

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) 2020

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 saya panjatkan kehadirat Tuhan YME atas tersusunnya Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi tahun 2020. 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 2020.

Berdasarkan analisis dan evaluasi obyektif yang dilakukan melalui Laporan Kinerja BKD Provinsi Jambi Tahun 2020 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, 2021
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	21
D. Sistematika Penyajian	22
BAB II : PERENCANAAN KINERJA	23
A. Rencana Strategis	23
B. Rencana Kinerja Tahun 2020	28
C. Indikator Kinerja Utama	20
BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA	21
A. Capaian Kinerja Organisasi	21
B. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja	22
C. Alokasi dan Realisasi Anggaran	40
BAB IV : PENUTUP	42
A. Kesimpulan	42
B. Saran-Saran	44

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja BKD Provinsi Jambi tahun 2020 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 2020 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 2020 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 : 09/KEP.KABAN/BKD-1.3/2020 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Di Lingkungan BKD Provinsi Jambi Tahun 2016-2021.

Rata-rata pencapaian indikator tersebut secara keseluruhan mencapai 125.28 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%	5.76%	115.20%
2.	Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Persentase penetapan ASN dalam jabatan	10%	10.16%	101.30%
3.	Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase peningkatan penanganan pelanggaran disiplin	65%	120.00%	184.62%
4.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	B	B	100%
Rata-Rata Capaian Kinerja :					125.28%

Dalam rangka mendukung pencapaian target indikator kinerja tersebut, BKD Provinsi Jambi melaksanakan 12 (dua belas) Program dan 46 (empat puluh enam) Kegiatan dengan total alokasi anggaran belanja langsung sebesar Rp. 4.299.014.910,28 dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 3.686.253.761,00 atau 85,75 persen. Anggaran tersebut terdiri dari :

Uraian	Anggaran (Rp)	Realisasi		
		Keuangan	% Keu	% Fisik
Total Belanja	16.149.253.898,78	14.735.382.433,00	91.24	96.20
Belanja Tidak Langsung	11.850.238.988,50	11.049.128.672,00	93.24	100.00
Belanja Langsung	4.299.014.910,28	3.686.253.761,00	85.75	92.41

Realisasi anggaran belanja langsung sebesar 85.75 persen turun jika dibandingkan tahun sebelumnya yang hanya sebesar 94,93 persen.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2020 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 2020 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 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.

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, 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.

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 teknis dan administratif kepada seluruh satuan organisasi dalam lingkungan BKD. 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. Pengoordinasian dan perumusan usulan program, rencana kerja dan anggaran tahunan sekretariat dan badan;
- c. Pengoordinasian dan perancangan standar operasional prosedur pelayanan administrasi lingkup sekretariat meliputi pelayanan perencanaan dan pelaporan program, keuangan dan aset, administrasi umum dan kepegawaian;
- d. Penyelenggaraan pengkajian bahan perumusan kebijakan teknis, dan pedoman terkait tugas dan fungsi sekretariat;
- e. Pengoordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di lingkup Badan dan Sekretariat;
- f. Melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan analisis beban kerja, analisis jabatan, budaya kerja, hukum, kelembagaan, dan ketatalaksanaan di lingkup badan;
- g. Penyelenggaraan koordinasi dengan instansi/unit kerja terkait untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- h. Pelayanan administrasi keuangan meliputi penganggaran, penatausahaan serta pengelolaan sistem akuntansi dan pelaporan keuangan badan;
- i. Pelayanan administrasi umum meliputi ketatausahaan, kerumahtanggaan, pengelolaan barang/aset, kehumasan, keprotokolan, serta pengelolaan perpustakaan dan kearsipan badan;

- j. Pembinaan penyelenggaraan perencanaan, pengelolaan anggaran, ketatausahaan, kepegawaian, peralatan, perlengkapan, evaluasi dan pelaporan;
- k. Pembinaan dan pengembangan perencanaan program dan pelaporan, keuangan dan aset, serta administrasi umum dan kepegawaian;
- l. Penyelenggaraan pelaksanaan penyusunan rencana strategis (Renstra), rencana kinerja (Renja), rencana kerja tahunan (RKT), rencana kegiatan anggaran (RKA), dokumen pelaksanaan anggaran (DPA), penetapan kinerja (Tapkin), laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP), laporan penyelenggaraan pemerintah daerah (LPPD) dan laporan keterangan pertanggungjawaban (LKPJ) lingkup badan, dan laporan lainnya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- m. Penyelenggaraan pengkajian bahan penataan kelembagaan, ketatalaksanaan, dan pengembangan pelayanan publik badan;
- n. Pengoordinasian penyusunan bahan rancangan peraturan, standar operasional prosedur, dan pendokumentasian peraturan perundang-undangan lingkup badan;
- o. Pengoordinasian pengkajian dan verifikasi terhadap permohonan dan realisasi bantuan keuangan dan hibah/bantuan sosial yang menjadi urusan badan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- p. Pengoordinasian dan fasilitasi tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan aparat pengawasan;
- q. Pengoordinasian dan fasilitasi pengembangan standar mutu pelayanan kepegawaian melalui lembaga bersertifikasi; dan
- r. Penyelenggaraan 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 Program dan Pelaporan;

3) Subbagian Keuangan dan Aset;

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

2. Bidang Pengadaan, Kepangkatan, Pensiun dan Mutasi

Bidang Pengadaan, Kepangkatan, Pensiun dan Mutasi mempunyai tugas membantu badan dalam rangka perumusan dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi, pelaporan dan bimbingan teknis di bidang pengadaan, kepangkatan, pensiun dan mutasi pegawai ASN. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Pengadaan, Kepangkatan, Pensiun dan Mutasi 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 formasi dan pengadaan, kepangkatan, pensiun, dan mutasi pegawai ASN;
- d. Penyelenggaraan pengkajian bahan perumusan kebijakan teknis, pedoman, dan perancangan produk hukum daerah terkait bidang pengadaan, kepangkatan, pensiun, dan mutasi pegawai ASN;
- e. Pengoordinasian penyusunan dan 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;
- f. Pengoordinasian pelaksanaan pengadaan pegawai ASN lingkup pemerintah provinsi;

- g. Pengekoordinasian pelaksanaan usulan kenaikan pangkat PNS lingkup pemerintah provinsi dan kabupaten/kota sesuai peraturan yang berlaku;
- h. Pengekoordinasian pelaksanaan usulan pensiun PNS lingkup pemerintah provinsi;
- i. Pengekoordinasian pelaksanaan usulan mutasi pegawai ASN lingkup pemerintah provinsi dan kabupaten/kota sesuai peraturan yang berlaku;
- j. Pengekoordinasian pelaksanaan usulan kenaikan gaji berkala lingkup pemerintah provinsi;
- k. Penyelenggaraan pembinaan teknis di bidang pengadaan, kepangkatan, pensiun dan mutasi pegawai;
- l. Penyelenggaraan sosialisasi peraturan perundang-undangan di bidang pengadaan, kepangkatan, pensiun dan mutasi pegawai ASN;
- m. Penyelenggaraan kebijakan di bidang pengadaan, kepangkatan, pensiun dan mutasi pegawai ASN;
- n. Pengekoordinasian pelaksanaan di bidang pengadaan, kepangkatan, pensiun dan mutasi pegawai ASN;
- o. Pelaksanaan verifikasi dokumen di bidang pengadaan, kepangkatan, pensiun dan mutasi pegawai ASN;
- p. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang pengadaan, pensiun, kepangkatan dan mutasi pegawai ASN.
- q. Penyusunan perencanaan program, kegiatan dan anggaran tahunan bidang; dan
- r. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Dalam menjalankan tugasnya, Bidang Pengadaan, Kepangkatan, Pensiun dan Mutasi didukung oleh unit kerja yang lebih kecil, yaitu terdiri dari :

- 1) Subbidang Formasi dan Pengadaan;
- 2) Subbidang Kepangkatan dan Pensiun;

3) Subbidang Mutasi.

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

3. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Karir

Bidang Pengembangan Kompetensi dan Karir mempunyai tugas membantu badan dalam rangka perumusan dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan dan bimbingan teknis di bidang pengembangan kompetensi dan karir pegawai ASN. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Pengembangan Kompetensi dan Karir mempunyai fungsi :

- a. Pengkajian peraturan perundang-undangan, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas dan fungsi bidang ;
- b. Penyelenggaraan penyusunan perencanaan program kerja dan perencanaan pengembangan sumber daya manusia bidang;
- c. Pengoordinasian dan perancangan standar operasional prosedur pelayanan administrasi bidang pengembangan kompetensi dan karir;
- d. Penyelenggaraan pengkajian bahan perumusan kebijakan teknis, pedoman, dan perancangan produk hukum daerah terkait kompetensi dan pengembangan karir pegawai ASN;
- e. Pengoordinasian pemetaan pengembangan kompetensi PNS lingkup pemerintah provinsi;
- f. Penyelenggaraan seleksi kompetensi bagi PNS pemerintah provinsi penerima bea siswa tugas belajar dan penerima bantuan izin belajar;
- g. Penyelenggaraan dan penyiapan bahan rekomendasi penerbitan keputusan tugas belajar dan izin belajar dari pejabat yang berwenang;
- h. Penyelenggaraan, koordinasi, dan fasilitasi penerbitaan izin penggunaan gelar akademis;

- i. Pengoordinasian penyusunan evaluasi jabatan pemerintah provinsi jambi;
- j. Pengoordinasian penyusunan penetapan formasi jabatan fungsional tertentu;
- k. Penyelenggaraan seleksi kompetensi jabatan struktural/talent poll PNS pemerintah provinsi;
- l. Pengoordinasian penyelenggaraan seleksi kompetensi bagi PNS pemerintah provinsi yang ditugaskan mengikuti diklat prajabatan, diklatpim, diklat teknis fungsional, dan bimbingan teknis khusus;
- m. Pengoordinasian penyelenggaraan seleksi kompetensi bagi PNS yang pindah ke pemerintah provinsi;
- n. Pengoordinasian penyelenggaraan ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah bagi PNS;
- o. Pengoordinasian penghimpunan data hasil assessment, track record, perjanjian kinerja dan pengelolaan kinerja pejabat struktural dan pejabat fungsional;
- p. Pengoordinasian, fasilitasi, dan penyiapan bahan bagi pelaksanaan tugas tim baperjakat/tim penilai kinerja;
- q. Penyelenggaraan penyiapan bahan dan pelaksanaan tindak lanjut rekomendasi tim baperjakat/tim penilai kinerja untuk disampaikan kepada Gubernur;
- r. Penyelenggaraan penyiapan bahan rekomendasi konsultasi pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural dan jabatan fungsional di lingkungan Kabupaten/kota sesuai peraturan perundang-undangan;
- s. Pengoordinasian penyelenggaraan pelantikan dan pengambilan sumpah atau janji pejabat struktural dan pejabat fungsional;
- t. Penyelenggaraan penyiapan bahan rekomendasi terkait dengan usulan pembentukan tim penilai angka kredit yang diajukan oleh satuan kerja perangkat daerah kepada Gubernur; dan

u. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Dalam menjalankan tugasnya, Bidang Pengembangan Kompetensi dan Karir didukung oleh unit kerja yang lebih kecil, yaitu terdiri dari :

- 1) Subbidang Pengembangan Kompetensi;
- 2) Subbidang Pengembangan Karir Struktural;
- 3) Subbidang Pengembangan Karir Fungsional.

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

4. Bidang Kinerja, Disiplin dan Pembinaan Korps Profesi

Bidang Kinerja, Disiplin dan Pembinaan Korps Profesi mempunyai tugas membantu badan dalam rangka perumusan dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan dan bimbingan teknis di bidang pengelolaan kinerja, disiplin, dan pembinaan korp profesi. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Kinerja, Disiplin dan Pembinaan Korps Profesi 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 pengelolaan kinerja,
- d. Disiplin dan pembinaan korps profesi pegawai ASN;
- e. Penyelenggarakan pengkajian bahan perumusan kebijakan teknis, pedoman, dan perancangan produk hukum daerah terkait pengelolaan kinerja, disiplin, dan pembinaan korps profesi pegawai ASN;

- f. Penyelenggaraan dan penyiapan bahan dan rekomendasi tentang penilaian prestasi kerja/kinerja bagi pejabat eselon lingkup pemerintah provinsi;
- g. Penyelenggaraan penghimpunan data perjanjian kinerja pejabat struktural serta pengelolaan kinerja pegawai ASN dari setiap satuan kerja perangkat daerah lingkup pemerintah provinsi;
- h. Penyelenggaraan pembinaan, penyusunan pedoman laporan kinerja aparatur;
- i. Penyelenggaraan penyiapan bahan dan rekomendasi terkait dengan usulan pembentukan;
- j. Penyelenggaraan penyiapan bahan dan rekomendasi kebijakan tentang tindak lanjut hasil penghimpunan data pengelolaan kinerja secara reguler kepada Gubernur;
- k. Penyelenggaraan evaluasi dan proses tindak lanjut kehadiran pegawai ASN yang melakukan pelanggaran disiplin;
- l. Pelaksanaan verifikasi kehadiran PNS berkaitan dengan pemberian tunjangan kinerja/tunjangan tambahan penghasilan;
- m. Penyelenggaraan proses pemberian izin perceraian dan izin perkawinan bagi PNS;
- n. Penyelenggaraan proses izin bagi PNS yang mengikuti pemilihan kepala desa dan izin lainnya yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan;
- o. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi pembentukan tim pemeriksa terhadap pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin/kode etik;
- p. Penyiapan bahan dan rekomendasi terkait penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai ASN yang merupakan kewenangan Gubernur/Wakil Gubernur dan Sekretaris Daerah;
- q. Penghimpunan data bagi pegawai ASN pemerintah provinsi yang bermasalah hukum baik menjadi tersangka, terdakwa,

atau terpidana serta yang dikenakan hukuman disiplin oleh pejabat struktural di lingkungan satuan kerja perangkat daerah;

- r. Penyiapan bahan dan pertimbangan bagi rapat tim pertimbangan penjatuhan hukuman PNS;
- s. Penyiapan bahan dan rekomendasi tindak lanjut rapat tim pertimbangan penjatuhan hukuman ASN kepada Gubernur;
- t. Pengelolaan arsip keputusan penjatuhan hukuman disiplin;
- u. Pemberian rekomendasi tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin bagi PNS pemerintah provinsi;
- v. Pelaksanaan anggota tim kuasa hukum Gubernur atas pengajuan gugatan pegawai ASN di pengadilan bersama tim biro hukum terkait dengan hukuman penjatuhan hukuman disiplin;
- w. Penyelenggaraan pelaksanaan, koordinasi dan fasilitasi penyiapan bahan jawaban atas pengajuan gugatan pegawai ASN di pengadilan bersama tim biro hukum;
- x. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan inspeksi mendadak kepada pegawai ASN;
- y. Penyiapan administrasi monitoring dan evaluasi kedisiplinan pegawai ASN;
- z. Penyelenggaraan, koordinasi, dan fasilitasi pembentukan dan rapat-rapat tim pengurus/pembina korps profesi pegawai ASN;
- aa. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi pembinaan dan pengembangan kegiatan olahraga;
- bb. Pelaksanaan fasilitasi penyaluran bantuan kepada anggota korps profesi pegawai ASN lingkup pemerintah pemerintah provinsi;
- cc. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi pembinaan kegiatan mental dan rohani;
- dd. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi pelayanan pemeriksaan kesehatan bagi anggota korps profesi pegawai ASN;

- ee. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi kegiatan kewirausahaan bagi PNS yang akan purna tugas;
- ff. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi konsultasi hukum terhadap permasalahan kedinasan anggota korps profesi ASN;
- gg. Penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi korps profesi pegawai ASN kabupaten/kota; dan
- hh. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Dalam menjalankan tugasnya, Bidang Kinerja, Disiplin dan Pembinaan Korps Profesi didukung oleh unit kerja yang lebih kecil, yaitu terdiri dari :

- 1) Subbidang Pengelolaan Kinerja;
- 2) Subbidang Disiplin;
- 3) Subbidang Pembinaan Korps Profesi Pegawai ASN.

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

5. Bidang Sistem Informasi dan Kesejahteraan

Bidang Sistem Informasi dan Kesejahteraan mempunyai tugas membantu badan dalam rangka mengkoordinasikan pengkajian dan penyusunan bahan kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan dan pengendalian di bidang sistem informasi dan kesejahteraan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Sistem Informasi dan Kesejahteraan mempunyai fungsi:

- a. Pengkajian peraturan perundang-undangan, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas dan fungsi di bidang system informasi dan kesejahteraan;
- b. Penyelenggaraan penyusunan perencanaan program kerja dan perencanaan pengembangan sumber daya manusia bidang;

- c. Pengoordinasian dan perancangan standar operasional prosedur pelayanan administrasi di bidang sistem informasi dan kesejahteraan;
- d. Penyelenggaraan, pengelolaan dan perawatan perangkat pendukung aplikasi kepegawaian dan aplikasi system informasi manajemen kepegawaian, sistem informasi presensi dan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK);
- e. Penyelenggaraan pengelolaan, validasi, dan penyajian data informasi kepegawaian secara elektronik;
- f. Penyelenggaraan pengelolaan dan penyajian informasi daftar urut kepangkatan (DUK) secara elektronik;
- g. Penyelenggaraan pembinaan, monitoring dan evaluasi data kepegawaian pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
- h. Penyelenggaraan penyusunan profil PNS lingkup pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
- i. Penyelenggaraan pengelolaan website badan serta publikasi data dan informasi kegiatan badan;
- j. Penyelenggaraan pengelolaan buletin kepegawaian;
- k. Penyelenggaraan pengelolaan dan pemeliharaan dokumentasi elektronik dan arsip fisik kepegawaian pegawai ASN lingkup pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
- l. Penyelenggaraan dan fasilitasi pelayanan penerbitan kartu pegawai (KARPEG), kartu pegawai negeri sipil elektronik (KPE) dan kartu peserta tabungan asuransi pension (TASPEN);
- m. Penyelenggaraan proses pengurusan tabungan perumahan (BAPERTARUM) PNS dan tabungan asuransi pensiun PNS (TASPEN);
- n. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi pengurusan tabungan perumahan (TAPERUM) PNS, bantuan perumahan PNS (BAPERTARUM), tabungan asuransi pensiun PNS (TASPEN), jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan kematian (JKM);

- o. Penyelenggaraan dan fasilitasi pelayanan penerbitan kartu suami (KARSU) dan kartu istri (KARIS);
- p. Penyelenggaraan dan fasilitasi pelayanan penerbitan kartu identitas pegawai ASN pemerintah provinsi;
- q. Penyelenggaraan penyiapan bahan dan rekomendasi pemberian cuti PNS meliputi cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti melahirkan, cuti karena alasan penting, cuti bersama dan cuti di luar tanggungan negara;
- r. Penyelenggaraan penyiapan bahan dan rekomendasi pemberian cuti PNS Kabupaten/Kota meliputi cuti besar;
- s. Penyelenggaraan penyiapan bahan dan rekomendasi pemberian izin bagi PNS lingkup pemerintah provinsi dan kabupaten/kota yang melakukan perjalanan dinas luar negeri;
- t. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi pemberian penghargaan PNS teladan dan berprestasi kepada PNS lingkup pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
- u. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi pemberian penghargaan Gubernur award di bidang manajemen kepegawaian kepada satuan kerja perangkat daerah lingkup pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
- v. Penyelenggaraan, koordinasi dan fasilitasi pemberian penghargaan satya lencana karya satya (SLKS) kepada PNS lingkup pemerintah provinsi dan kabupaten/kota; dan
- w. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

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

- 1) Subbidang Sistem Informasi dan Pengolahan Data;
- 2) Subbidang Dokumentasi;
- 3) Subbidang Kesejahteraan dan Penghargaan.

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

6. Unit Pelaksana Teknis Badan

Unit Pelaksana Teknis Badan melaksanakan sebagian tugas teknis penunjang pelayanan langsung pengelolaan kepegawaian atau melaksanakan fungsi dukungan teknis pelaksanaan tugas dan fungsi BKD. Unit Pelaksana Teknis Badan dipimpin oleh seorang kepala yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala badan.

7. Kelompok Jabatan Fungsional

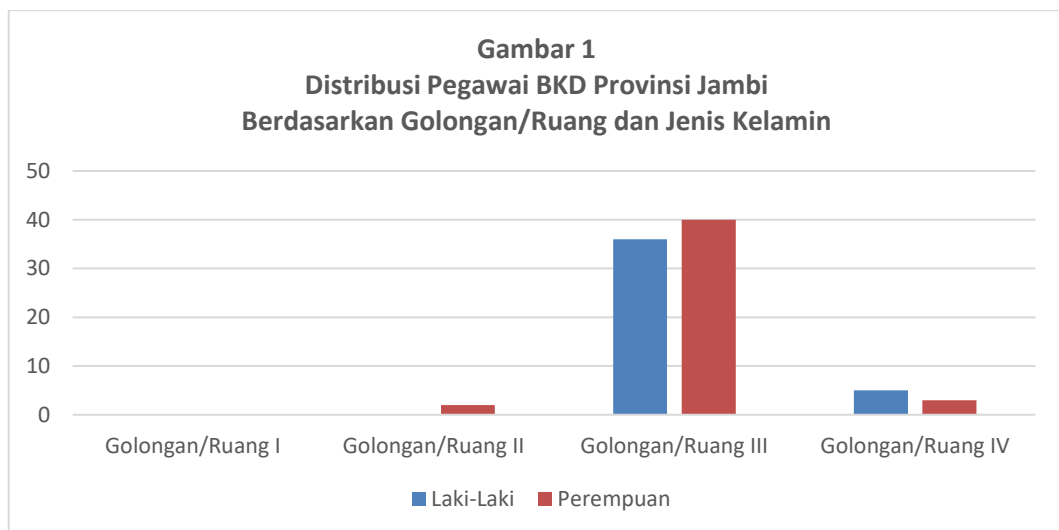
Selain satuan-satuan organisasi di atas, BKD Provinsi Jambi didukung oleh Kelompok Jabatan Fungsional, yang mempunyai tugas melakukan kegiatan dalam menunjang tugas dan fungsi BKD sesuai dengan keahliannya. Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior sebagai Ketua Kelompok yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Badan.

Sesuai dengan kebutuhan Kelompok Jabatan Fungsional dapat dibagi kedalam sub-sub kelompok yang masing-masing dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior. Jumlah sub kelompok maupun tenaga fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan sifat, jenis dan beban kerja. Adapun pembinaan terhadap tenaga fungsional dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Struktur organisasi BKD Provinsi Jambi selengkapnya terdapat dalam daftar lampiran.

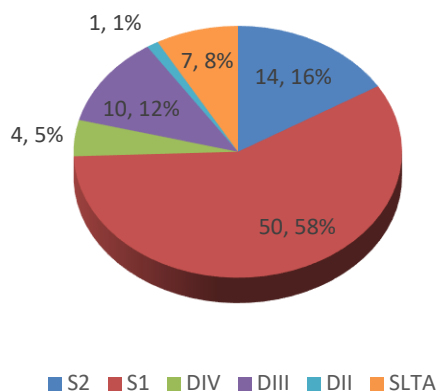


Aspek Sumber Daya

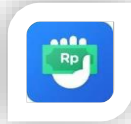
BKD Provinsi Jambi didukung oleh 86 personil yang terbagi berdasarkan golongan/ruang seperti terlihat pada *gambar 1* di bawah ini. Jumlah tersebut dialokasikan untuk memberikan layanan kepada seluruh pegawai Pemerintah Provinsi Jambi yang berjumlah 11.081 pegawai pada kondisi 30 November 2020, terlihat 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 2020 untuk mendukung pelayanan administrasi kepegawaian antara lain: SKP Online, Kenaikan Pangkat Otomatis (KPO), Sistem Pelacakan Administrasi Kepegawaian (Silacak).



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 50 pegawai (58%), diikuti oleh pegawai berpendidikan Sarjana Strata 2 (S2) sebanyak 14 pegawai (16%), pegawai berpendidikan Diploma III (D-III) sebanyak 10 pegawai (12%), SLTA sebanyak 7 pegawai (8%), pegawai berpendidikan Diploma IV (D-IV) sebanyak 4 pegawai (5%), 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.

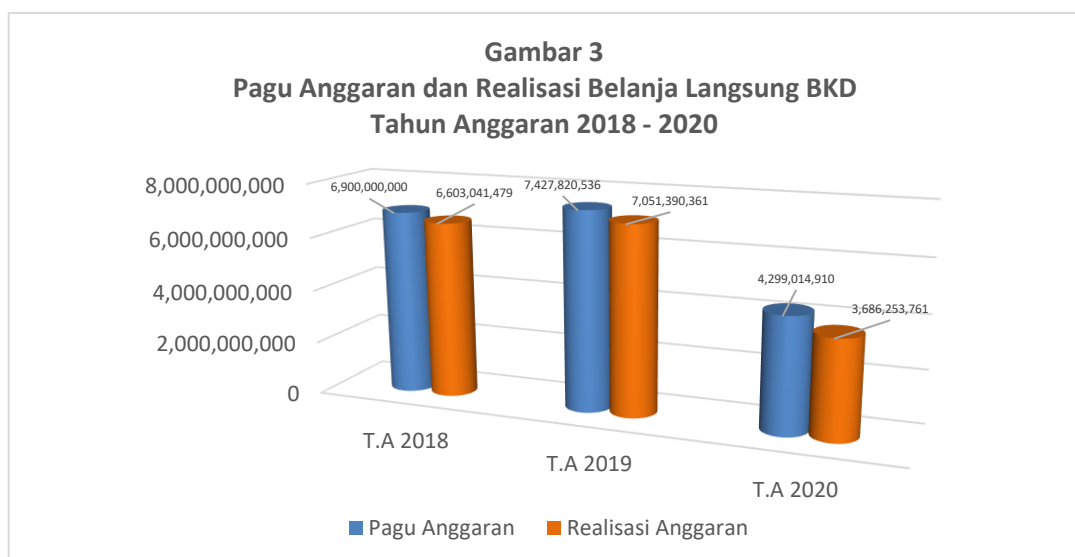


Aspek Pendanaan

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya, pada tahun 2020 BKD Provinsi Jambi didukung oleh anggaran belanja langsung yang bersumber dari APBD Perubahan Pemerintah Provinsi Jambi Tahun Anggaran 2020 sebesar Rp 4.299.014.910,28. 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 2020 sebesar Rp.3.686.253.761,00 atau sebesar 85.75% seperti terlihat pada Gambar 3.

Tabel 1
Alokasi Anggaran Belanja Langsung BKD Tahun 2018-2020

No	Unit Kerja	Pagu Anggaran (Rp.)		
		2018	2019	2020
1	Sekretariat	2.682.279.489,00	2.370.673.362,46	1.633.251.784,67
2	Bidang Pengadaan, Kepangkatan, Pensiun dan Mutasi	750.380.180,45	1.013.056.823,54	542.390.989,78
3	Bidang Pengembangan Kompetensi dan Karir	2.265.936.130,00	2.416.359.400,00	1.687.809.752,50
4	Bidang Kinerja, Disiplin dan Pembinaan Korps Profesi	634.008.200,55	1.105.763.250,00	209.721.080,00
5	Bidang Sistem Informasi dan Kesejahteraan	567.396.000,00	521.967.700,00	225.841.303,33
Total Anggaran		6.900.000.000,00	7.427.820.536,00	4.299.014.910,28



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 2020 merupakan suatu media yang mengkomunikasikan pencapaian target kinerja organisasi di tahun 2020. 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 2020 adalah :

BAB I : Pendahuluan

Menjelaskan secara ringkas profil BKD Provinsi Jambi serta menjabarkan maksud, tujuan penyusunan dan penyampaian LKj tahun 2020.

BAB II : Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

Mengikhtisarkan beberapa hal penting dalam perencanaan dan perjanjian kinerja BKD Provinsi Jambi dan Rencana Kinerja tahun 2020.

BAB III : Akuntabilitas Kinerja

Menguraikan analisis capaian kinerja BKD Provinsi Jambi, baik capaian kegiatan maupun sasaran strategis tahun 2020 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 2020 diuraikan lebih lanjut dalam bab ini.

A. Rencana Strategis



Pernyataan Visi dan Misi

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

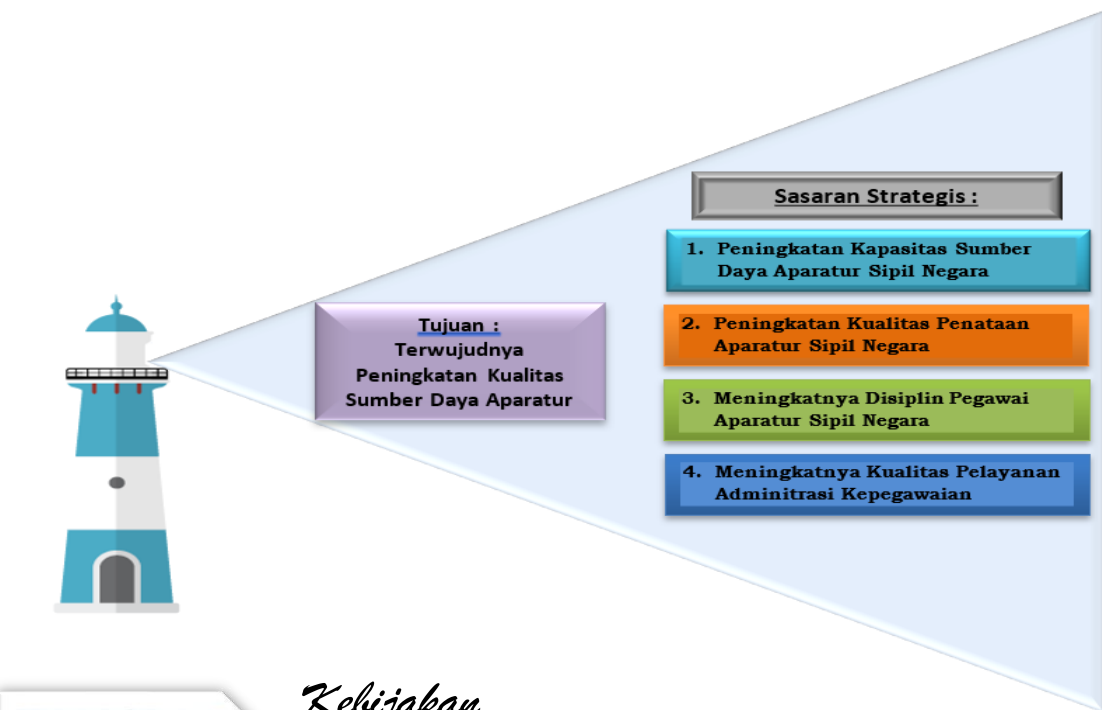
Tujuan merupakan rumusan kondisi yang hendak dituju di akhir periode perencanaan. Tujuan ini merupakan penjabaran dari visi serta dilengkapi dengan rencana sasaran strategis yang hendak

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 terkahir 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:

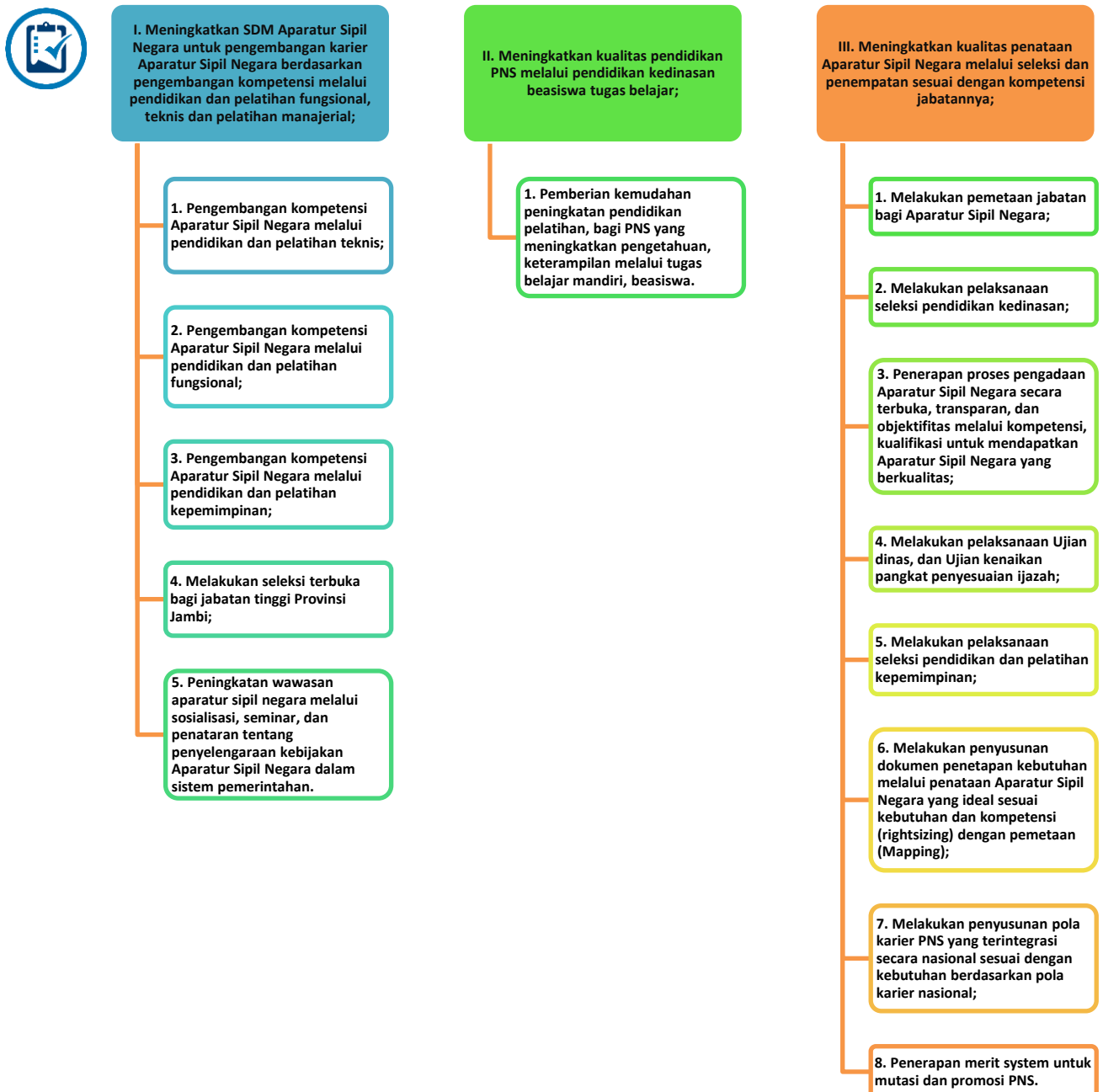


Kebijakan

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 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 2020

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 2020 sebagaimana dijabarkan dalam matriks berikut :

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Target 2020
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	65%
	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	B

Rencana kinerja di atas menjabarkan target kinerja yang harus dicapai BKD Provinsi Jambi dalam tahun 2020. 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.



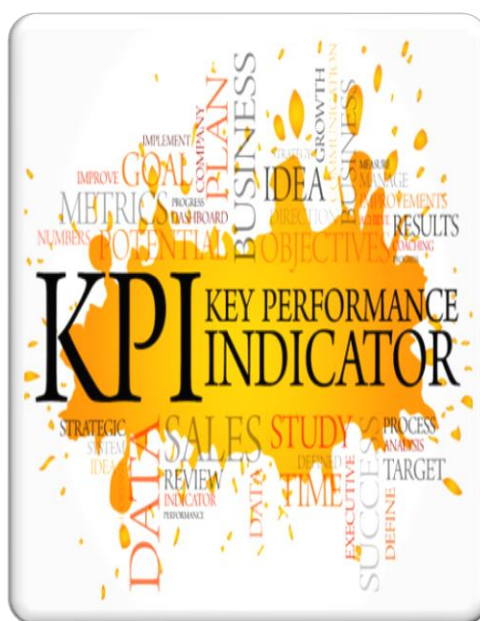
C. Indikator Kinerja Utama

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 09/KEP.KABAN/BKD-1.3/2020 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2016-2021, indikator kinerja utama (IKU) BKD Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :

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





D. Perjanjian Kinerja Tahun 2020

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 2020 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	65%
4.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	B

Dalam mewujudkan target kinerja Tahun 2020 tersebut, BKD Provinsi Jambi mendapat dukungan pagu anggaran belanja yang bersumber dari APBD sebesar Rp. 16.149.253.898,78 yang terdiri dari **Belanja Tidak langsung sebesar Rp. 11.850.238.988,50** atau setara 67.14% dari total pagu anggaran, Belanja tidak langsung (BTL) adalah belanja yang tidak langsung berkaitan dengan kegiatan (Gaji Pegawai), **Belanja Langsung sebesar Rp.4.299.014.910,28** atau setara 32.86% 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 46 kegiatan yang terangkum dalam 12 program sebagai berikut :

No	Program	Anggaran
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 1.145.410.403,68
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 313.300.000,00
3.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp. 8.351.410,00
4.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp. 57.213.596,57
5.	Program Pembinaan Bakat dan Peningkatan Prestasi Anggota KORPRI di Bidang Keagamaan Mental dan Rohani	Rp. 30.045.050,00
6.	Program Penataan, Perencanaan dan Rekrutmen SDM Aparatur Berbasis Kompetensi	Rp. 261.100.389,78
7.	Program Promosi dan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka	Rp. 1.082.654.390,00
8.	Program Profesionalisasi PNS	Rp. 670.823.084,50
9.	Program Peningkatan Kesejahteraan PNS dan Pemberian Penghargaan PNS	Rp. 109.602.172,50
10.	Program Pelayanan Publik di Bidang Kepegawaian	Rp. 401.341.830,58
11.	Program Penyusunan Kebijakan, Koordinasi, Monitoring dan Evaluasi Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan	Rp. 57.327.784,42
12.	Program Peningkatan Kualitas Informasi Kepegawaian	Rp. 161.844.798,25
TOTAL		Rp. 4.299.014.910,28



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.

Pada Laporan Akuntabilitas Kinerja ini akan berisikan :

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat di dalam dokumen renstra
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada)
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. Pengukuran Capaian Indikator Perjanjian Kinerja

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 2020 diukur dengan membandingkan target kinerja yang ditetapkan dengan

realisasinya dalam perjanjian kinerja antara Kepala BKD Provinsi Jambi dengan Gubernur Provinsi Jambi.

1. MEMBANDINGKAN ANTARA TARGET DAN REALISASI KINERJA TAHUN INI

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi telah menetapkan perjanjian kinerja tahun 2020, 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 Kinerja
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi
Tahun Anggaran 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	PREDIKAT
1.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara.	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	5%	5.76%	115.20%	Sangat Berhasil
2.	Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Persentase penetapan ASN dalam jabatan	10%	10.16%	101.30%	Sangat Berhasil
3.	Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara.	Persentase peningkatan penanganan pelanggaran disiplin	65%	120.00%	184.62%	Sangat Berhasil
4.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	B	B	100%	Sangat Berhasil
Rata-Rata Capaian Kinerja :					125.28%	Sangat Berhasil

Capaian sasaran strategis pada 4 (empat) indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi tahun ini ialah sebagai berikut ; 3 (tiga) indikator kinerja melebihi capaian target yakni berada pada angka 115.20% untuk indikator kinerja Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya, dan pada angka 184.62% untuk indikator kinerja Persentase

peningkatan penanganan pelanggaran disiplin, dan pada angka 101.30% pada indikator kinerja Persentase penetapan ASN dalam jabatan, serta 1 (satu) indikator kinerja yang ketercapaian targetnya berada pada angka 100% yakni pada indikator kinerja Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian, sedangkan untuk rata-rata capaian indikator kinerja utama (IKU) sebesar 125.28 % untuk 4 (empat) indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun Anggaran 2020. 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.

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

Indikator : Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya

Pengembangan kapasitas sumber daya aparatur menurut Grindle yaitu : “pengembangan kapasitas merupakan upaya yang dimaksud untuk mengembangkan suatu ragam strategi meningkatkan *eficiency*, *effectiveness*, dan *responsifennes* kinerja pemerintah”. Untuk mewujudkan sasaran yang dimaksud, pengukuran (indikator) yang digunakan yaitu dengan menggunakan salah satu dari dimensi pengembangan kapasitas sumber daya aparatur, melalui peningkatan kompetensi ASN sesuai dengan jabatannya.

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, pada umumnya pengembangan manajemen dapat dilaksanakan dengan berbagai cara yang disesuaikan dengan kebutuhan suatu organisasi.

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.

Formula dalam mengukur indikator “persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya” yaitu perbandingan antara Jumlah ASN yang terfasilitasi untuk mengikuti peningkatan kompetensi sesuai dengan jabatannya dengan Jumlah ASN Provinsi Jambi.

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 tahun 2020 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. Pembelajaran Seni Baca Al-Qur'an
5. MTQ KORPRI Tingkat Nasional
6. Rapat Koordinasi Tahunan KORPRI se-Provinsi Jambi
7. Seleksi CPNS/PPPK berbasis system CAT (Computer Assisted Test)
8. Seleksi Calon Praja IPDN secara Terbuka
9. Penataan Pegawai Non PNS/PPPK/Tenaga Kontrak

Pada indikator kinerja persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya, target yang ditetapkan yaitu sebesar 5 persen, sedangkan realisasinya sebesar 5,76 persen sehingga capaian kinerja sebesar 115,20 persen diatas target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa BKD Provinsi Jambi telah melakukan usaha yang cukup 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 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.

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 kegiatan sebagai berikut :

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

Pada indikator kinerja penetapan ASN dalam jabatan, ditetapkan target sebesar 10 persen sedangkan realisasi sebesar 10,16 persen dengan capaian kinerja mencapai 101,30 persen, sedikit 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 kegiatan sebagai berikut :

1. Pemantauan Disiplin PNS dan Non PNS/PPPK
2. Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS

Pada indikator persentase peningkatan penanganan pelanggaran disiplin, ditetapkan target sebesar 65 persen sedangkan realisasi sebesar 80 persen, dengan capaian kinerja mencapai 123,08 persen. Dalam hal ini BKD telah melakukan peningkatan yang signifikan atas penanganan pelanggaran disiplin terhadap ASN Provinsi Jambi.

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

Pada indikator Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian, ditetapkan target B (85) sedangkan realisasinya B (83,36) 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 2018			Tahun 2019			Tahun 2020		
		T	R	C	T	R	C	T	R	C
1.	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	5%	6.72%	134.40%	5%	7.99%	159.80%	5%	5.76%	115.20%

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 2020 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi menetapkan target 5% dari 11.081 orang total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi atau 554 orang, terealisasi sebanyak 638 orang 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%. Pada tahun 2018 target 5% dari 11.688 orang total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi atau 585 orang, dengan realisasi 786 orang atau setara 6.72% dari total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi di Tahun 2018 dengan capaian realisasi lebih dari 100%.

Jika dibandingkan dengan tahun 2018 dan 2019 terjadi Penurunan terhadap realisasi target kinerja di tahun ini.

Penurunan realisasi target pada tahun 2020 terhadap target indikator ini salah satunya dipengaruhi oleh adanya pandemic covid-19 yang melanda Provinsi Jambi, berakibat adanya refocusing anggaran pada tahun 2020 sehingga anggaran yang direncanakan untuk pemberian beasiswa dan diklat teknis bagi ASN Pemerintah Provinsi harus dirasionalkan. Namun secara kinerja realisasi capaian kinerja tahun ini sudah melebihi target yang ditetapkan yakni 5.76% dari target yang ditetapkan ialah 5%. Keberhasilan capaian kinerja tahun ini dipengaruhi juga oleh peningkatan skala prioritas PNS untuk difasilitasi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.

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

No	Indikator Kinerja Utama	Tahun 2018			Tahun 2018			Tahun 2020		
		T	R	C	T	R	C	T	R	C
2.	Persentase Penetapan ASN dalam jabatan	10%	7.87%	78.70%	10%	9.67%	96.70%	10%	10.16%	101.30%

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 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 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi menetapkan target 10% dari 11.453 orang total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi atau 1.145 orang, terealisasi

sebanyak 1.108 orang atau setara 9.67% dari total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi di Tahun 2019, dengan capaian realisasi sebesar 96,70%. Pada tahun 2018 target 10% dari 11.688 orang total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi atau 1.168 orang, dengan realisasi 920 orang atau setara 7.87% dari total pegawai Pemerintah Provinsi Jambi di Tahun 2018 dan capaian realisasi sebesar 78.70%.

Jika dibandingkan dengan tahun 2018 dan 2019 terjadi peningkatan terhadap realisasi target kinerja tahun ini. Peningkatan realisasi target pada tahun 2020 terhadap target indikator, salah satunya dipengaruhi oleh adanya pelaksanaan regulasi dari Pemerintah Pusat melalui terbitnya Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 42 Tahun 2018 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional melalui Penyesuaian/Inpassing, dimana pemerintah mendorong pengangkatan jabatan fungsional melalui inpassing hingga berakhir 06 April 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 2020.

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

No	Indikator Kinerja Utama	Tahun 2018			Tahun 2019			Tahun 2020		
		T	R	C	T	R	C	T	R	C
3.	Persentase Peningkatan Penanganan Pelanggaran Disiplin	55 %	37.5 %	68.18 %	60 %	91.67 %	152.78 %	65 %	80.00 %	123.08 %

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 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 80.00% dari total target 15 laporan penanganan disiplin pegawai di Tahun 2020, dan capaian realisasi sebesar 123,08%.

Pada tahun 2019 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi menetapkan 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 2018, dan capaian realisasi sebesar 152,78%. Pada tahun 2018 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 capaian realisasi sebesar 68,18%.

Jika dibandingkan dengan tahun 2018 dan 2019 terjadi penurunan terhadap persentase realisasi target kinerja tahun ini. Penurunan persentase realisasi target kinerja di tahun 2020 terhadap target indikator, dikarenakan oleh adanya pandemic covid-19 yang melanda Provinsi Jambi, berakibat adanya refocussing anggaran pada tahun 2020 sehingga anggaran yang direncanakan untuk penanganan kasus-kasus pelanggaran Disiplin PNS bagi ASN Pemerintah Provinsi harus dirasionalkan, mengakibatkan ketercapaian penanganan kasus-kasus tidak optimal di tahun 2020 terlihat dari jumlah ketercapaian target

kasus yang terealisasi hanya sebanyak 12 Kasus dari 15 Kasus yang diproses/ditangani.

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

No	Indikator Kinerja	Tahun 2018			Tahun 2018			Tahun 2020		
		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 2020 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi menetapkan target predikat “B” atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, di tahun 2020 telah terealisasi pencapaian predikat “B” (83.36) atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, dan capaian realisasi sebesar 100%.

Pada tahun 2019 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi menetapkan target predikat “B” atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, di tahun 2019 telah terealisasi pencapaian predikat “B” (77.173) atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, dan capaian realisasi sebesar 100%. Pada tahun 2018 menetapkan target “B” atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, di tahun 2018 telah terealisasi pencapaian predikat “B” (76.485) atas nilai IKM pelayanan administrasi kepegawaian, dan capaian realisasi sebesar 100%.

Jika dibandingkan dengan tahun 2018 dan 2019, target indikator kinerja pada tahun ini memiliki capaian yang sama dengan capaian kinerja pada tahun-tahun sebelumnya. Persentase realisasi target pada tahun 2020 terhadap target indikator kinerja telah memenuhi target dikarenakan adanya perencanaan dan pelaksanaan program dan 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 2019 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 2020
Berdasarkan Indikator ASN yang Memiliki Kompetensi Sesuai
Jabatannya dengan Target Jangka Menengah Renstra BKD

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2020			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2020 terhadap Target Akhir Renstra (%)
			T	R	C		
1.	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya	5 %	5.76 %	115.20 %	30%	101.13%

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%

Pada tahun 2020 persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya dengan target sebesar 5%, realisasinya sebesar 5.76%, diatas target yang telah ditetapkan. Sedangkan total target yang harus di capai sampai dengan akhir renstra sebesar 30%, akumulasi capaian realisasi target dari tahun 2016 hingga tahun 2020 sudah sebesar 30.34% (T₂₀₁₆ = 5%, R₂₀₁₆ = 4.17%, T₂₀₁₇ = 5% R₂₀₁₇ = 5.70%, T₂₀₁₈ = 5%, R₂₀₁₈ = 6.72%, T₂₀₁₉ = 5%, R₂₀₁₉ = 7.99%), terlihat capaian

target akhir renstra untuk persentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai jabatannya telah terpenuhi dan melebihi target sebesar 0.34% sampai dengan tahun 2020.

Tabel 3.7.
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2020
Berdasarkan Indikator Penetapan ASN dalam Jabatan
dengan Target Jangka Menengah Renstra BKD

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2020			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2020 terhadap Target Akhir Renstra (%)
			T	R	C		
2.	Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Persentase Penetapan ASN dalam jabatan	10 %	10.16 %	101.30 %	60%	75.12%

T = Target, R = Realisasi, C = Capaian

T₂₀₁₆ = 10%, R₂₀₁₆ = 7.75%, T₂₀₁₇ = 10% R₂₀₁₇ = 9.62%, T₂₀₁₈ = 10%, R₂₀₁₈ = 7.87%, T₂₀₁₉ = 10%, R₂₀₁₉ = 10.16%

Pada tahun 2020 persentase penetapan ASN dalam jabatan dengan target sebesar 10%, realisasinya sebesar 10.16%, diatas target yang telah ditetapkan. Sedangkan total target yang harus dicapai sampai dengan akhir renstra sebesar 60%, dimana sisa akhir target yang harus direalisasikan adalah sebesar 24.88% (Target akhir renstra sebesar 60% dikurang dengan akumulasi capaian target di tahun 2016 hingga 2020 yakni sebesar 45.07%).

Tabel 3.8.
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2020
Berdasarkan Indikator Peningkatan Penanganan Pelanggaran
Disiplin dengan Target Jangka Menengah Renstra BKD

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2020			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2020 terhadap Target Akhir Renstra (%)
			T	R	C		
3.	Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase Peningkatan Penanganan Pelanggaran Disiplin	65 %	80.00 %	123.08 %	70%	116.91%

T = Target, R = Realisasi, C = Capaian

T₂₀₁₆ = 45%, R₂₀₁₆ = 100%, T₂₀₁₇ = 50% R₂₀₁₇ = 100%, T₂₀₁₈ = 55%, R₂₀₁₉ = 37.50%, T₂₀₁₉ = 60%, R₂₀₁₉ = 80.00%

Pada tahun 2020 persentase peningkatan penanganan pelanggaran disiplin dengan target sebesar 65%, realisasinya sebesar

80%, melebihi target yang telah ditetapkan. Sedangkan total target yang harus dicapai sampai dengan akhir renstra sebesar 70%, dan realisasi terhadap target akhir renstra sebesar 116.91%, sehingga capaian target pada tahun 2020 sudah melebihi target akhir renstra yang harus direalisasikan.

Tabel 3.9.
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2020
Berdasarkan Indikator Kepuasan Pelayanan Administrasi
Kepegawaian dengan Target Jangka Menengah Renstra BKD

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2020			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2020 terhadap Target Akhir Renstra (%)
			T	R	C		
4.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	B	B	95.70 %	B	B

T = Target, R = Realisasi, C = Capaian

T₂₀₁₆ = B, R₂₀₁₆ = B, T₂₀₁₇ = B, R₂₀₁₇ = B, T₂₀₁₈ = B, R₂₀₁₈ = B, T₂₀₁₉ = B, R₂₀₁₉ = B

Pada tahun 2020 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 renstra, diharapkan BKD Provinsi Jambi dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan predikat nilai IKM atas pelayanan administrasi kepegawaian hingga pada 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 2020 ialah sebagai berikut :

1. Perencanaan dan pengelolaan keuangan yang telah menyesuaikan dengan kebutuhan yang nyata terhadap upaya pencapaian target kinerja pada tahun anggaran 2020 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.
3. Selain itu adanya kebijakan pimpinan berkaitan dengan pelaksanaan sistim 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 2020

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	115.20%	98.50%	Sangat Tinggi
2.	Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Persentase Penetapan ASN dalam jabatan	101.30%	62.00%	Tinggi
3.	Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase Peningkatan Penanganan Pelanggaran Disiplin	123.08%	98.72%	Sangat Tinggi

4.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	100%	94.91%	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 2020 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 2020**

No	Program	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	Persentase Realisasi	
				Anggaran	Kinerja
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.145.410.403,68	1.061.755.367,00	92.70%	100.00%
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	313.300.000,00	304.248.900,00	97.11%	100.00%
3.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	8.351.410,00	8.351.410,00	100%	0.00%
4.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	57.213.596,57	57.015.188,00	99.65%	100.00%
5.	Program Pembinaan Bakat dan Peningkatan Prestasi Anggota KORPRI di Bidang Keagamaan Mental dan Rohani	30.045.050,00	27.726.801,00	92.28%	0.00%
6.	Program Penataan, Perencanaan dan Rekrutmen SDM Aparatur Berbasis Kompetensi	261.100.389,78	256.061.324,00	98.07%	85.00%
7.	Program Promosi dan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka	1.082.654.390,00	595.336.856,00	54.99%	82.10%
8.	Program Profesionalisasi PNS	670.823.084,50	663.555.688,00	98.92%	107.73%
9.	Program Peningkatan Kesejahteraan PNS dan Pemberian Penghargaan PNS	109.602.172,50	108.307.095,00	98.82%	105.84%
10.	Program Pelayanan Publik di Bidang Kepegawaian	401.341.830,58	394.656.754,00	98.33%	106.04%
11.	Program Penyusunan Kebijakan, Koordinasi, Monitoring dan Evaluasi Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan	57.327.784,42	56.319.193,00	98.24	50%
12.	Program Peningkatan Kualitas Informasi Kepegawaian	161.844.798,25	152.919.185,00	94.49%	120.83%
	TOTAL	4.299.014.910,28	3.686.253.761,00	85.75%	92.41%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa selama tahun 2020 alokasi anggaran seluruh program telah terserap dengan baik, yakni di atas 90%, terkecuali 1 (satu) program dari 12 (dua belas) program yang dilaksanakan, yakni Program Promosi dan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka, hal ini dikarenakan Pemerintah Provinsi Jambi tidak memperoleh izin /rekomendasi dari Kemendagri dan KASN untuk pelaksanaan kegiatan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, upaya untuk memperoleh izin/rekomendasi telah dilakukan secara maksimal, namun keputusan tetap ditentukan oleh Pemerintah Pusat dalam hal ini Kemendagri dan KASN di Jakarta, akibatnya satu kegiatan yakni Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, realisasi anggaran dan kinerjanya tidak terealisasi 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 2020

Uraian	Anggaran (Rp)	Realisasi		
		Keuangan	% Keu	% Fisik
Total Belanja	16.149.253.898,78	14.735.382.433,00	91.24	96.20
Belanja Tidak Langsung	11.850.238.988,50	11.049.128.672,00	93.24	100.00
Belanja Langsung	4.299.014.910,28	3.686.253.761,00	85.75	92.41

Berdasarkan pada tabel diatas, total belanja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi tahun 2020 sebesar Rp.16.149.253.898,78 dengan realisasi keuangan sebesar

Rp.14.735.382.433,00 atau setara 91.24% dan persentase capaian kinerja fisik sebesar 96.20%. Dengan rincian belanja tidak langsung Rp.11.50.238.988,50 dengan realisasi keuangan sebesar Rp. 11.049.128.672,00 atau setara 93.24% dan persentase kinerja fisik sebesar 100%, sedangkan untuk belanja langsung Rp.4.299.014.910,28 dengan realisasi keuangan sebesar Rp.3.686.253.761,00 atau setara 85.75% dan persentase kinerja fisik sebesar 92.41%. Dapat diartikan hampir semua rencana program dan kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan, dan terdapat efisiensi atau penghematan penggunaan anggaran sebesar Rp. 612.761.149,28 atau setara 14.25% dari total pagu Anggaran Belanja Langsung Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi di Tahun 2020.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2020 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 2020 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 5.76% dari target kinerja sebesar 5% di tahun 2020, ini berarti pencapaian target kinerja telah melampaui target yang direncanakan di tahun 2020 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 10.16% dari target kinerja sebesar 10% di tahun 2020 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 80% dari target kinerja sebesar 65% di tahun 2020 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 2020 yang dapat kami sajikan, semoga dapat berguna dan bermanfaat.

Lampiran 1 :
SK Penetapan IKU Tahun 2020
BKD Provinsi Jambi



PEMERINTAH PROVINSI JAMBI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

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

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI NOMOR : 09 /KEP.KABAN/BKD-1.3/2020

TENTANG

PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI TAHUN 2020

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 21 Tahun 2019 tanggal 30 Desember 2019 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Jambi Tahun Anggaran 2020;
16. Peraturan Gubernur Jambi Nomor Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi;
17. Peraturan Gubernur Jambi Nomor 29 Tahun 2019 tanggal 31 Desember 2019 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Jambi Tahun Anggaran 2020;

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.

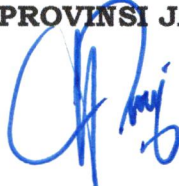
Kedua : Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud pada diktum KESATU, merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dalam menetapkan rencana kinerja tahunan, menyampaikan rencana kerja dan anggaran, menyusun dokumen penetapan kinerja, menyusun laporan akuntabilitas 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 21 Januari 2020

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



PAHARI, SH
Pembina Tingkat I
NIP. 197008101990031005

Tembusan :

1. Gubernur Jambi (sebagai laporan)
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

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

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

Nama SKPD : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi

Tugas : Membantu Kepala Daerah melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah pada bidang kepegawaian daerah.

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, disiplin, pemberhentian, dan perlindungan pegawai ASN sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Penyelenggaraan pelayanan administrasi kepegawaian bagi pegawai ASN sesuai peraturan perundangan-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.

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan/Formulasi Perhitungan	Target	Penanggung Jawab
1.	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur	1. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	1. Persentase ASN yang Memiliki Kompetensi Sesuai Jabatannya	$\frac{\text{Jumlah ASN yang terfasilitasi untuk mengikuti peningkatan kompetensi sesuai dengan jabatannya}}{\text{Jumlah ASN Provinsi Jambi}} \times 100$	5%	Badan Kepegawaian Daerah
		2. Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	2. Persentase Penetapan ASN dalam Jabatan	$\frac{\text{Jumlah ASN yang telah ditetapkan dalam jabatan}}{\text{Jumlah ASN Provinsi Jambi}} \times 100$	10%	Badan Kepegawaian Daerah
		3. Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara	3. Persentase Peningkatan Penanganan Pelanggaran Disiplin	$\frac{\text{Jumlah pelanggaran Disilin yang terselesaikan tahun berjalan}}{\text{Jumlah pelanggaran Disiplin tahun berjalan}} \times 100$	65%	Badan Kepegawaian Daerah
		4. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	4. Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Nilai Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	B (85)	Badan Kepegawaian Daerah

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

PAHARI, SH

Pembina Tingkat I

NIP. 197008101990031005

Lampiran 2 :
Perjanjian Kinerja Tahun 2020
Kepala BKD Provinsi Jambi



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

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

Nama : **PAHARI, SH**

Jabatan : **Plt. 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 2020

**Pihak Kedua,
GUBERNUR JAMBI,**

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

**Pihak Pertama,
Plt. KEPALA BADAN,**

PAHARI, SH
Pembina Tingkat I
NIP.19700810 199003 1 005

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(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 Penanganan Pelanggaran Disiplin	65 %
4.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	B (85)

Program

Anggaran

1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran :	Rp.	1.451.048.864,15
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur :	Rp.	260.800.000,00
3.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur :	Rp.	35.553.879,45
4.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan :	Rp.	67.604.987,45
5.	Program Pembinaan Bakat dan Peningkatan Prestasi Anggota KORPRI di Bidang Keagamaan Mental dan Rohani :	Rp.	101.713.661,89
6.	Program Penataan, Perencanaan dan Rekrutmen SDM Aparatur berbasis Kompetensi :	Rp.	738.198.878,79
7.	Program Promosi dan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka :	Rp.	965.982.864,00
8.	Program Profesionalisasi PNS :	Rp.	936.365.760,73
9.	Program Peningkatan Kesejahteraan PNS dan Pemberian Penghargaan PNS :	Rp.	139.511.100,00
10.	Program Pelayanan Publik di Bidang Kepegawaian :	Rp.	343.441.865,15

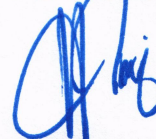
11.	Program Penyusunan Kebijakan, Koordinasi, Monitoring dan Evaluasi Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan	:	Rp.	195.676.429,39
12.	Program Peningkatan Kualitas Informasi Kepegawaian	:	Rp.	215.993.296,99
	TOTAL	:	Rp.	5.451.891.588,00

Jambi, Januari 2020

GUBERNUR JAMBI,

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

Pit. KEPALA BADAN,



PAHARI, SH

Pembina Tingkat I

NIP.19700810 199003 1 005



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2020

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

Nama : **PAHARI, SH**

Jabatan : **Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI
JAMBI**

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **Ir. RESTUARDY DAUD, M.Sc**

Jabatan : **Pjs. 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, November 2020

**Pihak Kedua,
Pjs. GUBERNUR JAMBI,**

Ir. RESTUARDY DAUD, M.Sc

**Pihak Pertama,
Pit. KEPALA BADAN,**

PAHARI, SH
Pembina Tingkat I
NIP.19700810 199003 1 005

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2020
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(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	65 %
4.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	B (85)

Program

Anggaran

1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	: Rp.	1.145.410.403,68
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	: Rp.	313.300.000,00
3.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	: Rp.	8.351.410,00
4.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	: Rp.	57.213.596,57
5.	Program Pembinaan Bakat dan Peningkatan Prestasi Anggota KORPRI di Bidang Keagamaan Mental dan Rohani	: Rp.	30.045.050,00
6.	Program Penataan, Perencanaan dan Rekrutmen SDM Aparatur berbasis Kompetensi	: Rp.	261.100.389,78
7.	Program Promosi dan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka	: Rp.	1.082.654.390,00
8.	Program Profesionalisasi PNS	: Rp.	670.823.084,50
9.	Program Peningkatan Kesejahteraan PNS dan Pemberian Penghargaan PNS	: Rp.	109.602.172,50
10.	Program Pelayanan Publik di Bidang Kepegawaian	: Rp.	401.341.830,58

11. Program Penyusunan Kebijakan, Koordinasi, Monitoring dan Evaluasi Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan	: Rp.	57.327.784,42
12. Program Peningkatan Kualitas Informasi Kepegawaian	: Rp.	161.844.798,25
TOTAL	: Rp.	4.299.014.910,28

Jambi, November 2020

Pjs. GUBERNUR JAMBI,

Ir. RESTUARDY DAUD, M.Sc

Pt. KEPALA BADAN,



PAHARI, SH

Pembina Tingkat I

NIP.19700810 199003 1 005

Lampiran 3 :
Rencana Aksi Sasaran Kinerja
BKD Provinsi Jambi

**RENCANA AKSI SASARAN KINERJA TAHUN 2020
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (IKU)	Target (IKU)	Satuan	Target				Program / Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator (Output)	Target				KET								
					TW 1	TW 2	TW 3	TW 4			TW 1	TW 2	TW 3	TW 4									
1	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang Memiliki Kompetensi Sesuai Jabatannya	5	%				5%	Program Penataan, Perencanaan dan Rekrutmen SDM Aparatur berbasis Kompetensi	Persentase Peningkatan PNS yang di distribusikan dalam rangka penataan dan kebutuhan formasi				15%	Subbid Formasi								
									Kegiatan Penyusunan Perencanaan Formasi PNS / PPPK Lima Tahunan dan Tahunan	Jumlah Dokumen Penyusunan Perencanaan Formasi PNS/PPPK Lima Tahunan dan Tahunan			1 Dok										
									Kegiatan Seleksi CPNS/PPPK berbasis Sistem CAT (Computer Assisted Test)	Jumlah Peserta Lulus Seleksi CPNS/PPPK berbasis Sistem CAT (Computer Assisted Test)				250 Orang									
									Kegiatan Seleksi Calon Praja IPDN secara terbuka	Jumlah Peserta Lulus Seleksi Calon Praja IPDN secara terbuka			20 orang										
									Kegiatan Penataan Pegawai Non PNS/PPPK/Tenaga Kontrak di Lingkungan Pemerintah Provinsi	Jumlah Dokumen Pendataan Pegawai Non PNS/PPPK/Tenaga Kontrak			1 Dok										
									Kegiatan Penyusunan Rencana Aksi Penataan dan Distribusi PNS	Jumlah Dokumen Rencana Aksi Penataan dan Distribusi PNS/PPPK				1 Dok									
																	Program Profesionalisasi PNS	Persentase Pegawai Tamatan S2 dan S3				7.77%	Subbid Mutasi
																	Persentase Peningkatan Jumlah Pejabat yang Menduduki Jabatan yang Telah Lulus Diklat Pim :						
																	- PIM I				100%		
																	- PIM II				97%		
																	- PIM III				95%		
																	- PIM IV				95%		
																	Kegiatan Pelaksanaan Sumpah Janji PNS	Jumlah Pengambilan Sumpah/Janji PNS				1 Kali	Subbid Formasi
																	Kegiatan Peningkatan Kemampuan ASN Melalui Pemberian Beasiswa Tugas Belajar dan Cost Sharing	Jumlah ASN Penerima Beasiswa Tugas Belajar dan Cost Sharing	7 Orang	4 Orang			Subbid Kompetensi
																	Kegiatan Peningkatan Kemampuan ASN Melalui Pengembangan Kompetensi, Diklat, Bimtek, Seminar, Kursus, Sosialisasi dan Workshop	Jumlah ASN yang terfasilitasi melalui Pengembangan Kompetensi, Diklat, Bimtek, Seminar, Kursus, Sosialisasi dan Workshop	0 Orang	2 Orang	3 Orang	5 Orang	
								Kegiatan Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah	Jumlah Peserta Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah	250 Orang		250 Orang											
								Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase Peningkatan Sumber Daya Aparatur				10%										
								Kegiatan Rapat Koordinasi Tahunan KORPRI se Provinsi Jambi	Jumlah Peserta Rapat Koordinasi Tahunan KORPRI se-Provinsi Jambi		75 Orang			Subbid Korp. Profesi									
								Program Pembinaan Bakat dan Peningkatan Prestasi Anggota KORPRI di Bidang Keagamaan Mental dan Rohani	Peringkat Prestasi Mental dan Rohani Anggota KORPRI Provinsi Jambi di Tingkat Nasional				10 Besar										
								Kegiatan Penyelenggaraan Pembelajaran Seni dan Baca Al Qur'an	Jumlah Peserta Pembelajaran Seni Baca Al Qur'an		75 Orang			Subbid Korp. Profesi									
2	Peningkatan Kualitas Penataan Aparatur Sipil Negara	Persentase Penetapan ASN dalam Jabatan	10	%				10%	Program Promosi dan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka	Persentase Jabatan Pimpinan Tinggi daerah yang terisi melalui seleksi terbuka				100%	Sub bid Struktural								
									Kegiatan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi yang terisi melalui seleksi terbuka/mutasi				20 JPT Pratama									
									Kegiatan Seleksi Pejabat Administrasi	Jumlah Pejabat Administrasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi yang terisi melalui seleksi				350 Pejabat Administrasi									
									Kegiatan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya	Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi Madya di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi yang terisi melalui seleksi terbuka/mutasi				1 JPT Madya									
																Program Profesionalisasi PNS	Persentase Pegawai Tamatan S2 dan S3				8.27%		

**RENCANA AKSI SASARAN KINERJA TAHUN 2020
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (IKU)	Target (IKU)	Satuan	Target				Program / Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator (Output)	Target				KET
					TW 1	TW 2	TW 3	TW 4			TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	
									Persentase Peningkatan Jumlah Pejabat yang Menduduki Jabatan yang Telah Lulus Diklat Pim :						
									- PIM I				100%		
									- PIM II				100%		
									- PIM III				96%		
									- PIM IV				96%		
								Kegiatan Pelayanan Administrasi Jabatan Fungsional Tertentu	Jumlah Penerbitan SK Pelayanan Administrasi Jabatan Fungsional Tertentu	50 SK	100 SK	50 SK	100 SK	Sub bid Fungsional	
								Program Peningkatan Kualitas Informasi Kepegawaian	Persentase data SIMPEG yang akurat				90%		
								Kegiatan Penyusunan Buku Data Kepegawaian Pemerintah Provinsi Jambi dan SKPD Provinsi Jambi serta Daftar Urutan Kepangkatan PNS Provinsi Jambi	Jumlah Buku Data Kepegawaian dan Daftar Urutan Kepangkatan PNS Provinsi Jambi	25 Buku			5 Buku	Sub bid SIK	
								Kegiatan Pengelolaan, Pemeliharaan Data dan Informasi Kepegawaian	Jumlah Pengelolaan, Pemeliharaan Data dan Informasi Kepegawaian	3.000 Data Pegawai 25 Informasi	3.000 Data Pegawai 25 Informasi	3.000 Data Pegawai 25 Informasi	2.000 Data Pegawai 25 Informasi		
								Kegiatan Pengembangan Aplikasi Pelayanan Kepegawaian	Jumlah Pengembangan Aplikasi Pelayanan Kepegawaian				1 Aplikasi		
								Kegiatan Pengelolaan dan Pemeliharaan Tata Naskah Dinas Kepegawaian Elektronik dan Arsip Fisik	Jumlah Pengelolaan dan Pemeliharaan Tata Naskah Dinas Kepegawaian Elektronik dan Arsip Fisik	250 Dok	250 Dok	250 Dok	250 Dok	Sub bid Dokumentasi	
3	Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase Peningkatan Penanganan Pelanggaran Disiplin	65	%				65%	Program Peningkatan Kesejahteraan PNS dan Pemberian Penghargaan PNS	Persentase Peningkatan PNS Lingkup Pemprov Jambi Penerima Penghargaan				4.90%	
									Kegiatan Penyediaan Pakaian Dinas Beserta Kelengkapannya	Jumlah Penyediaan Pakaian Dinas Beserta Kelengkapannya	-	-		100 Stel	Sub bag Umum
									Kegiatan Pemberian Penghargaan dan Kesejahteraan PNS	Jumlah PNS yang Mendapat Penghargaan SLKS		250 Orang		250 Orang	Sub bid Kesra
									Jumlah Penerima Penghargaan PNS Teladan Berprestasi Lingkup Pemerintah Provinsi Jambi			4 Orang			
									Jumlah Pemberian Pelayanan Izin Cuti PNS Lingkup Pemerintah Provinsi Jambi	100 Orang	100 Orang	100 Orang	150 Orang		
								Program Profesionalisasi PNS	Persentase Pegawai Tamatan S2 dan S3					8.27%	
									Persentase Peningkatan Jumlah Pejabat yang Menduduki Jabatan yang Telah Lulus Diklat Pim :						
									- PIM I				100%		
									- PIM II				100%		
									- PIM III				96%		
									- PIM IV				96%		
								Kegiatan Pemantauan Disiplin PNS dan Non PNS/PPPK	Jumlah Laporan Kehadiran PNS setiap SKPD di lingkup Pemerintah Provinsi Jambi	3 lap	3 lap	3 lap	3 lap	Sub bid Disiplin	
								Kegiatan Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Jumlah Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS/PPPK	3 lap	4 lap	4 lap	4 lap		
4	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	B	Indeks				B	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase Penyelesaian Administrasi Perkantoran				100.00%	
									Kegiatan Penyediaan Jasa Surat menyurat	Rentang Waktu Penyediaan Jasa Surat menyurat	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	Sub bag Keuangan
									Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rentang Waktu Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	Sub bag Umum
									Kegiatan Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Rentang Waktu Penyediaan Administrasi Keuangan	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	

RENCANA AKSI SASARAN KINERJA TAHUN 2020
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (IKU)	Target (IKU)	Satuan	Target				Program / Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator (Output)	Target				KET
					TW 1	TW 2	TW 3	TW 4			TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	
									Kegiatan Jasa Kebersihan Kantor	Rentang Waktu Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	
									Kegiatan Penyediaan Alat Tulis Kantor	Rentang Waktu Penyediaan Alat Tulis Kantor	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	
									Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rentang Waktu Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	
									Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	Rentang Waktu Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	
									Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Rentang Waktu Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	
									Kegiatan Penyediaan Makanan dan Minuman	Rentang Waktu Penyediaan Makanan dan Minuman	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	Sub bag Keuangan
									Kegiatan Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar dan Dalam Daerah	Frekuensi Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam dan Luar Daerah	15 OK	15 OK	15 OK	15 OK	Sub Bag Umum
									Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Persentase Peningkatan Sarana dan					10.00%
									Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	Rentang Waktu Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	Sub Bag Umum
									Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	Rentang Waktu Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	3 Bulan	
									Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	Jumlah Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	1 Jenis	2 Jenis	1 Jenis	1 Jenis	Sub bag Keuangan
									Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Nilai SAKIP					
									Kegiatan Penyusunan Pelaporan Prognosis Realisasi Anggaran, Rencana Kerja, Penetapan Kinerja, RKT, LAKIP, LKPJ dan LPPD BKD, serta Penyusunan dan Revisi RENSTRA SKPD	Jumlah Dokumen Pelaporan Perencanaan	2 Dok	2 Dok		1 Dok	Sub bag Program
									Kegiatan Penyusunan Pelaporan Keuangan dan Barang Milik Daerah	Jumlah Dokumen Penyusunan Pelaporan Keuangan dan Barang Milik Daerah				1 Dok	Sub bag Keuangan
									Program Penyusunan Kebijakan, Koordinasi, Monitoring dan Evaluasi Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan	Persentase pemenuhan kebutuhan produk hukum daerah (Perda/Pergub,SE) bidang kepegawaian					90.00%
									Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi/Rapat Kerja/Forum Kepala BKD se-Provinsi/FGD di Bidang Kepegawaian	Jumlah Penyelenggaraan Rapat Koordinasi/Rapat Kerja/Forum Kepala BKD se-Provinsi/FGD di Bidang Kepegawaian		1 Kali			Sub Bag Umum
									Kegiatan Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Kegiatan	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Kegiatan				1 Dok	Sub Bag Program
									Program Pelayanan Publik di Bidang Kepegawaian	IKM atas Pelayanan Bidang Kepegawaian					85
									Kegiatan Pelayanan Administrasi Pendidikan Lanjutan Aparatur Sipil Negara	Jumlah SK Pelayanan Administrasi Pendidikan lanjutan Aparatur Sipil Negara	75 SK	75 SK	75 SK	75 SK	Sub bid Kompetensi
									Kegiatan Pelayanan Pengangkatan CPNS, Kenaikan Pangkat dan Pensiun PNS	Jumlah SK CPNS yang terselesaikan	-	-	-	200 SK	Sub bid Kepangkatan
								Jumlah SK Kenaikan Pangkat yang terselesaikan		-	1500 SK	-	1500 SK		
								Jumlah SK Pensiun yang terselesaikan		50 SK	100 SK	50 SK	100 SK		
								Jumlah SK Penyesuaian Masa Kerja		-	-	-	2 SK		
									Kegiatan Pelayanan Mutasi dan Kenaikan Gaji Berkala	Jumlah SK Mutasi PNS	50 SK	100 SK	100 SK	100 SK	Sub bid Mutasi
								Jumlah SK Kenaikan Gaji Berkala PNS Pemerintah Provinsi Jambi		1.000 SK	1.000 SK	1.000 SK	1.000 SK		
									Pengelolaan, Pelayanan dan Fasilitasi Penerbitan Kartu Pegawai (Karpeg), Kartu Pegawai Elektronik (KPE), Kartu Isteri (Karis) / Kartu Suami (Karsu)	Jumlah Pengelolaan, Pelayanan dan Fasilitasi Penerbitan Kartu Pegawai (KARPEG), Kartu Pegawai Elektronik (KPE), Kartu Isteri (KARIS)/Kartu Suami (KARSU)	50 Kartu	100 Kartu	100 Kartu	100 Kartu	Sub bid Dokumentasi

**RENCANA AKSI SASARAN KINERJA TAHUN 2020
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (IKU)	Target (IKU)	Satuan	Target				Program / Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator (Output)	Target				KET
					TW 1	TW 2	TW 3	TW 4			TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	
									Kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian	Jumlah ASN yang terfasilitasi mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan di lingkup Pemerintah Pemprov Jambi		100 ASN			Sub bid Kinerja

Jambi, 2020
Pit.Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Jambi



PAHARI, SH
NIP. 197008101990031005

Lampiran 4 :
Struktur Organisasi
BKD Provinsi Jambi

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi **Berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 58 Tahun 2016**

