



RENCANA KINERJA (RENJA)

TAHUN 2022

BKPSDM KOTA PARIAMAN

Jalan Imam Bonjol No. 44 Cimparuh – Pariaman

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

Email: pariaman.kota.bkpsdm@gmail.com



KATA PENGANTAR


Puji dan Syukur kita hadirkan kepada Allah SWT, Dokumen Rencana Kinerja (RENJA) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pariaman Tahun 2022 dapat diselesaikan. Penyusunan Renja ini pada prinsipnya adalah dalam rangka penyampaian potret kegiatan dan capaiannya, hambatan serta masalahnya, sampai dengan bagaimana cara Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dapat mencari solusi pemecahan masalahnya.

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

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

Pariaman, Januari 2022

KEPALA BKPSDM KOTA PARIAMAN



IRMADAWANI, S.Sos
Nip. 196509141986032005



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I	PENDAHULUAN	1
	1.1 Latar Belakang.....	2
	1.2 Landasan Hukum.....	2
	1.3 Maksud dan Tujuan.....	5
	1.4 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II	EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN LALU	8
	2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja PD Tahun Lalu.....	9
	2.2 Analisis Kinerja Pelayanan PD.....	9
	2.3 Isu – isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi	19
BAB III	TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, DAN KEGIATAN	20
	3.1 Tujuan dan Sasaran PD	21
	3.2 Telaahan terhadap kebijakan nasional	24
	3.3 Program dan Kegiatan.....	25
BAB VI	PENUTUP	26



**BAB I
PENDAHULUAN**

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

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

Oleh karena hal diatas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Pariaman menyusun Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2022 yang mengacu pada Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Pariaman Tahun 2018-2023, dimana kedua dokumen tersebut merupakan bentuk pelaksanaan teknis dari visi dan misi yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Pariaman Tahun 2018-2023.

1.2 Dasar Hukum

Renja BKPSDM Kota Pariaman Tahun 2021 ini disusun dengan berlandaskan pada peraturan perundangan sebagai berikut :

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



4286);

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



11. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6187);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 98 Tahun 2018 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
20. Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota Pariaman Tahun 2010-2030 (Lembaran Daerah Kota Pariaman Tahun 2012 Nomor 67,

Tambahan Lembaran Daerah Kota Pariaman Nomor 140);

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

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud

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

Tujuan

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

1.4 Sistematika Penulisan

Rencana Kerja BKPSDM Kota Pariaman Tahun 2022 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

1.2 Landasan Hukum

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

1.3 Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renja PD

1.4 Sistematika Penulisan

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

BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN LALU

2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja PD Tahun Lalu

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

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan PD

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

2.3 Isu – isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi PD

Berisi isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Perangkat Daerah.

BAB III TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, DAN KEGIATAN

3.1 Telaahan terhadap kebijakan nasional

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

3.2 Tujuan dan sasaran Renja PD

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

3.3 Program dan Kegiatan

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

BAB IV PENUTUP

4.1 Catatan Dalam Penyusunan Renja

Berisi penjelasan mengenai catatan-catatan dalam penyusunan rencana kinerja.

4.2 Kaidah-kaidah Pelaksanaan

Berisi penjelasan mengenai pelaksanaan kegiatan.

4.3 Rencana Tindak Lanjut

Berisi rencana tindak lanjut terhadap kegiatan yang belum terlaksana maupun yang sudah terlaksana.



BAB II EVALUASI KINERJA BKPSDM

BAB II EVALUASI KINERJA BKPSDM

2.1 Evaluasi Pelaksanaan Kinerja BKPSDM

Kegiatan review hasil pelaksanaan Rencana Kinerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Tahun 2021 ditujukan untuk mengidentifikasi kemampuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam melaksanakan program dan kegiatannya, mengidentifikasi realisasi capaian target kinerja program dan kegiatan sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) periode 2018 - 2023 serta hambatan dan permasalahan yang terjadi. Tercapai tidaknya pelaksanaan program dan kegiatan yang telah disusun dapat dilihat dari laporan kinerja dan laporan keuangan. Laporan kinerja merupakan ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan APBD. Sedangkan laporan keuangan merupakan laporan pertanggungjawaban keuangan yang berbentuk realisasi anggaran, neraca, laporan arus kas dan catatan atas laporan keuangan. Evaluasi kinerja ditentukan oleh hasil manfaat input dan output Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) tahun 2021. Input dalam pengertian ini terbatas pada nilai uang yang digunakan dalam menghasilkan output, sedangkan sumber daya manusia dan bahan baku tidak dimasukkan dalam evaluasi ini. Sedangkan output adalah hasil fisik dari suatu kegiatan. Outcome atau indikator hasil tidak dianalisis pada evaluasi ini, mengingat diperlukan periode yang lebih lama untuk dapat melihat efektifitas kegiatan.

Adapun hasil evaluasi pelaksanaan Rencana Kinerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

1. Realisasi program kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/ keluaran yang direncanakan yaitu Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya. Kegiatan ini tidak berjalan karena adanya refofusing anggaran.
2. Realisasi program kegiatan yang melebihi target kinerja hasil/ keluaran yang direncanakan: tidak ada.

Sedangkan hasil evaluasi untuk pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Tahun 2021 dapat terlaksana, namun hasilnya masih belum memuaskan karena masih banyak faktor lain yang membuat nilai capaian masih rendah.

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan OPD

Penilaian kinerja telah dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Pariaman dengan berpedoman pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Pariaman Tahun 2021. Penilaian ini dilakukan untuk mengevaluasi dan mengukur tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Tolak ukur keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis adalah dengan indikator kinerja. Indikator kinerja sasaran strategis merupakan Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah.

2.2.1 Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja

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

a. *Meningkatnya profesionalitas aparatur sipil negara*

Adapun indikator sasarannya yaitu Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN), penghitungan capaian indikator tersebut dapat dihitung sesuai dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 8 Tahun 2019 dengan rumus pengukuran indeks profesionalitas ASN 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

Target dan capaian tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

No.	Tujuan	Indikator Tujuan	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya profesionalitas aparatur sipil negara	Indeks Profesionalitas ASN	40,6%	45,78%	112,76%

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



Listing Nilai Indeks Profesionalitas ASN Instansi Tahun 2021
Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
keadaan tgl : 5 Januari 2022

No.	INSTANSI	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	NILAI	KATEGORI
1	Pemerintah Kota Padang Panjang	1.824	12,95	31,11	25,05	5	74,03	Sedang
2	Pemerintah Kab. Pasaman	3.960	13,06	25,98	24,58	5	68,6	Rendah
3	Pemerintah Kota Payakumbuh	2.813	13,14	15,9	25,16	5	59,17	Sangat Rendah
4	Pemerintah Kota Batam	5.601	13,28	12,37	24,54	5	55,17	Sangat Rendah
5	Pemerintah Kab. Kampar	7.685	13,04	14,22	22,76	5	55,02	Sangat Rendah
6	Pemerintah Kab. Dharmasraya	3.314	13,21	13,98	22,82	5	55,01	Sangat Rendah
7	Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau	4.874	14,34	9,01	25,05	5	53,4	Sangat Rendah
8	Pemerintah Kab. Pelalawan	4.489	13,46	9,62	25,01	5	53,09	Sangat Rendah
9	Pemerintah Kota Padang	7.666	13,23	10,27	24,31	5	52,79	Sangat Rendah
10	Pemerintah Kota Tanjungpinang	3.101	12,38	11,29	24,12	5	52,77	Sangat Rendah
11	Pemerintah Kota Bukittinggi	2.432	12,89	10,5	24,24	5	52,63	Sangat Rendah
12	Pemerintah Kab. Pasaman Barat	4.284	13,26	9,65	24,72	5	52,61	Sangat Rendah
13	Pemerintah Provinsi Riau	14.385	14,12	8,71	24,56	5	52,4	Sangat Rendah
14	Pemerintah Kab. Limapuluh Kota	5.523	12,62	13,38	21,27	5	52,27	Sangat Rendah
15	Pemerintah Kab. Indragiri Hilir	6.414	12,6	10,03	24,62	5	52,24	Sangat Rendah
16	Pemerintah Kota Sawahlunto	1.927	12,98	8,76	25	5	51,69	Sangat Rendah
17	Pemerintah Kab. Siak	5.433	12,86	9,41	24,41	5	51,68	Sangat Rendah
18	Pemerintah Kab. Tanah Datar	4.947	12,63	9,26	24,24	5	51,12	Sangat Rendah
19	Pemerintah Kab. Sijunjung	3.429	12,91	11,04	22,16	5	51,1	Sangat Rendah
20	Pemerintah Kab. Rokan Hilir	5.581	12,3	9,21	23,91	5	50,42	Sangat Rendah
21	Pemerintah Kab. Agam	5.748	13,12	11,21	21	5	50,32	Sangat Rendah
22	Pemerintah Kab. Indragiri Hulu	5.124	12,12	8,78	24,41	5	50,18	Sangat Rendah
23	Pemerintah Kab. Bengkalis	6.531	12,29	8,07	24,75	5	50,11	Sangat Rendah
24	Pemerintah Kab. Karimun	3.583	12,14	8,12	24,45	5	49,7	Sangat Rendah
25	Pemerintah Kota Solok	1.977	14,2	8,24	22,18	5	49,62	Sangat Rendah
26	Pemerintah Kab. Kepulauan Meranti	2.648	11,93	9,71	22,75	5	49,39	Sangat Rendah
27	Pemerintah Kab. Bintan	3.127	12,21	8,92	23,23	5	49,35	Sangat Rendah
28	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	17.459	14,18	11,25	18,89	5	49,31	Sangat Rendah
29	Pemerintah Kab. Natuna	2.673	11,69	7,46	24,94	5	49,09	Sangat Rendah
30	Pemerintah Kota Dumai	3.747	13,18	8,16	22,75	5	49,07	Sangat Rendah
31	Pemerintah Kab. Pesisir Selatan	6.124	13,12	10,82	19,86	5	48,78	Sangat Rendah
32	Pemerintah Kab. Kepulauan Anambas	1.743	12,38	5,48	25,03	5	47,8	Sangat Rendah
33	Pemerintah Kota Pekanbaru	6.896	13,33	7,84	21,02	5	47,18	Sangat Rendah
34	Pemerintah Kota Pariaman	2.118	13,58	7,68	19,53	5	45,78	Sangat Rendah
35	Pemerintah Kab. Solok	4.765	13,14	10,59	17	5	45,72	Sangat Rendah
36	Pemerintah Kab. Padang Pariaman	5.528	13,35	9,75	17,46	5	45,55	Sangat Rendah
37	Pemerintah Kab. Lingga	2.571	12,61	7,98	19,68	5	45,27	Sangat Rendah
38	Pemerintah Kab. Solok Selatan	3.298	13,27	7,23	19,71	5	45,2	Sangat Rendah
39	Pemerintah Kab. Rokan Hulu	5.204	12,43	9,25	17,65	5	44,33	Sangat Rendah
40	Pemerintah Kab. Kuantan Singingi	4.765	12,46	9,51	15,12	5	42,09	Sangat Rendah
41	Pemerintah Kab. Kep. Mentawai	2.399	12,12	5,36	10,79	5	33,14	Sangat Rendah
	NILAI RATA-RATA	197.710	12,93	10,61	22,31	4,99	50,83	Sangat Rendah

NB. Data Resmi IP ASN 2021 adalah data yang diterbitkan oleh Kedeputian PMK BKN

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa penghitungan Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Kota Pariaman Tahun 2021 dihitung berdasarkan jumlah ASN terakhir yaitu 2.118 Orang. Hasil penilaian indeks profesionalitas ASN Pemerintah Kota Pariaman Tahun 2021 bernilai 45,78 (Sangat Rendah), adapun penilaian IP ASN terdiri dari beberapa komponen penilaian yaitu:

- 1) Pada dimensi kualifikasi mempunyai skor 13,58. Untuk dimensi kualifikasi diukur berdasarkan jenjang tingkat pendidikan formal PNS yang terakhir dicapai oleh PNS tersebut. Oleh sebab itu, Pemerintah Kota Pariaman membuka seluas-luasnya untuk para PNS untuk meningkatkan kualifikasi pendidikannya dengan mengajukan/mengikuti tugas belajar maupun izin belajar sehingga pada dimensi kualifikasi dapat meningkat skor-nya.

- 2) Pada dimensi kompetensi diperoleh skor 7,68. Untuk dimensi kompetensi masih dikategorikan sangat rendah. Sehingga Pemerintah Kota Pariaman khususnya BKPSDM Kota Pariaman harus berusaha mengejar skor agar meningkat dengan cara mengirim para pegawainya untuk mengembangkan kompetensinya dengan mengikuti diklat kepemimpinan bagi pejabat yang menduduki jabatan struktural (eselon II, III dan IV), diklat fungsional bagi pejabat yang menduduki jabatan fungsional, diklat teknis bagi pegawai sesuai dengan tupoksinya minimal 20 (dua puluh) jp, dan mengikuti seminar/workshop/kursus sesuai dengan tupoksi pegawai tersebut.
- 3) Pada dimensi kinerja diperoleh skor 19,53. Untuk dimensi kinerja merupakan riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP). Nilai dari dimensi kinerja masih dinyatakan sangat rendah dikarenakan pegawai masih lalai dalam melaporkan hasil kinerja pegawai tersebut sementara surat pemberitahuan sudah diedarkan ke seluruh OPD di awal tahun dan para pegawai masih menganggap bahwa SKP dan PKP diperlukan pada saat pengurusan kenaikan pangkat saja. Oleh karena itu, BKPSDM Kota Pariaman setiap tahun selalu aktif mengingatkan kepada seluruh pegawai di Pemerintah Kota Pariaman untuk melaporkan hasil penilaian kinerja mereka setiap tahunnya.
- 4) Pada dimensi disiplin diperoleh skor 5. Untuk dimensi disiplin diukur dari data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman disiplin yang pernah diterima oleh pegawai baik berupa hukuman disiplin berat, sedang dan ringan. Hukuman disiplin yang dimaksud yaitu hukuman yang telah mempunyai keputusan final dan dihitung dalam waktu 5 (lima) tahun terakhir. Pegawai di Pemerintah Kota Pariaman yang memiliki hukuman disiplin dengan kategori hukuman disiplin berat, sedang dan ringan persentasenya sangat kecil yaitu 0,001% dari jumlah pegawai yang ada sehingga tidak mempengaruhi pada bobot dimensi disiplin tersebut.

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

Tabel 2.1
Pencapaian Indikator dari Sasaran Strategis BKPSDM Kota Pariaman

No.	Tujuan	Indikator Tujuan	Realisasi	Target Akhir Renstra (2023)	% Capaian 2021 terhadap target 2023
-----	--------	------------------	-----------	-----------------------------	-------------------------------------

1.	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional	Indeks Profesionalitas ASN	45,78%	61,5%	74,43%
----	--	----------------------------	--------	-------	--------

b. Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM Aparatur

Adapun indikator sasarannya yaitu Indeks Penerapan Sistem Merit, penghitungan capaian indikator tersebut dapat dihitung berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara. Penilaian Sistem Merit diatur dalam Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah. Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Instansi Pemerintah.

Adapun indikator sasaran dapat dijelaskan dengan formulasi sebagai berikut:

Indeks penerapan sistem merit	=	$(10\% \times \text{jumlah nilai dari aspek perencanaan kebutuhan}) + (20\% \times \text{jumlah nilai dari aspek pengadaan pegawai}) + (30\% \times \text{jumlah nilai dari aspek pengembangan karier}) + (10\% \times \text{jumlah nilai dari aspek manajemen kinerja}) + (10\% \times \text{jumlah nilai dari aspek penggajian dan penghargaan}) + (4\% \times \text{jumlah nilai dari aspek perlindungan dan pelayanan}) + (6\% \times \text{jumlah nilai dari aspek sistem informasi})$
-------------------------------	---	---

Target dan capaian tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

No.	Tujuan	Indikator Tujuan	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM Aparatur	Indeks Penerapan Sistem Merit	169	191	113%

Realisasi diatas dihitung secara otomatis pada sistem pengukuran indeks penerapan sistem merit <https://sipinter.kasn.go.id>, data pengukuran diolah dari aplikasi SIPINTER KASN yang dikelola langsung oleh admin daerah (BKPSDM Kota Pariaman). Hasil penghitungan dilaporkan secara berkala oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sesuai Regional masing-masing pemerintah kabupaten/kota.



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

Tabel 2.2
Pencapaian Indikator dari Sasaran Strategis BKPSDM Kota Pariaman

No.	Tujuan	Indikator Tujuan	Realisasi	Target Akhir Renstra (2023)	% Capaian 2021 terhadap target 2023
2.	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM Aparatur	Indeks Penerapan Sistem Merit	191	180	106,11%

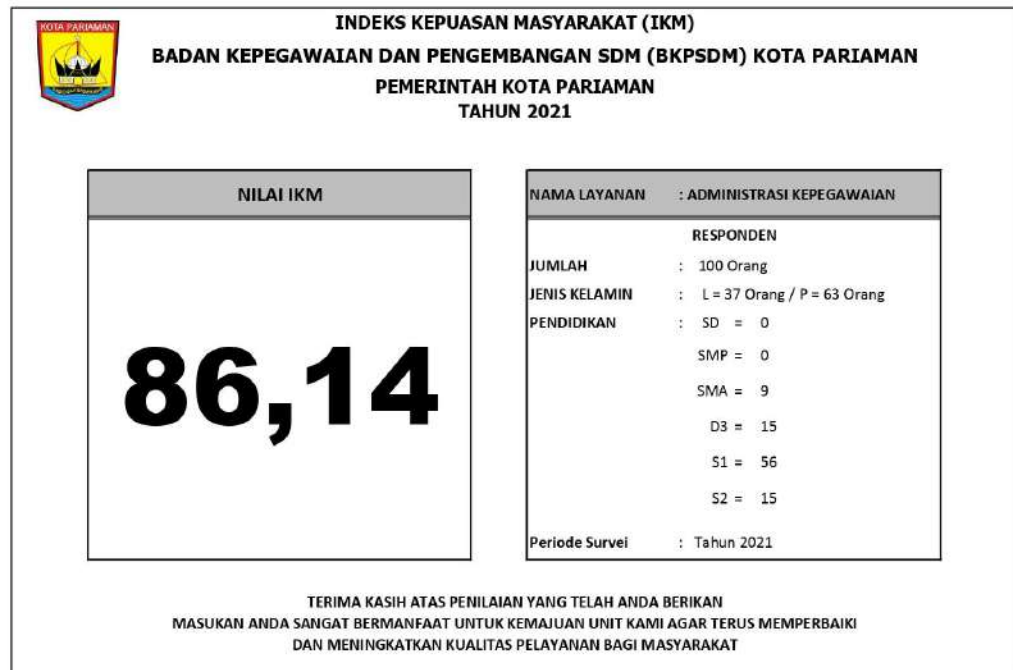
c. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan kepegawaian

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

Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	=	(Total nilai persepsi per unsur dibagi total unsure yang terisi) x 100 %
	=	86,14%

Sumber Data : Olahan 2021

Hasil data survei kepuasan terhadap pelayanan kepegawaian tahun 2021:



Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pariaman telah melakukan survei mengenai pelayanan administrasi kepegawaian. Dalam pelaksanaan tersebut terdapat 10 (sepuluh) unsur penilaian dengan 100 (seratus) orang responden, maka hasil perhitungan survei sesuai mekanisme penghitungan pada PERMENPAN No 14 Tahun 2017 tentang pedoman penyusunan survei kepuasan masyarakat didapat nilai IKM unit pelayanan mencapai 86,14% atau bernilai B dengan skala “BAIK”.

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

Tabel 2.3
Pencapaian Indikator dari Sasaran Strategis BKPSDM Kota Pariaman

No.	Tujuan	Indikator Tujuan	Realisasi	Target Akhir Renstra (2023)	% Capaian 2021 terhadap target 2023
3.	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM Aparatur	IKM Pelayanan Kepegawaian	86,14	92,5	93,25%

Berdasarkan Tabel 2.2.1 terlihat bahwa capaian kinerja ke 3 (tiga) indikator telah sesuai dengan capaian target pertahunnya. Sehingga besar kemungkinan target kinerja akhir Renstra bisa dicapai.

2.2.2 Penyebab Keberhasilan Pencapaian Kinerja

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

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

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

1. Belum maksimalnya pendanaan untuk pelaksanaan/pengiriman pendidikan dan pelatihan untuk pegawai baik structural maupun fungsional;
2. Belum maksimalnya penempatan pegawai sesuai kompetensi;
3. Belum maksimalnya layanan kepegawaian berbasis elektronik;

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

1. Monitoring oleh BKPSDM terhadap pengiriman peserta diklat yang dilakukan oleh seluruh opd;
2. Perlu ada penyesuaian antara jenis jabatan dengan kebutuhan diklat.
3. Membuat aplikasi elektronik yang terintegrasi dalam 1 layanan kepegawaian.

Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang hendak dicapai yaitu Terwujudnya Sistem Manajemen SDM yang berkualitas dengan 3 (tiga) sasaran strategis. Adapun sasaran strategis tersebut dikelola dalam 1 (satu) program yaitu Program Kepegawaian Daerah yang terbagi menjadi 4 (empat) kegiatan yaitu:

- 1) Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
- 2) Mutasi dan Promosi ASN;
- 3) Pengembangan Kompetensi ASN;
- 4) Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;

2.3 AKUNTABILITAS KEUANGAN

Berikut ini gambaran anggaran dan realisasi belanja tidak langsung dan anggaran serta realisasi belanja langsung BKPSDM Tahun 2021 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.4
Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun 2021

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

Sumber: LRA BKPSDM 2021

Berdasarkan tabel 2.3 diatas dapat dijelaskan bahwa realisasi anggaran belanja tidak langsung sebesar 92,37%. Sedangkan realisasi anggaran belanja langsung sebesar 97,57%. Jika digabungkan realisasi belanja tidak langsung dengan realisasi belanja langsung maka persentase capaian menjadi 94,97%.

Tabel 2.5
Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung (Program dan Kegiatan)
BKPSDM Kota Pariaman Tahun 2021

No	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Realisasi
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	,-	,-	%
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah			
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	10.000.000,-	9.985.000,-	99,85%
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja	17.500.000,-	17.475.000,-	99,86%
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah			
	Gaji dan Tunjangan	2.748.818.462,-	2.596.016.321,-	94,44%
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	143.400.000,-	128.400.000,-	89,54%
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah			
	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai berdasarkan tugas dan fungsi	15.000.000,-	13.500.000,-	90%
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah			
	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	2.495.000,-	1.174.000,-	47,05%
	Penyediaan bahan logistik kantor	35.357.640,-	33.457.100,-	94,62%
	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	15.000.000,-	14.952.500,-	99,68%
	Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	599.800.000,-	599.331.050,-	99,92%
5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah			
	Pengadaan Mebeulair	50.000.000,-	50.000.000,-	100%
6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			
	Penyediaan jasa surat menyurat	2.000.000,-	1.724.000,-	85,20%
	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	4.200.000,-	1.319.755,-	31,42%
	Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	59.858.474,-	57.011.000,-	95,24%
7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			



	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	149.991.150,-	108.812.971,-	72,54%
	Pemeliharaan Peralatan dan mesin lainnya	25.000.000,-	20.190.000,-	80,76%
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	0,-	0,-	0%
II	Program Kepegawaian Daerah			
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN			
	Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	9.450.000,-	9.450.000	100%
	Koordinasi dan Fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	1.003.780.000,-	1.000.778.546	99,70%
	Evaluasi pengadaan ASN dan pengadaan ASN	27.400.000,-	27.394.000	99,98%
	Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	59.150.000,-	59.150.000	100%
	Pengelolaan Sistem informasi kepegawaian	22.920.000,-	22.918.000	99,99%
	Pengelolaan Data Kepegawaian	53.255.000,-	53.251.000	99,99%
2	Mutasi dan Promosi ASN			
	Pengelolaan mutasi ASN	8.110.000,-	8.100.000,-	99,87%
	Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	58.775.000,-	58.556.000,-	99,63%
	Pengelolaan promosi ASN	861.600.000,-	760.752.400,-	88,30%
3	Pengembangan kompetensi ASN			
	Peningkatan kapasitas kinerja ASN	47.500.000,-	47.465.000,-	99,93%
	Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	4.055.000,-	4.000.000,-	98,64%
	Koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat	1.520.016.000,-	1.434.271.000,-	94,36%
	Evaluasi pengembangan jabatan fungsional	11.800.000,-	10.961.000,-	92,89%
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			
	Evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	10.421.000,-	10.148.000,-	97,38%
	Pengelolaan tanda jasa bagi pegawai	7.760.000,-	7.240.000,-	93,30%
	Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	16.071.000,-	10.418.000,-	64,82%
	Pelayanan proses izin perceraian pegawai	10.914.500,-	9.960.000,-	91,25%
	Evaluasi disiplin ASN	71.629.900,-	37.560.950,-	52,44%
	Total	7.683.028.126,-	7.225.722.593,-	94,05%

Sumber: LRA BKPSDM 2021



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

Tabel 2.6
Rencana dan Realisasi Kinerja dan Anggaran Tahun 2021

KINERJA					KEUANGAN				
Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	% Capaian	Program	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Realisasi	
Meningkatnya profesionalitas aparatur sipil negara	Indeks Profesionalitas ASN	40,6	45,78	112,76	1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota			
Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM	Indeks Penerapan Sistem Merit	169	191	113%	2	Program Kepegawaian Daerah			
Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	IKM Pelayanan Kepegawaian	85,7	86,14	100,66					
						Total	7.683.028.126,-	7.225.722.593,-	94,05%

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

2.3 PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

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

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



BAB III TUJUAN DAN SASARAN



BAB III TUJUAN DAN SASARAN

3.1 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

Tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja Perangkat Daerah selama 5 (lima) tahun sesuai dengan rencana strategis (renstra) BKPSDM Kota Pariaman periode 2018 - 2023. Penjabaran tujuan dalam sasaran dan indikator sasaran serta target kinerja sasaran dalam 5 (lima) tahun mendatang adalah sebagaimana tertuang dalam tabel berikut:



Tabel 3.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM Kota Pariaman

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Satuan	Kondisi Kinerja Awal Periode(2018)	Realisasi		Target Awal			Target Perubahan			Kinerja Akhir Periode	Unit Kerja
						2019	2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Terwujudnya Sistem Manajemen SDM yang Berkualitas	% Capaian Penataan Sistem Manajemen SDM			%	-	10,50	7,40	7,50	9,00	11,00	9,00	11,00	13,00	13,00	Bidang Mutasi dan Informasi, Bidang Pengembangan SDM dan Pembinaan Aparatur, Sekretariat
		Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	Skor	-	33,12	41,86	45,6	50,2	58,0	47,1	52,4	61,5	61,5	Bidang Mutasi dan Informasi, Bidang Pengembangan SDM dan Pembinaan Aparatur, Sekretariat
		Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM Aparatur	Indeks Penerapan Sistem Merit	Nilai	-	NA	NA	150	170	180	160	170	180	180	Bidang Mutasi dan Informasi, Bidang Pengembangan SDM dan Pembinaan



															Aparatur, Sekretariat
		Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Pelayanan Kepegawaian	Skor	-	79,98 (Baik)	81,25 (Baik)	85,7 (Baik)	89,4 (Baik)	92,5 (Amat Baik)	85,7 (Baik)	89,4 (Baik)	92,5 (Amat Baik)	92,5 (Amat Baik)	Bidang Mutasi dan Informasi, Bidang Pengembangan SDM dan Pembinaan Aparatur, Sekretariat

Tujuan jangka menengah BKPSDM secara umum adalah terwujudnya ASN yang profesional. Tujuan tersebut dicapai melalui sasaran kinerja perencanaan pembangunan daerah yang meningkat. Indikator Tujuan yang digunakan adalah % Capaian Penataan Sistem Manajemen SDM. Persentase capaian tersebut dapat dicapai sesuai dengan penghitungan aspek pemenuhan pada Penataan Sistem Manajemen SDM yang terdapat di Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) dan diselenggarakan oleh Menpan RB setiap tahunnya.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3 Program dan Kegiatan

Usulan program kegiatan pada tahun 2022 yang akan dilaksanakan dalam rangka mendukung pencapaian Misi ke-3 Kota Pariaman yaitu “**Mewujudkan Pemerintahan Yang Prima Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Berbasis Smart City**”. Jabaran misi tersebut harus dilakukan secara terukur dan terarah yang diimplementasikan dengan program dan kegiatan untuk mempercepat pembangunan daerah Kota Pariaman di bidang kepegawaian. Adapun usulan program kegiatan untuk tahun 2022 ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

No	Program/Kegiatan	Target	Satuan	Anggaran yang diusulkan
I.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	98	%	Rp. 3.297.115.681
1.	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja	100	%	Rp. 3.480.000



Perangkat Daerah				
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	4	Dokumen	Rp. 3.480.000
2.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	96	%	Rp. 2.817.891.608
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	14	Bulan	Rp. 2.675.991.608
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12	Bulan	Rp. 141.900.000
3.	Administrasi Umum Perangkat Daerah	96	%	Rp. 284.468.683
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	6	Jenis	Rp. 2.495.600
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	12	Bulan	Rp. 15.973.083
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	12	Bulan	Rp. 6.000.000
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12	Bulan	Rp. 260.000.000
4.	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100	%	Rp. 4.000.000
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	1	Unit	Rp. 4.000.000
5.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	96	%	Rp. 109.612.840
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12	Bulan	Rp. 1.000.000
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	12	Bulan	Rp. 4.200.000
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	14	Bulan	Rp. 104.412.840
6.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	96	%	Rp. 77.662.550



	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	7	Unit	Rp. 67.662.550
	Pemeliharaan Peralatan dan mesin lainnya	11	Unit	Rp. 10.000.000
II	Program Kepegawaian Daerah	90	%	Rp. 2.738.723.260
1.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	90	%	Rp. 762.157.340
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1	Dokumen	Rp. 4.984.000
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	4350	Pelamar	Rp. 690.223.340
	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	100	%	Rp. 11.200.000
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	60	SK	Rp. 5.750.000
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	2	Aplikasi	Rp. 15.000.000
	Pengelolaan Data Kepegawaian	1000	Data	Rp. 35.000.000
2.	Mutasi dan Promosi ASN	90	%	Rp. 419.411.670
	Pengelolaan Mutasi ASN	250	SK	Rp. 18.810.000
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	400	SK	Rp. 29.500.000
	Pengelolaan Promosi ASN	2	Kali	Rp. 371.101.670
3.	Pengembangan Kompetensi ASN	100	%	Rp. 1.516.674.250
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	60	Orang	Rp. 36.000.000
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	60	Orang	Rp. 5.190.000



	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	192	Orang	Rp. 1.470.234.250
	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	300	Orang	Rp. 5.550.000
4.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100	%	Rp. 40.180.000
	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2650	Dokumen	Rp. 10.465.000
	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	100	Dokumen	Rp. 7.500.000
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	3	Kali	Rp. 3.075.000
	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	10	BA	Rp. 9.940.000
	Evaluasi Disiplin ASN	10	Kali	Rp. 9.200.000
	Total			Rp. 6.035.838.941

Untuk tahun 2022, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Pariaman fokus pada pelaksanaan kegiatan berikut:

1. Pengadaan CPNS/PPPK formasi tahun 2021/2022 apabila pengadaan tersebut disetujui oleh Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) Kota Pariaman.
2. Penyelenggaraan pelatihan dasar (Latsar) bagi CPNS formasi Tahun 2020/2021.
3. Penyelenggaraan Seleksi Terbuka untuk JPT Pratama (Eselon II) Kota Pariaman.
4. Serta kegiatan-kegiatan rutin lainnya sesuai jadwal yang telah ditentukan.



**BAB IV
PENUTUP**

BAB IV PENUTUP

4.1 Catatan Dalam Penyusunan Renja

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

4.2 Kaidah-kaidah Pelaksanaan

Rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Pariaman Tahun 2021 dalam upaya sinkronisasi dan sinergitas pelaksanaan setiap program dan kegiatan baik yang bersumber dari APBD Kota, APBD Provinsi maupun yang bersumber dari APBN, tetap memperhatikan/mempedomani dokumen-dokumen perencanaan yang ada di atasnya diantaranya (RKP, RPJMN, RPJPD Provinsi, RPJMD Provinsi, RKPD Provinsi, RPJPD Kota, RPJMD Kota, RKPD Kota Pariaman dan Renstra PD).

4.3 Rencana Tindak Lanjut

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

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

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

Pariaman, Januari 2022

KEPALA BKPSDM KOTA PARIAMAN



IRMADAWANI, S.Sos

Nip. 196509141986032005