

RENUA BKPSDM KOTA PARIAMAN TAHUN 2019



**BKPSDM KOTA PARIAMAN
2019**



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 VIII	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 2019 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 2019 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 SistematikanPenulisan

Renstra BKPSDM Kota Pariaman Tahun 2018-2023 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



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

4.2 Kaidah-kaidah Pelaksanaan

4.3 Rencana Tindak Lanjut



BAB II EVALUASI KINERJA BKPSDM

BAB II EVALUASI KINERJA BKPSDM

2.1 Evaluasi Pelaksanaan Kinerja BKPSDM

Kegiatan review hasil pelaksanaan Renja BKPSDM tahun lalu ditujukan untuk mengidentifikasi kemampuan BKPSDM dalam melaksanakan program dan kegiatannya, mengidentifikasi realisasi capaian target kinerja program dan kegiatan Renstra BKPSDM 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 BKPSDM tahun 2017. Input dalam pengertian ini terbatas pada nilai uang yang digunakan dalam menghasilkan output, sedangkan sumberdaya manusia dan bahan baku tidak dimasukkan dalam evaluasi ini. Sedang 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. Hasil evaluasi pelaksanaan Renja 2017 dan realisasi Renstra BKPSDM adalah sebagai berikut:

1. Realisasi program kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/ keluaran yang direncanakan: tidak ada.
2. Realisasi program kegiatan yang melebihi target kinerja hasil/ keluaran yang direncanakan: tidak ada.

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 2019. Penilaian ini dilakukan untuk mengevaluasi dan mengukur tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Tolok 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 pengelolaan penempatan aparatur sesuai kompetensi*

Adapun indikator sasarannya yaitu Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi, penghitungan capaian indikator tersebut dapat dihitung berdasarkan yang dimulai dari tahapan perencanaan dengan penetapan formasi, pengisian formasi yang diadakan dan penempatan PNS sesuai jabatan dan kompetensi.

Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	=	(Jumlah pegawai yang ditempatkan sesuai kompetensi dibagi seluruh aparatur) x 100 %
	=	(1211:2635) x 100%
	=	46%

Sumber Data : Olahan 2019

Keterangan :

Definisi pengelolaan penempatan aparatur sesuai kompetensi adalah terlaksananya manajemen pengelolaan aparatur sesuai kompetensinya dengan baik yang terdiri dari:

- 1) Penempatan sesuai formasi CPNS dan Ikatan Dinas STTD sebanyak 277 orang.
- 2) Penempatan pegawai sesuai SK mutasi pegawai ke Pemerintah Kota Pariaman sebanyak 29 orang.
- 3) Penempatan rotasi pegawai antar unit kerja sebanyak 555 orang.
- 4) Penempatan PNS/pelantikan sesuai jabatan dan kompetensi sebanyak 350 orang.

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

Tabel 2.1
Pencapaian Indikator dari Sasaran Strategis BKPSDM Kota Pariaman

No.	Indikator Kinerja	Tahun 2019		Realisasi Pencapaian	Ket
		Target	Capaian		
1	Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	63 %	46 %	77 %	

b. *Meningkatnya disiplin pegawai*

Adapun indikator sasarannya yaitu Persentase peningkatan disiplin pegawai, penghitungan capaian indikator tersebut dapat dihitung berdasarkan jumlah pelanggaran disiplin pegawai.

Persentase peningkatan disiplin pegawai	=	(Jumlah pelanggaran disiplin aparatur dibagi seluruh aparatur) x 100 %
	=	(1:2635) x 100%
	=	0,0001%

Sumber Data : Olahan 2019

Keterangan :

Definisi peningkatan disiplin pegawai adalah terlaksananya manajemen aparatur berdasarkan monitoring disiplin pegawai. Pada Tahun 2019, hukuman disiplin yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Pariaman terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh ASN sebanyak 1 (satu) SK Penjatuhan Hukuman Disiplin dengan jenis hukuman yaitu Hukuman Sedang (Penundaan Kenaikan Gaji Berkala selama 1 tahun) sebanyak 1 (satu) orang an. RINA ADRA S.Pd akibat pelanggaran terhadap netralitas ASN.

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

Tabel 2.2
Pencapaian Indikator dari Sasaran Strategis BKPSDM Kota Pariaman

No.	Indikator Kinerja	Tahun 2019		Realisasi Pencapaian	Ket
		Target	Capaian		
1	Persentase peningkatan disiplin pegawai	70%	0,0001%	99,999%	

Realisasi capaian indikator diatas bersifat *negative*.

c. Meningkatnya kapasitas ASN yang memenuhi standar kompetensi

Adapun indikator sasarannya terdiri atas 2 (dua) indikator yaitu:

- 1) Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi manajerial

Adapun indikator sasaran ini dapat dihitung berdasarkan pejabat structural yang menduduki jabatan structural yang telah mengikuti diklat kepemimpinan.

Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi manajerial	=	(Jumlah aparatur yang telah mengikuti diklat perjenjangan dibagi jumlah aparatur yang seharusnya mengikuti) x 100 %
	=	(183:470) x 100%
	=	39%

Sumber Data : Olahan 2019

2) Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi teknis

Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi teknis	=	(Jumlah aparatur yang telah mengikuti diklat teknis/fungsional dibagi jumlah seluruh aparatur) x 100 %
	=	(0:2635) x 100%
	=	0%

Sumber Data : Olahan 2019

Keterangan :

Aparatur sipil negara (ASN) yang memenuhi standar kompetensi teknis berdasarkan pegawai yang menduduki jabatan structural maupun fungsional. Pada tahun 2019, pegawai yang telah mengikuti diklat teknis/fungsional belum terdata dikarenakan setiap OPD tidak pernah melaporkan data pegawainya yang dikirim untuk mengikuti diklat sesuai dengan tupoksinya. Oleh karena itu, untuk realisasi capaian insikator kinerja ini masih bernilai 0.

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.	Indikator Kinerja	Tahun 2019		Realisasi Pencapaian	Ket
		Target	Capaian		
1	Persentase ASN yang memenuhi standar komepetensi manajerial	30%	39%	130%	
2	Persentase ASN yang memenuhi standar komepetensi teknis	35%	0%	0%	

d. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan kepegawaian

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

Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	=	(Total nilai persepsi per unsur dibagi total unsure yang terisi) x 100 %
	=	79,98%

Sumber Data : Olahan 2019

Keterangan :

BKPSDM Kota Pariaman telah melakukan survey mengenai pelayanan administrasi kepegawaian. Dalam pelaksanaan tersebut terdapat 10 (sepuluh) unsur penilaian dengan 50 (lima puluh) orang responden, maka hasil perhitungan survey sesuai mekanisme penghitungan pada PERMENPAN

No 14 Tahun 2017 tentang pedoman penyusunan survey kepuasan masyarakat didapat nilai IKM unit pelayanan mencapai 79,98% atau bernilai B dengan skala “BAIK”.

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

Tabel 2.4
Pencapaian Indikator dari Sasaran Strategis BKPSDM Kota Pariaman

No.	Indikator Kinerja	Tahun 2019		Realisasi Pencapaian	Ket
		Target	Capaian		
1	Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	77,3	79,98	104%	

Tabel 2.5
Capaian Kinerja Tahun 2019 Dibandingkan Target Jangka Menengah

No.	Indikator Kinerja	Realisasi 2019	Target Akhir Renstra (2023)	% Capaian 2019 terhadap target 2023
1	Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	46%	80%	65,17%
2	Persentase disiplin pegawai	99,99%	90%	121,94 %
3	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi manajerial	39%	60%	82,97 %
4	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi teknis	0%	50%	0%
5	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	79,98 (Baik)	92,5 (Amat Baik)	93,91%
Rata-rata persentase ketercapaian indikator kinerja sasaran		52,99 %		72,61%

Berdasarkan Tabel 2.2 terlihat bahwa capaian kinerja ke lima 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 kepegawaian yang membantu proses pelaksanaan pelayanan kepegawaian bagi pegawai di seluruh perangkat daerah.

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

1. Belum maksimalnya pendanaan untuk pelaksanaan/pengiriman diklat untuk pegawai baik structural maupun fungsional;
2. Belum maksimalnya penempatan pegawai sesuai kompetensi karena masih ada kebijakan dari atasan;
3. Belum semua pihak memahami tahapan dan tata kala penyusunan dokumen perencanaan tahunan sesuai Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 dan permendagri yang diterbitkan setiap tahun tentang pedoman penyusunan RKPD;

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

1. Monitoring oleh BKPSDM terhadap pengiriman peserta diklat yang dilakukan oleh seluruh opd;
2. Membuat aplikasi yang terintegrasi dalam 1 proses bisnis, mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi, serta pelaporan kinerja;
3. Perlu ada penyesuaian antara jenis jabatan dengan kebutuhan diklat.

Tujuan BKPSDM dicapai melalui sasaran strategis, yaitu Terwujudnya ASN yang profesional. Sasaran strategis terwujudnya ASN yang profesional dicapai dengan 1 (satu) program yaitu:

1. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Program ini dilaksanakan melalui 26 (dua puluh enam) kegiatan, yaitu:

- 1) Proses penanganan kasus-kasus disiplin;
- 2) Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi;
- 3) Pengurusan Karpeg, Karis, Karsu dan KPE-PNS;
- 4) Penyelenggaraan kebugaran jasmani PNS;
- 5) Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan;
- 6) Penempatan PNS/Pengolahan dalam jabatan dan pelantikan;
- 7) Pengurusan pegawai yang pensiun;
- 8) Pemindahan tugas PNS;
- 9) Pengiriman peserta diklat structural bagi PNSD;
- 10) Penataan kenaikan pangkat PNS;
- 11) Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas;
- 12) Fasilitasi ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan ijazah;
- 13) Evaluasi penilaian angka kredit kenaikan pangkat (DUPAK);
- 14) Peninjauan masa kerja dan pemakaian gelar PNS;
- 15) Sistem informasi pengelolaan data kepegawaian secara online (e-SDM);
- 16) Pengurusan NIP dan penerbitan SK CPNS;
- 17) Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon II);
- 18) Pengolahan Formasi PNS;
- 19) Implementasi dan Update data SAPK;
- 20) Seleksi penerimaan CPNS;
- 21) Sidang baperjakat;
- 22) Pengelolaan Jabatan Fungsional Tertentu;
- 23) Pengelolaan dan pemeliharaan dokumen dan arsip kepegawaian;
- 24) Pengangkatan CPNS menjadi PNS dan sumpah PNS;
- 25) Latsar CPNS Gol. II dan Gol. III;
- 26) Pelaksanaan uji kompetensi bagi pejabat pimpinan tinggi pratama dan administrator.

2.3 AKUNTABILITAS KEUANGAN

Berikut ini gambaran anggaran dan realisasi belanja tidak langsung dan anggaran serta realisasi belanja langsung BKPSDM Tahun 2019 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.6
Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun 2019

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 2019

Berdasarkan tabel 2.6 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 2.7
Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung (Program dan Kegiatan)
BKPSDM Kota Pariaman Tahun 2019

No	Program	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Realisasi
I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.470.744.800,-	1.465.219.573,-	99,62 %
1	Penyediaan jasa surat menyurat	2.000.000,-	1.998.000,-	99,90 %
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	3.600.000,-	1.291.412,-	35,87 %
3	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	3.250.000,-	1.861.400,-	57,27 %
4	Penyediaan jasa administrasi keuangan	117.900.000,-	117.900.000,-	100,00 %
5	Penyediaan jasa kebersihan kantor	38.655.100,-	38.570.000,-	99,78 %
6	Penyediaan alat tulis kantor	20.000.000,-	20.000.000,-	100,00 %
7	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	15.000.000,-	15.000.000,-	100,00 %
8	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	2.499.700,-	2.082.500,-	83,31 %
9	Penyediaan makanan dan minuman	9.990.000,-	9.964.000,-	99,74 %
10	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	1.233.250.000,-	1.233.152.261,-	99,99 %
11	Penyediaan jasa administrasi/teknis perkantoran	24.600.000,-	23.400.000,-	95,12 %
II	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	296.780.000,-	284.122.713,-	95,74 %
12	Pengadaan Kendaraan dinas/operasional	80.200.000,-	80.200.000,-	100,00 %
13	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	49.500.000,-	45.625.000,-	92,17 %
14	Pengadaan peralatan gedung kantor	82.430.000,-	77.593.790,-	94,13 %
15	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	62.900.000,-	62.868.741,-	99,95 %



16	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	4.000.000,-	3.745.000,-	93,63 %
17	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	17.750.000,-	14.090.182,-	79,38 %
III	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	0,-	0,-	0 %
18	Pendidikan dan pelatihan formal	0,-	0,-	0 %
IV	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	7.000.000,-	6.889.000,-	98,41 %
19	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	7.000.000,-	6.889.000,-	98,41 %
V	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.765.417.500,-	1.697.717.414,-	96,17 %
20	Proses penanganan kasus-kasus disiplin PNS	6.701.000,-	4.051.750,-	60,46 %
21	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	6.230.500,-	6.223.000,-	99,88 %
22	Pengurusan Karpeg, Karis, Karsu PNS dan KPE-PNS	2.820.000,-	2.816.000,-	99,86 %
23	Penyelenggaraan kebugaran jasmani PNS	58.640.000,-	56.606.100,-	96,53 %
24	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	4.995.000,-	4.994.000,-	99,98 %
25	Penempatan PNS/pengolahan dalam jabatan dan pelantikan	65.990.000,-	47.639.500,-	72,19 %
26	Pengurusan pegawai yang pensiun	3.100.000,-	3.095.000,-	99,84 %
27	Pemindahan tugas PNS	4.880.000,-	4.877.300,-	99,94 %
28	Pengiriman peserta diklat structural bagi PNSD	176.425.000,-	176.425.000,-	100,00 %
29	Penataan kenaikan pangkat PNS	7.046.000,-	6.868.000,-	97,47 %
30	Pemberian bantuan tugas dan ikatan dinas	41.456.500,-	41.300.000,-	99,62 %
31	Fasilitas ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan ijazah	28.273.500,-	19.175.000,-	67,82 %
32	Evaluasi penilaian angka kredit kenaikan pangkat (DUPAK)	5.562.500,-	5.242.500,-	94,25 %
33	Peninjauan masa kerja dan pemakaian gelar PNS	3.500.000,-	3.480.000,-	99,43 %
34	Sistem informasi pengelolaan data kepegawaian secara online (e-SDM)	20.200.000,-	20.196.000,-	99,98 %
35	Pengurusan NIP dan penerbitan SK CPNS	4.965.000,-	4.950.000,-	99,70 %
36	Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon II)	131.847.500,-	112.569.000,-	85,38 %
37	Pengolahan Formasi PNS	2.500.000,-	2.487.000,-	99,48 %
38	Implementasi dan Update data SAPK	6.655.000,-	6.205.000,-	93,24 %
39	Seleksi penerimaan CPNS	321.250.000,-	317.266.864,-	98,76 %
40	Sidang baperjakat	11.700.000,-	11.532.250,-	98,57 %
41	Pengelolaan jabatan fungsional tertentu	4.365.000,-	4.309.000,-	98,72 %
42	Pengelolaan dan pemeliharaan dokumen dan arsip kepegawaian	93.050.000,-	92.929.200,-	99,87 %
43	Pengangkatan CPNS menjadi PNS dan sumpah PNS	9.305.000,-	1.775.000,-	19,08 %
44	Latsar CPNS Gol.II dan Gol. III	639.075.000,-	635.835.000,-	99,49 %
45	Pelaksanaan Uji kompetensi pejabat pimpinan tinggi pratama dan administrator (Eselon II dan III)	104.885.000,-	104.869.950,-	99,99 %
	Total	3.539.942.300,-	3.453.948.700,-	97,57 %

Sumber: LRA BKPSDM 2019

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 2.8
Rencana dan Realisasi Kinerja dan Anggaran Tahun 2019

KINERJA					KEUANGAN				
Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	% Capaian	Program	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Realisasi	
Meningkatnya pengelolaan penempatan aparatur sesuai kompetensi	Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	63	46	77	1 Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.470.744.800,-	1.465.219.573,-	99,62	
Meningkatnya disiplin pegawai	Persentase peningkatan disiplin pegawai	75	99,99	132	2 Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	296.780.000,-	284.122.713,-	95,74	
Meningkatnya kapasitas ASN yang memenuhi standar kompetensi	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi manajerial	30	39	130	3 Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	0,-	0,-	0	
	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi teknis	35	0	0	4 Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	7.000.000,-	6.889.000,-	98,41	
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	77 (Baik)	79,98 (Baik)	104	5 Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.765.417.500,-	1.697.717.414,-	96,17	
					Total	3.539.942.300,-	3.453.948.700,-	97,57 %	

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 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.
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 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 PD

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 lima tahun. Penjabaran tujuan dalam sasaran dan indikator sasaran serta target kinerja sasaran dalam 5 tahun mendatang adalah sebagaimana tertuang dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM Kota Pariaman

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Rumusan Penghitungan	Kondisi Awal (2017)	Target Kinerja					
							2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Terwujudnya ASN yang profesional	Indeks Profesionalitas Pegawai	Meningkatnya pengelolaan penempatan aparatur sesuai kompetensi	Persentase penempatan pegawai sesuai kompetensi	Jumlah pegawai yang ditempatkan sesuai kompetensi dibagi jumlah seluruh aparatur	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%
			Meningkatnya Disiplin Pegawai	Persentase peningkatan disiplin pegawai	Jumlah pelanggaran disiplin aparatur dibagi jumlah seluruh aparatur dikalikan 100%	68%	70%	75%	80%	80%	85%	90%
			Meningkatnya kapasitas ASN yang memenuhi standar kompetensi	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi manajerial	Jumlah aparatur yang telah mengikuti diklat perjenjangan dibagi jumlah aparatur yang seharusnya mengikuti dikalikan 100%	25%	25%	30%	35%	50%	60%	60%
				Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi teknis	Jumlah aparatur yang telah mengikuti diklat teknis/fungsional dibagi jumlah seluruh aparatur dikalikan 100%	30%	30%	35%	40%	45%	50%	50%
			Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Total nilai persepsi per unsur dibagi total unsur yang terisi dikalikan nilai penimbang	NA	NA	77.3 (Baik)	80.9 (Baik)	85.7 (Baik)	89.4 (Amat Baik)	92.5 (Amat Baik)

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 indeks profesionalitas ASN. Secara lebih spesifik, indikator tersebut diformulasikan dengan rumus sebagai berikut:

Indeks Profesionalitas ASN =

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

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

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

Penghitungan Indeks Profesionalitas ASN menggunakan aplikasi yang terhubung dengan aplikasi SAPK-BKN dimana data kepegawaian yang telah diinputkan pada aplikasi SAPK dilakukan proses penghitungan secara otomatis oleh sistem aplikasi IP ASN. Untuk kondisi awal dari indeks profesionalitas ASN adalah sebesar 30,5 poin. Dalam konteks Perencanaan jangka menengah yang disusun ini, target akhir yang dicapai ditahun 2023 adalah sebesar 51,7 poin. Pada akhir tahun 2019 setelah dilakukan penghitungan maka nilai indeks profesionalitas Kota Pariaman mempunyai nilai 52,02 (rendah). Oleh karena itu diharapkan untuk tahun-tahun berikutnya memiliki tambahan poin, sehingga indikator mencapai predikat baik di tahun terakhir Renstra atau tahun 2023.

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 professional 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, professional, 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 2019 dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tahapan visi Kota Pariaman yang dirumuskan sebagai " **Pariaman Kota Wisata, Perdagangan, Jasa, Yang Religius Dan Berbudaya**" Jabaran visi tersebut harus dilakukan secara terukur dan terarah yang diimplementasikan dengan program kegiatan untuk pencapaian SDGs dan mempercepat pembangunan daerah Kota Pariaman.

MATRIX :
PRIORITAS & PLAFON ANGGARAN SEMENTARA PER OPD
PEMERINTAH KOTA PARIAMAN TAHUN 2019

SKPD : Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM

KODE REKENING						URUSAN/PROGRAM/KEGIATAN	SASARAN/INDIKATOR KINERJA	LOKASI	TARGET	PLAFON ANGGARAN SEMENTARA
1						2	3	4	5	6
4	05	4.05.07	01			Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM				3,507,803,350
4	05	4.05.07	01	01		Program Pelayanan Administrasi Perkantoran				302,644,800
4	01	4.05.07	01	01	01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Tersedianya materi, perangkat dan benda pos	BKPSDM	12 Bulan	2,000,000
4	01	4.05.07	01	01	02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber daya air dan listrik	Tersedianya dana untuk pembayaran tagihan telepon, air dan listrik	BKPSDM	12 Bulan	5,000,000
4	01	4.05.07	01	01	03	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan dinas/operasional	Tersedianya jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional - Kendaraan Roda 2 - Kendaraan Roda 4	BKPSDM	3 unit 2 unit 1 unit	3,250,000
4	01	4.05.07	01	01	04	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Tersedianya pengelolaan keuangan dengan baik	BKPSDM	12 Bulan	128,700,000
4	01	4.05.07	01	01	05	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Terjaminnya kebersihan kantor	BKPSDM	12 Bulan	36,195,100
4	01	4.05.07	01	01	06	Penyediaan Alat Tulis Kantor	Tersedianya alat tulis kantor	BKPSDM	12 Bulan	20,000,000
4	01	4.05.07	01	01	07	Penyediaan barang cetakan dan pencetakan	Termanfaatkannya barang cetakan dan pencetakan	BKPSDM	4 jenis	15,000,000
4	01	4.05.07	01	01	08	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Tersedianya penerangan kantor	BKPSDM	12 Bulan	2,499,700
4	01	4.05.07	01	01	09	Penyediaan makanan dan minuman	Tersedianya makanan dan minuman rapat	BKPSDM	12 Bulan	10,000,000
4	01	4.05.07	01	01	10	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Tersedianya rapat koordinasi dan konsultasi	BKPSDM	12 Bulan	80,000,000
4	05	4.05.07	01	02		Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur				250,547,000
4	01	4.05.07	01	02	01	Pencapaian perlengkapan gedung kantor	Tersedianya perlengkapan gedung kantor	BKPSDM	6 Unit	59,500,000

KODE REKENING						URUSAN/PROGRAM/KEGIATAN	SASARAN/INDIKATOR KINERJA	LOKASI	TARGET	PLAFON ANGGARAN SEMENTARA
4	01	4.05.07	01	02	02	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	Tersedianya peralatan gedung kantor	BKPSDM	13 Unit	82.447.000
4	01	4.05.07	01	02	03	Peneliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Terpeliharanya kendaraan dinas/operasional	BKPSDM	3 Unit	77.900.000
4	01	4.05.07	01	02	04	Peneliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	Terpeliharanya perlengkapan gedung kantor	BKPSDM	8 Unit	4.000.000
4	01	4.05.07	01	02	05	Peneliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	Terpeliharanya peralatan gedung kantor	BKPSDM	41 Unit	26.700.000
4	05	4.05.07	01	05		Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur				20.000.000
4	01	4.05.07	01	05	01	Pendidikan dan pelatihan formal	Terlaksananya pendidikan dan pelatihan pegawai	BKPSDM	5 orang	20.000.000
4	05	4.05.07	01	06		Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan				20.000.000
4	01	4.05.07	01	06	01	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Tersedianya laporan capaian kinerja kantor, dll	BKPSDM	5 Dokumen	20.000.000
4	05	4.05.07	01	28		Pembinaan dan Pengembangan Aparatur				2.914.611.550
4	01	4.05.07	01	28	01	Proses penanganan kasus-kasus disiplin PNS	Terlaksananya pembinaan dan penanganan kasus-kasus disiplin PNS	BKPSDM	8 BA	57.700.000
4	01	4.05.07	01	28	02	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Fasilitasi penerimaan tanda kehormatan dari Presiden	BKPSDM	150 Orang	47.000.000
4	01	4.05.07	01	28	03	Pengurusan Karpeg, Karsu, Karis dan KPE-PNS	Terlaksananya Karpeg, Karsu, Karis, KPE-PNS	BKPSDM	150 Kartu	55.500.000
4	01	4.05.07	01	28	04	Penyelenggaraan kebugaran jasmani PNS	Terlaksananya SKJ PNS	BKPSDM	34 Kali	72.925.000
4	01	4.05.07	01	28	05	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	Terlaksananya monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Disiplin PNS	BKPSDM	12 Kali	12.000.000
4	01	4.05.07	01	28	06	Penempatan PNS / pengolahan dalam jabatan dan pelantikan	Terlaksananya pelantikan PNS	BKPSDM	10 Kali Pelantikan	82.746.550
4	01	4.05.07	01	28	07	Pengurusan pegawai yang pensiun	Terlaksananya pengurusan pegawai yang pensiun	BKPSDM	60 SK	63.100.000

KODE REKENING						URUSAN/PROGRAM/KEGIATAN	SASARAN/INDIKATOR KINERJA	LOKASI	TARGET	PLAFON ANGGARAN SEMENTARA
4	01	4.05.07	01	28	08	Penindahan tugas PNS	Terlaksananya pemindahan tugas PNS	BKPSDM	150 Dokumen	52.000,000
4	01	4.05.07	01	28	09	Penciriman peserta diklat struktural bagi PNSD	Terlaksananya Pengiriman PNS untuk mengikuti	BKPSDM	10 orang	346.500,000
4	01	4.05.07	01	28	10	Penataan Sistem Kenaikan pangkat PNS	Terlaksananya Usulan Kenaikan Pangkat PNS	BKPSDM	400 Orang	85,500,000
4	01	4.05.07	01	28	11	Pemberian Bantuan tugas belajar dan Ikatan Dinas	Terlaksananya penerbitan SK serta bantuan untuk PNS yang Izin belajar dan Tugas Belajar	BKPSDM	50 Orang dan 20 Orang	144,000,000
4	01	4.05.07	01	28	12	Fasilitas ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	Jumlah peserta yang difasilitasi untuk ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	BKPSDM	100%	94,500,000
4	01	4.05.07	01	28	13	Evaluasi Penilaian Angka kredit kenaikan pangkat (DUPAK)	Evaluasi PAK Fungsional	BKPSDM	300 Orang	49,500,000
4	01	4.05.07	01	28	14	Peninjauan masa kerja dan pemakaian gelar PNS	SK Pemakaian gelar dan SK Peninjauan masa kerja	BKPSDM	30 SK	48,500,000
4	01	4.05.07	01	28	15	Pengembangan Sistem Informasi Pengelolaan Data Kepegawaian secara Online (e-SDM)	Terlaksananya Pengembangan sistem informasi data kepegawaian online	BKPSDM	1500 Data	81,100,000
4	01	4.05.07	01	28	16	Penurusan NIP CPNS	Tersedianya NIP Pegawai	BKPSDM	100%	55,000,000
4	01	4.05.07	01	28	17	Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon II)	Jumlah Rapat / Sidang yang dilaksanakan Jumlah seleksi jabatan yang dilaksanakan	BKPSDM	2 Kali Kegiatan	321,050,000
4	01	4.05.07	01	28	18	Penolahan Formasi PNS (e-Formasi)	Terisinya formasi PNS yang Kosong	BKPSDM	1 Dokumen	47,500,000
4	01	4.05.07	01	28	19	Implementasi dan update data SAPK	Implementasi SAPK	BKPSDM	1000 Data	68,100,000
4	01	4.05.07	01	28	20	Seleksi CPNSD	Penerimaan CPNSD	BKPSDM	2000 Pelamar	376,350,000
4	01	4.05.07	01	28	21	Sidang BAPERJAKAT	Jumlah berita acara rapat	BKPSDM	12 Kali Sidang/	134,100,000
4	01	4.05.07	01	28	22	Pengelolaan Jabatan Fungsional Tertentu	Jumlah usulan SK Fungsional	BKPSDM	450 Orang	70,000,000
4	01	4.05.07	01	28	23	Pengelolaan dan pemeliharaan dokumen dan arsip kepegawaian	Terlaksananya pengelolaan dan pemeliharaan dokumen dan arsip kepegawaian	BKPSDM	2600 Arsip /Takah	128,400,000

KODE REKENING						URUSAN/PROGRAM/KEGIATAN	SASARAN/INDIKATOR KINERJA	LOKASI	TARGET	PLAFON ANGGARAN SEMENTARA
4	01	4.05.07	01	28	24	Pengangkatan CPNS menjadi PNS	Terlaksananya pengangkatan CPNS menjadi PNS	BKPSDM	100%	49.900.000
4	01	4.05.07	01	28	25	Latsar CPNS Golongan II dan III	Terlaksananya CPNS yang mengikuti Latsar	BKPSDM	40 orang	371.640.000



**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 2019 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, Juli 2019
Kepala BKPSDM Kota Pariaman

IRMADAWANI, S.Sos
NIP. 19650914 198603 2 005