

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) 2021

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI



Badan Kepegawaian Daerah

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 saya panjatkan kehadirat Tuhan YME atas tersusunnya Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi tahun 2021. Laporan Kinerja ini merupakan perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian sasaran strategis Tahun 2020. Penyusunan Laporan Kinerja ini mengacu pada Peraturan Menteri PANRB No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2016-2021.

Laporan Kinerja ini merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas yang berfungsi, antara lain sebagai alat penilaian kinerja, wujud akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi BKD Provinsi Jambi dan wujud transparansi serta pertanggungjawaban kepada masyarakat serta merupakan alat kendali dan alat pemacu peningkatan kinerja setiap Bidang, Sekretariat, di BKD Provinsi Jambi. Kinerja BKD Provinsi Jambi diukur atas dasar penilaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang merupakan indikator keberhasilan pencapaian Sasaran Strategis sebagaimana telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021.

Berdasarkan analisis dan evaluasi obyektif yang dilakukan melalui Laporan Kinerja BKD Provinsi Jambi Tahun 2021 ini, diharapkan dapat terjadi optimalisasi peran kelembagaan dan peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kinerja seluruh jajaran pejabat dan pelaksana di lingkungan BKD Provinsi Jambi pada tahun-tahun selanjutnya, sehingga dapat mendukung kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi secara keseluruhan dalam mewujudkan Good Governance dan Clean Government.

Jambi, 2022
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Jambi



PAHARI, SH

Pembina Tingkat I

NIP. 19700810 199003 1 005

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
IKHTISAR EKSEKUTIF.....	iii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Kelembagaan	1
C. Isu-Isu Strategis	14
D. Sistematika Penyajian	15
BAB II : PERENCANAAN KINERJA	16
A. Rencana Strategis	16
B. Rencana Kinerja Tahun 2021	21
C. Indikator Kinerja Utama	22
BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA	25
A. Capaian Kinerja Organisasi	27
B. Realisasi Anggaran	49
BAB IV : PENUTUP	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran-Saran	52

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja BKD Provinsi Jambi tahun 2021 ini disusun untuk melengkapi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Provinsi Jambi yang merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja pemerintah daerah kepada masyarakat sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, produktifitas, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka menuju tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Laporan ini berisikan laporan capaian kinerja yang mengacu pada dokumen Perjanjian Kinerja BKD Provinsi Jambi tahun 2021 yang telah disepakati antara Kepala BKD Provinsi Jambi dengan Gubernur Provinsi Jambi.

Terdapat 4 (empat) indikator kinerja yang termuat dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2021 yang telah diselaraskan dengan dokumen RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) Provinsi Jambi Tahun 2016-2021 dan Rencana Strategis BKD Provinsi Jambi Tahun 2016-2021 serta Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan melalui Surat Keputusan Kepala BKD Provinsi Jambi Nomor : 07/KEP.KABAN/BKD-1.2/2021 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Di Lingkungan BKD Provinsi Jambi Tahun 2021.

Rata-rata pencapaian indikator tersebut secara keseluruhan mencapai 149.19 persen atau masuk dalam kategori sangat berhasil. Tiga indikator kinerja yang ditetapkan masuk kedalam kriteria sangat berhasil karena memiliki nilai kinerja diatas 100 persen, dan satu indikator kinerja yang memiliki nilai 100 persen. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut :

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	5%	10.64%	212.80%
2.	Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Persentase penetapan ASN dalam jabatan	10%	14.11%	141.10%
3.	Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase peningkatan penanganan pelanggaran disiplin	70%	120.00%	142.86%
4.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	B (85)	B (85.55)	100%
Rata-Rata Capaian Kinerja :					149.19%

Dalam rangka mendukung pencapaian target indikator kinerja tersebut, BKD Provinsi Jambi melaksanakan 2 (dua) Program, 10 (sepuluh) Kegiatan dan 36 (tiga puluh enam) Sub kegiatan dengan total alokasi anggaran belanja langsung sebesar Rp. 4.641.715.710,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 3.912.81.537,00 atau 84.29 persen. Anggaran tersebut terdiri dari :

No	Uraian	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	%
1.	Belanja Tidak Langsung	Rp.12.025.039.208,00	Rp.10.845.683.056,00	90.19
2.	Belanja Langsung	Rp.4.641.715.710,00	Rp.3.912.381.537,00	84.29
	Total	Rp.16.666.754.918,00	Rp.14.758.064.593,00	88.55

Realisasi anggaran belanja langsung sebesar 84.29 persen turun jika dibandingkan tahun sebelumnya yang sebesar 85.75 persen.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2021 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah Pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2021 diharapkan dapat :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi.
2. Mendorong Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar sesuai peraturan perundangan, kebijakan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
3. Menjadi upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi untuk meningkatkan kinerjanya.

B. Kelembagaan

Kelembagaan menjadi faktor penentu dalam mencapai keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi.

Kelembagaan itu sendiri menyangkut beberapa aspek, antara lain : aspek organisasi, sumber daya manusia serta pendanaan.



Aspek Organisasi

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintahan yang memiliki tugas dan fungsi sebagai pengelola kepegawaian daerah dalam sistem pemerintahan di Pemerintah Provinsi Jambi sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi dan Peraturan Gubernur Nomor 39 Tahun 2020 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 pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah Provinsi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tugas dan fungsi sebagai pengelola kepegawaian daerah di atas selanjutnya dijabarkan ke dalam fungsi - fungsi yang harus dijalankan oleh BKD Provinsi Jambi 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, kesejahteraan, disiplin, pemberhentian, perlindungan, dan sistem informasi ASN sesuai peraturan perundang-undangan;
- c. Pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan pelayanan administrasi kepegawaian bagi ASN sesuai peraturan perundang-undangan;
- d. Pelaksanaan pembinaan, fasilitasi pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian; dan

- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

BKD Provinsi Jambi dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh Asisten Administrasi Umum dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dalam menjalankan tugas yang diemban, Kepala BKD Provinsi Jambi didukung oleh unsur-unsur organisasi yang terdiri dari:

1. Sekretariat.

Sekretariat mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif dan teknis kepada semua unsur di lingkungan Badan, serta fasilitasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten/Kota khususnya bidang pelayanan administrasi kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk menyelenggarakan tugas ini, Sekretariat secara garis besar mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pengoordinasian dan pengkajian peraturan perundang-undangan, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas dan fungsi Sekretariat;
- b. Penyusunan perencanaan, pemantauan, evaluasi, data, pelaporan program dan anggaran di lingkup Badan;
- c. Pengoordinasian dan perancangan standar operasional prosedur pelayanan administrasi sekretariat
- d. Pengelolaan verifikasi keuangan, pelaksanaan perbendaharaan, serta urusan akuntansi dan pelaporan keuangan;
- e. Pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, keamanan dalam, perlengkapan, pengelolaan asset dan dokumentasi;

- f. Pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan Jabatan Fungsional, serta evaluasi kinerja ASN di lingkup Badan; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Dalam menjalankan tugasnya, Sekretariat didukung oleh unit kerja yang lebih kecil, yaitu terdiri dari :

- 1) Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- 2) Subbagian Perencanaan;
- 3) Subbagian Keuangan;

Tiap Subbagian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Sekretaris.

2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melakukan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi, pelaporan dan bimbingan teknis di bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. Perumusan bahan kebijakan pengadaan, pemberhentian ASN dan informasi kepegawaian;
- b. Pengoordinasian dan perancangan standar operasional prosedur administrasi bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian;
- c. Penyiapan bahan-bahan dan data yang berkenaan dengan pelaksanaan tugas bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian;
- d. Pelaksanaan koordinasi dan penyusunan penetapan rencana kebutuhan 5 (lima) tahun jumlah dan jenis jabatan PNS meliputi jabatan administrasi, jabatan fungsional, dan jabatan

- pimpinan tinggi serta PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja;
- e. Penyusunan rencana kegiatan bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian;
 - f. Penyelenggaraan pengadaan PNS dan PPPK;
 - g. Pengkoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian;
 - h. Pelaksanaan verifikasi dokumen administrasi pemberhentian;
 - i. Pengordinasian penyusunan informasi kepegawaian;
 - j. Pelaksanaan fasilitasi penyampaian laporan harta kekayaan penyelenggaraan negara;
 - k. Pelaksanaan fasilitasi lembaga profesi ASN;
 - l. Pelaksanaan fasilitasi penyelenggaraan penerimaan calon mahasiswa Pendidikan kedinasan;
 - m. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi; dan
 - n. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya

Dalam menjalankan tugasnya, Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian didukung oleh unit kerja yang lebih kecil, yaitu terdiri dari :

- 1) Subbidang Pengadaan dan Pemberhentian;
- 2) Subbidang Data dan Informasi; dan
- 3) Subbidang Organisasi Profesi ASN.

Tiap Subbidang dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

3. Bidang Mutasi dan Promosi.

Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas membuat Kajian Kebijakan mutasi dan promosi ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang mutasi dan promosi mempunyai fungsi :

- a. Pengkajian peraturan perundang-undangan, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas dan fungsi bidang;
- b. Penyusunan rencana pelaksanaan tugas Bidang mutasi dan promosi;
- c. Pengkoordinasian dan perancangan standar operasional prosedur pelayanan administrasi bidang mutasi dan promosi;
- d. Perumusan bahan kebijakan mutasi dan promosi;
- e. Penyelenggaraan proses mutasi dan promosi;
- f. Pelaksanaan evaluasi mutasi dan promosi;
- g. Penyelenggaraan evaluasi pelaksanaan mutasi dan promosi;
- h. Pembuatan kajian kebijakan mutasi dan promosi;
- i. Pelaksanaan administrasi kepangkatan ASN;
- j. Pelaksanaan administrasi kenaikan gaji berkala ASN;
- k. Pelaksanaan administrasi peninjauan masa kerja ASN;
- l. Pelaksanaan fasilitasi mutasi dan promosi ASN;
- m. Perumusan bahan kebijakan untuk seleksi terbuka;
- n. Penyelenggaraan persiapan bahan dan melaksanakan tindak lanjut rekomendasi tim penilai kinerja untuk disampaikan kepada Gubernur; dan
- o. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Dalam menjalankan tugasnya, Bidang mutasi dan promosi didukung oleh unit kerja yang lebih kecil, yaitu terdiri dari :

- 1) Subbidang Mutasi;
- 2) Subbidang Kepangkatan;
- 3) Subbidang Promosi.

Tiap Subbidang dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

4. Bidang Pengembangan Aparatur.

Bidang Pengembangan Aparatur mempunyai tugas membuat kajian kebijakan pengembangan aparatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Pengembangan Aparatur mempunyai fungsi :

- a. Pengkajian peraturan perundang-undangan, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas dan fungsi bidang;
- b. Penyusunan rencana pelaksanaan tugas Bidang pengembangan aparatur;
- c. Pengoordinasian dan perancangan standar operasional prosedur pelayanan administrasi bidang pengembangan aparatur;
- d. Perumusan bahan kebijakan pengembangan karier ASN;
- e. Pelaksanaan fasilitasi seleksi kompetensi pegawai pemerintah Provinsi penerima beasiswa tugas belajar dan seleksi kompetensi pegawai yang akan mengikuti pelatihan kepemimpinan, diklat teknis fungsional dan bimbingan teknis khusus;
- f. Pengelolaan administrasi peningkatan kapabilitas pegawai melalui rekomendasi penerbitan keputusan tugas belajar, dan izin penggunaan gelar akademis dari pejabat yang berwenang;
- g. Pengordinasian penyelenggaraan ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah;
- h. Pelaksanaan pengembangan dalam Jabatan Fungsional;
- i. Pengoordinasian penyelenggaraan pelantikan dan pengambilan sumpah pejabat fungsional;
- j. Penyelenggaraan penyiapan bahan rekomendasi terkait dengan usulan pembentukan tim penilai angka kredit yang diajukan oleh satuan kerja perangkat daerah kepada Gubernur;
- k. Penyelenggaraan evaluasi pelaksanaan pengembangan aparatur;

1. Pembuatan kajian kebijakan pengembangan aparatur; dan
- m. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Dalam menjalankan tugasnya, Bidang pengembangan aparatur didukung oleh unit kerja yang lebih kecil, yaitu terdiri dari :

- 1) Subbidang Pendidikan Pelatihan dan Sertifikasi Jabatan;
- 2) Subbidang Pendidikan Pelatihan dan Sertifikasi Jabatan Fungsional; dan
- 3) Subbidang Pembinaan Jabatan Fungsional.

Tiap Subbidang dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

5. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan.

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan, evaluasi dan pelaporan dan bimbingan teknis di bidang penilaian kinerja, disiplin, dan penghargaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan mempunyai fungsi :

- a. Pengkajian peraturan perundang-undangan, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas dan fungsi bidang;
- b. Penyusunan perencanaan program kerja dan perencanaan pengembangan sumber daya manusia bidang;
- c. Pengoordinasian dan perancangan standar operasional prosedur pelayanan administrasi penilaian kinerja, disiplin dan penghargaan;
- d. Penyelenggaraan pengkajian bahan perumusan kebijakan teknis pedomandan perancangan produk hukum daerah terkait penilaian kinerja aparatur, disiplin dan penghargaan;

- e. Penyelenggaraan dan penyiapan bahan tentang penilaian prestasi kerja/kinerja bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat administrator di lingkup pemerintah Provinsi;
- f. Penyelenggaraan pembinaan, penyusunan pedoman laporan kinerja aparatur;
- g. Penyelenggaraan evaluasi dan proses tindak lanjut kehadiran ASN yang melakukan pelanggaran disiplin;
- h. Pelaksanaan pemeriksaan dokumen kehadiran PNS berkaitan dengan pemberian tunjangan kinerja/tunjangan tambahan penghasilan;
- i. Penyelenggaraan proses pemberian izin perceraian dan izin perkawinan bagi ASN;
- j. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi pembentukan tim pemeriksa terhadap ASN yang di duga melakukan pelanggaran disiplin/kode etik;
- k. Penyiapan bahan dan rekomendasi terkait penjatuhan hukuman disiplin bagi ASN yang merupakan kewenangan Gubernur/Wakil Gubernur dan Sekretaris Daerah;
- l. Pemberian rekomendasi tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dan tindak pidana bagi ASN pemerintah Provinsi;
- m. Penyiapan bahan jawaban atas pengajuan gugatan ASN di pengadilan yang diminta biro hukum;
- n. Penyelenggaraan koordinasi, monitoring, dan evaluasi serta fasilitasi pelaksanaan inspeksi mendadak kepada ASN; dan
- o. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Dalam menjalankan tugasnya, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan didukung oleh unit kerja yang lebih kecil, yaitu terdiri dari :

- 1) Subbidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
- 2) Subbidang Penghargaan;
- 3) Subbidang Disiplin ASN.

Tiap Subbidang dipimpin oleh Kepala Sub Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

6. Unit Pelaksana Teknis Daerah

Unit Pelaksana Teknis Daerah melaksanakan sebagian teknis operasional dan/atau kegiatan penunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Badan. Unit Pelaksana Teknis Daerah dipimpin oleh seorang kepala yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala badan.

7. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis di bidang sesuai keahliannya masing-masing. Kelompok Jabatan Fungsional dapat dibagi-bagi dalam sub kelompok sesuai dengan kebutuhan dan keahliannya masing-masing dan dikoordinasikan oleh seorang tenaga fungsional senior.

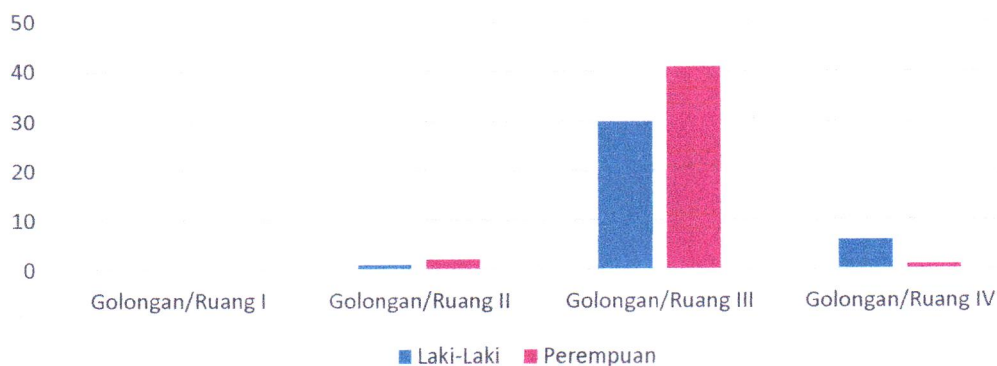
Pejabat fungsional dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional. Kebutuhan Jabatan Fungsional ditentukan berdasarkan sifat, jenis dan beban kerja. Pembinaan terhadap tenaga fungsional dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Struktur organisasi BKD Provinsi Jambi selengkapnya terdapat dalam daftar lampiran.



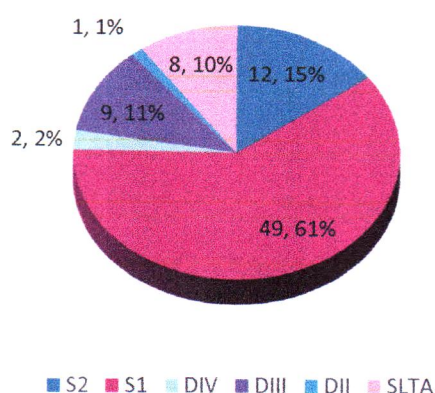
Aspek Sumber Daya

BKD Provinsi Jambi didukung oleh 81 personil yang terbagi berdasarkan golongan/ruang seperti terlihat pada *gambar 1* di bawah ini. Jumlah tersebut dialokasikan untuk memberikan layanan kepada seluruh pegawai Pemerintah Provinsi Jambi yang berjumlah 10.598 pegawai pada kondisi 30 November 2021, terlihat rasio jumlah personil BKD Provinsi Jambi dengan jumlah pegawai Pemerintah Provinsi Jambi yang dilayani dan memperlihatkan beban kerja yang cukup besar. Untuk mengatasi beban kerja tersebut, BKD Provinsi Jambi telah mengaplikasikan teknologi informasi yang mutakhir dan tepat guna untuk memberikan pelayanan prima kepada seluruh pegawai Pemerintah Provinsi Jambi. Beberapa aplikasi yang dikembangkan BKD Provinsi Jambi di Tahun 2021 untuk mendukung pelayanan administrasi kepegawaian antara lain: SKP Online, Kenaikan Pangkat Otomatis (KPO), Sistem Pelacakan Administrasi Kepegawaian (Silacak).

Gambar 1
Distribusi Pegawai BKD Provinsi Jambi
Berdasarkan Golongan/Ruang dan Jenis Kelamin



Gambar 2
Distribusi Pegawai BKD Provinsi Jambi
Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Provinsi Jambi, BKD Provinsi Jambi didukung oleh pegawai dengan kualifikasi pendidikan mayoritas Sarjana Strata I (S1) dari berbagai jurusan sebanyak 49 pegawai (61%), diikuti oleh pegawai berpendidikan Sarjana Strata 2 (S2) sebanyak 12 pegawai (15%), pegawai berpendidikan Diploma III (D-III) sebanyak 9 pegawai (11%), SLTA sebanyak 8 pegawai (10%), pegawai berpendidikan Diploma IV (D-IV) sebanyak 2 pegawai (2%), pegawai berpendidikan Diploma I (D-I) sebanyak 1 pegawai (1%) seperti diuraikan dalam *gambar 2* di atas. Untuk keperluan penyusunan laporan ini, deskripsi di atas dibatasi hanya kepada penjelasan kualifikasi pendidikan berdasarkan kuantitas tanpa mengkaji kesesuaian antara kualitas pendidikan para pegawai dengan kebutuhan BKD Provinsi Jambi secara khusus maupun kebutuhan Pemerintah Provinsi Jambi secara umum.



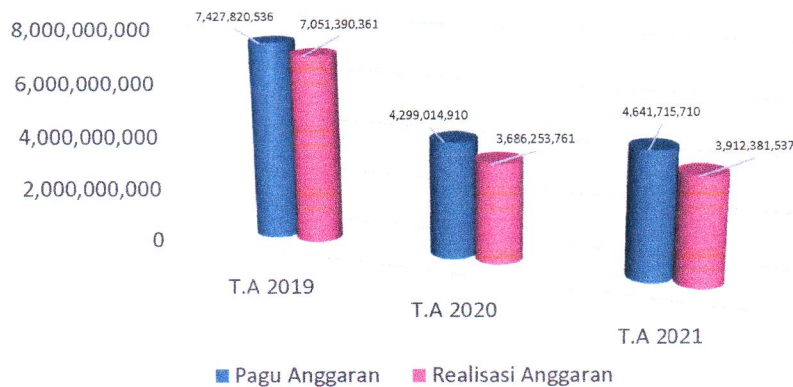
Aspek Pendanaan

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya, pada tahun 2021 BKD Provinsi Jambi didukung oleh anggaran belanja langsung yang bersumber dari APBD Perubahan Pemerintah Provinsi Jambi Tahun Anggaran 2021 sebesar Rp 4.641.715.710,00. Adapun untuk alokasi anggaran masing – masing unit kerja BKD dapat dilihat pada *Tabel 1*. Sementara untuk realisasi anggaran belanja langsung BKD Provinsi Jambi Tahun Anggaran 2021 sebesar Rp.3.912.381.537,00 atau sebesar 84.29% seperti terlihat pada Gambar 3.

Tabel 1
Alokasi Anggaran Belanja Langsung BKD Tahun 2021

No	Unit Kerja	Pagu Anggaran (Rp.)
		2021
1	Sekretariat	1.756.834.336,00
2	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	829.075.523,00
3	Bidang Mutasi dan Promosi	1.323.576.568,00
4	Bidang Pengembangan Aparatur	512.089.322,00
5	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	220.139.961,00
Total Anggaran		4.641.715.710,00

Gambar 3
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung BKD Tahun Anggaran 2019 - 2021



C. Isu-Isu Strategis

Permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi 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 Administrasi Kepegawaian yang belum optimal.

Tabel 2.
Pemetaan Permasalahan

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Kompetensi Sumber Daya Manusia	Kurangnya Kompetensi Sumber Daya Manusia	<ul style="list-style-type: none">• Kebutuhan jenis diklat yang diikuti terbatas;• Belum adanya data kebutuhan kompetensi SDM
2.	Penataan Pegawai	Belum Optimalnya Penataan Aparatur Sipil Negara	<ul style="list-style-type: none">• Implementasi dan pemahaman terhadap Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;• Belum Akuratnya Data Pegawai
3.	Disiplin Pegawai	Rendahnya Disiplin Pegawai	<ul style="list-style-type: none">• Keterbatasan SDM dalam melakukan pemantauan ASN
4.	Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Belum Optimalnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian	<ul style="list-style-type: none">• Terbatasnya sarana dan prasarana guna mendukung kelancaran pelayanan administrasi kepegawaian

D. Sistematika Penyajian

Laporan Kinerja BKD Provinsi Jambi tahun 2021 merupakan suatu media yang mengkomunikasikan pencapaian target kinerja organisasi di tahun 2021. Pencapaian target kinerja organisasi pada periode tersebut diukur melalui perbandingan antara target kinerja dengan realisasi kinerja, yang berfungsi sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi dalam satu tahun. Melalui analisis capaian target kinerja, BKD Provinsi Jambi akan mampu untuk mengidentifikasi celah kinerja (performance gap) yang dapat disempurnakan di masa yang akan datang. Berdasarkan uraian di atas, sistematika penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2021 adalah :

BAB I : Pendahuluan

Menjelaskan secara ringkas profil BKD Provinsi Jambi serta menjabarkan maksud, tujuan penyusunan dan penyampaian LKj tahun 2021.

BAB II : Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

Mengikhtisarkan beberapa hal penting dalam perencanaan dan perjanjian kinerja BKD Provinsi Jambi dan Rencana Kinerja tahun 2021.

BAB III : Akuntabilitas Kinerja

Menguraikan analisis capaian kinerja BKD Provinsi Jambi, baik capaian kegiatan maupun sasaran strategis tahun 2021 termasuk akuntabilitas keuangan.

BAB IV : Penutup

Menjelaskan kesimpulan menyeluruh serta uraian rekomendasi yang diperlukan bagi peningkatan kinerja di masa yang akan datang.

BAB II PERENCANAAN KINERJA



Dalam sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perencanaan strategis memerlukan integrasi antara keahlian sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional dan global.

Analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan (strengths), kelemahan (weakness), peluang (opportunities) dan tantangan (threats) yang ada.

Analisa terhadap unsur-unsur tersebut sangat penting dan merupakan dasar bagi perwujudan visi dan misi serta strategi instansi pemerintah. Selanjutnya, renstra beserta rencana dan capaian target kinerja BKD Provinsi Jambi tahun 2021 diuraikan lebih lanjut dalam bab ini.

A. Rencana Strategis



Rencana Strategis BKD Provinsi Jambi tahun 2016 – 2021 di buat dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jambi Tahun 2016-2021. Adapun Visi Pembangunan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi Jambi periode 2016-2021 adalah sebagai berikut :



**“Tertib, Unggul, Nyaman,
Tangguh, Adil dan Sejahtera”
JAMBI TUNTAS 2021**





Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, ditetapkan 6 (enam) Misi Pembangunan Provinsi Jambi Tahun 2016-2021, sebagai berikut :

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 upaya mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dituntut untuk ikut berkontribusi dalam pencapaian misi pertama yaitu **“Meningkatkan tata kelola pemerintahan daerah yang bersih, transparan, akuntabel dan partisipatif yang berorientasi pada pelayanan publik”** dalam lingkup bidang kepegawaian misi ini mengisyaratkan perlunya Badan Kepegawaian Daerah selaku unsur penunjang bidang Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan reformasi birokrasi pada bidang manajemen ASN, dengan ***tujuan dan sasaran*** sebagai berikut :



Tujuan dan Sasaran

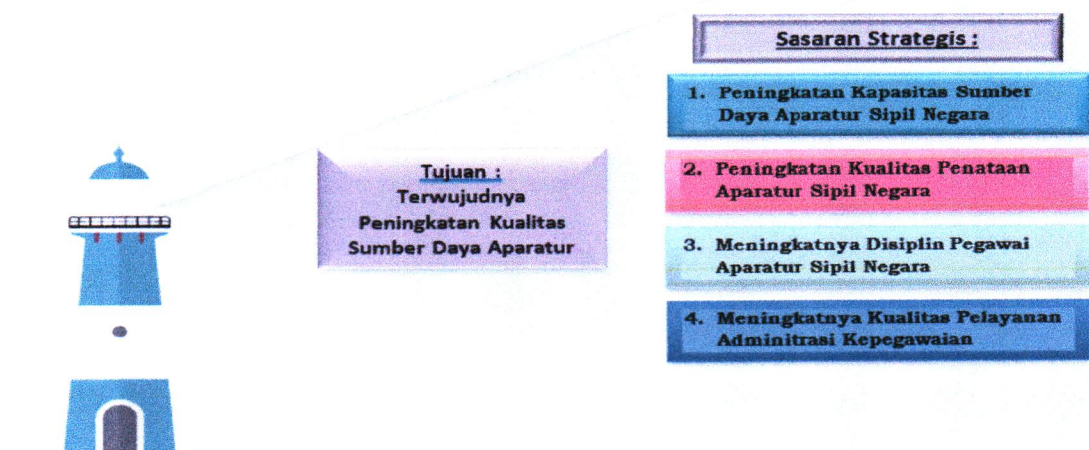
Tujuan merupakan rumusan kondisi yang hendak dituju di akhir periode perencanaan. Tujuan ini merupakan penjabaran dari visi serta dilengkapi dengan rencana sasaran strategis yang hendak

dicapai dalam rangka mencapai visi dan misi Pemerintah Provinsi Jambi yang tertuang dalam RPJMD tahun 2016-2021.

Adapun **tujuan BKD Provinsi Jambi** adalah **“Terwujudnya peningkatan kualitas sumber daya Aparatur”**.

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dalam bentuk terakhir dan akan dapat dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tahunan, semesteran atau bulanan. Sasaran juga menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, oleh karena itu, sasaran ditetapkan dan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program dan kegiatan yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan BKD Provinsi Jambi, maka dirumuskanlah sasaran strategis sebagai berikut:

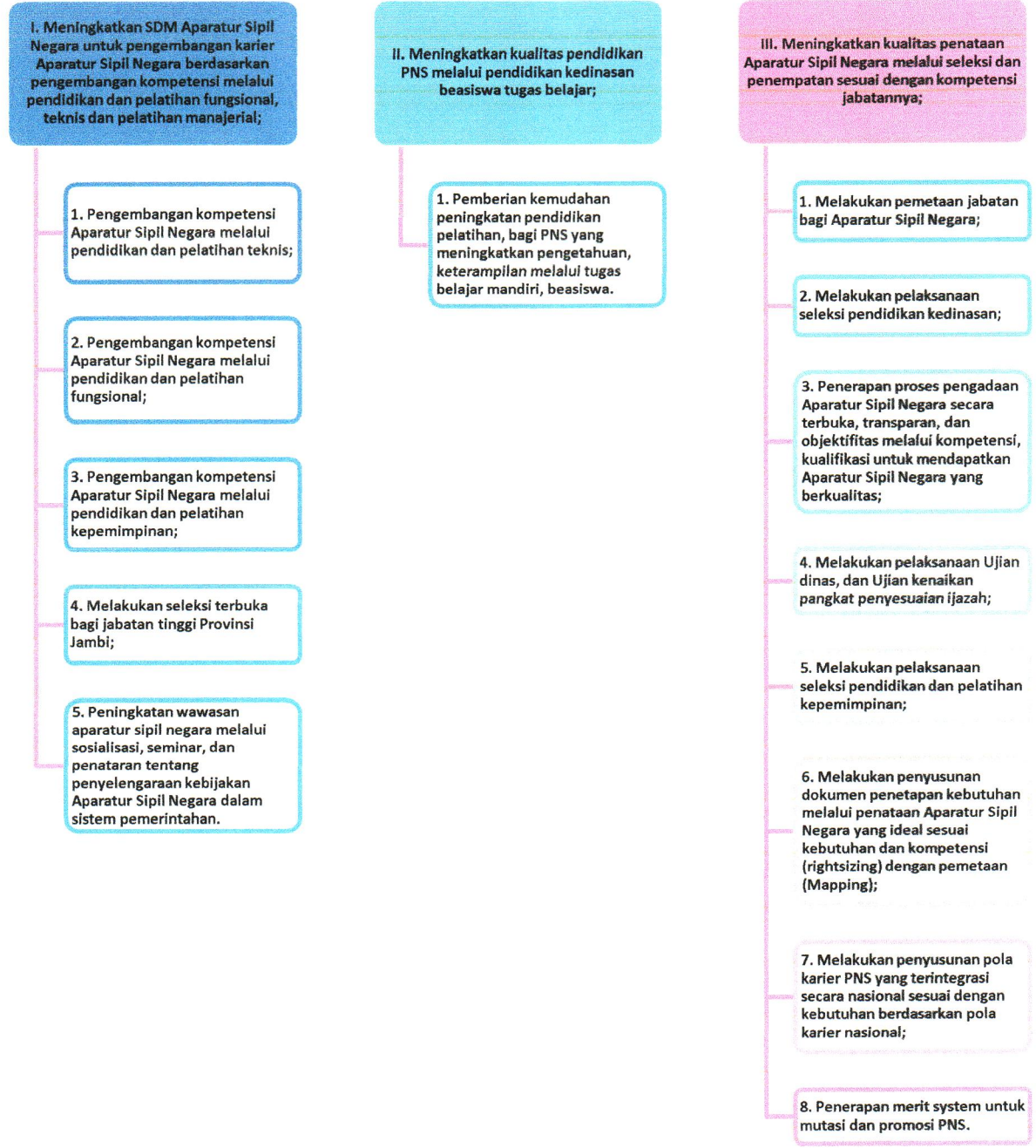


Kebijakan

Kebijakan strategis pada dasarnya merupakan ketentuan yang ditetapkan untuk dijadikan pedoman dan petunjuk dalam pengembangan ataupun pelaksanaan berbagai program dan kegiatan. Kebijakan harus disusun dengan didasarkan pada faktor lingkungan strategis

yang melingkupinya, untuk dapat ditemukan pilihan-pilihan strategis dan faktor-faktor kunci keberhasilannya.

Kebijakan BKD Provinsi Jambi dalam mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi Jambi periode 2016-2021 adalah sebagai berikut :





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

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

V. Peningkatan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara;

1. Pemberian fasilitas kepada PNS dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku;
2. Pemberian jaminan pensiun dan jaminan hari tua bagi PNS sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku;
3. Pemberian perlindungan bagi Aparatur Sipil Negara berupa jaminan kesehatan, kecelakaan kerja dan bantuan hukum;
4. 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;
5. Pemberian penghargaan terhadap Aparatur Sipil Negara yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya.

VI. Menyelenggarakan sistem manajemen kepegawaian yang profesional dan menerapkan merit system dalam pelayanan manajemen Aparatur Sipil Negara melalui sistem informasi ASN berbasis teknologi;

1. Penerapan pelayanan manajemen Aparatur Sipil Negara melalui sistem informasi ASN berbasis E-Kepegawaian/SIMPEG dan satu pintu;
2. Meningkatkan profesional pelayanan dalam pengelolaan administrasi kepegawaian untuk mewujudkan pelayanan prima;
3. 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;
4. Pengembangan Aplikasi Manajemen Kepegawaian berbasis elektronik;
5. Penyelenggaraan survey indeks kepuasan pelayanan manajemen Aparatur Sipil Negara;
6. Melakukan monitoring, koordinasi, sinkronisasi, manajemen kepegawaian serta mengevaluasi kegiatan dan program yang dilaksanakan.



VII. Melakukan penerapan sistem akuntabilitas kinerja;

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

VIII. 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;

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



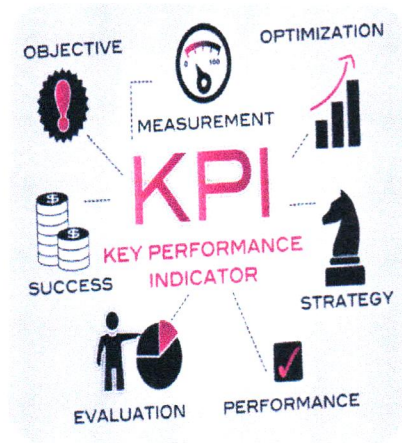
B. Rencana Kinerja Tahun 2021

Sebagai penjabaran lebih lanjut dari tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka disusunlah perencanaan kinerja tahunan (annual performance plan). Rencana kinerja tahunan ini merupakan tolok ukur yang digunakan untuk menilai keberhasilan / kegagalan penyelenggaraan pemerintahan untuk satu tahun perencanaan.

Dalam rencana kinerja tahunan ditetapkan sasaran beserta indikator kinerja dan targetnya. Rencana Kinerja Tahunan BKD Provinsi Jambi tahun 2021 sebagaimana dijabarkan dalam matriks berikut :

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Target 2021
Terwujudnya peningkatan kualitas sumber daya Aparatur	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara.	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	5%
	Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Persentase penetapan ASN dalam jabatan	10%
	Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase peningkatan penanganan pelanggaran disiplin	70%
	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	B (85)

Rencana kinerja di atas menjabarkan target kinerja yang harus dicapai BKD Provinsi Jambi dalam tahun 2021. Target kinerja tersebut merepresentasikan nilai kuantitatif yang dilekatkan pada setiap indikator kinerja, yang juga berfungsi sebagai pembanding bagi proses pengukuran keberhasilan organisasi yang dilakukan setiap akhir periode pelaksanaan.



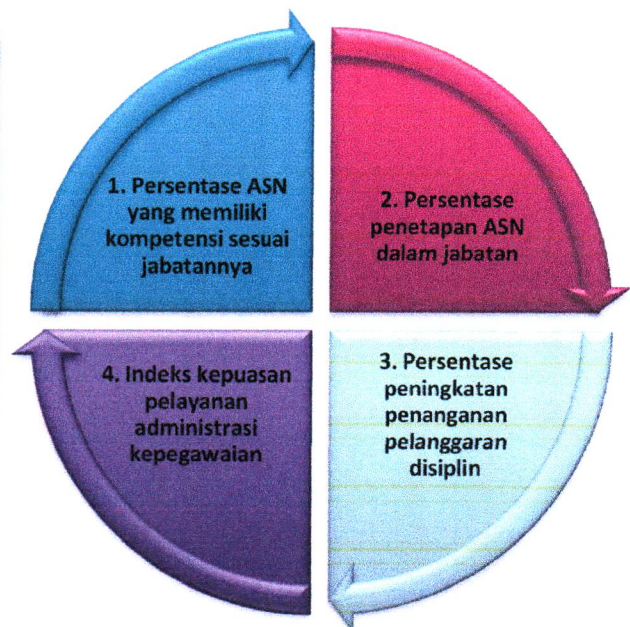
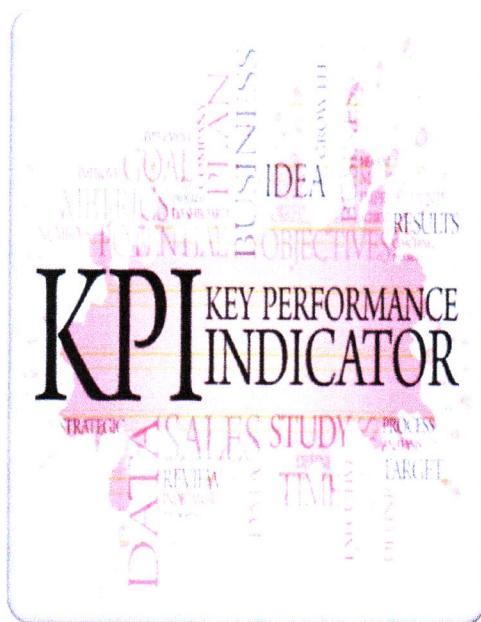
C. Indikator Kinerja Utama

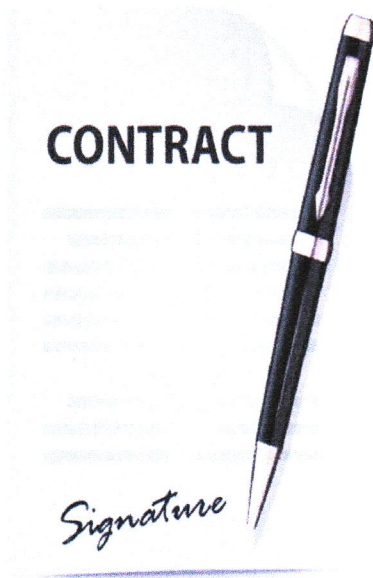
Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan indikator kinerja yang berada pada perspektif manfaat bagi stakeholder's yang menunjukkan peran utama BKD Provinsi Jambi dalam mewujudkan reformasi birokrasi pada bidang manajemen ASN.

Penetapan indikator dominan dilakukan dengan mempertimbangkan tujuan dan sasaran strategis sertakegiatan-kegiatan yang mendukung tujuan strategis. Indikator ini digunakan untuk mengukur keberhasilan sasaran strategis (outcome).

Adapun berdasarkan Surat Keputusan Kepala BKD Provinsi Jambi Nomor : 07/KEP.KABAN/BKD-1.2/2021 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2021, indikator kinerja utama (IKU) BKD Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :

indikator kinerja utama (IKU) BKD Provinsi Jambi 2016-2021





D. Perjanjian Kinerja Tahun 2021

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, 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.

Selanjutnya, peraturan dimaksud menjelaskan bahwa melalui perjanjian kinerja, diharapkan akan terwujud komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Secara formal, pernyataan kinerja/perjanjian kinerja antara Kepala BKD Provinsi Provinsi Jambi dengan Gubernur Provinsi Jambi beserta formulir Perjanjian Kinerja BKD Provinsi Jambi tahun 2021 yang mengacu pada Peraturan Menteri dimaksud terdapat dalam daftar lampiran, dan secara ringkas diilustrasikan dalam matriks berikut :

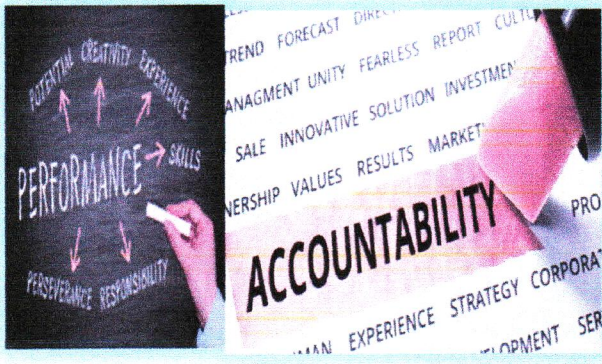
No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara.	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	5%
2.	Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Persentase penetapan ASN dalam jabatan	10%
3.	Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase peningkatan penanganan pelanggaran disiplin	70%
4.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	B (85)

Dalam mewujudkan target kinerja Tahun 2021 tersebut, BKD Provinsi Jambi mendapat dukungan pagu anggaran belanja yang bersumber dari APBD sebesar Rp. 16.666.754.918,00 yang terdiri dari **Belanja Tidak langsung sebesar Rp. 12.025.039.208,00** atau setara 72.15% dari total pagu anggaran, Belanja tidak langsung (BTL) adalah belanja yang tidak langsung berkaitan dengan kegiatan (Gaji Pegawai), **Belanja Langsung sebesar Rp.4.641.715.710,00** atau setara 27.85% dari total pagu anggaran, Belanja langsung (BL) adalah belanja yang berhubungan langsung dengan kegiatan yang sifatnya untuk mencapai tujuan organisasi SKPD. Belanja Langsung digunakan untuk melaksanakan 36 sub kegiatan, 10 kegiatan yang terangkum dalam 2 program sebagai berikut :

No	Program	Anggaran
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp. 1.756.834.336,00
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 2.884.881.374,00
TOTAL		Rp. 4.641.715.710,00

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA



Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran

yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah.

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2004 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal sebagai berikut :

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1.	85 s/d 100	Sangat Berhasil
2.	70 s/d <85	Berhasil
3.	55 s/d < 70	Cukup Berhasil
4.	0 s/d < 55	Kurang Berhasil

Penetapan angka capaian kinerja terhadap hasil persentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai lebih dari 100% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 100. Angka capaian kinerja terhadap hasil prosentase capaian indikator kinerja

sasaran yang mencapai kurang dari 0% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 0. Pada bagian ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran 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.

5. Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan atau penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilaksanakan
6. Analisis atau efisiensi penggunaan sumber daya
7. Analisis program / kegiatan yang menunjang keberhasilan / kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut :

A. Capaian Kinerja Organisasi

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 menjelaskan bahwa pengukuran pencapaian target kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Berdasarkan pedoman di atas, pencapaian target kinerja BKD Provinsi Jambi tahun 2021 diukur dengan membandingkan target kinerja yang ditetapkan dengan

2. Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN
3. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
4. Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Fungsional

Pada indikator kinerja persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya, target yang ditetapkan yaitu sebesar 5 persen, sedangkan realisasinya sebesar 10,64 persen sehingga capaian kinerja sebesar 212,80 persen diatas target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa BKD Provinsi Jambi telah melakukan usaha yang maksimal dalam meningkatkan kompetensi ASN sesuai dengan jabatannya.

- b. **Sasaran strategis 2** : Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara.

Indikator : Persentase penetapan ASN dalam jabatan

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 penyelenggaran 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.

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.

Keputusan Kepala BKN 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 di miliki untuk setiap jenjang golongan.

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 diketahui bahwa peningkatan kualitas sumberdaya aparatur adalah meningkatnya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja aparatur itu sendiri.

Khususnya pada sasaran peningkatan kualitas penataan Aparatur Sipil Negara menggunakan indikator “Persentase Penetapan ASN dalam jabatan” dengan Formula yaitu perbandingan antara Jumlah ASN yang telah ditetapkan dalam jabatannya dengan Jumlah ASN Provinsi Jambi.

Kesimpulannya 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 sub kegiatan sebagai berikut :

1. Pengelolaan Promosi ASN
2. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional

Pada indikator kinerja penetapan ASN dalam jabatan, ditetapkan target sebesar 10 persen sedangkan realisasi sebesar 14,11 persen dengan capaian kinerja mencapai 141,10 persen, telah melebihi target yang telah ditetapkan. Dalam hal ini BKD sudah memaksimalkan pelayanan untuk penetapan ASN dalam jabatan terhadap ASN Provinsi Jambi.

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

Indikator : Persentase Peningkatan Penanganan Pelanggaran Disiplin

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.

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.

Dalam peraturan Pemerintah Nomor 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-undangan 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 sub kegiatan sebagai berikut :

1. Pembinaan Disiplin ASN
2. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
3. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
4. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai

Pada indikator persentase peningkatan penanganan pelanggaran disiplin, ditetapkan target sebesar 70 persen sedangkan realisasi sebesar 100 persen, dengan capaian kinerja mencapai 142,86 persen. Dalam hal ini BKD telah

melakukan peningkatan yang signifikan atas penanganan pelanggaran disiplin terhadap ASN Provinsi Jambi.

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

Indikator : Indeks Kepuasan 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 sistem informasi manajemen kepegawaian yang terpadu yang didukung dengan sarana dan prasarana di setiap sudut lokasi pelayanan yang akan diberikan.

Pelayanan administrasi kepegawaian juga harus didukung 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 didukung 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 didukung pada kegiatan/sub kegiatan sebagai berikut :

1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
2. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
3. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
4. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
5. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
6. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
7. Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
8. Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
9. Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
10. Sub Kegiatan Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
11. Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN
12. Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Pada indikator Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian, ditetapkan target B (85) sedangkan realisasinya B (85,55) dengan capaian kinerja sebesar 100 persen, sesuai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelayanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan oleh BKD Provinsi Jambi telah memenuhi standar pelayanan publik (ASN Provinsi Jambi).

2. MEMBANDINGKAN ANTARA REALISASI KINERJA SERTA CAPAIAN KINERJA DENGAN TAHUN LALU DAN BEBERAPA TAHUN TERAKHIR

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

No	Indikator Kinerja Utama	Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021		
		T	R	C	T	R	C	T	R	C
1.	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	5%	7.99%	159.80%	5%	5.76%	115.20%	5%	10.64 %	212.80%

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 2021 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi menetapkan target 5% dari 10.598 orang total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi atau 530 orang, terealisasi sebanyak 1.128 orang setara 10.64% dari total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi di Tahun 2021, dengan capaian realisasi lebih dari 100%.

Pada tahun 2020 target 5% dari 11.081 orang total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi atau 554 orang, dengan realisasi 638 orang atau setara 5.76% dari total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi di Tahun 2020 dengan capaian realisasi lebih dari 100%. Pada tahun 2019 target 5% dari 11.453 orang total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi atau 573 orang, dengan realisasi 915 orang atau setara 7.99% dari total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi di Tahun 2019 dengan capaian realisasi lebih dari 100%.

Jika dibandingkan dengan tahun 2020 dan 2021 terjadi Peningkatan terhadap realisasi target kinerja di tahun ini.

Peningkatan realisasi target pada tahun 2021 terhadap target indikator ini salah satunya dipengaruhi oleh rata-rata ketercapaian target kinerja pada masing-masing indikator kinerja sub kegiatan, dimana terlihat kinerja dari realisasi capaian kinerja tahun ini sudah melebihi target yang ditetapkan yakni 10.64% dari target yang ditetapkan ialah 5%. Keberhasilan capaian kinerja tahun ini dipengaruhi juga oleh peningkatan skala jumlah PNS yang difasilitasi dalam mengikuti diklat, ijin belajar/tugas belajar dan ujian dinas.

Tabel 3.3.
Sasaran Strategis 2 :
Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara

No	Indikator Kinerja Utama	Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021		
		T	R	C	T	R	C	T	R	C
2.	Persentase Penetapan ASN dalam jabatan	10%	9.67%	96.70%	10%	10.16 %	101.30%	10%	14.11%	141.10%

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 2021 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi menetapkan target 10% dari 10.598 orang total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi atau 1.059 orang, terealisasi sebanyak 1.495 orang atau setara 14.11% dari total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi di Tahun 2021, dengan capaian realisasi sebesar 101,30%.

Pada tahun 2020 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi menetapkan target 10% dari 11.081 orang total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi atau 1.108 orang, terealisasi sebanyak 1.126 orang atau setara 10.16% dari total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi di Tahun 2020, dengan capaian

realisasi sebesar 101,30%. Pada tahun 2019 target 10% dari 11.453 orang total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi atau 1.145 orang, dengan realisasi 1.108 orang atau setara 9.67% dari total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi di Tahun 2019 dan capaian realisasi sebesar 96.70%.

Jika dibandingkan dengan tahun 2020 dan 2021 terjadi peningkatan terhadap realisasi target kinerja tahun ini. Peningkatan realisasi target pada tahun 2021 terhadap target indikator, salah satunya dipengaruhi oleh adanya pelaksanaan regulasi dari Pemerintah Pusat melalui terbitnya Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional dimana pemerintah mendorong pengangkatan jabatan fungsional melalui mekanisme penyederhanaan birokrasi hingga berakhir 31 Desember 2021. Keberhasilan capaian kinerja tahun ini dipengaruhi juga oleh perencanaan dan pengelolaan keuangan yang telah menyesuaikan dengan kebutuhan yang nyata terhadap upaya pencapaian kinerja pada tahun anggaran 2021.

Tabel 3.4.
Sasaran Strategis 3 :
Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara

No	Indikator Kinerja Utama	Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021		
		T	R	C	T	R	C	T	R	C
3.	Persentase Peningkatan Penanganan Pelanggaran Disiplin	60 %	91.6 7%	152.7 8%	65 %	80.00 %	123.08 %	70 %	130.0 0%	185.71 %

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 2021 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi menetapkan target 70% jumlah pelanggaran disiplin terselesaikan dari total jumlah pelanggaran disiplin ditahun 2021 yang dilaporkan, di tahun 2021 terealisasi sebanyak 26 laporan penanganan disiplin pegawai atau setara 130.00% dari total target 20 laporan penanganan disiplin pegawai di Tahun 2021, dan capaian realisasi sebesar 185,71%.

Pada tahun 2020 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi menetapkan target 65% jumlah pelanggaran disiplin terselesaikan dari total jumlah pelanggaran disiplin ditahun 2020 yang dilaporkan, di tahun 2020 terealisasi sebanyak 12 laporan penanganan disiplin pegawai atau setara 91.67% dari total target 15 laporan penanganan disiplin pegawai di Tahun 2020, dan capaian realisasi sebesar 123,08%. Pada tahun 2019 target 60% jumlah pelanggaran disiplin terselesaikan dari total jumlah pelanggaran disiplin ditahun 2019 yang dilaporkan, di tahun 2019 terealisasi sebanyak 22 laporan penanganan disiplin pegawai atau setara 91.67% dari total target 24 laporan penanganan disiplin pegawai di Tahun 2019, dan capaian realisasi sebesar 152,78%.

Jika dibandingkan dengan tahun 2020 dan 2021 terjadi peningkatan terhadap persentase realisasi target kinerja tahun ini. Peningkatan persentase realisasi target kinerja di tahun 2021 terhadap target indikator, dikarenakan oleh adanya koordinasi tim dan dukungan anggaran yang maksimal dalam pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN Pemerintah Provinsi Jambi, mengakibatkan ketercapaian pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN yang maksimal di tahun 2021 terlihat dari jumlah ketercapaian target laporan yang terealisasikan sebanyak 26 laporan dari 20 laporan yang diproses/ditangani.

Tabel 3.5.
Sasaran Strategis 4 :
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian

No	Indikator Kinerja	Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021		
		T	R	C	T	R	C	T	R	C
4.	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	B	B	100%	B	B	100%	B	B	100%

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 2021 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi menetapkan target predikat “B” atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, di tahun 2021 telah terealisasi pencapaian predikat “B” (85.55) atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, dan capaian realisasi sebesar 100%.

Pada tahun 2020 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi menetapkan target predikat “B” atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, di tahun 2020 telah terealisasi pencapaian predikat “B” (88.36) atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, dan capaian realisasi sebesar 100%. Pada tahun 2019 menetapkan target “B” atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, di tahun 2019 telah terealisasi pencapaian predikat “B” (77.17) atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, dan capaian realisasi sebesar 100%.

Jika dibandingkan dengan tahun 2020 dan 2021, target indikator kinerja pada tahun ini memiliki capaian yang sama dengan capaian kinerja pada tahun-tahun sebelumnya. Persentase realisasi target pada tahun 2021 terhadap target

indikator kinerja telah memenuhi target dikarenakan adanya perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan dan sub kegiatan yang telah mengalami penyesuaian yang nyata terhadap pencapaian 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 2020 selalu memperoleh predikat “B”.

3. MEMBANDINGKAN REALISASI KINERJA SAMPAI DENGAN TAHUN INI DENGAN TARGET JANGKA MENENGAH YANG TERDAPAT DI DALAM DOKUMEN RENSTRA

Tabel 3.6.
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021
Berdasarkan Indikator ASN yang Memiliki Kompetensi Sesuai
Jabatannya dengan Target Jangka Menengah Renstra BKD

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2021			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2021 terhadap Target Akhir Renstra (%)
			T	R	C		
1.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	5 %	10.6 4%	212.80 %	5%	212.80%

T = Target, R = Realisasi, C = Capaian

T₂₀₁₆ = 5%, R₂₀₁₆ = 4.17%, T₂₀₁₇ = 5% R₂₀₁₇ = 6.72%, T₂₀₁₈ = 5%, R₂₀₁₈ = 6.72%,

T₂₀₁₉ = 5%, R₂₀₁₉ = 7.99%, T₂₀₂₀ = 5%, R₂₀₂₀ = 5.76%

Pada tahun 2021 persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya dengan target sebesar 5%, realisasinya sebesar 10.64%, diatas target yang telah ditetapkan. Sedangkan total target yang harus di capai sampai dengan akhir renstra sebesar 5%, akumulasi capaian realisasi target dari tahun 2016 hingga tahun 2021 sudah melebihi sebesar 5% (T₂₀₁₆ = 5%, R₂₀₁₆ = 4.17%, T₂₀₁₇ = 5% R₂₀₁₇ = 5.70%, T₂₀₁₈ = 5%, R₂₀₁₈ = 6.72%, T₂₀₁₉ = 5%, R₂₀₁₉ = 7.99%, T₂₀₂₀ = 5%, R₂₀₂₀ = 5.76%), terlihat capaian target akhir renstra untuk persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya telah

terpenuhi dan melebihi target sebesar 5% pada akhir renstra yang harus direalisasikan.

Tabel 3.7.
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021
Berdasarkan Indikator Penetapan ASN dalam Jabatan
dengan Target Jangka Menengah Renstra BKD

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2021			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2021 terhadap Target Akhir Renstra (%)
			T	R	C		
2.	Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Persentase Penetapan ASN dalam jabatan	10 %	14.11 %	141.10 %	10%	141.10%

T = Target, R = Realisasi, C = Capaian

T₂₀₁₆ = 10%, R₂₀₁₆ = 7.75%, T₂₀₁₇ = 10% R₂₀₁₇ = 9.62%, T₂₀₁₈ = 10%, R₂₀₁₈ = 7.87%,

T₂₀₁₉ = 10%, R₂₀₁₉ = 9.67%, T₂₀₂₀ = 10%, R₂₀₂₀ = 10.16%

Pada tahun 2021 persentase penetapan ASN dalam jabatan dengan target sebesar 10%, realisasinya sebesar 14.11%, diatas target yang telah ditetapkan. Sedangkan total target yang harus dicapai sampai dengan akhir renstra sebesar 10%, capaian realisasi target tahun 2021 sudah melebihi target akhir renstra yang harus direalisasikan.

Tabel 3.8.
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021
Berdasarkan Indikator Peningkatan Penanganan Pelanggaran
Disiplin dengan Target Jangka Menengah Renstra BKD

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2021			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2021 terhadap Target Akhir Renstra (%)
			T	R	C		
3.	Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase Peningkatan Penanganan Pelanggaran Disiplin	70 %	130.0 %	185.71 %	70%	185.71%

T = Target, R = Realisasi, C = Capaian

T₂₀₁₆ = 45%, R₂₀₁₆ = 100%, T₂₀₁₇ = 50% R₂₀₁₇ = 100%, T₂₀₁₈ = 55%, R₂₀₁₈ = 37.50%,

T₂₀₁₉ = 60%, R₂₀₁₉ = 91.67%, T₂₀₂₀ = 65%, R₂₀₂₀ = 80.00%

Pada tahun 2021 persentase peningkatan penanganan pelanggaran disiplin dengan target sebesar 70%, realisasinya sebesar 130%, melebihi target yang telah ditetapkan. Sedangkan total target

yang harus dicapai sampai dengan akhir renstra sebesar 70%, dan capaian realisasi target tahun 2021 sudah melebihi target akhir renstra yang harus direalisasikan.

Tabel 3.9.
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021
Berdasarkan Indikator Kepuasan Pelayanan Administrasi
Kepegawaian dengan Target Jangka Menengah Renstra BKD

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2021			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2021 terhadap Target Akhir Renstra (%)
			T	R	C		
4.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	B	B	100,00%	B	B

T = Target, R = Realisasi, C = Capaian

T₂₀₁₆ = B, R₂₀₁₆ = B, T₂₀₁₇ = B, R₂₀₁₇ = B, T₂₀₁₈ = B, R₂₀₁₈ = B,

T₂₀₁₉ = B, R₂₀₁₉ = B, T₂₀₂₀ = B, R₂₀₂₁ = B

Pada tahun 2021 Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian dengan target indeks penilaian (B), realisasi yang dicapai Indeks (B), sedangkan target yang harus dicapai sampai dengan akhir renstra dengan Indeks (B), dimana telah mencapai target (100%) hingga akhir periode renstra.

4. ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN / KEGAGALAN ATAU PENINGKATAN ATAU PENURUNAN KINERJA SERTA ALTERNATIVE SOLUSI YANG TELAH DILAKSANAKAN

Penyebab keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi tahun 2021 ialah sebagai berikut :

1. Perencanaan dan pengelolaan keuangan yang telah menyesuaikan dengan kebutuhan yang nyata terhadap upaya pencapaian target kinerja pada tahun anggaran 2021 dan target akhir kinerja Renstra.
2. Dukungan penganggaran yang memadai dan dukungan dari semua unit yang saling bersinergi guna peningkatan skala prioritas terhadap fasilitasi dan optimalisasi dalam pelayanan

kepada ASN di Pemerintah Provinsi Jambi untuk pencapaian indikator kinerja.

- Selain itu adanya kebijakan pimpinan berkaitan dengan pelaksanaan sistem merit, sehingga dapat meningkatkan kinerja semua unit di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi.

5. ANALISIS ATAU EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Tabel 3.10.
Analisis Penggunaan Sumber Daya Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja (Indikator Kinerja yang \geq 100%)	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
1.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	212.80%	91.78%	Tinggi
2.	Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Persentase Penetapan ASN dalam jabatan	141.10%	70.04%	Tinggi
3.	Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase Peningkatan Penanganan Pelanggaran Disiplin	185.71%	85.96%	Tinggi
4.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	100%	88.48%	Tinggi

BKD Provinsi Jambi telah merumuskan sasaran strategis dengan keberhasilan kinerja diukur berdasarkan pemanfaatan atau capaian outcome program yang diselenggarakan, sasaran program dengan keberhasilan kinerja diukur berdasarkan capaian indikator kinerja utama (IKU), dan sasaran kegiatan dengan keberhasilan kinerja diukur berdasarkan capaian indikator kinerja kegiatan (IKK). Capaian sasaran strategis diindikasikan dengan capaian indikator kinerja outcome. Capaian sasaran program diindikasikan dengan capaian indikator kinerja

utama (IKU) yaitu indikator yang secara signifikan mempengaruhi capaian sasaran program.

Pengukuran capaian kinerja sasaran program meliputi identifikasi atas realisasi IKU dan membandingkan dengan targetnya. Analisis mendalam dilakukan terhadap perkembangan capaian IKU dan efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja IKU. Pengukuran capaian kinerja sasaran kegiatan meliputi identifikasi atas realisasi IKK dan membandingkan dengan targetnya.

Hasil pengukuran kinerja sasaran strategis, outcome dan output tahun 2021 terhadap capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi, telah tersajikan pada tabel 3.1 hingga tabel 3.9 diatas, sehingga pada tabel 3.10 diatas menyajikan gambaran atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian indikator kinerja yang bersumber dari akumulasi data pada tabel 3.1 hingga tabel 3.9.

Analisis capaian kinerja dilakukan terhadap capaian sasaran strategis dan sasaran program. Dalam menyimpulkan keberhasilan atau ketidakberhasilan pencapaian empat sasaran strategis dilakukan dengan mengukur dan menganalisa capaian indikator outcome, yaitu Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya, Persentase Penetapan ASN dalam Jabatan, Persentase Peningkatan Penanganan Pelanggaran Disiplin, dan Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian.

Analisis capaian sasaran program juga dilakukan sebagai pendukung capaian kinerja sasaran strategis yang dilakukan terhadap indikator kinerja utama. Analisis juga dilakukan terhadap indikator kinerja yang tidak secara langsung mendukung capaian kinerja, namun berpengaruh terhadap perwujudan sasaran program. Analisis efisiensi penggunaan input berupa sumber daya keuangan dan manusia dilakukan terhadap

tiap indikator kinerja dengan cara membandingkan capaian indikator kinerja dengan capaian penggunaan sumber daya.

Efisiensi sumber daya terjadi manakala capaian indikator kinerja lebih tinggi dari pada capaian penggunaan sumber daya. Analisis efisiensi dilakukan terpisah antara sumber daya keuangan dan sumber daya manusia.

6. ANALISIS PROGRAM / KEGIATAN YANG MENUNJANG KEBERHASILAN / KEGAGALAN PENCAPAIAN PERNYATAAN KINERJA

Tabel 3.11.
Realisasi Anggaran BKD Provinsi Jambi Tahun 2021

No	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	Persentase Realisasi	
				Anggaran	Kinerja
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	1.756.834.336,00	1.560.366.221,00	92.70%	98.00%
1.1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	196.632.922,00	175.938.572,00	89.48%	100.00%
1.2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	155.380.452,00	153.896.212,00	99.04%	100.00%
1.3	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	18.455.656,00	18.259.000,00	98.93%	100.00%
1.4	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	498.191.389,00	359.841.795,00	72.23%	100.00%
1.5	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	650.968.917,00	628.410.347,00	96.53%	100.00%
1.6	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	237.7205.000,00	224.020.295,00	94.44%	100.00%
2.	Program Kepegawaian Daerah	2.884.881.374,00	2.352.015.316,00	81.53%	98.00%
2.1	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	829.075.523,00	718.643.584,00	86.68	100.00%
2.2	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	1.323.576.568,00	976.519.702,00	73.78	100.00%

2.3	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	512.089.322,00	467.629.876,00	91.32	100%
2.4	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	220.139.961,00	189.222.154,00	85.96	85%
	TOTAL	4.641.715.710,00	3.912.381.537,00	85.55%	93.55%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa selama tahun 2021 alokasi anggaran seluruh program telah terserap dengan baik, yakni di atas 90%, terkecuali 1 (satu) program dari 2 (dua) program yang dilaksanakan, yakni Program Kepegawaian Daerah, hal ini dikarenakan efisiensi penggunaan anggaran terlihat dari persentase kinerja program tersebut tercapai dengan maksimal.

Melihat tingkat capaian penyerapan anggaran secara keseluruhan mengindikasikan bahwa sumber daya keuangan telah digunakan secara efektif dan efisien bagi pencapaian tujuan strategis dan sasaran strategis, sesuai yang telah ditargetkan dalam Renstra tahun 2016-2021 dan ditetapkan setiap tahunnya dengan Rencana Kerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja.

B. Realisasi Anggaran

Tabel 3.12.
Realisasi Belanja BKD Provinsi Jambi Tahun 2021

Uraian	Anggaran (Rp)	Realisasi		
		Keuangan	% Keu	% Fisik
Total Belanja	16.666.754.918,00	14.758.064.593,00	88.55	93.55
Belanja Tidak Langsung	12.025.039.208,00	10.845.683.056,00	90.19	100.00
Belanja Langsung	4.641.715.710,00	3.912.381.537,00	84.29	93.55

Berdasarkan pada tabel diatas, total belanja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi tahun 2021 sebesar Rp.16.666.754.918,00 dengan realisasi keuangan sebesar Rp.14.758.064.593,00 atau setara 88.55% dan persentase capaian kinerja fisik sebesar 93.55%. Dengan rincian belanja tidak langsung

Rp.12.025.238.988,50 dengan realisasi keuangan sebesar Rp.10.845.683.056,00 atau setara 90.19% dan persentase kinerja fisik sebesar 100%, sedangkan untuk belanja langsung Rp.4.641.715.710,00 dengan realisasi keuangan sebesar Rp.3.912.381.537,00 atau setara 84.29% dan persentase kinerja fisik sebesar 93.55%. Dapat diartikan hampir semua rencana program dan kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan, dan terdapat efisiensi atau penghematan penggunaan anggaran sebesar Rp.729.334.173,00 atau setara 15.71% dari total pagu Anggaran Belanja Langsung Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi di Tahun 2021.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2021 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 2021 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 10.64% dari target kinerja sebesar 5% di tahun 2021, ini berarti pencapaian target kinerja telah melampaui target yang direncanakan di tahun 2021 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 14.11% dari target kinerja sebesar 10% di tahun 2021 masuk pada kategori “sangat 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 130% dari target kinerja sebesar 70% di tahun 2021 masuk pada kategori “sangat baik”, artinya upaya yang telah dilakukan untuk peningkatan penanganan pelanggaran disiplin dilingkungan Pemerintah Provinsi Jambi melalui program dan kegiatan yang dilaksanakan telah 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 dan peningkatan pelayanan urusan konkuren, khususnya dalam pemantauan dan pengurusan administrasi terhadap PNS Provinsi yang berkedudukan di Kabupaten/Kota.

Demikian laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi tahun 2021 yang dapat kami sajikan, semoga dapat berguna dan bermanfaat.

Lampiran 1 :
SK Penetapan IKU Tahun 2021
BKD Provinsi Jambi



PEMERINTAH PROVINSI JAMBI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jaian R.M. Noor Admadibrata No 2, Telanaipura Jambi
Telp. (0741) 668210, Fax. (0741) 667691

KEPUTUSAN
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAMBI
NOMOR : 07 /KEP.KABAN/BKD-1.2/2021

TENTANG

PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAMBI
TAHUN 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI

- Menimbang : a. bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi adalah dengan menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai dasar pengukuran keberhasilan pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan;
- b. bahwa penetapan Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud pada pertimbangan huruf a, perlu diatur dan ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah;
4. Undang-Undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;

8. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
13. Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 6 tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah;
14. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang RPJMD Provinsi Jambi Tahun 2016-2021;
15. Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 5 Tahun 2020 tanggal 30 Desember 2020 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Jambi Tahun Anggaran 2021;
16. Peraturan Gubernur Jambi Nomor Nomor 39 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi;
17. Peraturan Gubernur Jambi Nomor 49 Tahun 2020 tanggal 30 Desember 2020 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Jambi Tahun Anggaran 2021;

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI TENTANG PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI.**

Kesatu : Indikator Kinerja Utama (IKU) di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi, dengan rincian sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan

satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

Kedua : Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud pada diktum KESATU, merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dalam menetapkan rencana kinerja tahunan, menyampaikan rencana kerja dan anggaran, menyusun dokumen penetapan kinerja, menyusun laporan akuntabilitas kinerja serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2016-2021.

Ketiga : Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud pada diktum KESATU, disusun dengan mengacu pada Indikator Kinerja Utama Pemerintah Provinsi Jambi dan ditetapkan dalam bentuk Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi.

Keempat : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jambi

Pada tanggal Januari 2021

**Pit.KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAMBI**



AKHMAD BESTARI, S.H., M.H

Pembina Utama Muda

NIP. 19740508 199903 1 004

Tembusan :

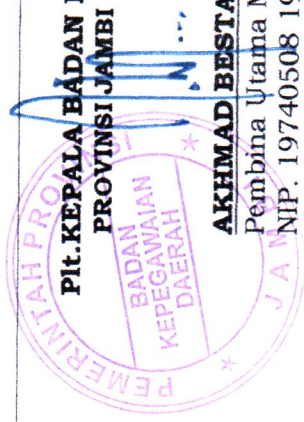
1. Gubernur Jambi (sebagai laporan)
2. Arsip

**LAMPIRAN KEPUTUSAN KEPALA SKPD TENTANG PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
DI LINGKUNGAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH PROVINSI JAMBI T.A 2021**

**INDIKATOR KINERJA UTAMA DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAMBI**

Nama SKPD : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi
 Tugas : Membantu Gubernur dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah Provinsi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
 Fungsi : 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, kesejahteraan, disiplin, pemberhentian, perlindungan, dan sistem informasi ASN sesuai peraturan perundang-undangan;
 c. Pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan pelayanan administrasi kepegawaian bagi ASN sesuai peraturan perundang-undangan;
 d. Pelaksanaan pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian; dan
 e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan / Formulasi Perhitungan	Target	Penanggung Jawab
1.	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur	<ol style="list-style-type: none"> Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian 	<ol style="list-style-type: none"> Persentase ASN yang memiliki Kompetensi sesuai Jabatannya Persentase Penetapan ASN dalam Jabatan Persentase Peningkatan Penanganan Pelanggaran Disiplin Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian 	<p>Jumlah ASN yang terfasilitasi untuk mengikuti peningkatan kompetensi sesuai dengan jabatannya $\frac{\text{Jumlah ASN Pemprov Jambi}}{\text{Jumlah ASN Pemprov Jambi}} \times 100$</p> <p>Jumlah ASN yang telah ditetapkan dalam jabatan $\frac{\text{Jumlah ASN Pemprov Jambi}}{\text{Jumlah ASN Pemprov Jambi}} \times 100$</p> <p>Jumlah pelanggaran Disiplin yang terselesaikan tahun berjalan $\frac{\text{Jumlah pelanggaran Disiplin tahun berjalan}}{\text{Jumlah pelanggaran Disiplin tahun berjalan}} \times 100$</p> <p>Nilai Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian</p>	<p>5%</p> <p>10%</p> <p>70%</p> <p>B (85)</p>	<p>Badan Kepegawaian Daerah</p> <p>Badan Kepegawaian Daerah</p> <p>Badan Kepegawaian Daerah</p> <p>Badan Kepegawaian Daerah</p>



Pt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAMBI
AKHMAD BESTARI, S.H., M.H.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19740508 199903 1 004

Lampiran 2 :
Perjanjian Kinerja Tahun 2021
Kepala BKD Provinsi Jambi



PEMERINTAH PROVINSI JAMBI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

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

Nama : **AKHMAD BESTARI, S.H., M.H**
Jabatan : **Pit. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI**
selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **DR. Drs. H. FACHRORI UMAR, M.Hum**
Jabatan : **GUBERNUR JAMBI**
selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan 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.

Jambi, Januari 2021

**PIHAK KEDUA,
GUBERNUR JAMBI**

DR. Drs. H. FACHRORI UMAR, M. Hum

**PIHAK PERTAMA,
Pit. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAMBI**

AKHMAD BESTARI, S.H., M.H
Pembina Utama Muda
NIP. 19740508 199903 1 004

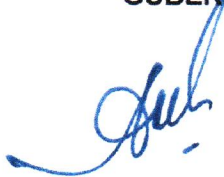
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI**

No (1)	Sasaran Strategis (2)	Indikator Kinerja (3)	Target (4)
1.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	5 %
2.	Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Persentase Penetapan ASN dalam Jabatan	10 %
3.	Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase Peningkatan Penangan Pelanggaran Disiplin	70 %
4.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	B (85)

Program	Anggaran	Keterangan
1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp. 14.642.001.934,00	APBD Provinsi Jambi
2. Program Kepegawaian Daerah	Rp. 3.013.723.992,00	APBD Provinsi Jambi

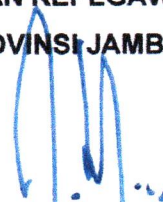
Jambi, Januari 2021

**PIHAK KEDUA,
GUBERNUR JAMBI**



DR. Drs. H. FACHRORI UMAR, M. Hum

**PIHAK PERTAMA,
Pit. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAMBI**



**AKHMAD BESTARI, S.H., M.H
Pembina Utama Muda
NIP. 19740508 199903 1 004**