

# LAPORAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BUKITTINGGI TAHUN 2017



BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA BUKITTINGGI  
Jalan Kesuma Bhakti Bukit Gulai Bancak – Bukittinggi  
Telp./Fax. 0752 33050

# HANTARAN KATA

---

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karuanianya, sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2017 dapat disusun dan diselesaikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2017 ini disusun berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan ini merupakan pelaporan kinerja untuk mewujudkan Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) yang menginformasikan pelaksanaan program dan kegiatan pada Tahun Anggaran 2017 dalam rangka mewujudkan visi-misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi. Disamping itu, Laporan Kinerja ini juga sebagai media pertanggungjawaban kinerja yang telah ditetapkan melalui perjanjian kinerja sebagai perwujudan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, transparan dan akuntabel.

Akhir kata, semoga Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2017 ini dapat memberikan masukan bagi peningkatan kinerja, pengelolaan serta penyelenggaraan pemerintahan yang lebih baik dimasa-masa yang akan datang.

Bukittinggi, Februari 2018

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA BUKITTINGGI



**SISTINNA, SE**  
NIP. 19660104 198602 2 003

# RINGKASAN EKSEKUTIF

---

Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 9 Tahun 2017 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, yang kemudian ditindaklanjuti dengan penerbitan Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 57 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, dengan tugas melaksanakan urusan pemerintahan bidang manajemen kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya aparatur sipil daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sebagai bentuk pertanggungjawaban dalam penyelenggaraan program dan kegiatan sepanjang tahun 2017, sesuai dengan amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, maka merupakan suatu kewajiban bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi untuk menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2017.

Pada tahun anggaran 2017 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi berdasarkan kewenangannya melaksanakan 3 urusan, yaitu : fungsi penunjang urusan, urusan kepegawaian dan urusan pendidikan dan pelatihan. Guna menunjang urusan tersebut selanjutnya terbagi dalam 8 Program dan 54 kegiatan, dengan dukungan dana sebesar Rp.10.334.402.422,-.

## **A. Capaian Kinerja**

Dari program dan kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2017, capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dapat digambarkan sebagai berikut :

- Sasaran : Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara,  
Indikator sasaran adalah Persentase ASN yang Kompeten melalui Diklat Pengembangan Kompetensi, dari target sasaran sebesar 85%, yang terealisasi adalah 71,88% atau dengan capaian kinerja 84,56%,  
Untuk pencapaian Sasaran ini didukung dengan 2 Program yaitu Program Pendidikan Kedinasan dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.
- Sasaran : Peningkatan Manajemen Administrasi Kepegawaian,  
Indikator sini yaitu Persentase Layanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu, dari target sasaran sebesar 85% dapat terealisasi sebesar 90,19% atau capaiannya adalah 106,95%,  
Guna mendukung pencapaian sasaran ini adalah dengan 10 kegiatan yang dapat dilaksanakan tepat waktu dari 11 kegiatan pelayanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi.
- Sasaran : Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi,  
Indikator sasaran yaitu Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi, dari target sasaran nilai CC belum dapat direalisasikan, karena masih menunggu hasil evaluasi yang dilakukan oleh Tim Inspektorat Kota Bukittinggi,

Berdasarkan uraian tersebut di atas, capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun anggaran 2017 masuk dalam kategori Baik yaitu sebesar 95,76%.

## **B. Kinerja Keuangan**

Realisasi Keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi pada Tahun Anggaran 2017 adalah sebesar Rp.8.842.997.354,- atau 85,57% dari pagu anggaran Rp.10.334.402.422,- dengan rincian sebagai berikut :

- Belanja Tidak Langsung, dari anggaran yang disediakan dapat direalisasikan sebesar Rp. 3.538.473.463,- atau 92,94%, yang digunakan untuk membayarkan gaji dan tunjangan, tambahan penghasilan dan uang makan

PNS di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi,

- Belanja Langsung, dari pagu dana yang disediakan dengan realisasi sebesar Rp. 5.304.523.891,- atau 81,27%, digunakan untuk pelaksanaan program dan kegiatan yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi,

Berikut rekapitulasi terhadap capaian kinerja dan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun anggaran 2017.

<b>No.</b>	<b>Sasaran Strategis</b>	<b>Capaian Kinerja</b>	<b>Capaian Anggaran</b>	<b>Tingkat Efisiensi</b>
1	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya ASN	84,56%	83,26%	0,98
2	Peningkatan Manajemen Administrasi Kepegawaian	106,95%	79,80%	0,75
		95,76%	81,53%	0,85

Dari hasil evaluasi dan analisis terhadap capaian kinerja dan keuangan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dapat disimpulkan bahwa program dan kegiatan telah dilaksanakan dengan prinsip efisien dan efektif.

# DAFTAR ISI

---

	<b>Hal.</b>
<b>HANTARAN KATA</b>	i
<b>RINGKASAN EKSEKUTIF</b>	ii
<b>DAFTAR ISI</b>	v
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	1
A.    Gambaran Umum Organisasi	1
B.    Isu Strategis	7
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA</b>	8
A.    Rencana Strategis	8
B.    Perjanjian Kinerja	11
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA</b>	13
A.    Capaian Kinerja	13
B.    Akuntabilitas Keuangan	30
C.    Realisasi Anggaran	30
<b>BAB IV PENUTUP</b>	36
A.    Kesimpulan	36
B.    Strategi Peningkatan Kinerja	37
<b>LAMPIRAN</b>	

# BAB I PENDAHULUAN

---

**P**enyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan kinerja program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah dan merupakan amanat dari Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, diharapkan dapat :

1. Memberikan gambaran kinerja penyelenggaraan pemerintahan yang jelas, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan dalam satu tahun anggaran,
2. Menjadi dasar dalam pengambilan keputusan untuk perbaikan, penghematan, peningkatan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dalam mencapai visi dan misi organisasi yang mendukung visi dan misi Pemerintah Kota Bukittinggi,
3. Sebagai bahan masukan untuk memperbaiki perencanaan pelaksanaan kegiatan pada masa yang akan datang.

## **A. Gambaran Umum Organisasi**

Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, yang mensyaratkan untuk pembentukan perangkat daerah berdasarkan : Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, Intensitas Urusan Pemerintahan dan potensi Daerah, Efisiensi, Efektivitas, Pembagian habis tugas, Rentang kendali, Tata kerja yang jelas; dan Fleksibilitas.

Pemerintah Kota Bukittinggi menyikapi terbitnya Peraturan Pemerintah tersebut dengan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sehingga berdasarkan Perda tersebut maka Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi.

Selanjutnya dalam Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 57 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, dijelaskan bahwa *tugas dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang manajemen kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya aparatur sipil daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.*

*Sedangkan fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah :*

1. Penyusunan kebijakan teknis urusan pemerintah bidang Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
2. Pembinaan teknis penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
3. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
4. Penyelenggaraan pengadaan, mutasi dan pemberhentian serta status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
5. Penyelenggaraan sistem informasi manajemen kepegawaian;
6. Penyelenggaraan pemetaan potensi dan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
7. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur sipil daerah;
8. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan fungsi penunjang urusan bidang Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan SDM;



9. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

➤ **Struktur Organisasi**

Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 57 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi maka Struktur Organisasi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah sebagai berikut :

**1. Kepala Badan**

Tugas dan Fungsi Kepala Badan adalah melaksanakan sebagian urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah di bidang manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur sipil sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah.

**2. Bagian Sekretariat**

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh bidang di lingkungan Badan berupa pengelolaan administrasi umum, kepegawaian, pengkoordinasian perencanaan, evaluasi dan pelaporan serta pengelolaan keuangan Badan.

Sekretariat yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Badan membawahi:

- 1) **Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**, yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian Badan,
- 2) **Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan**, yang mempunyai tugas menyusun rencana program dan anggaran, pengelolaan keuangan serta evaluasi dan akuntabilitas pelaksanaan program dan anggaran Badan.

**3. Bidang Data, Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Aparatur**

Bidang Data, Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Aparatur mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang data, pengadaan, kepangkatan, mutasi, pemberhentian dan pensiun ASN.

Bidang Data, Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Aparatur ini membawahi:

- 1) **Sub Bidang Data dan Formasi**, yang mempunyai tugas mengelola data dan formasi aparatur sipil negara,
- 2) **Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian**, yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pengadaan aparatur sipil negara, peningkatan status calon pegawai negeri sipil menjadi pegawai negeri sipil, pelaksanaan sumpah/janji pegawai negeri sipil, pengelolaan administrasi pekerja non pegawai negeri sipil, pemrosesan surat keputusan masa persiapan pensiun pegawai negeri sipil serta pemrosesan surat keputusan pensiun pegawai negeri sipil,
- 3) **Sub Bidang Mutasi, Jabatan dan Kepangkatan**, yang mempunyai tugas menyelenggarakan mutasi jabatan struktural dan jabatan fungsional tertentu serta mutasi kepangkatan.

#### **4. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Aparatur**

Bidang Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Aparatur mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi, pembinaan dan kesejahteraan ASN.

Bidang Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Aparatur ini membawahi:

- 1) **Sub Bidang Pembinaan Aparatur**, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan untuk penerapan dan pendokumentasian peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian dan penegakan disiplin pegawai, penilaian kinerja aparatur sipil negara, bimbingan dan konseling bagi aparatur sipil negara serta pengelolaan administrasi lainnya,
- 2) **Sub Bidang Pengembangan Potensi dan Kesejahteraan**, yang mempunyai tugas menyelenggarakan perencanaan program pengembangan kompetensi dan kesejahteraan aparatur sipil negara,
- 3) **Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan**, yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan analisis kebutuhan diklat bagi aparatur sipil negara, seleksi dan pengiriman pegawai negeri sipil untuk tugas

belajar dan ijin belajar, pengelolaan dan fasilitasi pendidikan dan pelatihan penjenjangan/kepemimpinan, teknis dan fungsional, pelaksanaan dan fasilitasi seminar, bimbingan teknis, workshop dan sejenisnya, evaluasi dan monitoring pelaksanaan program diklat bagi aparatur sipil negara dalam rangka pengembangan kompetensi.

## **5. Kelompok Jabatan Fungsional**

Sesuai dengan Peraturan Walikota tersebut di atas Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan Badan secara profesional sesuai dengan kebutuhan. Hingga akhir Desember 2017 jabatan fungsional yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah Pranata Komputer sebanyak 1 (satu) orang.

### **➤ Kepegawaian**

Sesuai dengan Perda Nomor 9 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi termasuk perangkat daerah dengan type C, dimana kondisi tersebut maka struktur yang ada menjadi lebih langsing dibanding sebelumnya, yaitu dengan 1 orang Kepala, 1 orang Sekretaris, 2 Orang Kepala Bidang, 2 orang Subag dan 6 Sub Bidang.

Guna mendukung kelancaran dalam melaksanakan tugas dan fungsi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi didukung oleh 38 (tiga puluh delapan) orang personil PNS aktif dan 3 (tiga) orang Pekerja Harian Lepas (PHL). Namun pada bezetting per 31 Desember 2017 jumlah pegawai BKPSDM sebanyak 74 (tujuh puluh empat) orang termasuk di dalamnya yang sedang dalam Masa Persiapan Pensiun (MPP) dan yang menjalankan tugas belajar.

Untuk melihat dan mengetahui distribusi dan komposisi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, disajikan sebagaimana tabel dan diagram berikut ini;

## 1. Distribusi Pegawai berdasarkan Gender

Dari 74 orang personil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, bila diuraikan berdasarkan gender adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Komposisi Pegawai Menurut Gender**

No	Gender	Jumlah	%
1	Laki-laki	30	40,6
2	Perempuan	44	59,4
Jumlah		74	100

Berdasarkan tabel di atas, dari sisi gender pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi didominasi oleh pegawai perempuan, yaitu sebanyak 59,4% atau 44 orang. Dari segi jabatan pun, level pimpinan setara eselon II, 1 (satu) orang diisi oleh perempuan. Sedangkan eselon IV, komposisi sebanding, yaitu 4 (empat) orang perempuan dan 4 (empat) pejabat laki-laki. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesempatan perempuan berpotensi untuk memangku suatu jabatan semakin terbuka, dengan catatan tetap harus mengacu pada kompetensi yang dimiliki.

## 2. Distribusi Pegawai berdasarkan Golongan

Apabila dikelompokkan berdasarkan golongan, maka personil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.2**  
**Komposisi Pegawai Menurut Golongan**

No	Golongan	Jumlah	%
1	I	0	0
2	II	4	5,4
3	III	57	77,0
4	IV	13	17,6
Jumlah		74	100

Dari tabel di atas, berdasarkan golongan maka pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi didominasi pegawai golongan III, yaitu sebesar 77,0 % dari total pegawai, sedangkan golongan II sebesar 5,4 %, golongan IV sebesar 17,6 % dan tidak ada dari golongan I.

### 3. Distribusi Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sedangkan dari tingkat pendidikan maka pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi memiliki tingkat pendidikan sebagai berikut :

**Tabel 2.3**  
**Komposisi Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan**

No	Golongan	Jumlah	%
1	S3	0	0
2	S2	5	6,8
3	S1	50	67,6
4	D3	9	12,2
5	SLTA	10	13,4
6	SLTP	0	0
7	SD	0	0
Jumlah		74	100

Tingkat pendidikan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi didominasi oleh Strata 1 yaitu sebesar 67,6 % dan SLTA sebesar 13,4 %. Sedangkan S3, serta SD dan SMP tidak ada.

#### ➤ Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masih belum memadai. Terutama adalah prasarana kantor, dimana hingga saat ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi belum memiliki gedung kantor sendiri. Kantor yang ditempati saat ini merupakan aset di bawah pengelolaan Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.

Ke depannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi perlu kiranya merencanakan untuk membangun

gedung kantor sendiri dalam upaya meningkatkan pelayanan dan manajemen kepegawaian serta terintegrasi dengan sarana Diklat.

## **B. Isu Strategis**

Isu strategis terkait pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, yaitu :

1. Belum tersedianya sarana dan prasarana yang representatif yang dimiliki oleh BKPSDM Kota Bukittinggi dalam memberikan pelayanan.
2. Perlunya upaya-upaya dalam penataan manajemen penyelenggaraan pemerintah yang bersih, efektif dan efisien.
3. Penempatan dalam jabatan belum sesuai dengan standar kompetensi.
4. Masih rendahnya kompetensi SDM Aparatur.
5. Belum optimalnya pendistribusian SDM Aparatur.
6. Belum optimalnya manajemen administrasi kepegawaian.
7. Masih rendahnya kinerja dan kesejahteraan aparatur.
8. Perlu adanya peningkatan dan pengawasan disiplin aparatur.

## BAB II PERENCANAAN KINERJA

---

Laporan Kinerja merupakan pertanggungjawaban pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang wajib disusun dan disajikan, yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang keluaran dari masing-masing kegiatan dan hasil yang dicapai dari masing-masing program yang disusun sebagaimana ditetapkan dalam dokumen pelaksanaan anggaran.

Untuk penyusunan laporan kinerja tidak terlepas dari rencana strategis instansi pemerintah karena rencana strategis merupakan langkah awal dalam penyusunan dokumen perencanaan yang berisikan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan serta berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun kedepan.

### A. Rencana Strategis

Acuan bagi penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bukittinggi yang merupakan penjabaran dari pencapaian visi dan misi kepala daerah selama tahun 2016-2021.

Sesuai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi maka keterkaitan dengan misi Kota Bukittinggi adalah pada misi ke-2, yaitu : **Meningkatkan kinerja Pemerintahan secara profesional, transparan, akuntabel dan mempunyai jiwa kewirausahaan.**

Untuk meningkatkan kinerja pemerintah secara profesional, transparan, akuntabel dan mempunyai jiwa kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada misi tersebut perlu upaya ekstra untuk menjalankan fungsi pemerintahan secara maksimal. Dalam menjalankan fungsi pemerintahan yang maksimal

diperlukan aparatur yang berkualitas, kompeten dan profesional sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan kemampuan yang ditunjang dengan latar belakang pendidikan formal maupun non formal yang memadai agar dapat dijadikan motor penggerak pelaksanaan program/kegiatan yang akan direncanakan tersebut.

Dalam rangka mendukung tercapainya visi dan misi Kepala Daerah tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi sesuai dengan perkembangan pembangunan yang menuntut semakin berkualitasnya SDM aparatur pemerintah telah menetapkan **visi “Terwujudnya Aparatur Pemerintah Kota Bukittinggi yang profesional dan sejahtera”**

Untuk mencapai maksud Visi tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi menetapkan 4 (empat) **Misi** sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kualitas SDM Aparatur;
2. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian;
3. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik.

Terkait dengan visi dan misi yang telah ditetapkan, maka tujuan yang ingin dicapai oleh BKPSDM Kota Bukittinggi adalah :

- 1) Terwujudnya Sumber Daya ASN yang Kompeten;
- 2) Meningkatnya Pelayanan Manajemen Kepegawaian yang Transparan dan Tepat Waktu;
- 3) Mendukung Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;

Adapun sasaran yang hendak dicapai dari tujuan yang telah ditetapkan tersebut di atas adalah :

- 1) Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara;
- 2) Peningkatan Kualitas Pelayanan Manajemen ASN;
- 3) Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi.



Keterkaitan antara tujuan dan sasaran pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dipetakan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 2.1.**

**Misi, Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja**

NO.	MISI	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA
1	Meningkatkan Kualitas SDM Aparatur	Terwujudnya Sumber Daya ASN yang Kompeten	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya ASN	Persentase ASN yang Kompeten melalui Diklat Pengembangan Kompetensi
2	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Meningkatnya Pelayanan Manajemen Kepegawaian yang Transparan dan Tepat Waktu	Peningkatan Kualitas Pelayanan Manajemen ASN	Persentase Layanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu
3	Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	Mendukung Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi	Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi

**B. Perjanjian Kinerja**

Sesuai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dokumen Perjanjian Kinerja merupakan suatu dokumen yang berisikan penyusunan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program / kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

Perjanjian Kinerja atau Penetapan Kinerja disusun dengan tujuan :

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 atau 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 atau kemajuan kinerja penerima amana,
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Penetapan kinerja atau perjanjian kinerja yang disusun dan ditetapkan memuat target kinerja dan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 2.2.**

**Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2017**

<b>No</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>
1	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya ASN	Persentase ASN yang Kompeten melalui Diklat Pengembangan Kompetensi	85
2	Peningkatan Manajemen Administrasi Kepegawaian	Persentase Layanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu	85
3	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi	Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi	CC

Dalam pelaksanaan sasaran strategis sebagaimana tertuang dalam perjanjian kinerja tersebut, didukung dengan program dan kegiatan dengan alokasi anggaran sebagai berikut :

**Tabel 2.3.**  
**Program dan Pagu Anggaran Tahun 2017**

<b>No.</b>	<b>Program</b>	<b>Pagu Sebelum Perubahan (Rp)</b>	<b>Pagu Setelah Perubahan (Rp)</b>
1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	425.184.124	518.074.676
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	106.635.000	126.635.000
3	Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS	798.425.600	823.425.600
4	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	5.157.500	5.152.350
5	Program Peningkatan Kapasitas dan Sumber Daya Aparatur	1.575.987.450	983,608,220
6	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	964.493.125	1.023.438.770
7	Program Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai	1.893.440.713	1,513,065,100
8	Program Pendidikan Kedinasan	1.895.730.255	1.496.869.820
	<b>Jumlah</b>	<b>7.665.053.767</b>	<b>6.527.093.014</b>

## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

---

Penyusunan Laporan Akuntabilitas didasarkan pada pengukuran hasil pelaksanaan Perencanaan Strategis dan Rencana Kinerja Tahunan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam bentuk perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2017. Pengukuran kinerja dilakukan setelah berakhirnya pelaksanaan kegiatan dalam tahun 2017.

Akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun 2017 dilihat dari capaian kinerja setelah dilakukan pengukuran kinerja dengan membandingkan antara target yang ditetapkan dengan realisasi yang dicapai setelah pelaksanaan kegiatan, sebagaimana tertuang dalam perjanjian kinerja.

### A. Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja merupakan bagian dari penyelenggaraan akuntabilitas kinerja tahunan pada organisasi. Pengukuran dilakukan dengan membandingkan antara kinerja dan target yang diperjanjikan dalam penetapan atau perjanjian kinerja.

Hasil pengukuran kinerja yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun Anggaran 2017, diperoleh capaian kinerja sebagai berikut :

**Tabel 3.1**

**Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi**

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya ASN	Persentase ASN yang Kompeten melalui Diklat Pengembangan Kompetensi	85%	71,88%	84,56%

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
2	Peningkatan Manajemen Administrasi Kepegawaian	Persentase Layanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu	85%	90,91%	106,95%
3	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi	Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi	CC	-	-

### A.1. Evaluasi dan Analisis Pencapaian Kinerja

Dari Rencana Strategis Tahun 2016-2021 dan Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan, maka pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2017 terdapat 5 (lima) sasaran strategis yang hendak dicapai, namun untuk pelaporan kinerja instansi maka hanya 4 (empat) sasaran strategis yang akan dilaporkan. Hal ini dikarenakan 1 (satu) sasaran merupakan fungsi penunjang dalam organisasi terkait dengan kegiatan rutin perkantoran.

Pencapaian Kinerja dari masing-masing sasaran strategis beserta indikator keberhasilan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

<b>Sasaran Strategis</b>		<b>Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara</b>
--------------------------	---	---

Sasaran Strategis dari “Peningkatan Kompetensi Sumber Daya ASN” diukur dengan indikator “Persentase ASN yang Kompeten melalui Diklat Pengembangan Kompetensi”, yang dilaksanakan melalui Program Pendidikan Kedinasan.

Penilaian capaian kinerja sasaran dan indikator sasaran dari Peningkatan Kompetensi Aparatur adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2.**

**Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran**

<b>SASARAN</b>	<b>INDIKATOR SASARAN</b>	<b>TARGET</b>	<b>REALISASI</b>	<b>CAPAIAN</b>
Peningkatan Kompetensi Sumber Daya ASN	Persentase ASN yang Kompeten melalui Diklat Pengembangan Kompetensi	85	71,88%	84,56%

Pada tahun 2017 target sasaran Peningkatan Kompetensi Sumber Daya ASN dengan indikator Persentase ASN yang Kompeten melalui Diklat Pengembangan Kompetensi adalah sebesar 85%. Hingga akhir Desember 2017 hanya dapat terealisasi sebesar 71,88% atau tingkat capaian sebesar 84,56%. Indikator tersebut diperoleh dari rumusan : Jumlah Pegawai yang memiliki Sertifikat Peningkatan Kompetensi dibagi Jumlah Pegawai yang Mengikuti Diklat Peningkatan Kompetensi dikali 100%, atau dari 480 orang yang mengikuti diklat pengembangan kompetensi terdapat 345 orang yang mengikuti dan memperoleh sertifikat sehingga diperoleh nilai 71,88%.

Tidak tercapainya target dari dari sasaran ini antara lain, keterbatasan dana untuk mengikuti diklat, perubahan regulasi terkait pelaksanaan diklat dan terdapat SKPD yang melaksanakan diklat/bimtek dan sejenisnya namun tidak membuat laporan pelaksanaan diklat/bimtek yang ditembuskan ke BKPSM Kota Bukittinggi sehingga tidak terdapat jumlah ASN yang telah mengikuti kegiatan pengembangan atau peningkatan kompetensi.

Untuk mencapai target dari sasaran ini didukung dengan Program berikut :

**1. Pendidikan Kedinasan,**

Program Pendidikan Kedinasan dengan indikator Jumlah Aparatur yang Difasilitasi Mengikuti Pendidikan Kedinasan, melaksanakan 6 (enam) kegiatan, yaitu :

- 1) Pengiriman PNS mengikuti Diklat Pim Tk. II, Pim Tk. III, dari target 4 orang yang akan dikirim mengikuti diklat dapat direalisasikan, sehingga capaian kinerja mencapai 100%,

- 2) Pelaksanaan dan Mengikuti Diklat Khusus/Teknis, kegiatan ini untuk mengakomodir kebutuhan diklat dan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi, dari target 175 orang dapat direalisasikan sebanyak 236 orang sehingga capaian kinerja 135%. Selain dengan pola kontribusi yaitu pengiriman peserta yang akan mengikuti diklat, bimtek dan pengembangan kompetensi lainnya sesuai aturan perundang-undangan, kegiatan ini juga mengakomodir kebutuhan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi dalam pelaksanaan diklat, bimbingan teknis, sosialisasi dan diklat teknis/khusus yang diarahkan pimpinan,
- 3) Pelaksanaan Diklat Pim Tk. IV, diklat ini dilakukan dengan pola kontribusi dengan target 30 orang pejabat struktural eselon IV dan dapat terlaksana serta diikuti oleh 30 orang pejabat eselon IV di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi,
- 4) Seleksi Calon Taruna STTD Tingkat Kota Bukittinggi, dari target 4 orang peserta yang lulus seleksi administrasi, dapat direalisasikan sebanyak 6 orang sehingga capaian kinerja menjadi 150%,
- 5) Pelaksanaan Bimbingan Teknis Etika Pelayanan Publik bagi Aparatur Pelayanan, dengan target peserta 50 orang dan dapat diikuti oleh 50 aparatur bidang pelayanan di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi, capaian kinerja kegiatan ini sebesar 100%.
- 6) Pelaksanaan Bimbingan Teknis Penyusunan SKP, kegiatan ini ditargetkan untuk diikuti oleh 50 orang dan dapat terpenuhi sehingga capaian kinerja sebesar 100%,



Kegiatan Assesment bagi Eselon II dan III di Lingkungan Pemko Bukittinggi



Pelaksanaan Bimtek Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja



Pembukaan Diklat Pim Tk. IV



Penutupan Diklat Pim Tk. IV



Bimbingan Teknis Penyusunan SKP



Bimbingan Teknis Etika Pelayanan Publik bagi Aparatur Pelayanan

## 2. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur,

- 1) Pendidikan dan Pelatihan Formal/Beasiswa PNSD Kota Bukittinggi mengikuti Tugas Belajar dan Izin Belajar, dari 150 orang yang ditarget hanya dapat terealisasi sebanyak 99 orang, capaian kinerja 66%,
- 2) Peningkatan Kompetensi Pegawai BKPSDM, ditargetkan sebanyak 10 Orang Pegawai BKPSDM yang difasilitasi mengikuti Diklat dan dapat direalisasikan sebanyak 11 Orang dengan capaian kinerja 110%,

Sedangkan perbandingan tingkat capaian kinerja dari sasaran Peningkatan Kompetensi Sumber Daya ASN yang diukur dengan indikator sasaran “Persentase ASN yang Kompeten melalui Diklat Pengembangan Kompetensi”, adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3.**  
**Analisis Capaian Kinerja Sasaran**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN	
		2017	2016
Peningkatan Kompetensi Sumber Daya ASN	Persentase ASN yang Kompeten melalui Diklat Pengembangan Kompetensi	84,56%	85,2%



Dari tabel di atas, terdapat penurunan capaian kinerja dari tahun 2016 sebesar 0,64% menjadi 85,56% pada tahun 2017. Rendahnya pencapaian kinerja tersebut antara lain dikarenakan keterbatasan dana untuk pelaksanaan diklat, perubahan regulasi terkait pengiriman atau pelaksanaan diklat dan terdapat SKPD yang melaksanakan diklat/bimtek dan sejenisnya namun tidak membuat laporan pelaksanaan diklat/bimtek yang ditembuskan ke BKPSM Kota Bukittinggi sehingga tidak terdata jumlah ASN yang telah mengikuti kegiatan pengembangan atau peningkatan kompetensi.

Pada Program Pendidikan Kedinasan pada dasarnya tidak ditemui kendala dan permasalahan yang berarti terkait dengan pencapaian target, karena dari target kegiatan yang telah ditetapkan dapat direalisasikan.

Namun pada Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur, kegiatan yang tidak mencapai target yaitu Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Formal/Beasiswa PNSD Kota Bukittinggi mengikuti Tugas Belajar dan Izin Belajar, dikarenakan dari 150 orang ASN yang ditargetkan untuk diberi bantuan dalam mengikuti pendidikan baik tugas belajar maupun izin belajar hanya dapat terealisasi sebanyak 99 orang, karena hingga batas waktu yang telah ditentukan masih terdapat berkas-berkas usulan bantuan biaya pendidikan yang belum lengkap dan dari jumlah tersebut 37 orang yang memiliki sertifikat.

Untuk masa yang akan datang, perlu kiranya dilakukan perbaikan dan pembenahan terhadap upaya untuk peningkatan kompetensi ASN terutama koordinasi dengan SKPD terkait dengan pelaksanaan diklat/bimtek.

**Sasaran Strategis**



**Peningkatan Manajemen  
Administrasi Kepegawaian**

Sasaran Strategis “Peningkatan Manajemen Administrasi Kepegawaian” untuk pencapaiannya diukur dengan indikator “Persentase Layanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu” yang digambarkan pada tabel berikut :

**Tabel 3.4.****Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran**

<b>SASARAN</b>	<b>INDIKATOR SASARAN</b>	<b>TARGET</b>	<b>REALISASI</b>	<b>CAPAIAN</b>
Peningkatan Manajemen Administrasi Kepegawaian	Persentase Layanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu	85%	90,91%	106,95%

Berdasarkan tabel di atas, untuk indikator Persentase Layanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu, di targetkan 85% dan dapat terealisasi sebesar 90,91% sehingga tingkat capaian sebesar 106,95%.

Untuk menganalisis capaian kinerja sasaran Peningkatan Manajemen Administrasi Kepegawaian diukur berdasarkan capaian kinerja indikator sasaran, yaitu Persentase Layanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu, perlu kiranya dilakukan perbandingan tingkat capaian dengan tahun sebelumnya, yaitu :

**Tabel 3.5.****Analisis Capaian Kinerja Sasaran**

<b>SASARAN</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>CAPAIAN</b>	
		<b>2017</b>	<b>2016</b>
Peningkatan Manajemen Administrasi Kepegawaian	Persentase Layanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu	106,95%	200%

Berdasarkan tabel di atas, terjadi penurunan capaian kinerja pada Sasaran Peningkatan Manajemen Administrasi Kepegawaian, dari 200% menjadi 106,95%. Penurunan ini antara lain disebabkan terjadi perubahan terhadap indikator kinerja, formulasi perhitungan dan target yang ditetapkan.

Perlu digaris bawahi, terkait dengan terbitnya Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang merupakan amanat dari Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, menimbulkan konsekuensi untuk dilakukan perubahan terhadap dokumen

perencanaan pada masing-masing SKPD sesuai dengan perubahan nomenklatur dan kewenangan urusan pemerintahan.

Dengan kondisi tersebut terjadi perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi menjadi Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, demikian juga dalam penyusunan program/kegiatan dan penganggaran pada tahun 2016 dan 2017 masih mengacu pada Rencana Strategis Tahun 2010-2015, sehingga program dan kegiatan yang dilaksanakan berbeda penempatannya.

Sasaran Peningkatan Manajemen Administrasi Kepegawaian didukung dengan Kegiatan sebagai berikut :

1. Kegiatan Pengelolaan dan Pengurusan Pensiun, dengan indikator Jumlah SK Pensiun yang diterbitkan, dari target 130 orang yang diurus SK pensiunnya dapat direalisasikan sebanyak 150 SK, dengan demikian capaian kinerja kegiatan ini mencapai 115%,
2. Penetapan Jabatan Fungsional Tertentu, target kegiatan adalah Surat Keputusan Jabatan Fungsional Tertentu yang diterbitkan, dari 15 SK dapat direalisasikan sebanyak 25 SK, sehingga capaian kinerjanya 167%,
3. Pengangkatan dan Pengurusan NIP CPNS Tenaga Kesehatan dari Pegawai Tidak Tetap Kota Bukittinggi, dari 30 orang yang diproses pengangkatan dan pengurusan NIP CPNS hanya 19 orang yang dapat diterbitkan SK CPNSnya, hal ini terkait dengan kebijakan dan berkas yang dikeluarkan dari Kementerian Kesehatan dan Kementerian Pertanian, dengan hasil tersebut capaian kinerja sebesar 63%,
4. Pengembangan dan Pemeliharaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), target kegiatan adalah 12 bulan dalam hal penyediaan Data Base Kepegawaian yang Update dan dapat terlaksana sehingga capaian kinerja 100%,
5. Pengurusan KARIS, KARSU dan KARPEG PNS, dari target 150 dokumen KARIS, KARSU dan KARPEG yang diterbitkan hanya terealisasi sebanyak 145 dokumen, hal ini dikarenakan belum tuntasnya penyelesaian dokumen tersebut dari BKN Regional XII Pekanbaru,

6. Pengembangan dan Pemeliharaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), target kegiatan adalah 12 bulan dalam penyediaan Data Formasi, Kebutuhan Pegawai, Kenaikan Pangkat, Pensiun dan Mutasi Pegawai di Lingkungan Pemko Bukittinggi secara On-line ke Pusat, dapat terealisasi sehingga capaian kinerjanya 100%,
7. Fasilitasi Pembuatan Kartu Elektronik (KPE), target kegiatan ini adalah 70 KPE yang diterbitkan, namun dari koordinasi dan konsultasi di BKN Pusat belum ada regulasi lebih lanjut terkait penerbitan KPE baru, sehingga dari dokumen KPE yang dikirimkan untuk perbaikan dan juga usulan baru belum dapat ditindaklanjuti, capaian kegiatan 0%,
8. Kegiatan Pemindahan Tugas PNS, dari 100 orang atau rekomendasi pindah masuk PNS ke Pemko Bukittinggi yang ditargetkan hanya dapat direalisasikan sebanyak 93 orang, sehingga capaian kinerja sebesar 93%,
9. Pengelolaan Administrasi Kenaikan Pangkat PNS, target yang ditetapkan sebanyak 600 SK kenaikan Pangkat yang diterbitkan namun ternyata hanya 489 SK yang dapat diterbitkan sehingga capaian kinerja hanya sebesar 82%,
10. Pengurusan Satya Lencana Karya Satya, kegiatan ini ditargetkan sebanyak 300 dokumen Satya Lencana Karya Satya yang akan diserahkan kepada ASN Kota Bukittinggi namun hanya dapat terealisasi sebanyak 142 dokumen atau capaiannya 47%, hal ini dikarenakan belum selesainya seluruh dokumen Satya Lencana Karya Satya,
11. Pelaksanaan Kegiatan Bimbingan dan Konseling, kegiatan ini dengan indikator Rekomendasi Psikologis dan Surat Keterangan telah Mengikuti Konseling Pranikah dan Kasus Kepegawaian bagi ASN Kota Bukittinggi serta memiliki target 1 Laporan, telah dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya, adapun laporan disini dimaksud adalah laporan akhir yang merupakan rekapitulasi dari beberapa pelaksanaan bimbingan dan konseling yang dilaksanakan terhadap ASN di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi.



Penyerahan SK CPNS Tenaga Kesehatan dan Penyuluh Pertanian



Pelantikan Pejabat Fungsional di Lingkungan Pemko Bukittinggi

Dari 11 (sebelas) kegiatan sebagaimana diuraikan di atas, hanya 1 kegiatan yang tidak dapat memenuhi target yang telah direncanakan, yaitu Kegiatan Fasilitasi Pembuatan Kartu Pegawai Elektronik (KPE), hal ini dikarenakan belum ada regulasi lebih lanjut terhadap pembuatan atau penerbitan KPE ini sehingga dari dokumen KPE yang mengalami kerusakan, perlu perbaikan maupun pengajuan KPE baru belum dapat ditindak lanjuti.

Dengan demikian dari 11 kegiatan atau layanan kepegawaian yang menjadi sasaran strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dapat terealisasi sebanyak 10 kegiatan atau capainya sebesar 90,91%,

<p><b>Sasaran Strategis</b></p>		<p><b>Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi</b></p>
---------------------------------	--	---

Sasaran Strategis dari “Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi” di ukur dengan indikator “Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi”, yang dilaksanakan melalui Program Pelayanan Administrasi Perkantoran, Penyediaan Sarana dan Prasarana Aparatur serta Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan.

Terkait penilaian SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi dilakukan oleh Inspektorat Kota Bukittinggi dan diperkirakan baru dapat dilaksanakan pada

akhir Maret sampai dengan April 2018, sehingga untuk pencapaian SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi belum dapat ditampilkan.

Namun sasaran ini berhubungan tugas-tugas kedinasan yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Bukittinggi baik yang sifatnya rutin atau operasional perkantoran juga mendukung kinerja bidang yang ada di BKPSDM Kota Bukittinggi.

## **A.2. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

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

Sumber Daya yang dimaksud dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah penggunaan dana guna mendukung pelaksanaan sasaran strategis.

Dari hasil evaluasi dan analisis terhadap capaian kinerja yang telah dilakukan, maka berikut dijelaskan hal-hal terkait penggunaan sumber daya yang digunakan dalam upaya peningkatan kinerja organisasi, yaitu :

**Tabel 3.6.**

### **Analisis Penggunaan Sumber Daya**

<b>No.</b>	<b>Uraian</b>	<b>Capaian Kinerja</b>	<b>Capaian Anggaran</b>	<b>Tingkat Efisiensi</b>
1	Program Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS	101,26%	85,38%	1,18
2	Program Peningkatan Kapasitas dan Sumber Daya Aparatur	96,56%	69,16%	1,39
3	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	83,52%	67,22%	1,24
4	Program Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai	102,00%	85,81%	1,18

No.	Uraian	Capaian Kinerja	Capaian Anggaran	Tingkat Efisiensi
5	Program Pendidikan Kedinasan	114,14%	87,69%	1,30
	Jumlah	99,50%	79,05%	1,25

Dari tabel di atas, bahwa pelaksanaan Program dan Kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2017 telah mencapai efisiensi sebesar 1,25%, yaitu dari rata-rata capaian kinerja yang telah dilaksanakan sebesar 99,50% dengan penyerapan anggaran sebesar 79,05%. Ini bermakna bahwa secara umum pencapaian kinerja dari aspek program telah dicapai dengan cara yang efisien karena realisasi anggarannya lebih kecil daripada yang ditargetkan dan lebih kecil daripada realisasi capaian kinerjanya.

Berikut, untuk melihat tingkat efisiensi penggunaan sumber daya terhadap sasaran strategis adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.7.**

**Analisis Penggunaan Sumber Daya terhadap Sasaran Strategis**

No.	Uraian	Capaian Kinerja	Capaian Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya ASN	84,56%	83,26%	0,98
2	Peningkatan Manajemen Administrasi Kepegawaian	106,95%	79,80%	0,75
		95,76%	81,53%	0,85

Berdasarkan tabel tersebut, walaupun tidak seluruh sasaran strategis yang mencapai tingkat efisien baik namun pelaksanaan sasaran strategis yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dapat dikatakan efisien sebesar 0,85 yaitu dengan capaian kinerja 95,76% dengan capaian atau serapan anggaran 81,53%. Artinya bahwa pencapaian sasaran strategis dapat dicapai dengan anggaran yang lebih kecil daripada yang ditargetkan sehingga dapat dikategorikan efisien.

## B. Akuntabilitas Keuangan

Pada tahun 2017 untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi telah disediakan anggaran Belanja sebesar Rp. 10.334.402.422,- dalam rangka mendukung penyelenggaraan tugas dan fungsi serta kinerja organisasi. Dana tersebut terdiri dari Belanja Tidak Langsung yang digunakan untuk Belanja Pegawai berupa gaji, tunjangan dan uang makan bagi PNS, sedangkan Belanja Langsung diperuntukan bagi penyelenggaraan program dan kegiatan. Rincian anggaran dan realisasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.8.**

**Pagu Anggaran dan Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2017**

No	Uraian	Anggaran	Realisasi	Sisa Anggaran	% Capaian
<b>I.</b>	<b>Belanja</b>	<b>10.334.402.422</b>	<b>8.842.997.354</b>	<b>1.491.405.068</b>	<b>85,57</b>
<b>1</b>	<b>Belanja Tidak Langsung</b>	<b>3.807.309.408</b>	<b>3.538473.463</b>	<b>268.835.945</b>	<b>92,94</b>
	Belanja Pegawai	3.807.309.408	3.538473.463	268.835.945	92,94
<b>2</b>	<b>Belanja Langsung</b>	<b>6.527.093.014</b>	<b>5.304.523.891</b>	<b>1.222.569.123</b>	<b>81,27</b>
	Belanja Pegawai	1.217.559.224	1.071.629.224	145.930.000	88,01
	Belanja Barang dan Jasa	5.186.195.790	4.115.879.107	1.070.316.683	79,36
	Belanja Modal	123.338.000	117.015.560	6.322.440	94,87

Penyerapan anggaran terkait dengan pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi selama tahun 2017 dapat dilihat pada tabel berikut :



**Tabel 3.9.****Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan**

<b>No</b>	<b>Program/Kegiatan</b>	<b>Anggaran (Rp)</b>	<b>Realisasi Anggaran (Rp)</b>	<b>% Capaian Anggaran</b>
1	2	3	4	5=4/3
<b>I.</b>	<b>Pelayanan Administrasi perkantoran</b>	<b>518.074.676</b>	<b>447.425.664</b>	<b>86,36%</b>
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1.863.000	1.603.500	86,07%
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	16,600,000	14.166.797	85,34%
3	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	99.090.800	71.812.708	72,47%
4	Penyediaan jasa kebersihan kantor	6.175.800	3.926.950	63,59%
5	Penyediaan jasa perbaikan peralatan dan perlengkapan kantor	7,000,000	6.572.000	93,89%
6	Penyediaan Alat Tulis Kantor	13.903.400	11.281.600	81,14%
7	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	10,000,000	7.097.960	70,98%
8	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	2,680,700	1.185.400	44,22%
9	Penyediaan Makanan dan Minuman	11,500,000	7.831.600	68,10%
10	Rapat-rapat koordinasi, konsultasi, sosialisasi dan perjalanan dinas lainnya ke luar kota Bukittinggi	270,000,000	242.686.173	89,88%
11	Penyediaan jasa pegawai non PNS	75.710.976	75.710.976	100,00%
12	Pelaksanaan proses administrasi pengadaan barang dan jasa pemerintah	3.550.000	3.550.000	100,00%
<b>II.</b>	<b>Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>126.635.000</b>	<b>117.274.920</b>	<b>92,61%</b>
1	Pengadaan Peralatan Kantor	117.635.000	114.026.420	96,93%
2	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	9.000.000	3.248.500	36,09%
4	Rehab Ringan Gedung Kantor	20,000,000	19,750,000	98,75%

No	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	% Capaian Anggaran
1	2	3	4	5=4/3
<b>III.</b>	<b>Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS</b>	<b>823.425.600</b>	<b>703.043.791</b>	<b>85,385</b>
1	Pengelolaan dan Pengurusan Pensiun	104.129.300	71.973.402	69,12%
2	Pembekalan persiapan purna tugas PNS	719.296.300	631.070.389	87,73%
<b>IV.</b>	<b>Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</b>	<b>5.152.350</b>	<b>5.102.280</b>	<b>99,03%</b>
1	Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran	1.425.250	1.425.180	100,00%
2	Penyusunan Rencana Kerja dan Keuangan SKPD	2.512.000	2.512.000	100,00%
3	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Iktisar Realisasi Kinerja SKPD	1.215.100	1.165.100	95,89%
<b>V.</b>	<b>Program Peningkatan Kapasitas dan Sumber Daya Aparatur</b>	<b>983,608,220</b>	<b>651,632,741</b>	<b>66.25%</b>
1	Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Formal/Beasiswa PNSD Kota Bukittinggi mengikuti Tugas Belajar dan Izin Belajar	476.811.900	317.147.860	66,51%
2	Penyusunan Formasi PNS	67.751.350	43.122.471	63,65%
3	Kegiatan Implementasi dan Evaluasi Program Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur	25.501.250	17.330.800	67,96%
4	Kegiatan Penetapan Jabatan Fungsional Tertentu	46.853.535	41.900.520	89,43%
5	Peningkatan Kompetensi pegawai BKPSDM	80.400.000	68.695.591	85,44%
6	Penyusunan Dokumen Analisis Kebutuhan Diklat	58.106.500	32.808.230	56,46%
7	Pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	81.989.400	53.428.08	65,16%
8	Pengangkatan dan Pengurusan NIP CPNS Tenaga Kesehatan dari Pegawai Tidak Tetap (PTT) Kota Bukittinggi	16.430.800	16.323.700	99,35%

No	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	% Capaian Anggaran
1	2	3	4	5=4/3
9	Pengangkatan CPNS menjadi PNS dan Pelaksanaan Sumpah Janji	4.390.000	2.827.500	64,41%
<b>VI.</b>	<b>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>	<b>1.023.438.770</b>	<b>687.985.632</b>	<b>67,22%</b>
1	Kegiatan Pengembangan dan Pemeliharaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)	111.702.600	98.984.950	88,61%
2	Kegiatan Pengurusan KARIS, KARSU dan KARPEG PNS	26.298.800	21.507.497	81,78%
3	Kegiatan Pengembangan dan Pemeliharaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)	144.690,800	136.334.050	94,22%
4	Kegiatan Pelaksanaan Proses Baperjakat Struktural dan Tindak Lanjut	92.130.230	38.219.361	41,48%
5	Kegiatan Fasilitasi Pembuatan Kartu Elektronik (KPE)	23.735.000	11.425.200	48,14%
6	Kegiatan Pemindahan Tugas PNS	4.826.150	3.594.100	74,47%
7	Evaluasi Lanjutan Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	33.831.100	21.703.040	64,15%
8	Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama	294.602.495	140.403.953	47,66%
9	Kegiatan Pengelolaan Administrasi Kenaikan Pangkat PNS	154.090.945	139.210.461	90,34%
10	Penelusuran Potensi Bakat, Minat dan Kompetensi Kerja Aparatur Sipil Negara	24.846.550	13.951.840	56,15%
11	Rekrutmen Tenaga Honorer di Lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi	112.684.100	62.651.180	55,60%
<b>VII.</b>	<b>Program Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai</b>	<b>1,513,065,100</b>	<b>1,370,266,795</b>	<b>90.56%</b>
1	Magang Kewirausahaan PNS Gol. I dan II	15.000.000	13.259.720	97,78%
2	Kegiatan Peningkatan kesejahteraan Non PNS	658.960.000	657.364.920	99,76%
3	Kegiatan Penunjang Kegiatan Sidang MPP	70.314.830	51.424.640	73,13%

No	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	% Capaian Anggaran
1	2	3	4	5=4/3
4	Kegiatan Pengawasan Disiplin dan Pembinaan PNS	29.338.450	14.408.430	49,11%
5	Pelaksanaan Kegiatan Bimbingan dan Konseling	64.786.883	23.608.23	36,44%
6	Pengurusan Satya Lencana Karya Satya	40.263.000	23.926.348	59,43%
7	Penilaian Pegawai Berprestasi	344.244.900	282.385.269	82,03%
8	Pemulangan Jenazah	50.000.000	1.292.500	2,59%
9	Kewirausahaan PNS	402.354.000	369.829.500	91,92%
<b>VIII</b>	<b>Program Pendidikan Kedinasan</b>	<b>1.496.869.820</b>	<b>1.312.607.295</b>	<b>87,69%</b>
1	Kegiatan Pengiriman PNS Mengikuti Diklat Pim Tk.II, Pim Tk.III	149.845.000	142.428.195	95,05%
2	Kegiatan Pelaksanaan dan Mengikuti Diklat Khusus/Teknis	251.608.390	229.712.030	91,30%
3	Kegiatan Pelaksanaan Diklat Pim Tk. IV	822.325.600	784.310.400	95,38%
4	Seleksi Calon Taruna STTD Tingkat Kota Bukittinggi	55.441.800	34.350.020	61,96%
5	Pelaksanaan Bimbingan Teknis Etika Pelayanan Publik bagi Aparatur Pelayanan	116.979.765	62.078.060	53,07%
6	Pelaksanaan Bimbingan Teknis Penyusunan SKP	100.669.265	59.728.590	59,33%
	<b>JUMLAH</b>	<b>6.527.093.014</b>	<b>5.304.523.891</b>	<b>81,27%</b>

Pencapaian realisasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi pada tahun 2017 adalah sebesar Rp.5.304.523.891,- atau sebesar 81,27%, dapat dikatakan cukup baik.

Sedangkan untuk melihat tingkat capaian anggaran terhadap kinerja sasaran adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.10.****Realisasi Anggaran terhadap Sasaran Strategis**

<b>No</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Anggaran</b>	<b>Realisasi Anggaran</b>	<b>% Capaian Anggaran</b>
1	2	3	4	$5=4/3$
1	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya ASN	1.998.639.920	1.664.100.726	83,26%
2	Peningkatan Manajemen Administrasi Kepegawaian	737.807.813	588.788.458	79,80%
3	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi	649.862.026	569.802.864	87,68%
		3.386.309.759	2.822.692.048	83,36%

## BAB IV PENUTUP

---

**P**enyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan kinerja program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama Tahun Anggaran 2017 dan merupakan tahun kedua dari Rencana Strategis Tahun 2016-2021.

### **A. Kesimpulan**

Beberapa simpulan dari paparan dan penjabaran Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah sebagai berikut :

1. Pada Sasaran Peningkatan Kompetensi Sumber Daya ASN dengan Kinerja Utama : Persentase ASN yang Kompeten melalui Diklat Pengembangan Kompetensi, capaian kinerja dikategorikan Baik dengan persentase 84,56%,
2. Peningkatan Manajemen Administrasi Kepegawaian dengan indikator Persentase Layanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu, capaian kinerja sebesar 106,95%,
3. Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi, dengan indikator Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi, walaupun belum diperoleh hasil penilaian atas kinerja BKPSDM Kota Bukittinggi tahun 2017, namun dari target kinerja yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan sesuai dengan harapan.

Adapun uraian dari capaian kinerja dan capaian anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun 2017 adalah sebagai berikut :

No	Sasaran	Capaian Kinerja	Anggaran	Realisasi Anggaran	% Capaian Anggaran
1	2	3	4	5	6=5/4
1.	Peningkatan Kompetensi Sumber Daya ASN	84,56%	1.998.639.920	1.664.100.726	83,26%
2	Peningkatan Manajemen Administrasi Kepegawaian	106,95%	737.807.813	588.788.458	79,80%
3	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi	-	649.862.026	569.802.864	87,68%
		95,76%	3.386.309.759	2.822.692.048	83,36%

Dari simpulan tersebut di atas, maka capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi pada Tahun 2017 dikategorikan Baik dengan nilai 95,76%.

## **B. Strategi Peningkatan Kinerja**

Dalam rangka peningkatan kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, beberapa hal perlu kiranya menjadi perhatian terkait dengan pencapaian sasaran kinerja, yaitu :

1. Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara dengan Kinerja Utama : Persentase ASN yang Kompeten melalui Diklat Pengembangan Kompetensi, perlu koordinasi yang lebih intensif dengan Perangkat Daerah atau Stakeholder terkait guna memaksimalkan pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan dan juga yang dilaksanakan,
2. Peningkatan Kualitas Pelayanan Manajemen ASN dengan indikator Persentase Layanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu,

memaksimalkan pemanfaatan teknologi informasi guna meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian,

3. Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi, adapun indikatornya adalah Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi, perlu diupaya pencapaian nilai SAKIP yang lebih baik dengan meningkatkan kinerja di internal BKPSDM Kota Bukittinggi,

Disamping strategi dalam pencapaian kinerja sasaran, maka agar seluruh rangkaian program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dapat berjalan dengan lebih efisien dan efektif maka langkah konkrit yang perlu menjadi perhatian adalah :

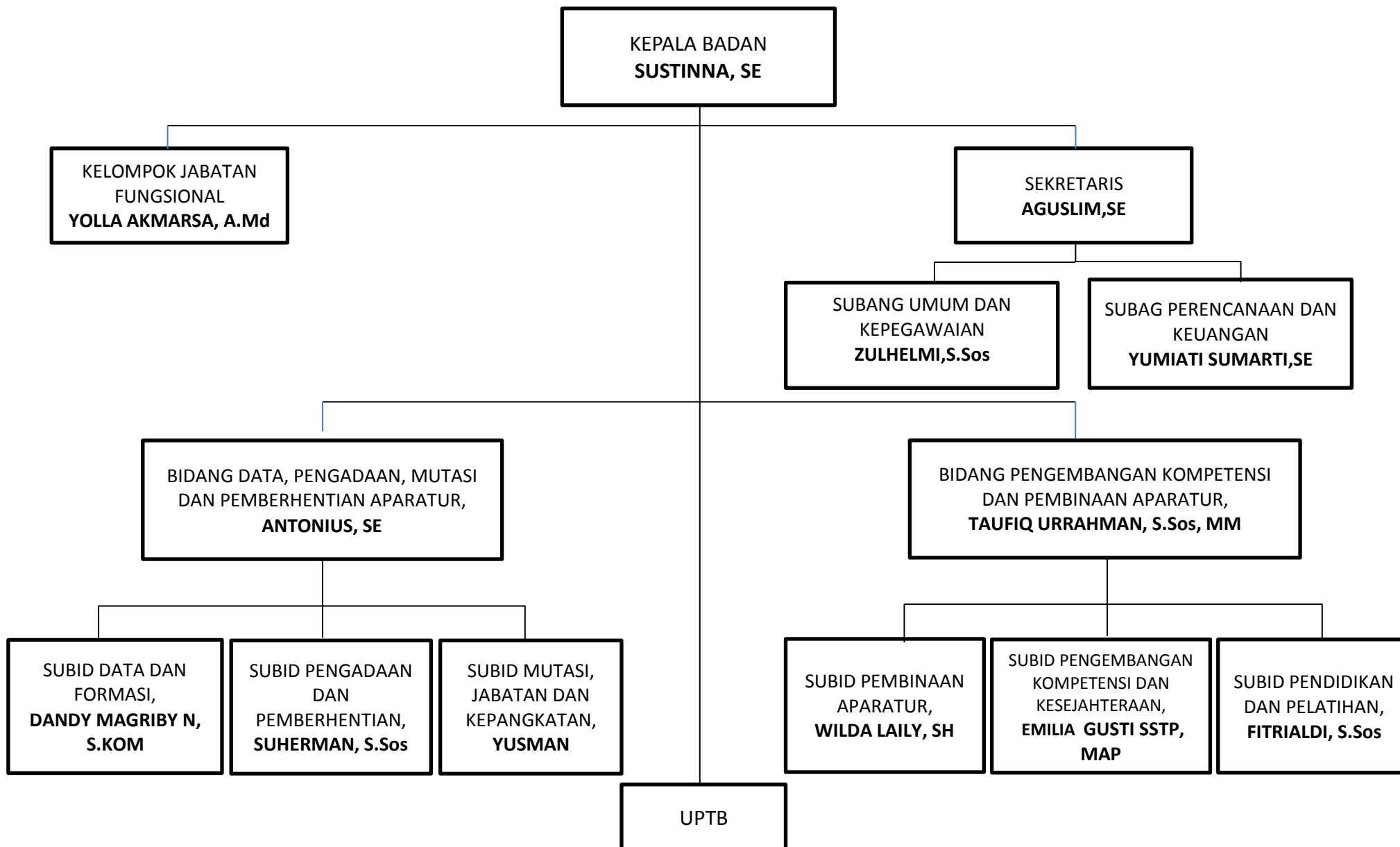
1. Melaksanakan monitoring dan evaluasi kegiatan secara lebih intensif untuk mengetahui tahapan pelaksanaan program/kegiatan dan kendala yang muncul serta solusi yang dapat diterapkan,
2. Meningkatkan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi antar bidang, untuk peningkatan capaian kinerja dan penyerapan anggaran,

Semoga Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi ini, dapat memberi gambaran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi selama tahun 2017 dan digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pihak-pihak terkait dalam rangka peningkatan kualitas pembangunan Kota Bukittinggi umumnya dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi sendiri.



# LAMPIRAN

**STRUKTUR ORGANISASI**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KOTA BUKITTINGGI**



**PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2017**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BUKITTINGGI**

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Program	KEGIATAN					Capaian (%)	Anggaran	Realisasi	Capaian Anggaran (%)			
				Uraian	Indikator	Satuan	Target	Realisasi							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10=9/8	11	12	13=12/11			
1 Terwujudnya Sumber Daya ASN yang Kompeten	1 Peningkatan Kompetensi Sumber Daya ASN	1 Persentase ASN yang Kompeten melalui Diklat Pengembangan Kompetensi	1 <b>Program Pendidikan Kedinasan</b>	1 Pengiriman PNS mengikuti Diklat Pim Tk.II, Pim Tk.III	Jumlah ASN Kota Bukittinggi yang mengikuti Diklat Pim Tk. II, Pim Tk. III	Orang/Pim Tk. III	4	4	100%	149.845.000	142.428.195	95,05%			
				2 Pelaksanaan dan Mengikuti Diklat Khusus/Teknis	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat	Orang	175	236	135%	251.608.390	229.712.030	91,30%			
				3 Pelaksanaan Diklat Pim. Tk. IV	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Pim Tk. IV	Orang	30	30	100%	822.325.600	784.310.400	95,38%			
				4 Seleksi Calon Taruma STTD Tingkat Kota Bukittinggi	Jumlah Taruna STTD utusan Kota Bukittinggi yang Lulus Seleksi Administrasi	Orang	4	6	150%	55.441.800	34.350.020	61,96%			
				5 Pelaksanaan Bimbingan Teknis Etika Pelayanan Publik bagi Aparatur Pelayanan	Terlaksananya Bimbingan Teknis Etika Pelayanan Publik	Orang	50	50	100%	116.979.765	62.078.060	53,07%			
				6 Pelaksanaan Bimbingan Teknis Penyusunan SKP	Terlaksananya Bimbingan Teknis Penyusunan SKP	Orang	50	50	100%	100.669.265	59.728.590	59,33%			
			2 <b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	1 Pendidikan dan Pelatihan Formal/Beasiswa PNSD Kota Bukittinggi mengikuti Tugas Belajar dan Izin Belajar	Jumlah ASN Kota Bukittinggi yang mengikuti Pendidikan Formal yang mendapat bantuan	Orang	150	99	66%	476.811.900	317.147.860	66,51%			
				2 Peningkatan Kompetensi Pegawai BKPSDM	Jumlah Pegawai BKPSDM yang Difasilitasi Mengikuti Diklat	Orang	10	11	110%	80.400.000	68.695.591	85,44%			
				3 Penyusunan Dokumen Analisis Kebutuhan Diklat	Dokumen AKD	Dokumen	1	1	100%	58.106.500	32.808.230	56,46%			
				4 Pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	Orang	50	50	100%	81.989.400	53.428.080	65,16%			

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Program	KEGIATAN					Capaian (%)	Anggaran	Realisasi	Capaian Anggaran (%)
				Uraian	Indikator	Satuan	Target	Realisasi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10=9/8	11	12	13=12/11
2 Meningkatkan Pelayanannya Manajemen Kepegawaian yang Transparan dan Tepat Waktu	1 Peningkatan Kualitas Pelayanan Manajemen Kepegawaian	Persentase Layanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu	3 Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1 Kegiatan Pelaksanaan Proses Baperjakat Struktural dan Tindak Lanjut	Rekomendasi untuk ASN yang Naik Pangkat/Menduduki Jabatan	Rekomendasi	5	9	180%	111.702.600	98.984.950	88,61%
				2 Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama	Rekomendasi untuk PNS yang Memenuhi Syarat untuk Menduduki Jabatan Tinggi Pratama	Dokumen	3	2	67%	294.602.495	140.403.953	47,66%
			1 Program Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS	1 Pengelolaan dan Pengurusan Pensiun	Jumlah SK Pensiun yang diterbitkan	Orang	130	150	115%	104.129.300	71.973.402	69,12%
				1 Pembekalan Persiapan Purna Tugas PNS	Jumlah PNS yang Mengikuti Pembekalan Purna Tugas	Orang	70	61	87%	719.296.300	631.070.389	87,73%
			2 Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1 Peyusunan Formasi PNS	Dokumen Formasi PNS	Dokumen	1	1	100%	67.751.350	43.122.471	63,65%
				2 Implementasi dan Evaluasi Program Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur	Dokumen Evaluasi Diklat	Diklat	2	2	100%	25.501.250	17.330.800	67,96%
				3 Penetapan Jabatan Fungsional Tertentu	Surat Keputusan Jabatan Fungsional Tertentu yang diterbitkan	SK	15	25	167%	46.853.535	41.900.520	89,43%
				4 Penyusunan Dokumen Analisis Kebutuhan Diklat	Dokumen AKD	Dokumen	1	1	100%	58.106.500	32.808.230	56,46%
				5 Pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	Orang	50	50	100%	81.989.400	53.428.080	65,16%
				6 Pengangkatan dan Pengurusan NIP CPNS Tenaga Kesehatan dari Pegawai Tidak Tetap Kota Bukittinggi	Proses Pengangkatan dan Pengurusan NIP CPNS Tenaga Kesehatan	Orang	30	19	63%	16.430.800	16.323.700	99,35%
7 Pengangkatan CPNS menjadi PNS dan Pelaksanaan Sumpah Janji	Berita Acara Sumpah Janji	Orang		100	63	63%	4.390.000	2.827.500	64,41%			

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Program	KEGIATAN					Capaian (%)	Anggaran	Realisasi	Capaian Anggaran (%)
				Uraian	Indikator	Satuan	Target	Realisasi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10=9/8	11	12	13=12/11
			3 <b>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>	1 Kegiatan Pengembangan dan Pemeliharaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)	Data Base Kepegawaian yang Update	Bulan	12	12	100%	111.702.600	98.984.950	88,61%
				2 Pengurusan KARIS, KARSU dan KARPEG PNS	Jumlah KARIS, KARSU dan KARPEG yang diterbitkan	Dokumen	150	145	97%	26.298.800	21.507.497	81,78%
				3 Kegiatan Pengembangan dan Pemeliharaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)	Data Formasi, Kebutuhan Pegawai, Kenaikan Pangkat, Pensiun dan Mutasi Pegawai di Lingkungan Pemko Bukittinggi secara On-line ke Pusat	Bulan	12	12	100%	144.690.800	136.334.050	94,22%
				4 Kegiatan Pelaksanaan Proses Baperjakat Struktural dan Tindak Lanjut	Rekomendasi untuk ASN yang Naik Pangkat/Menduduki Jabatan	Rekomendasi	5	9	180%	92.130.230	38.219.361	41,48%
				5 Fasilitasi Pembuatan Kartu Elektronik (KPE)	Jumlah KPE yang diterbitkan	KPE	70	0	0%	23.735.000	11.425.200	48,14%
				6 Kegiatan Pemindahan Tugas PNS	Rekomendasi Pindah Masuk PNS ke Pemko Bukittinggi	Orang	100	93	93%	4.826.150	3.594.100	74,47%
				7 Evaluasi Lanjutan Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Sasaran Kinerja Pegawai Individu pada SKPD dan Sekolah yang Dievaluasi	Dokumen	1	1	100%	33.831.100	21.703.040	64,15%
				8 Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama	Rekomendasi untuk PNS yang Memenuhi Syarat untuk Menduduki Jabatan Tinggi Pratama	Dokumen	3	2	67%	294.602.495	140.403.953	47,66%
				9 Kegiatan Pengelolaan Administrasi Kenaikan Pangkat PNS	Jumlah SK Kenaikan Pangkat yang diterbitkan	SK	600	489	82%	154.090.945	139.210.461	90,34%
				10 Penelusuran Potensi Bakat, Minat dan Kompetensi Kerja Aparatur Sipil Negara	Jumlah Aparatur Sipil Negara yang mengikuti Penelusuran Potensi Bakat Minat dan Kompetensi	Orang/Laporan	220	2	1%	24.846.550	13.951.840	56,15%

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Program	KEGIATAN					Capaian (%)	Anggaran	Realisasi	Capaian Anggaran (%)
				Uraian	Indikator	Satuan	Target	Realisasi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10=9/8	11	12	13=12/11
			<b>4 Program Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Aparatur</b>	11 Rekrutmen Tenaga Honorer di Lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi	Proses Rekrutmen Tenaga Honorer di Lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi	Kegiatan	1	1	100%	112.684.100	62.651.180	55,60%
				1 Magang Kewirausahaan PNS Gol. I dan II	Jumlah PNS Gol. I dan II yang Mengikuti Pelatihan Kewirausahaan	Orang	35	0	0%	15.000.000	13.259.720	88,40%
				2 Peningkatan Kesejahteraan Non PNS	Jumlah Non PNS yang diberi Tunjangan Kesejahteraan	Orang	762	762	100%	658.960.000	657.364.920	99,76%
				3 Penunjang Kegiatan Sidang MPP	Jumlah Rekomendasi/Alternatif Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin	Rekomendasi	10	10	100%	70.314.830	51.424.640	73,13%
				4 Pengawasan Disiplin dan Pembinaan ASN	Frekuensi Pelaksanaan Sidak Kehadiran ASN	Kali/Laporan	9	6	67%	29.338.450	14.408.430	49,11%
				5 Pelaksanaan Kegiatan Bimbingan dan Konseling	Rekomendasi Psikologis dan Surat Keterangan telah Mengikuti Konseling Pra Nikah dan Kasus Kepegawaian bagi ASN Kota Bukittinggi	Laporan	1	1	100%	64.786.883	23.608.230	36,44%
				6 Pengurusan Satya Lencana Karya Satya	Jumlah Dokumen SLKS yang diserahkan pada ASN	Dokumen	300	142	47%	40.263.000	23.926.348	59,43%
				7 Penilaian Pegawai Berprestasi	Jumlah PNS Berprestasi yang diberi Reward	Orang	15	15	100%	344.244.900	282.385.269	82,03%
				8 Pemulangan Jenazah	Fasilitasi Pemulangan Jenazah	Kegiatan	1	1	100%	50.000.000	1.292.500	2,59%
				9 Kewirausahaan PNS	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Wirausaha	Orang	40	40	100%	402.354.000	369.829.500	91,92%