

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) 2018

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI



Jl. R.M. Noer Atmadibrata No. 2 - Telanai Pura, Jambi
Telp. (0741) 668210 Fax. (0741) 667691
Website : bkd.jambiprov.go.id - email : bkd@jambiprov.go.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita persembahkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia Nya kepada kita semua, sholawat beserta salam semoga tetap tercurah kepada baginda Rasulullah SAW beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya yang setia, sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dapat disusun.

Sebagai pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi tahun anggaran 2018, dan menindaklanjuti Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), maka disusunlah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi tahun 2018. Penyusunan laporan kinerja ini ditujukan kepada masyarakat umumnya, dan kepada Pegawai Negeri Sipil khususnya bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil, baik berupa output maupun outcomes.

Laporan Kinerja adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Laporan kinerja ini juga memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan capaian kinerja dan permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangan dalam pengelolaan Sumber Daya Aparatur, sebagai bentuk pertanggungjawaban Pengguna Anggaran kepada Kepala Daerah.

Semoga penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi menjadi cermin bagi kita semua untuk mengevaluasi kinerja organisasi selama satu tahun agar pengukuran kinerja kedepan lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pelaksanaan dan sebagai bahan evaluasi di masa yang akan datang.

Jambi,

2019

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAMBI

H. HUSAIRI, S.IP. ME
Pembina Utama Muda
NIP. 19641201 198503 1 008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelaporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi sebagai bagian dari organisasi pemerintahan yang mempunyai tugas dibidang kepegawaian, selaku pembina dan pengembang sumber daya aparatur melakukan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang berkaitan dengan kepegawaian, juga mempunyai kewajiban untuk melaporkan kinerjanya.

Tujuan dari pelaporan kinerja adalah memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah diberikan dan seharusnya dicapai, dan sebagai upaya perbaikan yang berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun Anggaran 2018 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2018 dibuat berdasarkan capaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan. Oleh karena itu pelaksanaannya harus dapat dipertanggungjawabkan melalui media pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan terukur, agar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi setiap instansi pemerintah khususnya Badan

Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasil guna dan optimal. Atas dasar itu, sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dalam pengelolaan manajemen SDM aparatur di Pemerintah Provinsi Jambi, disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun Anggaran 2018 yang berdasarkan pada Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2018 dengan menyampaikan evaluasi keberhasilan dan kegagalan pada capaian kinerja tahun dimaksud. Adapun permasalahan utama yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi masih rendahnya nilai reformasi birokrasi sehingga masih kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan daerah.

B. Gambaran Umum

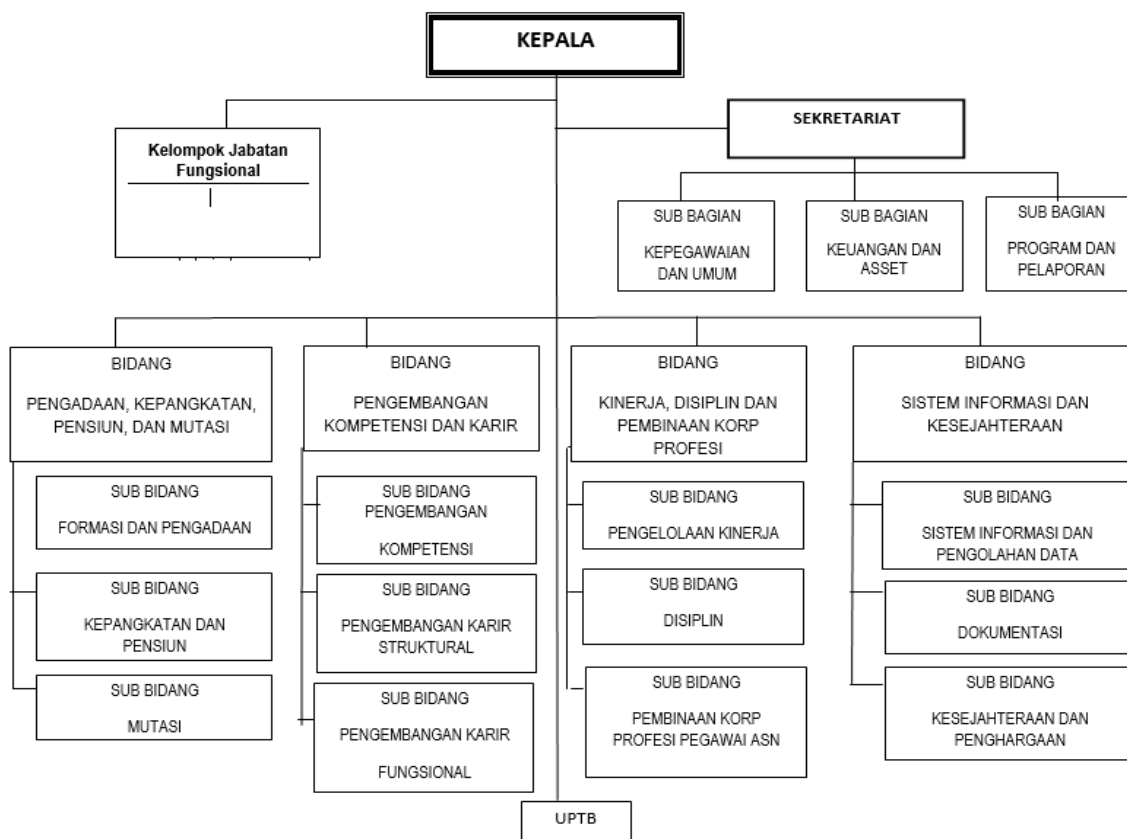
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi dan Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah pada bidang kepegawaian daerah.

Adapun Susunan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi dan Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, terdiri dari:
 - 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2. Sub Bagian Keuangan dan Asset; dan
 - 3. Sub Bagian Program dan Pelaporan
- c. Bidang Pengadaan Kepangkatan Pensiun dan Mutasi, terdiri dari:
 - 1. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan;
 - 2. Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun; dan
 - 3. Sub Bidang Mutasi
- d. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Karir, terdiri dari:
 - 1. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi;
 - 2. Sub Bidang Pengembangan Karir Struktural; dan
 - 3. Sub Bidang Pengembangan Karir Fungsional
- e. Bidang Kinerja, Disiplin dan Pembinaan Korps Profesi, terdiri dari:
 - 1. Sub Bidang Pengelolaan Kinerja;
 - 2. Sub Bidang Disiplin; dan
 - 3. Sub Bidang Pembinaan Korps Profesi Pegawai ASN
- f. Bidang Sistem Informasi dan Kesejahteraan, terdiri dari:
 - 1. Sub Bidang Sistem Informasi dan Pengelolaan Data;
 - 2. Sub Bidang Dokumentasi; dan
 - 3. Sub Bidang Kesejahteraan dan Penghargaan
- g. Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB); dan
- h. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 2.1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi

Lampiran : Peraturan Gubernur Provinsi Jambi
Nomor : 58 Tahun 2016
Tanggal : 29 Desember 2016



Keterangan :

Peraturan Gubernur Provinsi Jambi Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi.

Tugas pokok dan fungsi Organisasi Perangkat Daerah sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah bidang Kepegawaian. Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian;
- b. Penyelenggaraan kebijakan teknis dalam penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, tunjangan kinerja, penghargaan, disiplin, pemberhentian, dan perlindungan pegawai ASN sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Penyelenggaraan pelayanan administrasi kepegawaian bagi pegawai ASN sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi penyusunan dan penetapan kebutuhan pegawai ASN;
- e. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi penyelenggaraan pengadaan pegawai ASN;
- f. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi pengangkatan dan pengambilan sumpah atau janji calon PNS;
- g. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi pengisian, pelantikan, pengambilan sumpah atau janji, serta pemberhentian PNS dari jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas;
- h. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi pengisian, pengangkatan, dan pemberhentian PNS dari jabatan fungsional;

- i. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi penyusunan dan penetapan evaluasi jabatan lingkup pemerintah Provinsi Jambi;
- j. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi perumusan standar kompetensi jabatan, penyelenggaraan pemetaan potensi, dan penilaian kompetensi PNS dalam rangka manajemen pengembangan karir;
- k. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi penyelenggaraan mutasi pegawai ASN;
- l. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi penyelenggaraan pengelolaan kinerja pegawai ASN;
- m. Penyelenggaraan, verifikasi dan fasilitasi pemberian tunjangan kinerja/tunjangan penghasilan PNS;
- n. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi penyusunan dan penetapan evaluasi jabatan lingkup pemerintah provinsi;
- o. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi pemberian penghargaan kepada pegawai ASN yang berprestasi dan penghargaan manajemen kepegawaian kepada satuan kerja perangkat daerah (Gubernur Awards);
- p. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi penegakan peraturan disiplin pegawai ASN;
- q. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi pembinaan jiwa koprs profesi pegawai ASN;
- r. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi pensiun PNS dan pemberhentian pegawai ASN;
- s. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian;
- t. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi penelitian, pengembangan, dan kerjasama dengan pihak lain di bidang manajemen kepegawaian;
- u. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi pembinaan, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen kepegawaian;

- v. Penyelenggaraan pertanggungjawaban Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) dan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Badan dan Laporan lainnya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- w. Pengembangan standar mutu pelayanan kepegawaian;
- x. Penetapan penyusunan laporan tahunan badan;
- y. Pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan di bidang manajemen kepegawaian;
- z. Pembinaan dan fasilitasi penyelenggaraan dukungan administrasi kepegawaian kepada seluruh unit kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota;
- aa. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang manajemen kepegawaian; dan
- bb. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

C. Isu-Isu Strategis

Permasalahan yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi saat ini adalah kompetensi sumber daya manusia yang belum mencukupi kebutuhan, belum optimalnya Penataan Aparatur Sipil Negara, masih rendahnya tingkat disiplin pegawai, kualitas pelayanan Adminitrasi Kepegawaian yang belum optimal.

Tabel 1.1.
Pemetaan Permasalahan

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Kompetensi Sumber Daya Manusia	Kurangnya Kompetensi Sumber Daya Manusia	1. Kebutuhan jenis diklat yang diikuti terbatas; 2. Belum adanya data kebutuhan kompetensi SDM
2.	Penataan Pegawai	Belum Optimalnya Penataan Aparatur Sipil Negara	1. Implementasi dan pemahaman terhadap Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara; 2. Belum Akuratnya Data Pegawai
3.	Disiplin Pegawai	Rendahnya Disiplin Pegawai	Keterbatasan SDM dalam melakukan pemantauan ASN
4.	Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Belum Optimalnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Terbatasnya sarana dan prasarana guna mendukung kelancaran pelayanan administrasi kepegawaian

D. Sistematika Penyajian

Laporan Kinerja ini menjelaskan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi selama Tahun 2018. Pencapaian ini didasari pengukuran kinerja dan analisis pencapaian kinerja tahunan dengan melakukan identifikasi dan analisa sejumlah celah kerja (performance gap) untuk perbaikan kinerja dimasa datang. Sistematika penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2018 adalah:

BAB I : Pendahuluan

Pada Bab ini disajikan penjelasan umum organisasi menguraikan latar belakang, gambaran umum, tugas dan fungsi, dan aspek strategis organisasi dan permasalahan utama (strategic issued) yang sedang dihadapi oleh organisasi Daerah Provinsi Jambi.

BAB II : Perencanaan Strategis dan Perjanjian Kinerja

Pada Bab ini memuat perencanaan strategis, rencana kinerja tahunan, perjanjian kinerja dan indikator kinerja utama. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi.

BAB III : Akuntabilitas Kinerja

Pada Bab ini diuraikan capaian kinerja organisasi, pengukuran kinerja dan realisasi anggaran.

BAB IV : Penutup

Pada Bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Perencanaan Strategis

Perencanaan strategis merupakan suatu proses rencana kinerja, rencana kerja dan anggaran serta perjanjian kinerja yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul.

Proses ini menghasilkan suatu Rencana Strategis dengan memuat arah kebijakan, strategi dalam mencapai tujuan dan sasaran Perangkat Daerah untuk mencapai visi dan misi Kepala Daerah yang tertuang di dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016-2021. Adapun dengan visi Kepala Daerah yaitu :

“Tertib, Unggul, Nyaman, Tangguh, Adil dan Sejahtera”

JAMBI TUNTAS 2021

Untuk pencapaian visi tersebut diturunkan melalui 6 (enam) Misi Gubernur Provinsi Jambi yaitu:

1. Meningkatkan tata kelola pemerintahan daerah yang bersih, transparan, akuntabel dan partisipatif yang berorientasi pada pelayanan publik;
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sehat, terdidik, berbudaya, agamis dan berkesetaraan gender;
3. Menjaga situasi daerah yang kondusif, toleransi antar umat beragama dan kesadaran hukum masyarakat;
4. Meningkatkan daya saing daerah melalui optimalisasi pembangunan ekonomi kerakyatan yang didukung oleh penerapan Ilmu pengetahuan, teknologi, dan inovasi (IPTEKIN) berwawasan lingkungan;

5. Meningkatkan aksesibilitas dan kualitas infrastruktur umum, pengelolaan energi dan sumber daya alam yang berkeadilan dan berkelanjutan;
6. Meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

Dalam Misi Gubernur Jambi, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi berpedoman pada Misi pertama yaitu **“Meningkatkan tata kelola pemerintahan daerah yang bersih, transparan, akuntabel dan partisipatif yang berorientasi pada pelayanan publik”** yang bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang bersih, transparan, akuntabel dan partisipatif dengan publik berkualitas. Yang mana tujuan dari misi pertama tersebut adalah mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang bersih, transparan, akuntabel dan partisipatif dengan pelayanan public berkualitas, dan sasaran meningkatnya transparansi dan akuntabilitas kinerja serta pengelolaan keuangan daerah yang efisien, serta meningkatnya kualitas pelayanan pada instansi/Lembaga pemerintah daerah yang melayani publik dengan indikator Indeks Reformasi Birokrasi. Dalam mewujudkan visi dan misi Kepala Daerah tersebut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi telah menyusun tujuan serta sasaran yang dituangkan dalam Rencana strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2016-2021.

Adapun tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mendukung Visi dan Misi Kepala Daerah yang ditetapkan melalui Rencana Strategis Badan Kepegawain Daerah Provinsi Jambi adalah Terwujudnya peningkatan kualitas sumber daya Aparatur.

Sedangkan sasaran yang ingin dicapai dalam manajemen kepegawaian pada misi adalah:

1. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara
2. Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara
3. Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara
4. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Adminitrasi Kepegawaian

Dengan indikator kinerja sasaran sebagai berikut:

1. Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya
2. Persentase penetapan ASN dalam jabatan
3. Persentase peningkatan penanganan pelanggaran disiplin
4. Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian

Strategi yang dilakukan untuk mendukung tujuan dan sasaran organisasi adalah:

1. Meningkatkan SDM Aparatur Sipil Negara untuk pengembangan karier Aparatur Sipil Negara berdasarkan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan fungsional, teknis dan pelatihan manajerial;
2. Meningkatkan kualitas pendidikan Pegawai Negeri Sipil melalui beasiswa tugas belajar;
3. Meningkatkan kualitas kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui uji kompetensi;
4. Peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara yang bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme melalui penegakan peraturan disiplin dan kode etik perilaku Aparatur Sipil Negara;
5. Peningkatan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara melalui pemenuhan kebutuhan hak-hak kepegawaian Aparatur Sipil Negara;
6. Menyelenggarakan sistem manajemen kepegawaian yang profesional dan menerapkan merit system dalam pelayanan manajemen Aparatur Sipil Negara melalui sistem informasi ASN berbasis teknologi;
7. Melakukan penerapan sistem akuntabilitas kinerja;
8. Rehabilitasi sarana dan prasarana menjadi kantor modern berbasis teknologi untuk menciptakan pelayanan manajemen ASN yang prima serta pengembangan pusat assesment center berbasis teknologi.

Sedangkan kebijakan yang diambil guna mendukung strategi tersebut adalah:

Strategi 1 : Meningkatkan SDM Aparatur Sipil Negara untuk pengembangan karier Aparatur Sipil Negara berdasarkan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan fungsional, teknis dan pelatihan manajerial;

- ✓ Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan dan pelatihan teknis;
- ✓ Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan dan pelatihan fungsional;
- ✓ Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan;
- ✓ Melakukan seleksi terbuka bagi jabatan tinggi Provinsi Jambi;
- ✓ Peningkatan wawasan aparatur sipil negara melalui sosialisasi, seminar, dan penataran tentang penyelenggaraan kebijakan Aparatur Sipil Negara dalam sistem pemerintahan.

Strategi 2 : Meningkatkan kualitas pendidikan PNS melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar;

- ✓ Pemberian kemudahan peningkatan pendidikan pelatihan, bagi PNS yang meningkatkan pengetahuan, keterampilan melalui tugas belajar mandiri, beasiswa.

Strategi 3 : Meningkatkan kualitas penataan Aparatur Sipil Negara melalui seleksi dan penempatan sesuai dengan kompetensi jabatannya;

- ✓ Melakukan pemetaan jabatan bagi Aparatur Sipil Negara;
- ✓ Melakukan pelaksanaan seleksi pendidikan kedinasan;
- ✓ Penerapan proses pengadaan Aparatur Sipil Negara secara terbuka, transparan, dan objektivitas melalui kompetensi, kualifikasi untuk mendapatkan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas;

- ✓ Melakukan pelaksanaan Ujian dinas, dan Ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah;
- ✓ Melakukan pelaksanaan seleksi pendidikan dan pelatihan kepemimpinan;
- ✓ Melakukan penyusunan dokumen penetapan kebutuhan melalui penataan Aparatur Sipil Negara yang ideal sesuai kebutuhan dan kompetensi (rightsizing) dengan pemetaan (Mapping);
- ✓ Melakukan penyusunan pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional;
- ✓ Penerapan merit system untuk mutasi dan promosi PNS.

Strategi 4 : Peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara yang bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme melalui penegakan peraturan disiplin dan kode etik perilaku Aparatur Sipil Negara;

- ✓ Penegakan peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara, kode etik dan perilaku Aparatur Sipil Negara dan kode etik profesi melalui pemantau disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil;
- ✓ Melakukan tindakan penanganan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran kode etik dan perilaku Aparatur Sipil Negara dan kode etik profesi; dan
- ✓ Penerapan penyampaian tentang laporan harta kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHK-ASN) bagi seluruh Aparatur Sipil Negara.

Strategi 5 : Peningkatan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara

- ✓ Pemberian fasilitas kepada PNS dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku;
- ✓ Pemberian jaminan pensiun dan jaminan hari tua bagi PNS sesuai dengan ketentuan undang- undang yang berlaku;
- ✓ Pemberian perlindungan bagi Aparatur Sipil Negara berupa jaminan kesehatan, kecelakaan kerja dan bantuan hukum;

- ✓ Pemberian penambahan penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara berupa tunjangan meliputi tunjangan kinerja dibayarkan dengan penilaian kinerja dan tunjangan kemahalan dibayarkan dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku melalui penerapan sistem penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara yang didasarkan sistem prestasi dan karier yang dilakukan oleh tim penilai kinerja Aparatur Sipil Negara; dan
- ✓ Pemberian penghargaan terhadap Aparatur Sipil Negara yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya;

Strategi 6 : Menyelenggarakan sistem manajemen kepegawaian yang profesional dan menerapkan merit system dalam pelayanan manajemen Aparatur Sipil Negara melalui sistem informasi ASN berbasis teknologi:

- ✓ Penerapan pelayanan manajemen Aparatur Sipil Negara melalui sistem informasi ASN berbasis E-Kepegawaian/SIMPEG dan satu pintu;
- ✓ Meningkatkan profesional pelayanan dalam pengelolaan administrasi kepegawaian untuk mewujudkan pelayanan prima;
- ✓ Penerapan, evaluasi dan pembaharuan Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai acuan dalam pelaksanaan pelayanan manajemen Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan mutu pelayanan manajemen Aparatur Sipil Negara;
- ✓ Pengembangan Aplikasi Manajemen Kepegawaian berbasis elektronik;
- ✓ Penyelenggaraan survey indeks kepuasan pelayanan manajemen Aparatur Sipil Negara; dan
- ✓ Melakukan monitoring, koordinasi, sinkronisasi, manajemen kepegawaian serta mengevaluasi kegiatan dan program yang dilaksanakan.

Strategi 7 : Melakukan penerapan sistem akuntabilitas kinerja;

- ✓ Penerapan proses kegiatan dan program yang terencana dari tahap proses awal penyusunan sampai dengan pelaksanaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Strategi 8 : Rehabilitasi sarana dan prasarana menjadi kantor modern berbasis teknologi untuk menciptakan pelayanan manajemen ASN yang prima serta pengembangan pusat assesment center berbasis teknologi yang terakreditasi;

- ✓ Peningkatan prasarana dan sarana kantor untuk pelayanan manajemen Apartur Sipil Negara melalui sistem informasi berbasis e-Government perkantoran modern dengan sistem, informasi teknologi secara elektronik;
- ✓ Membangun UPT Penilaian Kompetensi untuk pengembangan dan pelaksanaan assesment center Provinsi Jambi dengan fasilitas dan sarana yang sesuai standar dan terakreditasi untuk pelaksanaan assesment;

Tabel 2.1.

Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja BKD Provinsi Jambi

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE				
			1	2	3	4	5
1.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara.	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya			5%	5%	5%
2.	Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Persentase penetapan ASN dalam jabatan			10%	10%	10%
3.	Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase peningkatan penanganan pelanggaran disiplin			60%	65%	70%
4.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian			B	B	B

Pada akhir tahun 2018 telah dilakukan revisi rencana strategis Perangkat Daerah karena diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan diterbitkannya PP Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, yang menyebabkan pembentukan Organisasi Perangkat Daerah baru, serta diterbitkannya dan terbitnya Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 yang menyebabkan keharusan Pemerintah Daerah untuk menyesuaikan/merevisi Rencana Strategis Perangkat Daerah, sehingga terjadi perubahan terhadap sasaran strategis dan indikator kinerja Perangkat Daerah, dimana dulunya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi memiliki 4 (empat) tujuan dan 8 (delapan) sasaran strategis, di revisi menjadi 1 (satu) tujuan dengan 4 (empat) sasaran strategis.

B. Rencana Kinerja Tahunan

Rencana kinerja tahunan BKD Provinsi Jambi pada tahun anggaran 2018 terdiri 13 (tiga belas) program dan 57 (lima puluh tujuh) kegiatan yang meliputi:

I. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
3. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan
4. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor
5. Penyediaan Alat Tulis Kantor
6. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
7. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
8. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan
9. Penyediaan Makanan dan Minuman
10. Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar dan Dalam Daerah

II. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

1. Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor
2. Pengadaan Peralatan Gedung Kantor
3. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor
4. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional
5. Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor
6. Rehabilitasi Sedang/Berat Gedung Kantor

III. Program Peningkatan Disiplin Aparatur

1. Peningkatan Rasa Nasionalisme dan Kedisiplinan PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi

IV. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

1. Rapat Koordinasi Tahunan KORPRI se-Provinsi Jambi

V. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

1. Penyusunan Pelaporan Prognosis Realisasi Anggaran, Penyusunan Rencana Kerja (Renja), Penyusunan Penetapan Kinerja (Penja), Rencana Kerja Tahunan (RKT), Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Penyusunan LKPJ dan LPPD BKD
2. Penyusunan Pelaporan Keuangan Bulanan, Semesteran dan Akhir Tahun
3. Pelaporan Barang Milik Daerah
4. Penyusunan dan Revisi Rencana Strategis (RENSTRA SKPD)

VI. Program Pembinaan Bakat dan Peningkatan Prestasi Anggota KORPRI di Bidang Keagamaan Mental dan Rohani

1. Penyelenggaraan Pembelajaran Seni Baca Al Qur'an bagi Anggota KORPRI Provinsi Jambi
2. MTQ KORPRI Tingkat Nasional

VII. Program Penataan, Perencanaan dan Rekrutmen SDM Aparatur Berbasis Kompetensi

1. Penyusunan Rencana Aksi Penataan dan Distribusi PNS
2. Penyusunan Perencanaan Formasi PNS/PPPK Lima Tahunan dan Tahunan
3. Seleksi CPNS/PPPK Berbasis Sistem CAT (Computer Assisted Test)
4. Seleksi Calon Praja IPDN Secara Terbuka
5. Penataan Pegawai Non PNS/PPPK/Tenaga Kontrak

VIII. Program Promosi dan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka

1. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
2. Seleksi Pejabat Administrasi

IX. Program Profesionalisasi PNS

1. Peningkatan Kemampuan PNS melalui Pemberian Beasiswa Tugas Belajar dan Bantuan Biaya Pendidikan Izin Belajar dan Cost Sharing
2. Peningkatan Kemampuan PNS Melalui Pengembangan Kompetensi, Diklat, Bimtek, Seminar, Kursus, Sosialisasi dan Workshop
3. Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah
4. Pelayanan Administrasi Jabatan Fungsional Tertentu
5. Sosialisasi Peraturan Perundangan-undangan di Bidang Kepegawaian

6. Pemantauan Disiplin PNS dan Non PNS/PPP
7. Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS
8. Pelaporan Pajak-Pajak Pribadi (LP2P) PNS
9. Pelaksanaan Sumpah/Janji PNS

X. Program Peningkatan Kesejahteraan PNS dan Pemberian Penghargaan PNS

1. Penyusunan, Monitoring dan Evaluasi Pemberian Tunjangan Kinerja /Tunjangan Kesejahteraan secara bertahap
2. Pengadaan Pakaian Dinas dan Perlengkapannya
3. Pemberian Penghargaan dan Kesejahteraan PNS

XI. Program Pelayanan Publik di Bidang Kepegawaian

1. Pelayanan Administrasi Jenjang Pendidikan PNS
2. Pelayanan Pengangkatan CPNS, Kenaikan Pangkat PNS dan Pensiun PNS
3. Pelayanan Kenaikan Gaji Berkala PNS
4. Pelayanan Mutasi Pindah Antar Instansi
5. Pelayanan dan Fasilitasi Kartu Identitas Pegawai
6. Pelayanan Penerbitan / Rekomendasi dan Surat Pernyataan Hukuman Disiplin dan Izin Perceraian / Perkawinan
7. Penyelenggaraan Survey Kepuasan Masyarakat

XII. Program Penyusunan Kebijakan, Koordinasi, Monitoring dan Evaluasi Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan

1. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi / Rapat Kerja / Forum Kepala BKD se-Provinsi / FGD di Bidang Kepegawaian
2. Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Kegiatan

XIII. Program Peningkatan Kualitas Informasi Kepegawaian

1. Penyusunan Buku Data Kepegawaian Pemerintah Provinsi Jambi dan SKPD Provinsi Jambi serta Daftar Urutan Kepangkatan PNS
2. Penyusunan Buku Profil Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas
3. Pengelolaan, Pemeliharaan Data dan Informasi Kepegawaian
4. Pengelolaan dan Pemeliharaan Tata Naskah Dinas Kepegawaian
5. Pengembangan Aplikasi Pelayanan Kepegawaian

C. Perjanjian Kinerja

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

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen antara Kepala Daerah dengan Kepala SKPD yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Tujuan khusus Perjanjian Kinerja antara lain adalah untuk meningkatkan

akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah. Dasar penilaian keberhasilan maupun kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur dan sebagai dasar pemberian reward atau penghargaan dan sanksi. (perjanjian kinerja terlampir)

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang dipercaya dan diberi tugas untuk membentuk dan mewujudkan SDM aparatur yang berkualitas. Oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi berkewajiban melaporkan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja. Laporan capaian kinerja ini merupakan sebagai bentuk pertanggung jawaban kinerja di bidang kepegawaian yang digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran strategis, indikator kinerja, program dan kegiatan yang ditetapkan Perangkat Daerah untuk mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur melalui sistem manajemen kepegawaian yang professional dengan meningkatkan pelayanan manajemen ASN berbasis sistem informasi teknologi. Untuk mengukur capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi tersebut, dilakukan dalam berbagai aspek yang meliputi peningkatan kualitas manajemen ASN, peningkatan sistem manajemen ASN, dan peningkatan pelayanan manajemen ASN dalam mewujudkan Reformasi Birokrasi di Provinsi Jambi.

B. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi telah menetapkan perjanjian kinerja tahun 2018, dimana perjanjian kinerja tersebut menyajikan target dan realisasi kinerja yang dicapai pada tahun berkenaan. Pengukuran kinerja. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1.
Target dan Realisasi
Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi
Tahun Anggaran 2018

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara.	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	5%	6.72%	99.21%
2.	Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Persentase penetapan ASN dalam jabatan	10%	7.87%	94.24%
3.	Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara.	Persentase peningkatan penanganan pelanggaran disiplin	55%	37.5%	98.81%
4.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	B	B	95.70%
Rata-Rata Capaian Kinerja :					96.99%

Capaian sasaran strategis pada 4 (empat) indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi tahun ini ialah sebagai berikut ; 2 (dua) indikator memenuhi capaian lebih dari 90%, sedangkan 2 indikator lainnya dengan capaian diatas 95%, dengan rata-rata capaian indikator kinerja utama (IKU) sebesar 96,99% untuk 4 (empat) indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun Anggaran 2018. Relatif terpenuhinya capaian terhadap indikator ini tidak terlepas dari dukungan penganggaran dan kerja keras seluruh unit kerja dilingkungan BKD Provinsi Jambi untuk melaksanakan urusan yang terkait pencapaian indikator kinerja. Berikut ini disajikan.

1. Sasaran strategis 1 : Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara.

Peningkatan kapasitas aparatur merupakan hak bagi ASN untuk mendapatkan keahlian yang berguna dalam mendukung suatu organisasi sebagaimana yang tertuang dalam pasal 22 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam pasal tersebut diamanatkan bahwa setiap aparatur memiliki hak untuk dikembangkan oleh pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Untuk melaksanakan pengembangan kapasitas tidak terlepas dari perencanaan kebutuhan melalui pelatihan pengembangan, sebagaimana yang dikemukakan *Dubrin dalam Prabu (2011)* bahwa pengembangan adalah “*some of most commonly used management development method include; training methods; understudies; job rotation and planed progression; coach-counseling; jonior boards of executive or multiple management; commite assignment; staff meeting and projects; bussines games; sensitivity training; and other development methods*” yaitu bahwa pada umumnya pengembangan manajemen dapat dilaksanakan dengan berbagai cara yang disesuaikan dengan kebutuhan suatu organisasi. Dari sini dapat dilihat bahwa seorang manajer atau pejabat di pemerintah daerah sudah seharusnya merencanakan pengembangan pegawai untuk mendukung kinerja suatu instansi.

Peningkatan sumber daya bagi aparatur PNS di lingkungan pemerintah sangat diperlukan dengan beberapa cara yang tentunya semua cara tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan dari pemerintah daerah. Sebagaimana pendapat *Ranupanjojo dan Husnan (Darmawan, 2013:25)* menyebutkan bahwa “pengembangan sumber daya manusia adalah usaha-usaha untuk meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan

umum bagi karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi”. Dari pendapat tersebut sudah sangat jelas bahwa setiap pengembangan sumber daya aparatur ditujukan untuk pencapaian pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat yang optimal.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kapasitas sumber daya aparatur adalah meningkatnya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja aparatur itu sendiri. Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi adalah dengan melakukan beberapa hal dibawah ini, yaitu dengan cara fasilitasi pada kegiatan sebagai berikut :

1. Peningkatan Kemampuan ASN Melalui Pemberian Beasiswa Tugas Belajar dan Cost Sharing
2. Peningkatan Kemampuan ASN Melalui Pengembangan Kompetensi, Diklat, Bimtek, Seminar, Kursus, Sosialisasi dan Workshop
3. Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah
4. Pelayanan Administrasi Pendidikan Lanjutan Aparatur Sipil Negara

Tabel 3.2.
Sasaran Strategis 1 : Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018		
			T	R	C	T	R	C	T	R	C
1.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	5 %	4.17 %	62.16 %	5 %	5.70 %	94.76 %	5 %	6.72 %	99.21 %

T = Target, R = Realisasi, C = Capaian

Indikator Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya. Tujuan dari indikator ini adalah meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur Provinsi Jambi dengan mengikuti pendidikan, pelatihan dan bantuan beasiswa tugas belajar, baik yang diselenggarakan sendiri maupun yang difasilitasi oleh BKD Provinsi Jambi. Pada tahun 2018 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi menetapkan target 5% dari 11.688 total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi atau 585 orang, terealisasi sebanyak 785 orang atau setara 6.72% dari total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi di Tahun 2018, dan dengan capaian rata-rata realisasi keuangan sebesar 99,21%. Pada tahun 2017 target 5% dari 11.998 total pegawai Provinsi Jambi atau 600 orang, dengan realisasi 684 orang atau setara 5.70% dari total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi di Tahun 2017 dan capaian rata-rata realisasi keuangan sebesar 94.76%, di tahun 2016 target 5% dari 12.486 total pegawai Provinsi Jambi atau 625 orang, terealisasi 521 orang atau setara 4.17% dari total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi di Tahun 2016 dan capaian rata-rata realisasi keuangan sebesar 62.16%. Jika dibandingkan dengan tahun lalu terjadi Peningkatan terhadap realisasi target kinerja tahun ini. Peningkatan realiasi target pada tahun 2018 terhadap target indikator ini dikarenakan adanya perpindahan pegawai dari Kab/Kota ke Provinsi. Namun secara kinerja realisasi capaian kinerja tahun ini meningkat. Keberhasilan capaian kinerja tahun ini dipengaruhi oleh bertambahnya jumlah PNS Provinsi Jambi pada akhir tahun 2016 dikarenakan adanya urusan konkuren, perpindahan PNS guru SMA/SMK, PNS kehutanan PNS perikanan dan PNS ESDM yang menyebabkan PNS difasilitasi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan bertambah.

Tabel 3.3.
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini
Dengan Target Jangka Menengah Renstra BKD

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2018			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2018 terhadap Target Akhir Renstra (%)
			T	R	C		
1.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	5 %	5 %	99.21 %	30%	16.59%

T = Target, R = Realisasi, C = Capaian

Pada tahun 2018 realisasi indikator kinerja Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya adalah 6.72%, total target yang harus dicapai sampai dengan akhir renstra 30%, dimana sisa akhir yang harus direalisasikan adalah sebesar 13.41%.

2. Sasaran strategis 2 : Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara.

Peningkatan kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara tidak terlepas dari upaya pengelolaan manajemen SDM dalam hal ini peningkatan kompetensi ASN dan pemerataan kompetensi itu sendiri merupakan bagian dari pada pengelolaan manajemen SDM. Terdapat beberapa kelemahan dalam sistem manajemen sumber daya aparatur, seperti yang disinyalir oleh Keban (2004:17), antara lain: (1) lebih menonjolkan sisi administratif dari pada sisi manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia modern; (2) lebih bersifat sentralistis sehingga kurang mengakomodasikan nilai efisiensi dan efektifitas dalam pencapaian tujuan organisasi dari masing-masing instansi baik di pusat maupun daerah; (3) tidak terdapat prinsip check and balance dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian sehingga mendorong terjadinya duplikasi baik di tingkat pusat maupun di daerah yang akhirnya menghambat prinsip akuntabilitas; (4) kurang didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang memadai sehingga berpengaruh negatif pada

proses pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian; (5) tidak mampu mengontrol dan mengaplikasikan prinsip sistem merit secara tegas; (6) tidak memberi ruang atau dasar hukum bagi pengangkatan pejabat non karier; (7) tidak mengakomodasikan dengan baik klasifikasi jabatan dan standar kompetensi sehingga berpengaruh negatif terhadap pencapaian kinerja organisasi dan individu; (8) keberadaan Komisi Kepegawaian Negara kurang independen dan tidak jelas kedudukannya.

Perubahan internal dan eksternal di dalam organisasi, serta adanya ketidakpastian dalam menghadapi masa depan menuntut organisasi untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengelola SDM sebaik-baiknya. Oleh karenanya di era reformasi birokrasi saat ini, tepat bila Lengnick-Hall & Lengnick-Hall (2003: 33-43) menyampaikan bahwa peran Manajemen SDM tidak lain dimaksudkan untuk merespon perubahan lingkungan dengan segala macam tantangan dan tuntutan yang ada di dalamnya yang mengharuskan upaya yang optimal dalam penataan SDM itu sendiri. Melalui peran yang baru, Manajemen SDM memiliki misi dalam menyajikan layanan bagi SDM (human capital steward), memberi fasilitasi berupa pengetahuan bagi SDM (knowledge facilitator), membangun interaksi kondusif bagi semua pihak (relationship builder), serta memiliki keahlian yang ter-spesialisasi dalam mengatasi setiap masalah organisasional secara tepat dan cepat (rapid deployment specialist).

Pada tingkatan manager, kelemahan yang umumnya dihadapi adalah terutama pada kurangnya pemahaman terhadap kualifikasi yang seharusnya dimiliki oleh setiap level manager dalam organisasi. Kualifikasi yang dimaksud sebenarnya adalah adanya standar kompetensi yang disepakati dan dijalankan bersama. Meskipun telah ada standar kompetensi yang ditetapkan di negara kita melalui berbagai peraturan yang

dibuat, namun peraturan tersebut tidak serta merta menjadi bahan acuan dalam menempatkan seseorang yang kompetens kedalam suatu jabatan. Sehingga seringkali mutu seorang pejabat pada level manajerial seolah-olah hanya pemberian saja, yang sifatnya terkadang lebih kepada kedekatan politis. Tolok ukur yang dipakai untuk mengukur kadar mutu SDM Aparatur bukanlah dari sudut kompetensi tetapi lebih kepada lama kerja dan jabatan, serta like and dislike saja.

Banyak aparatur yang telah mengantongi jam kerja yang tinggi selalu merasa lebih baik kompetensinya dari pegawai yang baru masuk, dan tinggal menunggu naik jabatan saja. Inovasi dan kreativitas tidak akan pernah mendapatkan tempat, dan tidak ada nilai kompetisi yang akan mendorong performa kinerja optimal yang berkelanjutan.

Syafri (2010), membagi kelemahan pengelolaan/penataan SDM Aparatur yang berakibat rendahnya kinerja aparatur, karena terkendala oleh faktor-faktor sebagai berikut: (1) Arogansi kekuasaan, praktik ini kuat tercium mulai dari rekrutmen, mutasi, rotasi, serta promosi pegawai yang menyimpang dari aturan dengan mengangkat kolega-kolega pada jabatan-jabatan tertentu. Sehingga pada akhirnya para aparatur tidak bisa netral dan masuk kearena yang sifatnya politis-pragmatis saja. Jika tidak demikian, maka upaya pembunuhan karakter oleh oknum pimpinan bisa dilakukan melalui mutasi ke tempat lain, atau tidak diberikan jabatan sesuai dengan kompetensinya alias di non job-kan. (2) Adanya intervensi berlebihan dari institusi di atasnya (supra institusi), maupun infrastruktur politik terutama dari partai yang sedang berkuasa. Asumsi yang dibangun adalah kedekatan dengan penguasa jauh lebih menguntungkan dibanding memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi. Melalui “sistem kedekatan” ini, peluang untuk mendapatkan jabatan dan kekuasaan lebih terbuka, prestise dan keuntungan finansial juga makin nampak didepan

mata. (3) Masih lemahnya tim kerja (team work), karena ketidakmampuan manajerial dan inefisiensi.

Wyatt (dalam Fuad & Ahmad, 2009: 19-21) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan melaksanakan kerja yang didukung oleh pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude). Pengetahuan, keterampilan, dan sikap dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk mencapai tujuan organisasi yang merupakan kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46-A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil mengelompokkan jenis kompetensi berdasarkan dua kelompok, yakni Kompetensi Dasar dan Kompetensi Bidang. Kompetensi Dasar adalah kompetensi yang wajib atau mutlak harus dimiliki oleh setiap PNS yang menduduki jabatan struktural (pejabat struktural) di lingkungan instansi pemerintah.

Kompetensi Dasar yang harus dimiliki tersebut terdiri atas 5 jenis, yaitu: (1) integritas atau integrity, (2) kepemimpinan atau leadership, (3) perencanaan dan pengorganisasian atau planning and organizing, (4) kerjasama atau collaboration, dan (5) fleksibilitas atau flexibility (BKN-RI, 2003). Kelima jenis kompetensi dasar tersebut kemudian diwujudkan ke dalam struktur kompetensi jabatan beserta level kemampuan (proficiency level) yang harus dimiliki untuk setiap jenjang golongan.

Terkait dengan tuntutan global, Tjakraatmadja & Lantu (2006:32-34) menyebutkan bahwa para aparatur harus memiliki minimal 10 (sepuluh) kompetensi untuk dapat bersaing di kancah global yaitu: (1) kompetensi lingkungan, yaitu kemampuan memahami lingkungan internasional atau minimal memahami kondisi lingkungan negara lain; (2) kompetensi analitik, yaitu kemampuan untuk menganalisis peluang pasar,

persyaratan, prosedur, dan mekanisme kerja di suatu negara; (3) kompetensi stratejik, yaitu kemampuan menyusun dan mengembangkan strategi didasarkan analisis ke depan dan ke belakang (backward and forward linkages); (4) kompetensi fungsional, yaitu kemampuan untuk merancang program dalam mengantisipasi setiap peluang dan perubahan yang mungkin terjadi; (5) kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk mengelola setiap kegiatan sehingga dapat mengantisipasi dengan cepat, tepat, dan meminimasi resiko; (6) kompetensi profesi, yaitu kemampuan menguasai keterampilan secara profesional atau keahlian pada suatu bidang tertentu sehingga dapat dimanfaatkan ketika mencapai purna kerja; (7) kompetensi sosial, yaitu kemampuan untuk beradaptasi dengan suasana dan kondisi kerja sehingga mampu menyatu dan mengaktualisasikan diri dengan lingkungan sosial masyarakat maupun di tempat kerja; (8) kompetensi intelektual, yaitu kemampuan untuk mengembangkan intelektualitas dan daya nalar agar mampu beradaptasi dengan tuntutan perkembangan ilmu dan kemajuan masyarakat; (9) kompetensi individu, yaitu kemampuan untuk mengarahkan dan menggunakan keunggulan yang dimiliki, baik keunggulan yang terkait dengan ilmu pengetahuan dan teknologi maupun bakat-bakat lainnya; dan (10) kompetensi perilaku, yaitu kemampuan untuk bersikap terbuka dan objektif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, baik sebagai pejabat maupun sebagai pegawai biasa.

Rothwell (dalam Ennis, 2008) menggambarkan adanya kompetensi inti yang dibutuhkan oleh pegawai/ aparatur dalam suatu organisasi. Kompetensi ini mencakup pengetahuan (knowledge), keahlian/ ketrampilan (skills), dan perilaku (attitude) atau dikenal juga dengan soft skills atau behaviors.

Oleh karena itu, penetapan standar kompetensi juga merupakan langkah mempertegas dan memperjelas kualifikasi dalam melaksanakan tugas-tugas atau tanggung jawabnya

sesuai dengan kompetensi. Kompetensi memiliki multi fungsi yang berguna sebagai acuan dalam rangka: seleksi (selection/ recruitment), kompensasi (compensation), observasi/pelatihan (observation/ coaching), penilaian kinerja (performance appraisal), penilaian kebutuhan pendidikan dan organisasi (organizational alignment), perencanaan karier (career planning), perencanaan suksesi (succession planning), dan promosi/penempatan (promotion/ placement).

Manajemen berbasis kompetensi dapat mengidentifikasi kompetensi pegawai yang memiliki potensi kinerja tinggi dibandingkan dengan rata-rata pegawai di dalam suatu organisasi, yang dijadikan dasar untuk proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan aspek lain dari manajemen pegawai.

Perbedaan utama antara pendekatan kompetensi dan tradisional dalam mengelola SDM, adalah berkaitan dengan muatan kompetensi berdasarkan karakteristik perilaku staf, pada proses input sampai output termasuk ketika menilai kinerja pegawai. Pendekatan kompetensi konsisten dalam mengidentifikasi dan mengukur kualitas orang di semua tahapan siklus kerja; juga mampu mengidentifikasi keterampilan, motif, karakteristik kepribadian dan atribut lainnya yang mempengaruhi kualitas sehingga dapat membedakan antara kinerja buruk, rata-rata dan superior.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas penataan aparatur sipil negara adalah suatu upaya pengelolaan SDM Aparatur yang berpedoman pada penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural dan Fungsional Pegawai Negeri Sipil dengan mengelompokkan jenis kompetensi berdasarkan dua kelompok, yakni Kompetensi Dasar dan Kompetensi Bidang. Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi adalah dengan melakukan beberapa hal dibawah ini, yaitu

dengan cara penetapan ASN dalam jabatannya, yang dilaksanakan pada kegiatan sebagai berikut :

1. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
2. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya
3. Seleksi Pejabat Administrasi
4. Pelayanan Administrasi Jabatan Fungsional Tertentu

Tabel 3.4.
Sasaran Strategis 2 : Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018		
			T	R	C	T	R	C	T	R	C
1.	Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Persentase Penetapan ASN dalam jabatan	10 %	7.75 %	62.29 %	10 %	9.62 %	81.38 %	10 %	7.87 %	94.24 %

T = Target, R = Realisasi, C = Capaian

Indikator Persentase Penetapan ASN dalam Jabatan. Tujuan dari indikator ini adalah meningkatnya penetapan ASN dalam jabatan di Pemerintah Provinsi Jambi dengan upaya pemerataan dalam pengelolaan SDM Aparatur berbasis kompetensi. Pada tahun 2018 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi menetapkan target 10% dari 11.688 total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi atau 1.168 orang, terealisasi sebanyak 920 orang atau setara 7.87% dari total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi di Tahun 2018, dan dengan capaian rata-rata realisasi keuangan sebesar 94,24%.

Pada tahun 2017 target 10% dari 11.998 total pegawai Provinsi Jambi atau 1.199 orang, dengan realisasi 1.155 orang atau setara 9.62% dari total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi di Tahun 2017 dan capaian rata-rata realisasi keuangan sebesar 81.38%, di tahun 2016 target 10% dari 12.486 total pegawai Provinsi Jambi atau 1.248 orang, terealisasi 968 orang atau setara 7.75% dari total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi di Tahun 2016 dan capaian rata-rata realisasi keuangan sebesar

62.29%. Jika dibandingkan dengan tahun lalu terjadi penurunan terhadap realisasi target kinerja tahun ini. Penurunan realisasi target pada tahun 2018 terhadap target indikator ini dikarenakan adanya pengurangan anggaran dari besaran anggaran yang dibutuhkan.

Namun secara kinerja realisasi capaian kinerja keuangan tahun ini meningkat. Keberhasilan capaian kinerja keuangan tahun ini dipengaruhi oleh perencanaan dan pengelolaan keuangan yang telah menyesuaikan dengan rasionalisasi terhadap capaian kinerja keuangan pada anggaran perubahan di tahun 2018.

Tabel 3.5.
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini
Dengan Target Jangka Menengah Renstra BKD

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2018			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2018 terhadap Target Akhir Renstra (%)
			T	R	C		
1.	Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Persentase Penetapan ASN dalam jabatan	10 %	7.87 %	94.24 %	60%	25.24%

T = Target, R = Realisasi, C = Capaian

Pada tahun 2018 realisasi indikator kinerja Persentase Penetapan ASN dalam Jabatan adalah 7.87%, total target yang harus dicapai sampai dengan akhir renstra 60%, dimana sisa akhir yang harus direalisasikan adalah sebesar 34.76%.

3. Sasaran strategis 3 : Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Indonesia dan bagaimana penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif dapat disimpulkan: 1. Keberadaan dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan fungsi tugas dan tanggung jawabnya harus bisa bertanggung jawab serta disiplin dalam melaksanakan tugas. Hal

ini dikarenakan beban yang mereka pikul merupakan perpanjangan tangan dari segenap bangsa Indonesia dalam menyelenggarakan pemerintahan dan demi mencapai tujuan negara yang adalah tujuan bersama dalam hidup berbangsa dan bernegara. 2. Penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil atau PNS yang selanjutnya disebut juga dengan Aparatur Sipil Negara atau ASN, sungguh sudah merupakan alasan yang klasik dan tak bisa dipungkiri, sudah menjadi hal yang biasa begitu banyak terjadinya pelanggaran-pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan penerapan disiplin yang tinggi. Oleh sebab itu organisasi harus menciptakan disiplin kerja yang tinggi dalam rangka pencapaian tujuan. Karena disiplin dalam pekerjaan sangat penting bagi suatu organisasi, sebab tanpa disiplin tidak akan ada usaha bersama yang konstruktif di dalam nencapai tujuan bersama. Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu kemutlakan, berbagai macam pelanggaran disiplin yang dapat dilakukan oleh aparatur yang ada, seperti : 1). Pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja; 2). Penyalahgunaan wewenang; 3). Masih rendahnya rasa pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab terhadap tugas kedinasan; 4). Bersifat kurang sopan terhadap sesama pegawai maupun atasan; 5). Pemberian pelayanan terhadap masyarakat yang masih kurang baik; 6). Melakukan tindakan-tindakan yang kurang tepat; 7). Penyalahgunaan barang-barang, uang atau surat yang berhubungan dengan milik negara; 8). Penggunaan pakaian seragam yang bukan pada tempatnya; 9). Pelanggaran terhadap peraturan kedinasan yang berlaku. Konsep Penerapan

Disiplin/Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi.

Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melakukan tugas – tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor ataupun Perusahaan dengan teratur dan tepat waktu. Mereka berpakaian serba baik pada tempat bekerjanya. Mereka menggunakan bahan – bahan dan perlengkapan dengan hati – hati. Mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh Perusahaan dan menyelesaikan dengan sangat baik (Hasibuan ,2000:190).

Dalam peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 pasal 1 tentang disiplin pegawai negeri sipil, dijelaskan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan Perundang-undang dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan sebagai kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa meningkatnya disiplin pegawai aparatur sipil negara adalah suatu upaya pencapaian terhadap persentase peningkatan penanganan pelanggaran disiplin aparatur sipil negara. Peningkatan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi adalah dengan melakukan beberapa hal

dibawah ini, yaitu dengan cara peningkatan penanganan pelanggaran disiplin, yang dilaksanakan pada kegiatan sebagai berikut :

1. Pemantauan Disiplin PNS dan Non PNS/PPPK
2. Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS
3. Pelaporan Harta Kekayaan ASN (LHKASN) dan LP2P
4. Pelayanan Penerbitan / Rekomendasi dan Surat Pernyataan Hukuman Disiplin dan Izin Perceraian

Tabel 3.6.
Sasaran Strategis 3 : Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018		
			T	R	C	T	R	C	T	R	C
1.	Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase Peningkatan Penanganan Pelanggaran Disiplin	45 %	100 %	82.17 %	50 %	100 %	99.27 %	55 %	37.5 %	98.81 %

T = Target, R = Realisasi, C = Capaian

Indikator Persentase Peningkatan Penanganan Pelanggaran Disiplin. Tujuan dari indikator ini adalah meningkatnya disiplin pegawai aparatur sipil negara di Pemerintah Provinsi Jambi dengan upaya peningkatan penanganan pelanggaran disiplin aparatur sipil negara. Pada tahun 2018 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi menetapkan target 55% jumlah pelanggaran disiplin terselesaikan dari total jumlah pelanggaran disiplin ditahun 2018 yang dilaporkan, di tahun 2018 terealisasi sebanyak 9 laporan penanganan disiplin pegawai atau setara 37.5% dari total target 24 laporan penanganan disiplin pegawai di Tahun 2018, dan dengan capaian rata-rata realisasi keuangan sebesar 98,81%.

Pada tahun 2017 target 50% jumlah pelanggaran disiplin terselesaikan dari total jumlah pelanggaran disiplin ditahun 2017 yang dilaporkan, di tahun 2017 terealisasi sebanyak 8

laporan penanganan disiplin pegawai atau setara 100% dari total target 8 laporan penanganan disiplin pegawai di Tahun 2017, dan dengan capaian rata-rata realisasi keuangan sebesar 99,27%, di tahun 2016 target 45% jumlah pelanggaran disiplin terselesaikan dari total jumlah pelanggaran disiplin ditahun 2016 yang dilaporkan, di tahun 2016 terealisasi sebanyak 7 laporan penanganan disiplin pegawai atau setara 100% dari total target 7 laporan penanganan disiplin pegawai di Tahun 2017, dan dengan capaian rata-rata realisasi keuangan sebesar 82,17%.

Jika dibandingkan dengan tahun lalu terjadi penurunan terhadap persentase realisasi target kinerja tahun ini. Penurunan persentase realisasi target kinerja pada tahun 2018 terhadap target indikator ini dikarenakan adanya pengurangan anggaran dari besaran anggaran yang dibutuhkan dalam penyelesaian penanganan disiplin pegawai.

Tabel 3.7.
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini
Dengan Target Jangka Menengah Renstra BKD

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2018			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2018 terhadap Target Akhir Renstra (%)
			T	R	C		
1.	Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase Peningkatan Penanganan Pelanggaran Disiplin	55 %	37.5 %	98.81 %	70%	44.70%

T = Target, R = Realisasi, C = Capaian

Pada tahun 2018 realisasi indikator kinerja Persentase Peningkatan Penanganan Pelanggaran Disiplin adalah 37.50%, total target yang harus dicapai sampai dengan akhir renstra 100%, dimana sisa akhir yang harus direalisasikan adalah sebesar 25.30%.

4. Sasaran strategis 4 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian.

Kualitas pelayanan administrasi kepegawaian adalah tingkat baik buruknya kegiatan yang dilakukan oleh seorang atau kelompok orang untuk melayani kebutuhan kepegawaian yang mempunyai kepentingan kepada organisasi sesuai aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Berbagai macam aspek penunjang atas kualitas pelayanan administrasi kepegawaian, salah satunya ialah adanya system informasi manajemen kepegawaian yang terpadu yang didukung dengan sarana dan prasarana di setiap sudut lokasi pelayanan yang akan diberikan. Pelayanan administrasi kepegawaian juga harus di dukung oleh manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas pelayanan sehingga diperoleh suatu hasil pelayanan yang optimal.

Dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan administrasi kepegawaian akan bernilai baik jika di dukung oleh aturan pokok dalam hal ini prosedur (SOP) yang telah ditetapkan, sarana dan prasarana pendukung serta pengelolaan manajemen SDM itu sendiri. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi adalah dengan melakukan beberapa hal dibawah ini, yaitu dengan cara pengukuran dan evaluasi atas pencapaian indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian, yang di dukung pada program/kegiatan sebagai berikut :

1. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
2. Program Pelayanan Publik di Bidang Kepegawaian
3. Program Penyusunan Kebijakan, Koordinasi, Monitoring dan Evaluasi dan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan
4. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
5. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Tabel 3.8.
Sasaran Strategis 4 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018		
			T	R	C	T	R	C	T	R	C
1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	B	B	79.13 %	B	B	88.09 %	B	B	95.70 %

T = Target, R = Realisasi, C = Capaian

Indikator Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian. Tujuan dari indikator ini adalah meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di Pemerintah Provinsi Jambi dengan upaya peningkatan pencapaian indeks kepuasan masyarakat (IKM) atas pelayanan administrasi kepegawaian. Pada tahun 2018 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi menetapkan target predikat “B” atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, di tahun 2018 telah terealisasi pencapaian predikat “B” atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, dan dengan capaian rata-rata realisasi keuangan sebesar 95,70% dari total keseluruhan anggaran belanja langsung BKD Provinsi Jambi.

Pada tahun 2017 menetapkan target “B” atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, di tahun 2017 telah terealisasi pencapaian predikat “B” atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, dan dengan capaian rata-rata realisasi keuangan sebesar 88,09% dari total keseluruhan anggaran belanja langsung BKD Provinsi Jambi, di tahun 2016 menetapkan target “B” atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, di tahun 2016 telah terealisasi pencapaian predikat “B” atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, dan dengan capaian rata-rata realisasi keuangan sebesar 79,13% dari total keseluruhan anggaran belanja langsung BKD Provinsi Jambi.

Jika dibandingkan dengan tahun lalu terjadi peningkatan terhadap persentase realisasi target keuangan tahun ini. Peningkatan persentase realisasi target keuangan pada tahun 2018 terhadap target indikator ini dikarenakan adanya perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah mengalami penyesuaian terhadap indikator kinerja pelayanan administrasi kepegawaian, hal ini terlihat dengan capaian indeks kepuasan masyarakat (IKM) atas pelayanan administrasi kepegawaian di Pemerintah Provinsi Jambi yang dari tahun 2016 hingga 2018 selalu memperoleh predikat “B”.

Tabel 3.9.
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini
Dengan Target Jangka Menengah Renstra BKD

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2018			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2018 terhadap Target Akhir Renstra (%)
			T	R	C		
1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	B	B	95.70 %	B	B

T = Target, R = Realisasi, C = Capaian

Pada tahun 2018 realisasi indikator kinerja Nilai Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian adalah predikat “B”, sedangkan target yang harus dicapai sampai dengan akhir renstra ialah predikat “B”, dimana diharapkan BKD Provinsi Jambi dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan predikat nilai IKM atas pelayanan administrasi kepegawaian hingga pada akhir periode Renstra.

Tabel 3.10.
Analisis Indikator Kinerja Kegiatan
Pelayanan Administrasi Kepegawaian

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2016		2017		2018	
			T	R	T	R	T	R
1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Jumlah PNS yang Mendapat Penghargaan SLKS (Orang)	745	745	566	566	556	556
		Jumlah Penerima Penghargaan PNS Teladan Berprestasi Lingkup Pemerintah Provinsi Jambi (Orang)	5	5	4	4	4	4
		Jumlah Pemberian Pelayanan Izin Cuti PNS Lingkup Pemerintah Provinsi Jambi (Orang)	346	346	561	561	910	910
		Jumlah SK Mutasi PNS (SK)	387	387	183	183	429	429
		Jumlah SK Kenaikan Gaji Berkala PNS Pemerintah Provinsi Jambi (SK)	2.634	2.634	5.720	5.720	5.003	5.003
		Jumlah SK CPNS yang terselesaikan (SK)	0	0	40	56	5	2
		Jumlah SK Kenaikan Pangkat yang terselesaikan (SK)	1.300	1.412	2.800	2.924	2.800	3.171
		Jumlah SK Pensiun yang terselesaikan (SK)	150	192	350	396	350	423
		Jumlah Pengelolaan, Pemeliharaan Data dan Informasi Kepegawaian (Orang)	6.000	6.000	6.000	6.000	12.000	12.000
		Jumlah Pengelolaan, Pelayanan dan Fasilitasi Penerbitan Kartu Pegawai (KARPEG), Kartu Pegawai Elektronik (KPE), Kartu Isteri (KARIS) / Kartu Suami (KARSU) (Kartu)	0	0	720	720	570	456
		Jumlah Pengelolaan dan Pemeliharaan Tata Naskah Dinas Kepegawaian Elektronik dan Arsip Fisik (Dok. PNS)	0	0	1.100	1.100	1.500	1.500

	Jumlah ASN yang terfasilitasi mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan di lingkup Pemprov Jambi (ASN)	0	0	100	100	100	100
	Jumlah Penerbitan SK Pelayanan Administrasi Jabatan Fungsional Tertentu (SK)	100	340	100	357	150	517
	Jumlah ASN Penerima Beasiswa Tugas Belajar dan Cost Sharing (Orang)	45	45	37	37	17	17
	Jumlah ASN yang terfasilitasi melalui Pengembangan Kompetensi, Diklat, Bimtek, Seminar, Kursus, Sosialisasi dan Workshop (Orang)	7	7	5	5	18	18
	Jumlah Peserta Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah (Orang)	469	469	405	405	600	600
	Jumlah SK Pelayanan Administrasi Pendidikan Lanjutan Aparatur Sipil Negara (SK)	0	0	237	237	150	150

T = Target, R = Realisasi

C. Alokasi dan Realisasi Anggaran

Tabel 3.11.
Realisasi Anggaran BKD Provinsi Jambi Tahun 2018

No	Program	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Realisasi	
				Anggaran	Kinerja
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.187.705.196,00	1.147.459.757,00	96,61 %	97.35 %
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	1.170.559.200,00	1.082.435.860,00	92,47 %	99.31 %
3.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	6.154.800,00	6.154.800,00	100 %	100 %
4.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	42.582.500,55	38.694.809,00	90,87 %	91.27 %

5.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	63.251.400,00	62.944.800,00	99,52 %	100 %
6.	Program Pembinaan Bakat dan Peningkatan Prestasi Anggota KORPRI di Bidang Keagamaan Mental dan Rohani	230.453.400,00	220.233.752,00	95,57 %	95.66 %
7.	Program Penataan, Perencanaan dan Rekrutmen SDM Aparatur Berbasis Kompetensi	470.380.180,45	423.134.678,00	89,96 %	96.36 %
8.	Program Promosi dan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka	805.962.500,00	745.757.250,00	92,53 %	96.67 %
9.	Program Profesionalisasi PNS	1.731.874.730,00	1.715.128.045,00	99,03 %	99.33 %
10.	Program Peningkatan Kesejahteraan PNS dan Pemberian Penghargaan PNS	239.842.500,00	235.952.380,00	98,38 %	99.58 %
11.	Program Pelayanan Publik di Bidang Kepegawaian	405.878.100,00	396.919.150,00	97,79 %	98.43 %
12.	Program Penyusunan Kebijakan, Koordinasi, Monitoring dan Evaluasi Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan	184.379.093,00	183.331.461,00	99,43 %	100 %

13.	Program Peningkatan Kualitas Informasi Kepegawaian	360.976.400,00	344.894.737,00	95,54 %	98.40 %
Total :		6.900.000.000,00	6.603.041.479,00	95.70 %	98.23 %

Tabel 3.12.
Realisasi Belanja BKD Provinsi Jambi Tahun 2018

Uraian	Anggaran (Rp)	Realisasi		
		Keuangan	%	Fisik (%)
Total Belanja	19.683.056.428,00	17.462.084.301,00	88.72	99.11
Belanja Tidak Langsung	12.783.056.428,00	10.859.042.822,00	84.95	100
Belanja Langsung	6.900.000.000,00	6.603.041.479,00	95.70	98.23

Berdasarkan pada tabel diatas, total belanja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi tahun 2018 sebesar Rp. 19.683.056.428,00 dengan realisasi keuangan sebesar Rp. 17.462.084.301,00 atau setara 87.72% dan persentase capaian kinerja fisik sebesar 99.11%. Dengan rincian belanja tidak langsung dengan realisasi keuangan sebesar Rp. 10.859.042.822,00 atau setara 84.95% dan persentase kinerja fisik sebesar 100%, sedangkan untuk belanja langsung dengan realisasi keuangan sebesar Rp. 6.603.041.479,00 atau setara 95.70% dan persentase kinerja fisik sebesar 98.23%. Dapat diartikan hampir semua rencana program dan kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan, dan terdapat efisiensi atau penghematan penggunaan anggaran sebesar Rp. 296.958.521,00 atau setara 4.30% dari total pagu Anggaran Belanja Langsung Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi di Tahun 2018.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2018 ini disusun, sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja, dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran. Dimana laporan tersebut menguraikan keberhasilan maupun kegagalan capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi yang meliputi program dan kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan di bidang kepegawaian daerah, mulai dari peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, pembinaan dan pengembangan aparatur, pendidikan kedinasan, peningkatan kesejahteraan aparatur, peningkatan disiplin aparatur, pelayanan administrasi aparatur, sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan dan peningkatan sarana dan prasarana.

Adapun beberapa kesimpulan keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun Anggaran 2018 dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada Sasaran strategis “Peningkatan kapasitas sumber daya Aparatur Sipil Negara” dengan Indikator Kinerja : Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya, capaian kinerja sebesar 6.72% dari target kinerja sebesar 5% di tahun 2018, ini berarti pencapaian target kinerja telah melampaui target yang direncanakan di tahun 2018 dapat dikategorikan “sangat baik”. Artinya upaya yang dilakukan untuk memfasilitasi ASN untuk mengikuti peningkatan kompetensi sesuai dengan jabatannya dilingkungan Pemerintahan Provinsi Jambi melalui program dan kegiatan yang dilaksanakan telah tercapai;
2. Untuk sasaran strategis “Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara” dengan Indikator Kinerja : Persentase

Penetapan ASN dalam Jabatan, capaian kinerja sebesar 7.87% dari target kinerja sebesar 10% di tahun 2018 masuk pada kategori “baik”, artinya upaya yang telah dilakukan untuk penetapan ASN dalam jabatan dilingkungan Pemerintah Provinsi Jambi melalui program dan kegiatan yang dilaksanakan relative tercapai;

3. Untuk sasaran strategis “Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara” dengan Indikator Kinerja : Persentase Peningkatan Penanganan Pelanggaran Disiplin, capaian kinerja sebesar 37.50% dari target kinerja sebesar 55% di tahun 2018 masuk pada kategori “baik”, artinya upaya yang telah dilakukan untuk peningkatan penanganan pelanggaran disiplin dilingkungan Pemerintah Provinsi Jambi melalui program dan kegiatan yang dilaksanakan relative tercapai;
4. Untuk sasaran strategis “Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian” dengan Indikator Kinerja : Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian, capaian kinerja dengan predikat “B” masuk pada kategori “sangat baik”, artinya upaya yang telah dilakukan untuk peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dilingkungan Pemerintah Provinsi Jambi melalui program dan kegiatan yang dilaksanakan telah tercapai;

B. Saran

Langkah-langkah yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang antara lain :

1. Peningkatan kompetensi sumberdaya Aparatur dengan penambahan jumlah pegawai yang mengikuti diklat teknis, diklat fungsional tertentu, diklat PIM dan beasiswa tugas belajar;
2. Penataan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pengelolaan aparatur untuk mendukung roadmap reformasi birokrasi;

3. Penataan urusan konkuren berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, yaitu pembagian urusan antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota antara lain sulitnya pemantauan dan pengurusan administrasi terhadap PNS Provinsi yang berkedudukan di Kabupaten/Kota.

Demikian laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi tahun 2018 yang dapat kami sajikan, semoga dapat berguna dan bermanfaat.