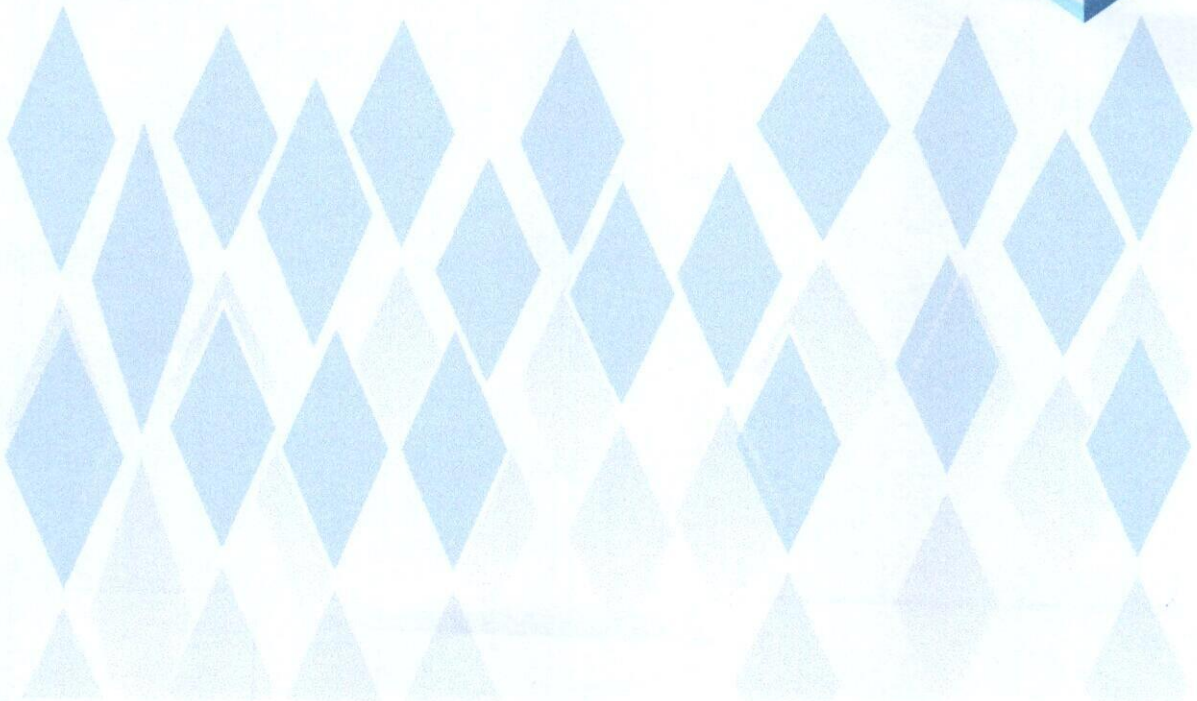




**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LKjIP)**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

**KOTA SAWAHLUNTO
TAHUN 2022**



DAFTAR ISI

SEKAPUR SIRIH.....	
IKHITISAR EKSEKUTIF	
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Maksud Dan Tujuan	2
C. Penjelasan Umum Organisasi	3
D. Sarana dan Prasarana Kantor	5
E. Sistematika Penyajian.....	7
BAB II PERENCANAAN KINERJA	10
A. Visi dan Misi	10
B. Tujuan, Sasaran Kinerja Dan Indikator Kinerja Perangkat Daerah	10
C. Perjanjian Kinerja	11
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	15
A. Capaian Kinerja Organisasi	15
B. Realisasi Anggaran	22
BAB IV PENUTUP	25
A. Kesimpulan.....	25
B. Saran.....	26
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Perjanjian Kinerja Tahun 2022.....	

DAFTAR TABEL		Hal
Tabel 1.1	: Jumlah Pegawai berdasarkan Golongan tahun 2021 dan Tahun 2022	5
Tabel 1.2	: Latar belakang Pendidikan PNS	5
Tabel 1.3	: Ketersediaan Sarana dan Kebutuhan	6
Tabel 2.1	: Tujuan,Sasaran Dan Target Kinerja	11
Tabel 2.2	: Program,Kegiatan Dan Sub Kegiatan	11
Tabel 2.3	: Indikator Kinerja Utama	14
Tabel 3.1	: Target Dan Realisasi Kinerja 2022	16
Tabel 3.2	: Rekapitulasi ASN yang Berurusan Dan Yang Telah Diselesaikan Diberikan Pelayanan Tahun 2022	16
Tabel 3.3	: Data Target Dan Realisasi Kegiatan tahun 2022	17
Tabel 3.4	: Perbandingan Realisasi Capaian target Indikator	19
Tabel 3.5	: Capaian,Target Dan Realisasi Kinerja tahun 2022	20
Tabel 3.6	: Realisasi capaian Target Tahun 2022	22
Tabel 3.7	: Realisasi Anggaran Tahun 2022	23

SEKAPUR SIRIH

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah Swt, karena atas karunia dan rahmat-Nya sehingga kegiatan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sawahlunto Tahun 2022 terlaksana dan tersusun dengan baik. Laporan kinerja ini disusun atas bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi setiap instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan. Diharapkan penyajian LKjIP ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil, relevan, efektif, efisien dan berkelanjutan masa mendatang.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kota Sawahlunto Tahun 2022 ini merupakan laporan tahun keempat dari Rencana Strategis BKPSDM Kota Sawahlunto Tahun 2018–2023 yang berisi capaian kinerja, keberhasilan maupun kegagalan dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan sesuai visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota Sawahlunto periode tersebut.

Kami menyadari bahwa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kota Sawahlunto Tahun 2022 ini masih belum sempurna, serta dalam capaiannya masih terdapat beberapa hal yang belum sesuai dengan target yang diharapkan. Kritik dan saran yang konstruktif menjadi dasar evaluasi kami sehingga menjadi dasar dalam perencanaan kegiatan pada tahun-tahun mendatang.

Akhir kata, semoga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kota Sawahlunto Tahun 2022 ini dapat bermanfaat dan digunakan sebagai informasi serta evaluasi bagi peningkatan dan perbaikan kinerja pada masa yang akan datang baik untuk OPD kami maupun bagi Pemerintah Kota Sawahlunto.

Sawahlunto, Januari 2023

Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan SDM Kota Sawahlunto



Drs. GUSPRIADI,MM

NIP. 19660809 199403 1 006

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sawahlunto Tahun 2022 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sawahlunto yang memuat rencana, capaian dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Sasaran dan indikator kinerja termuat dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sawahlunto Tahun 2018-2023. Untuk mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program dan kegiatan yang telah dirumuskan dalam rencana strategis.

Ringkasan prestasi kerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sawahlunto yang dihasilkan di tahun 2022 dengan sasaran kesatu adalah "Meningkatnya Kepuasan Pelayanan Aparatur" dengan indikatornya yaitu "Nilai Indek Kepuasan Aparatur" menunjukkan hasil capaian kinerja sampai dengan akhir Bulan Desember 2022 adalah sebesar 100 % dari target 100 %.

Sasaran kedua adalah "Meningkatnya Kepuasan Pelayanan Aparatur" dengan indikator "Persentase Jabatan yang diisi Aparatur sesuai Kebutuhan Kompetensi Jabatan" menunjukkan hasil capaian kinerja sampai dengan akhir Bulan Desember 2022 adalah sebesar 103,98% dari target 98 %.

Evaluasi atas pencapaian kinerja dan permasalahan yang ditemui dalam sasaran strategis menunjukkan beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sawahlunto ke depan, yaitu:

1. Penyelenggaraan pelayanan administrative kepegawaian yang meliputi pengurusan kenaikan pangkat ,mutasi, pindah, pengurusan Karpeg, Karis/karsu, pengusulan Satyalancana dan lainnya saat ini telah dilakukan dengan system Online dengan Kuota Regional XII BKN Pekanbaru, Kemendagri maupun dengan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumbar.

Pelayanan menggunakan Program/Software SAPK dengan menyiapkan data atau dokumen dengan format PDF melalui Software Docu Digital.

2. Tahun 2022 BKPSDM telah melakukan Assessment bagi pejabat eselon II di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Kota Sawahlunto. Kegiatan Ini merupakan Kerjasama BKPSDM Kota Sawahlunto dengan BKD Propinsi Riau.

Hasil evaluasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini penting dipergunakan sebagai pijakan bagi kerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sawahlunto dalam perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sesuai ketentuan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis Perjanjian Kinerja Instansi Pemerintah dimana setiap Organisasi Pemerintah Daerah diwajibkan untuk melakukan pengukuran dan penyampaian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) kepada Walikota sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban terhadap pelaksanaan perjanjian kinerja tahun 2022, tugas pokok, fungsi serta penggunaan anggaran.

Perkembangan teknologi yang semakin canggih dan sejalan dengan kebijakan Pemerintah untuk menuju era revolusi industri 4.0 terutama dalam perkembangan teknologi yang diterapkan dalam seluruh lingkup aktivitas kegiatan, harus diikuti pula oleh kesiapan kita untuk beradaptasi terhadap perubahan era tersebut. Tidak ketinggalan pula pada bidang pemerintahan yang dituntut untuk menerapkan teknologi informasi pemerintahan atau disebut e-government. Meskipun hampir seluruh aspek aktivitas diaplikasikan dalam teknologi informasi, faktor manusia tetaplah menjadi unsur yang penting dalam pengoperasiannya. Adanya teknologi dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Karena secara mendasar, teknologi merupakan hasil dari perkembangan ilmu pengetahuan yang membantu memudahkan pekerjaan manusia.

E-government diharapkan dapat meminimalisir proses birokrasi, dimana e-government bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien terutama dalam hal administrasi pemerintahan dan penyelenggaraan pelayanan publik, selain dalam rangka reformasi birokrasi. Oleh karena itu, akuntabilitas kinerja menjadi faktor

penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Akuntabilitas dimaknai sebagai hasil pelaporan dan pertanggungjawaban baik keberhasilan capaian atau kegagalan capaian visi dan misi organisasi dibandingkan dengan target yang ditetapkan. Laporan atau pertanggungjawaban tersebut dilaporkan melalui media pertanggungjawaban yang dikerjakan dan dilaporkan secara berkala. Salah satu tahapan dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan, baik dalam jangka waktu bulanan dan tahunan. Laporan Tribulan disampaikan setelah periode tribulan berakhir, sedangkan untuk Laporan Kinerja tahunan, Kepala OPD menyampaikan Laporan Kinerja tahunan kepada Walikota selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia. Salah satu upaya organisasi dalam pencapaian tujuan terutama dalam meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan peningkatan kualitas SDM diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif dan professional dalam pencapaian kinerja organisasi.

Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto berupaya menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2022 yang digunakan sebagai bahan pertanggungjawaban terhadap perjanjian kinerja, tugas pokok dan fungsi serta penggunaan anggaran untuk tahun 2022.

B. Maksud dan Tujuan

Penyusunan LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto Tahun 2022 dimaksudkan untuk mempertanggungjawabkan kepada Walikota Sawahlunto atas pelaksanaan kegiatan tahun 2022 dalam mewujudkan tujuan dan sasaran

organisasi dengan strategi berupa kebijakan dan program yang terdiri atas kegiatan-kegiatan yang dirinci lebih lanjut dengan sub kegiatan sebagaimana yang telah ditetapkan dalam DPA BKPSDM dan APBD Kota Sawahlunto Tahun Anggaran 2022.

Tujuan penyusunan LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto Tahun 2022 secara umum adalah perwujudan akuntabilitas instansi kepada pihak-pihak yang terkait, dan terciptanya sistem pelaporan akuntabilitas yang dapat meningkatkan kepercayaan terhadap pemerintah, serta meningkatkan kinerja instansi pemerintah dalam menjalankan misi. Tujuan akhir dari penyusunan LKjIP yaitu diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang baik (good governance)

C. Penjelasan Umum Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan Bidang Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan yang meliputi perencanaan, pengangkatan, mutasi, pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia serta pengelolaan pensiun.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis fungsi penunjang urusan pemerintahan Bidang Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan;
2. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan Bidang kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan fungsi penunjang urusan pemerintahan Bidang kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan; dan
4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Sawahlunto Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Sawahlunto dan Peraturan Walikota Sawahlunto Nomor 88 tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto, dengan susunan organisasi sebagai berikut :

- ✓ Kepala Badan
 - ✓ Sekretariat, yang dipimpin oleh seorang Sekretaris yang membawahi :
 - a) Sub. Bagian Adm Umum dan Kepegawaian
 - b) Sub. Bagian Administrasi Keuangan dan Pelaporan
 - ✓ Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur, yang terdiri dari:
 - a) Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Data, Informasi dan Pengadaan Aparatur
 - b) Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pembinaan, Disiplin dan Penilaian Kinerja Aparatur
 - ✓ Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur, yang terdiri dari:
 - a) Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Mutasi, Kepangkatan dan Pensiun Aparatur
 - b) Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengembangan dan Kesejahteraan Aparatur
 - ✓ Unit pelaksanaan Teknis Badan
- Bagan struktur terlampir.

Jumlah sumber daya aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto keadaan pada tanggal 31 Desember 2022 sebanyak 41 orang dan pada 31 Desember 2021 sebanyak 41 orang, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan Tahun 2021 Dan 2022

Golongan (Pegawai Negeri Sipil/ Honor/Kontrak)	Keadaan 31 Desember 2021 (orang)	Keadaan 31 Desember 2022 (orang)
IV	5	6
III	17	16
II	7	7
I	-	-
Tenaga Honor/Kontrak	12	12
Jumlah	41	41

Untuk melihat tingkat pendidikan SDM aparatur yang menunjang terlaksanya kegiatan dan tercapainya capaian target dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Latar Belakang Pendidikan PNS

Pendidikan	Keadaan 31 Desember 2021 (orang)	Keadaan 31 Desember 2022 (orang)
S3	-	-
S2	3	4
S1	16	17
D III	4	4
SLTA	6	4
SLTP	-	-
Jumlah	29	29

D. Sarana Dan Prasarana Kantor

Untuk mendukung terlaksananya kegiatan dan tugas kedinasan, dapat kami sajikan kondisi dan keadaan sarana prasarana perkantoran

sampai dengan 31 Desember 2022 sebagaimana tabel berikut.

Tabel 1.3
Ketersediaan Sarana Prasana Dan Kebutuhan

No.	Jenis Peralatan	Jumlah	Keterangan Kondisi	Jumlah Kebutuhan
1.	Alat-alat berat:			
	Genset	1 unit	Baik	1 unit
2.	Alat Angkutan:			
	a. Roda 4	4 unit	Baik	4 unit
	b. Roda 2	6 unit	Baik	6 unit
3.	Alat-alat kantor dan rumah tangga:			
	1) Mesin ketik	3 unit	2 baik, 1 rusak	2 unit
	2) Kalkulator	1 unit	Baik	5 unit
	3) Mesin hitung elektronik	1 unit	rusak	1 unit
	4) Rak besi	3 unit	Baik	3 unit
	5) Lemari arsip	6 unit	5 Baik, 1 rusak	6 unit
	6) Filling cabinet	2 unit	Baik	2 unit
	7) Brand kas	1 unit	Baik	1 unit
	8) Lemari kaca	2 unit	1 Baik, 1 rusak	2 unit
	9) Alat penghancur kertas	1 unit	Baik	1 unit
	10) Lemari besi	6 unit	Baik	6 unit
	12) Papan pengumuman	1 unit	baik	1 unit
	13) Whiteboard	0 unit		2 unit
	14) Mesin absensi sidik jari	2 unit	1 baik, 1 rusak	1 unit
	15) Infocus	4 unit	3 Baik, 1 rusak	3 unit
	16) Kursi tamu	2 unit	baik	2 unit
	17) Sofa	1 set	baik	1 set
	18) Meja kerja	24 unit	24 baik	30 unit
	19) Kursi putar	1 unit	1 baik	3 unit
	20) Kursi kerja	21 unit	12 baik, 9 rusak	30 unit
	21) Kursi hadap	4 unit	baik	4 unit
	22) Lemari es	1 unit	baik	1 unit
	23) Jam dinding	2 unit	baik	4 unit
	24) AC	6 unit	5 baik, 1 kurang baik	6 unit
	25) Kipas angin	1 unit	baik	3 unit
	26) TV	3 unit	3 baik	3 unit
	27) Tape Recorder	1 unit	1 rusak	0 unit
	28) Wireless	1 unit	1 rusak	1 unit
	29) Stabilisator	5 unit	4 baik, 1 rusak	5 unit
	30) Komputer PC	13 unit	13 baik	15 unit

	31) Laptop/notebook	18 unit	10 baik, 8 kurang baik	17 unit
	32) Printer	12 unit	12 baik	15 unit
	33) LCD	1 unit	1 baik	1 unit
	34) Kamera	2 unit	2 rusak	1 unit
	35) Telepon	1 paket	baik	1 paket
	36) Mesin faximile	1 unit	rusak	1 unit
	37) CCTV	1 set	Kurang baik	1 set
4.	Gedung dan Bangunan :			
	1) Gedung BKPSDM	1 unit	Baik	1 unit
	- Tempat parkir mobil kepala badan	ada	Baik	1 lokasi
	- Tempat parkir kendaraan roda 4	ada	Baik	2 lokasi
	- Ruang kerja kepala Badan	ada	Baik	1 ruangan
	- Ruang rapat kepala Badan	tidak ada	Baik	1 ruangan
	- Ruang tamu kepala badan	ada	Baik	1 ruangan
	- Toilet ruang kepala badan	ada	Baik	1 ruangan
	- Ruang tunggu BKPSDM	ada	Baik	1 ruangan
	- Ruang kerja	ada	Baik	3 ruangan
	- Musholla	ada	Baik	1 ruangan
	- Toilet	ada	Baik	2 ruangan
	- Ruang rapat	tidak ada		1 ruangan
	- Ruang arsip kepegawaian	tidak ada		1 ruangan
	- Ruang arsip instansi	tidak ada		1 ruangan

E. Sistematika Penyajian

LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto ini pada dasarnya adalah pengkomunikasian pencapaian kinerja Pemerintah Kota Sawahlunto selama tahun 2022. Penyusunan LKjIP dimulai dengan menjelaskan Rencana Strategis (Renstra) yang diawali dari visi, misi Pemerintah Kota dan tujuan/sasaran, yang dijabarkan dalam bentuk program/kegiatan. Selanjutnya dilakukan sistem pengukuran kinerja antara realisasi sasaran/program/kegiatan dengan rencananya, yaitu capaian kinerja (performance result) tahun 2021

diperbandingkan dengan rencana kinerja (performance plan) tahun 2022 sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi.

Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja tersebut akan menghasilkan keberhasilan berupa kesesuaian antara capaian kinerja dengan rencana kinerja ataupun menghasilkan ketidaksesuaian/kegagalan

Penyajian LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto Tahun 2022 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

DAFTAR ISI

BAB I

PENDAHULUAN

Pada Bab ini memuat tentang alasan disusunnya laporan ini, Tugas Fungsi BKPSDM dan Bagan Struktur Organisasi keadaan pegawai, keadaan sarana dan prasarana, serta sistematika penulisan.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Pada bab ini disajikan gambaran mengenai rencana strategis dan perjanjian kinerja. Pada bab ini juga disajikan gambaran singkat mengenai sasaran yang ingin diraih BKPSDM serta kaitannya dengan capaian visi dan misi kepala daerah serta anggaran pendukung untuk mencapai visi dan misi tersebut

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Pada Bab ini disajikan uraian hasil pengukuran kinerja Tahun 2022, evaluasi dan analisis capaian kinerja strategis dan kinerja lainnya. Didalamnya juga menguraikan keberhasilan pelaksanaan kegiatan serta langkah-langkah antisipatif yang akan diambil. Disajikan pula akuntabilitas keuangan dengan cara menyajikan rencana dan realisasi anggaran bagi pelaksanaan tugas dan fungsi atau tugas-tugas lainnya dalam rangka mencapai sasaran organisasi

yang telah ditetapkan, termasuk analisis tentang capaian indikator kinerja dan efisiensi serta inovasi yang telah dilakukan oleh OPD.

BAB IV

PENUTUP

Menyajikan kesimpulan dan saran.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Visi dan Misi

Visi berkaitan dengan pandangan ke depan menyangkut ke mana instansi pemerintah harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten dan tetap eksis, antipatif, inovatif, serta produktif. Visi merupakan suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan instansi pemerintah.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto adalah mendukung terlaksananya dan tercapainya tujuan Visi Pemerintah Kota yaitu **'Kota Wisata yang Kreatif, Inovatif, Unggul, Bermartabat, Berkeadilan dan Sejahtera'**. Kemudian secara lebih kongrit tugas pokok itu adalah menunjang pelaksanaan Misi ke 4 yaitu : **Menghadirkan Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Inovatif**.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto mempunyai rencana strategis (Renstra) yang berorientasi pada keluaran (out put) dan hasil (out comes) yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun yaitu untuk tahun 2018-2023 dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau kemungkinan yang timbul. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto mencakup visi, misi, tujuan, sasaran, serta strategis atau cara mencapai tujuan dan sasaran.

B. Tujuan, Sasaran Kinerja dan Indikator Kinerja Perangkat Daerah

Dalam Renstra 2018-2023 tujuan yang akan dicapai oleh kebijakan umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto adalah:

"Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat"

dan Sasarannya adalah : **“Meningkatnya Kepuasan Pelayanan Aparatur”**.

Tabel 2.1

No	Tujuan	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Satuan	TARGET		
					2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat	Meningkatnya Kepuasan Pelayanan Aparatur	Nilai Indeks Kepuasan Aparatur	%	100	100	100
		Meningkatnya Kualitas Manajemen Aparatur	Persentase Jabatan yang diisi Aparatur sesuai Kebutuhan Kompetensi Jabatan	%	96	98	99

C. Perjanjian Kinerja

Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari Pimpinan Instansi yang lebih tinggi kepada Pimpinan Instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/ kegiatan yang disertai Indikator Kinerja.

Melalui PK terwujudnya komitmen penerima amanah atasi kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Dokumen tersebut membuat sasaran strategis, indikator kinerja, beserta target kinerja dan anggaran .

Untuk tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto melaksanakan 2 Program, 9 Kegiatan dan 23 Sub Kegiatan :

Tabel 2.2

NO	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN
A	PROGRAM : PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KAB/KOTA
I	Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

	Sub Kegiatan :
1	Penyediaan gaji dan tunjangan ASN
II	Kegiatan : Administrasi Umum perangkat daerah
	Sub Kegiatan :
1	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
2	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan bangunan kantor
3	Penyediaan Peralatan dan perlengkapan kantor
4	Penyelenggaraan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
5	Fasilitasi Kunjungan Tamu
III	Kegiatan :Pengadaan Barang Milik daerah Penunjang urusan pemerintahan daerah
	Sub Kegiatan :
1	Pengadaan peralatan dan mesin lainnya
IV	Kegiatan :Penyediaan Jasa penunjang Urusan pemerintah daerah
	Sub Kegiatan :
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat
2	Penyediaan jasa komunikasi,sumber daya air dan listrik
3	Penyediaan Jasa pelayanan Umum Kantor
V	Kegiatan : Pemeliharaan Barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah
	Sub Kegiatan :
1	Penyediaan jasa pemeliharaan,biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan
2	Pemeliharaan Peralatan dan mesin lainnya
3	Pemeliharaan/rehabilitasi Gedung Kantor dan bangunan lainnya
B	PROGRAM : KEPEGAWAIAN DAERAH
I	Kegiatan :Pengadaan,Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
	Sub Kegiatan :
1	Penyusunan rencana kebutuhan,jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN
2	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
3	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
II	Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN
	Sub Kegiatan :

	1	Pengelolaan Mutasi ASN
III		Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN
		Sub Kegiatan :
	1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
	2	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN
	3	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
	4	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat
IV		Kegiatan : Penilaian dan evaluasi kinerja Aparatur
		Sub Kegiatan :
	1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
	2	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai
	3	Pembinaan disiplin ASN

Untuk menunjang pelaksanaan 2 program, 9 kegiatan dan 23 sub kegiatan telah dianggarkan Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto tahun 2022 sebesar Rp. 6.168.332.107,00

Dari Jumlah pagu dana tersebut terealisasi sebesar Rp. 5.545.172.074,- atau 89,90 % dari pagu anggaran. Sehingga Silpa sebesar Rp. 623.060.033,- atau 10,10 %.

Sedangkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto adalah sebagai berikut :

1. Nilai Indek Kepuasan Aparatur
2. Persentase Jabatan yang diisi Aparatur sesuai Kebutuhan Kompetensi Jabatan

Indikator Kinerja Utama merupakan pedoman yang akan dicapai di setiap Program dan Kegiatan yang dilakukan setiap tahunnya yang telah disusun dalam Renstra Kota Sawahlunto. Untuk lebih jelasnya Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto dapat dilihat pada table 2.3 berikut :

INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAAN DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA SAWAHLUNTO TAHUN 2018-2023

VISI : Dengan kebersamaan kita wujudkan Sawahlunto sebagai kota wisata yang kreatif, inovatif, unggul, bermartabat, berkeadilan dan sejahtera

MISI : Menghadirkan pemerintahan yang baik, bersih dan inovatif

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	RUMUS PENGHITUNGAN INDIKATOR	Target Kinerja Tujuan / Sasaran						Penanggung Jawab
						Tahun Ke						
						2018	2019	2020	2021	2022	2023	
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat	Meningkatnya Kepuasan Pelayanan Aparatur	Nilai Indeks Kepuasan Aparatur	%	Jumlah ASN yang telah selesai melakukan pelayanan administrasi kepegawaian x 100% Jumlah ASN yang melakukan pelayanan administrasi kepegawaian	100	100	100	100	100	100	1. Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur 2. Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur
		Meningkatnya Kualitas Manajemen Aparatur	Persentase Jabatan yang diisi Aparatur sesuai Kebutuhan Kompetensi Jabatan	%	Jumlah Pejabat yang sesuai Kompetensi (Struktural/Fungsional) x 100% Jumlah Jabatan yang telah diisi	90	92	94	96	98	99	1. Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur 2. Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Akuntabilitas kinerja adalah sebagai salah satu media pertanggungjawaban dari suatu instansi pemerintah yang pada dasarnya merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan atau kegagalan dalam pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan atau kegagalan tersebut perlu dilakukan evaluasi kinerja dengan menganalisis akuntabilitas kinerja berupa pengukuran capaian kinerja dengan menetapkan indikator kinerja dan metodologi pengukurannya dan analisis akuntabilitas keuangan.

Evaluasi kinerja berupa analisis pencapaian prioritas program Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto Tahun 2022 yang dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi indikator kinerja sesuai dengan prioritas dan menentukan persentase hasil pencapaiannya. Analisis pencapaian target dari 2 indikator sasaran kinerja dengan 2 program dapat disimpulkan bahwa kegiatan-kegiatan yang ditargetkan untuk dilaksanakan pada Tahun 2022 dapat direalisasikan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya prestasi dan kinerja pegawai yang digambarkan dengan tertatanya rencana kebutuhan diklat sesuai dengan kebutuhan organisasi.

SASARAN 1

**: Meningkatkan Kepuasan Pelayanan
Aparatur**

Indikator Kinerja : Nilai Indeks Kepuasan Aparatur

Salah satu fungsi utama BKPSDM adalah memberikan pelayanan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) atau calon ASN. Pelayanan tersebut adalah pelayanan administrasi urusan kepegawaian yang diajukan oleh ASN. Pada tahun 2022 terdapat 20 jenis layanan atau pelayanan yang diberikan kepada ASN dalam hal urusan kepegawaian termasuk permasalahan kepegawaian. Dari pelaksanaan sejumlah layanan tersebut tercatat ada sebanyak 3.969 orang ASN yang mengurus pelayanan urusan kepegawaian dan semuanya telah selesai dilayani. Dalam memberikan pelayanan tahun 2022, BKPSDM telah berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada ASN ataupun calon ASN.

Sementara itu memperhatikan rencana target dan realisasi dari indikator kinerja tahun 2022 dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3.1
Target Dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

No.	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	% Capaian
1	Nilai Indek Kepuasan Aparatur	100	100	100 %

Defenisi Operasional :

Jumlah ASN yang terlayani

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang terlayani}}{\text{jumlah seluruh ASN yang mengajukan permohonan pelayanan}} \times 100\%$$

Pengukuran Kinerja :

$$\frac{3.969}{3.969} \times 100\% = 100 \%$$

Data dukung pengukuran kinerja:

Tabel 3.2
Rekapitulasi ASN Yang Berurusan Dan Yang Telah Selesai
Diberikan Pelayanan Tahun 2022

NO	JENIS LAYANAN	Jumlah ASN Yang Berurusan	Jumlah Yang Telah Selesai Dilayani	KET
1	Fasilitasi Seleksi JPT Pratama/Lelang jabatan	15	15	
2	Fasilitasi Kenaikan Pangkat PNS	408	408	
3	Fasilitasi Ujian Dinas Tk I dan II	21	21	
4	Fasilitasi Ujian Dinas penyesuaian Ijazah	20	20	
5	Fasilitasi Diklat Pim II dan III	1	1	
6	Fasilitasi Latihan Dasar utk CPNS	35	35	
7	Rekomendasi Tugas Belajar	0	0	
8	Rekomendasi Izin Belajar	46	46	
9	Rekomendasi pindah tugas ke luar daerah	13	13	
10	Rekomendasi pindah tugas ke dalam daerah Sawahlunto	12	12	
11	Fasilitasi Adm satya lencana	108	108	
12	Fasilitasi Pembuatan Karsu/Karis	202	202	
13	Fasilitasi pengangkatan JFT	17	17	
14	Fasilitasi Layanan konsultasi SKP	2047	2047	
15	Fasilitasi Proses ADM pensiun PNS	74	74	
16	Fasilitasi Layanan penyelesaian kasus ASN	13	13	
17	Fasilitasi pemutakhiran data PNS dan PPK	887	887	
18	Fasilitasi penerbitan SK CPNS dan PPPK	35	35	
19	Fasilitasi pelaksanaan assesment	10	10	
20	Fasilitasi pelaksanaan uji kompetensi dan evaluasi JFT	5	5	
	Jumlah	3.969	3.969	

Data pengukuran kinerja :

Tabel 3.3

Data Target dan Realisasi Kegiatan Tahun 2022
(Pengukuran Kinerja Tingkat Satuan kerja Perangkat Daerah)

NO.	URAIAN PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	TARGET		REALISASI		TINGKAT CAPAIAN
	Program Kepegawaian Daerah					
	Kegiatan Pengadaan,Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN					
	Penyusunan rencana kebutuhan,jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	150	Formasi	522	Formasi	348 %
	Fasilitasi lembaga Profesi ASN	2	kegiatan	1	kegiatan	50 %
	Pengelolaan Sistem Informasi kepegawaian	1992	orang	2144	orang	108 %
	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN					
	Pengelolaan Mutasi ASN	460	orang	482	Orang	105%
	Jumlah pejabat ASN yang pensiun	60	orang	74	orang	123 %
	Jumlah Pejabat ASN yang naik pangkat	400	orang	408	Orang	102%
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN					
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	38	orang	157	orang	413 %
	Pengelolaan Administrasi Diklat dan sertifikasi ASN	2	kegiatan	2	kegiatan	100%
	Jumlah ASN yang mengikuti ujian dinas dan penyesuaian ijazah	40	orang	41	orang	103%
	Jumlah CASN yang ikut diklat prajabatan (LATSAR)	130	orang	35	orang	27%
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Setelah perubahan anggaran dihilangkan karena tidak ada PNS yang sesuai aturan dapat diberikan bantuan tugas belajar.				
	Koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat	3	orang	1	orang	33%
	Kegiatan Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur					
	Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	60	orang	122	orang	203 %
	Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	2	kegiatan	2	kegiatan	100 %

	Pembinaan disiplin ASN	26	OPD	28	OPD	108%
--	------------------------	----	-----	----	-----	------

Dalam pelayanan ASN tahun 2022 pada prinsipnya telah dilaksanakan secara baik, dengan prinsip pelayanan yang menyenangkan konsumen. Untuk melihat kualitas pelayanan dimaksud dapat memperhatikan hal sebagai berikut :

1. Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2022 dengan tahun sebelumnya dan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen renstra :

Tabel 3.4
Perbandingan Realisasi Capaian Target Indikator

No	Indikator Kinerja	Realisasi 2021	Target 2022	Realisasi 2021	Target akhir Renstra 2023 Capaian	Capaian terhadap akhir Renstra 2023
1.	Nilai Indeks Kepuasan Aparatur	100	100	100	100	100

2. Analisis penyebab keberhasilan atau peningkatan kinerja

Penyelenggaraan pelayanan administrative kepegawaian yang meliputi pengurusan kenaikan pangkat, ujian dinas, Diklat Pim, mutasi, pindah, pengurusan Karpeg, Karis/karsu, pengusulan Satyalancana dan lainnya ada yang dilaksanakan secara langsung dan ada juga sebagiannya dilaksanakan dengan system Online. Baik Kerjasama dengan BKN Regional XII BKN Pekanbaru, BKN Pusat, Kemendagri maupun dengan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumbar. Pelayanan menggunakan Program/Software SAPK, MYSAPK dan lainnya dengan menyiapkan data atau dokumen dengan format PDF melalui Software Docu Digital.

3. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Disamping hal tersebut beberapa orang staf BKPSDM Kota Sawahlunto telah familiar menggunakan software SAPK dan Docu Digital dalam melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian, pelayanan kenaikan pangkat, pengurusan pensiun maupun proses pengurusan penerbitan NIP baru CASN Kota Sawahlunto tahun formasi 2022 .

SASARAN 2

Meningkatnya Kualitas Manajemen Aparatur

Indikator Kinerja : **Prosentase Jabatan Yang Diisi Aparatur Sesuai Kebutuhan Kompetensi Jabatan**

Mutasi dan promosi merupakan suatu upaya Pemerintah Daerah dalam menyesuaikan kekuatan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok fungsi suatu organisasi perangkat daerah. Sejumlah pertimbangan yang diperlukan telah menjadi prinsip awal dalam memutasikan dan mempromosikan seseorang dalam suatu jabatan, sehingga jabatan yang ditempati seseorang sudah sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Berikut kami tampilkan capaian atau realisasi kinerja tahun 2022 seperti dalam tabel berikut :

Tabel 3.5

Capaian Target Dan Realisasi Kinerja Tahun 2022 :

Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi	% Capaian Kinerja	Kategori
Persentase Jabatan yang diisi aparatur sesuai kebutuhan kompetensi jabatan	98	101,90	103,98	Sangat Baik

Defenisi Operasional :

$$\frac{\text{Jumlah pejabat yang sesuai kompetensi (Struktural/Fungsional)}}{\text{Jumlah Jabatan yang diisi}} \times 100\%$$

Pengukuran Kinerja :

$$\frac{321}{315} \times 100\% = 101,90 \%$$

315

Data pengukuran kinerja :

A. Pada Tahun 2022 pengangkatan sumpah jabatan dan pelantikan Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan struktural dan fungsional :

1. Bulan Januari Pelantikan Eselon ada 8 orang
2. Bulan Maret Pelantikan Kepala Sekolah 8 orang, Fungsional Tertentu 5 orang.
3. Bulan Mei Pelantikan Penyetaraan Jabatan ada 69 orang
4. Bulan Juli Pelantikan Eselon III ada 12 orang, Eselon IV ada 15 orang, Pemberhentian Eselon III ada 1 orang, Pemberhentian Eselon IV ada 2 orang.
5. Bulan September Pelantikan Kepala Sekolah ada 4 orang dan Pengawas Sekolah ada 1 orang.
6. Bulan Oktober Pelantikan Eselon II ada 10 Orang, Eselon III dan IV ada 81 orang.

B. Jumlah pejabat yang sesuai kompetensi sebanyak 321 orang dan jumlah jabatan yang diisi sebanyak 315 orang.

1. Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2022 dengan tahun sebelumnya dan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen renstra seperti terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.6
Realisasi Capaian Target Tahun 2022

Indikator Kinerja	Realisasi 2021	Target 2022	Realisasi 2022	Target Akhir Renstra 2023	Capaian terhadap akhir Renstra 2023
Prosentase Jabatan yang diisi aparatur sesuai kebutuhan kompetensi jabatan	119,35	98	103,98	99	104.07

2. Analisis penyebab keberhasilan atau peningkatan kinerja

Salah satu faktor pendukung keberhasilan adalah adanya Program penyetaraan dari Kepmen PAN RB, yaitu program menyetarakan pejabat eselon IV dengan jabatan Fungsional. Maka sebelum melantik jabatan fungsional tersebut perlu penyesuaian jabatan dengan latar belakang pendidikan, sehingga pada bulan Mei dilaksanakan pelantikan pejabat fungsional untuk penyetaraan jabatan eselon IV sebanyak 82 orang.

Disamping itu ada juga ASN yang telah menamatkan tugas belajar dan izin belajar. Pemerintah Kota Sawahlunto memberikan kesempatan yang luas bagi ASN untuk melanjutkan pendidikan, hal ini dapat dilihat untuk tahun 2022 PNS yang mengikuti pendidikan melalui Izin Belajar sebanyak 46 orang.

Realisasi Anggaran

Pada tahun 2022 semua kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto seluruhnya dibiayai melalui Dana APBD Kota Sawahlunto yang tertuang dalam DPA Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto Tahun 2022. Keseluruhan plafond Anggaran Badan Kepegawaian dan

Pengembangan SDM Kota Sawahlunto sebesar Rp. 6.168.232.107,00 dan telah terealisasi sebesar Rp. 5.545.172.074,00 atau sebesar 89,90 %. Untuk lebih jelas tentang realisasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut :

NO	NAMA PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	ANGGARAN		REALISASI	
		AWAL	PERUBAHAN	JUMLAH	PERSENT ASE
A	Program : Penunjang Urusan pemerintahan Daerah Kab/Kota	5.443.257.070	4.457.362.967	4.169.654.999	93,55 %
1	Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.633.231.272	3.642.404.169	3.387.423.790	93,00%
	1 Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	4.633.231.272	3.642.404.169	3.387.423.790	93,00%
2	Kegiatan : Administrasi Umum perangkat daerah	354.718.430	354.718.430	349.903.203	98,64%
	1 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	37.463.750	37.463.750	37.448.605	99,96%
	2 Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan bangunan kantor	8.400.000	8.400.000	8.358.480	99,51%
	3 Penyediaan Peralatan dan perlengkapan kantor	103.379.680	103.379.680	101.888.060	98,56%
	4 Penyelenggaraan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	175.035.000	175.035.000	171.891.458	98,20%
	5 Fasilitas Kunjungan Tamu	30.440.000	30.440.000	30.316.600	99,59%
3	Kegiatan : Pengadaan Barang Milik daerah Penunjang urusan pemerintahan daerah	22.087.000	22.087.000	20.365.180	92,20%
	1 Pengadaan peralatan dan mesin lainnya	22.087.000	22.087.000	20.365.180	92,20%
4	Kegiatan : Penyediaan Jasa penunjang Urusan pemerintah daerah	315.310.168	320.330.168	301.642.801	94,17%
	1 Penyediaan Jasa Surat Menyurat	5.775.000	5.775.000	4.179.800	72,38%
	2 Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	46.307.168	46.307.168	39.310.001	84,89%
	3 Penyediaan Jasa pelayanan Umum Kantor	263.228.000	268.248.000	258.153.000	96,24%
5	Kegiatan : Pemeliharaan Barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	117.910.200	117.823.200	110.320.025	93,63%

	1	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	90.925.200	90.925.200	83.952.775	92,33%
	2	Pemeliharaan Peralatan dan mesin lainnya	13.010.000	13.010.000	12.715.000	97,73%
	3	Pemeliharaan/rehabilitasi Gedung Kantor dan bangunan lainnya	13.975.000	13.888.000	13.652.250	98,30%
B	Program : Kepegawaian Daerah		1.851.098.140	1.710.869.140	1.375.517.075	80,40%
	1	Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	282.815.350	219.770.350	122.296.600	55,65%
	1	Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	241.215.350	202.170.350	106.108.600	52,48%
	2	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	29.600.000	5.600.000	5.600.000	100,00%
	3	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12.000.000	12.000.000	10.588.000	88,23%
	2	Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN	415.214.000	415.214.000	316.261.054	76,17%
	1	Pengelolaan Mutasi ASN	415.214.000	415.214.000	316.261.054	76,17%
	3	Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN	1.087.140.850	1.009.956.850	882.634.861	87,39%
	1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	618.206.400	618.206.400	602.935.000	97,53%
	2	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	406.809.450	369.625.450	262.699.861	71,07%
	3	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	40.000.000	-	-	-
	4	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	22.125.000	22.125.000	17.000.000	76,84%
	4	Kegiatan : Penilaian dan evaluasi kinerja Aparatur	65.927.940	65.927.940	54.324.560	82,40%
	1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	40.341.000	40.341.000	32.840.060	81,41%
	2	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	14.961.940	14.961.940	12.177.500	81,39%
	3	Pembinaan disiplin ASN	10.625.000	10.625.000	9.307.000	87,60%
JUMLAH			7.294.355.210	6.168.232.107	5.545.172.074	89,90 %

- Realisasi dihitung dari anggaran perubahan

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

Kegiatan pada Badan Kepegawaian, Pengembangan dan Sumberdaya Manusia Kota Sawahlunto Tahun 2022 merupakan tahun ke empat dari Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2018-2023. Keberhasilan yang dicapai berkat kerja sama dan partisipasi semua pihak dan diharapkan dapat dipertahankan serta ditingkatkan. Sementara itu, untuk target-target yang belum tercapai perlu diantisipasi dan didukung oleh berbagai pihak.

Hasil laporan kinerja BKPSDM Kota Sawahlunto Tahun 2022 dapat disimpulkan bahwa dalam rangka mencapai Misi Keempat Pemerintah Kota Sawahlunto, sasaran strategis yang ditetapkan adalah **"Meningkatnya Kepuasan Pelayanan Aparatur"** dengan indikator kinerja Sasaran adalah : **"Nilai Indek Kepuasan Aparatur"** yang realisasinya mencapai 100 % dari target 100 yaitu sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Kemudian untuk sasaran kedua : **Meningkatnya Kualitas Manajemen Aparatur"** dengan Indikator kinerja Sasaran : **"Persentase jabatan yang diisi aparatur sesuai kebutuhan kompetensi jabatan"** telah diwujudkan dengan maksimal dengan realisasi kinerja adalah sebesar 103,98% dari target 98 % pada tahun 2022.

Sebagian besar pelaksanaan kegiatan pada BKPSDM Kota Sawahlunto bersifat fasilitasi dan pelaksanaanya bergantung pada kebijakan instansi pusat, lembaga penyelenggara diklat dan lembaga pembina lainnya. Langkah-langkah yang akan diambil untuk mengatasi permasalahan kami rumuskan dalam rencana tindak lanjut sebagai berikut.

- a. Pengoptimalan system informasi teknologi dalam pelaksanaan kegiatan kepegawaian, terutama kegiatan pelayanan kepegawaian dengan terus berkoordinasi dengan Dinas Kominfo dan Instansi

pusat pengampu SIM Layanan

- b. Melakukan inovasi dan perbaikan pelayanan administrasi kepegawaian
- c. Perencanaan pengembangan kompetensi pegawai yang merata bagi seluruh ASN Pemerintah Kota Sawahlunto dalam rangka memenuhi ketentuan UU ASN
- d. Tetap intensif berkoordinasi dengan instansi terkait
- e. Penyusunan perencanaan kegiatan dan anggaran yang evaluatif atas permasalahan dan kendala di masa sebelumnya, akuntabel sehingga dapat dipertanggungjawabkan, efisien sumber daya dalam pelaksanaan kegiatan, serta efektif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1. Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kota Tahun 2018–2023, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM telah merencanakan dan melaksanakan prioritas pembangunan sesuai dengan skala prioritas melalui APBD Tahun 2022 yang tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto Tahun 2022.
2. Semua skala prioritas Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto Tahun 2022 dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan target yang telah direncanakan dan ada yang melampaui target.

B. SARAN

Walaupun semua kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Sawahlunto telah dapat terlaksana dengan baik, namun kepada semua aparatur di BKPSDM Kota Sawahlunto sangat perlu memperhatikan peningkatan kualitas sumber daya aparatur baik melalui jaringan teknologi informasi, sharing informasi maupun melalui pelatihan formal, agar kualitas pelayanan kepada aparatur dapat ditingkatkan secara bertahap.

**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : Drs. GUSPRIADI, MM
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sawahlunto

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : DERI ASTA, SH
Jabatan : Walikota Sawahlunto

Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan.

Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

PIHAK KEDUA

DERI ASTA, SH

Sawahlunto, 03 Januari 2022
PIHAK PERTAMA,

Drs. GUSPRIADI, MM
NIP. 19660809 199403 1006

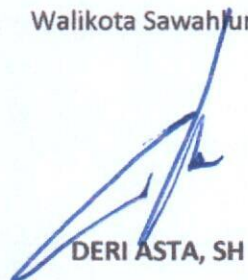
LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA SAWAHLUNTO

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Kepuasan Pelayan Aparatur	Nilai Indeks Kepuasan Aparatur	100
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen Aparatur	Persentase Jabatan yang diisi Aparatur sesuai Kebutuhan Kompetensi Jabatan	98

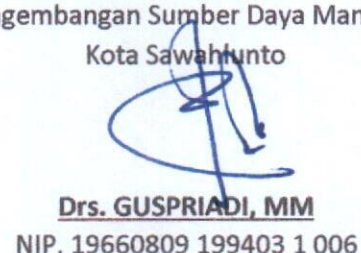
No.	Program	Anggaran	Keterangan
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/ Kota	Rp 5.443.257.070,00	
2.	Kepegawaian Daerah	Rp 1.851.098.140,00	
J u m l a h		Rp 7.294.355.210,00	

Sawahlunto, 03 Januari 2022

Walikota Sawahlunto


DERI ASTA, SH

Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Sawahlunto


Drs. GUSPRIADI, MM
NIP. 19660809 199403 1 006

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI
DAN TATA HUBUNGAN KERJA

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM**

KEPALA
Drs. GUSPRIADI, MM
NIP. 19660809 199403 1 006

