



PEMERINTAH KOTA BIMA
LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(L K I P)
BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA BIMA
TAHUN 2018



BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA BIMA
TAHUN 2019

KATA PENGANTAR

P

uji syukur kami panjatkan kehadirat Allah, SWT atas limpahan rahmat dan Karunia-Nya sehingga Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima Tahun 2018 dapat diselesaikan dengan baik.

Sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Pasal 19 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja, maka kepala perangkat daerah selaku Pengguna Anggaran berkewajiban untuk menyusun dan menyampaikan laporan kinerja kepada Bupati/Walikota selaku kepala daerah sebagai salah satu bentuk akuntabilitas kinerja atas penggunaan anggaran yang telah dilaksanakan oleh perangkat daerah dalam kurun waktu 1 (satu) tahun. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) tersebut, merupakan ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan APBD.

Sejalan dengan hal tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima sebagai salah satu pengguna anggaran dalam pelaksanaan APBD Kota Bima tahun anggaran 2018, memiliki tugas dan tanggungjawab untuk menyusun dan menyampaikan laporan kinerja instansi pemerintah (LKIP) tahun 2018 sebagai bentuk akuntabilitas kinerja atas penggunaan APBD Kota Bima Tahun Anggaran 2018. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima sebagai salah satu pengguna anggaran menyusun laporan kinerja instansi pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima Tahun 2018 sebagai bentuk akuntabilitas kinerja SKPD kepada Walikota Bima.

Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bima Tahun 2018 didasarkan pada rencana kerja BKPSDM Kota Bima Tahun 2018 dengan mengacu kepada petunjuk teknis sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja. Selanjutnya, LKIP BKPSDM Kota Bima Tahun 2018 ini diharapkan dapat

memberikan informasi mengenai capaian kinerja BKPSDM Kota Bima kepada Walikota, dan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*).

Dalam kesempatan ini tidak lupa kami menyampaikan ucapan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2018 ini dapat disusun dengan baik.

Saran dan masukan dari berbagai pihak sangat kami harapkan guna penyempurnaan penyusunan LKIP Tahun 2018 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima di masa mendatang.

Bima, 4 Pebruari 2019.

Kepala Badan Kepegawaian
Dan Pengembangan SDM Kota Bima,



Drs. H. Supratman, M.AP

NIP. 19661231 199203 1 163

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Penjelasan Umum Organisasi	1
1.2. Isu Strategis dan Permasalahan yang Dihadapi	5
BAB II PERENCANAAN KINERJA	7
2.1. Perencanaan Kinerja Jangka Menengah	7
2.2. Penjelasan Indikator Kinerja Utama Tahun 2018	9
2.3. Rencana Kinerja Tahunan	10
2.4. Penetapan Kinerja Tahun 2018	11
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	14
3.1. Capaian Kinerja Organisasi	14
3.1.1 Pencapaian Sasaran Strategis I	19
3.1.1 Pencapaian Sasaran Strategis II	32
3.1.1 Pencapaian Sasaran Strategis III	52
3.2. Realisasi Anggaran	56
3.2.1 Target dan Realisasi Belanja	56
3.2.2 Pengukuran Kinerja Keuangan	57
BAB IV PENUTUP	62
4.1. Kesimpulan	62
4.2. Rekomendasi Pemecahan Masalah	63

1.1. Penjelasan Umum Organisasi**1.1.1 Pembentukan Organisasi**

Dengan berlakunya Otonomi Daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, maka peran pemerintah daerah menjadi sangat penting dan strategis dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat di daerah. Otonomi daerah telah memberikan wewenang kepada daerah untuk mengurus dan mengatur semua urusan pemerintahan diluar yang menjadi urusan Pemerintah yang ditetapkan dalam Undang-Undang. Daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah untuk memberi pelayanan, peningkatan peranserta, prakarsa, dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan rakyat.

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kota Bima, Walikota Bima selaku kepala daerah dan kepala pemerintahan daerah bersama DPRD menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah yang menjadi kewenangan Pemerintah Kota Bima. Untuk mendukung pelaksanaan urusan pemerintahan daerah Kota Bima tersebut, Walikota dibantu oleh perangkat daerah kota bima sebagai salah satu unsur penyelenggara pemerintahan daerah.

Salah satu perangkat daerah kota bima adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima sebagai unsur pendukung tugas Walikota Bima di bidang kepegawaian daerah. Organisasi dan kelembagaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima dibentuk dengan Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bima.

1.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi

Sebagai salah satu unsur pendukung tugas Walikota, dimana sesuai Peraturan Walikota Bima Nomor 61 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan koordinasi, penyusunan

perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan di bidang Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang merupakan urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi:

- a. penetapan rencana strategis dan rencana kerja Badan sesuai dengan visi dan misi;
- b. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. pemberdayaan Sumber Daya aparatur serta pengelolaan prasarana dan sarana perangkat Daerah;
- d. pelaksanaan monitoring evaluasi terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

1.1.3 Susunan Organisasi

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima merupakan salah satu pejabat pimpinan tinggi pratama yang telah diangkat oleh Walikota Bima sesuai dengan Surat Keputusan Walikota Bima Nomor 821.2/2174/BKPSDM/XII/2018 Tanggal 30 Desember 2018 tentang Pengangkatan Kembali/Pengukuhan atau Pengangkatan Dari dan Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas Di Lingkungan Pemerintah Kota Bima.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima dibantu oleh 1 (satu) orang Sekretaris dan 2 (dua) orang Kepala Bidang, serta beberapa orang Kepala Sub Bagian dan Kepala Sub Bidang yang pengangkatan dan pengisian formasi jabatannya ditetapkan oleh Walikota Bima dengan mengacu pada susunan organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Peraturan Walikota Bima Nomor 61 Tahun 2018.

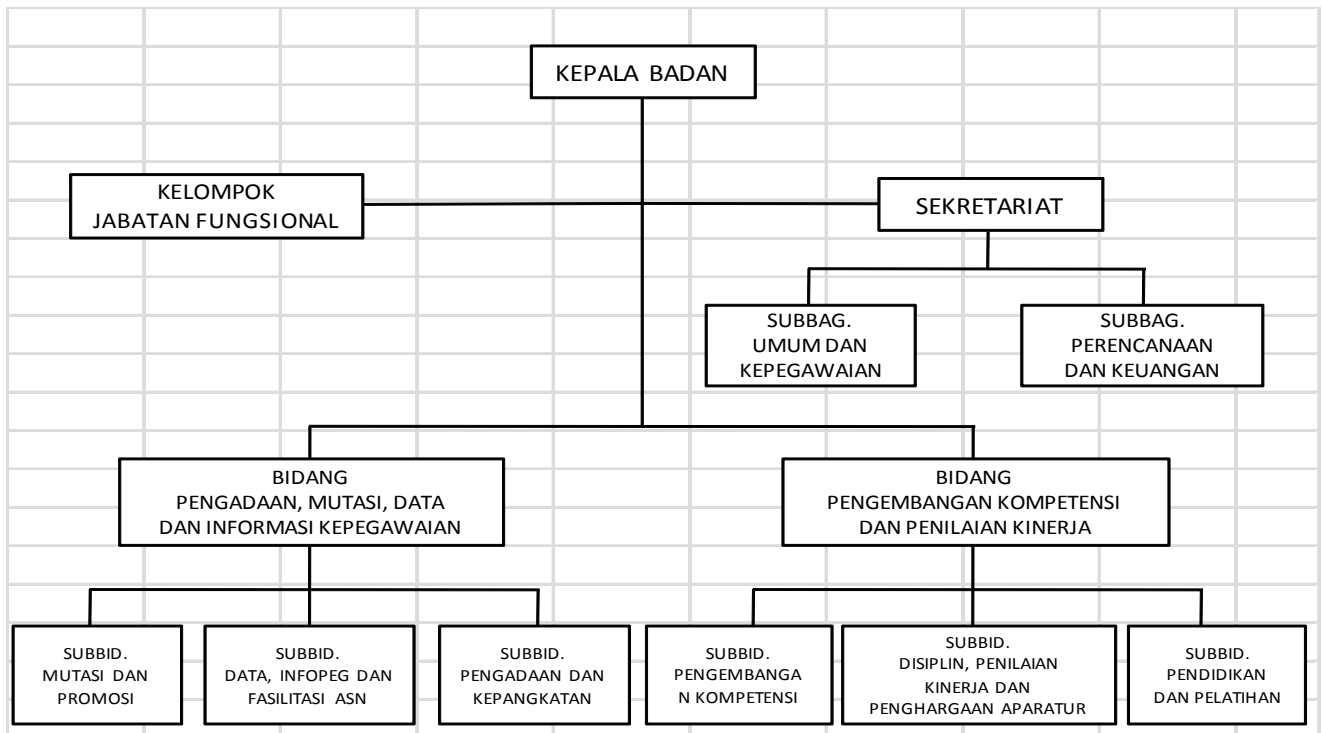
Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
2. Sekretariat
 - a. Sub. Bagian Umum Dan Kepegawain
 - b. Sub. Bagian Perencanaan dan Keuangan
3. Bidang Pengadaan, Mutasi, Data dan Informasi Kepegawaian
 - a. Sub. Bidang Pengadaan dan Kepangkatan
 - b. Sub. Bidang Mutasi dan Promosi
 - c. Sub. Bidang Data, Informasi Pegawai dan Fasilitas ASN
4. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja
 - a. Sub. Bidang Pengembangan Kompetensi
 - b. Sub. Bidang Disiplin, Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur
 - c. Sub. Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Sekretariat Badan merupakan unsur staf yang dipimpin oleh seorang Sekretaris, yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan, dan mempunyai tugas memberikan dukungan/pelayanan administratif serta mengkoordinasikan pelaksanaan perencanaan, penatausahaan keuangan, monitoring dan evaluasi serta pelaporan kegiatan yang dilaksanakan oleh bidang selaku unsur teknis. Sekretaris badan dibantu oleh 2 (dua) orang kepala sub bagian sebagai unsur pelaksana tugas kesekretariatan.

Bidang merupakan unsur lini atau pelaksana teknis kegiatan Badan, dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan, dan dibantu oleh beberapa Kepala Sub Bidang.

Adapun Bagan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima dapat disajikan sebagai berikut:



1.1.4 Keadaan Sumber Daya Aparatur

Dalam rangka penyelenggaraan tugas-tugas dan pencapaian target program dan kegiatannya di tahun 2018, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya aparatur yang memadai dan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan. Keadaan sumber daya aparatur tersebut dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Eselonering:

No	Eselon	Jenjang Pendidikan				Jumlah Pegawai
		SMA	D3/D2/D1	S1	S2	
1	Eselon II	0	0	0	1	1
2	Eselon III	0	0	1	2	3
3	Eselon IV	0	0	7	1	8
4	Non Eselon	7	0	16	0	23
	Jumlah	7	0	24	4	35

Tabel 1.2.

Data Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pendidikan:

No	Pendidikan	Golongan				Jumlah Pegawai
		I	II	III	IV	
1	S2	0	0	2	1	3
2	S1	0	0	24	1	25
3	D3/D2/D1	0	0	0	0	0
4	SMA	0	7	0	0	7
5	SMP	0	0	0	0	0
6	SD	0	0	0	0	0
	Jumlah	0	7	26	2	35

1.1.5 ASPEK PELAYANAN ORGANISASI

Berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, BKPSDM memberikan pelayanan kepegawaian kepada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup Pemerintah Kota Bima yang pada tahun 2018 berjumlah 3.800 orang dan tersebar di 27 satuan kerja perangkat daerah (SKPD). Pelayanan kepegawaian tersebut meliputi pelayanan mutasi kenaikan pangkat dan gaji berkala, usulan penempatan dan perpindahan tugas PNS, rekomendasi ijin belajar dan tugas belajar PNS, usulan diklat PNS, pemberhentian PNS/Pensiun, fasilitasi penerbitan Karpeg, Karis/Karsu, Taspen, Pelaporan LHKPN, Usulan Satya Lencana, pembinaan dan penegakan hukum disiplin PNS, pembinaan pelaksanaan sasaran kerja PNS, serta penyelesaian masalah disharmonisasi rumah tangga dan perceraian PNS. Disamping itu, BKPSDM juga melaksanakan pelayanan di bidang pengembangan kompetensi ASN yang antara lain meliputi pemetaan kompetensi ASN, seleksi pengadaan CPNS, penyusunan formasi ASN, seleksi terbuka pengisian jabatan ASN, monitoring dan evaluasi kinerja ASN, penyusunan dan pemutakhiran data base ASN tingkat kota bima, serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ASN.

1.2. Isu Strategis dan Permasalahan Yang Dihadapi

Seiring dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, maka peran aparatur sipil negara menjadi sangat

penting dan strategis dalam mewujudkan tujuan nasional yaitu terwujudnya kesejahteraan rakyat. Sejalan dengan hal tersebut, maka seluruh aparatur sipil negara dituntut untuk memiliki kompetensi dan integritas dalam melaksanakan tugas jabatan guna mewujudkan tujuan nasional tersebut. Oleh karena itu, salah satu isu strategis nasional adalah bagaimana menempatkan aparatur sipil negara sesuai dengan kompetensi jabatan yang dibutuhkan. Sejalan dengan isu strategis nasional tersebut, terdapat isu strategis daerah, yaitu bagaimana meningkatkan kompetensi ASN sehingga mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan mencapai target kinerja organisasi sebagaimana yang diharapkan. Selanjutnya, sehubungan dengan berakhirnya masa tugas Bapak Ir. Muhamad Rum sebagai Sekretaris Daerah Kota Bima karena memasuki masa pensiun, maka terdapat beberapa isu strategis dalam penataan dan manajemen aparatur sipil negara di kota bima yaitu bagaimana memilih sekretaris daerah yang baru serta mengisi formasi jabatan pimpinan tinggi pratama yaitu kepala dinas dan staf ahli melalui mekanisme seleksi terbuka sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan isu strategis tersebut, terdapat beberapa permasalahan dalam penataan dan manajemen ASN di Kota Bima, yang antara lain:

1. bagaimana melakukan penataan dan penempatan PNS dalam jabatan yang sesuai dengan kualifikasi akademik dan kompetensi jabatan sehingga pencapaian sasaran kerja dan kinerja pegawai dapat lebih optimal;
2. masih adanya ketidakjelasan dan duplikasi beberapa uraian tugas jabatan pelaksana karena masih adanya PNS yang memiliki nomenklatur jabatan staf atau jabatan fungsional umum;
3. masih rendahnya target dan realisasi sasaran kerja jabatan fungsional dan pelaksana yang disebabkan oleh pelaksanaan tugas PNS belum didukung dengan pendidikan dan pelatihan teknis maupun fungsional;
4. masih tingginya jumlah pejabat pengawas, administrator dan jabatan pimpinan tinggi yang belum mengikuti Diklat Kepemimpinan sebagaimana dipersyaratkan untuk jabatan tersebut.

2.1. Perencanaan Kinerja Jangka Menengah

Dalam rangka mendukung visi dan misi kota bima sebagaimana tertuang dalam rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) kota bima 2013-2018 yaitu **“Terwujudnya Kota Bima Sebagai Kota Perdagangan dan Jasa Yang Beriman, Maju, Adil dan Sejahtera”**, maka selaras dengan itu, telah ditetapkan visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima sebagaimana telah dituangkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima 2013-2018, yaitu **“Terwujudnya Tertib Administrasi Kepegawaian Dan Pembangunan Sumberdaya Aparatur Yang Maju Dan Profesional”**.

Visi tersebut di atas merupakan suatu gambaran masa depan yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima sebagai suatu lembaga yang dituntut untuk menangani manajemen kepegawaian daerah kota bima secara professional dan berkelanjutan.

Dalam rangka untuk mencapai visi tersebut, maka telah ditetapkan pula beberapa misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima yang didalamnya mengandung tujuan dan sasaran organisasi yang akan dicapai serta menggambarkan tugas pokok dan fungsi, yaitu **“Mewujudkan Sumber Daya Aparatur Yang Profesional, Kompeten Dan Berintegritas Melalui Pengembangan Kompetensi ASN Yang Terencana, Terpadu Dan Berkesinambungan”**.

Selanjutnya, untuk melaksanakan misi tersebut di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima telah menetapkan tujuan dan sasaran jangka menengah yang ingin dicapai beserta indikator kinerja setiap tahunnya yang disajikan sebagaimana berikut ini:

Tabel 2.1.

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM Kota Bima

TUJUAN	INDIKATOR	TARGET	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET				
					2014	2017	2017	2018	2018
1. Terwujudnya ASN Daerah Yang Kompeten Dan Berintegritas	1. Persentase ASN Yang Kompeten dan Berintegritas	32,92%	1.1 Meningkatnya ASN Yang Berkompeten	Persentase ASN Yang Berkompeten	17,33%	20,22%	24,31%	28,87%	32,92%
			1.2 Terwujudnya Pegawai ASN Kota Bima Yang Memiliki Budaya Kerja Positif	1. Persentase Kasus Pelanggaran Di Kalangan ASN Yang Ditindaklanjuti	100%	100%	100%	100%	100%
				2. Persentase ASN yang kariernya terbina dengan baik	0%	0%	0%	10%	15%
1.3 Tersedianya Sistem Informasi Kepegawaian Yang Terintegrasi Di Lingkungan Pemerintah Kota Bima	Persentase SKPD Yang Terhubung Dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima	0%	0%	0%	25%	50%			

2.2. Penjelasan Indikator Kinerja Utama Tahun 2018

BKPSDM Kota Bima telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) tahun 2018 sebagai ukuran keberhasilan dalam mencapai sasaran strategis organisasi. Penetapan IKU ini telah mempedomani indikator kinerja daerah pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bima Tahun 2013-2018 serta dokumen Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kota Bima Tahun 2013-2018. Indikator Kinerja Utama ditetapkan dengan memilih indikator-indikator kinerja yang berfokus pada tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kota Bima.

Penjelasan tentang Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kota Bima Tahun 2018 sebagaimana tersaji pada tabel berikut

Tabel 2.2.
Penjelasan Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kota Bima

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan (Formulasi Pengukuran dan Tipe Penghitungan)
1.	Meningkatnya ASN Yang Berkompeten	Persentase ASN Yang Berkompeten	$\frac{\text{Jumlah ASN Yang Berkompeten dalam tahun } x}{\text{Jumlah total ASN Kota Bima}} \times 100\%$
2.	Terwujudnya Pegawai ASN Kota Bima Yang Memiliki Budaya Kerja Positif	1. Persentase Kasus Pelanggaran Di Kalangan ASN Yang Ditindaklanjuti	$\frac{\text{Jumlah Kasus Pelanggaran Di Kalangan ASN Yang Ditindaklanjuti dalam tahun } x}{\text{Jumlah Kasus Pelanggaran Di Kalangan ASN Yang Dilaporkan}} \times 100\%$
		2. Persentase ASN Yang Kariernya Terbina Dengan Baik	$\frac{\text{Jumlah ASN Yang Kariernya Terbina Dengan Baik dalam tahun } x}{\text{Jumlah total ASN Kota Bima}} \times 100\%$
3.	Tersedianya Sistem Informasi Kepegawaian Yang Terintegrasi Di Lingkungan Pemerintah Kota Bima	Persentase SKPD Yang Terhubung Dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima	$\frac{\text{Jumlah SKPD Yang Terhubung Dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima dalam tahun } x}{\text{Jumlah SKPD Kota Bima}} \times 100\%$

2.3. Rencana Kinerja Tahunan

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bima tahun 2018 dijabarkan berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam dokumen Rencana Strategis

(Renstra) BKPSDM Kota Bima Tahun 2013-2018 dan dokumen Rencana Kerja (Renja) BKPSDM tahun 2018.

Tabel 2.3.

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) BKPSDM Kota Bima Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target 2018
1.	Meningkatnya ASN Yang Berkompeten	Persentase ASN Yang Berkompeten	32,92%
2.	Terwujudnya Pegawai ASN Kota Bima Yang Memiliki Budaya Kerja Positif	1. Persentase Kasus Pelanggaran Di Kalangan ASN Yang Ditindaklanjuti	100%
		2. Persentase ASN yang kariernya terbina dengan baik	15%
3.	Tersedianya Sistem Informasi Kepegawaian Yang Terintegrasi Di Lingkungan Pemerintah Kota Bima	Persentase SKPD Yang Terhubung Dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima	50%

2.4. Penetapan Kinerja Tahun 2018

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja, Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Dalam hal ini, penerima amanah adalah Kepala BKPSDM Kota Bima, sedangkan pemberi amanah adalah Walikota Bima.

Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Tujuan penyusunan Perjanjian Kinerja ini, antara lain sebagai berikut :

- a. sebagai wujud nyata komitmen antara Kepala BKPSDM Kota Bima dan Walikota Bima untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur;
- b. menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
- c. sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi; dan
- d. sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi.

Perjanjian Kinerja yang dimaksud dalam Laporan Kinerja ini adalah lembar/dokumen Penetapan Kinerja BKPSDM Kota Bima Tahun 2018 yang

format penyusunannya masih mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sebelum berlakunya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014.

Dalam upaya mencapai target kinerja sebagaimana tertuang dalam rencana kinerja BKPSDM yang tercantum dalam rencana strategis (Renstra) BKPSDM Kota Bima Tahun 2013-2018 yang mengacu pada penyelarasan dan perbaikan indikator kinerja sasaran kegiatan, program dan sasaran strategis, maka pada tahun 2018, BKPSDM Kota Bima diharuskan menetapkan kinerja sasaran strategis sebagaimana tersebut dalam rencana kinerja BKPSDM Tahun 2018 yang mana harus didukung oleh 9 Program dan 33 kegiatan. Namun seiring dengan adanya dinamika politik dan pemerintahan daerah, dimana pemerintah kota bima dihadapkan pada keharusan untuk menyediakan anggaran untuk pelaksanaan pemilukada kota bima tahun 2018 guna memilih kepala daerah dan wakil kepala daerah kota bima masa jabatan 2018-2023, sehingga berdampak pada berkurangnya alokasi anggaran pelaksanaan program dan kegiatan perangkat daerah. Hal ini juga berdampak pada BKPSDM Kota Bima, dimana BKPSDM Kota Bima juga mengalami pengurangan alokasi anggaran, sehingga pada bulan januari tahun 2018, Penetapan Kinerja BKPSDM Kota Bima tahun 2018 dijabarkan ke dalam 3 (tiga) sasaran strategis dengan 4 (empat) indikator kinerja utama, dimana hanya didukung oleh 7 program dan 21 kegiatan. Adanya pengurangan 2 program dan 12 kegiatan ini sangat berpengaruh besar terhadap arah pencapaian target kinerja sasaran strategis BKPSDM Kota Bima pada akhir periode Renstra, yaitu tahun 2018. Hal ini juga berdampak besar karena dari hasil penyelarasan indikator kinerja utama (IKU) perangkat daaerah oleh Kementerian PAN dan RB, maka program dan kegiatan baru untuk mendukung pencapaian target sasaran strategis BKPSDM Kota Bima tersebut hanya direncanakan untuk dilaksanakan pada tahun 2018, sehingga bila tidak dilaksanakan akan mempengaruhi capaian kinerja sasaran strategis khususnya pada indikator “Persentase ASN Yang Kariernya Terbina Dengan Baik”, karena program dan kegiatan untuk mendukung indikator ini adalah diarahkan pada tersedianya pedoman pola karier Pegawai ASN pada masing-masing perangkat daerah dan pola karier Pegawai ASN di tingkat Kota Bima.

Selanjutnya, pada penetapan kinerja BKPSDM Kota Bima tahun 2018, telah diperjanjikan 7 program utama yang terinci ke dalam 21 kegiatan prioritas untuk mendukung pencapaian sasaran strategis BKPSDM Kota Bima, dengan jumlah anggaran sebesar Rp. 4.020.349.200,00.

Secara lebih rinci, Penetapan Kinerja BKPSDM Kota Bima Tahun 2018 disajikan dalam tabel berikut.

Tabel.2.4
Penetapan Kinerja BKPSDM Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2018	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target 2018	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2018	Anggaran (Rp)				
1.	Meningkatnya ASN Yang Berkompeten	Persentase ASN Yang Berkompeten	32,19%	Meningkatnya kompetensi teknis dan manajerial ASN	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi teknis dan manajerial	3,32%	1. Program Peningkatan Kompetensi Aparatur			1.558.221.500				
							1.1 Pemetaan Kompetensi ASN	Jumlah Peta Kompetensi Jabatan ASN	1 Peta	120.817.000				
							1.2 Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Struktural	Jumlah Pegawai ASN Yang Mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Struktural	27 Orang	1.007.017.000				
							1.3 Pelaksanaan Pelatihan Teknis Fungsional	Jumlah Pegawai ASN yang Mengikuti Pelatihan Teknis Fungsional	40 Orang	157.488.000				
							1.4 Pelaksanaan Pelatihan Teknis	Jumlah Pegawai ASN yang Mengikuti Pelatihan Teknis	40 Orang	76.801.000				
				1.5 Pengembangan Kapasitas Sumber Daya ASN	Jumlah PNS/Pejabat Yang Mengikuti Ujian Dinas, Ujian Penyesuaian Ijazah dan Yang Menerima Beasiswa tugas Belajar	50 Orang	196.098.500							
								Meningkatnya Jumlah ASN Yang Lulus Diklat	Persentase ASN Yang Lulus Diklat Prajabatan	100%	2. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur			74.356.000
											2.1 Pendidikan Dan Pelatihan	Jumlah PNS yang	18 Orang	74.356.000

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2018	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target 2018	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2018	Anggaran (Rp)	
				Prajabatan PNS			Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah	Lulus Diklat Prajabatan			
2.	Terwujudnya Pegawai ASN Kota Bima Yang Memiliki Budaya Kerja Positif	1. Persentase Kasus Pelanggaran Di Kalangan ASN Yang Ditindaklanjuti	100%	Meningkatnya penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN	Persentase kasus-kasus pelanggaran disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN yang terselesaikan	100%	1. Program Penegakan Aturan Disiplin, Kode Etik, dan Kode Perilaku Pegawai ASN			330.684.000	
							1.1 Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai ASN	SK Hukuman Disiplin PNS, dan Rekomendasi/Ijin Perceraian PNS	20 Dokumen	330.684.000	
				Meningkatnya Kedisiplinan PNS	Persentase PNS yang Berdisiplin tinggi		100%	2. Program Peningkatan Disiplin Aparatur			26.500.000
								2.1 Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	Pakaian Dinas PNS yang baru	43 Stel	26.500.000
	2. Persentase ASN Yang Kariernya Terbina Dengan Baik	15%	Meningkatnya kuantitas pegawai sesuai kebutuhan	Ratio pegawai dengan beban kerja	0,6	1. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur			786.953.500		
						1.1 Seleksi Penerimaan Calon PNS	Formasi ASN yang terisi	25 Jabatan	178.620.500		
						1.2 Penempatan PNS	ASN yang dilakukan mutasi dan rotasi	100 Orang	198.380.000		
						1.3 Seleksi Jabatan ASN secara Terbuka	Jabatan yang terisi melalui seleksi terbuka	5 Jabatan	202.625.000		
					1.4 Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN	Laporan Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN	12 Laporan	207.328.000			
		Meningkatnya kualitas pelayanan	Cakupan Pelayanan Administrasi	100%	2. Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian			504.183.500			

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2018	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target 2018	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2018	Anggaran (Rp)
				administrasi kepegawaian	Kepegawaian yang diterbitkan tepat waktu		2.1 Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otoritas PNS	Jumlah SK Kenaikan Pangkat PNS	850 SK	214.844.000
							2.2 Pengangkatan CPNS dan CPNS Menjadi PNS	Jumlah SK CPNS dan SK PNS ASN	18 SK	21.748.500
							2.3 Penyusunan Gaji Berkala PNS	Jumlah Surat Penetapan Kenaikan Gaji Berkala PNS	200 Dokumen	48.193.000
							2.4 Pemberhentian PNS Dengan Hak Pensiun	Jumlah SK Pensiun PNS	100 SK	112.346.000
							2.5 Pengelolaan, Pengurusan dan Penerbitan Karis/Karsu/Karpeg/Taspen/Taperum	Jumlah Karis/Karsu/Karpeg/Taspen/Taperum ASN yang diterbitkan	100 Dokumen	54.444.000
							2.6 Pengelolaan Laporan LHKPN (Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara)	Jumlah LHKPN ASN	103 Laporan	30.031.000
							2.7 Pemberian Penghargaan Bagi PNS Yang Berprestasi	Jumlah Penghargaan Satya Lencana PNS	25 Penghargaan	22.577.000
3.	Tersedianya Sistem Informasi Kepegawaian Yang Terintegrasi Di Lingkungan Pemerintah Kota Bima	Persentase SKPD Yang Terhubung Dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima	50%	Meningkatnya manfaat sistem informasi dalam mendukung keputusan di bidang kepegawaian	Cakupan statistik kepegawaian yang diterbitkan	1 Dokumen	1. Program Pembangunan Sistem Informasi yang Terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima			211.361.000
							1.1 Pembangunan/ Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah SKPD Yang Dilakukan Perekaman Data Kepegawaian Secara Elektronik	35 SKPD	120.657.000

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2018	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target 2018	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2018	Anggaran (Rp)
							1.2 Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) On Line	Jumlah Laporan Pemutakhiran Data PNS melalui SAPK Online	4 Laporan	90.704.000

Seiring dengan adanya perubahan kebijakan daerah di bidang perencanaan dan penganggaran pelaksanaan pemerintahan daerah kota bima, dimana pemerintah daerah kota bima dihadapkan pada adanya pengurangan pendapatan daerah khususnya pendapatan dari dana transfer daerah, maka hal ini berimplikasi pada adanya pengurangan alokasi anggaran program dan kegiatan perangkat daerah. Disamping itu, terdapat kebijakan nasional di bidang kepegawaian berupa seleksi pengadaan CPNS yang memerlukan tambahan biaya dan juga terjadi peristiwa bencana di pulau Lombok yang berdampak pada ditunda dan dibatalkannya pelaksanaan Diklat Kepemimpinan bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat administrasi di lingkungan pemerintah kota bima oleh badan pengembangan sumber daya manusia daerah (BPSDMD) Provinsi NTB selaku pihak penyelenggara kegiatan Diklat Kepemimpinan yang telah terikat kerjasama dengan Pemerintah Kota Bima. Oleh karena itu, pada bulan oktober 2018, BKPSDM Kota Bima telah melakukan perubahan terhadap penetapan kinerja tahun 2018, dimana pada perubahan penetapan kinerja tahun 2018, masih teriri atas 3 (tiga) sasaran strategis dengan 4 (empat) indikator namun didukung oleh 7 (tujuh) Program dan 20 (dua puluh) kegiatan dengan total anggaran Rp. 4.625.285.000,00.

Secara lebih rinci, Penetapan Kinerja Perubahan BKPSDM Kota Bima Tahun 2018 disajikan dalam tabel berikut.

Tabel.2.5

Penetapan Kinerja Perubahan BKPSDM Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2018	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target 2018	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2018	Anggaran (Rp)
1.	Meningkatnya ASN Yang Berkompeten	Persentase ASN Yang Berkompeten	30,10%	Meningkatnya kompetensi teknis dan manajerial ASN	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi teknis dan manajerial	1,23%	1. Program Peningkatan Kompetensi Aparatur			915.287.100
							1.1 Pemetaan Kompetensi ASN	Jumlah Peta Kompetensi Jabatan ASN	1 Peta	106.677.000
							1.2 Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Struktural	Jumlah Pegawai ASN Yang	10 Orang	403.209.000

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2018	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target 2018	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2018	Anggaran (Rp)
								Mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Struktural		
							1.3 Pelaksanaan Pelatihan Teknis Fungsional	Jumlah Pegawai ASN yang Mengikuti Pelatihan Teknis Fungsional	40 Orang	127.288.000
							1.4 Pelaksanaan Pelatihan Teknis	Jumlah Pegawai ASN yang Mengikuti Pelatihan Teknis	40 Orang	57.714.600
							1.5 Pengembangan Kapasitas Sumber Daya ASN	Jumlah PNS/Pejabat Yang Mengikuti Ujian Dinas, Ujian Penyesuaian Ijazah dan Yang Menerima Beasiswa tugas Belajar	50 Orang	220.398.500
				Meningkatnya Jumlah ASN Yang Lulus Diklat Prajabatan PNS	Persentase ASN Yang Lulus Diklat Prajabatan	100%	2. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur			71.797.400
							2.1 Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah	Jumlah PNS yang Lulus Diklat Prajabatan	18 Orang	71.797.400
2.	Terwujudnya Pegawai ASN Kota Bima Yang Memiliki Budaya Kerja Positif	3. Persentase Kasus Pelanggaran Di Kalangan ASN Yang Ditindaklanjuti	100%	Meningkatnya penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN	Persentase kasus-kasus pelanggaran disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN yang terselesaikan	100%	1. Program Penegakan Aturan Disiplin, Kode Etik, dan Kode Perilaku Pegawai ASN			337.184.000
							1.1 Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai ASN	SK Hukuman Disiplin PNS, dan Rekomendasi/ljin Perceraian PNS	20 Dokumen	337.184.000

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2018	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target 2018	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2018	Anggaran (Rp)
				Meningkatnya Kedisiplinan PNS	Persentase PNS yang Berdisiplin tinggi	100%	2. Program Peningkatan Disiplin Aparatur			26.048.500
							2.1 Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	Pakaian Dinas PNS yang baru	43 Stel	26.048.500
		4. Persentase ASN Yang Kariernya Terbina Dengan Baik	15%	Meningkatnya kuantitas pegawai sesuai kebutuhan	Ratio pegawai dengan beban kerja	0,6	1. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur			1.053.505.000
							1.1 Seleksi Penerimaan Calon PNS	Formasi ASN yang terisi	130 Jabatan	491.163.500
							1.2 Penempatan PNS	ASN yang dilakukan mutasi dan rotasi	100 Orang	190.229.500
							1.3 Seleksi Jabatan ASN secara Terbuka	Jabatan yang terisi melalui seleksi terbuka	5 Jabatan	225.000.000
							1.4 Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN	Laporan Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN	10 Laporan	147.112.000
				Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Cakupan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang diterbitkan tepat waktu	100%	2. Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian			533.312.500
							2.1 Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otoritas PNS	Jumlah SK Kenaikan Pangkat PNS	850 SK	239.844.000
							2.2 Pengangkatan CPNS dan CPNS Menjadi PNS	Jumlah SK CPNS dan SK PNS ASN	18 SK	21.623.500
							2.3 Penyusunan Gaji Berkala PNS	Jumlah Surat Penetapan Kenaikan Gaji Berkala PNS	200 Dokumen	48.193.000
							2.4 Pemberhentian PNS Dengan Hak Pensiun	Jumlah SK Pensiun PNS	114 SK	118.902.000

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2018	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target 2018	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2018	Anggaran (Rp)
							2.5 Pengelolaan, Pengurusan dan Penerbitan Karis/Karsu/Karpeg/Taspen/Taperum	Jumlah Karis/Karsu/Karpeg/Taspen/Tapperum ASN yang diterbitkan	100 Dokumen	54.444.000
							2.6 Pengelolaan Laporan LHKPN (Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara)	Jumlah LHKPN ASN	103 Laporan	50.306.000
3.	Tersedianya Sistem Informasi Kepegawaian Yang Terintegrasi Di Lingkungan Pemerintah Kota Bima	Persentase SKPD Yang Terhubung Dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima	50%	Meningkatnya manfaat sistem informasi dalam mendukung keputusan di bidang kepegawaian	Cakupan statistik kepegawaian yang diterbitkan	1 Dokumen	1. Program Pembangunan Sistem Informasi yang Terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima			189.994.200
							1.1 Pembangunan/ Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah SKPD Yang Dilakukan Perekaman Data Kepegawaian Secara Elektronik	35 SKPD	106.690.200
							1.2 Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) On Line	Jumlah Laporan Pemutakhiran Data PNS melalui SAPK Online	4 Laporan	83.304.000

3.1. Capaian Kinerja Organisasi

Capaian Kinerja BKPSDM Kota Bima diukur berdasarkan tingkat pencapaian sasaran strategis dan indikator kinerja. Gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran dilakukan dengan pengukuran kinerja yang membandingkan antara rencana kinerja dengan realisasinya. Selanjutnya, atas hasil pengukuran kinerja tersebut dilakukan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis yang terkait dengan pencapaian Visi BKPSDM Kota Bima. Mengingat tahun 2018 merupakan tahun terakhir pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kota Bima Tahun 2013-2018, maka penting untuk dilakukan pengukuran capaian kinerja indikator tujuan perangkat daerah. Adapun capaian kinerja indikator tujuan BKPSDM Kota Bima dapat diuraikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3.1

Capaian Kinerja Indikator Tujuan BKPSDM Kota Bima tahun 2018

Tujuan	Indikator	Target Akhir Tahun Perencanaan (2018)	Capaian	% Capaian
Mewujudkan ASN Daerah Kota Bima Yang Kompeten Dan Berintegritas	Persentase ASN yang kompeten dan berintegritas	32,92%	30,10%	91,42%

3.1.1. Pencapaian Sasaran Strategis I :

“Meningkatnya ASN Yang Berkompeten”

Salah satu tujuan dan sasaran dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah sebagai salah satu bagian dari manajemen aparatur sipil Negara (ASN) adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur pemerintahan daerah melalui peningkatan kompetensi ASN daerah secara

terpadu dan berkelanjutan, sehingga mampu motor penggerak roda pemerintahan daerah dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Dalam upaya memenuhi tujuan dan sasaran tersebut di atas, Pemerintah Kota Bima melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) telah menetapkan salah satu sasaran strategis utama dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi BKPSDM, yaitu “Meningkatnya ASN yang Berkompeten”. Untuk mencapai sasaran strategis ini, pada tahun 2018 telah ditetapkan 2 (dua) Program, yaitu Program Peningkatan Kompetensi Aparatur dan Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dengan 6 (enam) Kegiatan utama untuk mendukung pencapaian targetnya, yang terdiri atas:

1. Kegiatan Pemetaan Kompetensi ASN;
2. Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Struktural;
3. Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Teknis Fungsional;
4. Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Teknis;
5. Kegiatan Pengembangan Kapasitas Sumber Daya ASN;
6. Kegiatan Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah.

1. Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran Strategis I

Pencapaian kinerja sasaran strategis I diukur melalui indikator “Persentase ASN Yang Berkompeten”, dan telah ditetapkan target sesuai perjanjian kinerja perubahan pada tahun 2018 sebesar 30,10%. Pencapaian kinerja sasaran strategis ini dalam Renstra BKD Kota Bima Tahun 2013-2018 didukung oleh Program Pendidikan Kedinasan dan Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dengan capaian kinerja sampai tahun 2017 sebesar 28,87%. Selanjutnya, sesuai Renstra BKPSDM Kota Bima Tahun 2013-2018, Pencapaian kinerja sasaran strategis ini didukung oleh Program Peningkatan Kompetensi Aparatur, dimana sesuai Renstra, telah ditetapkan target kinerja pada tahun 2018 sebesar 32,92%. Namun, disebabkan karena adanya bencana alam gempa bumi di pulau Lombok dan adanya keterbatasan anggaran daerah karena pelaksanaan Pemilukada Kota Bima Tahun 2018, maka pada Penetapan Kinerja Perubahan BKPSDM Kota Bima Tahun 2018, target kinerja Sasaran Strategis I ini berkurang dan ditetapkan target sebesar 30,10%.

Selanjutnya, dengan berdasarkan capaian kinerja Program Peningkatan Kompetensi Aparatur, dimana sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa capaian kinerja program tersebut dicapai sebesar 1,23%, maka apabila realisasi

ini diakumulasikan dengan capaian realisasi kinerja sampai dengan tahun sebelumnya (2017) melalui program pendidikan kedinasan yang memiliki indikator kinerja sasaran strategis yang sama, maka capaian kinerja sasaran strategis I adalah sebesar 30,10% atau dengan tingkat capaian 100%.

Selanjutnya, penjabaran lebih rinci komponen pencapaian indikator kinerja sasaran strategis I ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 3.8.

Pencapaian Indikator Sasaran Strategis I Tahun 2018

Indikator Kinerja Sasaran Strategis I	Target	Capaian	% Capaian
Persentase ASN Yang Berkompeten	30,10%	30,10%	100,00%

Dalam rangka pencapaian Sasaran Strategis I tersebut, pada awal tahun 2018, BKPSDM Kota Bima telah merencanakan 2 program dan 6 kegiatan yang dijabarkan ke dalam 2 (dua) kegiatan pokok dan 6 kegiatan penunjang dengan dukungan anggaran sebagaimana diuraikan pada tabel berikut.

Adapun alokasi anggaran untuk mendukung pelaksanaan Program dan Kegiatan untuk pencapaian sasaran strategis I dapat disajikan sebagai berikut.

Tabel 3.9.

Program/Kegiatan Utama yang Menunjang Pencapaian Sasaran Strategis I

Sasaran Strategis I	Program/Kegiatan Utama yang mendukung Pencapaian Sasaran Strategis I	Jumlah Anggaran Perubahan (Rp.)
Meningkatnya ASN yang Berkompeten	1. PROGRAM PENINGKATAN KOMPETENSI APARATUR	915.287.100
	1.1 Pemetaan Kompetensi ASN	106.677.000
	1.2 Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Struktural	403.209.000
	1.3 Pelaksanaan Pelatihan Teknis Fungsional	127.288.000
	1.4 Pelaksanaan Pelatihan Teknis	57.714.600
	1.5 Pengembangan Kapasitas Sumber Daya ASN	220.398.500
	2. PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR	915.287.100
	2.1 Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah	106.677.000

Sumber : Dokumen Penetapan Kinerja BKPSDM 2018

Adapun perbandingan capaian kinerja sasaran strategis I pada tahun 2017 dengan tahun 2018 adalah sebagaimana disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.10.

Perbandingan Realisasi Kinerja BKPSDM dalam Pencapaian Sasaran Strategis I

Indikator Kinerja	Tahun 2017	Tahun 2018
-------------------	------------	------------

	Target	Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi	% Capaian
Persentase ASN Yang Berkompeten	28,87%	28,87%	100%	30,10%	30,10%	100%

Selanjutnya, jika dibandingkan dengan target kinerja sampai akhir tahun perencanaan Renstra BKPSDM (5 Tahun), maka capaian kinerjanya sudah mencapai 100% untuk tiap-tiap tahunnya. Namun karena adanya pengurangan target capaian program di tahun 2018, yaitu dari yang direncanakan sebesar 4,05% dan berkurang menjadi hanya sebesar 1,23%, maka capaian kinerja sasaran strategis I sampai dengan Tahun 2018, mencapai sebesar 30,10% atau tingkat capaian sebesar 91,42%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.11.

Realisasi Kinerja Pencapaian Sasaran Strategis I terhadap Target Jangka Menengah

Sasaran Strategis I	Indikator Kinerja	Target di Akhir Tahun Perencanaan Jangka Menengah (2018)	Realisasi Sampai Tahun 2018	% Capaian
Meningkatnya ASN yang Berkompeten	Persentase ASN Yang Berkompeten	32,92%	30,10%	91,42%

Pencapaian kinerja sasaran strategis I sebagaimana diuraikan di atas didukung oleh capaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Kota Bima Tahun 2018 sebagaimana diuraikan di bawah ini.

2. Pengukuran Capaian Kinerja Program

Untuk mencapai dan memenuhi target kinerja sasaran strategis I, pada tahun 2018 BKPSDM Kota Bima telah menggulirkan 2 (dua) program, yaitu Program Peningkatan Kompetensi Aparatur dan Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dengan didukung oleh 6 (enam) kegiatan, yaitu 5 (lima) kegiatan pada Program Peningkatan Kompetensi Aparatur dan 1 (satu) kegiatan pada Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur. Program Peningkatan Kompetensi Aparatur merupakan program yang sesuai Revisi Rencana Strategis BKPSDM Kota Bima Tahun 2018-2023 hanya dilaksanakan pada tahun 2018, dimana pengukuran capaian kinerja program hanya didasarkan pada capaian 1 (satu) kegiatan, yaitu Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Struktural, dimana besaran capaian kinerja kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Struktural menjadi capaian kinerja Program Peningkatan Kompetensi Aparatur atau dengan kata lain, apabila capaian kinerja kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Struktural 100%, maka realisasi capaian kinerja Program Peningkatan Kompetensi Aparatur akan mencapai 100%. Hal ini disebabkan oleh belum tersedianya standar kompetensi teknis dan standar kompetensi manajerial yang merupakan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah lain yaitu Bagian Organisasi Setda Kota Bima, sehingga pengukuran capaian kinerja programnya didasarkan pada pendekatan bahwa

salah satu pemenuhan kompetensi manajerial PNS dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan struktural sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah nomor 13 tahun 2002 tentang pendidikan dan pelatihan PNS. Selanjutnya, Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur juga berkontribusi dalam mendukung terpenuhinya kompetensi ASN, dimana pemenuhan kompetensi teknis dan kompetensi manajerial ASN harus diawali oleh pemenuhan kompetensi dasar melalui Diklat Prajabatan.

Dari pelaksanaan 2 (dua) program tersebut di atas, pada kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Struktural sebagai yang telah dilaksanakan pada tahun 2018 telah mampu dicapai kinerja kegiatan sebesar 10 orang PNS yang telah mengikuti Diklatpim sesuai Eselon. Pada indikator kinerja program Peningkatan Kompetensi Aparatur yaitu “Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi teknis dan manajerial” pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan membandingkan antara Jumlah PNS/Pejabat yang telah mengikuti Diklatpim sesuai eselon dengan Total Jumlah JPT dan Jabatan Administrasi yang ada pada Pemerintah Kota Bima yang berjumlah 814 jabatan. Apabila pada tahun 2018 telah tercapai 10 orang PNS yang telah mengikuti Diklatpim sesuai Eselon, maka capaian kinerja Program Peningkatan Kompetensi Aparatur diperoleh sebesar 1,23% atau dengan tingkat capaian 100%.Adapaun dokumentasi pelaksanaan kegiatannya dapat dilihat pada gambar berikut.



Kegiatan Diklat Teknis Pengelolaan Arsip Tahun 2018



Kegiatan Diklat Fungsional Basic Trauma Cardiac Life Support Tahun 2018



Adapun hasil pengukuran pencapaian kinerja kedua program tersebut disajikan sebagaimana tabel berikut.

Tabel 3.6.

Pengukuran Kinerja Program pada Pencapaian Sasaran Strategis I Tahun 2018

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1. Program Peningkatan Kompetensi Aparatur				
Meningkatnya kompetensi teknis dan manajerial ASN	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi teknis dan manajerial	1,23%	1,23%	100%
2. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur				
Meningkatnya Jumlah ASN Yang Lulus Diklat Prajabatan PNS	Persentase ASN Yang Lulus Diklat Prajabatan	100%	100%	100%

Selanjutnya, bila capaian kinerja program tersebut di atas dibandingkan dengan target kinerja untuk memenuhi capaian sasaran strategis I sebagaimana yang telah direncanakan pada Rencana Strategis BKPSDM Kota Bima Tahun 2018-2023, dimana pada tahun 2018 sebagai tahun terakhir dari pelaksanaan Renstra dimaksud, telah direncanakan target sebesar 4,05% ASN yang memenuhi syarat kompetensi teknis dan manajerial, maka capaian kinerja program untuk pencapaian sasaran strategis I ini hanya mencapai 30,37%. Hal ini disebabkan oleh adanya bencana gempa bumi yang melanda pulau Lombok, yang mana BPSDMD Provinsi NTB selaku pihak penyelenggara Diklat Kepemimpinan Struktural (Diklatpim) yang terikat perjanjian kerjasama penyelenggaraan Diklatpim dengan Pemerintah Kota Bima, yang lokasinya berada di pulau lombok, melakukan pembatalan pelaksanaan Diklatpim karena alasan bencana (Force majeure).

Adapun perbandingan capaian kinerja program tahun 2018 dengan target kinerja program pada Renstra BKPSDM Kota Bima dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.7.

Realisasi Capaian Kinerja Program Pada Sasaran Strategis I

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target Kinerja Pada Renstra	Realisasi s.d 2018	% Capaian
1. Program Peningkatan Kompetensi Aparatur				
Meningkatnya kompetensi teknis dan manajerial ASN	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi teknis dan manajerial	4,05%	1,23%	30,37%
2. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur				
Meningkatnya Jumlah ASN Yang Lulus Diklat Prajabatan PNS	Persentase ASN Yang Lulus Diklat Prajabatan	100%	100%	100%

3. Pengukuran Capaian Kinerja Kegiatan

Dalam upaya untuk mencapai target kinerja pelaksanaan program dan pencapaian sasaran strategis I pada BKPSDM Kota Bima Tahun 2018, telah dilaksanakan 6 (enam) kegiatan untuk menunjang pencapaian target dimaksud, dengan realisasi capaian rata-rata mencapai 95%, dengan hampir semua realisasi kegiatan mencapai 100%. Adanya kegiatan yang realisasinya mencapai 100% disebabkan oleh optimalnya peran dan fungsi perangkat organisasi pada BKPSDM Kota Bima serta intensitas pelaksanaan koordinasi dan pengendalian pelaksanaan kegiatan. Adapun hasil pengukuran kinerja pencapaian kinerja kegiatan tersebut disajikan sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.2.

Pengukuran Kinerja Kegiatan pada Pencapaian Sasaran Strategis I Tahun 2018

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1. Program Peningkatan Kompetensi Aparatur				
Tersedianya peta kompetensi jabatan ASN	Jumlah Peta Kompetensi Jabatan ASN	1 Peta	1 Peta	100%
Terlaksananya Pelatihan Kepemimpinan Struktural	Jumlah Pegawai ASN Yang Mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Struktural	10 Orang	10 Orang	100%
Terlaksananya Pelatihan Teknis Fungsional	Jumlah Pegawai ASN yang Mengikuti Pelatihan Teknis Fungsional	40 Orang	40 Orang	100%
Terlaksananya Pelatihan Teknis	Jumlah Pegawai ASN yang Mengikuti Pelatihan Teknis	40 Orang	40 Orang	100%
Terlaksananya Pengembangan Kapasitas Sumber Daya ASN	Jumlah PNS/Pejabat Yang Mengikuti Ujian Dinas, Ujian Penyesuaian Ijazah dan Yang Menerima Beasiswa tugas Belajar	50 Orang	40 Orang	80%
2. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur				
Terlaksananya Diklat Prajabatan ASN	Jumlah PNS yang Lulus Diklat Prajabatan	18 Orang	18 Orang	100%

Adanya 1 kegiatan yang capaiannya kurang dari 100%, yaitu kegiatan Pengembangan Kapasitas Sumber Daya ASN, disebabkan karena kurangnya perhatian dan kesadaran PNS yang akan dan telah menjalani peningkatan studi ke perguruan tinggi melalui pola ijin belajar untuk terlebih dahulu mengurus dan memperoleh ijin dari kepala daerah untuk melanjutkan studi ke perguruan tinggi. Oleh karenanya, BKPSDM akan berupaya untuk menghimbau dan mendorong agar PNS dapat segera mengurus bahan untuk penerbitan ijin belajar.

Selanjutnya, pada kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Struktural, apabila capaian kinerja kegiatannya sampai dengan tahun 2018 yang mencapai 297 orang dibandingkan dengan standar ataupun keharusan dimana secara nasional sesuai ketentuan peraturan pemerintah nomor 13 tahun 2002 tentang pendidikan dan pelatihan PNS, maka seluruh PNS yang telah menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas (814 orang) seharusnya sudah mengikuti dan lulus Diklatpim, maka capaian kinerja kegiatannya sampai dengan tahun 2018 hanya mencapai 30,10%. Kesenjangan capaian ini disebabkan oleh adanya keterbatasan pemerintah kota bima, baik dari aspek sarana dan prasarana Diklatpim, ketersediaan widyaiswara, ketiadaan sertifikasi penyelenggara Diklatpim dan prasyarat lain, sehingga penyelenggaraan Diklatpim dilaksanakan dengan pola kerjasama dan kemitraan dengan pihak lain yang telah memenuhi syarat dan memiliki sertifikat sebagai penyelenggara Diklatpim dari lembaga administrasi negara. Disamping itu, keterbatasan anggaran untuk pelaksanaan Diklatpim juga memberi kontribusi yang cukup besar pada rendahnya tingkat capaian kinerja kegiatan. Sehingga ke depan perlu dilakukan upaya untuk mendorong agar tingkat capaian kegiatan dapat tumbuh dengan signifikan.

Adapun realisasi hasil pelaksanaan kegiatan dapat dilihat pada matriks data sebagai berikut.

Tabel 3.3
Data PNS yang mengikuti Diklat Kepemimpinan Struktural tahun 2018

No	NAMA	JABATAN	UNIT KERJA	JENIS DIKLATPIM YG DIKUTI	PREDIKAT KELULUSAN	KET
1	Ir. Supawarman	Kepala Dinas	Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima	Diklatpim II	Lulus	-
2	Drs. H. Mahfud, M.Pd	Kepala Dinas	Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Bima	Diklatpim II	Lulus	-
3	Fazhurrahman, S.STP	Sekretaris	Kelurahan Sarae Kota Bima	Diklatpim IV	Lulus	-
4	M. Auwaliah, ST	Kasi Pembinaan dan Pengembangan Industri	Dinas Koperindag Kota Bima	Diklatpim IV	Lulus	-
5	Nurrahmi, ST	Kasubid Pemeriksaan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah	BPKAD Kota Bima	Diklatpim IV	Lulus	-
6	Imam Muhajirin, S.Sos	Kasubag Kesejahteraan Sosial	Bagian Kesejahteraan Rakyat Setda Kota Bima	Diklatpim IV	Lulus	-
7	Sukma Pribadi, S.Sos.I	Kasubag Administrasi Data dan Pelaporan	Bagian Adm. Pengend. Pemb. dan LPBJ Setda Kota Bima	Diklatpim IV	Lulus	-
8	Muhammad Syahwan, S.T., M.T	Kasi Ketersediaan Pangan	Dinas Ketahanan Pangan Kota Bima	Diklatpim IV	Lulus	-
9	Fatimah, SE	Kasubag Perencanaan	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bima	Diklatpim IV	Lulus	-

No	NAMA	JABATAN	UNIT KERJA	JENIS DIKLATPIM YG DIIKUTI	PREDIKAT KELULUSAN	KET
10	Faruq Irfan, S.IP	Kasubag Otonomi Daerah	Bagian Administrasi Pemerintahan Setda Kota Bima	Diklatpim IV	Lulus	-

Tabel 3.4
Data PNS yang mengikuti Diklat Prajabatan tahun 2018

No	NAMA	NIP	JABATAN	UNIT KERJA	PREDIKAT KELULUSAN	KET
1	ABDUL RACHIM, SST	198506232017061002	Penyuluh Pertanian Pertama	WKPP Asakota Kota Bima	Lulus	
2	KASMYATI	198206072017062001	Penyuluh Pertanian Pelaksana Pemula	WKPP Rasanae Timur Kota Bima	Lulus	
3	ANTON	198505082017061001	Penyuluh Pertanian Pelaksana Pemula	WKPP Raba Kota Bima	Lulus	
4	NURKAIDAH, A.Md	198308212017061002	Penyuluh Pertanian Pelaksana	WKPP Mpunda Kota Bima	Lulus	
5	EFRIATIN	198402152017062001	Penyuluh Pertanian Pelaksana Pemula	WKPP Raba Kota Bima	Lulus	
6	RITA PURNAMAWATI	198502062017062001	Penyuluh Pertanian Pelaksana Pemula	WKPP Raba Kota Bima	Lulus	
7	ASTITI RAHAYU ANGGRIANI	198202182017062001	Penyuluh Pertanian Pelaksana Pemula	WKPP Rasanae Timur Kota Bima	Lulus	
8	YULFERNI, A.Md.Keb	198601032017042002	Bidan Pertama	PKM Rasanae Timur Kota Bima	Lulus	
9	HENI KUSMIATI, A.Md.Keb	199005122017042001	Bidan Pertama	PKM Penanae Kota Bima	Lulus	
10	FATIMAH, A.Md.Keb	198908122017042001	Bidan Pertama	PKM Asakota Kota Bima	Lulus	
11	ARINI MULYANI, A.Md.Keb	198708182017042001	Bidan Pertama	PKM Penanae Kota Bima	Lulus	
12	CITRA ANNISA, A.Md.Keb	198811212017042001	Bidan Pertama	PKM Paruga Kota Bima	Lulus	
13	ASTATI, A.Md.Keb	198811282017042001	Bidan Pertama	PKM Asakota Kota Bima	Lulus	
14	MIFTAHUL JANNAH, A.Md.Keb	198812022017042001	Bidan Pertama	PKM Rasanae Timur Kota Bima	Lulus	
15	MARDIANTI INDRA RUKMINI, A.Md.Keb	198901012017042002	Bidan Pertama	PKM Penanae Kota Bima	Lulus	

No	NAMA	NIP	JABATAN	UNIT KERJA	PREDIKAT KELULUSAN	KET
16	RINING JURIATNI, A.Md.Keb	198808132017042001	Bidan Pertama	PKM Mpunda Kota Bima	Lulus	
17	RENNY ELFINA, A.Md.Keb	198802272017042001	Bidan Pertama	PKM Paruga Kota Bima	Lulus	
18	LILI SURYANI, A.Md.Keb	198406262017042002	Bidan Pertama	PKM Rasanae Timur Kota Bima	Lulus	

Tabel 3.5
Data PNS yang mengikuti Diklat Fungsional BTCLS tahun 2018

No	NAMA	NIP	JABATAN	INSTANSI	KET.
1	Mahfud, S.Kep	19710126 199003 1 001	Kasi SDM	Dinas Kesehatan Kota Bima	-
2	Erwin Rahadi, S.Kep	19730422 199303 1 001	Kasi Pemberantasan Penyakit	Dinas Kesehatan Kota Bima	-
3	Syahbudin	19681231 198803 1 180	Staf	Dinas Kesehatan Kota Bima	-
4	Nur Innayah, A.Md.Kep	19810505 200701 2 023	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bima	-
5	Suryansyah	19731216 199303 1 004	Perawat Penyelia	Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bima	-
6	Chaira Ummah, S.Kep. Ners	19850212 200803 2 003	Perawat Muda	Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bima	-
7	Nurhidayah, S.Kep. Ners	19790504 200801 2 020	Perawat Pertama	Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bima	-
8	Tri Amalia, A.Md.Kep	19841231 201406 2 014	Perawat	Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bima	-
9	Yuliati Rahmaniah, A.Md.Kep	19850730 200803 2 002	Perawat Pelaksana Lanjutan	Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bima	-
10	M.Aminullah, S.Kep	19821102 200604 1 013	Perawat Pelaksana Lanjutan	Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bima	-
11	Purnamasari, S.Kep.Ns	19870805 201101 2 002	Perawat Pertama	Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bima	-
12	Nurhidayati, A.Md.Kep	19820420 200701 2 011	Perawat Pelaksana Lanjutan	Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bima	-
13	M. Arbain, S.Kep	19800312 200501 1 014	Perawat Muda	Puskesmas Paruga	-
14	Dina Dwi H, S.Kep., Ners	19851215 201101 2 010	Perawat Muda	Puskesmas Paruga	-
15	Sania Ekawati, A.Md,Kep	19750428 199503 2 001	Perawat Pelaksana Lanjutan	Puskesmas Paruga	-
16	Nurhayati, A.Md,Kep	19780426 200501 2 020	Perawat Pelaksana	Puskesmas Paruga	-
17	Mardianti, S.Kep	19850204 201001 2 008	Perawat	Puskesmas Paruga	-

No	NAMA	NIP	JABATAN	INSTANSI	KET.
18	Zulfadly Ibrahim, S.Kep	19820805 200501 1 012	Perawat Muda	Puskesmas Paruga	-
19	Rita Astuti, S.Kep,Ns	19800101 200604 2 015	Perawat Muda	Puskesmas Mpunda	-
20	Ida wati, S.Kep	19751009 199703 2 004	Perawat Muda	Puskesmas Mpunda	-
21	Eri Murniasih, S.Kep	19821028 200701 2 012	Perawat Pertama	Puskesmas Mpunda	-
22	Fitriah, S.Kep	19790624 201001 2 011	Perawat Pertama	Puskesmas Mpunda	-
23	Sahlan, A.Md.Kep	19840427 201001 1 013	Perawat	Puskesmas Mpunda	-
24	Nuraidah, A.Md.Kep	19751212 199803 2 007	Perawat Pelaksana Lanjutan	Puskesmas Penanae	-
25	Siti Fatimah, S.Kep.Ns	19860419 201001 2 011	Perawat	Puskesmas Penanae	-
26	Suci Kurniaty, A.Md.Kep	19810713 201101 2 011	Perawat Pelaksana	Puskesmas Penanae	-
27	Titi Ratna, S.Kep	19790921 200803 2 001	Perawat	Puskesmas Penanae	-
28	Syamsuddin, S.Kep.Ns	19890218 201503 1 002	Perawat Pertama	Puskesmas Rasanae Timur	-
29	Sri Hartini, A.Md.Kep	19790429 200312 2 006	Perawat Pelaksana	Puskesmas Rasanae Timur	-
30	Putriyani, S.Kep	19880818 201001 2 012	Perawat Pelaksana	Puskesmas Rasanae Timur	-
31	Nasarudin, A.Md.Kep	19820430 201001 1 028	Perawat Pelaksana	Puskesmas Rasanae Timur	-
32	Zaidin, A.Md.Kep	19740517 199303 1 005	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Puskesmas Kolo	-
33	Hafe Sugiarrhman, S.Kep	19870328 201001 1 003	Perawat	Puskesmas Kolo	-
34	Dewi Purwaningsih, A.Md.Kep	19891204 201101 2 010	Perawat Pelaksana	Puskesmas Kolo	-
35	Nurnaningsih, A.Md.Kep	19860225 201001 2 017	Perawat Pelaksana	Puskesmas Kumbe	-
36	Ainurrafiqah, A.Md.Kep	19880225 201001 2 010	Perawat Pelaksana	Puskesmas Kumbe	-
37	Ade Irma, A.Md.Kep	19890321 201001 2 001	Perawat	Puskesmas Kumbe	-
38	Yeni Rahmawati, A.Md.Kep	19850420 200901 2 004	Perawat Pelaksana Lanjutan	Puskesmas Jatibaru	-
39	Hajar, A.Md.Kep	19860917 200901 2 004	Perawat Pelaksana Lanjutan	Puskesmas Jatibaru	-
40	Dyah Ayu Kurniati, A.Md Kep	19851222 201101 2 020	Perawat Pelaksana	Puskesmas Jatibaru	-

3.1.2. Pencapaian Sasaran Strategis II :

“Terwujudnya Pegawai ASN Kota Bima Yang Memiliki Budaya Kerja Positif”

Dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) di lingkungan Pemerintah Kota Bima serta untuk mendukung terwujudnya pelayanan masyarakat daerah yang berkualitas, perlu ditunjang oleh beberapa faktor pendukung yang salah satu diantaranya adalah adanya sumber daya aparatur pemerintah daerah yang professional, kompeten dan berintegritas. Sumber daya aparatur yang professional dan kompeten dapat diwujudkan melalui peningkatan kompetensi sesuai kebutuhan tugas dan jabatan ASN. Sedangkan Sumber daya aparatur yang berintegritas diwujudkan melalui upaya peningkatan budaya kerja dan kedisiplinan aparatur dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan daerah serta memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat daerah kota bima. Sehubungan dengan hal tersebut di atas dan dalam upaya untuk meningkatkan budaya kerja ASN Kota Bima ke arah yang lebih baik, BKPSDM Kota Bima telah menetapkan satu sasaran strategis yaitu “Terwujudnya Pegawai ASN Kota Bima Yang Memiliki Budaya Kerja Positif”, dengan 2 (dua) indikator yaitu, “Persentase kasus pelanggaran di kalangan ASN yang ditindaklanjuti” dan “Persentase ASN yang kariernya terbina dengan baik”.

1. Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran Strategis II

Pencapaian kinerja sasaran strategis II diukur melalui 2 (dua) indikator, yaitu “Persentase kasus pelanggaran di kalangan ASN yang ditindaklanjuti” dan “Persentase ASN yang kariernya terbina dengan baik”. Pada indikator “Persentase kasus pelanggaran di kalangan ASN yang ditindaklanjuti”, pengukuran capaian didasarkan pada realisasi Program Penegakan Aturan Disiplin, Kode Etik, dan Kode Perilaku Pegawai ASN dan Program Peningkatan Disiplin Aparatur. Bila dibandingkan antara realisasi program yang mana kedua program terealisasi 100% dimana dari 20 kasus pelanggaran disiplin dan disharmonisasi rumah tangga PNS, telah dapat ditindaklanjuti dan diselesaikan 20 kasus pelanggaran disiplin dan disharmonisasi rumah tangga yang ditandai dengan diterbitkannya 8 SK Penjatuhan Hukuman disiplin PNS dan 12 Rekomendasi/ijin perceraian PNS, sehingga capaian kinerja pada indikator “Persentase kasus pelanggaran di kalangan ASN yang ditindaklanjuti” tercapai 100%, atau dengan tingkat capaian 100%.

Selanjutnya, untuk indikator “Persentase ASN yang kariernya terbina dengan baik”, pengukuran capaian kinerja didasarkan pada perbandingan antara jumlah PNS yang kariernya terbina sesuai dengan pedoman pola karier yang telah dibakukan melalui peraturan kepala daerah, dengan jumlah total PNS Kota Bima. Namun disebabkan karena dokumen pedoman pola karier PNS yang dibakukan belum tersedia, maka pengukuran capaian indikator ini diukur dengan membandingkan jumlah PNS yang kariernya terbina melalui pengadaan

atau pengisian formasi CPNS melalui seleksi terbuka, pengisian formasi jabatan JPT yang lowong melalui seleksi terbuka, pengangkatan CPNS, Pengangkatan PNS, pemberian kenaikan pangkat sesuai periode dan ketentuan, dan penetapan pensiun sesuai batas usia pensiun. Apabila dibandingkan antara realisasi program dan kegiatan pendukung dimana pada pelayanan administrasi pengangkatan CPNS, Pengangkatan PNS, kenaikan pangkat, dan penetapan pensiun BUP PNS sebagai bentuk pembinaan karier PNS telah diberikan hak PNS akan peningkatan karier sesuai periode dan ketentuan yang berlaku, serta pada pelaksanaan seleksi pengadaan CPNS dan pengisian formasi JPT melalui seleksi secara terbuka, maka dapat disimpulkan bahwa target kinerja berupa 15% PNS yang kariernya terbina dengan baik telah dapat dipenuhi atau dengan tingkat capaian 100%.

Selanjutnya, penjabaran lebih rinci komponen pencapaian indikator kinerja sasaran strategis II ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 3.23.

Pencapaian indikator Sasaran Strategis II tahun 2018

Indikator Kinerja Sasaran Strategis II	Target	Capaian	% Capaian
Persentase Kasus Pelanggaran Di Kalangan ASN Yang Ditindaklanjuti	100%	100%	100,00%
Persentase ASN Yang Kariernya Terbina Dengan Baik	15%	15%	100,00%

Dalam rangka pencapaian Sasaran Strategis II tersebut, pada awal tahun 2018, BKPSDM Kota Bima telah merencanakan 4 program dan 12 kegiatan dengan dukungan anggaran sebagaimana diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 3.24.

Program/Kegiatan Utama yang Menunjang Pencapaian Sasaran Strategis II

Sasaran Strategis II	Program/ Kegiatan Utama yang mendukung Pencapaian Sasaran Strategis II	Jumlah Anggaran Perubahan (Rp.)
1. Persentase Kasus Pelanggaran Di Kalangan ASN Yang Ditindaklanjuti	1. Program Penegakan Aturan Disiplin, Kode Etik, dan Kode Perilaku Pegawai ASN	337.184.000
	1.1 Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai ASN	337.184.000
	2. Program Peningkatan Disiplin Aparatur	26.048.500
	2.1 Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	26.048.500
2. Persentase ASN Yang Kariernya Terbina Dengan Baik	1. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.053.505.000
	1.1 Seleksi Penerimaan Calon PNS	491.163.500
	1.2 Penempatan PNS	190.229.500
	1.3 Seleksi Jabatan ASN secara Terbuka	225.000.000
	1.4 Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN	147.112.000
	2. Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian	533.312.500
	2.1 Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otoritas PNS	239.844.000

Sasaran Strategis II	Program/ Kegiatan Utama yang mendukung Pencapaian Sasaran Strategis II	Jumlah Anggaran Perubahan (Rp.)
	2.2 Pengangkatan CPNS dan CPNS Menjadi PNS	21.623.500
	2.3 Penyusunan Gaji Berkala PNS	48.193.000
	2.4 Pemberhentian PNS Dengan Hak Pensiun	118.902.000
	2.5 Pengelolaan, Pengurusan dan Penerbitan Karis/Karsu/Karpeg/Taspen/Taperum	54.444.000
	2.6 Pengelolaan Laporan LHKPN (Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara)	50.306.000

Sumber : Dokumen Penetapan Kinerja BKPSDM 2018

Adapun perbandingan capaian kinerja sasaran strategis II pada tahun 2017 dengan tahun 2018 adalah sebagaimana disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.25.

Perbandingan Realisasi Kinerja BKPSDM dalam Pencapaian Sasaran Strategis II

Indikator Kinerja	Tahun 2017			Tahun 2018		
	Target	Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi	% Capaian
1. Persentase Kasus Pelanggaran Di Kalangan ASN Yang Ditindaklanjuti	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2. Persentase ASN Yang Kariernya Terbina Dengan Baik	10%	8%	80%	15%	15%	100%

Sedangkan jika dibandingkan dengan target kinerja sampai akhir tahun perencanaan Renstra BKPSDM, maka capaian kinerjanya rata-rata sudah mencapai 500% atau dengan tingkat capaian 100%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.26.

Realisasi Kinerja Pencapaian sasaran Strategis II terhadap Target Jangka Menengah

Sasaran Strategis II	Indikator Kinerja	Target di Akhir Tahun Perencanaan Jangka menengah (2018)	Realisasi Sampai Tahun 2018	% Capaian
Terwujudnya Pegawai ASN Kota Bima Yang Memiliki Budaya Kerja Positif	1. Persentase Kasus Pelanggaran Di Kalangan ASN Yang Ditindaklanjuti	500%	500%	100%
	2. Persentase ASN Yang Kariernya Terbina Dengan Baik	15%	15%	100%

Pencapaian kinerja sasaran strategis I sebagaimana diuraikan di atas didukung oleh capaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Kota Bima Tahun 2018 sebagaimana diuraikan berikut ini.

2. Pengukuran Capaian Kinerja Program

Untuk mencapai dan memenuhi target kinerja sasaran strategis II, pada tahun 2018 BKPSDM Kota Bima telah menggulirkan 4 (empat) program, yaitu:

1. Program Penegakan Aturan Disiplin, Kode Etik, dan Kode Perilaku Pegawai ASN;
2. Program Peningkatan Disiplin Aparatur;
3. Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur;
4. Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian.

Adapun pencapaian kinerja masing-masing program tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Program Penegakan Aturan Disiplin, Kode Etik, dan Kode Perilaku Pegawai ASN

Pencapaian kinerja program ini diukur berdasarkan indikator “Persentase kasus-kasus pelanggaran disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN yang terselesaikan”, sehingga pengukuran capaian kinerja program ini dititikberatkan pada capaian kinerja kegiatan Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai ASN, sehingga apabila capaian kinerja kegiatannya 100% maka capaian kinerja program Penegakan Aturan Disiplin, Kode Etik, dan Kode Perilaku Pegawai ASN juga tercapai 100%. Selanjutnya, bila memperhatikan capaian kinerja kegiatan Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai ASN, dimana telah dapat diproses dan diterbitkan 8 SK Penjatuhan hukuman disiplin atas pelanggaran disiplin ASN SKPD, baik disiplin ringan, sedang maupun berat, serta telah diterbitkan 12 rekomendasi/ijin perceraian atas kasus disharmonisasi rumah tangga PNS yang sudah tidak dapat lagi untuk ditempuh jalur damai, maka dapat disimpulkan bahwa semua kasus yang ditargetkan telah terselesaikan, sehingga capaian kinerja program tercapai 100%.

2. Program Peningkatan Disiplin Aparatur

Pencapaian kinerja program ini diukur berdasarkan indikator “Persentase PNS yang Berdisiplin tinggi”, dimana ukuran kedisiplinan hanya didasarkan pada kedisiplinan PNS BKPSDM dalam menggunakan seragam dinas sesuai peraturan yang berlaku, sehingga pengukuran capaian kinerja program ini dititikberatkan pada capaian kinerja kegiatan Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya, yang apabila capaian kinerja kegiatannya 100% maka capaian kinerja program Penegakan Aturan Disiplin, Kode Etik, dan Kode Perilaku Pegawai ASN juga tercapai 100%. Selanjutnya, dari capaian kinerja kegiatan berupa Tersedianya 43 stel pakaian dinas olah raga PNS bagi PNS BKPSDM Kota Bima, maka seluruh PNS telah mampu mentaati ketentuan penggunaan pakaian seragam dinas sesuai ketentuan, sehingga capaian kinerja pada program ini telah tercapai 100%, atau dengan tingkat capaian 100%.

3. Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur

Pengukuran capaian kinerja program ini didasarkan pada perbandingan antara jumlah kebutuhan PNS sesuai hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja dibagi dengan jumlah total PNS kota bima. Namun berhubung pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja masih berlangsung dan belum selesai dilaksanakan, maka tidak tersedia data jumlah kebutuhan PNS sesuai hasil analisis beban kerja, sehingga pengukuran capaian kinerja program ini didasarkan pada perbandingan antara jumlah PNS yang terisi melalui seleksi

pengadaan CPNS dan pelantikan pejabat struktural dengan akumulasi antara jumlah PNS hasil analisis kebutuhan dalam formasi CPNS tahun 2018 dengan jumlah JPT dan Jabatan administrasi yang lowong. Dari realisasi kegiatan pendukung seperti Seleksi Penerimaan Calon PNS, dan Seleksi Jabatan ASN secara Terbuka, telah mampu terisi sejumlah 128 formasi jabatan lowong yang terdiri atas 126 formasi Jabatan CPNS dan 2 Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Sekda dan Kadis Penanaman Modal dan PTSP). Selanjutnya, apabila dibandingkan dengan jumlah target formasi jabatan CPNS hasil analisis kebutuhan PNS sebesar 198 Jabatan dan 5 Jabatan PPT yang lowong, maka diperoleh rasio pegawai sebesar 0,63. Apabila capaian program ini dibandingkan dengan target kinerja program sebesar 0,65, maka diperoleh tingkat capaian sebesar 97,00%.

4. Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Pada program ini, pengukuran capaian kinerja program diukur dengan indikator “Cakupan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang diterbitkan tepat waktu”, sehingga pengukuran capaian kinerjanya akan bisa dilihat dari jumlah produk pelayanan administrasi kepegawaian yang meliputi administrasi kenaikan pangkat, administrasi penetapan kenaikan gaji berkala, dan administrasi penetapan pensiun PNS yang diterbitkan sebelum masa berlakunya. Selanjutnya, setelah mencermati bahwa dari kegiatan administrasi penetapan kenaikan gaji berkala terlihat kecenderungan adanya keterlambatan pengajuan berkas dimana, diajukan bagi periode kenaikan gaji berkala pada tahun sebelumnya, maka pengukuran indikator program hanya didasarkan pada realisasi ketepatan waktu penerbitan SK Kenaikan Pangkat dan SK Pensiun PNS (BUP).

Dari 997 SK Kenaikan pangkat PNS periode april dan oktober 2018, terdapat 905 SK Kenaikan pangkat PNS yang diterbitkan sebelum waktu atau masa berlaku kenaikan pangkat sesuai periode dan terdapat 92 SK Kenaikan pangkat dari jabatan fungsional yang diterbitkan melampaui masa berlaku, yang disebabkan oleh keterlambatan PNS pada jabatan fungsional dalam memenuhi persyaratan angka kredit serta administrasi lainnya, sehingga bukan merupakan kesalahan BKPSDM Kota Bima selaku pihak pengelola, sehingga capaian kinerjanya 100%. Selanjutnya, dari 112 SK Pensiun PNS yang telah memasuki batas usia pensiun, telah mampu diterbitkan 100 SK Pensiun (BUP) PNS yang diterbitkan sebelum masa berlaku dan terdapat 12 SK Pensiun yang diterbitkan melampaui masa berlaku yang dikarenakan PNS yang bersangkutan terlambat menyampaikan dan melengkapi bahan usulan sesuai ketenstuan. Sehingga capaian kinerja pada pelayanan administrasi penetapan pensiun PNS diperoleh sebesar 100%.

Dari capaian kedua kegiatan pelayanan administrasi kepegawaian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh proses penetapan kenaikan pangkat dan pensiun PNS telah diterbitkan sebelum masa berlakunya. Sehingga capaian kinerja pada Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian tercapai 100%.

Adapun hasil pengukuran pencapaian kinerja keempat program tersebut disajikan sebagaimana tabel berikut.

Tabel 3.21.

Pengukuran Kinerja Program pada Pencapaian Sasaran Strategis II Tahun 2018

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1. Program Penegakan Aturan Disiplin, Kode Etik, dan Kode Perilaku Pegawai ASN				

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
Meningkatnya penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN	Persentase kasus-kasus pelanggaran disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN yang terselesaikan	100%	100%	100%
2. Program Peningkatan Displin Aparatur				
Meningkatnya Kedisiplinan PNS	Persentase PNS yang Berdisiplin tinggi	100%	100%	100%
3. Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur				
Meningkatnya kuantitas pegawai sesuai kebutuhan	Ratio pegawai dengan beban kerja	0,65	0,63	97,00%
4. Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian				
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Cakupan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang diterbitkan tepat waktu	100%	100%	100%

Adapun perbandingan capaian kinerja program untuk pencapaian sasaran strategis II tahun 2018 dengan target kinerja program pada Renstra BKPSDM Kota Bima dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.22.

Perbandingan Capaian Kinerja Program dengan Target Kinerja Program Dalam Renstra BKPSDM

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target Kinerja Pada Renstra	Realisasi 2018	% Capaian
1. Program Penegakan Aturan Disiplin, Kode Etik, dan Kode Perilaku Pegawai ASN				
Meningkatnya penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN	Persentase kasus-kasus pelanggaran disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN yang terselesaikan	100%	100%	100%
2. Program Peningkatan Displin Aparatur				
Meningkatnya Kedisiplinan PNS	Persentase PNS yang Berdisiplin tinggi	100%	100%	100%
3. Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur				
Meningkatnya kuantitas pegawai sesuai kebutuhan	Ratio pegawai dengan beban kerja	0,65	0,63	97,00%
4. Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian				
Meningkatnya kualitas	Cakupan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	100%	100%	100%

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target Kinerja Pada Renstra	Realisasi 2018	% Capaian
pelayanan administrasi kepegawaian	yang diterbitkan tepat waktu			

3. Pengukuran Capaian Kinerja Kegiatan

Dalam upaya untuk mencapai target kinerja pelaksanaan program dan pencapaian sasaran strategis II pada BKPSDM Kota Bima Tahun 2018, telah dilaksanakan 12 (duabelas) kegiatan dan 4 (empat) program, dimana untuk mendukung pencapaian indikator 1 pada sasaran strategis II, yaitu “Persentase kasus pelanggaran di kalangan ASN yang ditindaklanjuti” telah didukung oleh 2 (dua) kegiatan dari 2 (dua) program. Sedangkan untuk mendukung pencapaian indikator 2 pada sasaran strategis II, yaitu “Persentase ASN yang kariernya terbina dengan baik” telah didukung oleh 10 (sepuluh) kegiatan dari 2 (dua) program untuk untuk menunjang pencapaian target dimaksud.

Realisasi capaian kinerja kegiatan untuk mendukung pencapaian indikator 1 pada sasaran strategis II rata-rata mencapai 100%, dengan semua realisasi kegiatan mencapai 100%. Adanya kegiatan yang realisasinya mencapai 100% disebabkan oleh optimalnya peran dan fungsi perangkat organisasi pada BKPSDM Kota Bima serta intensitas pelaksanaan koordinasi dan pengendalian pelaksanaan kegiatan. Adapun hasil pengukuran capaian kinerja kegiatan tersebut disajikan sebagaimana tabel berikut.

Tabel 3.12.
Pengukuran Kinerja Kegiatan Untuk Mendukung Indikator 1
Sasaran Strategis II Tahun 2018

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1. Program Penegakan Aturan Disiplin, Kode Etik, dan Kode Perilaku Pegawai ASN				
Terlaksananya Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN	Jumlah SK Hukuman Disiplin PNS, dan Rekomendasi/Ijin Perceraian PNS	20 Dokumen	20 Dokumen	100%
2. Program Peningkatan Disiplin Aparatur				
Terlaksananya Pengadaan pakaian dinas beserta	Jumlah Pakaian Dinas PNS yang baru	43 Stel	43 Stel	100%

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
perlengkapannya				

Adapun realisasi hasil kegiatan kegiatan untuk pencapaian indikator 1 Sasaran Strategis II ini dapat disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3.13.

Data Realisasi Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS Tahun 2018

No	NAMA PNS	NIP	INSTANSI	JENIS PELANGGARAN DISIPLIN	JENIS HUKUMAN DISIPLIN	KET
1	Drs. Sarjan, A.Pt	19590331 198703 1 001	Bagian Umum Setda Kota Bima	Hukuman Disiplin Berat	Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS	-
2	Satria Umara Yani, S.Kom	19830331 200901 1 008	Dinas Kominfo Kota Bima	Hukuman Disiplin Sedang	Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (satu) Tahun	-
3	Sarifuddin	19660405 198803 1 022	Kelurahan Ntobo Kec. Raba	Hukuman Disiplin Sedang	Penundaan kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun	-
4	Surfil, SH.,MH	19661004 199312 1 003	Kecamatan Raba	Hukuman Disiplin Sedang	Penundaan kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun	-
5	Ruslan Efendi	19780322 200701 1 008	Dinas Komunikasi dan Informatika	Hukuman Disiplin Sedang	Penundaan kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun	-
6	Muktadir, S.Sos	19720512 199303 1 008	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bima	Hukuman Disiplin Sedang	Penundaan kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun	-
7	Sri Rahayu, S.Sos	19740526 199803 2 008	Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bima	Hukuman disiplin Ringan	Teguran Lisan	-
8	Emi Suriani, S.Pd	19730103 199203 2 005	SDN 51 Rite Kota Bima	Hukuman disiplin Ringan	Teguran Lisan	-

Selanjutnya, realisasi capaian kinerja kegiatan untuk mendukung pencapaian indikator 2 pada sasaran strategis II rata-rata mencapai 114,27%, dengan 1 kegiatan yang mencapai 100%, 3 kegiatan yang capaiannya melebihi 100% dan 6 kegiatan yang realisasinya kurang dari 100%. Adanya kegiatan yang realisasinya mencapai dan melebihi 100% yang terdiri atas Kegiatan Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otoritas PNS, Pengangkatan CPNS dan CPNS Menjadi PNS, Pemberhentian PNS Dengan Hak Pensiun dan Pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) disebabkan oleh optimalnya peran dan fungsi perangkat organisasi pada BKPSDM Kota Bima dalam mengelola dan mengendalikan kegiatan tersebut. Sedangkan faktor

penyebab adanya kegiatan yang realisasinya kurang dari 100% dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada Kegiatan Seleksi Penerimaan Calon PNS, faktor penyebab realisasi kegiatan tidak mencapai 100% dikarenakan oleh ketiadaan peserta seleksi yang mendaftarkan diri pada beberapa formasi CPNS yang ada, sehingga capaian kinerja hanya mencapai 98,46%. Karena itu, ke depan, BKPSDM akan mengkoordinasikan dengan Lembaga dan Kementerian terkait agar formasi CPNS yang lowong karena ketiadaan pelamar agar bisa dialihkan ke formasi yg lain. Adapun dokumentasi pelaksanaan kegiatan Seleksi CPNS dapat disajikan sebagai berikut.



2. Faktor penyebab realisasi kegiatan Penempatan PNS tidak mencapai 100% adalah karena adanya larangan bagi kepala daerah untuk melakukan mutasi dan rotasi pejabat dalam masa sebelum dan sesudah pelaksanaan Pemilukada, sehingga capaian kinerja kegiatan hanya mencapai 80%. Untuk mengatasi hal ini, ke depan, BKPSDM akan lebih memperhitungkan adanya ketentuan larangan seperti ini, sehingga penetapan target kinerja dapat lebih terukur ketercapaiannya. Dokumentasi pelaksanaan kegiatan ini dapat dilihat pada gambar berikut.



Kegiatan Pelantikan Pejabat JPT

3. Penyebab realisasi kegiatan Seleksi Jabatan ASN secara Terbuka tidak mencapai 100% adalah juga karena adanya larangan bagi kepala daerah untuk melakukan mutasi dan rotasi pejabat dalam masa sebelum dan sesudah pelaksanaan Pemilu, sehingga capaian kinerja kegiatan hanya mencapai 20%. Dalam mengatasi kendala ini, BKPSDM akan meningkatkan koordinasi dengan KASN dan Kemendagri agar JPT yang lowong dapat diberikan rekomendasi untuk dapat diisi melalui seleksi terbuka. Dokumentasi pelaksanaan kegiatan ini dapat dilihat pada gambar berikut.



Kegiatan Seleksi JPT Pratama Kadis Penanaman Modal dan PTSP Tahun 2018

4. Pada kegiatan Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN, terdapat faktor penyebab realisasi kinerja tidak mencapai 100%, karena kurangnya perhatian dan pemahaman PNS pada SKPD untuk melakukan pengisian dan pelaporan sasaran kerja harian PNS melalui aplikasi e-Kinerja Kota Bima serta adanya peminjaman server sebagai pusat data aplikasi e-kinerja untuk digunakan sebagai server dalam pelaksanaan seleksi pengadaan CPNS Kota Bima melalui aplikasi CAT. Sehingga realisasi kinerja hanya mencapai 90%. Adapun solusi yang akan ditempuh adalah dengan merencanakan pengadaan server untuk pelaksanaan seleksi pengadaan CPNS berbasis CAT

dan peningkatan sosialisasi penerapan aplikasi e-kinerja bagi PNS pada SKPD.

5. Faktor penyebab realisasi kinerja kegiatan Penyusunan Gaji Berkala PNS tidak mencapai 100% adalah karena kurangnya perhatian dan kesadaran PNS pada kecamatan dan kelurahan untuk menyampaikan berkas usulan kenaikan gaji berkala PNS, sehingga capaian kinerja kegiatan hanya mencapai 87%. Oleh karena itu, ke depan BKPSDM akan berupaya untuk mengintensifkan koordinasi dan penyampaian pemberitahuan serta himbauan kepada PNS pada kecamatan dan kelurahan untuk menyampaikan berkas usulan kenaikan gaji berkala PNS sebelum masa berlaku gaji tersebut.
6. Adanya realisasi kinerja kegiatan Pengelolaan, Pengurusan dan Penerbitan Karis/Karsu/Karpeg/Taspen/Taperum tidak mencapai 100% disebabkan oleh karena kurangnya ketersediaan anggaran koordinasi dan kurangnya kesadaran dan perhatian PNS untuk menyampaikan dan melengkapi berkas usulan penerbitan Karis/Karsu/Karpeg/Taspen/Taperum PNS, sehingga capaian kinerja kegiatan hanya mencapai 81%. Oleh karenanya, BKPSDM akan berupaya mengalokasikan anggaran pelaksanaan koordinasi dengan BKN yang cukup serta mendorong dan membimbing agar PNS pada SKPD dapat menyampaikan berkas usulan untuk penerbitan Karis/Karsu/Karpeg/Taspen/Taperum PNS di masa-masa mendatang.

Adapun hasil pengukuran pencapaian kinerja kegiatan tersebut disajikan sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.14.
Pengukuran Kinerja Kegiatan Untuk Mendukung Indikator 1
Sasaran Strategis II Tahun 2018

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1. Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur				
Terlaksananya seleksi penerimaan ASN	Formasi ASN yang terisi	130 Formasi	128 Formasi	98,46%
Terlaksananya kegiatan mutasi PNS	ASN yang dilakukan mutasi dan rotasi	100 Orang	80 Orang	80,00%
Terlaksananya Seleksi Jabatan ASN secara Terbuka	Jabatan yang terisi melalui seleksi terbuka	5 Jabatan	1 Jabatan	20,00%
Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN	Laporan kinerja ASN SKPD	10 Laporan	9 Laporan	90,00%
2. Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian				
Terlaksananya Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	SK Kenaikan Pangkat PNS	850 SK	997 SK	117,29%
Terlaksananya kegiatan Pengangkatan	SK CPNS dan PNS	18 SK	18 SK	100,00%

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
CPNS, dan CPNS Menjadi PNS				
Terlaksananya Penyusunan Gaji Berkala PNS	Surat Penetapan Kenaikan Gaji Berkala PNS	200 Dokumen	174 Dokumen	87,00%
Terlaksananya Pemberhentian PNS dengan Hak Pensiun	SK Pensiun PNS	114 SK	128 SK	112,28%
Terlaksananya Kegiatan Pengelolaan, pengurusan, dan penerbitan Karis/Karsu/Karpeg/Taspen/Tapperum ASN yang diterbitkan	Karis/Karsu/ Karpeg/ Taspen/Tapperum ASN yang diterbitkan	100 Dokumen	81 Dokumen	81,00%
Terlaksananya Kegiatan Pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)	LHKPN ASN	103 Laporan	465 Laporan	451,46%

Untuk mendukung realisasi hasil pelaksanaan kegiatan untuk pencapaian Indikator 2 Sasaran Strategis II, berikut disajikan data hasil pelaksanaan kegiatan sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel. 3.15
Data Realisasi Pengisian Formasi CPNSD tahun 2018

NO	NAMA SKPD	JENIS FORMASI	JUMLAH FORMASI	JUMLAH FORMASI TERISI	JABATAN
1	Sekolah Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan	Tenaga Honorer K -II	103	37	Tenaga Guru
2	Puskesmas di Lingkungan Dinas Kesehatan	Tenaga Honorer K -II	3	2	Tenaga Kesehatan
3	SD Negeri 29 Tanjung Kota Bima	Umum	2	2	Guru Agama Islam Ahli Pertama
4	SD Negeri 06 Kodo Kota Bima	Umum	1	1	Guru Agama Islam Ahli Pertama
5	SD Negeri 35 Nungga Kota Bima	Umum	2	2	Guru Agama Islam Ahli Pertama
6	SD Negeri 31 Lelamase Kota Bima	Umum	1	1	Guru Agama Islam Ahli Pertama
7	SD Negeri 64 Sori Kota Bima	Umum	1	1	Guru Agama Islam Ahli Pertama
8	SD Negeri 66 Kuta Kota Bima	Umum	1	1	Guru Agama Islam Ahli Pertama
9	SD Negeri 69 Kabanta Kota Bima	Umum	1	1	Guru Agama Islam Ahli Pertama
10	SD Negeri 73 Sabali Kota Bima	Umum	1	1	Guru Agama Islam Ahli Pertama
11	SD Negeri 77 Ni'u Kota	Umum	1	1	Guru Agama Islam Ahli Pertama

NO	NAMA SKPD	JENIS FORMASI	JUMLAH FORMASI	JUMLAH FORMASI TERISI	JABATAN
	Bima				
12	SD Negeri 22 Jatibaru Kota Bima	Umum	1	1	Guru Agama Islam Ahli Pertama
13	SD Negeri 34 Bonto Kota Bima	Umum	1	1	Guru Agama Islam Ahli Pertama
14	SD Negeri 43 Melayu Kota Bima	Umum	1	1	Guru Agama Islam Ahli Pertama
15	SMP Negeri 10 Kota Bima	Umum	3	3	Guru Agama Islam Ahli Pertama
16	SMP Negeri 01 Kota Bima	Umum	3	3	Guru Agama Islam Ahli Pertama
17	SMP Negeri 01 Kota Bima	Umum	1	1	Guru Penjas Ahli Pertama
18	SMP Negeri 08 Kota Bima	Umum	1	1	Guru Penjas Ahli Pertama
19	SD Negeri 24 Rabangodu Utara Kota Bima	Umum	1	1	Guru Penjas Ahli Pertama
20	SD Negeri 25 Santi Kota Bima	Umum	1	1	Guru Penjas Ahli Pertama
21	SD Negeri 60 Sambinae Kota Bima	Umum	1	1	Guru Penjas Ahli Pertama
22	SD Negeri 17 Pane Kota Bima	Umum	1	1	Guru Penjas Ahli Pertama
23	SD Negeri 07 Kumbe Kota Bima	Umum	1	1	Guru Penjas Ahli Pertama
24	SD Negeri 19 Rabangodu Utara Kota Bima	Umum	1	1	Guru Penjas Ahli Pertama
25	SD Negeri 11 Manggemaci Kota Bima	Umum	1	1	Guru Penjas Ahli Pertama
26	SD Negeri 53 Oi Fo'o Kota Bima	Umum	1	1	Guru Penjas Ahli Pertama
27	SD Negeri 14 Sadia Kota Bima	Umum	1	1	Guru Penjas Ahli Pertama
28	SD Negeri 42 Manggemaci Kota Bima	Umum	1	1	Guru Penjas Ahli Pertama
29	SD Negeri 46 Lela Kota Bima	Umum	1	1	Guru Penjas Ahli Pertama
30	SMP Negeri 1 Kota Bima	Umum	2	2	Guru Bimbingan Konseling (BK) Ahli Pertama
31	SMP Negeri 4 Kota Bima	Umum	1	1	Guru Bimbingan Konseling (BK) Ahli Pertama
32	SMP Negeri 5 Kota Bima	Umum	1	1	Guru Bimbingan Konseling (BK) Ahli Pertama
33	SMP Negeri 6 Kota Bima	Umum	1	1	Guru Bimbingan Konseling (BK) Ahli Pertama
34	SMP Negeri 07 Kota Bima	Umum	2	2	Guru Bimbingan Konseling (BK) Ahli Pertama
35	SMP Negeri 10 Kota Bima	Umum	1	1	Guru Bimbingan Konseling (BK) Ahli Pertama
36	SMP Negeri 11 Kota Bima	Umum	2	2	Guru Bimbingan Konseling (BK) Ahli Pertama
37	SMP Negeri 12 Kota Bima	Umum	1	1	Guru Bimbingan Konseling (BK) Ahli Pertama
38	SMP Negeri 14 Kota Bima	Umum	1	1	Guru Bimbingan Konseling (BK) Ahli Pertama
39	SMP Negeri 03 Kota Bima	Umum	1	1	Guru Seni Budaya Ahli Pertama
40	SMP Negeri 5 Kota Bima	Umum	1	1	Guru Seni Budaya Ahli Pertama
41	SMP Negeri 9 Kota Bima	Umum	1	1	Guru Seni Budaya Ahli Pertama

NO	NAMA SKPD	JENIS FORMASI	JUMLAH FORMASI	JUMLAH FORMASI TERISI	JABATAN
42	SMP Negeri 10 Kota Bima	Umum	1	1	Guru Seni Budaya Ahli Pertama
43	RSUD Kota Bima	Umum	4	4	Dokter Ahli Pertama
44	UPT. Puskesmas Kolo	Umum	2	2	Dokter Ahli Pertama
45	UPT. Puskesmas Penanae	Umum	2	2	Dokter Ahli Pertama
46	UPT. Puskesmas Rasanae Timur	Umum	2	2	Dokter Ahli Pertama
47	UPT. Puskesmas Paruga	Umum	2	2	Dokter Ahli Pertama
48	RSUD Kota Bima	Umum	1	0	Dokter Spesialis Bedah Ahli Pertama
49	RSUD Kota Bima	Umum	1	0	Dokter Spesialis Anak Ahli Pertama
50	RSUD Kota Bima	Umum	1	0	Dokter Spesialis Kandungan Ahli Pertama
51	UPT Puskesmas Mpunda	Umum	2	2	Dokter Gigi Ahli Pertama
52	RSUD Kota Bima	Umum	2	2	Dokter Gigi Ahli Pertama
53	UPT. Puskesmas Kolo	Umum	1	1	Apoteker Ahli Pertama
54	UPT Puskesmas Mpunda	Umum	1	1	Apoteker Ahli Pertama
55	RSUD Kota Bima	Umum	2	2	Nutrisionis Ahli Pertama
56	RSUD Kota Bima	Umum	1	1	Bidan Terampil
57	RSUD Kota Bima	Umum	2	2	Perekam Medis Terampil
58	UPT. Puskesmas Kolo	Umum	2	2	Perekam Medis Terampil
59	RSUD Kota Bima	Umum	1	1	Radiografer Terampil
60	UPT. Puskesmas Paruga	Umum	1	1	Radiografer Terampil
61	RSUD Kota Bima	Umum	1	1	Fisioterapis Terampil
62	UPT. Puskesmas Paruga	Umum	2	2	Fisioterapis Terampil
63	Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	Umum	1	1	Analisis Kepegawaian Ahli Pertama
64	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Umum	1	1	Pengelola Sistem Informasi Administrasi Kependudukan
65	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	Umum	1	1	Analisis Pengembangan Infrastruktur
66	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	Umum	1	1	Pengamat Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air
67	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	Umum	1	1	Analisis Jalan Jembatan
68	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	Umum	1	1	Analisis Bangunan Gedung dan Permukiman
69	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	Umum	1	1	Teknik Tata Bangunan dan Perumahan
70	Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah	Umum	1	1	Arsiparis Ahli Pertama
71	BAPPEDA LITBANG	Umum	1	1	Perencana Ahli Pertama
72	Dinas Pariwisata	Umum	1	1	Perencana Ahli Pertama
	Jumlah		198	128	

Tabel 3.16
Data Realisasi PNS Yang Mengikuti Seleksi JPT Pratama Tahun 2018

No	OPD	JUMLAH PNS YANG MENGIKUTI SELEKSI JPT	TINGKAT ESELON	KET
1	Dinas Kependudukan dan Capil Kota Bima	1	III.B	-

2	Dinas Ketahanan Pangan Kota Bima	1	III.A	-
3	Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima	1	III.B	-
4	Bagian Administrasi Pembangunan dan LPBJ	1	III.A	-
5	Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Bima	2	III.A dan III.B	-

Tabel 3.17
Data Realisasi Kenaikan Pangkat PNS tahun 2018

No.	Nama SKPD	Jenis Jabatan	Jumlah PNS Yang Mengajukan Kenaikan Pangkat		Jumlah SK Kenaikan Pangkat Yang Diterbitkan		Ket.
			Per. April	Per. Oktober	Per. April	Per. Oktober	
1	Sekretariat Daerah Kota Bima	Administrasi dan struktural	34 Orang	4 Orang	33 Orang	4 Orang	TMS 1
2	Bappeda	Administrasi dan struktural	7 Orang	4 Orang	7 Orang	4 Orang	-
3	BKPSDM	KPO	3 Orang	4 Orang	3 Orang	4 Orang	-
4	BPBD	Administrasi dan struktural	9 orang	1 Orang	9 orang	1 Orang	-
5	BPKAD	Administrasi dan struktural	25 orang	4 Orang	25 orang	4 Orang	-
6	Dinas Perumahan dan KP	Administrasi dan struktural	6 Orang	2 Orang	5 Orang	2 Orang	-
7	Dinas Kelautan dan Perikanan	Administrasi dan struktural	5 Orang	1 Orang	5 Orang	1 Orang	-
8	Dukcapil	KPO	9 orang	4 Orang	9 orang	4 Orang	-
9	Dikes	Administrasi dan struktural	6 Orang	3 Orang	6 Orang	3 Orang	-
10	Dinas Ketahanan Pangan	Administrasi dan struktural	2 Orang	1 Orang	2 Orang	1 Orang	-
11	Dinas Kominfo	Administrasi dan struktural	7 orang	5 Orang	7 orang	5 Orang	-
12	Koporindag	Administrasi dan struktural	8 Orang	5 Orang	8 Orang	5 Orang	-
13	DLH	Administrasi dan struktural	22 orang	10 Orang	22 orang	10 Orang	-
14	Dinas Pariwisata	Administrasi dan struktural	9 orang	1 Orang	9 orang	1 Orang	-
15	Dinas Pemberdayaan P dan PA	KPO	1 Orang	1 Orang	1 Orang	1 Orang	-
16	Dinas Penanam Modal dan PTSP	Administrasi dan struktural	5 orang	2 Orang	5 orang	2 Orang	-
17	Dikbud	Administrasi dan struktural	6 orang	10 Orang	6 orang	10 Orang	-
18	Dinas PPKB	Administrasi dan struktural	5 orang	2 Orang	5 orang	2 Orang	-
19	Dinas Perhubungan	Administrasi dan struktural	4 Orang	7 Orang	4 Orang	7 Orang	-
20	Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah	Administrasi dan struktural	3 orang	2 Orang	3 orang	2 Orang	-
21	Dinas Pertanian	Administrasi dan struktural	16 orang	3 Orang	16 orang	3 Orang	-

No.	Nama SKPD	Jenis Jabatan	Jumlah PNS Yang Mengajukan Kenaikan Pangkat		Jumlah SK Kenaikan Pangkat Yang Diterbitkan		Ket.
			Per. April	Per. Oktober	Per. April	Per. Oktober	
22	Dinas PU dan Penataan Ruang	Administrasi dan struktural	26 Orang	6 Orang	26 Orang	6 Orang	-
23	Dinas Statistik Daerah	Administrasi dan struktural	3 orang	5 Orang	3 orang	5 Orang	-
24	Disnaker	Administrasi dan struktural	3 orang	1 Orang	3 orang	1 Orang	-
25	Ispektorat	Administrasi dan struktural	5 Orang	6 Orang	5 Orang	6 Orang	-
26	Kecamatan se Kota Bima	Administrasi dan struktural	15 orang	16 Orang	15 orang	16 Orang	-
27	Lurah Se Kota Bima	Administrasi dan struktural	73 orang	48 Orang	73 orang	48 Orang	-
28	POL PP	Administrasi dan struktural	32 Orang	2 Orang	32 Orang	2 Orang	-
29	DPRD	Administrasi dan struktural	6 orang	1 Orang	6 orang	1 Orang	-
30	KPU	KPO	2 orang	2 Orang	2 orang	2 Orang	-
31	SKB	KPO	1 orang	60 Orang	1 orang	60 Orang	-
32	SMP se Kota Bima	Administrasi dan struktural	4 Orang	77 Orang	4 Orang	77 Orang	-
33	UPT Rasanae Barat	Administrasi dan struktural	1 orang	4 Orang	1 orang	4 Orang	-
34	Puskesmas Se Kota Bima	KPO	1 orang	3 Orang	1 orang	3 Orang	-
35	Dinas Dikbud	Fungsional Tertentu	109 orang	10 Orang	109 orang	10 Orang	-
36	Dinas Kesehatan	Fungsional Tertentu	59 orang	75 Orang	56 orang	75 Orang	BTL 3, TMS 1
35	Ispektorat	Fungsional Tertentu	4 Orang	71 Orang	3 Orang	68 Orang	BTL 1
	Jumlah		536 orang	464 orang	531 orang	461 orang	

Tabel 3.18.
Data Realisasi Kenaikan Gaji Berkala PNS tahun 2018

No	Nama SKPD	Periode Gaji Berkala	Jumlah PNS Yang Mengajukan Usul Kenaikan Gaji Berkala	Jumlah SK Gaji Berkala Yang diterbitkan	Ket
1	Kec. Asakota	1 Januari s/d 1 Desember 2018	9 Orang	9 Orang	-
2	Kel. Panggi	1 Januari s/d 1 Desember 2018	4 Orang	4 Orang	-
3	Kel. Rabangodu Selatan	1 Januari s/d 1 Desember 2018	4 Orang	4 Orang	-
4	Kel. Penaraga	1 Januari s/d 1 Desember 2018	5 Orang	5 Orang	-
5	Kel. Penatoi	1 Januari s/d 1 Desember 2018	3 Orang	3 Orang	-
6	Kel. Rabangodu Utara	1 Januari s/d 1 Desember 2018	2 Orang	2 Orang	-

No	Nama SKPD	Periode Gaji Berkala	Jumlah PNS Yang Mengajukan Usul Kenaikan Gaji Berkala	Jumlah SK Gaji Berkala Yang diterbitkan	Ket
7	Kel. Rabadompu timur	1 Januari s/d 1 Desember 2018	3 Orang	3 Orang	-
8	Kel. Paruga	1 Januari s/d 1 Desember 2018	1 Orang	1 Orang	-
9	Kel. Dodu	1 Januari s/d 1 Desember 2018	4 Orang	4 Orang	-
10	Kel. Oi Fo'o	1 Januari s/d 1 Desember 2018	5 Orang	5 Orang	-
11	Kel. Mande	1 Januari s/d 1 Desember 2018	3 Orang	3 Orang	-
12	Kel. Rite	1 Januari s/d 1 Desember 2018	5 Orang	5 Orang	-
13	Kel. Tanjung	1 Januari s/d 1 Desember 2018	1 Orang	1 Orang	-
14	Kel. Penanae	1 Januari s/d 1 Desember 2018	3 Orang	3 Orang	-
15	Kel. Kendo	1 Januari s/d 1 Desember 2018	5 Orang	5 Orang	-
16	Kel. Dara	1 Januari s/d 1 Desember 2018	3 Orang	3 Orang	-
17	Kel. Sarae	1 Januari s/d 1 Desember 2018	5 Orang	5 Orang	-
18	Kel. Kumbe	1 Januari s/d 1 Desember 2018	4 Orang	4 Orang	-
19	Kel. Monggonao	1 Januari s/d 1 Desember 2018	2 Orang	2 Orang	-
20	Kel. Sambinae	1 Januari s/d 1 Desember 2018	4 Orang	4 Orang	-
21	Kel. Matakando	1 Januari s/d 1 Desember 2018	1 Orang	1 Orang	-
22	Kel. Lewirato	1 Januari s/d 1 Desember 2018	6 Orang	6 Orang	-
23	Kel. Ntobo	1 Januari s/d 1 Desember 2018	5 Orang	5 Orang	-
24	Kel. Melayu	1 Januari s/d 1 Desember 2018	3 Orang	3 Orang	-
25	Kel. Lampe	1 Januari s/d 1 Desember 2018	3 Orang	3 Orang	-
26	Kel. Nungga	1 Januari s/d 1 Desember 2018	5 Orang	5 Orang	-
27	Kel. Nae	1 Januari s/d 1 Desember 2018	5 Orang	5 Orang	-
28	Kel. Jatibaru	1 Januari s/d 1 Desember 2018	4 Orang	4 Orang	-
29	Kel. Pane	1 Januari s/d 1 Desember 2018	2 Orang	2 Orang	-
30	Kel. Manggemasci	1 Januari s/d 1 Desember 2018	1 Orang	1 Orang	-
31	Kel. Rontu	1 Januari s/d 1 Desember 2018	2 Orang	2 Orang	-
32	Kel. Santi	1 Januari s/d 1 Desember 2018	4 Orang	4 Orang	-

No	Nama SKPD	Periode Gaji Berkala	Jumlah PNS Yang Mengajukan Usul Kenaikan Gaji Berkala	Jumlah SK Gaji Berkala Yang diterbitkan	Ket
33	Kel. Rabadompu Barat	1 Januari s/d 1 Desember 2018	2 Orang	2 Orang	-
34	Kel. Sadia	1 Januari s/d 1 Desember 2018	1 Orang	1 Orang	-
35	Kel. Nitu	1 Januari s/d 1 Desember 2018	5 Orang	5 Orang	-
36	Kel. Jatiwangi	1 Januari s/d 1 Desember 2018	5 Orang	5 Orang	-
37	Kel. Kodo	1 Januari s/d 1 Desember 2018	4 Orang	4 Orang	-
38	Kel. Lelamase	1 Januari s/d 1 Desember 2018	1 Orang	1 Orang	-
39	BPKAD	1 Januari s/d 1 Desember 2018	1 Orang	1 Orang	-
40	Dinas Pariwisata	1 Januari s/d 1 Desember 2018	3 Orang	3 Orang	-
41	Dinas Koperindag	1 Januari s/d 1 Desember 2018	1 Orang	1 Orang	-
42	Kec. Rasanae Barat	1 Januari s/d 1 Desember 2018	7 Orang	7 Orang	-
43	Kec. Raba	1 Januari s/d 1 Desember 2018	7 Orang	7 Orang	-
44	Kec. Rasanae Timur	1 Januari s/d 1 Desember 2018	6 Orang	6 Orang	-
45	Kec. Mpunda	1 Januari s/d 1 Desember 2018	2 Orang	2 Orang	-
Jumlah Keseluruhan			161 Orang	161 Orang	

Tabel 3.19.
Data Realisasi Penetapan Pensiun PNS tahun 2018

No	SKPD	JENIS JABATAN	JUMLAH PNS YANG MENGAJUKAN PENSIUN BUP	JUMLAH PENETAPAN SK PENSIUN	KET.
1	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Fungsional	88 Orang	88 Orang	
		Pengawas	2 orang	2 orang	
		Pelaksana	1 orang	1 orang	
2	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan PA	Administrator	1 orang	1 orang	
3	Dinas KOPERINDAG	Administrator	1 orang	1 orang	
4	Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah	Administrator	1 orang	1 orang	
5	Kelurahan Rabangodu Utara	Pengawas	1 orang	1 orang	
6	BAPPEDA LITBANG	JPT	1 orang	1 orang	
		Staf	1 orang	1 orang	
7	Kecamatan RasanaE Barat	Administrator	1 orang	1 orang	
8	Kecamatan Mpunda	Pengawas	1 orang	1 orang	
9	Inspektorat	JPT	1 orang	1 orang	

No	SKPD	JENIS JABATAN	JUMLAH PNS YANG MENGAJUKAN PENSIUN BUP	JUMLAH PENETAPAN SK PENSIUN	KET.
10	Sekretariat Daerah	JPT	1 orang	1 orang	
11	BPBD	Pengawas	1 orang	1 orang	
12	Dinas Penanaman Modal dan PTSP	JPT	1 orang	1 orang	
13	Dinas Ketahanan Pangan	Administrator	1 orang	1 orang	
14	Dinas Komunikasi dan Informatika	Pengawas	1 orang	1 orang	
15	Dinas Sosial	Pengawas	1 orang	1 orang	
16	Dinas Statistik Daerah	Pengawas	1 orang	1 orang	
17	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Pengawas	1 orang	1 orang	
18	Kelurahan Manggemaci	Pelaksana	1 orang	1 orang	
19	UPT. Puskesmas PenanaE	Pelaksana	1 orang	1 orang	
20	Dinas Lingkungan Hidup	Pelaksana	1 orang	1 orang	
21	Kelurahan Melayu	Pelaksana	1 orang	1 orang	

Tabel 3.20.
Data Realisasi PNS Yang telah Menyampaikan LHKPN tahun 2018

No	NAMA SKPD	JML PN/WL YANG MENYAMPAIKAN LHKPN	KET
1	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	12	-
2	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	9	-
3	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	13	-
4	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH	11	-
5	BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN	9	-
6	DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN	15	-
7	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	11	-
8	DINAS KESEHATAN	12	-
9	DINAS KETAHANAN PANGAN	12	-
10	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	6	-
11	DINAS KOPERASI, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	13	-
12	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	2	-
13	DINAS PARIWISATA	16	-
14	DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG	12	-
15	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK	12	-
16	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	11	-
17	DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN	16	-

No	NAMA SKPD	JML PN/WL YANG MENYAMPAIKAN LHKPN	KET
18	DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA	9	-
19	DINAS PERHUBUNGAN	6	-
20	DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH	11	-
21	DINAS PERTANIAN	24	-
22	DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PEMUKIMAN	11	-
23	DINAS SOSIAL	12	-
24	DINAS STATISTIK DAERAH	14	-
25	DINAS TENAGA KERJA	2	-
26	INSPEKTORAT	15	-
27	KECAMATAN ASAKOTA	1	-
28	KECAMATAN MPUNDA	2	-
29	KECAMATAN RABA	1	-
30	KECAMATAN RASANAE BARAT	1	-
31	KECAMATAN RASANAE TIMUR	3	-
32	KELURAHAN DARA	0	-
33	KELURAHAN DODU	5	-
34	KELURAHAN JATIBARU	1	-
35	KELURAHAN JATIWANGI	2	-
36	KELURAHAN KENDO	3	-
37	KELURAHAN KODO	0	-
38	KELURAHAN KOLO	0	-
39	KELURAHAN KUMBE	3	-
40	KELURAHAN LAMPE	2	-
41	KELURAHAN LELAMASE	0	-
42	KELURAHAN LEWIRATO	2	-
43	KELURAHAN MANDE	0	-
44	KELURAHAN MANGGEMACI	2	-
45	KELURAHAN MATAKANDO	3	-
46	KELURAHAN MELAYU	0	-
47	KELURAHAN MONGGONAO	1	-
48	KELURAHAN NAE	4	-
49	KELURAHAN NITU	1	-
50	KELURAHAN NTOBO	5	-
51	KELURAHAN NUNGGGA	1	-
52	KELURAHAN OI FO'O	0	-
53	KELURAHAN PANE	0	-
54	KELURAHAN PANGGI	0	-
55	KELURAHAN PARUGA	4	-
56	KELURAHAN PENANAE	2	-
57	KELURAHAN PENARAGA	3	-
58	KELURAHAN PENATOI	4	-

No	NAMA SKPD	JML PN/WL YANG MENYAMPAIKAN LHKPN	KET
59	KELURAHAN RABADOMPU BARAT	1	-
60	KELURAHAN RABADOMPU TIMUR	0	-
61	KELURAHAN RABANGODU SELATAN	5	-
62	KELURAHAN RABANGODU UTARA	4	-
63	KELURAHAN RITE	5	-
64	KELURAHAN RONTU	0	-
65	KELURAHAN SADIA	0	-
66	KELURAHAN SAMBINAE	0	-
67	KELURAHAN SANTI	3	-
68	KELURAHAN SARA E	3	-
69	KELURAHAN TANJUNG	0	-
70	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	15	-
71	SEKRETARIAT DAERAH	21	-
72	SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BIMA	6	-
73	STAF AHLI	1	-

3.1.3. Pencapaian Sasaran Strategis III :

“Tersedianya Sistem Informasi Kepegawaian Yang Terintegrasi Di Lingkungan Pemerintah Kota Bima”

Dalam upaya mendukung pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara (ASN) yang berdasarkan system merit, maka peran dan dukungan penerapan teknologi informasi menjadi sesuatu yang penting. Oleh karena itu, salah satu upaya Pemerintah Kota Bima dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun stake holder yang ada, khususnya pelayanan di bidang kepegawaian adalah menyediakan pelayanan kepegawaian yang berbasis aplikasi atau teknologi informasi.

1. Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran Strategis III

Pencapaian kinerja sasaran strategis III diukur melalui indikator “Persentase SKPD yang terhubung dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima”, dan telah ditetapkan target sesuai perjanjian kinerja perubahan pada tahun 2018 sebesar 50%, dimana sesuai rencana akan didukung oleh terlaksananya penerapan 2 aplikasi yaitu, 1 aplikasi utama terkait system data base kepegawaian daerah dan 1 aplikasi penunjang yaitu aplikasi e-kinerja. Namun seiring dengan adanya keterbatasan anggaran daerah karena adanya pelaksanaan agenda Pemilukada Kota Bima Tahun 2018, maka pengadaan dan penerapan aplikasi database kepegawaian daerah tidak dapat terlaksana, sehingga Pengukuran capaian indikator sasaran strategis III didasarkan pada

adanya penerapan aplikasi e-kinerja yang bisa diakses oleh seluruh PNS pada SKPD lingkup pemerintah kota bima.

Selanjutnya, dengan berdasarkan capaian bahwa terdapat 1 aplikasi yaitu aplikasi e-kinerja telah dapat diakses oleh seluruh PNS pada SKPD lingkup pemerintah kota bima, maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja sasaran strategis I adalah sebesar 50% atau dengan tingkat capaian 100%.

Selanjutnya, penjabaran lebih rinci komponen pencapaian indikator kinerja sasaran strategis I ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 3.30.

Pengukuran Kinerja pada Pencapaian Sasaran Strategis III Tahun 2018

Sasaran Strategis III	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
Tersedianya Sistem Informasi Kepegawaian Yang Terintegrasi Di Lingkungan Pemerintah Kota Bima	Persentase SKPD Yang Terhubung Dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima	50%	50%	100%

Dalam rangka pencapaian Sasaran Strategis III tersebut, selama tahun 2018, BKPSDM Kota Bima telah melaksanakan 1 program yang dijabarkan ke dalam 2 (dua) kegiatan pokok dengan dukungan anggaran sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.31.

Program/Kegiatan Utama yang Menunjang Pencapaian Sasaran Strategis III

Sasaran Strategis III	Program/ Kegiatan Utama yang mendukung Pencapaian Sasaran Strategis III	Jumlah Anggaran (Rp.)
Tersedianya Sistem Informasi Kepegawaian Yang Terintegrasi Di Lingkungan Pemerintah Kota Bima	Program Pembangunan Sistem Informasi Yang Terintegrasi Dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima	196.898.000
	Pembangunan/ Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	70.735.400
	Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) On Line	126.162.600

Sumber : Dokumen Penetapan Kinerja BKPSDM 2018

Adapun perbandingan capaian kinerja sasaran strategis III pada tahun 2017 dengan tahun 2018 adalah sebagaimana disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.32.

Perbandingan Realisasi Kinerja BKPSDM dalam Pencapaian Sasaran Strategis III

Indikator Kinerja	Tahun 2017			Tahun 2018		
	Target	Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi	% Capaian

Indikator Kinerja	Tahun 2017			Tahun 2018		
	Target	Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi	% Capaian
Persentase SKPD Yang Terhubung Dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima	25%	25%	100%	50%	50%	100%

Sedangkan jika dibandingkan dengan target kinerja sampai akhir tahun perencanaan Renstra BKPSDM, maka capaian kinerja sampai dengan tahun 2018 sudah mencapai 50% atau dengan tingkat capaian 50%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.33.

Realisasi Kinerja Pencapaian Sasaran Strategis III terhadap Target Jangka Menengah

Sasaran Strategis III	Indikator Kinerja	Target di Akhir Tahun Perencanaan Jangka menengah (2018)	Realisasi Sampai Tahun 2018	% Capaian
Tersedianya Sistem Informasi Kepegawaian Yang Terintegrasi Di Lingkungan Pemerintah Kota Bima	Persentase SKPD Yang Terhubung Dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima	50%	50%	100%

Dukungan realisasi kinerja program dan kegiatan untuk pencapaian kinerja sasaran strategis III dapat jelaskan sebagai berikut ini.

2. Pengukuran Capaian Kinerja Program

Program Pembangunan Sistem Informasi Yang Terintegrasi Dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima merupakan program baru yang tercantum dalam Renstra BKPSDM Kota Bima Tahun 2018-2023 sebagai hasil penyempurnaan indikator kinerja yang difasilitasi oleh Kementerian Pan dan RB, sehingga Program ini hanya dilaksanakan pada tahun 2018 saja.

Dalam upaya mencapai dan memenuhi target kinerja sasaran strategis III, pada tahun 2018 BKPSDM Kota Bima telah menggulirkan 1 (satu) program, yaitu Program Pembangunan Sistem Informasi Yang Terintegrasi Dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima dengan didukung oleh 2 (dua) kegiatan. Kegiatan Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) On Line merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dalam rangka mendukung pelaksanaan pemutakhiran system data kepegawaian secara nasional guna mendukung kelancaran administrasi pelaksanaan manajemen kepegawaian nasional seperti, kenaikan pangkat, pensiun, dan lain-lain. Kegiatan ini pula menjadi basis data untuk pelaksanaan pemutakhiran data kepegawaian lingkup pemerintah kota bima melalui aplikasi dan melalui format daftar urut kepangkatan (DUK) PNS.

Dari Indikator kinerja Program Pembangunan Sistem Informasi Yang Terintegrasi Dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima yaitu “Cakupan statistik kepegawaian yang diterbitkan”, maka pengukuran capaian kinerja program didasarkan pada jumlah data statistic kepegawaian dari hasil pemutakhiran data kepegawaian PNS kota bima. Selanjutnya, berdasarkan hasil

capaian kinerja kedua kegiatan tersebut di atas, telah mampu direalisasikan 1 (satu) data statistic kepegawaian berupa “BKPSDM Dalam Angka” Tahun 2018, maka dapat disimpulkan capaian kinerja program sebesar 1 dokumen statistic kepegawaian yang diterbitkan, atau dengan tingkat capaian 100%.

Adapun hasil pengukuran pencapaian kinerja kedua program tersebut disajikan sebagaimana tabel berikut.

Tabel 3.29.

Pengukuran Kinerja Program pada Pencapaian Sasaran Strategis III Tahun 2018

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1. Program Pembangunan Sistem Informasi Yang Terintegrasi Dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima				
Meningkatnya manfaat sistem informasi dalam mendukung keputusan di bidang kepegawaian	Cakupan statistik kepegawaian yang diterbitkan	1 Dokumen	1 Dokumen	100%

3. Pengukuran Capaian Kinerja Kegiatan

Dalam upaya untuk mencapai target kinerja pelaksanaan program dan pencapaian sasaran strategis III pada BKPSDM Kota Bima Tahun 2018, telah dilaksanakan 2 (dua) kegiatan untuk menunjang pencapaian target dimaksud, dengan realisasi capaian rata-rata mencapai 100%, dengan semua realisasi kegiatan mencapai 100%. Adanya kegiatan yang realisasinya mencapai 100% disebabkan oleh optimalnya peran dan fungsi perangkat organisasi pada BKPSDM Kota Bima serta intensitas pelaksanaan koordinasi dan pengendalian pelaksanaan kegiatan. Adapun hasil pengukuran kinerja pencapaian kinerja kegiatan tersebut disajikan sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.27.

Pengukuran Kinerja Kegiatan pada Pencapaian Sasaran Strategis III Tahun 2018

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1. Program Pembangunan Sistem Informasi Yang Terintegrasi Dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima				
Terlaksananya sistem informasi kepegawaian daerah	SKPD yang dilakukan pemutakhiran data dan perekaman data kepegawaian secara elektronik	35 SKPD	35 SKPD	100%
Terlaksananya Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan	Laporan Pemutakhiran Data PNS melalui SAPK Online	4 Laporan	4 Laporan	100%

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
Kepegawaian (SAPK) On Line				

Adapun pencapaian kinerja output dari masing-masing kegiatan untuk pencapaian indikator sasaran Strategis I ini dapat disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3.28.

Matriks Realisasi Output Kegiatan Untuk Pencapaian Sasaran Strategis III tahun 2018

Nama Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Jenis Keg. Yg Dilaksanakan	Hasil Output	Ket.
1. Program Pembangunan Sistem Informasi Yang Terintegrasi Dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima				
Pembangunan dan Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	SKPD yang dilakukan pemutakhiran data dan perekaman data kepegawaian secara elektronik	<ul style="list-style-type: none"> - Pelaksanaan Pemutakhiran Data Kepegawaian PNS SKPD melalui format DUK - Perekaman Data Kepegawaian PNS secara elektronik (Scan) 	4 Laporan Pemutakhiran Data PNS melalui format DUK yg meliputi 35 SKPD 4 Laporan Hasil Perekaman Data Secara Elektronik	Pada Akhir Tahun hasil pemutakhiran data akan dibukukan dalam bentuk Data Statistik (BKPSDM Dalam Angka)
Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) On Line	Laporan Pemutakhiran Data PNS melalui SAPK Online	Pelaksanaan Pemutakhiran Data PNS melalui SAPK Online	4 Laporan Pemutakhiran Data PNS melalui SAPK Online	Laporan disusun periodic per triwulan

3.2. Realisasi Anggaran

3.2.1. Target dan Realisasi Belanja

Selama Tahun Anggaran 2018, kegiatan pada BKPSDM Kota Bima dibiayai dengan Pagu Anggaran sebesar Rp. 6.555.049.790,92 dan berhasil direalisasikan sebesar Rp. 6.200.250.796,00 atau sebesar 94,59%. Anggaran ini terdiri dari belanja tidak langsung dan belanja langsung. Dari target belanja tidak langsung berupa gaji dan tunjangan kinerja daerah PNS sebesar Rp. 1.929.764.790,92, BKPSDM Kota Bima telah mampu merealisasikan sebesar Rp. 1.909.558.955,00 atau sebesar 98,95%. Selanjutnya, pada belanja langsung, yang meliputi belanja program dan kegiatan, dari target yang ditetapkan sebesar Rp. 4.625.285.000,00 telah mampu direalisasikan sebesar Rp. 4.290.691.841,00

atau sebesar 92,77 %. Dengan demikian, persentase realisasi anggaran belanja BKPSDM Kota Bima tahun 2018 terdiri atas 98,95% belanja tidak langsung dan 92,77 % belanja langsung.

Secara lebih rinci, anggaran dan realisasi keuangan Tahun Anggaran 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.34.

Rekapitulasi Belanja BKPSDM Kota Bima Tahun Anggaran 2018

No	Uraian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Realisasi
1	Belanja Tidak Langsung	1.929.764.790,92	1.909.558.955,00	98,95
2	Belanja Langsung	4.625.285.000,00	4.290.691.841,00	92,77
Jumlah		6.555.049.790,92	6.200.250.796,00	94,59

3.2.2. Pengukuran Kinerja Keuangan

Selama Tahun Anggaran 2018, BKPSDM Kota Bima melaksanakan 6 (enam) Program Utama dan 20 (dua puluh) Kegiatan Pokok. Adapun hasil pengukuran kinerja keuangan terhadap pelaksanaan program/kegiatan utama sebagaimana yang telah diperjanjikan dalam dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.35.

Realisasi Anggaran Program/Kegiatan Utama yang Mendukung Pencapaian Sasaran Strategis BKPSDM Kota Bima Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Program/Kegiatan Utama	Alokasi (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Meningkatnya ASN Yang Berkompeten	Persentase ASN Yang Berkompeten	1. Program Peningkatan Kompetensi Aparatur	915.287.100	909.307.650	99,35
			1.1 Pemetaan Kompetensi ASN	106.677.000	106.677.000	100,00
			1.2 Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Struktural	403.209.000	397.729.550	98,64
			1.3 Pelaksanaan Pelatihan Teknis Fungsional	127.288.000	126.788.000	99,61
			1.4 Pelaksanaan Pelatihan Teknis	57.714.600	57.714.600	100,00
			1.5 Pengembangan Kapasitas Sumber Daya ASN	220.398.500	220.398.500	100,00
			2. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	71.797.400	71.797.400	100,00%
			2.1 Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah	71.797.400	71.797.400	100,00%
2	Terwujudnya Pegawai ASN Kota Bima Yang Memiliki Budaya Kerja Positif	1. Persentase Kasus Pelanggaran Di Kalangan ASN Yang Ditindaklanjuti	1. Program Penegakan Aturan Disiplin, Kode Etik, dan Kode Perilaku Pegawai ASN	337.184.000	327.604.600	97,16
			1.1 Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai ASN	337.184.000	327.604.600	97,16

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Program/Kegiatan Utama	Alokasi (Rp)	Realisasi (Rp)	%
			2. Program Peningkatan Disiplin Aparatur	26.048.500	26.048.500	100,00%
			2.1 Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	26.048.500	26.048.500	100,00%
		2. Persentase ASN Yang Kariernya Terbina Dengan Baik	1. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.053.505.000	805.551.600	76,46
			1.1 Seleksi Penerimaan Calon PNS	491.163.500	347.342.700	70,72
			1.2 Penempatan PNS	190.229.500	169.979.500	89,35
			1.3 Seleksi Jabatan ASN secara Terbuka	225.000.000	171.724.400	76,32
			1.4 Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN	147.112.000	116.505.000	79,19
			2. Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian	533.312.500	513.017.268	96,19
			2.1 Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otoritas PNS	239.844.000	230.482.868	96,10
			2.2 Pengangkatan CPNS dan CPNS Menjadi PNS	21.623.500	20.783.500	96,12
			2.3 Penyusunan Gaji Berkala PNS	48.193.000	47.793.000	99,17
			2.4 Pemberhentian PNS Dengan Hak Pensiun	118.902.000	113.090.100	95,11
			2.5 Pengelolaan, Pengurusan dan Penerbitan Karis/Karsu/Karpeg/Taspen/Taperum	54.444.000	53.432.600	98,14
			2.6 Pengelolaan Laporan LHKPN (Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara)	50.306.000	47.435.200	94,29
3	Tersedianya Sistem Informasi Kepegawaian Yang Terintegrasi Di Lingkungan Pemerintah Kota Bima	Persentase SKPD Yang Terhubung Dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima	1. Program Pembangunan Sistem Informasi yang Terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima	189.994.200	181.893.340	95,74
			1.1 Pembangunan/ Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	106.690.200	102.949.600	96,49
			1.2 Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) On Line	83.304.000	78.943.740	94,77
Total				4.625.285.000	4.290.691.841	92,77

Tabel di atas menunjukkan bahwa selama Tahun Anggaran 2018, pagu anggaran pelaksanaan program/kegiatan utama pada BKPSDM Kota Bima adalah sebesar Rp. 4.625.285.200,00 dan berhasil terealisasi sebesar

Rp. 4.290.691.841,00 atau sebesar 92,77%. Apabila dibandingkan dengan realisasi capaian masing-masing program dan kegiatan utama dalam rangka pencapaian sasaran strategis BKPSDM Kota Bima yang rata-rata mencapai 87%, maka terdapat nilai efisiensi penggunaan sumber daya yang ada khususnya ketersediaan anggaran yang digunakan dengan prinsip efektif dan efisien. Efisiensi anggaran yang dilaksanakan cukup baik, yaitu sebesar 7,23%, terutama pada 4 kegiatan, yaitu seleksi penerimaan CPNS, Penempatan PNS, Seleksi Jabatan ASN Secara Terbuka, dan Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN. Hal ini ditandai dengan adanya efisiensi penggunaan, terhadap belanja barang dan jasa pada kegiatan Seleksi Penerimaan CPNS, efisiensi belanja Honorarium Tim Baperjakat karena adanya rangkap jabatan, dan efisiensi belanja honor dan belanja barang dan jasa pada kegiatan Seleksi Jabatan ASN Secara Terbuka, dan Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN.

Selain itu, dalam rangka mendukung pelaksanaan program/kegiatan utama, BKPSDM Kota Bima juga menyelenggarakan program dan kegiatan rutin sebagaimana tersaji pada tabel berikut :

Tabel 3.36.

Realisasi Anggaran Program/Kegiatan Rutin BKPSDM Kota Bima Tahun 2018

No	PROGRAM/KEGIATAN	TARGET (Rp)	REALISASI (Rp)	(%)
I.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.185.272.300	1.155.885.283	97,52
1	Penyediaan jasa surat menyurat	64.358.500	64.308.100	99,92
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	140.400.000	119.014.685	84,77
3	Penyediaan jasa jaminan barang milik daerah	4.450.000	2.540.900	57,10
4	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	121.212.000	121.212.000	100,00
5	Penyediaan jasa administrasi keuangan	38.822.000	38.822.000	100,00
6	Penyediaan alat tulis kantor	50.140.000	50.140.000	100,00
7	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	73.284.000	73.274.000	99,99
8	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	14.260.800	14.260.800	100,00
9	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	20.760.000	20.660.000	99,52
10	Penyediaan makanan dan minuman	90.300.000	85.902.000	95,13
11	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	436.865.000	435.955.798	99,79
12	Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi dalam daerah	130.420.000	129.795.000	99,52
II.	Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur	231.556.000	229.776.200	99,23
1	Pengadaan peralatan gedung kantor	24.080.000	24.030.000	99,79
2	Pengadaan Mebeleur	51.576.000	51.571.000	99,99
3	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	27.880.000	26.160.000	93,83
4	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan	75.720.000	75.715.200	99,99

No	PROGRAM/KEGIATAN	TARGET (Rp)	REALISASI (Rp)	(%)
	dinas/operasional			
5	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	6.300.000	6.300.000	100,00
6	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	46.000.000	46.000.000	100,00
IV.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Dan Keuangan	81.328.000	69.810.000	85,84
1	Penyusunan pelaporan prognosis realisasi anggaran	4.616.000	4.616.000	100,00
2	Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun	10.413.000	9.967.000	95,72
3	Penyusunan Rencana Kerja Tahunan/ RKA/DPA Satuan Kerja Perangkat Daerah	48.667.000	38.041.000	78,17
4	Penyusunan LAKIP, LPJ dan LPPD	17.632.000	17.186.000	97,47

Program dan kegiatan pendukung sebagaimana tersebut di atas merupakan program dan kegiatan yang sifatnya mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi satuan kerja perangkat daerah. Adapun analisis tingkat efisiensi penggunaan anggaran dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.37.

Analisis Efisiensi Penggunaan Anggaran Terhadap Tingkat Realisasi Program/Kegiatan Utama BKPSDM Kota Bima Tahun 2018

No	Program/Kegiatan Utama	Tingkat Capaian Kinerja (%)	Alokasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Tingkat Realisasi (%)	Kategori Efisiensi
1	Program Peningkatan Kompetensi Aparatur	100,00	915.287.100	909.307.650	99,35	Efisien
1.1	Pemetaan Kompetensi ASN	100,00	106.677.000	106.677.000	100,00	Efisien
1.2	Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Struktural	100,00	403.209.000	397.729.550	98,64	Efisien
1.3	Pelaksanaan Pelatihan Teknis Fungsional	100,00	127.288.000	126.788.000	99,61	Efisien
1.4	Pelaksanaan Pelatihan Teknis	100,00	57.714.600	57.714.600	100,00	Efisien
1.5	Pengembangan Kapasitas Sumber Daya ASN	80,00	220.398.500	220.398.500	100,00	Kurang Efisien
2	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100,00	71.797.400	71.797.400	100,00	Efisien
2.1	Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah	100,00	71.797.400	71.797.400	100,00	Efisien
3	Program Penegakan Aturan Disiplin, Kode Etik, dan Kode Perilaku Pegawai ASN	100,00	337.184.000	327.604.600	97,16	Efisien
3.1	Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai ASN	100,00	337.184.000	327.604.600	97,16	Efisien
4	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	100,00	26.048.500	26.048.500	100,00	Efisien
4.1	2.1 Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	100,00	26.048.500	26.048.500	100,00	Efisien
5	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	97,00	1.053.505.000	805.551.600	76,46	Kurang Efisien

No	Program/Kegiatan Utama	Tingkat Capaian Kinerja (%)	Alokasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Tingkat Realisasi (%)	Kategori Efisiensi
5.1	Seleksi Penerimaan Calon PNS	96,92	491.163.500	347.342.700	70,72	Efisien
5.2	Penempatan PNS	80,00	190.229.500	169.979.500	89,35	Kurang Efisien
5.3	Seleksi Jabatan ASN secara Terbuka	20,00	225.000.000	171.724.400	76,32	Kurang Efisien
5.4	Monitoring dan Evaluasi Kinerja ASN	90,00	147.112.000	116.505.000	79,19	Kurang Efisien
6	Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian	100,00	533.312.500	513.017.268	96,19	Efisien
6.1	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otoritas PNS	117,29	239.844.000	230.482.868	96,10	Sangat Efisien
6.2	Pengangkatan CPNS dan CPNS Menjadi PNS	100,00	21.623.500	20.783.500	96,12	Efisien
6.3	Penyusunan Gaji Berkala PNS	87,00	48.193.000	47.793.000	99,17	Kurang Efisien
6.4	Pemberhentian PNS Dengan Hak Pensiun	112,28	118.902.000	113.090.100	95,11	Sangat Efisien
6.5	Pengelolaan, Pengurusan dan Penerbitan Karis/Karsu/Karpeg/Taspen/Taperum	81,00	54.444.000	53.432.600	98,14	Kurang Efisien
6.6	Pengelolaan Laporan LHKPN (Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara)	451,46	50.306.000	47.435.200	94,29	Sangat Efisien
7	Program Pembangunan Sistem Informasi yang Terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima	100,00	189.994.200	181.893.340	95,74	Efisien
7.1	Pembangunan/ Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	100,00	106.690.200	102.949.600	96,49	Efisien
7.2	Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) On Line	100,00	83.304.000	78.943.740	94,77	Efisien

Catatan :

- *Sangat Efisien = Tk. capaian kinerja $\geq 100\%$ dan Tk. Real. Anggaran $\leq 100\%$*
- *Efisien = Tk. capaian kinerja $\geq 100\%$ dan Tk. Real. Anggaran $\geq 100\%$.*
- *Kurang Efisien = Tk. capaian kinerja $\leq 100\%$ dan Tk. Real. Anggaran $\geq 100\%$.*

4.1. Kesimpulan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) menggambarkan penekanan pada manajemen pembangunan berbasis kinerja dan perbaikan pelayanan publik, dimana setiap organisasi pemerintah melakukan pengukuran dan pelaporan atas kinerja institusi dengan menggunakan indikator yang jelas dan terukur. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) BKPSDM Kota Bima tahun 2018 memiliki nilai strategis karena penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi selama tahun 2018 merupakan tahun ketiga implementasi RPJMD Kota Bima Tahun 2013-2018 dan Renstra BKPSDM Kota Bima Tahun 2013-2018.

Sebagai bagian penutup dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) ini dapat disimpulkan bahwa secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima telah memperlihatkan pencapaian kinerja yang baik atas sasaran-sasaran strategisnya yang terukur melalui indikator kinerja yang telah ditetapkan. Pencapaian ini dilaksanakan melalui program dan kegiatan pokok maupun pendukung yang telah dilaksanakan dengan baik selama tahun 2018.

Sasaran strategis sebagaimana tertuang dalam penetapan kinerja tahun 2018 semuanya telah direalisasikan dengan baik dan dengan kategori Sangat Berhasil dengan rata-rata capaian indikator kinerja pada masing-masing sasaran strategis sebesar 95,00%, sedangkan realisasi penyerapan anggaran (akuntabilitas keuangan) untuk program dan kegiatan utama dapat diserap sebesar 92,77%, namun secara keseluruhan, realisasi penyerapan anggaran program dan kegiatan terealisasi sebesar 94,59%.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa pencapaian target terhadap beberapa indikator kinerja sasaran yang tercantum dalam dokumen penetapan kinerja BKPSDM Kota Bima Tahun 2018 sudah terpenuhi sesuai dengan harapan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem perencanaan, dan pelaksanaan program dan kegiatan serta kepegawaian pada tahun 2018 telah berjalan dengan baik.

4.2. Rekomendasi Pemecahan Masalah

Sebagai bagian dari perbaikan kinerja BKPSDM Kota Bima yang menjadi tujuan dari penyusunan LKIP, hasil evaluasi capaian kinerja ini juga penting bagi BKPSDM sebagai bahan dan masukan yang baik untuk memperbaiki kinerja organisasi dalam pelaksanaan program dan kegiatan di tahun-tahun berikutnya. Berbagai permasalahan yang masih dihadapi serta upaya pemecahan masalah yang sudah dirumuskan tidak akan terlaksana jika tidak ditindaklanjuti dengan baik di masa yang akan datang. Tindak lanjut yang dimaksud adalah upaya konkret untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi BKPSDM melalui program dan kegiatan secara konsisten dan optimal. Dengan demikian, LKIP dapat menjadi instrumen yang efektif bagi sistem monitoring dan evaluasi dalam rangka peningkatan kinerja pemerintahan dan perbaikan layanan publik.

Memperhatikan sejumlah permasalahan dan kekurangan dalam proses perencanaan pembangunan yang masih dihadapi hingga saat ini merupakan tantangan bagi BKPSDM Kota Bima dalam upaya untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang. Untuk itu, secara umum organisasi BKPSDM Kota Bima perlu memperkuat peran kelembagaan BKPSDM Kota Bima agar dapat menjadi organisasi pelaksana proses perencanaan kepegawaian daerah yang lebih baik di masa yang akan datang. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diupayakan diantaranya:

1. Optimalisasi mekanisme kerja dan koordinasi baik secara internal maupun eksternal. Secara internal dapat dimulai dengan sinergitas antar bidang dan evaluasi mekanisme kerja masing-masing bidang serta penataan koordinasi dan administrasi yang baik.
2. Optimalisasi sistem perencanaan dan pengendalian daerah yang berbasis teknologi informasi yang telah dikembangkan sebagai upaya tersedianya data dan informasi kepegawaian yang cepat, akurat dan aktual serta kualitas analisa pengembangan SDM untuk mendukung kualitas perencanaan dan pengendalian pengelolaan kepegawaian daerah.

3. Mengembangkan fungsional analis kepegawaian yang telah dimiliki oleh BKPSDM serta mendorong tumbuhnya kader-kader fungsional analis kepegawaian yang diharapkan akan dapat membawa BKPSDM Kota Bima menjadi institusi pengelola kepegawaian daerah yang kredibel dan profesional. Langkah nyata yang dapat dilakukan adalah dengan mengupayakan peningkatan dan pengembangan kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur pelaksana pengelolaan kepegawaian melalui pendidikan formal dan jalur pelatihan.
4. Pelaksanaan koordinasi dalam upaya mendorong ketersediaan sumber data informasi jabatan dan beban kerja sebagai hasil dari pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja, serta mendorong tersusunnya standar kompetensi manajerial dan standar kompetensi teknis Pegawai ASN, sehingga pelaksanaan manajemen ASN berbasis system merit dapat terlaksana dengan baik.

Akhirnya, besar harapan kami Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaiana Daerah (BKPSDM) Kota Bima ini dapat digunakan sebagai alat pertanggungjawaban publik yang transparan dan akuntabel serta sebagai media evaluasi dalam melakukan pengelolaan kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang, sehingga hasilnya diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi Pemerintah Kota Bima dalam rangka merencanakan Pembangunan Daerah dan menciptakan *Good Governance* di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima yang tentunya tak mungkin berhasil tanpa bantuan dari segala pihak.

Bima, 4 Pebruari 2019.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA BIMA,



Drs. H. SUPRATMAN, M.AP

NIP. 19661231 199203 1 163