



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

LKjIP

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

TAHUN 2020

KATA PENGANTAR

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan suatu sistem akuntabilitas yang disusun untuk mewujudkan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber daya pelaksanaan kebijakan dan program setiap instansi pemerintah. Dalam hal ini, Instansi Pemerintah secara periodik wajib menyampaikan pencapaian tujuan dan sasaran strategis organisasi kepada *stakeholders* melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh merupakan salah satu satuan kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh yang berkomitmen untuk mengimplementasikan akuntabilitas kinerja dalam manajemen pemerintahan. Salah satu bentuk komitmen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh adalah disusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2020, yang merupakan perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber daya pelaksanaan kebijakan program pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh Tahun 2020, menjabarkan rencana kinerja tahunan, evaluasi dan analisis capaian kinerja serta akuntabilitas keuangan guna menyajikan satu informasi yang utuh atas upaya yang telah dilakukan dan capaian dari target pada tingkat sasaran program.

Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kota Banda Aceh Tahun 2020 diperlukan dalam
penyempurnaan pelaksanaan akuntabilitas kinerja pada waktu yang
akan datang.

Banda Aceh, Februari 2021

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Banda Aceh



Arie Maulakafka, S.Sos

Pembina Utama Muda

NIP. 19720515 199203 1 005

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iii

DAFTAR TABEL iv

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang..... 1

1.2 Maksud dan Tujuan 2

1.3 Tugas Pokok Dan Fungsi..... 3

1.4 Sarana dan Prasarana..... 24

1.5 Sistematika Penyajian 25

BAB II PERENCANAAN KINERJA 9

2.1 Perencanaan Strategis..... 27

2.2 Program dan Kegiatan SKPD Tahun 2020 34

2.3 Perjanjian Kinerja..... 36

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA 28

3.1 Capaian Kinerja BKPSDM Kota Banda Aceh..... 42

3.2 Realisasi Anggaran 57

BAB IV PENUTUP..... 63

DAFTAR LAMPIRAN

1. Rencana Strategik (formulir RS)

2. Perjanjian Kinerja

3. Rencana Kerja Tahunan (Formulir RKT)

4. Pengukuran Kinerja (Formulir PK)



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) disusun berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Biokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Revisi Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Pemerintah Daerah maupun Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah untuk memberikan pertanggung jawaban mengenai kinerja satuan kerja perangkat daerah serta pemerintah daerahnya sesuai dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan pada setiap tahunnya.

Dalam rangka memenuhi Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh (BKPSDM) menyusun media pertanggung jawaban kinerja yang dituangkan dalam bentuk LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh Tahun 2020. Dengan adanya LKjIP tersebut, diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kota Banda Aceh bagi Walikota, dan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh merupakan salah satu Perangkat Daerah Kota Banda Aceh mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan, yang telah ditetapkan dengan Qanun Nomor 11 Tahun 2017 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banda Aceh dan Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 64 Tahun 2017 tentang Susunan, Kedudukan, Fungsi, Kewenangan dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun yang menjadi latar belakang penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah;

1. Sebagai laporan pertanggungjawaban dalam penggunaan anggaran dalam melaksanakan program dan kegiatan yang tertuang dalam Renstra.
2. Untuk mengukur indikator input, output dan outcome sebagai pertanggungjawaban dan dapat mencapai sasaran apa yang telah direncanakan.

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan laporan kinerja ini dimaksudkan menjadi jembatan penghubung sebagai media informasi pertanggungjawaban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh dalam memberikan gambaran untuk menilai keberhasilan dan

kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Demikian pula dalam laporan akuntabilitas ini akan diuraikan hasil evaluasi tentang analisis - analisis akuntabilitas kinerja sasaran dalam rangka mewujudkan tujuan, visi, dan misi sebagaimana telah ditetapkan dalam rencana strategis BKPSDM Kota Banda Aceh.

Adapun yang menjadi tujuan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh Tahun 2020 sebagai berikut :

1. Peningkatan akuntabilitas BKPSDM Kota Banda Aceh
2. Sebagai evaluasi Kinerja dalam melaksanakan program dan kegiatan tahunan secara terarah, terpadu dan terukur.
3. Menjadi acuan penilaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan Tahun Anggaran 2020.
4. Memahami tingkat keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas, sehingga tugas-tugas akan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

1.4 Tugas Pokok dan Fungsi

1.4.1 Tugas

Menindak lanjuti Qanun Kota Banda Aceh Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh, yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 64 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan dan Tata Kerja BKPSDM Kota Banda Aceh. Adapun yang menjadi tugas BKPSDM Kota Banda Aceh adalah melaksanakan urusan

pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan kota dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kota.

1.4.2. Fungsi

Adapun fungsi BKPSDM Kota Banda Aceh berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 64 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan dan Tata Kerja BKPSDM Kota Banda Aceh sebagai berikut:

- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk menyelenggarakan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai kewenangan:

- a. Menyusun dan mengembangkan program kerja pelaksanaan pembinaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;



- b. Merumuskan kebijakan teknis pembinaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi ASN;
- d. Membina dan meningkatkan kualitas tenaga pengajar;
- e. Mengumpulkan dan mengolah data serta menyiapkan penyusunan program dan petunjuk teknis pembinaan dan pengembangan karir Aparat Sipil Negara;
- f. Melaksanakan dan mengelola mutasi dan tata usaha kepegawaian;
- g. Mengumpulkan bahan pelaksanaan ujian dinas dan pemberian penghargaan dan tanda jasa;
- h. Membina dan membantu teknis penyelenggaraan diklat;
- i. Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil pendidikan dan pelatihan;
- j. Menyusun rekomendasi hasil pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan karir ASN; dan
- k. Mengadakan konsultasi dan pembinaan teknis penyelenggaraan diklat.

Rincian tugas dan fungsi diuraikan sebagai berikut :

1. Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan kota dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kota. Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Badan mempunyai fungsi pelaksanaan urusan ketatausahaan badan, penyusunan program jangka pendek, jangka menengah dan jangka



panjang, perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi badan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam pengelolaan urusan administrasi, keuangan, kepegawaian, ketatausahaan dan tata laksana, kearsipan, umum, perlengkapan dan peralatan, kerumahtanggaan, hukum, penyelenggaraan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BKPSDM Kota Banda Aceh.

Untuk melaksanakan tugasnya, Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan perumusan kebijakan operasional tugas administrasi, pengkoordinasian, sinkronisasi, dan integrasi pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi di lingkungan BKPSDM;
- b. Pelaksanaan pengelolaan urusan administrasi, keuangan, kepegawaian, ketatausahaan dan tata laksana, kearsipan, umum, perlengkapan dan peralatan, kerumahtanggaan, hukum; dan
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas administrasi di lingkungan BKPSDM.

Untuk mendukung tugas kesekretariatan, Sekretariat dibantu oleh Subbagian Keuangan, Program dan Pelaporan dan Subbagian Umum, Kepegawaian dan Aset.



2.1 Subbagian Keuangan, Program dan Pelaporan

Subbagian Keuangan, Program dan Pelaporan mempunyai tugas:

- a. Melakukan penghimpunan dan penyiapan bahan penatausahaan keuangan, perumusan rencana kerja, program, anggaran dan laporan di lingkungan BKPSDM;
- b. Melakukan koordinasi dan konsultasi dalam rangka penatausahaan keuangan, perumusan rencana kerja, program, anggaran dan laporan di lingkungan BKPSDM;
- c. Melaksanakan penatausahaan keuangan, penyusunan program, anggaran dan pelaporan di lingkungan BKPSDM;
- d. Melaksanakan kegiatan verifikasi dokumen keuangan sesuai peraturan perundang-undangan;
- e. Menyusun laporan keuangan di lingkungan BKPSDM;
- f. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan Subbagian Keuangan, Program dan Pelaporan; dan
- g. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

2.2 Subbagian Umum, Kepegawaian dan Aset

Subbagian Umum, Kepegawaian dan Aset mempunyai tugas :



- a. Melakukan penghimpunan dan penyiapan bahan tata usaha, rumah tangga, kehumasan, hukum, perlengkapan dan peralatan, kepegawaian, reformasi birokrasi dan pengelolaan aset di lingkungan BKPSDM;
- b. Melakukan koordinasi dan konsultasi dalam rangka tata usaha, rumah tangga, kehumasan, hukum, perlengkapan dan peralatan, kepegawaian, reformasi birokrasi dan pengelolaan aset di lingkungan BKPSDM;
- c. Melaksanakan kegiatan tata usaha, rumah tangga, kehumasan, hukum, perlengkapan dan peralatan, kepegawaian, reformasi birokrasi dan pengelolaan aset di lingkungan BKPSDM;
- d. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Subbagian Umum, Kepegawaian dan Aset; dan
- e. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Kinerja

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Kinerja mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan bidang urusan pemerintahan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan dibidang pengadaan, pemberhentian dan kinerja.

Untuk melaksanakan tugas, Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Kinerja mempunyai fungsi:



- a. Penyiapan bahan penyusunan program kerja dan rencana kerja bidang prioritas kebutuhan, pengadaan ASN, pemberhentian dan penilaian kinerja aparatur, pemberian penghargaan dan fasilitasi lembaga profesi ASN;
- b. Penyiapan bahan penyusunan perumusan kebijakan bidang prioritas kebutuhan, pengadaan ASN, pemberhentian dan penilaian kinerja aparatur, pemberian penghargaan dan fasilitasi lembaga profesi ASN sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan bidang prioritas kebutuhan, pengadaan ASN, pemberhentian dan penilaian kinerja aparatur, pemberian penghargaan dan fasilitasi lembaga profesi ASN sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Pelaksanaan kebijakan bidang prioritas kebutuhan, pengadaan ASN, pemberhentian dan penilaian kinerja aparatur, pemberian penghargaan dan fasilitasi lembaga profesi ASN sesuai dengan lingkup tugasnya;
- e. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang prioritas kebutuhan, pengadaan ASN, pemberhentian dan penilaian kinerja aparatur, pemberian penghargaan dan fasilitasi lembaga profesi ASN sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- f. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Kinerja membawahi Subbidang Formasi dan Pengadaan, Subbidang



Pemberhentian dan Kinerja Aparatur, dan Subbidang Penghargaan dan Fasilitasi Profesi ASN.

3.1 Subbidang Formasi dan Pengadaan

Subbidang Formasi dan Pengadaan mempunyai tugas :

- a. Menyiapkan bahan pelaksanaan rencana kerja di bidang analisis formasi kebutuhan, pengadaan ASN dan identitas pegawai dan keluarga;
- b. Mempersiapkan bahan penyusunan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang analisis formasi kebutuhan, pengadaan ASN dan identitas pegawai dan keluarga;
- c. Mempersiapkan bahan pelaksanaan rencana kerja di bidang analisis formasi kebutuhan, pengadaan ASN dan identitas pegawai dan keluarga sesuai rencana kerja;
- d. Melaksanakan tugas di bidang analisis formasi kebutuhan, pengadaan ASN dan identitas pegawai dan keluarga sesuai rencana kerja
- e. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian di bidang analisis formasi kebutuhan, pengadaan ASN, dan identitas pegawai dan keluarga sesuai peraturan perundang-undangan;
- f. Menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi di bidang analisis formasi kebutuhan, pengadaan ASN dan identitas pegawai dan keluarga sesuai dengan lingkup tugasnya;
- g. Menyiapkan bahan laporan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan



- h. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

3.2.Subbidang Pemberhentian dan Kinerja Aparatur
Subbidang Pemberhentian dan Kinerja Aparatur
mempunyai tugas:

- a. Menyiapkan bahan pelaksanaan rencana kerja di bidang pemberhentian aparatur dan penilaian kinerja aparatur sesuai rencana kerja;
- b. Mempersiapkan bahan penyusunan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang pemberhentian aparatur dan penilaian kinerja aparatur sesuai rencana kerja;
- c. Mempersiapkan bahan pelaksanaan rencana kerja di bidang pemberhentian aparatur dan penilaian kinerja aparatur;
- d. Melaksanakan tugas di bidang pemberhentian aparatur dan penilaian kinerja aparatur sesuai rencana kerja;
- e. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian di bidang pemberhentian aparatur dan penilaian kinerja aparatur sesuai peraturan perundang-undangan;
- f. Menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi di bidang pemberhentian aparatur dan penilaian kinerja aparatur sesuai dengan lingkup tugasnya;
- g. Menyiapkan bahan laporan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- h. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.



3.3 Subbidang Penghargaan dan Fasilitas Profesi ASN

Subbidang Penghargaan dan Fasilitas Profesi ASN mempunyai tugas:

- a. Menyiapkan bahan pelaksanaan rencana kerja di bidang penghargaan dan fasilitas profesi ASN;
- b. Mempersiapkan bahan penyusunan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang penghargaan dan fasilitas profesi ASN;
- c. Mempersiapkan bahan pelaksanaan rencana kerja di bidang penghargaan dan fasilitas profesi ASN;
- d. Melaksanakan tugas di bidang penghargaan dan fasilitas profesi ASN sesuai rencana kerja;
- e. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian di bidang penghargaan dan fasilitas profesi ASN sesuai peraturan perundang-undangan;
- f. Menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi di bidang penghargaan dan fasilitas profesi ASN sesuai dengan lingkup tugasnya;
- g. Menyiapkan bahan laporan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- h. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

4. Bidang Mutasi, Promosi dan Informasi

Bidang Mutasi, Promosi dan Informasi mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan bidang urusan pemerintahan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di bidang mutasi, promosi dan informasi.

Untuk melaksanakan tugas, Bidang Mutasi, Promosi dan Informasi mempunyai fungsi:



- a. Penyiapan bahan penyusunan program kerja dan rencana kerja bidang mutasi, promosi, kepangkatan, data dan informasi kepegawaian;
- b. Penyiapan bahan penyusunan perumusan mutasi, promosi, kepangkatan, data dan informasi kepegawaian sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan bidang mutasi, promosi, kepangkatan, data dan informasi kepegawaian sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Pelaksanaan kebijakan bidang mutasi, promosi, kepangkatan, data dan informasi kepegawaian sesuai dengan lingkup tugasnya;
- e. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang mutasi, promosi, kepangkatan, data dan informasi kepegawaian sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- f. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Mutasi, Promosi dan Informasi membawahi Subbidang Mutasi dan Promosi, Subbidang Kepangkatan, Subbidang Data dan Informasi

4.1 Subbidang Mutasi dan Promosi

Subbidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas:

- a. Menyiapkan bahan penyusunan rencana kerja di bidang mutasi, distribusi pegawai dan promosi aparatur;
- b. Mempersiapkan bahan penyusunan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang mutasi, distribusi pegawai dan promosi aparatur;



- c. Mempersiapkan bahan pelaksanaan rencana kerja di bidang mutasi, distribusi pegawai dan promosi aparatur;
- d. Melaksanakan tugas di bidang mutasi, distribusi pegawai dan promosi aparatur sesuai rencana kerja;
- e. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian di bidang mutasi, distribusi pegawai dan promosi aparatur sesuai peraturan perundang-undangan;
- f. Menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi di bidang mutasi, distribusi pegawai dan promosi aparatur sesuai dengan lingkup tugasnya;
- g. Menyiapkan bahan laporan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- h. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

4.2 Subbidang Kepangkatan

Subbidang Kepangkatan mempunyai tugas:

- a. Menyiapkan bahan pelaksanaan rencana kerja di bidang kenaikan kepangkatan, daftar urut kepangkatan dan kenaikan gaji berkala;
- b. Mempersiapkan bahan penyusunan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang kenaikan kepangkatan, daftar urut kepangkatan dan kenaikan gaji berkala;
- c. Mempersiapkan bahan pelaksanaan rencana kerja di bidang kenaikan kepangkatan, daftar urut kepangkatan sesuai rencana kerja dan kenaikan gaji berkala;



- d. Melaksanakan tugas di bidang kenaikan kepangkatan, daftar urut kepangkatan dan kenaikan gaji berkala sesuai rencana kerja;
- e. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian di bidang kenaikan kepangkatan, daftar urut kepangkatan dan kenaikan gaji berkala sesuai peraturan perundang-undangan;
- f. Menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi di bidang kenaikan kepangkatan, daftar urut kepangkatan dan kenaikan gaji berkala sesuai dengan lingkup tugasnya;
- g. Menyiapkan bahan laporan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- h. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

4.3 Subbidang Data dan Informasi

Subbidang Data dan Informasi mempunyai tugas:

- a. Menyiapkan bahan pelaksanaan rencana kerja di bidang pengolahan data, pengelolaan dan pengembangan sistem informasi kepegawaian;
- b. Mempersiapkan bahan penyusunan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang pengolahan data, pengelolaan dan pengembangan sistem informasi kepegawaian;
- c. Mempersiapkan bahan pelaksanaan rencana kerja di bidang pengolahan data, pengelolaan dan pengembangan sistem informasi kepegawaian sesuai rencana kerja;



- d. Melaksanakan tugas di bidang pengolahan data, pengelolaan dan pengembangan sistem informasi kepegawaian sesuai rencana kerja;
- e. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian di bidang pengolahan data, pengelolaan dan pengembangan sistem informasi kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan;
- f. Menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi di bidang pengolahan data, pengelolaan dan pengembangan sistem informasi kepegawaian sesuai dengan lingkup tugasnya;
- g. Menyiapkan bahan laporan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- h. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

5. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin Aparatur

Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin Aparatur mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan bidang urusan pemerintahan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan di bidang pengembangan kompetensi dan disiplin aparatur.

Untuk melaksanakan tugasnya, Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin Aparatur mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan bahan penyusunan program kerja dan rencana kerja bidang pembinaan dan pengembangan kompetensi,



- pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, pengembangan dalam jabatan fungsional, sertifikasi sesuai bidang keahlian, disiplin aparatur dan kesejahteraan aparatur;
- b. Penyiapan bahan penyusunan perumusan kebijakan di bidang pembinaan dan pengembangan kompetensi, pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, pengembangan dalam jabatan fungsional, sertifikasi sesuai bidang keahlian, disiplin aparatur dan kesejahteraan aparatur sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan bidang pembinaan dan pengembangan kompetensi, pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, pengembangan dalam jabatan fungsional, sertifikasi sesuai bidang keahlian, disiplin aparatur dan kesejahteraan aparatur sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan dan pengembangan kompetensi, pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, pengembangan dalam jabatan fungsional, sertifikasi sesuai bidang keahlian, disiplin aparatur dan kesejahteraan aparatur sesuai dengan lingkup tugasnya;
- e. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- f. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.



Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin Aparatur membawahi Subbidang Diklat dan Sertifikasi, Subbidang Pengembangan Kompetensi ASN dan Subbidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai.

5.1 Subbidang Diklat dan Sertifikasi

Subbidang Diklat dan Sertifikasi mempunyai tugas:

- a. Menyiapkan bahan pelaksanaan rencana kerja di bidang pembinaan dan pengembangan pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, pengembangan dalam jabatan fungsional dan sertifikasi sesuai bidang keahlian;
- b. Mempersiapkan bahan penyusunan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang pembinaan dan pengembangan pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, pengembangan dalam jabatan fungsional dan sertifikasi sesuai bidang keahlian;
- c. Mempersiapkan bahan pelaksanaan rencana kerja di bidang pembinaan dan pengembangan pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, pengembangan dalam jabatan fungsional dan sertifikasi sesuai bidang keahlian;
- d. Melaksanakan tugas di bidang pembinaan dan pengembangan pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, pengembangan dalam jabatan fungsional dan sertifikasi sesuai bidang keahlian sesuai rencana kerja;



- e. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian di bidang pembinaan dan pengembangan pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, pengembangan dalam jabatan fungsional dan sertifikasi sesuai bidang keahlian sesuai peraturan perundang-undangan;
- f. Menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi di bidang pembinaan dan pengembangan pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, pengembangan dalam jabatan fungsional dan sertifikasi sesuai bidang keahlian sesuai dengan lingkup tugasnya;
- g. Menyiapkan bahan laporan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- h. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

5.2 Subbidang Pengembangan Kompetensi ASN

Subbidang Pengembangan Kompetensi ASN mempunyai tugas:

- a. Menyiapkan bahan pelaksanaan rencana kerja di bidang pengembangan kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural, pelaksanaan seleksi jabatan, metode yang akan digunakan dalam pengembangan kompetensi aparatur, izin belajar dan tugas belajar;
- b. Mempersiapkan bahan penyusunan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang pengembangan kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural, pelaksanaan seleksi jabatan, metode yang akan digunakan dalam



- pengembangan kompetensi aparatur, izin belajar dan tugas belajar;
- c. Mempersiapkan bahan penyusunan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang pengembangan kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural, pelaksanaan seleksi jabatan, metode yang akan digunakan dalam pengembangan kompetensi aparatur, izin belajar dan tugas belajar;
 - d. Melaksanakan tugas di bidang pengembangan kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural, pelaksanaan seleksi jabatan, metode yang akan digunakan dalam pengembangan kompetensi aparatur, izin belajar dan tugas belajar;
 - e. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian di bidang pengembangan kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural, pelaksanaan seleksi jabatan, metode yang akan digunakan dalam pengembangan kompetensi aparatur, izin belajar dan tugas belajar sesuai peraturan perundang-undangan;
 - f. Menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi di bidang pengembangan kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural, pelaksanaan seleksi jabatan, metode yang akan digunakan dalam pengembangan kompetensi aparatur, izin belajar dan tugas belajar sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - g. Menyiapkan bahan laporan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan



- h. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

5.3 Subbidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai

Subbidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas:

- a. Menyiapkan bahan pelaksanaan rencana kerja di bidang disiplin dan kesejahteraan aparatur;
- b. Mempersiapkan bahan penyusunan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang disiplin dan kesejahteraan aparatur;
- c. Mempersiapkan bahan pelaksanaan rencana kerja di bidang disiplin dan kesejahteraan aparatur;
- d. Melaksanakan tugas di bidang disiplin dan kesejahteraan aparatur sesuai rencana kerja;
- e. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian di bidang disiplin dan kesejahteraan aparatur sesuai peraturan perundang-undangan;
- f. Menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi di bidang disiplin dan kesejahteraan aparatur sesuai dengan lingkup tugasnya;
- g. Menyiapkan bahan laporan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- h. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

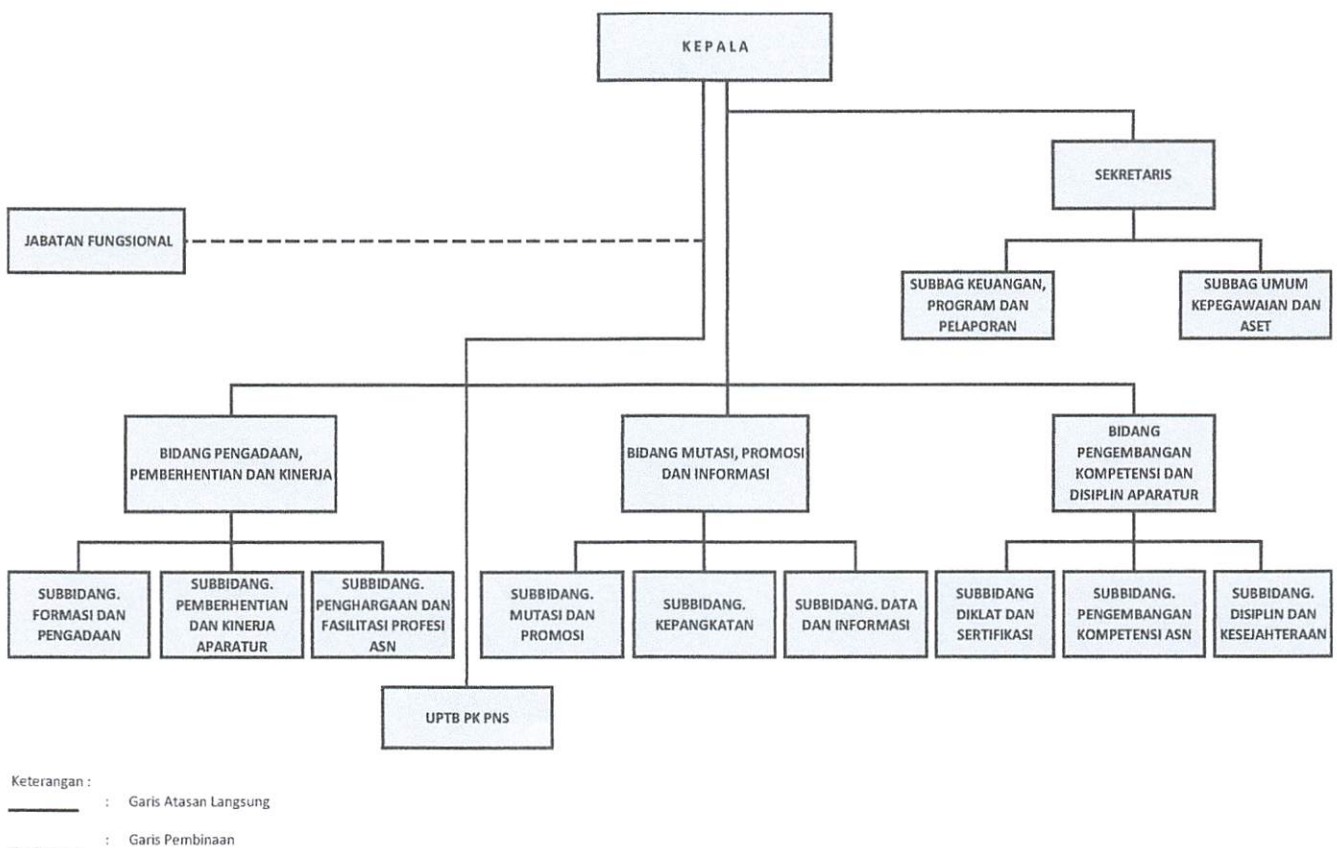
6. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Kota sesuai dengan keahlian dan kebutuhan. Terdapat 2 jenis jabatan fungsional tertentu pada BKPSDM Kota Banda Aceh, yaitu:

- Widyaiswara
- Analis Kepegawaian

Untuk lebih jelasnya bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh sebagaimana termuat dalam Peraturan Walikota Nomor 64 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan dan Tata Kerja BKPSDM Kota Banda Aceh sebagai berikut :

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia





Untuk mendukung pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh, diperlukan adanya dukungan sejumlah personil (pegawai) yang cakap, berkualitas, profesional dan berdedikasi tinggi.

Secara keseluruhan, jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh sampai dengan 31 Desember tahun 2020 sebanyak 56 orang yang terdiri dari berbagai disiplin ilmu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh menurut Tingkat Pendidikan Golongan Kepangkatan, dan Diklat Kepemimpinan

No.	Uraian		Jumlah (orang)	Persentase
1	Golongan	II	8	14,26%
		III	38	67,86%
		IV	10	17,86%
		Jumlah	56	100%
2	Tingkat Pendidikan	SLTA	4	7,14%
		Diploma I	2	3,57%
		Diploma III	7	12,50%
		Diploma IV	5	8,93%
		Strata I	26	46,43%
		Strata II	12	21,43%
		Jumlah	56	100%
3	Diklat Kepemimpinan	PIM II	0	0%
		PIM III	8	67,86%
		PIM IV	10	17,86%
		Jumlah	18	100%



1.5 Sarana dan Prasarana

Tabel 1.2
Daftar Aset BKPSDM Kota Banda Aceh tahun 2020

No.	Uraian	Volume	Ket
1	Tanah	1 Unit	Baik
2	Gedung BKPSDM	1 Unit	Baik
3	Gedung ITLC	1 Unit	Baik
4	Kendaraan Dinas Roda 4	2 Unit	Baik
5	Kendaraan Dinas Roda 2	8 Unit	Baik
6	Meja ½ Biro	27 Unit	Baik
7	Meja Kerja Eselon II	1 Unit	Baik
8	Meja Kerja Eselon III	4 Unit	Baik
9	Meja Kerja Eselon IV	12 Unit	Baik
10	Meja Kerja Staf	30 Unit	Baik
11	Kursi Kerja Eselon II	1 Unit	Baik
12	Kursi Kerja Eselon III	4 Unit	Baik
13	Kursi Kerja Eselon IV	12 Unit	Baik
14	Kursi Kerja Staf	32 Unit	Baik
15	Kursi Susun	150 Unit	Baik
16	UPS	55 Unit	Baik
17	Komputer	74 Unit	Baik
18	AC	34 unit	Baik
19	Laptop	8 Unit	Baik
20	Infokus	3 Unit	Baik
21	Printer	41 Unit	Baik
22	Rak Arsip	5 Unit	Baik
23	Kipas Angin	2 unit	Baik
24	Meja Komputer	16 Unit	Baik
25	Vertikal Blind	355 Meter	Baik
26	Komputer Server	1 unit	Baik
27	Rak Server	1 Unit	Baik
28	Kamera CCTV	18 unit	Baik
29	Air Phone PABX	10 Unit	Baik
30	Lemari Arsip Tempahan	6 Unit	Baik
31	Container Arsip	24 Unit	Baik
32	Meja Bundar	10 Unit	Baik
33	Meja Sice	3 Unit	Baik
34	Kursi Belajar	67 Unit	Baik
35	Scan Snap	11 Unit	Baik
36	Lemari Tempahan 6 Pintu	2 Unit	Baik
37	Kamera Video Conference	1 Set	Baik
38	Tangki air + rangka	1 Unit	Baik
39	Mesin Pompa Air	2 Unit	Baik



1.5 Sistematika Penyajian

Pada dasarnya Laporan Akuntabilitas Kinerja ini memberikan penjelasan mengenai pencapaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kota Banda Aceh selama Tahun 2020. Capaian kinerja (*performance results*) Tahun 2020 tersebut dibandingkan dengan Penetapan Kinerja (*performance agreement*) Tahun 2020 sebagai tolak ukur keberhasilan tahunan organisasi. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan di identifikasikannya sejumlah celah kinerja (*performance gap*) bagi perbaikan kinerja di masa datang. Sistematika penyajian LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh Tahun 2020 berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 54 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Maksud dan Tujuan
- 1.3. Tugas Pokok dan Fungsi
- 1.4. Sarana dan Prasarana
- 1.5. Sistematika Penyajian

BAB II. PERENCANAAN KINERJA

- 2.1. Perencanaan Strategi BKPSDM Kota Banda Aceh
Tahun 2017-2022



2.2. Program dan Kegiatan BKPSDM Tahun 2020

2.3. Perjanjian Kinerja SKPD Tahun 2020

BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Kinerja Organisasi

3.2. Realisasi Anggaran

BAB IV. PENUTUP

Lampiran-lampiran:

1. Rencana Strategik (formulir RS)
2. Perjanjian Kinerja
3. Rencana Kerja Tahunan (Formulir RKT)
4. Pengukuran Kinerja (Formulir PK)



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Perencanaan Strategis BKPSDM Kota Banda Aceh Tahun 2017-2022

Rencana Strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Dalam sistem akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah, Rencana Strategis adalah langkah awal yang harus dilakukan oleh Instansi Pemerintah agar mampu menjawab tuntutan lingkungan stratejik sosial, nasional dan global, dan tetap berada dalam tatanan system manajemen nasional sesuai Pasal 15 ayat (3) UU Nomor 25 Tahun 2004, Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah menyiapkan Rencana Strategis (Renstra) SKPD sesuai Tugas Pokok dan Fungsinya dengan berpedoman kepada rancangan awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM).

Penyusunan Perencanaan Strategis ini disusun untuk menjabarkan lebih lanjut Visi dan Misi Kota Banda Aceh ke dalam (yang juga menjadi) Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh. Renstra merupakan bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang berhubungan dengan pengungkapan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh mengacu pada RPJM Kota Banda Aceh tahun 2017-2022, yang menggambarkan wilayah kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh berupa Visi, Misi, Strategi pencapaian kinerja dan faktor pendukungnya. Renstra ini

merupakan dokumen penting bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh sebagai pedoman kerja yang efektif dan efisien dalam pencapaian kinerja yang telah ditetapkan dan sebagai komitmen untuk mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Kota Banda Aceh yang Baik.

A. Visi dan Misi

1. Visi

“Terwujudnya Kota Banda Aceh Gemilang dalam Bingkai Syariah”

Dalam Visi Walikota Banda Aceh tahun 2017-2022 terdapat 3 (tiga) kata penting yaitu “GEMILANG” dan “BINGKAI SYARIAH” agar tidak multi tafsir, maka berikut ini dijabarkan arti kata-kata tersebut.

Gemilang adalah suatu kondisi terang, gemerlap, berkilau, mengagumkan, dan terpandang dalam tiga pilar utama yaitu: agama, ekonomi, dan pendidikan, menuju kejayaan dan kemasyuran dengan memperhatikan kesetaraan dan keadilan gender. Sedangkan Bingkai Syariah adalah mendasarkan seluruh proses penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan, pembangunan, dan kehidupan sosial kemasyarakatan berlandaskan kepada Syariat Islam.

2. Misi

Searah dengan pencapaian Visi Walikota dan Wakil Walikota Banda Aceh Tahun 2017-2022, telah ditetapkan 7 (tujuh) Misi yaitu :

1. Meningkatkan pelaksanaan Syariat Islam dalam bidang penguatan aqidah, syariah dan akhlak.
2. Meningkatkan kualitas pendidikan, kebudayaan, kepemudaan, dan olahraga.



3. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi, pariwisata dan kesejahteraan masyarakat.
4. Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat.
5. Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik.
6. Membangun infrastruktur kota yang ramah lingkungan dan berkelanjutan.
7. Memperkuat upaya pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

BKPSDM Kota Banda Aceh sejalan dengan Misi - 5 Kota Banda Aceh yang Tertuang di dalam RPJM Kota Banda Aceh 2017-2022 yaitu: “Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik”. Misi ini dimaksudkan untuk memberikan alasan yang kuat bagi penyelenggaraan pemerintahan dengan birokrasi yang tidak hanya kuat dari sisi legalitas, melainkan juga profesional, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, netral, mampu melayani publik, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

B. Tujuan dan Sasaran

Penetapan target – target yang ingin dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh bersifat kualitatif dan kuantitatif dimana pencapaian target merupakan ukuran keberhasilan yang didasarkan pada visi dan misi yang telah disusun.

Untuk mencapai Visi dan Misi yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh sebagai komitmen dalam mendukung RPJM Kota Banda Aceh yang dilaksanakan melalui Program dan Kegiatan yang menjadi tupoksi



Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.

Adapun yang menjadi Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

1. Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran dari Visi dan Misi yang telah ditetapkan, yakni pencapaian 2017 s/d 2022. Setelah meneliti ulang dari hasil-hasil analisa strategik dan identifikasi isu-isu strategik, maka didapatkan langkah-langkah yang akan dituju dalam kurun waktu 1 – 5 tahun ke depan, adalah :

1. Mewujudkan Pemerintah yang profesional.

2. Sasaran

Sasaran merupakan suatu yang akan dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, berorientasi pada hasil, dapat dicapai dan memiliki kurun waktu tertentu. Sasaran program jangka menengah yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh Kota Banda Aceh adalah:

1. Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi ASN

Pernyataan Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah beserta indicator kinerjanya disajikan dalam table sebagaimana berikut ini:



Tabel 2.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Banda Aceh

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-				
				2016	2017	2018	2019	2020
1	Mewujudkan Pemerintah yang Profesional	Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi ASN	1 Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal		35%	20%	70%	71%
			2 Persentase Kenaikan Pangkat ASN Tepat Waktu		95%	96%	96%	97%
			3 Persentase Updating Data Kepegawaian		70%	73%	75%	77%
			4 Jumlah Penurunan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin		32	32	25	25
			5 Persentase Administrator dan Pengawas yang memenuhi Standar Kompetensi (Assesment)		-	-	15%	23%
			6 Persentase Penempatan PNS sesuai dengan Analisis Jabatan		82%	82%	82%	85%



C. Strategi dan Kebijakan

Strategi adalah uraian mengenai cara mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan dalam kebijakan-kebijakan dan program-program. Pada prinsipnya cara-cara pencapaian tujuan dan sasaran adalah : Perumusan strategi sebagai hasil penetapan alternatif yang terbaik dari beberapa alternatif.

Strategi dirumuskan setelah dilakukan pembahasan terhadap hal-hal yang diperkirakan akan timbul, yang dapat berubah-ubah, sehingga diperoleh upaya mengantisipasi keadaan yang akan datang dalam pencapaian tujuan dan sasaran dengan cara yang paling baik, proaktif dan visioner. Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mengimplimentasikan pelaksanaan program kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh untuk 5 (lima) tahun mendatang. Strategi yang akan diterapkan berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai.

1. Mengembangkan sistem pelayanan informasi manajemen kepegawaian yang berintegrasi dan berbasis teknologi informasi. Strategi yang dikembangkan adalah meningkatkan kemampuan aparatur dalam penguasaan teknologi informasi dan mengupayakan agar jaringan informasi kepegawaian terintegrasi dengan semua SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh dan instansi terkait lainnya.
2. Mengembangkan kompetensi aparatur secara optimal, produktif dan professional berbasis kinerja dalam rangka peningkatan karier berlandaskan prinsip-prinsip *Good Governance*. Strategi ini diarahkan pada peningkatan kompetensi aparatur agar mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal, dan

adanya upaya peningkatkan produktifitas dan profesionalisme aparatur sehingga tercipta pola pembinaan karier aparatur yang berdasarkan prinsip-prinsip *Good Governance*.

3. Meningkatkan Kualitas SDM aparatur melalui pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang islami. Strategi yang dikembangkan dalam pelaksanaan program kegiatan ini adalah dengan mengikut sertakan aparatur secara berjenjang dalam diklat penjenjangan umum dan struktural seperti Diklat Prajabatan, Diklat PIM IV, III, dan II, Diklat Teknis Fungsional yang dipelopori oleh Banda Aceh Academy (BAA) sebagai wadah pengembangan kapasitas dan integritas Aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh serta melibatkan aparatur untuk lebih meningkatkan jenjang pendidikannya melalui pemberian izin belajar dan tugas belajar.
4. Meningkatkan pembinaan disiplin dan kesejahteraan aparatur. Strategi ini diarahkan untuk meningkatkan pembinaan disiplin aparatur demi terciptanya suasana kerja yang kondusif dan nyaman serta menjamin adanya keadilan perlakuan untuk semua aparatur pemerintah. Strategi ini juga diarahkan untuk peningkatan kesejahteraan aparatur melalui pemberian *reward* dan *punishman*.

Adapun kebijakan teknis dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh, adalah sebagai berikut :

1. Menerapkan akuntabilitas kinerja pelayanan aparatur didukung Standar Operational Procedure.



2. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) secara selektif.
3. Menerapkan penilaian kinerja aparatur guna meningkatkan kompetensi aparatur.
4. Melaksanakan evaluasi disiplin aparatur melalui reward and punishment.
5. Melaksanakan penempatan ASN sesuai analisis jabatan.
6. Mengoptimalkan pelaksanaan seleksi calon Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
7. Melaksanakan pendataan dan seleksi administrasi PNS yang berhak mengikuti ujian dinas dan seleksi kompetensi jabatan.
8. Memaksimalkan kinerja dalam penanganan dan penyelesaian permasalahan kepegawaian.

2.2 Program dan Kegiatan SKPD Tahun 2020

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh menyusun program dan kegiatan dalam RKT 2020 dengan memperhatikan rancangan Renstra yang diintegrasikan dengan visi, misi, kebijakan dan program yang tertuang dalam RPJM Kota Banda Aceh.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun Anggaran 2020 telah melaksanakan 5 (Lima) Program dan 29 (Dua Puluh Sembilan) kegiatan dengan rincian sebagai berikut :

a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Pada program Pelayanan Administrasi Perkantoran telah dilaksanakan 8 (delapan) kegiatan sebagai berikut :

1. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
2. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor
3. Penyediaan Alat Tulis Kantor



4. Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan
5. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
6. Penyediaan Makanan dan Minuman
7. Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke luar Daerah
8. Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Administrasi/Teknis Perkantoran

b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

Pada Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur untuk mencapai tujuan program telah dilaksanakan melalui 4 (Empat) kegiatan sebagai berikut :

1. Pengadaan peralatan gedung kantor
2. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
3. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
4. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor

c. Program Peningkatan Disiplin Aparatur

1. Pengadaan Pakaian Dinas beserta perlengkapannya

d. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

1. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi calon PNS Daerah

e. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Pada Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur untuk mencapai tujuan program telah dilaksanakan melalui 12 (Dua belas) kegiatan sebagai berikut :

1. Seleksi penerimaan calon PNS
2. Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS
3. Pembangunan/Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah

4. Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi
5. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
6. Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas
7. Penyelenggaraan diklat teknis, fungsional dan kepemimpinan
8. Monitoring, evaluasi dan pelaporan
9. Peningkatan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian
10. Seleksi dan Rekrutmen Tenaga Honorer/Kontrak
11. Pelaksanaan Proses Seleksi Jabatan.
12. Penyusunan Formasi Kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN)

2.3 Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja yang sangat penting antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi. Penting karena merupakan wahana proses yang akan memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan Instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah. Perjanjian Kinerja Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh Tahun Anggaran 2020 terdiri dari sasaran strategis, indikator kinerja, program kegiatan beserta target capaiannya diuraikan sebagai berikut :

**Sasaran Strategis 1: Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi ASN**

Sasaran	No	Indikator kinerja		Program/Kegiatan	Target
		Uraian	Target		
Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi ASN	1.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	71%	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	20%
				Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah	130 orang
				Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS daerah	Pim IV 30 org, PIM III 5 orang dan PIM II 2 org
				Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	20%
				Pendidikan dan Pelatihan Formal	10 orang
				Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	20%
				Penyelenggaraan Diklat Teknis Fungsional dan Kepemimpinan	1200 orang
				Pembinaan dan Peningkatan Kapasitas Aparatur	1 kegiatan
				Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	87 orang
	2	Persentase kenaikan pangkat ASN tepat waktu	97%	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	20%
				Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS	97%
	3	Persentase Updating Data Kepegawaian	77%	Pembangunan/Pengembangan Sistem informasi Kepegawaian Daerah	77%
				Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi	15 Orang
	4	Jumlah Penurunan kasus-kasus pelanggaran disiplin	25 kasus	Proses Penanganan Kasus - Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	25 Kasus



Sasaran	No	Indikator kinerja		Program/Kegiatan	Target
		Uraian	Target		
	5	Persentase Administrator dan Pengawas yang memenuhi Standar Kompetensi (Assesment)	23%	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	8 OPD, 3 UPTD, 1 UPTB, 16 SD dan 4 SMP
	6	Persentase penempatan PNS sesuai dengan analisis jabatan	85%	Peningkatan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	8 kali pelantikan
				Penyusunan Formasi Kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN)	1 Dokumen
				Pelaksanaan Proses Seleksi Jabatan	3 kali
				Seleksi dan Rekrutmen Tenaga Honorer/Kontrak	50 orang
				Seleksi Penerimaan Calon PNS	130 orang

Penetapan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh Tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penetapan Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Banda Aceh Tahun 2020

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target		Program /Kegiatan	Anggaran
Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran		Persentase pemenuhan kebutuhan penunjang perangkat daerah		1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.574.979.025
		Jumlah waktu Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	12 bulan	1.1	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	404.860.000
		Jumlah waktu Jasa Kebersihan Kantor yang di sediakan	12 bulan	1.2	Penyediaan jasa kebersihan kantor	19.808.275
		Jumlah Jenis Alat Tulis Kantor yang disediakan	85 Jenis	1.3	Penyediaan alat tulis kantor	89.712.300



	Jumlah Jenis Cetak dan Penggandaan yang disediakan	16 jenis	1.4	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	119.412.850
	Jumlah Jenis Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	22 jenis	1.5	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	12.208.100
	Jumlah Porsi Makanan dan Minuman yang disediakan	7260 porsi	1.6	Penyediaan makanan dan minuman	136.052.000
	Jumlah Laporan Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah yang dilaksanakan	45 Laporan	1.7	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar Daerah	125.000.000
	Jumlah Waktu Jasa Tenaga Pendukung Administrasi/ Teknis Perkantoran yang disediakan	12 bulan	1.8	Penyediaan jasa pendukung administrasi/teknis perkantoran	684.380.000
Meningkatnya Sarana dan Prasarana Aparatur	Persentase pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana aparatur		2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	571.317.500
	Jumlah Jenis Peralatan Gedung Kantor yang disediakan	12 bulan	2.1	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	366.190.000
	Jumlah Pemeliharaan Gedung Kantor yang dilaksanakan	2 kali	2.2	Pemeliharaan rutin/berkala Gedung kantor	105.657.500
	Jumlah Pemeliharaan Kendaraan Dinas/Operasional yang dilaksanakan	120 kali	2.3	Pemeliharaan rutin/berkala Kendaraan Dinas/Operasional	64.100.000
	Jumlah Pemeliharaan Peralatan Gedung Kantor yang dilaksanakan	240 kali	2.4	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan Gedung kantor	35.370.000
Meningkatnya Disiplin Aparatur	Persentase tingkat kedisiplinan aparatur perangkat daerah		3.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	43.700.000
	Jumlah Pakaian Dinas beserta Perlengkapan yang disediakan	63 orang	3.1	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapan	43.700.000



Meningkatnya Kapasitas Sumber daya Aparatur	Persentase aparatur yang mengikuti pelatihan/bimbingan teknis		4.	Program Peningkatan Kapasitas SumberDaya Aparatur	0
	Jumlah Aparatur yang Mengikuti Bimbingan Teknis	10 orang	4.1	Pendidikan dan Pelatihan Formal	0
Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi ASN	Persentase aparatur yang mengikuti pelatihan/bimbingan teknis		5.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1.446.605.000
	Jumlah peserta Diklat Prajabatan	130 orang	5.1	Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS Daerah	1.446.605.000
	Jumlah PNS/ Pejabat Struktural yang mengikuti Diklat PIM IV, PIM III dan PIM II	PIM IV 30 org, PIM III 5 org dan PIM II 2 org	5.2	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	0
Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi ASN	Persentase meningkatnya kualitas kinerja aparatur		6.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2.870.875.150
	Jumlah peserta Seleksi CPNSD/ PPPK	130 orang	6.1	Seleksi Penerimaan Calon PNS	738.192.950
	Persentase Penataan Sistem Kenaikan Pangkat Otomatis bagi ASN	97%	6.2	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS	120.550.000
	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian yang Tertib Administrasi berbasis Elektronik	77%	6.3	Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	7.500.000
	Jumlah Dokumen Instrumen Analisis Jabatan PNS	1 dokumen	6.4	Penyusunan Instrumen Analisis Jabatan PNS	0
	Jumlah PNS yang mendapatkan Penghargaan	15 orang	6.5	Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi	162.100.000
	Jumlah Penanganan Kasus-kasus PNS	25 orang	6.6	Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS	82.862.500



	Jumlah Laporan Tugas Belajar, Izin Belajar dan Ikatan Dinas	87 Laporan	6.7	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	606.208.000
	Jumlah peserta Diklat Teknis/ Fungsional dan Kepemimpinan	1200	6.8	Penyelenggaraan Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan	49.390.000
	Jumlah instansi yang dilaksanakan Monitoring Evaluasi dan Pelaporan Administrasi Kepegawaian	8 OPD, 3 UPTD, 1 UPTB, 16 SD dan 4 SMP	6.9	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	88.600.000
	Jumlah Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	8 kali pelantikan	6.10	Peningkatan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	86.250.000
	Jumlah Tenaga Non PNS yang dievaluasi Kinerja Sesuai Kebutuhan	50 orang	6.11	Seleksi dan Rekrutmen Tenaga Honorer/Kontrak	106.845.000
	Jumlah Pembinaan dan Peningkatan Kapasitas Aparatur	1 keg	6.12	Pembinaan dan Peningkatan kapasitas aparatur	0
	Jumlah Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	3 kali	6.13	Pelaksanaan Proses Seleksi Jabatan	764.610.000
	Jumlah Dokumen Kebutuhan Formasi ASN	1 dokumen	6.13	Penyusunan Formasi Kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN)	57.766.700



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Berdasarkan Peraturan Presiden nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tatacara review atas laporan kinerja. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator, sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh 2017-2022 dan dokumen Rencana Kerja Tahun 2020.

3.1 Capaian Kinerja BKPSDM Kota Banda Aceh

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja memberikan keterangan tentang ukuran *input* (masukan), *output* (keluaran), *outcome* (hasil), *benefit* (manfaat) dan *impact* (dampak) yang harus dicapai dalam pelaksanaan kegiatan. Penentuan indikator kinerja yang tepat akan memudahkan dalam penilaian terhadap efektifitas pencapaian kinerja organisasi sehingga dapat diketahui apakah strategi yang dijalankan tersebut benar-benar dapat diimplementasikan dengan baik.

Indikator-indikator tersebut secara langsung atau tidak langsung dapat mengindikasikan sejauh mana keberhasilan pencapaian sasaran. Dalam hubungan ini, penetapan indikator



kinerja kegiatan merupakan proses identifikasi, pengembangan, seleksi, dan konsultasi tentang indikator kinerja atau ukuran kinerja atau ukuran keberhasilan kegiatan dan program-program instansi.

Syarat-syarat indikator kinerja:

1. Spesifik dan jelas untuk menghindari kesalahan interpretasi
2. Dapat diukur secara objektif baik secara kualitatif maupun kuantitatif
3. Berguna untuk menunjukkan keberhasilan masukan, keluaran, hasil, manfaat maupun dampak.
4. Mempunyai efektifitas biaya yang tinggi
5. Fleksibel dan sensitif terhadap perubahan pelaksanaan
6. Relevan; berhubungan secara langsung dan secara logis dengan tujuan, sasaran, strategi, dan fungsi.
7. Efektif; datanya mudah diperoleh, diolah, dianalisis, dengan biaya yang tersedia.

Kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia umumnya menggunakan dana dan Sumber Daya Manusia sebagai indikator masukan. Sedangkan indikator keluaran dan hasil tergantung dari bermacam kegiatan yang dilaksanakan. Satuan indikator kinerja dapat berupa rupiah, orang, persentase atau set.

Capaian kinerja merupakan informasi mengenai ukuran kinerja yang dicapai setelah dilaksanakannya suatu program/kegiatan tertentu. Capaian kinerja harus berdasarkan fakta yang dapat dibuktikan kebenarannya. Pelaksanaan kegiatan organisasi yang dijalankan oleh sumber daya internal



seperti manusia, uang, peralatan, dan metode sangat menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian sasaran organisasi pada akhir periode pelaksanaan.

Mengacu pada ketentuan Peraturan Presiden nomor 29 Tahun 2014 tentang sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tatacara review atas laporan kinerja. Pelaporan kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Intansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh diukur berdasarkan tingkat pencapaian kinerja sasaran strategis untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat pencapaian kinerja dilakukan melalui perjanjian/penetapan kinerja kemudian dibandingkan dengan realisasi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh melakukan pengukuran indikator kinerja sasaran berdasarkan target yang telah ditetapkan dalam Dokumen Rencana Kerja Tahun 2020 dan Perjanjian/Penetapan Kinerja Tahun 2020 dengan memperhatikan Indikator Kinerja Utama (IKU). Melalui kinerja dapat diketahui sejauh mana keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh dalam merealisasikan target jangka menengah dan melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan tahunan untuk mendukung tercapainya tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh yang akan berimplikasi terhadap suksesnya visi dan misi.

Pengukuran Kinerja merupakan perbandingan antara target kinerja (*Performance Plan*) yang telah ditetapkan dengan realisasinya (*Performance Result*). Dengan perbandingan tersebut dapat diketahui celah kinerja (*Performance Gap*) yang kemudian dianalisa untuk mengetahui penyebab keberhasilan atau kegagalan jika ada, dan selanjutnya terhadap kegagalan atau kelemahan yang terjadi akan ditetapkan strategi untuk peningkatan kinerja dimasa datang (*Performance Improvement*).

Pengukuran capaian kinerja dalam rangka evaluasi kinerja menggunakan beberapa cara, antara lain :

1. Membandingkan rencana dan realisasi;
2. Membandingkan realisasi tahun ini dengan tahun lalu;
3. Membandingkan dengan organisasi lain;
4. Membandingkan realisasi dengan standarnya.

Skala pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Scala Pengukuran Kinerja

No	Target Indikator Kinerja	Kategori
1	85 - 100	Sangat Berhasil
2	70 - 84	Berhasil
3	55 - 69	Cukup berhasil
3	<55	Kurang berhasil

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang

transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang telah ditetapkan 1 sasaran strategis dan 6 (Enam) indikator kinerja.

1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2020

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Tahun 2020 jika dilakukan dengan cara membandingkan antara target pencapaian indikator sasaran yang telah ditetapkan dalam penetapan kinerja tahun 2020 dengan realisasinya. Tingkat capaian kinerja tahun 2020 berdasarkan hasil pengukurannya dapat diilustrasikan sebagai berikut

Tabel 3.2
Perbandingan Target dan Realisasi 2020

Sasaran	Uraian	Indikator Kinerja		
		Target	Realisasi	%
Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi ASN	- Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	71%	97.83%	137.78
	- Persentase Kenaikan Pangkat ASN Tepat Waktu	97%	94,60%	97.52
	- Persentase Updating Data Kepegawaian	77%	72%	93,51
	- Jumlah Penurunan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin	25	8	32



	- Persentase Administrator dan Pengawas yang memenuhi Standar Kompetensi (Assesment)	23%	20.03%	87.08
	- Persentase Penempatan PNS sesuai dengan Analisis Jabatan	85%	99,5%	116.9

2. Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2019 dan Tahun 2020

Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh Tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi tahun ini dengan tahun lalu serta dijabarkan menggunakan analisis capaian kinerja dari masing-masing tujuan dan sasaran strategis.

Analisis capaian kinerja merupakan kegiatan untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang dibebankan pada unit kerja. Analisis kinerja merupakan analisis dan interpretasi keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja. Dalam melaksanakan analisis kinerja hasilnya dikaitkan dengan Sumber Daya Manusia (SDM), dana, sarana, prasarana, metode kerja dan hal-hal lain yang terkait.

Analisis bertujuan agar dapat dikatakan dengan pasti apakah pencapaian hasil, kemajuan dan kendala yang dijumpai

dalam perbaikan pelaksanaan program atau kegiatan di masa yang akan datang. Fungsi dari analisis kinerja dikandung untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau instansi yang dalam hal ini adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.

Berikut kami uraikan analisis capaian kinerja dari tujuan dan sasaran strategis pada Badan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.

Tujuan

Mewujudkan Pemerintahan yang Profesional

Sasaran Strategis

Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi ASN

No	Indikator kinerja	Satuan	Target 2020	Capaian kinerja th 2019 (%)	Tahun 2020		Capaian kinerja th 2020 (%)
					Target	Realisasi	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(8)	(9)	(10)
1	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	%	71	70	71	97.83	137.78
2	Persentase Kenaikan Pangkat ASN Tepat Waktu	%	97	96	97	94,60	97,52
3	Persentase Updating Data Kepegawaian	%	77	75	77	72	93,51
4	Jumlah penurunan kasus-kasus pelanggaran disiplin	kasus	25	13	25	8	32,00
5	Persentase Administrator dan Pengawas yang memenuhi standar Kompetensi (assesment)	%	23	15	23	20.03	87,08
6	Persentase Penempatan PNS sesuai dengan Analisis jabatan	%	85	82	85	99.5	116.9
Rata-rata capaian kinerja							94.13



1.1. Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal

Dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, kompetensi dan profesionalisme penyelenggara pemerintahan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah perlu terus ditingkatkan. Salah satu langkah konkrit dan strategis yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dasar dan kemampuan teknis aparatur pemerintah adalah dengan menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan sosialisasi peraturan-peraturan kepegawaian bagi aparaturnya.

Di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh guna meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi serta menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik dilaksanakan beberapa jenis diklat PNS yaitu Diklat Prajabatan, Diklat Struktural, Diklat Fungsional dan Diklat Teknis. Pada awal tahun 2020 BKPSDM Kota Banda Aceh telah dilaksanakan sosialisasi Pengembangan aplikasi e Kinerja versi 4.0 ke 44 OPD di Lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh dengan peserta sosialisasi sebanyak 4.163. Pada bulan Februari telah terlaksana diklat teknis bagi Evaluator LkjIP dengan jumlah peserta sebanyak 23 orang. Sehubungan dengan terjadinya musibah nasional Covid-19 pada tanggal 2 Maret 2020 secara resmi telah dinyatakan kemunculannya di Indonesia oleh presiden



Republik Indonesia dan telah ditetapkan dalam keputusan Menteri Kesehatan Nomor : HK.01.07/MENKES/104/2020 tentang penetapan Infeksi Corona virus sebagai penyakit yang dapat menimbulkan wabah dan upaya penanggulangannya. Sehingga kegiatan diklat di Kota Banda Aceh hanya terlaksana sebanyak 3 diklat dengan jumlah tidak bisa dilaksanakan sesuai rencana yang telah disusun karena adanya refocussing anggaran untuk penanganan Covid-19. Berikut ini Tabel realisasi ASN yang mengikuti pendidikan dan Pelatihan Formal:

Tabel Realisasi ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal

No	Tahun	Jumlah ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	Target	Realisasi Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	Capaian kinerja %
1	2018	4191	752	20	17.94	89,7
2	2019	4272	1014	70	23.73	33.9
3	2020	4255	4163	71	97,83	137,78

Rumusan dari tabel diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Realisasi} &= \frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\% \\ &= \frac{4163}{4255} \times 100\% \\ &= 97,83\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Capaian} &= \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\% \\ &= \frac{97,83}{71,00} \times 100 \\ &= 137,78\%\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil diatas dapat dijelaskan bahwa capaian kinerja pada indikator Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal sebesar 137,78% (melampaui Target) dengan kategori **sangat berhasil**. Penyebab indikator diatas melampaui target adalah adanya pelaksanaan kegiatan sosialisasi dan

tersebut dilaksanakan diseluruh OPD di Lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh. Kegiatan sosialisasi tersebut terlaksana pada bulan Januari 2020 sebelum merebaknya wabah Covid-19.

1.2. Persentase Kenaikan Pangkat Tepat Waktu

No	Tahun	Jumlah PNS yang mengusulkan Pangkat	Jumlah PNS yang Batal Naik Pangkat Tepat Waktu	Jumlah PNS yang Naik Pangkat Tepat Waktu	Realisasi %	Capaian kinerja %
1	2018	920	15	905	98.36	102,4
2	2019	734	13	721	98.22	102.3
3	2020	593	32	561	94,6	97.52

Berdasarkan tabel realisasi ketepatan waktu kenaikan pangkat PNS diatas diketahui bahwa pelaksanaan kegiatan penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS pada tahun 2020 terealisasi capaian kinerja sebesar 97,52% atau kategori **sangat berhasil**, dengan Rumusan sebagai berikut:

$$\text{Realisasi} = \frac{\text{Jumlah PNS yang naik pangkat tepat waktu}}{\text{Jumlah PNS yang mengusulkan Pangkat/Periode}} \times 100\%$$

$$= \frac{561}{593} \times 100\% \\ = 94.60 \%$$

$$\text{Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

$$= \frac{94,60}{97,00} \times 100 \\ = 97,52 \%$$

Jumlah penerbitan SK kenaikan pangkat PNS secara tepat waktu sebanyak 561 SK. Sedangkan jumlah PNS yang Tidak Memenuhi Syarat (TMS) sebanyak 32 orang. Hal ini disebabkan



berkas administrasi yang diusulkan tidak sesuai dengan syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan.

1.3. Persentase Updating Data Kepegawaian

Untuk meningkatkan kualitas layanan administratif kepegawaian maka diperlukan data kepegawaian yang akurat dengan pendayagunaan teknologi informasi secara optimal. Seiring kesadaran akan manfaat penggunaan teknologi informasi maka untuk mewujudkan data kepegawaian yang akurat menjadi tanggung jawab bersama seluruh pengelola kepegawaian termasuk masing-masing personil PNS. Melalui tugas dan fungsi BKPSDM Kota Banda Aceh sebagai pengelola kepegawaian ikut berperan aktif dalam fungsi kontrol dan verifikasi keakuratan dan kelengkapan data setiap PNS. Hal ini akan mendorong proses percepatan implementasi bentuk dan jenis layanan kepegawaian secara online yang bermanfaat langsung bagi PNS maupun OPD serta manajemen PNS secara keseluruhan. Sejak tahun 2019, data elektronik kepegawaian PNS Pemerintah Kota Banda Aceh telah melakukan peremajaan data melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Online dan SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian). Pada tahun 2020, Target yang dapat dilakukan validasi adalah 77% yaitu 3.276 data pegawai Negeri Sipil. Dari sejumlah 4.255 data pegawai telah dilakukan validasi dan pengecekan ulang dan entry data sebanyak 3.064 data pegawai Negeri Sipil. Sehubungan dengan terjadinya wabah covid-19 dan sesuai dengan Surat Walikota Banda Aceh Nomor 800/1145 tanggal 29 Mei tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai,



dimana proses update data pegawai sedikit terkendala karena penyesuaian sistem jam kerja.

untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

No	Tahun	Jumlah PNS	Target Jumlah Akurasi Updating Data Kepegawaian	Realisasi	Capaian kinerja %
1	2018	4.191	73% (3059 orang)	73% (3059 orang)	100%
2	2019	4.272	75% (3204 orang)	75% (3204 orang)	100%
3	2020	4.255	77% (3276 orang)	72% (3064 orang)	93,51

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pencapaian dari indikator persentase updating data kepegawaian dengan target 77% pada tahun 2020 terealisasi sebesar 72% sehingga perbandingan capaian target dengan realisasi tahun 2020 sebesar 93,51% dengan kategori **sangat berhasil**. Rumusan dari indikator di atas dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$\text{Realisasi} = \frac{\text{Jumlah Akurasi Updating Data Kepegawaian}}{\text{Jumlah PNS}} \times 100\%$$

$$= \frac{3064}{4255} \times 100\%$$

$$= 72 \%$$

$$\text{Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100 \%$$

$$= \frac{72}{77} \times 100$$

$$= 93,51 \%$$

1.4. Jumlah Penurunan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin

Pemahaman terhadap berbagai peraturan perundang-undangan terkait dengan disiplin perlu diupayakan dalam rangka penegakan integritas bagi seluruh SDM Aparatur. Untuk itu perlu dilakukan evaluasi dan pembinaan terutama penegakan disiplin dan integritas SDM Aparatur bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh. Tentang implikasi pemberlakuan UU ASN yang tengah

dijalankan oleh pemerintah yang bertujuan untuk menuju Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional dan berintegritas berdasarkan UU Nomor Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Penegakan disiplin dan integritas dalam Perspektif UU ASN ini terdapat merit sistem terkait reward and Punishment. Seperti halnya ASN yang melakukan pelanggaran disiplin diberikan punishment sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

Kasus pelanggaran disiplin PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh dari tahun ke tahun mengalami Peningkatan kasus secara signifikan. Hal ini berdampak bagi pencapaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan penegakan disiplin. Berikut ini tabel realisasi penurunan kasus-kasus pelanggaran disiplin

No	Tahun	Target Jumlah Penurunan Kasus Indisipliner	Realisasi Jumlah Penurunan Kasus Indisipliner	Capaian kinerja
				%
1	2018	32 Kasus	2 Kasus	6,25
2	2019	25 kasus	13 kasus	52
3	2020	25 kasus	8 kasus	32

Berdasarkan tabel di atas, diketahui jumlah Penurunan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS dari tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami penurunan penyelesaian jumlah kasus. Pencapaian kinerja untuk jumlah penurunan kasus-kasus pelanggaran disiplin dengan target 25 kasus terealisasi 8 kasus atau 32% dengan kategori ***kurang berhasil***. Capaian dari indikator di atas dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$\text{Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

$$= \frac{8}{25} \times 100\%$$

$$= 32 \%$$

1.5. Persentase Administrator dan Pengawas yang memenuhi Standar Kompetensi (Assesment)

Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas negara. Hal tersebut tertuang dalam dalam Permenpan RB Nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN. Berikut ini Tabel Realisasi Persentase Administrator dan Pengawas yang memenuhi Standar Kompetensi (Assesment) :

Tabel Realisasi Persentase Administrator dan Pengawas yang memenuhi Kompetensi (Assesment)

No	Tahun	Jumlah Persentase Administrator dan Pengawas yang memenuhi Standar Kompetensi (Assesment)	Jumlah Total Administrator dan Pengawas	Target %	Realisasi %	Capaian kinerja %
1	2018	-	636	-	-	-
2	2019	95	628	15	15,12	100,08
3	2020	118	589	23	20,03	87.08

Dari tabel di atas dapat dijabarkan rumusan realisasi dan capaian kinerja Persentase Administrator dan Pengawas yang memenuhi Standar Kompetensi (Assesment):

$$\begin{aligned} \text{Realisasi} &= \frac{\text{Jumlah Persentase Administrator dan Pengawas yang memenuhi Standar Kompetensi (Assesment)}}{\text{Jumlah Total Administrator dan Pengawas}} \times 100\% \\ &= \frac{118}{589} \times 100\% \\ &= 20,03\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Capaian} &= \frac{20,03}{23,00} \times 100\% \\ &= 87,08\%\end{aligned}$$

1.6. Persentase Penempatan PNS sesuai Analisis Jabatan

Tabel Realisasi Penempatan PNS sesuai dengan Analisis Jabatan

No	Tahun	Jumlah Penempatan PNS sesuai dengan Analisis Jabatan	Jumlah PNS yang sesuai dengan Analisis Jabatan	Target %	Realisasi %	Capaian kinerja %
1	2018	-	-		-	-
2	2019	274	274	82	100	
3	2020	188	187	85	99,5	116.9

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pelaksanaan kegiatan penempatan pegawai pada Pemerintah Kota Banda Aceh tahun 2019 dan 2020 sudah sesuai dengan formasi yang telah ditetapkan oleh Keputusan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi, dimana usulan kebutuhan dan pengadaan ASN diisi berdasarkan jumlah PNS yang telah memasuki Batas Usia Pensiun (BUP), mutasi dan meninggal dunia. Capaian kinerja untuk indikator diatas sebesar 116,9 % dengan Kategori **Sangat berhasil**, dapat dijabarkan rumusannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\text{Realisasi} &= \frac{\text{Jumlah PNS yang sesuai dengan Analisis Jabatan}}{\text{Jumlah Penempatan PNS sesuai dengan Analisis Jabatan}} \times 100\% \\ &= \frac{187}{188} \times 100\% \\ &= 99,47\%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Capaian} &= \frac{99,47}{85,00} \times 100\% \\ &= 116,9 \%\end{aligned}$$



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

Dalam pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh secara umum tidak mempunyai kendala yang signifikan sehingga menghambat pencapaian, namun untuk peningkatan kinerja yang lebih optimal dimasa mendatang dapat dilihat dari analisis penyebab keberhasilan atau kegagalan program dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Faktor pendukung antara lain :
 1. Efektivitas dan efisiensi anggaran
 2. Motivasi, arahan, dan bimbingan serta pengambilan keputusan dari pemimpin.
 3. Koordinasi dan dukungan yang baik antar pegawai untuk mencapai tujuan.
 4. Sarana dan prasarana yang memadai
 5. Kualitas SDM yang terampil
- b. Faktor penghambat antara lain :
 1. Pandemi Covid-19 yang menyebabkan Refocussing anggaran.

3.2 Realisasi Anggaran

Penyusunan APBK Tahun 2020 berdasarkan pendekatan kinerja yang mengutamakan *output*, *outcome* dan manfaat dari setiap alokasi biaya yang direncanakan, berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabel, disiplin, adil, efisien dan efektif.



Transparansi dan akuntabilitas merupakan wujud pertanggungjawaban terhadap pelaksanaan anggaran, sedangkan disiplin anggaran dimaksudkan adanya keseimbangan antara pendapatan dan belanja, prinsip partisipatif untuk mengakomodir aspirasi dan kebutuhan masyarakat serta prinsip anggaran kinerja yang didasarkan pada indikator-indikator yang jelas dan terukur.

Untuk evaluasi terhadap kinerja yang dilakukan pada tahun berjalan, maka perlu ditetapkan estimasi dan perkiraan realisasi kinerja program dalam bentuk indikator. Indikator tersebut ditetapkan berdasarkan besarnya kebutuhan anggaran yang dialokasikan kepada OPD untuk menyusun dan melaksanakan program dalam rangka membangun, dan meningkatkan berbagai fasilitas pelayanan publik. Sehingga setiap pelaksanaan kegiatan yang dilakukan terukur secara jelas kinerjanya. Realisasi atau capaian kinerja merupakan informasi mengenai ukuran kinerja yang dicapai setelah dilaksanakannya suatu program/kegiatan tertentu.

Berdasarkan Dokumen Pelaksana Anggaran (DPA) Nomor : 24/DPA/1.20.9/2020 Tanggal 14 Januari 2020 ditetapkan sebesar 14.877.253.765,- (Empat belas milyar delapan ratus tujuh puluh tujuh juta dua ratus lima puluh tiga ribu tujuh ratus enam puluh lima rupiah) dengan Belanja Tidak Langsung sebesar Rp. 5.599.669.015,- (Lima milyar lima ratus sembilan puluh sembilan juta enam ratus enam puluh sembilan ribu lima belas rupiah) dan Belanja Langsung sebesar Rp 9.277.584.750,- (Sembilan milyar dua ratus tujuh puluh



tujuh juta lima ratus delapan puluh empat ribu tujuh ratus lima puluh rupiah).

Untuk menampung penyesuaian-penyesuaian kembali Anggaran Pendapatan dan Belanja Kota (APBKP) ditetapkan menjadi anggaran perubahan menjadi Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA) Nomor: 26/DPPA/1.20.19/2020 Tanggal 14 Oktober 2020 sebesar Rp. 11.984.331.012,- (Sebelas milyar sembilan ratus delapan puluh empat juta tiga ratus tiga puluh satu ribu dua belas rupiah) dengan Belanja Tidak Langsung sebesar Rp. 5.476.854.337,- (Lima milyar empat ratus tujuh puluh enam juta delapan ratus lima puluh empat ribu tiga ratus tiga puluh tujuh rupiah) dan Belanja Langsung sebesar Rp 6.507.476.675,- (Enam milyar lima ratus tujuh juta dua empat ratus tujuh puluh enam ribu enam ratus tujuh puluh lima rupiah) dengan realisasi anggaran 97.36%.

Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh merupakan Program untuk mendukung Pelaksanaan Program Utama (Urusan Wajib/Belanja Langsung) terdiri 5 (lima) Program yang diimplementasikan kedalam 26 (dua puluh enam) kegiatan Prioritas dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.7
Program dan Kegiatan BKPSDM Kota Banda Aceh
Tahun Anggaran 2020

No	Program Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%
	BELANJA DAERAH	11.984331.012,-	11.667.482.225,-	97,36%
	I. Belanja Tidak Langsung	5.476.854.337,-	5.432.551.803,-	99,19%
	II. Belanja Langsung	6.507.476.675,-	6.234.930.422,-	95,81%



Program Pelayanan Administrasi Perkantoran		1.574.979.025,-	1.375.065.008,-	87,31%
1.	Penyediannya Jasa Komunikasi,Sumber Daya Air Dan Listrik	404.860.000,-	360.240.980,-	88,98%
2.	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	19.808.275,-	19.807.700,-	100%
3.	Penyediaan Alat Tulis Kantor	89.712.300,-	89.587.160,-	99,86%
4.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	102.958.350,-	102.737.950,-	99,79%
5.	Penyedia Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	12.208.100,-	12.208.100,-	100%
6.	Penyediaan Makanan Dan Minuman	136.052.000,-	125.924.000,-	95,26%
7.	Rapat-Rapat Koordinasi Dan Konsultasi Ke Luar Daerah	125.000.000,-	124.997.910,-	100%
8.	Penyediaan Jasa Pendukung Administrasi/Teknis Perkantoran	684.380.000,-	539.561.208,-	78,84%
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur		571.317.500,-	562.598.264,-	98,47%
1.	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	366.190.000,-	366.190.000,-	100%
2.	Pemeliharaan Rutin/berkala Gedung kantor	105.657.000,-	105.323.800,-	99,68%
3.	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	64.100.000,-	55.944.464,-	87,28%
4.	Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	35.370.000,-	35.140.000,-	99,35%
Program Peningkatan Disiplin Aparatur		43.700.000,-	43.700.000,-	100%
1.	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	43.700.000,-	43.700.000,-	100%
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur		1.446.605.000,-	1.446.205.000,-	99,97%
1.	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah	1.446.605.000,-	1.446.205.000,-	99,97%
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur		2.870.875.150,-	2.807.362.150,-	97,79%
1.	Seleksi Penerimaan Calon PNS	738.192.950,-	735.469.950,-	99,63%
2.	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS	120.550.000,-	120.550.000,-	100%
3.	Pembangunan/ Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	7.500.000,-	7.500.000,-	100%
4.	Pemberian Penghargaan Bagi PNS Berprestasi	162.100.000,-	162.100.000,-	100%



5.	Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	82.862.500,-	82.862.500,-	100%
6.	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	606.208.000,-	606.208.000,-	100%
7.	Penyelenggaraan Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan	49.390.000,-	49.390.000,-	100%
8.	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	88.600.000,-	88.000.000,-	99,32%
9.	Peningkatan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	86.250.000,-	71.307.500,-	82,68%
10.	Seleksi dan Rekrutmen Tenaga Honorer/Kontrak	106.845.000,-	95.670.000,-	89,54%
11.	Pelaksanaan Proses Seleksi Jabatan	746.610.000,-	730.537.500,-	95,54%
12.	Penyusunan Formasi Kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN)	57.766.700,-	57.766.700,-	100%
	TOTAL	11.984.331.012,-	11.667.482.225,-	97,36%

Perbandingan realisasi anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh dari Tahun Anggaran 2019 hingga Tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.8
Realisasi Anggaran BKPSDM Kota Banda Aceh

No	Tahun	Pagu	Realisasi	%	Sisa	%
1	2019	12.390.255.033	11.850.533.801	95,64%	539.721.232	4,36%
2	2020	11.984.331.012	11.667.482.225	97,39%	316.848.787	2,61%

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh adanya peningkatan. Dilihat dari realisasi Anggaran dan pencapaian target setiap tahunnya menunjukkan kinerja yang sangat baik, pencapaian realisasi Tahun 2020 sebesar



97,39% dengan sisa anggaran 2,61%, sedangkan pada Tahun 2019 adanya peningkatan realisasi sebesar 95,64% dengan sisa anggaran 4,36%, hal ini dikarenakan semua kegiatan dapat dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah disusun melalui Pelaksanaan Program dan Kegiatan yang tepat waktu dan tepat sasaran.



BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja disusun sebagai bentuk pertanggung jawaban kinerja Instansi sesuai Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh terus melakukan upaya-upaya strategis demi pencapaian optimalisasi kinerja organisasi.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pencapaian kinerja tahun 2020. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh selama Tahun 2020 dalam melaksanakan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam rencana strategik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh Tahun 2017-2022 telah berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi melalui kegiatan, program dan kebijaksanaan meskipun dalam perjalanannya menemui kendala dan keterbatasan.

Dokumen ini berupaya memaparkan tujuan, sasaran, indikator kinerja yang didukung seluruh program dan kegiatan yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh dalam upaya pencapaian target kinerja Tahun 2020 dengan seluruh hasil capaian sasaran yang diukur melalui pencapaian dari indikator kinerja.



Secara keseluruhan hasil capaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh tahun 2020 telah memenuhi sasaran yang telah ditargetkan. Sasaran tersebut dapat dihitung rata-rata prosentase realisasi capaian dengan targetnya pada tahun 2020 yaitu sebesar 94.13 %dengan kategori **“Sangat Berhasil”**.

Sedangkan jika dilihat dari akuntabilitas keuangan dari pagu belanja langsung senilai anggaran sebesar Rp. 11.984.331.012,- (Sebelas milyar sembilan ratus delapan puluh empat juta tiga ratus tiga puluh satu ribu dua belas rupiah) terealisasi Rp. 11.667.482.225 (Sebelas Milyar Enam Ratus Enam Puluh Tujuh Juta Empat Ratus Delapan Puluh Dua Ribu Dua Ratus Dua Puluh Lima Rupiah) atau sebesar 97,36% dengan kategori **“Sangat Berhasil”**.

Demikian hasil Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh Kota Tahun 2020 disusun sebagai bahan pertanggung jawaban atas pelaksanaan kegiatan dan sebagai bahan evaluasi untuk perencanaan dan pertimbangan pengambilan kebijakan yang akan datang.

LAMPIRAN I RENCANA STRATEGIS (RS)

No	Tujuan	Sasaran Strategis		Indikator Sasaran		Kebijakan		Program		Kegiatan
								Pelayanan Administrasi Perkantoran	1	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air & Listrik
									2	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor
									3	Penyediaan Alat Tulis Kantor
									4	Penyediaan Barang Cetak & Penggandaan
									5	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
									6	Penyediaan Makanan dan Minuman
									7	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah
									8	Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Administrasi/Teknis Perkantoran
								Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	1	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor
									2	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor
									3	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional
									4	Pemeliharaan Rutin/ Berkala Peralatan Gedung Kantor
								Peningkatan Disiplin Aparatur	1	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya
								Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah
								Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1	Pendidikan dan Pelatihan Formal
	Mewujudkan Pemerintah yang Profesional	Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi ASN		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal		Capacity Building sesuai Reformasi Birokrasi		Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah
									2	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah
								Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1	Penyelenggaraan Diklat Teknis Fungsional dan Kepemimpinan
									2	Pembinaan dan Peningkatan Kapasitas Aparatur
									3	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas

No	Tujuan	Sasaran Strategis		Indikator Sasaran		Kebijakan		Program		Kegiatan
	Mewujudkan Pemerintah yang Profesional	Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi ASN		Persentase Kenaikan Pangkat ASN Tepat Waktu		Penurunan Kasus-kasus Disiplin, Assesment, Administrator dan Pengawas yang Berkualitas, Profesional dan Amanah, Penempatan PNS sesuai dengan Analisis Jabatan, Mengoptimalkan Seleksi Calon Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama			4	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS
				Persentase Updating Data Kepegawaian					5	Pembangunan/Pengembangan Sistem informasi Kepegawaian Daerah
				Jumlah Penurunan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin					6	Pemantauan Dan Evaluasi Penerapan Program E-Kinerja
									7	Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi
									8	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS
				Persentase Administrator dan Pengawas yang memenuhi Standar Kompetensi (Assesment)					9	Proses Penanganan Kasus - Kasus Pelanggaran Disiplin PNS
									10	Peningkatan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian
				Persentase Penempatan PNS sesuai dengan Analisis Jabatan					11	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan
									12	Seleksi Penerimaan Calon PNS
									13	Pelaksanaan Proses Seleksi Jabatan
									14	Seleksi dan Rekrutmen Tenaga Honorer/Kontrak
									15	Penyusunan Instrumen Analisis Jabatan PNS
									16	Penyusunan Formasi Kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN)

PENETAPAN KINERJA

Nama SKPD : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BANDA ACEH
Tahun Anggaran : 2020

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
	Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	71%
		Persentase Kenaikan Pangkat ASN Tepat Waktu	97%
		Persentase Akurasi Updating Data Kepegawaian	77%
		Jumlah Penurunan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin	25 kasus
		Persentase Administrator dan Pengawas yang memenuhi Standar Kompetensi (Assessment)	23%
		Persentase Penempatan PNS sesuai dengan Analisis Jabatan	85%

Program		Anggaran		Keterangan
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp	1.574.979.025	Sumber Dana APBK
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp	571.317.500	Sumber Dana APBK
3	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Rp	43.700.000	Sumber Dana APBK
4	Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur	Rp	-	Sumber Dana APBK
5	Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur	Rp	1.446.605.000	Sumber Dana APBK
6	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp	2.870.875.150	Sumber Dana APBK
Jumlah Anggaran		Rp	6.507.476.675	

LAMPIRAN III RENCANA KERJA TAHUNAN (RKT) 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Program	Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
			Pelayanan Administrasi Perkantoran	1 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air & Listrik	Jumlah waktu Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang di sediakan	12 Bln
				2 Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Jumlah waktu Jasa Kebersihan Kantor yang di sediakan	12 Bln
				3 Penyediaan Alat Tulis Kantor	Jumlah Jenis Alat Tulis Kantor yang disediakan	85 jenis
				4 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Jenis Cetak dan Penggandaan yang disediakan	16 jenis
				5 Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Jenis Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	22 jenis
				6 Penyediaan Makanan dan Minuman	Jumlah Porsi Makanan dan Minuman yang disediakan	7260 porsi
				7 Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	Jumlah Laporan Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah yang dilaksanakan	45 laporan
				8 Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Administrasi/Teknis Perkantoran	Jumlah Waktu Jasa Tenaga Pendukung Administrasi/Teknis Perkantoran yang disediakan	12 Bln
			Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	1 Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	Jumlah Jenis Peralatan Gedung Kantor yang disediakan	12 Bln
				2 Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	Jumlah Pemeliharaan Gedung Kantor yang dilaksanakan	2 kali
				3 Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah Pemeliharaan Kendaraan Dinas/Operasional yang dilaksanakan	120 kali
				4 Pemeliharaan Rutin/ Berkala Peralatan Gedung Kantor	Jumlah Pemeliharaan Peralatan Gedung Kantor yang dilaksanakan	248 kali
			Peningkatan Disiplin Aparatur	1 Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	Jumlah Pakaian Dinas beserta Perlengkapan yang disediakan	63 Orang
			Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1 Pendidikan dan Pelatihan Formal	Jumlah Aparatur yang Mengikuti Bimbingan Teknis	10 orang
			Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1 Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah	Jumlah peserta Diklat Prajabatan	130

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran		Program		Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
	Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal		Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah	Jumlah peserta Diklat Prajabatan	130
					2	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	Jumlah PNS/Pejabat Struktural yang mengikuti Diklat PIM IV, PIM III dan PIM II	PIM IV 30 org, PIM III 5 Org dan PIM II 2 org
				Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1	Penyelenggaraan Diklat Teknis Fungsional dan Kepemimpinan	Jumlah peserta Diklat Teknis/Fungsional dan Kepemimpinan	1200 Orang
					2	Pembinaan dan Peningkatan Kapasitas Aparatur	Jumlah Pembinaan dan Peningkatan Kapasitas Aparatur	1 keg
					3	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Jumlah Laporan Tugas Belajar, Izin Belajar dan Ikatan Dinas	87 orang
	Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi ASN	Persentase Kenaikan Pangkat ASN Tepat Waktu			4	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS	Persentase Penataan Sistem Kenaikan Pangkat Otomatis bagi ASN	97%
		Persentase Updating Data Kepegawaian			5	Pembangunan/Pengembangan Sistem informasi Kepegawaian Daerah	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian yang Tertib Administrasi berbasis Elektronik	77%
					6	Pemantauan Dan Evaluasi Penerapan Program E-Kinerja	Jumlah Pemantauan Dan Evaluasi Penerapan Program E-Kinerja	1 keg
					7	Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Jumlah PNS yang mendapatkan Penghargaan	15 orang
					8	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	Jumlah Pemantauan Dan Evaluasi Penerapan Program E-Kinerja	1 keg
		Jumlah Penurunan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin			9	Proses Penanganan Kasus - Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Jumlah Penanganan Kasus-kasus PNS	25 Kasus
		Persentase Administrator dan Pengawas yang memenuhi Standar Kompetensi (Assesment)			10	Peningkatan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	8 kali Pelantikan

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran		Program		Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
		Persentase Penempatan PNS sesuai dengan Analisis Jabatan			12	Seleksi Penerimaan Calon PNS	Jumlah peserta Seleksi CPNSD	130 orang
					13	Pelaksanaan Proses Seleksi Jabatan	Jumlah Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	3 kali
					14	Seleksi dan Rekrutmen Tenaga Honorer/Kontrak	Jumlah Tenaga Non PNS yang dievaluasi Kinerja Sesuai Kebutuhan	50 orang
					15	Penyusunan Formasi Kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN)	Jumlah Dokumen Kebutuhan Formasi ASN	1 Dokumen

LAMPIRAN IV PENGUKURAN KERJA TAHUN 2020

Sasaran	Indikator Kinerja	Indikator Kinerja		Capaian Kinerja Tahun 2020 (%)
		Target (%)	Realisasi (%)	
Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi ASN	- Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	71	97,83	137,79
	- Persentase Kenaikan Pangkat ASN Tepat Waktu	97	94,6	97,53
	- Persentase Updating Data Kepegawaian	77	72,00	93,51
	- Jumlah Penurunan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin	25	8	32,00
	- Persentase Administrator dan Pengawas yang memenuhi Standar Kompetensi (Assesment)	23	20,03	87,09
	- Persentase Penempatan PNS sesuai dengan Analisis Jabatan	85	99,47	116,90
Rata-rata Capaian Kinerja				94,13