ASN | 33 |

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap pelaksanaan urusan kepemerintahan akan selalu dikaitkan dengan pengelolaan pemerintahan yang baik (*good governance*) dengan tiga pilar utama yaitu, Partisipasi, Transparansi dan Akuntabilitas. Azas Akuntabilitas merupakan salah satu azas dalam penyelenggaraan pemerintahan dimana azas tersebut memiliki konsekuensi bahwa setiap instansi pemerintah diharapkan mampu mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Substansi dari SAKIP itu sendiri adalah menyelaraskan antara produk perencanaan dan realisasinya dengan berorientasi pada hasil (*result oriented*). Penyelarasan dilakukan mulai dengan penyusunan Rencana Stratejik dalam jangka menengah (5 tahun), Rencana Kerja Tahunan / Penetapan Kinerja yang merupakan kontrak kerja serta kaporan pertanggungjawaban setiap tahunnya.

LKjIP merupakan wujud akuntabilitas instansi pemerintah yang pedoman penyusunannya ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan aturan pelaksanaan dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Target kinerja yang harus dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2022, yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan tujuan yang telah dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021–2026 dan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2022. Pengukuran pencapaian kinerja bertujuan untuk mendorong Instansi Pemerintah dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas dan efektifitas dari kebijakan dan program serta dapat menjadi masukan dan umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Oleh karena itu, substansi penyusunan LKjIP didasarkan pada hasil-hasil capaian indikator kinerja pada masing-masing unit satuan kerja yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat .

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2022 diharapkan dapat :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat ;

2. Mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan;
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerjanya;
4. Memberikan kepercayaan kepada PNS di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Pasaman Barat di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka memberikan pelayanan, pengelolaan, dan pembinaan bidang kepegawaian.

1.2. Gambaran Umum BKPSDM

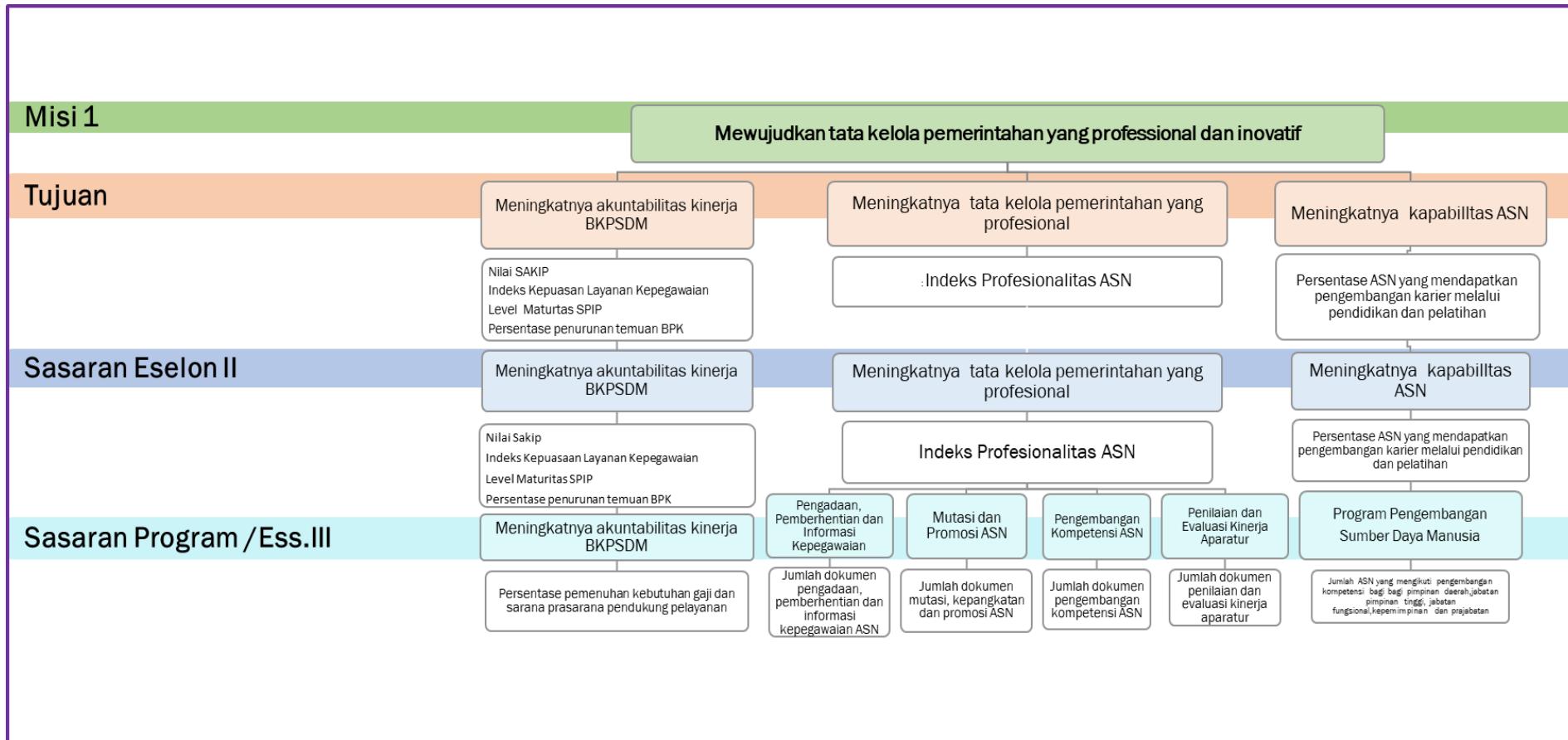
1.2.1. Cascading BKPSDM

Selaras dengan paradigma *Performance Based Organization* (organisasi berbasis kinerja), maka setiap perangkat daerah dibentuk untuk memberikan kontribusi pada pencapaian visi, tujuan dan sasaran pembangunan. *Cascading Kinerja* Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat merupakan bentuk keseriusan dalam upaya peningkatan nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada tahun 2022. Sehingga kedepannya dalam melaksanakan program dan kegiatan harus berdasarkan kinerja yang berorientasi kepada hasil yang dapat dipertanggungjawabkan bagi kesejahteraan sumber daya aparatur.

Tujuan *Cascading Kinerja* adalah sebagai berikut :

1. Sebagai acuan yang dapat meningkatkan kinerja instansi di level strategis maupun operasional.
2. Membantu Instansi, Kementerian atau Lembaga Indonesia agar dapat Menyusun perencanaan kerja secara benar dan rinci berdasarkan Peta Strategi Instansi, Rencana Strategi Instansi, Perjanjian Kerja, dan Struktur Organisasi dan Tata Kelola.
3. Mendukung Instansi, Kementerian atau Lembaga Indonesia agar dapat menerapkan penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai yang sesuai dengan Peraturan Menteri PAN RB No. 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS.
4. Menciptakan sistem manajemen kinerja yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi

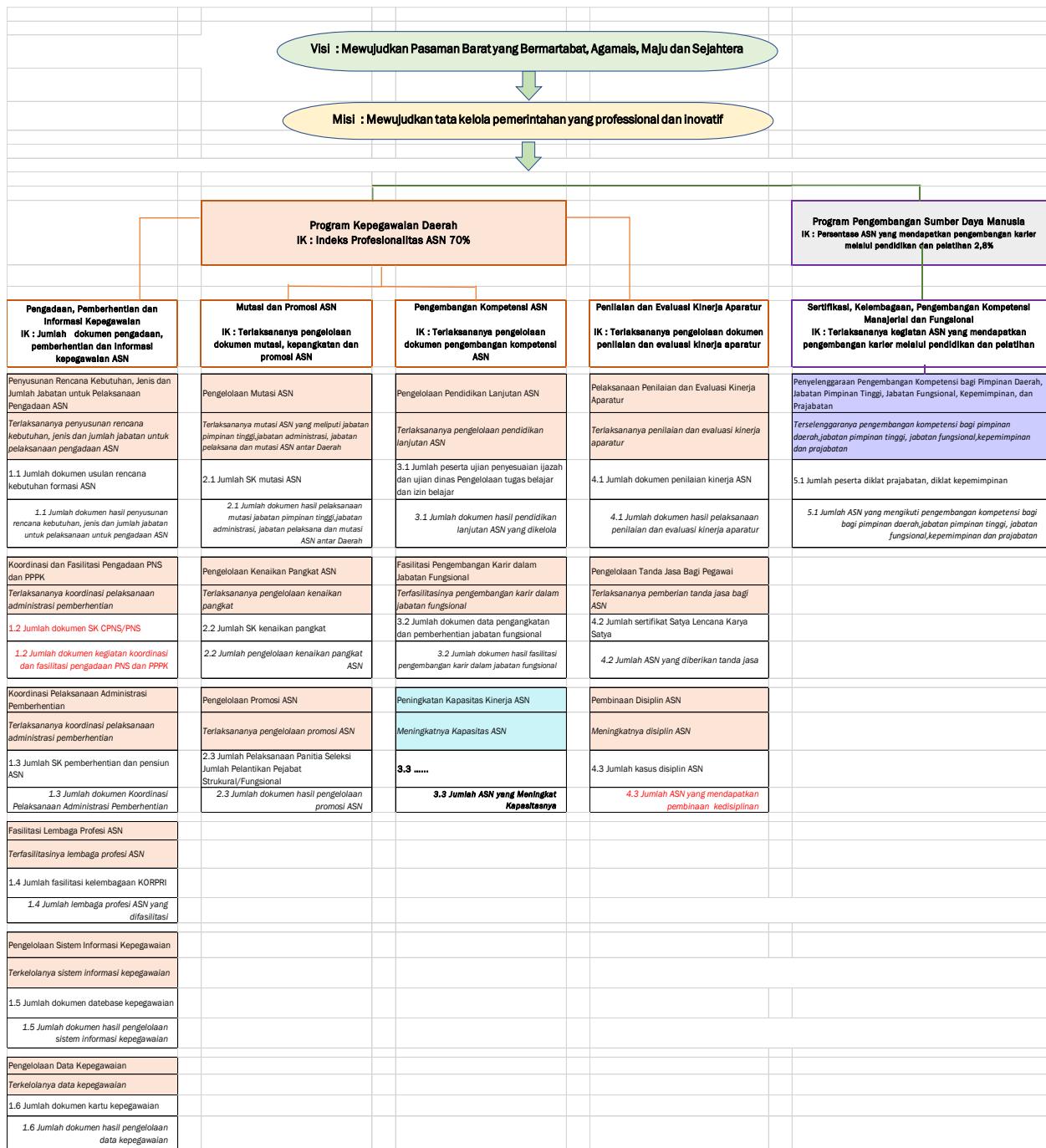
Gambar 1.
Cascading Renstra Badan Kepegawaian
Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022



Cascading (penjabaran) kinerja merupakan proses penjabaran dan penyelarasan kinerja dan target kinerja secara vertikal dari level unit/pegawai yang lebih tinggi ke level unit/pegawai yang lebih rendah.

Cascading harus dilakukan secara jelas, terkait dengan tugas dan fungsi unit, secara logis memiliki keterkaitan sebab akibat (*causality*), serta memiliki keterkaitan sinergitas (*alignment*)

Gambar 2.



1.2.2. Sumber Daya BKPSDM

Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat pada tahun 2022 berjumlah 55 orang dengan rincian seperti Tabel berikut :

Tabel 1.
Pegawai Menurut Golongan dan Jenis Kelamin
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2022

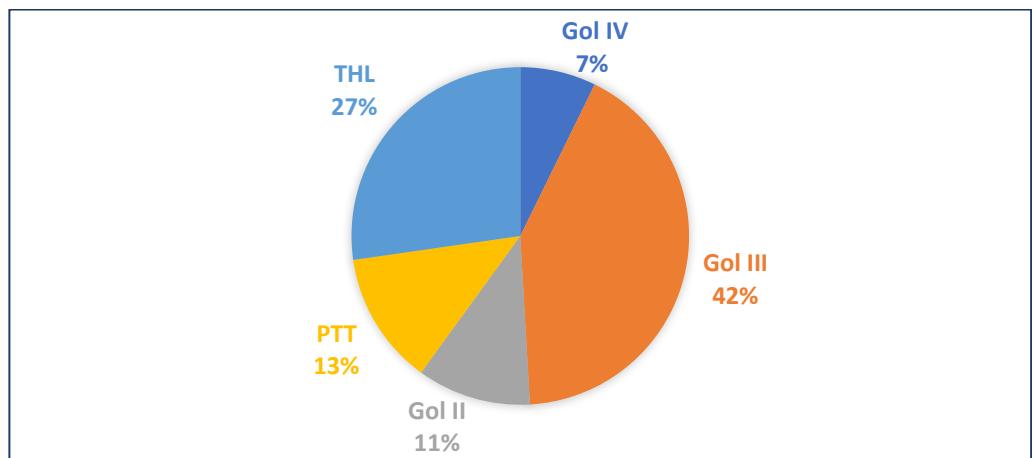
| No. | Golongan | Jenis Kelamin | | Jumlah | % |
|---------------|----------|---------------|-----------|-----------|---------------|
| | | Laki - Laki | Perempuan | | |
| 1 | IV | 2 | 2 | 4 | 7,27 |
| 2 | III | 7 | 16 | 23 | 41,82 |
| 3 | II | 6 | - | 6 | 10,91 |
| 4 | PTT | 2 | 5 | 7 | 12,73 |
| 5 | THL | 5 | 10 | 15 | 27,27 |
| Jumlah | | 22 | 33 | 55 | 100,00 |

Sumber : Data Olahan Subbag Umum BKPSDM Tahun 2022

Dari tabel diatas terlihat Pegawai BKPSDM paling banyak terdapat pada golongan III sebanyak 23 orang atau 41,82%

Terlihat pada grafik distribusi dibawah ini :

Gambar 3.
Data Distribusi Pegawai Menurut Golongan dan Jenis Kelamin
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2022



Jika dilihat berdasarkan tingkat Pendidikan, sumber daya manusia Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dapat dilihat dari table dibawah ini :

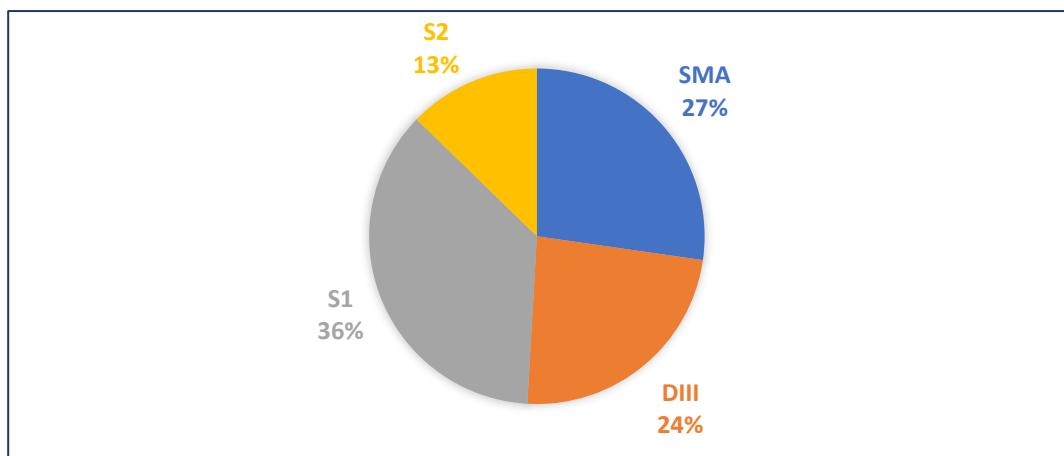
Tabel 2.
Data Pegawai Menurut Golongan dan Pendidikan
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2022

| No. | Golongan | Pendidikan | | | | Jumlah |
|--------|----------|------------|-------|-------|-------|--------|
| | | SMA | D.III | S.1 | S.2 | |
| 1 | IV | - | - | 1 | 3 | 4 |
| 2 | III | 2 | 4 | 13 | 4 | 23 |
| 3 | II | 1 | 5 | - | - | 6 |
| 4 | PTT | 3 | 2 | 2 | - | 7 |
| 5 | THL | 9 | 2 | 4 | - | 15 |
| Jumlah | | 15 | 13 | 20 | 7 | 55 |
| % | | 27,27 | 23,64 | 36,36 | 12,73 | 100,00 |

Sumber : Data Olahan Subbag Umum BKPSDM Tahun 2022

Dari tabel diatas terlihat Pegawai BKPSDM paling banyak terdapat pada tingkat Pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 20 orang atau 36,36%

Gambar 4
Data Distribusi Pegawai Menurut Pendidikan
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2022



1.2.3. Tugas dan Fungsi BKPSDM

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang tugas Bupati di bidang pengelolaan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 79 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman

Barat. Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- (1) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari:
 - a. Kepala Badan;
 - b. Sekretariat ;
 1. Sub Bagian Umum; dan
 2. Sub Bagian Program dan Keuangan;
 - c. Bidang Pengadaan dan Mutasi ASN;
 1. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-substansi Pengadaan dan Pensiun ASN;
 2. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-substansi Mutasi ASN; dan
 3. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-substansi Kepangkatan ASN;
 - d. Bidang Pembinaan dan Pengembangan Karir ASN;
 1. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-substansi Perencanaan dan Pengembangan Karir ASN;
 2. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-substansi Disiplin dan Pembinaan ASN; dan
 3. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-substansi Pendidikan dan Pelatihan;
 - e. Bidang Data dan Kesejahteraan ASN;
 1. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-substansi Data dan Dokumentasi ASN;
 2. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-substansi Penilaian Kinerja dan Penghargaan ASN; dan
 3. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-substansi Kesejahteraan ASN dan KORPRI;
 - f. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD);
 - (2) Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan;
 - (3) Bidang masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan;
 - (4) Sub Bagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris.
- Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi dipimpin oleh seorang Sub-Koordinator yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Pejabat Administrator pada masing-masing pengelompokan uraian fungsi. Sub-Koordinator ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan Pejabat Yang Berwenang

- (5) UPTD dipimpin oleh seorang Kepala UPTD yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang urusan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- d. Pemelihara dan mengupayakan peningkatan disiplin, kinerja dedikasi, loyalitas dan kejujuran pegawai dalam lingkungan badan;
- e. Pengembangan sumberdaya yang ada dalam pelaksanaan tugas-tugas badan sesuai dengan peraturan perundang-undangan berlaku;
- f. Penjalinan kerjasama dengan organisasi perangkat daerah dan instansi vertikal untuk kepentingan badan dalam kelancaran pelaksanaan tugas; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1.3. Landasan Hukum Penyusunan Laporan

1. PermenPAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 - 2026
3. Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022

1.4. Isu Strategis

Permasalahan Utama atau Isu strategis merupakan suatu kondisi yang berpotensi menjadi masalah maupun menjadi peluang di masa datang. Isu strategis lebih berorientasi pada masa depan. Suatu hal yang belum menjadi masalah saat ini, namun berpotensi akan menjadi masalah daerah pada suatu saat dapat dikategorikan sebagai isu strategis. Selain itu isu strategis juga dapat dimaknai sebagai potensi yang belum terkelola, dan jika dikelola secara tepat dapat menjadi potensi modal pembangunan yang signifikan. Adapun isu-isu strategis yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia antara lain:

1. Belum optimalnya implementasi manajemen kepegawaian seiring masih belum adanya beberapa peraturan turunan atas amanah Undang-Undang No5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Perlunya optimalisasi penerapan system merit;
3. Pendistribusian pegawai yang belum optimal yang disebabkan antara lain belum selesaiya Analisa Beban Kerja dan Analisa Jabatan yang merupakan kewenangan OPD terkait yang selalu dinamis sesuai dengan perubahan kebijakan di tingkat pusat;
4. Masih terdapat *Missmatch* antara kebutuhan spesifikasi jabatan dan kualifikasi PNS dalam Jabatan sehingga perlu pemetaan dan penataan pegawai yang tepat serta membangun konsep pengembangan karir yang berkualitas mendasarkan manajemen talenta;
5. Konsekuensi meningkatnya jumlah kasus kepegawaian paska pelimpahan kewenangan Personel, Pendanaan, Sarana dan Prasarana serta Dokumen (P3D);
6. Adanya faktor eksternal lain seperti kebijakan Pemerintah Pusat untuk melakukan penyetaraan jabatan yang kemudian merubah banyak sekali proses bisnis dan tata kerja organisasi;
7. Belum maksimalnya penggunaan kecerdasan buatan (artificial intelligence/AI), dalam seluruh layanan kepegawaian dalam merespon dinamika dan perubahan organisasi di masa industri 4.0;
8. Kebutuhan sarpras (*hardware/software*) dan infrastruktur IT untuk peningkatan digitalisasi layanan kepegawaian yang cepat, mudah, murah, terintegrasi dan paperless sesuai tuntutan dan perkembangan teknologi;
9. Penangguhan pengangkatan PPPK untuk tenaga teknis dan tenaga Kesehatan sesuai dengan Surat Menteri PANRB No. B/2296/M.SM.01.00/22 tanggal 2 November 2022 tentang Tanggapan atas Surat Bupati Pasaman Barat No. 800.1471/XI/BKPSDM-2022 bahwa Menteri PANRB menyetujui Kabupaten Pasaman Barat hanya mengadakan PPPK tenaga guru dan tidak melaksanakan pengadaan PPPK Tenaga Teknis dan Tenaga Kesehatan, hal ini disebabkan karena kemampuan daerah untuk penyediaan gaji PPPK yang akan direkrut.

II. PERENCANAAN KINERJA

Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perencanaan strategis memerlukan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional dan global. Analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan (strength), kelemahan (weakness), peluang (opportunities) dan tantangan (threats) yang ada.

2.1. Rencana Strategis 2021 – 2026

2.1.1. Pernyataan Visi dan Misi

Rencana Pembangunan daerah Kabupaten Pasaman Barat tahun 2021-2026 merupakan penjabaran dari visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Pasaman Barat periode 2021-2026. Visi dan misi tersebut kemudian dijabarkan menjadi tujuan, sasaran, dan kebijakan, dan diimplementasikan dalam program/kegiatan prioritas pembangunan daerah. Perumusan program dan kegiatan prioritas pembangunan di Kabupaten Pasaman Barat tentunya juga memperhatikan permasalahan dan isu strategis yang dapat mempengaruhi keberhasilan program-program pembangunan di masa mendatang.

Adapun visi dan misi pembangunan Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021-2026 adalah: *“Mewujudkan Pasaman Barat yang Bermartabat, Agamais, Maju dan Sejahtera”*

Visi ini mewakili harapan dan impian seluruh lapisan masyarakat Pasaman Barat untuk memperoleh kehidupan yang bermartabat, masyarakat yang mengamalkan ajaran agama dan menjunjung tinggi adat dan budaya lokal, serta masyarakat yang sejahtera dan setidaknya setara dengan masyarakat di daerah lainnya di Propinsi Sumatera Barat atau bahkan di dunia. Dari pernyataan visi tersebut, ada beberapa kata kunci yang menjadi penekanan, yakni: Masyarakat yang Bermartabat, Masyarakat yang Agamais, dan Masyarakat yang Maju dan Sejahtera.

Tabel 3.
Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Terhadap Pencapaian Visi, Misi, dan Program Bupati dan Wakil Bupati

| Visi : "Mewujudkan Pasaman Barat yang bermartabat, agamais, maju dan sejahtera" | | | | |
|---|---|--|---|--|
| No | Misi dan Program Bupati dan wakil Bupati | Permasalahan Pelayanan PD | Faktor | |
| | | | Penghambat | Pendorong |
| 1. | "Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional dan inovatif " | Pelayanan di bidang Kepegawaian masih di rasa kurang maksimal | Belum memiliki sarana dan prasarana yang layak dalam menunjang kelancaran tugas pokok dan fungsi | Dengan kondisi yang ada, pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas pokoknya dengan rasa tanggung jawab |
| 2. | Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur | Anggaran untuk peningkatan kapasitas sumber daya aparatur belum memadai sesuai ketentuan dan belum memiliki sarana dan prasarana penunjang kediklatan. | Belum memiliki sarana dan prasarana untuk kegiatan penyelenggaran peningkatan kapasitas melalui diklat yang sesuai dengan standar LAN | Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan memiliki hak untuk meningkatkan kapasitasnya dan pengetahuan lain yang lebih tinggi. |
| 3. | Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur | Belum terpenuhinya standar kompetensi jabatan dalam memenuhi kebutuhan karir ASN | Belum memiliki fasilitas guna menunjang kelancaran program pembinaan dan pengembangan Aparatur. | BKPSDM telah melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan ketentuan. |

Berdasarkan visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi maka disusun langkah-langkah rencana strategis yang lebih operasional untuk kurun waktu lima tahun (2021-2026), meliputi program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif program ini merupakan penjabaran dari kebijakan strategis BKPSDM dengan tetap mengacu pada program pembangunan yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021-2026.

Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional dan inovatif, sesuai dengan misi pertama Kabupaten Pasaman Barat maka pengimplementasian kebijakan Reformasi Biroksi dilaksanakan melalui peningkatan keterampilan dan profesionalisme serta peningkatan pelayanan, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan melaksanakan program, kegiatan dan sub kegiatan yang disusun sesuai Renja BKPSDM Tahun 2022.

Adapun misi pembangunan Pasaman Barat dalam periode 5 (lima) tahun ke depan, dikelompokkan secara garis besar dalam 3 (tiga) misi berikut:

- 1) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional dan inovatif;
- 2) Membangun Sumber Daya Manusia yang beriman dan bertaqwa, berbudaya, dan berdaya saing; dan

- 3) Mewujudkan perekonomian yang tangguh, berdaya saing, dan inklusif.

Misi tersebut dimaknai sebagai nilai fundamental dari beberapa poin misi, sebagai berikut :

- 1) Membangun SDM yang mampu mandiri dan memiliki daya saing
- 2) Mewujudkan masyarakat Pasaman Barat yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT Mewujudkan pemerintahan yang bersih, professional dan melayani
- 3) Pembangunan sarana dan prasarana yang menunjang perekonomian masyarakat dan membebaskan daerah terisolir hingga masyarakat mempunyai ekonomi yang baik dan berkesinambungan
- 4) Membangun sarana peribadatan yang mampu menunjang peningkatan ibadah menuju ketaqwaan kepada Allah SWT
- 5) Pembangunan sarana dan prasarana olahraga yang mampu menunjang prestasi olah raga pemuda Pasaman Barat
- 6) Membangun sarana tempat belajar membaca Al-Quran (Pondok Al-Quran)
- 7) Membangun sarana dan prasaran air bersih sehingga masyarakat mudah mendapatkan air bersih
- 8) Membangun irigasi guna menunjang percetakan sawah
- 9) Membangun jalan ke lokasi pertanian masyarakat
- 10) Membangun jalan yang menghubungkan kejorongan yang berasa di pinggir laut menuju ibu kota kecamatan
- 11) Membangun sarana dan prasarana yang menunjang ekonomi nelayan sehingga nelayan merasa nyaman untuk melaut
- 12) Membangun hubungan yang harmonis antara para pengusaha perkebunan dengan masyarakat
- 13) Meningkatkan upaya menjaga kelestarian hutan, sungai dan laut
- 14) Peningkatan kualitas sarana kesehatan sehingga mampu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat yang sakit menuju kesembuhan
- 15) Membangun hubungan yang harmonis dengan partai pengusung dan partai lainnya, sehingga nampak sinergi yang baik dalam melaksanakan pembangunan di Pasaman Barat;
- 16) Membangun sarana dan prasarana pendidikan hingga mampu meningkatkan sumber daya manusia Pasaman Barat
- 17) Mewujudkan cita-cita masyarakat Pasaman Barat pada biaya pendidikan gratis sampai tingkat SMP dan memberikan beasiswa saat persiapan skripsi dan wisuda
- 18) Mewujudkan cita-cita masyarakat yang dapat menikmati kenyamanan dan ketentraman tinggal di Pasaman Barat dan domisili Pasaman Barat

- 19) Mewujudkan cita-cita masyarakat untuk mendapatkan pengobatan gratis, yang berkualitas dan mudah mendapatkan obat-obatan
- 20) Mewujudkan cita-cita masyarakat untuk mendapatkan rumah yang layak huni
- 21) Mewujudkan cita-cita masyarakat untuk meningkatkan perekonomian melalui usaha peternakan (sapi, kambing, ayam, dan lain-lain) dan perhatian khusus kepada kejorongan transmigrasi
- 22) Mewujudkan cita-cita masyarakat untuk meningkatkan ekonomi melalui industry rumah tangga
- 23) Melanjutkan pembangunan pelabuhan Teluk Tapang dan Bandara Pusako Anak Nagari sampai selesai.

Pada Misi Point Pertama yaitu Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional dan inovatif; untuk mewujudkan masyarakat yang bermartabat, maka misi yang diusung oleh Pemerintah Daerah pada Tahun 2021-2026 adalah mewujudkan tata kelola pemerintah yang profesional dan inovatif. Tata kelola yang dimaksud termasuk pengelolaan internal pemerintahan secara profesional dan pelayanan kepada masyarakat.

Pengelolaan internal pemerintah mencakup pengelolaan birokrasi, pengelolaan sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya finansial, pengawasan internal. Birokrasi yang bersih hanya akan tercipta jika didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan profesional, bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Birokrasi yang bersih dan efisien juga terwujud dari sistem kerja dan kelembagaan yang efektif, sehingga sumber daya yang ada dapat dimanfaatkan dengan optimal.

Sementara itu, pelayanan publik yang berkualitas terwujud dari sistem pelayanan publik yang ringkas, efektif, dan bebas biaya. Hal ini juga hanya dapat diwujudkan dengan ketersediaan sarana dan prasana yang memadai, pemanfaatan teknologi informasi, ketersediaan sumber daya manusia yang handal dan profesional, serta tersedianya dukungan regulasi yang jelas. Inovasi dari lembaga pemerintahan maupun masyarakat mesti didorong untuk mempercepat tercapainya birokrasi dan pelayanan publik yang profesional.

2.1.2. Tujuan Strategis

Tujuan dapat didefinisikan sebagai penjabaran visi dan misi. Secara harfiah, tujuan berarti sesuatu yang akan dicapai oleh organisasi. Dalam konteks pemerintahan, tujuan merupakan penjabaran Visi dan Misi pembangunan dalam jangka waktu tertentu dan merupakan suatu hal yang akan dicapai melalui

pembangunan. Tujuan idealnya bersifat kuantitatif dan menjadi ukuran keberhasilan pembangunan.

Sementara itu, sasaran menggambarkan tingkat-tingkat atau tahapan untuk mencapai tujuan tersebut. Sasaran bersifat lebih konkret dan operasional. Periode waktunya lebih spesifik, lebih terukur, dan lebih spesifik. Perumusan tujuan dan sasaran pembangunan mesti bersifat SMART, yakni:

- 1) *Specific*, atau spesifik. Perencanaan pembangunan idealnya menghindari hal-hal yang bersifat umum. Tujuan yang hendak dicapai harus jelas dan spesifik.
- 2) *Measurable*; tujuan yang hendak dicapai harus bisa diukur, dan memiliki ukuran yang jelas. Dengan demikian, di akhir periode pembangunan, bisa dilakukan evaluasi terhadap pencapaian tujuan.
- 3) *Action-Oriented*; Orientasi pada tindakan maknanya adalah bahwa tujuan yang dirumuskan harus bisa dilaksanakan.
- 4) *Realistic*. Penentuan target pencapaian tujuan harus realistik, yakni mempertimbangkan ketersediaan sumber daya dan kemampuan untuk mencapainya,
- 5) *Timely*; Maknanya adalah bahwa harus ada penentuan waktu yang jelas kapan sebuah tujuan akan dicapai dan tahapan-tahapan dalam pencapaiannya.

Adapun tujuan pembangunan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat selama periode 2021 – 2026 adalah sebagai berikut ;

Misi ke-1: Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional dan inovatif

Tujuan 1: Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional dan inovatif

Sasaran:

- 1) Terwujudnya Birokrasi yang bersih dan akuntabel
- 2) Terwujudnya Birokrasi yang efisien dan efektif
- 3) Terwujudnya Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas

2.1.3. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu Tujuan Dan Sasaran Strategis Perangkat Daerah. Setiap lembaga atau Instansi pemerintah wajib merumuskan Indikator Kinerja Utama sebagai suatu prioritas program dan kegiatan yang mengacu pada sasaran strategis dalam RPJMD dan RENSTRA Satuan Kerja Perangkat Daerah. Indikator Kinerja Utama pada Unit Organisasi

setingkat Eselon II/PD/Unit kerja mandiri sekurang-kurangnya adalah Indikator keluaran (Output) untuk mendukung pencapaian Sasaran Strategis.

Penetapan Indikator Utama harus memenuhi karakteristik dan kriteria Indikator Kinerja yang memadai untuk pengukuran kinerja Perangkat Daerah (PD) yaitu :

1. *Spesifik*; Indikator Kinerja harus spesifik mengacu pada apa yang akan diukur, sehingga mempunyai persepsi yang sama.\
2. *Measurable*; Indikator Kinerja harus dapat diukur secara obyektif baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif.
3. *Achievable*; Indikator Kinerja yang ditetapkan harus dapat dikumpulkan datanya oleh organisasi.
4. *Relevant*; Indikator Kinerja harus merupakan alat ukur yang menggambarkan sedekat mungkin (keberhasilan/kegagalan) yang akan diukur.
5. *Timelines*; Indikator kinerja yang ditetapkan menggambarkan suatu kinerja yang dapat dicapai untuk kurun waktu tertentu.

Tabel 4.
Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2021 - 2026

| No. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA UTAMA | DEFINISI OPERASIONAL |
|-----|--|--|---|
| 1 | Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM | Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian | Total nilai persepsi per unsur/ total unsur yang terisi x 100 |
| 2 | Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang profesional | Indeks Profesionalitas ASN | Jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator. |
| 3 | Meningkatnya kapabilitas ASN | Persentase aparatur yang mendapatkan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan | Jumlah pejabat yang telah mengikuti diklat PIM/ Total Pejabat Eselon x 100 |

Sumber : Data Subbag Program dan Keuangan BKPSDM Tahun 2022

2.2. Perjanjian Kinerja

Dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah lembar/ dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target

kinerja yang diperjanjikan juga mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Tujuan disusunnya Perjanjian Kinerja adalah :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur;
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/ kemajuan kinerja penerima amanah;
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Indikator Kinerja juga fleksibel apabila dikemudian hari terjadi perubahan. Dalam penetapan dan pemilihan Indikator Kinerja Utama hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Adanya keselarasan dan mengacu pada Dokumen RPJMD, RENSTRA dan Kebijakan Umum.
2. Bidang kewenangan, tugas dan fungsi Perangkat Daerah.
3. Kebutuhan informasi kinerja untuk menyelenggarakan Akuntabilitas Kinerja.
4. Kebutuhan statistik pemerintah.
5. Perkembangan issue dan ilmu pengetahuan.

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 2021 yang disusun sesuai dengan Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2021 – 2026.

Dokumen ini memuat sasaran strategis, indikator kinerja utama beserta target kinerja dan anggaran. Penyusunan PK 2022 dilakukan dengan mengacu kepada RPJMD, RKPD 2022, IKU dan APBD. BKPSDM Kabupaten Pasaman Barat telah menetapkan PK Tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 5.
Perjanjian Kinerja
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2022

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target |
|-----|--|--|--------|
| 1 | Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDN | Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian | 90% |
| 2 | Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang profesional | Indeks Profesionalitas ASN | 84% |
| 3 | Meningkatnya kapabilitas ASN | Persentase aparatur yang mendapatkan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan | 2,80% |

Tabel 6.
Perjanjian Kinerja
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2022

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target |
|-----|--|--|---------------|
| 1 | Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM | Persentase pemenuhan kebutuhan gaji dan sarana prasarana pendukung pelayanan | 100% |
| | | Tersedianya jasa pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran | 100% |
| | | Terpenuhinya kebutuhan administrasi umum | 12 Bulan |
| | | Terlaksananya ASN yang mengikuti bimbingan teknis | 2 orang |
| 2 | Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang profesional | Jumlah dokumen SK CPNS/PNS | 2 Dokumen |
| | | Jumlah SK pemberhentian dan pensiun ASN | 150 SK |
| | | Jumlah fasilitasi kelembagaan KORPRI | 1 Kali |
| | | Jumlah dokumen database kepegawaian | 3 Dokumen |
| | | Jumlah dokumen kartu kepegawaian | 300 Dokumen |
| | | Jumlah SK mutasi ASN | 300 SK |
| | | Jumlah SK kenaikan pangkat | 850 SK |
| | | Jumlah pelaksanaan panitia seleksi Jumlah pelantikan pejabat struktural/fungsional | 2 Kali |
| | | Jumlah peserta ujian penyesuaian ijazah dan ujian dinas Pengelolaan tugas belajar dan izin belajar | 150 Orang |
| | | Jumlah dokumen data pengangkatan dan pemberhentian jabatan fungsional | 50 Dokumen |
| | | Jumlah dokumen penilaian kinerja ASN | 2 Dokumen |
| | | Jumlah sertifikat Satya Lencana Karya Satya | 150 Serifikat |
| | | Jumlah kasus disiplin ASN | 20 Kasus |
| 3 | Meningkatnya kapabilitas ASN | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan karier melalui pendidikan dan pelatihan | 166 orang |

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan BKPSDM Tahun 2022

2.3. Program Kegiatan dan Anggaran

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 2022 sebagai berikut :

Tabel 7.
Program/Kegiatan dan Anggaran
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2022

| NO | KEGIATAN | Anggaran |
|------------|--|----------------------|
| | | (RP) |
| A | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KAB/KOTA | 5.804.546.991 |
| 1 | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | 4.250.561.868 |
| 1 | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | 3.806.476.868 |
| 2 | Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | 323.600.000 |
| 3 | Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD | 120.485.000 |
| II | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | 53.112.000 |
| 4 | Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | 53.112.000 |
| III | Administrasi Umum Perangkat Daerah | 438.104.526 |
| 5 | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | 14.627.958,00 |
| 6 | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | 237.625.068,00 |
| 7 | Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan | 22.920.000,00 |
| 8 | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 162.931.500,00 |

| NO | KEGIATAN | Anggaran |
|---------------|---|-------------------------|
| | | (RP) |
| IV | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 313.674.403 |
| 9 | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | 3.690.000,00 |
| 10 | Penyediaan jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | 160.835.771,00 |
| 11 | Penyediaan masa Pelayanan Umum Kantor | 149.148.632,00 |
| V | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah | 749.094.194 |
| 12 | Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operational atau Lapangan | 71.267.000,00 |
| 13 | Pemeliharaan Mebel | 1.000.000,00 |
| 14 | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | 59.676.000,00 |
| 15 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | 617.151.194,00 |
| B. | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | 1.571.055.959 |
| VI | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | 498.306.302 |
| 16 | Penyusunan Rencana Kebutuhan, tenis dan jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | 22.934.000,00 |
| 17 | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | 336.668.302,00 |
| 18 | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | 27.015.000,00 |
| 19 | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | 49.114.000,00 |
| 20 | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | 33.850.000,00 |
| 21 | Pengelolaan Data Kepegawaian | 28.725.000,00 |
| VII | Mutasi dan Promosi ASN | 731.263.605 |
| 22 | Pengelolaan Mutasi ASN | 34.480.000,00 |
| 23 | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | 60.292.605,00 |
| 24 | Pengelolaan Promosi ASN | 636.491.000,00 |
| VIII | Pengembangan Kompetensi ASN | 67.343.000 |
| 25 | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | 39.072.000,00 |
| 26 | Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional | 28.271.000,00 |
| IX | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 274.143.052 |
| 27 | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 186.369.052,00 |
| 28 | Pengelolaan Tanda jasa Bagi Pegawai | 38.490.000,00 |
| 29 | Pembinaan Disiplin ASN | 49.284.000,00 |
| C | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | 1.095.549.009 |
| 30 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | 1.095.549.009 |
| JUMLAH | | 8.471.151.959,00 |

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan BKPSDM Tahun 2022

III. AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Kinerja Organisasi

Sebagai tindak lanjut pelaksanaan PP 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan tata cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja yang melaporkan progres kinerja atas mandat dan sumber daya yang digunakannya.

Dalam rangka melakukan evaluasi keberhasilan atas pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan pada perencanaan jangka menengah, maka digunakan skala pengukuran sebagai berikut :

Tabel 8.
Skala Pengukuran Kinerja
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

| 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 |

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indicator kinerja pada level sasaran dan kegiatan. Pengukuran dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran digunakan untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indikator kinerjanya, sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan rencana kinerja tahunan yang ditetapkan dapat dilihat dengan jelas. Selain itu, untuk memberikan penilaian yang lebih independen melalui indikator-indikator outcomes atau minimal outputs dari kegiatan yang terkait langsung dengan sasaran yang diinginkan.

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dilakukan dengan membandingkan antaratarget kinerja dengan realisasi kinerja.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 6 indikator kinerja utama BKPSDM Tahun 2022, disimpulkan bahwa seluruh indikator sasaran berkriteria **Sangat Tinggi**, dengan rata-rata capaian sebesar **95,24%**.

Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat beserta target dan capaian realisasinya dirinci sebagai berikut

Tabel 9
Capaian Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2022

| No. | Sasaran | Indikator Kinerja Utama | Target | Realisasi | % Capaian |
|----------------------------------|--|--|--------|-----------|---------------|
| 1 | Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM | Nilai SAKIP | 65% | 77,02% | 118,49% |
| | | Level Maturitas SPIP | 2,35 | 3,132 | 133,28% |
| | | Persentase penurunan temuan BPK | 80% | 41,70% | 52,13% |
| | | Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian | 90% | 78,91% | 87,68% |
| 2 | Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang profesional | Indeks Profesionalitas ASN | 84% | 67,07% | 79,85% |
| 3 | Meningkatnya kapabilitas ASN | Persentase aparatur yang mendapatkan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan | 2,80% | 2,80% | 100,00% |
| Capaian Rata-rata Kinerja | | | | | 95,24% |

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan Tahun 2022

Pada tabel dibawah adalah perbandingan capaian pada 1 (satu) tahun terakhir pada level tujuan dan sasaran atau Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat pada tahun 2022.

Tabel 10.
Perbandingan Realisasi Capaian Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2021 - 2022

| No. | Sasaran | Indikator Kinerja Utama | Tahun 2021 | | | Tahun 2022 | | | Perbandingan | | |
|----------------------------------|--|--|------------|-----------|---------------|------------|-----------|---------------|--------------|-----------|---------------|
| | | | Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian |
| 1 | Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM | Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian | 87% | 80,22% | 92,21% | 90% | 78,91% | 87,68% | 3,00% | -1,31% | -4,53% |
| 2 | Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang profesional | Indeks Profesionalitas ASN | 70% | 67,13% | 95,90% | 84% | 67,07% | 79,85% | 14,00% | -0,06% | -16,05% |
| 3 | Meningkatnya kapabilitas ASN | Persentase aparatur yang mendapatkan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan | 2,30% | 2,12% | 92,17% | 2,80% | 2,80% | 100,00% | 0,50% | 0,68% | 7,83% |
| Capaian Rata-rata Kinerja | | | | | 93,43% | | | 89,17% | | | -4,25% |

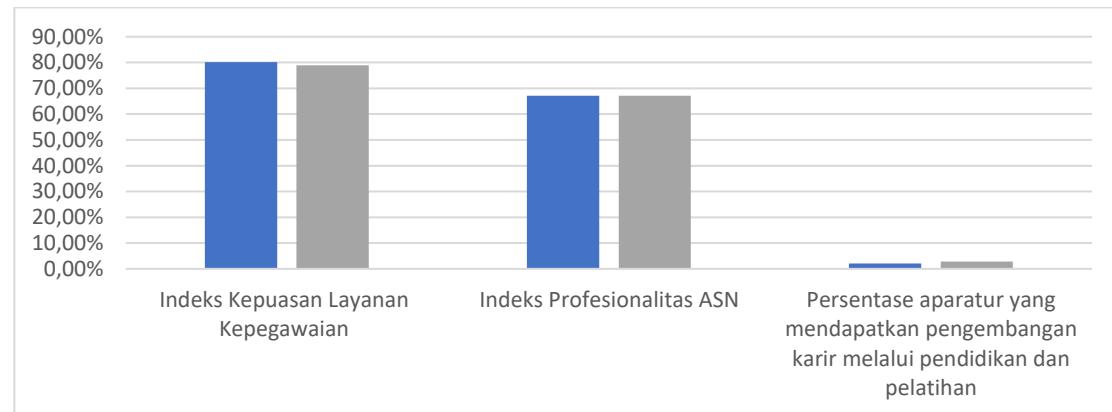
Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan Tahun 2022

Pada tabel diatas terlihat adanya penurunan capaian kinerja pada tahun 2022, hal ini disebabkan adanya kenaikan target kinerja pada tahun 2022 tapi tidak diiringi

dengan realisasi capaian kinerja pada tahun 2022 sehingga mengakibatkan penurunan realisasi capaian kinerja sebanyak 4,25%

Perbandingan Capaian indikator kinerja utama strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat tahun 2022 dapat tergambar pada grafik di bawah ini :

Gambar 5
Capaian Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2021 - 2022



Dibawah ini adalah perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2022 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen renstra BKPSDM, yang memperlihatkan tingkat kemajuan pada masing – masing indikator :

Tabel 11.
Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun 2022 dengan
Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra BKPSDM

| No. | Sasaran | Indikator Kinerja Utama | Realisasi Tahun 2022 | Target Tahun 2022 | % Capaian Tahun 2022 | Tingkat Kemajuan |
|---------------------------|--|--|----------------------|-------------------|----------------------|--|
| 1 | Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM | Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian | 78,91% | 90% | 87,68% | Akan tercapai, butuh perbaikan dan inovasi |
| 2 | Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang profesional | Indeks Profesionalitas ASN | 67,07% | 84% | 79,85% | Akan tercapai, butuh perbaikan dan inovasi |
| 3 | Meningkatnya kapabilitas ASN | Persentase aparatur yang mendapatkan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan | 2,80% | 2,80% | 100,00% | Sudah tercapai |
| Capaian Rata-rata Kinerja | | | | | 89,17% | |

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan Tahun 2022

Dari beberapa sasaran strategis terlihat ada beberapa indikator yang telah mencapai target akhir jangka menengah yaitu persentase apartur yang mendapat

pengembangan karir sedangkan indeks kepuasan layanan kepegawaian dan indeks profesionalitas ASN belum mencapai target akhir renstra yang masih akan dijalankan sampai tahun 2026.

Membutuhkan banyak perbaikan dan inovasi untuk mencapai target kinerja yang telah direncanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat .

Tabel 12.
Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022

| No. | Tujuan | Indikator Kinerja Utama | Target | Realisasi | % Capaian | Pagu Anggaran | Realisasi Anggaran | % Capaian Anggaran | Tingkat Efisiensi |
|----------------------------------|--|--|--------|---------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | Meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPSDM | Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian | 90% | 78,91% | 87,68% | 5.804.546.991 | 5.156.331.590 | 88,83% | 11,17% |
| 2 | Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang profesional | Indeks Profesionalitas ASN | 84% | 67,07% | 79,85% | 1.571.055.959 | 1.119.689.912 | 71,27% | 28,73% |
| 3 | Meningkatkan kapabilitas ASN | Percentase aparatur yang mendapatkan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan | 2,80% | 2,80% | 100,00% | 1.095.549.009 | 995.952.869 | 90,91% | 9,09% |
| Capaian Rata-rata Kinerja | | | | 89,17% | 8.471.151.959 | 7.271.974.371 | 85,84% | 14,16% | |

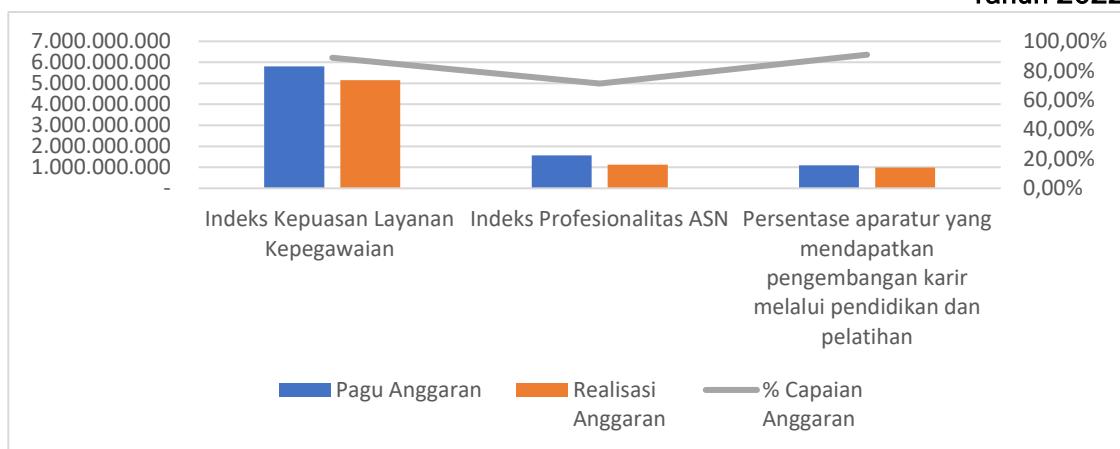
Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan Tahun 2022

Dari pelaksanaan Anggaran yang dilakukan oleh layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat selama Tahun 2022 guna mencapai Target Indikator Kinerja Utama (IKU) terdapat efisiensi terhadap pemakaian Dana sebesar Rp. 1.199.177.588,00 - (Satu milyar seratus sembilan puluh Sembilan juta serratus tujuh puluh tujuh ribu lima ratus delapan puluh delapan rupiah,-) atau sebesar 14,16 % dari total anggaran tahun 2022.

Berikut disampaikan perbandingan Realisasi Anggaran dengan Efisiensi tahun 2022 sebagai berikut :

Grafik 6.

**Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2022**



Penjelasan dan analisa pencapaian kinerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada masing – masing sasaran dan indikator adalah sebagai berikut :

**3.1.1. Sasaran IKU : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM
: Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian**

A. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

Tabel 13
Capaian Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2022

| No. | Sasaran | Indikator Kinerja Utama | Target | Realisasi | % Capaian |
|-----|---|-------------------------------------|--------|-----------|-----------|
| 1 | Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM | Nilai SAKIP | 65% | 77,02% | 118,49% |
| | | Level Maturitas SPIP | 2,35 | 3,132 | 133,28% |
| | | Persentase penurunan temuan BPK | 80% | 41,70% | 52,13% |
| | | Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian | 90% | 78,91% | 87,68% |

Sumber : Data Olahan Subbag Umum Tahun 2022

Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada tahun 2022 dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat sesuai dengan tugas, pokok dan tata kerja yang diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 21 Tahun 2016 dan Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 89 Tahun 2016. Adapun penerima pelayanan publik yang diberikan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah masyarakat, pegawai/ Aparatur Sipil Negara (ASN) dan instansi pemerintah.

Pada periode pengukuran Tahun 2022, Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pengukuran Indeks Kepuasan Konsumen (IKM) mengambil responden sejumlah 130 (seratus Tiga puluh) responden. Survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dilakukan dalam rangka menilai kualitas kinerja pelayanan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan mengedarkan kuesioner kepada pengguna layanan yang datang

Tabel 14.
Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2022

| No | Unsur Pelayanan | Nilai Unsur Pelayanan |
|---------------|---|-----------------------|
| 1 | Persyaratan | 3,21 |
| 2 | Sistem, Mekanisme, dan Prosedur | 3,10 |
| 3 | Waktu Penyelesaian | 3,30 |
| 4 | Biaya/Tarif | 3,30 |
| 5 | Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan | 3,40 |
| 6 | Kompetensi Pelaksana | 3,00 |
| 7 | Perilaku Pelaksana | 3,00 |
| 8 | Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan | 2,90 |
| 9 | Sarana dan Prasarana | 3,20 |
| Indeks | | 3,16 |

Sumber : Data Olahan Subbag Umum Tahun 2022

Pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan mengambil penerima pelayanan publik sebagai responden berjumlah 130 orang diperoleh **Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebesar 78,91%** dengan katagori untuk **Mutu Pelayanan “ B ”** dan **Kinerja Unit Pelayanan** dengan katagori **BAIK**. Sedang Nilai Rata-rata IKM per urusan pelayanan diperoleh sebesar **3,16**.

Nilai rata-rata IKM ke 9 (sembilan) unsur pelayanan yang telah dinilai oleh responden diketahui bahwa unsur biaya/tarif mendapatkan nilai tertinggi dan nilai terendah pada unsur perilaku pelaksana.

B. Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2022 dengan Tahun 2021

Pada tabel dibawah adalah perbandingan capaian pada 1 (satu) tahun terakhir pada level tujuan dan sasaran atau Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat pada tahun 2022

Adapun hal-hal yang menyebabkan kenaikan dan penurunan pada setiap indikator tujuan dan sasarannya adalah sebagai berikut :

Tabel 15.
Perbandingan Realisasi Capaian Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2021 - 2022

| No. | Sasaran | Indikator Kinerja Utama | Tahun 2021 | | | Tahun 2022 | | | Perbandingan | | |
|-----|---|-------------------------------------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|
| | | | Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian |
| 1 | Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM | Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian | 87% | 80,22% | 92,21% | 90% | 78,91% | 87,68% | 3,00% | -1,31% | -4,53% |

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan Tahun 2022

Nilai kepuasan layanan kepegawaian tahun 2022 mengalami penurunan. Pada indikator ini didukung pada pengisian kuesioner oleh pengguna layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat. Nilai IKM sebagaimana tersebut diatas terletak pada nilai interval konversi IKM antara 76,61 sampai 88,30 yang menggambarkan kinerja atas pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 dengan kategori untuk **Kinerja Unit Pelayanan “ B ”** dengan **Kinerja Unit Pelayanan** adalah **BAIK** dengan nilai 3,16 atau 78,91 %.

Pada tahun 2021 nilai IKM BPSDM adalah 80,22%, mengalami penurunan sebanyak 0,05 atau 4,53%, Hal ini sebabkan nilai rata-rata IKM yang terendah pada unsur pelayanan **Penanganan pengaduan, saran dan masukan** yang memerlukan perhatian khusus dalam pengembangan pelayanan kepada pengguna pada masa yang akan datang karena ada perubahan pada peraturan kepegawaian yang membuat pegawai yang datang cukup kesulitan untuk memahami peraturan.

Tabel 16.
Perbandingan Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian (IKM)
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2021 – 2022

| No | Unsur Pelayanan | Nilai Unsur Pelayanan Tahun 2021 | Nilai Unsur Pelayanan Tahun 2022 | Tingkat Kemajuan |
|----|------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------------|
| 1 | Persyaratan | 3,20 | 3,21 | 0,01 |
| 2 | Sistem, Mekanisme, dan Prosedur | 3,08 | 3,10 | 0,02 |
| 3 | Waktu Penyelesaian | 3,41 | 3,30 | -0,11 |
| 4 | Biaya/Tarif | 3,30 | 3,30 | 0,00 |
| 5 | Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan | 3,52 | 3,40 | -0,12 |

| No | Unsur Pelayanan | Nilai Unsur Pelayanan Tahun 2021 | Nilai Unsur Pelayanan Tahun 2022 | Tingkat Kemajuan |
|----|---|----------------------------------|----------------------------------|------------------|
| 6 | Kompetensi Pelaksana | 3,00 | 3,00 | 0,00 |
| 7 | Perilaku Pelaksana | 3,06 | 3,00 | -0,06 |
| 8 | Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan | 3,11 | 2,90 | -0,21 |
| 9 | Sarana dan Prasarana | 3,20 | 3,20 | 0,00 |
| | Indeks | 3,21 | 3,16 | -0,05 |

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan Tahun 2022

Apabila dilihat dari nilai rata-rata IKM untuk 9 (sembilan) unsur pelayanan sebagaimana pada tabel dan grafik tersebut diatas, unsur pelayanan **Produk spesifikasi jenis pelayanan** menunjukkan angka tertinggi. Sedang nilai rata-rata IKM yang terendah pada unsur pelayanan **Penanganan pengaduan, saran dan masukan** yang memerlukan perhatian khusus dalam pengembangan pelayanan kepada pengguna pada masa yang akan datang karena ada perubahan pada peraturan kepegawaian yang membuat pegawai yang datang cukup kesulitan untuk memahami peraturan

C. Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra BKPSDM

Tabel 17.
Perbandingan Realisasi Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian Sampai dengan Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra BKPSDM

| No. | Sasaran | Indikator Kinerja Utama | Realisasi Tahun 2022 | Target Tahun 2022 | % Capaian Tahun 2022 | Tingkat Kemajuan |
|-----|---|-------------------------------------|----------------------|-------------------|----------------------|--|
| 1 | Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM | Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian | 78,91% | 90% | 87,68% | Akan tercapai, butuh perbaikan dan inovasi |

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan Tahun 2022

Pada tabel diatas terlihat bahwa persentase pencapaian adalah 87,68 % dari 90 % target kinerja. Perlu perbaikan manajemen kerja dan inovasi supaya layanan kepegawaian yang merupakan salah satu indikator kinerja tercapai.

D. Analisis Penyebab Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan

Pada table 12 dan 13 tampak terlihat nilai kepuasan layanan kepegawaian tahun 2022 mengalami penurunan sebanyak 0,05 atau 4,53% . Pada indikator ini didukung pada pengisian kuesioner oleh pengguna layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat. Nilai IKM sebagaimana tersebut diatas terletak pada nilai interval konversi IKM antara 76,61

sampai 88,30 yang menggambarkan kinerja atas pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 dengan katagori untuk **Kinerja Unit Pelayanan “ B ”** dengan **Kinerja Unit Pelayanan** adalah **BAIK** dengan nilai 3,16 atau 78,91 %. Pada tahun 2021 nilai IKM BPSPD adalah 80,22, Hal ini sebabkan nilai rata-rata IKM yang terendah pada unsur pelayanan **Penanganan pengaduan, saran dan masukan** yang memerlukan perhatian khusus dalam pengembangan pelayanan kepada pengguna pada masa yang akan datang karena ada perubahan pada peraturan kepegawaian yang membuat pegawai yang datang cukup kesulitan untuk memahami peraturan.

Untuk kedepannya sosialisasi perubahan peraturan kepegawaian akan dilakukan secara bertahap serta pelayanan kepegawaian untuk pemakaian gelar dan kepangkatan akan dibuat dengan aplikasi.

E. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Berikut ini adalah tabel yang menggambarkan efesiensi penggunaan sumber daya pada indikator indeks kepuasan layanan kepegawaian yang terletak pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota.

Tabel 18.
Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
Pada Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022

| No. | Tujuan | Indikator Kinerja Utama | Target | Realisasi | % Capaian | Pagu Anggaran | Realisasi Anggaran | % Capaian Anggaran | Tingkat Efisiensi |
|-----|---|-------------------------------------|--------|-----------|-----------|---------------|--------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | Meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPSDM | Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian | 90% | 78,91% | 87,68% | 5.804.546.991 | 5.156.331.590 | 88,83% | 11,17% |

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan Tahun 2022

Dengan persentase capaian 87,68% dari target 90 %, sumberdaya yang digunakan terealisasi sebanyak 88,83% atau Rp. 5.156.331.590,- dari Rp.5.804.546.991 dengan tingkat efiensi 11, 17 %. Nilai efisiensi ini terdapat pada sub kegiatan Penyediaan jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik.

F. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja

Untuk mendukung pencapaian indikator kinerja utama maka sesuai Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2021 – 2026 maka

disusun program dan kegiatan untuk menunjang keberhasilan kinerja tersebut. Berikut ini adalah uraian yang mendukung atau menghambat indikator Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 ;

Program Pelayanan Administrasi Perkantoran ini terdiri dari 3 (tiga) jenis kegiatan sebagai berikut :

1. Kegiatan Penyediaan Pelayanan administrasi Perkantoran.

- a. Terlaksananya kegiatan penyediaan pelayanan administrasi perkantoran tahun 2022 dengan pagu dana sebesar Rp. 1.032.932.429,-
- b. Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp. 923.288.300 , - (terrealisasi 89,39%).
- c. Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan Kegiatan Penyediaan Pelayanan administrasi Perkantoran tahun 2022 secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.

2. Kegiatan Penyediaan pemeliharaan Rutin/Berkala Sarana dan Prasarana Perkantoran dan Aparatur.

- a. Terlaksananya Kegiatan Penyediaan Pemeliharaan Rutin/Berkala Sarana dan Prasarana Perkantoran dan Aparatur tahun 2022 dengan pagu dana sebesar Rp. 749.094.194,-
- b. Realisasi pelaksanaan program dan kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp.718.756.375,- (terrealisasi 95,95 %).
- c. Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan Kegiatan Penyediaan pemeliharaan Rutin/Berkala Sarana dan Prasarana Perkantoran dan Aparatur tahun 2022 secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.

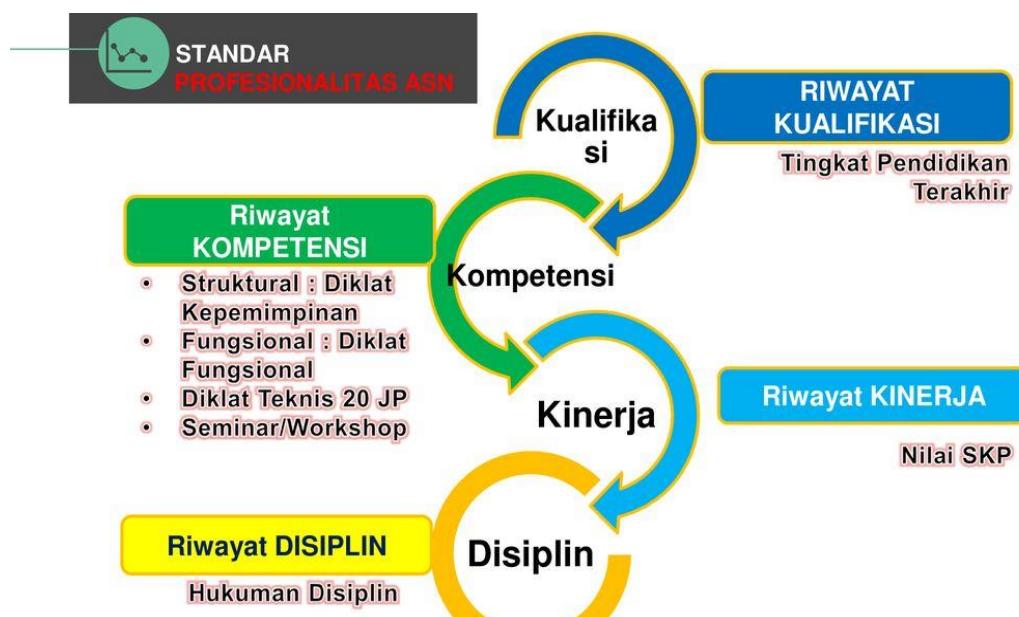
3. Kegiatan Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi.

- a. Terlaksananya Kegiatan Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi tahun 2021 dengan pagu dana sebesar Rp.162.931.500,-
- b. Realisasi pelaksanaan program dan kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp. 162.512.733,- (terrealisasi 99,74 %).
- c. Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan Kegiatan Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi tahun 2022 secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.

3.1.2. Sasaran : Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan IKU : Indeks Profesionalitas ASN

Menurut UU No 5 Tahun 2014, penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada asas salah satunya adalah profesionalitas. Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan birokrasi harus dapat mengikuti perkembangan organisasi yang kompetitif dalam rangka mewujudkan Aparatur Negara yang profesional. Profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Untuk mengetahui tingkat profesionalitas ASN diperlukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Hal ini diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Indeks Profesionalitas ASN dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Pengukuran indeks profesionalitas ASN akan menghasilkan peta atau potret tentang tingkat profesionalitas ASN dengan menggunakan kriteria tertentu sebagai standar profesionalitas ASN yaitu kesesuaian kualifikasi, kompetensi, tingkat kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya. Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN diharapkan mampu memotret tingkat profesionalitas ASN pada Instansi Pemerintah dan ASN itu sendiri serta sebagai dasar pemetaan pengembangan kompetensi ASN yang diharapkan mampu meningkatkan nilai Reformasi Birokrasi.



Dengan formula perhitungan sebagai berikut :

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

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j} \\ IP_2 = W_{2k} * R_{2k} \\ IP_3 = W_{3l} * R_{3l} \\ IP_4 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i

IP_1 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP_2 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP_3 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP_4 = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

$W_{1j} * R_{1j}$ = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j

$W_{2k} * R_{2k}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k

$W_{3l} * R_{3l}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l

$W_{4m} * R_{4m}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

A. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

Indeks profesionalitas ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya.

Tabel 19.
Capaian Indeks Profesionalitas ASN
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2022

| No. | Sasaran | Indikator Kinerja Utama | Target | Realisasi | % Capaian |
|-----|--|----------------------------|--------|-----------|-----------|
| 2 | Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang profesional | Indeks Profesionalitas ASN | 84% | 67,07% | 79,85% |

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan Tahun 2022

Untuk range nilai pengkategorian tingkat profesionalitas sendiri terbagi dalam kategori: sangat tinggi (91-100), tinggi (81-90), sedang (71-80), rendah (61-70), dan sangat rendah (dibawah 60).

Dari perhitungan masing - masing dimensi yaitu dimensi kualifikasi, dimensi kompetensi, dimensi kinerja dan dimensi disiplin didapat Indeks Profesionalitas ASN tahun 2022 adalah **67,07%** dengan kategori **Rendah**.

Secara empiris birokrasi identik dengan aparatur pemerintah yang mempunyai tiga dimensi yaitu organisasi, sumber daya manusia, dan manajemen. Birokrasi menjadi hal yang sangat penting dalam menjalankan roda pemerintahan oleh karena itu saat ini banyak digaungkan reformasi birokrasi yang bertujuan untuk menciptakan birokrasi

yang profesional. Profesional memiliki makna ahli dalam bidang yang ditekuninya. ASN dikatakan profesional jika ASN tersebut mampu menunjukkan keahlian pada posisi yang sekarang di jabat baik jabatan pimpinan, administrator, pengawas, fungsional, maupun jabatan pelaksana. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi .Saat ini pembinaan ASN sudah diarahkan untuk dapat mewujudkan ASN yang profesional, memiliki wawasan luas, memiliki kemampuan dan kapabilitas dengan kualitas tinggi yang setara dan seimbang baik di pusat maupun daerah. Upaya tersebut dapat diwujudkan dengan melaksanakan pembinaan berdasarkan norma, dan prosedur operasional standar yang berlaku secara nasional. Namun demikian, masih terdapat tantangan seperti rekrutmen dan pengembangan karier yang bias kepentingan politik dan gender. Untuk itu perlu dilakukan check and balance terhadap wewenang pejabat politik dan pejabat karier tertinggi dalam mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan pegawai serta membatasi keterlibatan ASN dalam politik praktis.

Kapasitas pegawai yang terlihat dari perilaku keseharian dalam organisasi menentukan profesionalitas ASN. Profesionalitas merupakan perihal profesi; keprofesian; kemampuan untuk bertindak secara professional . Semakin baik kemampuannya maka semakin baik juga karier ASN.

B. Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2022 dengan Tahun 2021

Tabel 20.
Perbandingan Realisasi Indeks Profesionalitas ASN
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2021 – 2022

| No. | Sasaran | Indikator Kinerja Utama | Tahun 2021 | | | Tahun 2022 | | | Perbandingan | | |
|-----|--|----------------------------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|
| | | | Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian |
| 2 | Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang profesional | Indeks Profesionalitas ASN | 70% | 67,13% | 95,90% | 84% | 67,07% | 79,85% | 14,00% | -0,06% | -16,05% |

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan Tahun 2022

Dalam Peraturan Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN), kriteria Pengukuran tingkat Profesionalitas ASN diukur melalui dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin. Rendahnya IP ASN tahun 2022 sebanyak 67,07% padahal ada kenaikan target sebanyak 84 %, sehingga nilai capaian IP ASN sangat rendah. Pada Kabupaten

Pasaman Barat disebabkan rendahnya capaian pengembangan kompetensi melalui diklat, pelatihan dan seminar.

Pada tahun IP ASN adalah 67,13 % dengan target 70%, ada selisih kenaikan sebanyak target 14% tapi selisih penurunan capaian kinerja mencapai 16,05%.

C. Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra BKPSDM

Pada indikator Indeks Profesionalitas ASN terlihat persentase realisasi pada tabel dibawah ini :

Tabel 21.
Perbandingan Realisasi Indeks Profesionalitas ASN
Sampai dengan Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah
Yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra BKPSDM

| No. | Sasaran | Indikator Kinerja Utama | Realisasi Tahun 2022 | Target Tahun 2022 | % Capaian Tahun 2022 | Tingkat Kemajuan |
|-----|--|----------------------------|----------------------|-------------------|----------------------|--|
| 2 | Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang profesional | Indeks Profesionalitas ASN | 67,07% | 84% | 79,85% | Akan tercapai, butuh perbaikan dan inovasi |

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan Tahun 2022

Target pada renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 adalah sebanyak 84%, dengan persentase pencapaian sebanyak 79,85 %.

Perlu penguatan dan inovasi pada aspek kepegawaian sesuai dengan mandat dari UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dimana dalam menjalankan tugas sebagai pelayanan publik, pelayanan pemerintah, dan tugas pembangunan tertentu pegawai ASN harus memiliki profesi dan manajemen ASN sesuai PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Terlebih dengan jumlah pegawai yang terus mengalami *minus growth* dihadapkan tuntutan kondisi era industry 4.0 sehingga tujuan dalam manajemen ASN ini adalah meningkatkan profesionalitas ASN Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat sebagaimana diatur dalam PERMENPAN Nomor 38 Tahun 2018 tentang Indeks Profesionalitas ASN

D. Analisis Penyebab Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan

Pada table 15 perhitungan masing – masing dimensi yaitu dimensi kualifikasi, dimensi kompetensi, dimensi kinerja dan dimensi disiplin didapat Indeks Profesionalitas ASN tahun 2022 adalah **67,07%** dengan kategori **Rendah**.

Grafik 7.
Analisis atas Penurunan / Peningkatan Indeks Profesionalitas ASN
Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2022



Dalam Peraturan Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN), kriteria Pengukuran tingkat Profesionalitas ASN diukur melalui dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin. Rendahnya IP ASN sebanyak 67,07% padahal ada kenaikan target sebanyak 84 %, Dibanding pada tahun 2021 dengan target 70 % dan terealisasi sebesar 67,13 %, memperlihatkan adanya penurunan sebesar 0,06 % sehingga nilai capaian IP ASN sangat rendah. Pada Kabupaten Pasaman Barat disebabkan rendahnya capaian pengembangan kompetensi melalui diklat, pelatihan dan seminar, selain peningkatan kinerja dan disiplin ASN.

Diperlukan adanya pengganggaran pada diklat dan pelatihan, serta mendorong ASN untuk mengikuti diklat, pelatihan dan seminar secara mandiri untuk mendukung peningkatan kompetensi ASN pada Kabupaten Pasaman Barat. Selain peningkatan kompetensi, penerapan disiplin dan peningkatan kinerja ASN perlu diatur dalam Peraturan dan kebijakan daerah yang mengalami perubahan sejalan dengan peraturan – peraturan dari pusat juga mengalami perubahan.

Namun dalam internal organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat juga memiliki beberapa kelemahan yang dapat menghambat pencapaian kinerja layanan organisasi. Kelemahan organisasi dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Belum optimalnya pendistribusian dan penataan sumber daya manusia aparatur yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi untuk mewujudkan profesionalisme penyelenggaraan manajemen sumber daya aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat ;
2. Belum terbangunnya integrasi sistem informasi database kepegawaian secara menyeluruh yang dapat mendukung penyelenggaraan dan pengelolaan

- manajemen kepegawaian di bidang Teknologi Information (TI);
3. Belum terbangunnya merit system dimana penilaian kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi.

Maka untuk pencapaian Indeks Profesionalitas ASN pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat, tantangannya adalah sebagai berikut :

1. Integrasi Sistem Data , Migrasi menuju Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dalam integrasi data
2. Kebijakan Peningkatan Kualifikasi Kompetensi ASN ,
 - a. Peningkatan Kualitas Diklat dan Lembaganya
 - b. Kebijakan Diklat alternative
 - c. Peningkatan Kualitas Diklat Mandiri
3. Penyempurnaan Ukuran Kinerja ,
 - a. Penyempurnaan Sistem Penilaian Kinerja sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara
 - b. Penguatan Peta Strategi Pencapaian Outcome Puncak
 - c. Membangun IKI ASN yang berdampak
4. Penguatan Disiplin dan *Talent Engagement* , Penguatan Evaluasi Disiplin dan budaya kerja yang mendorong *Talent Engagement* Profesionalitas ASN dicapai melalui penerapan sistem rekrutmen yang terbuka dan obyektif, penempatan ASN sesuai kualifikasi dan kompetensi, meningkatnya kompetensi ASN, meningkatnya kinerja ASN, meningkatnya motivasi & talent engagement, sebagaimana diatur dalam PERMENPAN Nomor 40 Tahun 2018 tentang Sistem Merit dan PERMENPAN Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta

E. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Berikut ini adalah tabel yang menggambarkan efisiensi penggunaan sumber daya pada indikator indeks profesionalitas ASN yang terletak pada Program Kepegawaian Daerah

Tabel 22.

**Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
Pada Indeks Profesionalitas ASN
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022**

| No. | Tujuan | Indikator Kinerja Utama | Target | Realisasi | % Capaian | Pagu Anggaran | Realisasi Anggaran | % Capaian Anggaran | Tingkat Efisiensi |
|-----|--|----------------------------|--------|-----------|-----------|---------------|--------------------|--------------------|-------------------|
| 2 | Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang profesional | Indeks Profesionalitas ASN | 84% | 67,07% | 79,85% | 1.571.055.959 | 1.119.689.912 | 71,27% | 28,73% |

Program Kepegawaian Daerah merupakan program yang menunjang Indeks Profesionalitas ASN . Dengan persentase pencapaian indikator Indeks Profesionalitas ASN sebesar 79,85% tapi dengan persentase pencapaian anggaran 71,27%. Tingkat efisiensi 28,73% disebabkan oleh kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN terutama pada sub kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK yang tidak terlaksana akibat penundaan pelaksanaan pemenuhan kebutuhan ASN tenaga kesehatan dan tenaga teknis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat berdasarkan Surat Menteri PANRB No. B/2296/M.SM.01.00/22 tanggal 2 November 2022 tentang Tanggapan atas Surat Bupati Pasaman Barat No. 800.1471/XI/BKPSDM-2022 bahwa Menteri PANRB menyetujui Kabupaten Pasaman Barat hanya mengadakan PPPK tenaga guru dan tidak melaksanakan pengadaan PPPK Tenaga Teknis dan Tenaga Kesehatan.

F. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja

Ada beberapa program /kegiatan untuk mencapai kinerja indikator indeks profesionalitas ASN, yaitu :

A. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur yang terdiri dari 2 (dua) Kegiatan yaitu :

1. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

- a. Kegiatan ini merupakan pelaksanaan ujian kedinasan sebanyak 39 orang
- b. Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 49.998.000,- dan realisasi sebesar Rp. 46.123.650,- atau 92,25 % dengan realisasi fisik sebanyak 100 %.

c. Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan kegiatan ini tidak ditemukan permasalahan semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.

2. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan

a. Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 53.112.000,- dan realisasi sebesar Rp. 23.425.400,- atau 44,11 % dengan realisasi fisik sebanyak 44,11 %

b. Permasalahan dan Solusi

Dari 3 orang yang direncanakan untuk mengikuti bimtek/diklat fungsional ternyata hanya 1 orang yang mengikuti, 2 orang gagal karena kesalahan prosedur pendaftaran.

B. Program Pembinaan dan Pengembangan aparatur

Program ini terdiri dari 12 (dua belas) Kegiatan yaitu sebagai berikut :

1. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional

a. Kegiatan ini merupakan pelaksanaan penetapan pejabat fungsional sebanyak 3 kali kegiatan

b. Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 28.271.000,- dan realisasi sebesar Rp. 22.162.757,- atau 78,39 % dengan realisasi fisik sebanyak 78,39 %.

c. Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan kegiatan ini tidak ditemukan permasalahan semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.

2. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK

a. Kegiatan ini merupakan pengadaan PNS dan PPPK dan telah dilaksanakan test PPPK sebanyak 3000 orang

b. Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 336.668.302,- dan realisasi sebesar Rp. 177.186.016,- atau 52,63 % dengan realisasi fisik sebanyak 52,63 %.

c. Permasalahan dan Solusi

Sesuai dengan surat Bupati Pasaman Barat kepada Menteri PANRB dengan nomor : 800/1417/XI/BKPSDM-2022 tanggal 2 November 2022 bahwa Pemerintah Daerah Pasaman Barat hanya melaksanakan pengadaan PPPK guru dan tidak melaksanakan pengadaan PPPK tenaga teknis dan tenaga kesehatan karena

adanya keterbatasan anggaran. Karena hal tersebut kegiatan hanya terealisasi 52,63 %

3. Pembinaan Disiplin ASN

a. Kegiatan ini merupakan pembinaan disiplin ASN terhadap pelanggaran dan kasus cerai. Tahun 2022, ada 12 Kasus yang terdiri dari 1 Kasus Penyalahgunaan wewenang, 4 Kasus Pelanggaran Tidak Masuk Kerja dan 7 Kasus Dugaan Tipikor

b. Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 49.284.000,- dan realisasi sebesar Rp. 44.102.300,- atau 89,49 % dengan realisasi fisik sebanyak 100 %.

c. Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan kegiatan ini tidak ditemukan permasalahan semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.

4. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

a. Kegiatan ini merupakan pengelolaan sistem informasi kepegawaian dengan mengupdate database PNS Kabupaten Pasaman Barat sebanyak 4640 orang.

b. Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp33.850.000,- dan realisasi sebesar Rp. 31.023.142,- atau 91,65 % dengan realisasi fisik sebanyak 100 %.

c. Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan kegiatan ini tidak ditemukan permasalahan semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.

5. Pengelolaan Data Kepegawaian

a. Kegiatan ini merupakan merupakan salah satu bentuk pelayanan Pemerintah Daerah kepada pegawai untuk memfasilitasi pengurusan Kartu kepegawaian dengan target 100 kartu dan kartu suami / istri sebanyak 300 kartu

b. Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 28.725.000,- dan realisasi sebesar Rp. 26.997.051,- atau 93,98 % dengan realisasi fisik sebanyak 100 %.

c. Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan kegiatan ini tidak ditemukan permasalahan semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.

6. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - a. Kegiatan ini merupakan pengelolaan kenaikan pangkat ASN pada periode April dan Oktober, berkas kenaikan pangkat yang dikelola dan disetujui selama tahun 2022 sebanyak 745 SK dari 862 berkas yang diusulkan
 - b. Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 60.292.605,- dan realisasi sebesar Rp. 50.736.998,- atau 84,15 % dengan realisasi fisik sebanyak 100 %.
 - c. Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan kegiatan ini tidak ditemukan permasalahan semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.
 7. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - a. Kegiatan ini merupakan koordinasi administrasi pemberhentian ASN dengan pensiun sebanyak 65 SK dan pemberhentian karena permintaan sendiri sebanyak 6 SK.
 - b. Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 27.015.000,- dan realisasi sebesar Rp. 24.273.850,- atau 89,85 % dengan realisasi fisik sebanyak 100 %.
 - c. Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan kegiatan ini tidak ditemukan permasalahan semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.
 8. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
 - 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. 49.114.000,- dan realisasi sebesar Rp. 38.332.588,- atau 78,05 % dengan realisasi fisik sebanyak 78,05 %.
 - c. Permasalahan dan Solusi

Pada kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN ada kegiatan RAT yang tidak terlaksana karena kegiatan lain yang harus dilaksanakan sesuai perintah Bupati .
 9. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - a. Kegiatan ini menilai kinerja pegawai pemda Pasaman Barat yang dilakukan bersama BKN dengan target 3 dokumen per orang sebanyak 4640 orang

b. Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 186.369.052,- dan realisasi sebesar Rp. 115.186.191,- atau 61,81 % dengan realisasi fisik sebanyak 90 %.

c. Permasalahan dan Solusi

Karena dokumen pertanggungjawaban anggaran kegiatan tidak sesuai dengan peraturan pengelolaan keuangan, untuk kedepannya akan lebih cermat dan teliti dalam pelaksanaan kegiatan,

10. Pengelolaan Mutasi ASN

a. Kegiatan ini mengelola mutasi ASN, selama tahun 2022 telah diterbitkan 132 SK kenaikan jabatan fungsional, 163 SK mutasi tempat tugas. 1 SK Perpindahan Jabatan, 4 SK Penyesuaian Tunjangan, 52 SK Pengangkatan Pertama, 30 SK Pengangkatan Kembali, 68 SK Pemberhentian Fungsional

b. Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp 34.480.000,- dan realisasi sebesar Rp. 25.609.990,- atau 74,27 % dengan realisasi fisik sebanyak 74,27 %.

c. Permasalahan dan Solusi

Realisasi keuangan yang rendah disebabkan anggaran perjalanan dinas yang tidak digunakan, karena anggaran perubahan .

11. Pengelolaan Promosi ASN

a. Kegiatan ini mengelola promosi ASN, telah dilaksanakan kegiatan sebanyak 30 kali, dengan 713 orang peserta yang dilantik. Terdiri dari 377 orang pejabat fungsional, 6 orang JPT Pratama, 174 orang pejabat administrator, 136 orang pejabat pengawas dan 13 orang kepala sekolah

b. Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp 636.491.000,- dan realisasi sebesar Rp. 477.828.951,- atau 75,07% dengan realisasi fisik sebanyak 75,07%.

c. Permasalahan dan Solusi

Kegiatan evakuasi jabatan tinggi pratama baru bisa dilaksanakan bulan desember. Evaluasi terlaksana atas perintah bupati dan koordinasi dengan KASN, BKN.

12. Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai

a. Kegiatan ini mengelola tanda jasa bagi ASN dan telah dikelola sebanyak 319 buah Satya Lencana.

b. Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp 38.490.000,- dan realisasi sebesar Rp. 38.285.200,- atau 99,47 % dengan realisasi fisik sebanyak 100 %.

c. Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan kegiatan ini tidak ditemukan permasalahan semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.

**3.1.3. Sasaran : Meningkatnya Kapabilitas ASN
IKU : Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan karier melalui pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal Pasal 21 huruf (e) dan Pasal 22 huruf (d) disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berhak memperoleh pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun *sebagaimana* disebutkan dalam Pasal 203 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

A. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

**Tabel 23.
Capaian Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan
karier melalui pendidikan dan Pelatihan
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2022**

| No. | Sasaran | Indikator Kinerja Utama | Target | Realisasi | % Capaian |
|-----|------------------------------|--|--------|-----------|-----------|
| 3 | Meningkatnya kapabilitas ASN | Persentase aparatur yang mendapatkan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan | 2,80% | 2,80% | 100,00% |

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan Tahun 2022

Efektivitas organisasi dan manajemen pemerintahan negara sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang berperan di dalamnya. Dalam hubungan ini, tanpa ASN yang memiliki persyaratan kompetensi maka dalam suatu sistem administrasi negara akan mengalami kegagalan dalam mengemban misinya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi ASN merupakan persyaratan mutlak bagi terbangunnya sistem dan proses administrasi negara yang mampu mewujudkan berbagai dimensi nilai yang terkandung di dalamnya.

Pada prinsipnya penyelenggaraan diklat dimaksudkan untuk peningkatan kompetensi, kinerja, dan pengembangan karier ASN. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi ASN melalui berbagai jenis dan jenjang diklat harus dilakukan secara sistematis dan terencana sesuai dengan kebutuhan dan syarat jabatan. Diklat merupakan suatu kegiatan organisasi yang merupakan salah satu mata rantai yang penting dalam proses mencapai visi dan misi organisasi. Pada tahun 2022, dengan target 2,8% sebanyak 166 orang, terealisasi 100 %, yang merupakan diklat prajabatan.

B. Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2022 dengan Tahun 2021

Untuk dapat melihat keberhasilan atau tidaknya suatu kinerja dalam jangka waktu tertentu dapat dilihat dari table dibawah ini :

Tabel 24.
Perbandingan Realisasi Capaian Persentase ASN Yang mendapatkan pengembangan karier melalui pendidikan dan Pelatihan Tahun 2021 – 2022

| No. | Sasaran | Indikator Kinerja Utama | Tahun 2021 | | | Tahun 2022 | | | Perbandingan | | |
|-----|------------------------------|--|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|
| | | | Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian |
| 3 | Meningkatnya kapabilitas ASN | Persentase aparatur yang mendapatkan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan | 2,30% | 2,12% | 92,17% | 2,80% | 2,80% | 100,00% | 0,50% | 0,68% | 7,83% |

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan Tahun 2022

Pada peningkatan kapabilitas ASN melalui indikator Persentase aparatur yang mendapatkan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan dengan target 2,8 % pada tahun 2022 mencapai target. Pada indikator ini ditargetkan sebanyak 166 orang atau 2,8% dan terealisasi sebanyak 166 orang sehingga realisasi sebanyak 100 %, mengalami kenaikan sebanyak 7,83%

C. Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra BKPSDM

Dokumen rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan acuan untuk mencapai target kinerja, yang terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 25.
Perbandingan Realisasi Persentase Apartur yang Mendapat Pengembangan Karir Sampai dengan Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra BKPSDM

| No. | Sasaran | Indikator Kinerja Utama | Realisasi Tahun 2022 | Target Tahun 2022 | % Capaian Tahun 2022 | Tingkat Kemajuan |
|-----|------------------------------|--|----------------------|-------------------|----------------------|------------------|
| 3 | Meningkatnya kapabilitas ASN | Persentase aparatur yang mendapatkan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan | 2,80% | 2,80% | 100,00% | Sudah tercapai |

Target persentase apatur yang mendapat pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan sebanyak 166 orang atau 2,80% terealisasi sebesar 100 % ,

D. Analisis Penyebab Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan

Pada peningkatan kapabilitas ASN melalui indikator Persentase aparatur yang mendapatkan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan dengan target 2,8 % pada tahun 2022. Pada indicator ini ditargetkan sebanyak 166 orang atau 2,8% dan terealisasi sebanyak 166 orang sehingga realisasi sebanyak 100 %, mengalami kenaikan sebanyak 7,83%

Dibanding tahun 2021, pada peningkatan kapasitas ASN mengalami kenaikan sebesar 7,83 %.

Pada tahun kedepannya, peningkatan kapabilitas ASN melalui diklat akan lebih ditingkatkan sejalan dengan perkembangan tuntutan zaman yang mengharuskan ASN terus meningkatkan kompetensinya sehingga pelayanan masyarakat akan lebih professional dan akuntabel.

Namun kondisi di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN melalui Pendidikan dan Pelatihan Jabatan masih kurang diterima oleh pegawai sehingga menyebabkan fungsi pelayanan pemerintah menjadi kurang efektif. Untuk meningkatkan kompetensi ASN, perlu dirumuskan suatu kebijakan yang mungkin dan layak dikembangkan oleh pemerintah agar kualitas SDM aparaturnya bisa meningkat.

Hal tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan, memadai, dan dirancang dengan baik. Diklat yang diselenggarakan pada dasarnya berorientasi pada peningkatan kompetensi guna menunjang tugas dan fungsi organisasi.

Diklat dan Pelatihan bisa menjadi jembatan karir bagi PNS dalam menapaki jenjang karirnya. Secara umum ada dua jenis diklat yang harus diikuti oleh PNS, yaitu Diklat Prajabatan dan Diklat Dalam Jabatan. Diklat Prajabatan merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS yang dilaksanakan untuk memberikan

pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, di samping pengetahuan dan kompetensi dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, serta bidang tugas dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Sedangkan Diklat Dalam Jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaiknya.

Mengikuti Diklat dan Pelatihan sangat penting dalam pengembangan karir PNS, terutama Diklat Dalam Jabatan. Diklat Dalam Jabatan terdiri dari tiga jenis, yaitu: Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, dan Diklat Teknis. Diklat kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah sesuai dengan jenjang jabatan struktural.

Sedangkan bagi PNS yang ingin mengembangkan karir dalam jabatan fungsional, harus terlebih dahulu mengikuti diklat fungsional. Diklat fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional tertentu, seperti pustakawan, guru, dosen, peneliti, dan sebagainya. Sedangkan diklat teknis diberikan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas administratif dan tugas teknis.

Hak hak untuk ASN untuk mendapatkan pengembangan karier dari pemerintah masih kurang memadai. Ada pun juga lainnya. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan publik yang berkualitas yang kian hari kian kompleks serta menghadapi pada persaingan global, maka dibutuhkan SDM aparatur (ASN) yang profesional. Idealnya, kebutuhan tersebut dilakukan secara komprehensif mulai dari perencanaan, pengadaan, penempatan, pengembangan pegawai, penilaian kinerja, promosi, pendidikan dan pelatihan, kompensasi, renumerasi, terminasi dan penerapan peraturan disiplin pegawai. Sejalan dengan transformasi peran SDM dari professional menjadi strategik menuntut adanya pengembangan SDM berbasis kompetensi agar kontribusi kinerja SDM terhadap organisasi menjadi jelas dan terukur. Mengingat program pengembangan SDM adalah program yang berkesinambungan maka dalam pelaksanaannya diperlukan proses pembelajaran yang berkelanjutan agar dapat mendukung keberhasilan peningkatan kinerja organisasi .

Barbagai strategi pengembangan SDM aparatur (ASN) yang berbasis kompetensi dapat dilakukan, antara lain:

1. Strategi CBHRM merupakan salah satu strategi atau pendekatan baru dalam memetakan kinerja SDM yang mengarah pada profesionalisme dengan

- mendasarkan pada kompetensi, yang tersusun dalam direktori kompetensi serta profil kompetensi per posisi;
2. Strategi Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PPBK) adalah system pendidikan dan pelatihan yang menawarkan upaya peningkatan kinerja SDM dan organisasi melalui kompetensi yang dapat menciptakan karyawan dengan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan pekerjaan;
 3. Strategi yang menggunakan Metode assessment center yaitu sebuah proses, prosedur atau metode pendekatan untuk menilai dan mengukur kompetensi orang. Strategi/ metode ini merupakan salah satu sarana/ alat pengambilan keputusan yang berkaitan dengan SDM seperti rekrutmen, promosi, mutasi dan pengembangan karir pegawai.

E. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Untuk menunjang tercapainya salah satu indikator kinerja utama yaitu Persentase aparatur yang mendapatkan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan maka direncanakan sumber daya yang realiasasi dan efisien penggunaannya adalah sebagai berikut :

Tabel 26.
Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
Pada Persentase aparatur yang mendapatkan pengembangan karir
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022

| No. | Tujuan | Indikator Kinerja Utama | Target | Realisasi | % Capalan | Pagu Anggaran | Realisasi Anggaran | % Capalan Anggaran | Tingkat Efisiensi |
|-----|------------------------------|--|--------|-----------|-----------|---------------|--------------------|--------------------|-------------------|
| 3 | Meningkatkan kapabilitas ASN | Persentase aparatur yang mendapatkan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan | 2,80% | 2,80% | 100,00% | 1.095.549.099 | 995.952.869 | 90,91% | 9,09% |

Dengan pencapaian indikator kinerja sebesar 100 % dengan pagu anggaran Rp.1.095.549.099,- dana yang terserap adalah Rp. 995.952.869,- . Nilai efisiensi sumber daya pada indikator ini adalah 9,09 %.

Hal ini disebabkan kegiatan yang berjalan dengan metode *e-learning* atau metode *blended learning*. Lembaga Administrasi Negara (LAN) telah menerbitkan Surat Edaran berkaitan dengan pelatihan di era pandemi melalui Surat Edaran nomor 10/K.1/HKM.02.3/2020 tentang panduan teknis penyelenggaraan pelatihan.

Terdapatnya program pelatihan ASN dengan Blended Learning hingga agenda pelatihan hendak fleksibel sehingga partisipan pelatihan lebih merasa aman dalam menjajaki pendidikan. *Blended Learning* pula bisa kurangi bayaran pelatihan serta tingkatkan hasil pendidikan. Sehingga proses pendidikan tidak cuma berlangsung di kelas tetapi pula menggunakan dunia maya. Sehingga *Blended Learning* bisa diterapkan pada lembaga penyelenggara pelatihan ataupun lembaga yang lain. Tidak hanya itu pula bisa dimanfaatkan pada tempat pelatihan non resmi semacam tempat kursus. Sebab Blended Learning tidak mengambil alih proses belajar mengajar secara konvensional tetapi memenuhi sistem konvensional.

F. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja

Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur yaitu : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

- a. Kegiatan ini merupakan pelaksanaan LPJ CPNS dengan target peserta berjumlah 166 orang.

- b. Realisasi Kegiatan

Kegiatan ini dianggarkan dana sebesar Rp. 1.095.549.009,- dan realisasi sebesar Rp. 995.952.869,- atau 90,91 % dengan realisasi fisik sebanyak 100 %.

- c. Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan kegiatan ini tidak ditemukan permasalahan semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.

3.2. Realisasi Anggaran Tahun 2022

Di dalam Peraturan Presien Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mengamanatkan bahwa pengukuran kinerja merupakan elemen penting akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah yang juga harus dibarengi dengan akuntabilitas keuangan. Pencapaian target kinerja organisasi melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang didukung oleh penganggaran harus diinformasikan dengan jelas guna kepentingan penganggaran di masa mendatang.

Pada Tahun Anggaran 2022, Anggaran Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dianggarkan sebesar Rp. 8.471.151.959,00 dengan realisasi sebesar Rp. 7.258.043.871,00 atau 85,68%

Belanja Pegawai Tahun 2022 dianggarkan sebesar Rp. 3.920.636.868,00 dengan realisasi sebesar Rp.3.430.718.782,00 atau 87,50 % dari anggaran. Belanja pegawai ini

merupakan total belanja pegawai dari belanja tidak langsung dan belanja langsung berdasarkan Permendagri No. 13 Tahun 2006. Dibandingkan dengan realisasi Tahun 2021 sebesar Rp. Rp.3.744.183.061,00 Belanja Pegawai tahun 2022 turun sebesar Rp. 313.464.279,00 atau 10,07%. Turunnya realisasi belanja pegawai disebabkan karena adanya perubahan besaran anggaran belanja tunjangan berdasarkan beban kerja sesuai dengan perubahan Peraturan Bupati Pasaman Barat tentang TPP.

Belanja Barang dan jasa pada Tahun Anggaran 2022 dianggarkan sebesar Rp. 4.124.966.363,00 dengan realisasi sebesar Rp. 3.415.901.939,00 atau sebesar 82,81% dari anggaran. Dibandingkan dengan realisasi tahun 2021 sebesar Rp. 4.098.608.768,00 atau sebesar 71,38% belanja barang dan jasa tahun 2022 turun sebesar Rp. 682.706.829,00 atau 11,43 %. Turunnya anggaran belanja barang dan jasa pada Tahun Anggaran 2022 disebabkan karena dialihkan ke belanja modal yang penting untuk operasional kantor.

Tabel 27.
Realisasi Program dan Anggaran
Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022

| NO | KEGIATAN | Anggaran (Rp) | REALISASI | | |
|-----|--|------------------|-----------|---------------|-------|
| | | | FISIK | KEUANGAN | (Rp) |
| | | | (%) | | |
| A | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KAB/KOTA | 5.804.546.991 | 100,00 | 5.156.331.590 | 88,83 |
| 1 | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | 4.250.561.868 | 88,00 | 3.748.112.782 | 88,18 |
| 1 | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | 3.806.476.868 | 100,00 | 3.328.348.782 | 87,44 |
| 2 | Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | 323.600.000 | 100,00 | 307.474.000 | 95,02 |
| 3 | Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD | 120.485.000 | 100,00 | 112.290.000 | 93,20 |
| II | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | 53.112.000 | 44,11 | 23.425.400 | 44,11 |
| 4 | Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | 53.112.000 | 44,11 | 23.425.400 | 44,11 |
| III | Administrasi Umum Perangkat Daerah | 438.104.526 | 100,00 | 423.777.483 | 96,73 |
| 5 | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | 14.627.958,00 | 100,00 | 14.350.500 | 98,10 |
| 6 | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | 237.625.068,00 | 100,00 | 224.055.250 | 94,29 |
| 7 | Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan | 22.920.000,00 | 100,00 | 22.859.000 | 99,73 |
| 8 | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 162.931.500,00 | 100,00 | 162.512.733 | 99,74 |
| IV | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 313.674.403 | 93,33 | 242.259.550 | 77,23 |
| 9 | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | 3.690.000,00 | 90,00 | 3.090.000 | 83,74 |
| 10 | Penyediaan jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | 160.835.771,00 | 90,00 | 93.082.118 | 57,87 |
| 11 | Penyediaan masa Pelayanan Umum Kantor | 149.148.632,00 | 100,00 | 146.087.432 | 97,95 |
| V | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah | 749.094.194 | 75,00 | 718.756.375 | 95,95 |
| 12 | Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operational atau Lapangan | 71.267.000,00 | 100,00 | 57.127.275 | 80,16 |
| 13 | Pemeliharaan Mebel | 1.000.000,00 | - | 0 | 0,00% |
| 14 | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | 59.676.000,00 | 100,00 | 52.284.500 | 87,61 |
| 15 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | 617.151.194,00 | 100,00 | 609.344.600 | 98,74 |

| NO | KEGIATAN | Anggaran (Rp) | REALISASI | | |
|---------------|---|-------------------------|---------------|-------------------------|--------------|
| | | | FISIK | KEUANGAN | |
| | | | (%) | (Rp) | (%) |
| B. | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | 1.571.055.959 | 89,25 | 1.119.689.912 | 71,27 |
| VI | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawai ASN | 498.306.302 | 88,45 | 317.451.984 | 63,71 |
| 16 | Penyusunan Rencana Kebutuhan, tenis dan jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | 22.934.000,00 | 100,00 | 19.639.337 | 85,63 |
| 17 | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | 336.668.302,00 | 52,63 | 177.186.016 | 52,63 |
| 18 | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | 27.015.000,00 | 100,00 | 24.273.850 | 89,85 |
| 19 | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | 49.114.000,00 | 78,05 | 38.332.588 | 78,05 |
| 20 | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawai | 33.850.000,00 | 100,00 | 31.023.142 | 91,65 |
| 21 | Pengelolaan Data Kepegawai | 28.725.000,00 | 100,00 | 26.997.051 | 93,98 |
| VII | Mutasi dan Promosi ASN | 731.263.605 | 83,12 | 554.175.939 | 75,78 |
| 22 | Pengelolaan Mutasi ASN | 34.480.000,00 | 74,27 | 25.609.990 | 74,27 |
| 23 | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | 60.292.605,00 | 100,00 | 50.736.998 | 84,15 |
| 24 | Pengelolaan Promosi ASN | 636.491.000,00 | 75,07 | 477.828.951 | 75,07 |
| VIII | Pengembangan Kompetensi ASN | 67.343.000 | 89,20 | 50.488.298 | 74,97 |
| 25 | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | 39.072.000,00 | 100,00 | 28.325.541 | 72,50 |
| 26 | Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional | 28.271.000,00 | 78,39 | 22.162.757 | 78,39 |
| IX | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 274.143.052 | 96,67 | 197.573.691 | 72,07 |
| 27 | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 186.369.052,00 | 90,00 | 115.186.191,00 | 61,81 |
| 28 | Pengelolaan Tanda jasa Bagi Pegawai | 38.490.000,00 | 100,00 | 38.285.200,00 | 99,47 |
| 29 | Pembinaan Disiplin ASN | 49.284.000,00 | 100,00 | 44.102.300,00 | 89,49 |
| C | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | 1.095.549.009 | 100,00 | 995.952.869 | 90,91 |
| 30 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan | 1.095.549.009 | 100,00 | 995.952.869 | 90,91 |
| JUMLAH | | 8.471.151.959,00 | 89,07 | 7.271.974.371,00 | 85,84 |

IV. PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini merupakan kewajiban bagi setiap instansi pemerintah mendukung pelaksanaan good governance untuk melaporkan capaian kinerja dan keuangan dalam mencapai Visi dan Misi Kepala Daerah. LKjIP sebagai cara dan sarana yang efektif untuk meningkatkan kinerja Perangkat Daerah karena menilai rencana kerja yang jelas dan sistematis dengan sasaran yang terukur serta berkelanjutan. Selain itu LKjIP juga alat untuk mengetahui dan mengukur tingkat keberhasilan atau kegagalan dari setiap pimpinan dalam menjalankan Tujuan dan Sasaran strategis sebagai bagian dari tugas pokok dan fungsi dalam mengemban jabatan yang diamanahkan kepada Kepala Perangkat Daerah.

Indikator dari Indeks Profesionalitas ASN menjadi catatan untuk pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat pada tahun berikutnya. Rendahnya capaian indicator ini berdampak pada kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat.

Pada Tahun 2022 ini ada beberapa kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program dan kegiatan guna pencapaian Indikator Kinerja adalah sebagai berikut :

1. Belum maksimalnya up date data pada Sistem Informasi Kepegawaian sehingga ketersediaan data pegawai yang up to date dan dapat diakses dengan mudah guna keperluan pemenuhan pengukuran IP ASN, layanan administrasi kepegawaian dan sebagai bahan pengambilan keputusan oleh pimpinan belum bisa disajikan secara real time
2. Belum maksimalnya pemanfaatan teknologi sebagai inovasi untuk mempermudah pelayanan administrasi kepegawaian
3. Masih rendahnya pencapaian manajemen pengelolaan ASN terutama penerapan system merit.
4. Penerapan system merit yang belum optimal.

Adapun solusi yang digunakan untuk mengatasi kendala-kendala tersebut di atas adalah :

1. Up date data kepegawaian secara menyeluruh yang dilakukan oleh seluruh ASN secara mandiri (*Self Assesment*), oleh admin kepegawaian OPDS yang kemudian dilakukan rekon data kepegawaian dengan semua OPD secara periodik sehingga SIMPEG/MYSAPK/SIASN dapat dijadikan acuan data kepegawaian yang up to date dan akurat
2. Maksimalisasi pemanfaatan Teknologi Informasi dalam layanan kepegawaian, yang mana dalam perkembangannya layanan kepegawaian berbasis IT masih dibutuhkan penyempurnaan, terutama untuk layanan

kepegawaian yang prosesnya masih menggunakan cara konvensional. Pengembangan manajemen talenta

3. Komitmen pemerintah daerah untuk penerapan merit sistem secara legal formal melalui Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam UU tersebut dinyatakan bahwa kebijakan manajemen ASN berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan (tanpa diskriminasi). Sistem ini seolah menjadi kritik atas suburnya praktik nepotisme, dan primordialisme di dunia kerja. Oleh karenanya sistem merit menjadi salah satu hasil dari agenda reformasi birokrasi yang dicanangkan Presiden untuk menciptakan birokrasi netral dan mampu melayani kebutuhan publik serta bebas dari KKN
4. Mengoptimalkan upaya peningkatan kompetensi pegawai melalui Bimtek dan Diklat bagi seluruh PNS secara daring agar pemenuhan 20 JP untuk PNS dapat terpenuhi sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 pada pasal 203 dan 204. Diklat yang dimaksud meliputi peningkatan kompetensi di bidang Teknis, sosial kultural, managerial dan pemerintahan sehingga PNS dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dan target Indeks Dimensi Kompetensi pun dapat tercapai dengan baik.

Akhirnya secara umum dapat disimpulkan bahwa pencapaian target terhadap beberapa indikator yang dicantumkan dalam RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021-2026 khususnya untuk Tahun Anggaran 2022 dapat dipenuhi sesuai dengan harapan..

Simpang Empat, Februari 2023
Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pasaman Barat



EMNITA NADIRUA, SE., MM
Nip. 197508312006042005



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2022 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM

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

Nama : EMNITA NADIRUA,SE.,MM

Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut PIHAK KESATU

Nama : H.HAMSUARDI

Jabatan : Bupati Pasaman Barat

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

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

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

Simpang Empat, September 2022



PIHAK KEDUA,
BUPATI PASAMAN BARAT

PLT. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM

EMNITA NADIRUA,SE.,MM
Pembina / IV A
NIP. 19750831 200604 2 005

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2022
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM

| No. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA UTAMA | TARGET |
|-----|--|--|--------|
| 1 | Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM | Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian | 90% |
| 2 | Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang profesional | Indeks Profesionalitas ASN | 70% |
| 3 | Meningkatnya kapabilitas ASN | Persentase aparatur yang mendapatkan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan | 2,80% |

| NO. | PROGRAM | ANGGARAN | KET |
|-----|---|----------------------|------|
| 1 | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota | 5.317.569.803 | APBD |
| 2 | Program Kepegawaian Daerah | 1.571.055.959 | APBD |
| 3 | Program Pendidikan dan Pelatihan | 1.138.129.009 | APBD |
| 4 | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | 444.397.188 | APBD |
| | | 8.471.151.959 | |

Simpang Empat, September 2022



PIHAK KESATU,
PLT. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM

EMNITA NADIRUA,SE.,MM
Pembina / IV A
NIP. 19750831 200604 2 005