

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis Perjanjian Kinerja Instansi Pemerintah dimana setiap Organisasi Pemerintah Daerah diwajibkan untuk melakukan pengukuran dan penyampaian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP) kepada Walikota sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban terhadap pelaksanaan perjanjian kinerja tahun 2017, tugas pokok, fungsi serta penggunaan anggaran.

Untuk itu Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto berupaya menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP) tahun 2017 yang digunakan sebagai bahan pertanggungjawaban terhadap perjanjian kinerja, tugas pokok dan fungsi serta penggunaan anggaran untuk tahun 2017.

B. Maksud dan Tujuan

Penyusunan LKJiP Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto Tahun 2017 dimaksudkan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran dengan strategi berupa kebijakan dan program yang terdiri atas kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan dalam APBD Kota Sawahlunto Tahun Anggaran 2017 yang ditujukan kepada Walikota Sawahlunto.

Tujuan penyusunan LKJiP Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto Tahun 2017 secara umum adalah perwujudan akuntabilitas instansi kepada pihak-pihak yang terkait, dan terciptanya sistem pelaporan akuntabilitas yang dapat meningkatkan

kepercayaan terhadap pemerintah, serta meningkatkan kinerja instansi pemerintah dalam menjalankan misi. Tujuan akhir dari penyusunan LKJiP yaitu diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*)

C. Penjelasan Umum Organisasi

Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan sebagian urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian daerah yang meliputi perencanaan, pengangkatan, mutasi, pengembangan dan pembinaan serta pengurusan pensiun. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang administrasi kepegawaian daerah;
- b. Penetapan norma, standar, dan pedoman penyelenggaraan administrasi kepegawaian daerah berdasarkan kebijakan nasional;
- c. Pembinaan teknis dan pelaksanaan koordinasi administrasi kepegawaian daerah terhadap organisasi perangkat daerah;
- d. Pengelolaan dan pengembangan administrasi kepegawaian daerah;
- e. Penelitian, pengkajian dan pengembangan sistem administrasi kepegawaian daerah;
- f. Pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintah di bidang administrasi kepegawaian daerah;
- g. Pendataan, penataan dan penilaian administrasi kepegawaian daerah;
- h. Pengolahan dan pengelolaan administrasi kepegawaian daerah;
- i. Penyelenggaraan dan pelayanan administrasi kepegawaian daerah;
- j. Pembinaan dan pengembangan tenaga fungsional kepegawaian;

- k. Pengawasan terhadap penyelenggaraan administrasi kepegawaian daerah; dan
- l. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Struktur organisasi Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kota Sawahlunto Nomor Tahun 2016 dengan susunan organisasi sebagai berikut :

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

Jumlah sumber daya aparatur Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto keadaan pada tanggal 31 Desember 2017 sebanyak 80 orang dan pada 1 Januari 2018 sebanyak 80 orang, dengan rincian sebagai berikut :

Golongan (Pegawai Negeri Sipil/ Honor/Kontrak)	Keadaan 31 Desember 2017 (orang)	Keadaan 1 Januari 2018 (orang)
IV	6	6
III	55	55
II	10	10
I	-	-
Tenaga Honor/Kontrak	9	9
Jumlah	80	70

Bertambahnya jumlah PNS pada Tahun 2017 disebabkan karena terjadinya mutasi pegawai dari Kabupaten/Kota lain ke Pemko Sawahlunto dan penempatannya di Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto.

Latar belakang pendidikan PNS yaitu :

Pendidikan	Keadaan 31 Desember 2017 (orang)	Keadaan 1 Januari 2018 (orang)
S3	-	-
S2	7	7
Profesi Dokter Hewan	2	2
S1	44	44
D III	6	6
D II	-	-
D I	-	-
SLTA	6	6
SLTP	-	-
SD	-	-
Jumlah	71	71

D. SISTEMATIKA PENYAJIAN

LKJiP Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto ini pada dasarnya adalah pengkomunikasian pencapaian kinerja Pemerintah Kota Sawahlunto selama tahun 2017. Penyusunan LKJiP dimulai dengan menjelaskan Rencana Strategis (Renstra) yang terdiri dari atas visi, misi dan tujuan/sasaran, yang dijabarkan dalam bentuk program/kegiatan. Dan selanjutnya dilakukan sistem pengukuran kinerja antara realisasi sasaran/program/kegiatan dengan rencananya, yaitu capaian kinerja (*performance result*) tahun 2016 diperbandingkan dengan rencana kinerja (*performance plan*) tahun 2017 sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi.

Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja tersebut akan menghasilkan keberhasilan berupa kesesuaian antara capaian kinerja dengan rencana kinerja, ataupun menghasilkan ketidaksesuaian/kegagalan berupa sejumlah celah kinerja (*performance gap*) kinerja yang merupakan umpan balik untuk perbaikan atas kekurangan/kelemahan pada masa yang akan datang.

Dengan demikian penyajian LKJiP Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto Tahun 2017 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN
	Latar Belakang, Maksud dan Tujuan, Penjelasan Umum Organisasi dan Sistematika Penyajian.
BAB II	PERENCANAAN KINERJA
	Visi dan Misi OPD, Tujuan dan Sasaran OPD dan Perjanjian Kinerja.
BAB III	AKUNTABILITAS KINERJA
	Menyajikan Analisis Pencapaian Sasaran Strategik Tahun 2017, Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Tahun 2016 dengan Tahun 2017 dan Akuntabilitas Keuangan dan Realisasi Anggaran

BAB IV

PENUTUP

Menyajikan kesimpulan dan saran.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Visi dan Misi

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

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto maka dirumuskan Visi Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto, yaitu ***“Terwujudnya Manajemen Kepegawaian Yang Adaptif dan Inovatif***

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan perlu dijabarkan dalam bentuk misi. Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah, sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan. Misi Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto adalah sebagai berikut:

- 1. Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang baik dan bersih.***
- 2. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur***
- 3. Menyajikan data kepegawaian yang akurat dan konprehensif***
- 4. Mengembangkan system pelayanan berbasis teknologi informasi.***

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto mempunyai rencana strategis (Renstra) yang berorientasi pada keluaran (out put) dan hasil (out comes) yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun yaitu untuk tahun 2013-2018 dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau kemungkinan yang timbul. Renstra Badan kepegawaian dan

pengembangan SDM Kota Sawahlunto mencakup visi, misi, tujuan, sasaran, serta strategi atau cara mencapai tujuan dan sasaran.

B. Tujuan dan Sasaran OPD

Dalam penetapan APBD Tahun 2017 yang menjadi arah dan kebijakan umum Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto adalah:

1. Pemantapan Prosedur/Sistem Kerja
2. Peningkatan Kualitas SDM Aparatur

Strategi Dan Prioritas

Strategi dan Prioritas kegiatan Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto pada Tahun Anggaran 2017 adalah sebagai berikut :

1. Menyusun formasi dan peta jabatan.
2. Menata arsip dan pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian.
3. Mengembangkan dan menerapkan sistem penempatan aparatur yang profesional.
4. Peningkatan kinerja institusi.
5. Mengembangkan/menyusun standar kompetensi dan persyaratan jabatan.
6. Meningkatkan pembinaan dan pengendalian disiplin aparatur.
7. Melaksanakan pendidikan dan palatihan aparatur sesuai tuntutan pekerjaan.

C. Perjanjian Kinerja

Untuk tahun 2017 Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto melaksanakan 7 Program dan 30 Kegiatan :

A. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

3. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor
 4. Penyediaan Alat Tulis Kantor
 5. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 6. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor.
 7. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 8. Penyediaan Makanan dan Minum
 9. Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah
 10. Penyediaan Jasa Pelayanan Pegawai Non PNS
 11. Penatausahaan Keuangan dan Barang
 12. Penyediaan Dokumen dan Dekorasi
- B. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
1. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor
 2. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional
 3. Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor
- C. Program Peningkatan Disiplin Aparatur
1. Pengadaan Pakaian Khusus Hari-hari Tertentu
- D. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
1. Pendidikan dan Pelatihan Formal
 2. Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan
 3. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi CPNSD
 4. Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNSD/Diklat PIM II, III dan IV
 5. Pendidikan dan Pelatihan Bendaharawan
 6. Pembekalan ASN yang akan Memasuki masa pensiun
- E. Program Pengintensifkan Penanganan Pengaduan Masyarakat
1. Fasilitasi /Advokasi Bantuan Hukum (Pembentukan LKBH)
- F. Program Penataan Peraturan Perundang-Undangan
1. Seminar dan Lokakarya Korpri.

G. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

1. Pelaksanaan Mutasi, Promosi, Rotasi Pegawai, Pelantikan Pejabat Struktural Serta Kenaikan Pangkat dan Pensiun.
2. Seleksi Penerimaan CPNS
3. Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian (SIPK)
4. Pengangkatan CPNS Menjadi PNS dan Pengambilan Sumpah
5. Pemberian Bantuan Tugas Belajar Dan Ikatan Dinas
6. Wirid Anggota Korpri
7. Peringatan Hut Korpri.

Anggaran Belanja Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto tahun 2017 adalah : Rp. 9.566.691.145 yang terdiri dari Belanja tidak langsung Rp. 5.633.620.087,0 dan belanja langsung Rp. 3.933.071.058,- Dari Jumlah tersebut terealisasi sebesar Rp. 8.456.908.532,-, atau 88,40% dari pagu anggaran. Sehingga Silpa sebesar Rp. 1.109.1782.613,-

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

1. Jumlah SOP yang telah dilaksanakan
2. Jumlah aparatur yang akan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal.
3. Persentase CPNSD yang ikut Diklat Prajabatan dan Memperoleh STTPL
4. Jumlah Pejabat Struktural yang mengikuti Diklat PIM dan memperoleh Sertifikat
5. Jumlah Peserta Sosialisasi yang mengetahui tentang Peraturan-peraturan di bidang Kepegawaian.
6. Persentase tingkat Kedisiplinan Pegawai.
7. Ketersediaan pegawai sesuai kebutuhan
8. Jumlah PNS yang tugas belajar dan Ikatan Dinas

9. Jumlah Pegawai yang informasi data kepegawaiannya Up To Date
10. Jumlah SK Pelantikan yang diterbitkan (Kali)
11. Jumlah Dokumen kebutuhan formasi pegawai
12. Berita acara pengangkatan CPNSD yang menjadi PNS
13. Jumlah kelengkapan penerimaan uang lembur bagi SKPD yang melaksanakan lembur (jumlah SKPD)
14. Jumlah SKPD yang memenuhi SPM dan SOP.

Indikator Kinerja Utama merupakan pedoman yang akan dicapai disetiap Program dan Kegiatan yang dilakukan setiap tahunnya yang telah di susun dalam Renstra Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto. Untuk lebih jelasnya Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto dapat dilihat pada Tabel. 1.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

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

Evaluasi kinerja berupa analisis pencapaian Prioritas Program Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto Tahun 2017 yang dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi indikator kinerja sesuai dengan prioritas dan menentukan persentase hasil pencapaiannya. Analisis pencapaian target dari 9 indikator kinerja dengan 9 program dapat disimpulkan bahwa kegiatan-kegiatan yang ditargetkan untuk dilaksanakan pada Tahun 2017 dapat direalisasikan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya prestasi dan kinerja pegawai yang digambarkan dengan tertatanya rencana kebutuhan diklat sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pada Tahun 2017 Pendidikan dan pelatihan formal yang diikuti oleh 30 orang PNS dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan pegawai yang nantinya akan sangat berguna dalam peningkatan kualitas sumber daya aparatur, Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah/Diklat/Pimp II, III dan IV telah diikuti oleh 30 orang Pejabat. Peningkatan etos kerja dan perilaku dapat dilaksanakan dengan adanya pemberian bantuan tugas belajar ke pada 17 orang PNS dan adanya

penghargaan berupa kenaikan pangkat yang dilakukan dalam 2 periode yaitu periode April 2017 sebanyak 162 SK dan Oktober 2017 sebanyak 97 SK. Pada Tahun 2017 PNS yang telah memasuki masa pensiun dan telah diterbitkan SK nya sebanyak 48 orang.

1. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2017

Perbandingan antara terget dan realisasi kinerja tahun 2017 dapat dilihat pada tabel 2. Berikut :

2. Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2017 (tahun sekarang) dengan tahun 2016 (tahun lalu) dan berapa tahun terakhir.

Perbandingan antara relalisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2017 dengan tahun 2016 dapat dilihat pada tabel. 3 berikut :

3. Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2017 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi.

Perbandingan realisasi kinerja sampai tahun 2017 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam renstra SKPD dapat dilihat pada tabel. 4 berikut:

4. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan.

Secara garis besar hambatan dan kendala yang ada dalam pelaksanaan pencapaian target yang telah ditetapkan oleh Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto adalah sebagai berikut :

a. Sekretariat

- Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik persentasenya 76,25% disebabkan karena pemakaian telepon, air dan listrik telah dengan efisien disamping sering terjadinya gangguan gangguan tekhnis. (*Poin No. 2*)

b. Bidang Mutasi dan Pengembangan aparatur

- Kegiatan Pengangkatan CPNS menjadi PNS dan Pengambilan Sumpah tidak dilaksanakan, namun seluruh dana yang telah dianggarkan untuk tahun 2017 telah di nol kan dalam anggaran perubahan tahun 2017. (*Poin No. 27*)
- o Peringkatan Hut korpri dengan pagu dana Rp. 25.000.000.- dan dana tidak diralisasikan karena adanya terlalu banyak event kota yang dilaksanakan pada tahun anggaran 2017

5. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya.

Efisiensi merupakan bentuk penghematan terhadap anggaran tanpa mengurangi hasil maupun capaian kinerja. Pada program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto untuk tahun anggaran 2017 efisiensi anggaran hampir ditemukan pada setiap kegiatan namun demikian efisiensi anggaran yang nyata terdapat pada beberapa kegiatan diantaranya :

- a. Penyediaan jasa komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik dengan pagu dana Rp.83.856.000,- dan direalisasi sejumlah Rp. 71.548.585,- atau 76,25%. Disini dapat dilihat bahwa terdapat efisiensi sebesar 23,75%, namun demikian seluruh rekening telepon, air dan listrik dapat dibayar sampai akhir tahun 2017 tanpa ada kendala apapun.
- b. Pengangkatan CPNS menjadi PNS dan Pengambilan Sumpah dengan pagu dana Rp. 2.775.000,- dan dana tidak direalisasikan karena kegiatan pengangkatan CPNS menjadi PNS ini tidak dilaksanakan karena tidak ada pengangkatan CPNS tahun 2017. Dengan demikian terdapat efisiensi dana 100%.
- c. Peringkatan Hut korpri dengan pagu dana Rp. 25.000.000.- dan dana tidak diralisasikan karena adanya terlalu banyak event kota yang dilaksanakan pada tahun anggaran 2017

6. Analisis Program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja.

Untuk mempermudah interpretasi atas pencapaian sasaran strategis diberlakukan nilai disertai makna nilai tersebut antara lain :

- 85% s/d 100 % = Baik sekali
- 70% s/d 85 % = Baik
- 55% s/d 69% = Cukup
- > 55 % = Kurang

a. Sasaran Strategis 1

Sasaran strategis meningkatnya pengetahuan dan keahlian sumber daya aparatur memiliki empat Indikator kinerja diantaranya :

- Jumlah aparatur yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal. Pada tahun 2016 capaian kinerja 99,28% dengan jumlah aparatur yang ikut pelatihan 24 orang, sedangkan untuk tahun 2017 capaian kinerja 99,27% dengan jumlah aparatur yang ikut pelatihan 28 orang. Tahun 2017 terjadi peningkatan jumlah aparatur yang mengikuti diklat, hal ini disebabkan karena pelaksanaan pelatihan sudah dapat dimulai diawal tahun, jika dibanding dengan tahun 2016 pelaksanaan pelatihan dimulai hampir di pertengahan tahun.
- Jumlah Pejabat Struktural yang mengikuti Diklat PIM dan memperoleh sertifikat, pada tahun 2017 capaian kinerja mencapai 100 % dengan jumlah pejabat yang mengikuti diklat PIM 30 orang. Pada tahun 2016 capaian kinerja sebesar 98,87% dengan jumlah pejabat yang ikut diklat PIM sebanyak 39 orang.
- Jumlah peserta sosialisasi yang mengetahui tentang peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, pada tahun 2017 capaian kinerja 100 % dengan jumlah

peserta sebanyak 100 orang, sedangkan untuk tahun 2016 jumlah peserta 81 orang dengan capaian target kinerja 92,20%.

b. Sasaran Strategis 2

Sasaran strategis meningkatnya Penyajian informasi data kepegawaian yang akurat dan mutakhir memiliki 2 Indikator kinerja diantaranya :

- Persentase tingkat kedisiplinan pegawai untuk tahun 2016 sebesar 97% dan tahun 2017 sebesar 97,68% jadi terjadi peningkatan disiplin pegawai sebesar 0,68%
- Jumlah PNS yang Informasi data Kepegawaiannya Up To Date tahun 2016 capaian kinerja 96.68 % dengan jumlah pegawai yang datanya Up to date 2720 orang, sedangkan tahun 2017 capaian kinerja 98,85% dan jumlah pegawai yang datanya Up To Date sebanyak 2720 orang, terjadi peningkatan capaian kinerja di tahun 2017 sebesar 2,17%.

c. Sasaran Strategis 3

Sasaran strategis meningkatnya ketersediaan pegawai sesuai dengan kebutuhan dengan satu indikator kinerja yaitu :

- Untuk tahun 2016 dan tahun 2017 Pemerintah Kota Sawahlunto tidak melaksanakan penerimaan CPNS dan ini juga berlaku untuk seluruh daerah di seluruh Indonesia.

c. Sasaran Strategis 4

Sasaran Strategis Meningkatnya Produktifitas Kerja Aparatur memiliki satu Indikator Kinerja yaitu :

- Jumlah PNS yang ikut tugas belajar dan Ikatan dinas di tahun 2016 capaian kinerja 85.19% dengan jumlah PNS yang ikut tugas belajar dan ikatan dinas sebanyak 22 orang, sedangkan untuk tahun 2017 capaian kinerja

99.83% dengan jumlah PNS yang ikut tugas belajar dan ikatan dinas berjumlah 14 orang. Terjadi peningkatan capaian kinerja di tahun 2017 namun terjadi penurunan jumlah ASN yang mengikuti tugas belajar.

d. Sasaran Strategis 5

Sasaran strategis Meningkatnya Motivasi Kerja Aparatur memiliki tiga Indikator kinerja yaitu :

- Jumlah SK pelantikan yang diterbitkan (kali) dan jumlah periode kenaikan pangkat. Tahun 2016 capaian kinerja 86,37% dengan jumlah kali pelantikan 4 kali serta jumlah periode kenaikan pangkat sebanyak 2 kali yaitu periode April dan periode Oktober 2017. Sedangkan untuk tahun 2017 capaian kinerja 96.09% dengan jumlah kali pelantikan 3 kali dan periode kenaikan pangkat 2 kali yaitu Periode April dan periode Oktober 2017. Tahun 2017 ini terjadi kenaikan capaian kinerja sebesar 9.72% jika dibanding dengan tahun 2016 lalu.
- Jumlah Dokumen Kebutuhan Formasi Pegawai ditahun 2016 pegawai berjumlah 528 tidak terealisasi karena tahun 2016 tidak ada penerimaan CPNS. Begitu juga untuk tahun 2017 ini tidak terealisasi karena tidak ada penerimaan CPNS.

B. Realisasi Anggaran.

Pada tahun 2017 semua kegiatan Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto seluruhnya dibiayai melalui Dana APBD Kota Sawahlunto yang tertuang dalam DPA Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto Tahun 2017. Keseluruhan plafond Anggaran Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota

Sawahlunto sebesar **Rp. 9.566.691.145,-** dan telah terealisasi sebesar Rp. **8.456.908.532,-** atau sebesar **88,40%**. Untuk lebih jelas tentang realisasi anggaran Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto Tahun 2017 dapat dilihat pada tabel 5.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Dalam rangka mewujudkan visi dan misi dalam Tahun 2013 – 2018 Badan kepegawaian dan pengembangan SDM telah merencanakan dan melaksanakan prioritas pembangunan sesuai dengan skala prioritas melalui APBD Tahun 2017 yang tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto Tahun 2017
2. Semua skala prioritas Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto Tahun 2017 dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan target yang telah direncanakan.

B. SARAN

Walaupun semua kegiatan pada Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kota Sawahlunto telah dapat terlaksana dengan baik namun peningkatan kualitas sumber daya aparatur selalu ditingkatkan dimasa yang akan datang.