



**LAPORAN KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (LKjIP)
TAHUN 2018**

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN

SUMBER DAYA MANUSIA

KOTA PADANG PANJANG

2019

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2018 merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan, sesuai dengan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, yang mengharuskan setiap instansi pemerintah melaporkan hasil kinerja atau keberhasilan yang telah dicapai atas kegiatan yang telah dilaksanakan. Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dimuat dalam laporan ini adalah tingkat pencapaian target kinerja sebagaimana yang telah diperjanjikan dalam Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018.

Setiap tahun, program dan kegiatan yang tercantum dalam Rencana Strategis dijabarkan lebih lanjut dalam Rencana Kerja dan dituangkan dalam dokumen Penetapan Kinerja (Tapkin) yang selanjutnya dipertanggungjawabkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini juga diuraikan realisasi kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2017 dibandingkan dengan Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang tahun 2017. Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang sudah memuaskan. Namun masih ada beberapa indikator kinerja yang belum mencapai target dan perlu mendapatkan perhatian.

Adapun program dan kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang sebagaimana termaktub dalam Penetapan Kinerja Tahun 2018 adalah sebanyak 7 program dan 32 kegiatan dengan jumlah pagu dan **Rp. 9.684.455.550,-**. Secara umum kegiatan yang dianggarkan tersebut terlaksana dengan baik, kecuali beberapa kegiatan yang tidak terlaksana karena beberapa faktor. Adapun capaian fisik adalah **98,96%** dan realisasi keuangan sebesar **Rp. 7.779.033.715,70,-** atau **80,32%**.

Semoga Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2018, selain menjadi media pertanggungjawaban atas mandat yang diemban dan kinerja yang telah ditetapkan, juga dapat menjadi sarana untuk mengevaluasi kinerja organisasi, dan menjadi bahan pembelajaran yang baik bagi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang agar pelaksanaan kinerja ke depan berjalan lebih produktif, efektif dan efisien.

Padang Panjang, 31 Desember 2018

Pt. KEPALA BKPSDM
KOTA PADANG PANJANG

HENDRA PUTRA, S.ST, MT
Pembina, NIP. 19700107 199003 1 003

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2018 dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai realisasi kinerja yang dicapai selama tahun 2018 dengan menggunakan acuan pencapaian sasaran strategis, dengan tolok ukur indikator kinerja yang telah diperjanjikan dalam Penetapan Kinerja Tahunan BKPSDM Tahun 2018.

Dalam Penetapan Kinerja tahun 2018, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang telah menetapkan 6 indikator kinerja. Adapun capaian hasil kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang tahun 2018 adalah sebagai berikut :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
Terlaksananya pengembangan PNS yang sesuai dengan potensinya	1. Jumlah PNS yang mengikuti bimbingan teknis dan sosialisasi terkait Tupoksi	65 orang	65 orang	100%
Terciptanya PNS yang profesional	1. Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan dalam peningkatan keterampilan dan profesionalisme PNS	80 orang	82 orang	102,5%
Munculnya PNS yang berkualitas	1. Jumlah diklat teknis yang dilaksanakan bagi aparatur dalam 1 tahun	2 diklat	2 diklat	100%
Terselenggarakannya pembinaan PNS	1. Jumlah pengadaan, pembinaan dan pengembangan yang dilakukan pada PNS dalam 1 tahun	999 orang	995 orang	99,6%
Terwujudnya sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang lengkap, akurat dan terkini	1. Jumlah data base pegawai yang up to date dan valid dalam bentuk buku	60 buku	60 buku	100%
	2. Jumlah dokumen / arsip pegawai secara sistematis, efektif dan efisien	300 file	300 file	100%

Berdasarkan data-data diatas, dapat disimpulkan bahwa secara umum capaian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2018 berhasil memenuhi target yang telah ditetapkan, bahkan ada satu indikator kinerja yang capaiannya diatas target, yaitu jumlah PNS yang mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan dalam peningkatan keterampilan dan profesionalisme PNS dengan realisasi 102,5%. Adapun kegiatan yang dilakukan dalam mendukung pencapaian indikator ini adalah kegiatan pendidikan penjenjangan struktural dan kegiatan peningkatan keterampilan dan profesionalisme PNS.

Selain itu ada satu indikator kinerja yang hasil pencapaian indikatornya sedikit di bawah target yang ditetapkan, yaitu indikator jumlah pengadaan, pembinaan dan pengembangan yang dilakukan pada PNS dalam 1 tahun dengan realisasi 99,6%. Adapun kegiatan yang dilakukan dalam mendukung pencapaian indikator kinerja ini adalah kegiatan penyusunan rencana pembinaan karir PNS, seleksi penerimaan CPNS, penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis, proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS, pemberian bantuan tugas belajar ikatan dinas, proses pemberian penghargaan satya lencana karya satya dan proses penerbitan Karis, Karsu dan kartu Taspen, ujian kompetensi bagi PNS yang akan pindah ke Kota Padang Panjang dan ujian kompetensi jabatan bagi pejabat struktural.

Berbagai pencapaian target sasaran kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang sangat ditentukan oleh komitmen, kerja sama, dukungan dan keterlibatan aktif semua bidang dan instansi terkait dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang.

Jumlah dana yang dianggarkan guna mendukung pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang pada tahun anggaran 2018 adalah sebesar Rp. 9.684.455.550,- dengan capaian realisasi keuangan sebesar Rp. 7.779.033.715,7,- atau sebesar 80,32%.

Sementara untuk 4 (empat) indikator kinerja lain dapat terealisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan, yaitu indikator kinerja jumlah PNS yang mengikuti bimbingan teknis dan sosialisasi terkait Tuposki, jumlah diklat yang dilaksanakan bagi aparatur dalam 1 tahun, jumlah database pegawai yang up to date dan valid dalam bentuk buku serta jumlah dokumen / arsip pegawai yang tertata secara sistematis, efektif dan efisien.

Padang Panjang, 31 Desember 2018

**Plt. KEPALA BKPSDM
KOTA PADANG PANJANG**

HENDRA PUTRA, S.ST, MT

Pembina, NIP. 19700107 199003 1 003

DAFTAR ISI

Kata Pengantar

Ikhtisar Eksekutif

Daftar Isi

BAB I : PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang 1
- B. Maksud dan Tujuan 7
- C. Penjelasan Umum Organisasi 7
- D. Sistematika Penyusunan 9

BAB II : PERENCANAAN KINERJA

- A. Visi dan Misi 11
- B. Tujuan dan Sasaran 12
- C. Penetapan Kinerja Tahun 2018 13

BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA

- A. Capaian Kinerja Organisasi 15
- B. Realisasi Anggaran 25

BAB IV : PENUTUP

- A. Kesimpulan 27
- B. Saran..... 27

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang sebagai lembaga teknis dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang. Berdasarkan Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok fungsi sebagai berikut :

1. Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas pokok dan fungsi membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan dan tugas pembantuan yang diberikan.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pelayanan administrasi kepada seluruh satuan organisasi di lingkungan BKPSDM.

Untuk menyelenggarakan tugas diatas sekretariat mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana dibidang administrasi umum, kepegawaian, keuangan, evaluasi dan pelaporan;
- b. Pengelolaan program administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
- c. Pelaksanaan urusan hukum, organisasi dan tata laksana serta kehumasan; dan
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Sekretariat terdiri dari:

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang mempunyai tugas menyelenggarakan program administrasi umum dan kepegawain dalam arti melaksanakan tugas urusan surat menyurat, kearsipan, ekspedisi, penggandaan, administrasi perjalanan dinas, kerumahtanggaan, peralatan dan perlengkapan kantor, menyelenggarakan kepastakaan, melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian, hukum, organisasi dan tata laksana serta kehumasan.
- b. Sub Bagian Keuangan, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan program keuangan dalam arti melaksanakan penyusunan anggaran, pembukuan, akuntansi dan verifikasi, pertanggungjawaban dan laporan keuangan dan koordinasi penyusunan program, menyiapkan bahan penyusunan rencana kerja, mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data, informasi dan laporan pelaksanaan kegiatan serta, melaksanakan monitoring, evaluasi dan pembuatan laporan realiasi kegiatan pencapaian kinerja lingkup BKSDM.

3. Bidang Mutasi dan Pengembangan Karir

Bidang mutasi dan pengembangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas BKPSDM dibidang Mutasi dan Pengembangan Karir Pegawai yang mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program pengembangan karir pegawai;
- b. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program mutasi, kepangkatan dan pensiun PNS;
- c. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program pengembangan kompetensi pegawai;
- d. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program dokumentasi, arsip dan tata naskah; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang mutasi dan pengembangan karir terdiri dari:

- a. Sub bidang mutasi mempunyai tugas menyelenggarakan program mutasi pegawai dalam arti melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelayanan dalam rangka penempatan, pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan pegawai berdasarkan klasifikasi jabatan serta persiapan dan pelaksanaan pemindahan tempat tugas antar perangkat daerah, pindah tugas dari dan ke luar daerah bagi PNSD dan Pegawai Tidak Tetap sesuai ketentuan berlaku.
 - b. Sub bidang Pengembangan Karir mempunyai tugas menyelenggarakan program pengembangan karir dan seleksi terbuka dalam arti melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan penerbitan dokumen Pengembangan Karir.
 - c. Sub Bidang Tata Naskah dan Status Kepegawaian mempunyai tugas menyelenggarakan program Tata Naskah dan Pengembangan Kompetensi dalam arti melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan penerbitan dokumen tata naskah dan pengembangan kompetensi pegawai
4. Bidang Diklat, Disiplin dan Informasi Kepegawaian

Bidang Diklat, Disiplin dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas BKPSDM dibidang Diklat, Disiplin dan Informasi Kepegawaian yang mempunyai fungsi:

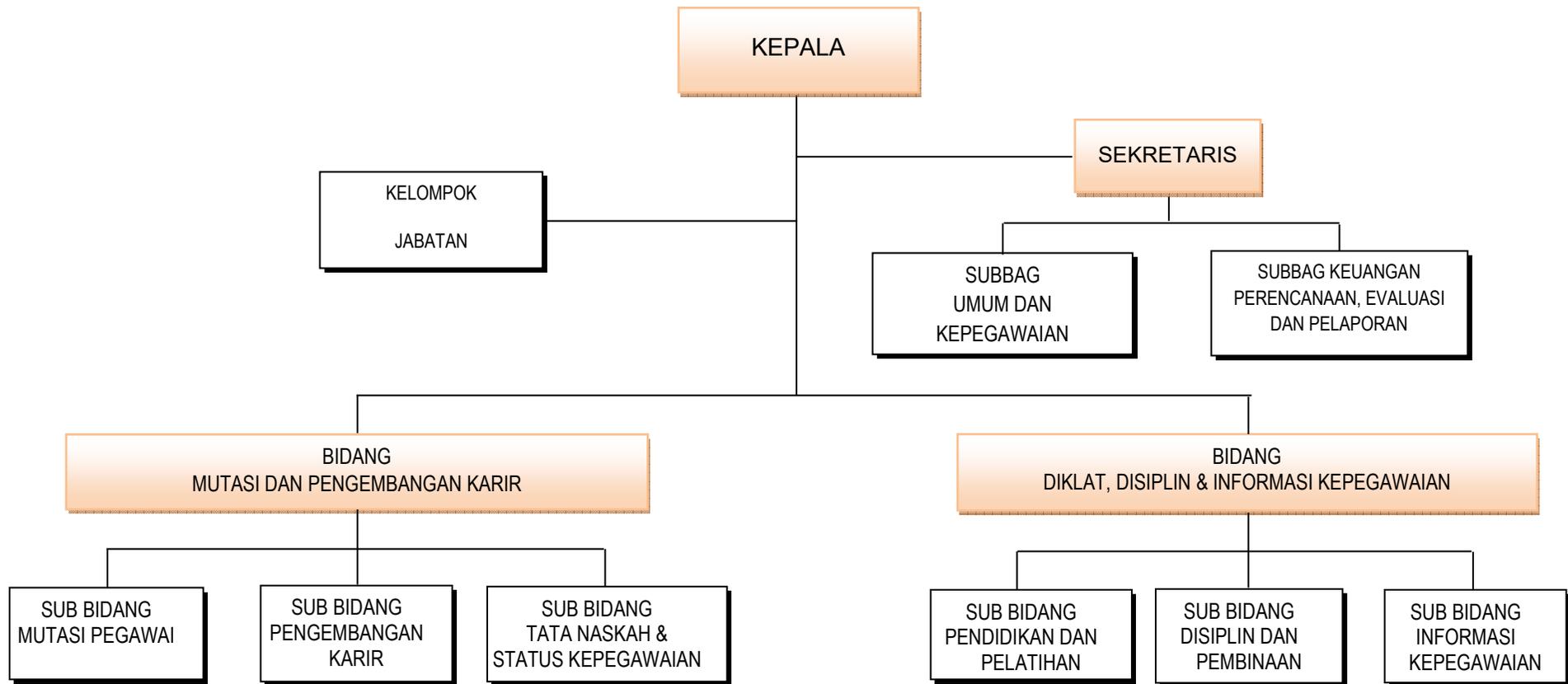
- a. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan formal dan struktural;
- b. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional dan peningkatan profesionalisme aparatur;
- c. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program pembinaan dan disiplin pegawai;
- d. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program pengolahan data dan informasi pegawai; dan

- e. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program pengadaan PNSD dan Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Tenaga Harian Lepas (THL); dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Diklat, Disiplin dan Informasi Kepegawaian terdiri dari:

- a. Sub bidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas menyelenggarakan program Pendidikan dan Pelatihan pegawai dalam arti pelaksanaan diklat formal, struktural, teknis dan fungsional bagi pegawai
- b. Sub bidang Disiplin dan Pembinaan mempunyai tugas menyelenggarakan program Disiplin dan Pembinaan pegawai.
- c. Sub bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian (INKA) mempunyai tugas menyelenggarakan program bidang pengadaan dan informasi kepegawaian.

Masing-masing bagian atau bidang merupakan sub system dari system Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang yang saling berkaitan secara logis dalam melaksanakan koordinasi dan pelayanan kepegawaian daerah sehingga terbentuk sinergi dalam menciptakan pelayanan yang prima kepada publik. Keterkaitan dalam pelaksanaan koordinasi dan pelayanan kepegawaian daerah dideskripsikan pada Bagan Struktur Organisasi berikut ini:



Kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan, terutama pada penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat sangat tergantung pada kualitas sumber daya Aparatur Sipil Negara, yang mana hal ini tercermin pada keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilaku disiplin. Hal tersebut mempunyai pengaruh yang kuat untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah direncanakan organisasi. Aparatur Sipil Negara sebagai penggerak utama kinerja organisasi di pemerintahan, perlu dimanfaatkan dan diberdayakan seoptimal mungkin agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi untuk peningkatan kualitas sumber daya aparatur mutlak diperlukan guna mendukung terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan terwujudnya sistem pemerintahan yang baik (*good governance*).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang sebagai lembaga teknis daerah yang berfungsi membantu Kepala Daerah dalam pengelolaan manajemen kepegawaian, telah berupaya mendukung salah satu agenda prioritas Walikota Padang Panjang sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kota Padang Panjang tahun 2013 – 2018. Hal tersebut berkaitan langsung dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang, yaitu pada misi pertama, yakni memantapkan tata kelola pemerintahan yang amanah dan anti KKN.

Untuk mewujudkan terciptanya tata kelola pemerintahan yang amanah dan anti KKN, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang telah menetapkan beberapa strategi, yaitu :

1. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur
2. Melakukan redistribusi staf dan pejabat struktural dengan personil yang memiliki kompetensi
3. Memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan pelayanan informasi kepegawaian.

Strategi-strategi tersebut kemudian diwujudkan dalam bentuk program dan kegiatan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang, dan hasil pelaksanaan dari program dan

kegiatan tersebut dipertanggungjawabkan melalui Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang yang berisikan capaian realisasi kinerja serta evaluasi dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

B. Maksud dan Tujuan

Tujuan dari disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2018 ini adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kinerja tahun 2018 yang merupakan tahun ke lima dari RPJMD tahun 2013-2018. Laporan Kinerja ini mengandung arti penting dalam mewujudkan *Good Governance*, yaitu aspek transparansi dan akuntabilitas dan juga sebagai media pertanggungjawaban kepada stakeholder serta merupakan alat evaluasi dan pengendalian program dan kegiatan pembangunan tahunan, sehingga dapat diketahui dan diarahkan untuk mencapai visi, misi dan tujuan serta perbaikan-perbaikan di masa mendatang.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini berisikan gambaran mengenai tingkat capaian atas kinerja yang telah dilaksanakan, permasalahan serta evaluasi terhadap kegagalan dalam pencapaian kinerja yang telah ditetapkan, serta sebagai umpan balik untuk memperbaiki kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang di masa mendatang.

C. Penjelasan Umum Organisasi

Pembangunan aparatur negara merupakan bidang yang mendapat prioritas penting dalam Rencana Pembangunan jangka Panjang nasional (RPJPN) tahun 2005–2025. Hal ini sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Padang Panjang, yaitu memantapkan tata kelola pemerintahan yang amanah dan anti KKN.

Implementasi pembangunan aparatur yang dilakukan melalui reformasi birokrasi dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, agar mampu mendukung

keberhasilan pembangunan di bidang-bidang lainnya. Upaya pembangunan aparatur diarahkan untuk mewujudkan aparatur yang melayani, profesional, efektif, efisien dan akuntabel untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Pemantapan dan perluasan reformasi birokrasi sebagai langkah strategis yang dilakukan pemerintah dalam upaya melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan menjadi tantangan sekaligus kesempatan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang. Secara internal, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang dituntut untuk melakukan reformasi birokrasi, dan di sisi lain juga dituntut untuk lebih mampu berperan dalam pembangunan bidang kepegawaian, yang diarahkan kepada peningkatan kompetensi pegawai melalui pengembangan sistem perencanaan dan pengembangan karir, pengembangan diklat bagi pegawai, pengembangan pola mutasi yang berbasis kompetensi dan profesionalisme, serta peningkatan kesejahteraan pegawai.

Dalam melaksanakan peranannya sebagai pengelola manajemen kepegawaian di daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang menghadapi beberapa isu strategis yang perlu mendapatkan perhatian serius. Di bidang pembinaan pegawai, aspek kedisiplinan, semangat kerja dan etos kerja pegawai terus ditingkatkan.

Isu strategis terkait diklat adalah kurangnya sarana dan prasarana pendukung yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang, khususnya tidak adanya gedung diklat yang representatif. Selain itu hal-hal yang juga perlu mendapatkan perhatian serius adalah terbatasnya jumlah aparatur yang berkualitas untuk pengembangan pendidikan dan pelatihan di daerah, serta belum adanya analisis kebutuhan diklat yang komprehensif yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan daerah.

Dalam hal peningkatan kualitas dan sumber daya aparatur, isu strategis yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang adalah masih belum terpenuhinya

proporsionalitas, kuantitas, kualitas, distribusi dan komposisi aparatur sesuai dengan kebutuhan organisasi, belum adanya sistem pola karir yang jelas sebagai pedoman bagi pegawai melalui sistem karir berbasis kinerja, adanya pembatasan penerimaan CPNS sehingga tenaga manajerial lebih banyak dibandingkan dengan tenaga teknis/operasional. Untuk merespon isu-isu strategis tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang telah melaksanakan beberapa kebijakan, seperti melakukan seleksi terbuka untuk mengisi jabatan eselon II/a yang masih kosong pada tahun 2018 serta mapping untuk pejabat eselon III guna mendapatkan aparatur yang profesional dan berkompeten di bidangnya.

Isu strategis lainnya yang juga tidak kalah penting adalah di bidang teknologi informasi, dimana tantangan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang adalah belum maksimalnya penerapan teknologi informasi yang berkaitan dengan kepegawaian. Untuk mengatasi permasalahan ini, BKPSDM Kota Padang Panjang telah bekerja sama dengan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Padang Panjang dalam membangun sebuah aplikasi kepegawaian yang dapat diakses oleh seluruh PNS yang bernama SIMAK (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian).

D. Sistematika Penyusunan Laporan Kinerja

Adapun sistematika penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2018 ini adalah sebagai berikut :

KATA PENGANTAR
IKHTISAR EKSEKUTIF
DAFTAR ISI

BAB I

PENDAHULUAN

- A. Latar belakang
- B. Maksud dan Tujuan
- C. Penjelasan Umum Organisasi
- D. Sistematika Penyusunan Laporan Kinerja

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

- A. Visi dan Misi OPD
- B. Tujuan dan Sasaran OPD
- C. Perjanjian Kinerja OPD Tahun 2018

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

- A. Capaian Kinerja Organisasi
- B. Realisasi Anggaran

BAB IV

PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Visi dan Misi

Dalam Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang Panjang No: 800/277/BKD-PP/2014 tanggal 27 September 2014 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang Panjang Tahun 2013-2018, telah ditetapkan visi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang yaitu:

“TERWUJUDNYA SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR YANG PROFESIONAL, SERTA MEMILIKI SIKAP MENTAL POSITIF DAN ETOS KERJA YANG TINGGI”

Sumber Daya Manusia Aparatur adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang, sehingga rumusan visi di atas mengandung tiga makna utama yaitu:

1. PNS yang profesional adalah PNS yang kompeten di bidangnya memiliki pengetahuan, keahlian, keterampilan, berwawasan luas, menjunjung tinggi etika profesi, memiliki dedikasi, komitmen dan bertanggungjawab terhadap tugas dan jabatannya, serta berperilaku disiplin dan mempunyai integritas yang tinggi.
2. PNS yang bersikap mental positif. Sikap mental adalah cara mengkomunikasikan atau mengekspresikan suasana hati atau watak kepada orang lain. Jika ekspresi yang ditunjukkan positif disebut sikap mental positif. PNS yang bersikap mental positif adalah PNS yang percaya diri, jujur, dan membangun.
3. PNS yang memiliki etos kerja tinggi akan terus berusaha untuk memperbaiki dirinya, sehingga nilai pekerjaannya bukan hanya bersifat produktif materialistik tapi juga melibatkan kepuasan spiritualitas dan emosional.

Berdasarkan Visi sebagaimana telah dijelaskan diatas, maka Misi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang ditetapkan sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas perencanaan pengembangan pegawai dan data kepegawaian.
2. Peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur (pengetahuan, keahlian, keterampilan dan wawasan) melalui pendidikan dan latihan (Diklat) Aparatur
3. Peningkatan disiplin, kinerja dan kesejahteraan pegawai untuk mewujudkan PNS yang menjunjung tinggi etika profesi, memiliki dedikasi, komitmen dan bertanggung jawab terhadap tugas jabatannya serta berperilaku disiplin dan mempunyai integritas (satu kata dan perbuatan) yang tinggi

B. Tujuan dan Sasaran

Berkaitan dengan misi seperti tersebut diatas, maka tujuan yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang adalah :

- 1) Memenuhi sarana dan prasarana BKPSDM Kota Padang Panjang sesuai kebutuhan
- 2) Mendorong pengembangan PNS sesuai dengan potensinya
- 3) Meningkatkan profesionalisme PNS
- 4) Meningkatkan kinerja PNS
- 5) Mewujudkan sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang lengkap akurat dan terkini

Sejalan dengan hal yang digambarkan diatas, untuk mencapai tujuan tersebut maka ditetapkanlah sasaran yang ingin dicapai selama tahun 2013-2018 sebagai berikut:

- 1) Tersedianya kantor BKPSDM yang representatif.
- 2) Meningkatnya penilaian evaluasi kinerja OPD.
- 3) Meningkatnya jumlah diklat yang dilaksanakan bagi aparatur selama 1 tahun.
- 4) Tersedianya peraturan tentang pedoman penilaian kinerja aparatur.
- 5) Meningkatnya persentase penerapan sistem promosi dan mutasi aparatur yang berbasis kompetensi.

6) Dukungan BKPSDM untuk penyediaan tenaga medis dan non medis bagi RSUD.

7) Terwujudnya pengelolaan arsip kepegawaian berbasis teknologi.

C. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2018

Perjanjian Kinerja Perubahan tahun 2018 menjadi pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur selama tahun 2018 dengan mempertimbangkan sumber daya yang dimiliki. Tujuan khusus dari Perjanjian Kinerja adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah, dan juga sebagai dasar penilaian keberhasilan / kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja, dan sebagai dasar pemberian *reward* atau penghargaan dan sanksi.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang telah membuat Perjanjian Kinerja Tahun 2018, sebagai tolok ukur evaluasi pencapaian kinerja selama tahun 2018.

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2018

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Program / Kegiatan		Anggaran (Rp)
Terlaksananya pengembangan PNS yang sesuai dengan potensinya	1. Jumlah PNS yang mengikuti bimbingan teknis dan sosialisasi terkait Tupoksi	65 orang	Program	: Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur 1. Bimtek Implementasi Peraturan Perundang-undangan	148.753.100
			Kegiatan		
Terciptanya PNS yang profesional	1. Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan dalam peningkatan keterampilan dan profesionalisme PNS	80 orang	Program	: Pendidikan Kedinasan 1. Pendidikan Penjurusan Struktural 2. Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme	1.246.775.000
			Kegiatan		
Munculnya PNS yang berkualitas	1. Jumlah diklat yang dilaksanakan bagi aparatur dalam 1 tahun	2 diklat	Program	: Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur 1. Pendidikan dan Pelatihan Tugas dan Fungsi Bagi PNSD	231.600.000
			Kegiatan		231.600.000

Terselenggara kannya pembinaan PNS	1. Jumlah pengadaan, pembinaan dan pengembangan yang dilakukan pada PNS dalam 1 tahun	999 orang	Program	:	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	857.382.700
		250 orang	Kegiatan	:	1. Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	8.400.000
		57 orang			2. Seleksi Penerimaan CPNS	427.515.000
		370 org naik pangkat, 50 org ujian dinas			3. Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS	27.070.000
		40 orang			4. Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS	4.450.000
		97 satya lencana			5. Pemberian Bantuan Tugas Belajar Ikatatan Dinas	113.407.500
		30 orang			6. Proses Pemberian Penghargaan Satya Lencana Karya Satya dan Proses Penerbitan Karis, Karsu dan Taspen	1.140.000
		105 orang			7. Uji kompetensi bagi PNS yang akan pindah ke Kota Padang Panjang	9.750.000
			8. Uji Kompetensi Jabatan Bagi Pejabat Struktural	265.650.000		
Terwujudnya sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang lengkap, akurat dan terkini	1. Jumlah database pegawai yang up to date dan valid dalam bentuk buku	60 buku	Program	:	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	40.487.500
			Kegiatan	:	1. Pembangunan/Pengemba ngan Sistem Informasi Kepegawaian	15.425.000
	2. Jumlah dokumen / arsip pegawai yang tertata secara sistematis, efektif dan efisien	52 buku			2. Penataan dan Penyelematan Dokumen dan Arsip PNS	25.062.500

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Capaian kinerja organisasi yang dibahas dalam bagian ini meliputi capaian kinerja sasaran strategis dan realisasi keuangan. Terkait dengan pencapaian kinerja organisasi, dipaparkan pencapaian atas indikator kinerja serta hal-hal yang berkaitan dengan realisasi kinerja tersebut.

Tabel 3.1
Pengukuran Capaian Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Padang Panjang
Tahun Anggaran 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Terlaksananya pengembangan PNS yang sesuai dengan potensinya	1. Jumlah PNS yang mengikuti bimbingan teknis dan sosialisasi terkait tupoksi	65 orang	65 orang	100
2	Terciptanya PNS yang profesional	1. Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan dalam peningkatan keterampilan dan profesionalisme PNS	80 orang	82 orang	102,5
3	Munculnya PNS yang berkualitas	1. Jumlah diklat yang dilaksanakan bagi aparatur dalam 1 tahun	2 diklat	2 diklat	100
4	Terselenggarakannya pembinaan PNS	1. Jumlah pengadaan, pembinaan dan pengembangan yang dilakukan pada PNS dalam 1 tahun	999 orang	995 orang	99,6
5	Terwujudnya sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang lengkap, akurat dan terkini	1. Jumlah data base pegawai yang up to date dan valid dalam bentuk buku	60 buku	60 buku	100
		2. Jumlah dokumen / arsip pegawai secara sistematis, efektif dan efisien	300 file	300 file	100

Dari 6 (enam) indikator kinerja tersebut, 5 (lima) indikator kinerja mencapai 100%, sedangkan 1 (satu) indikator kinerja lagi realisasinya sedikit dibawah target yang telah ditetapkan, yaitu 99,6%.

Penjelasan pencapaian sasaran dari masing-masing indikator kinerja dapat dilihat di bawah ini :

Sasaran Strategis 1 : Terlaksananya pengembangan PNS yang sesuai dengan potensinya

Sasaran strategis terlaksananya pengembangan PNS yang sesuai dengan potensinya, dicapai melalui indikator kinerja yang dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 3.2
Pengukuran Kinerja
Sasaran Strategis Terlaksananya pengembangan PNS yang sesuai dengan potensinya

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
1	Jumlah PNS yang mengikuti bimbingan teknis dan sosialisasi terkait tupoksi	65 orang	65 orang	100

Pencapaian indikator kinerja untuk sasaran strategis terlaksananya pengembangan PNS yang sesuai dengan potensinya dicapai melalui kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan. Capaian kinerja untuk indikator kinerja ini adalah 100%. Dari 65 orang target yang ditetapkan, 5 orang diantaranya mengikuti kegiatan bimtek, 30 orang mengikuti sosialisasi PP nomor 46 tahun 2011 dan 30 orang mengikuti pelatihan kantor sendiri.

Tabel 3.3
Perbandingan Realisasi Kinerja
Sasaran Srategis Terlaksananya pengembangan PNS yang sesuai dengan potensinya
Tahun 2013-2018

No	Indikator Kinerja	Realisasi Indikator					
		2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	Jumlah PNS yang mengikuti bimbingan teknis dan sosialisasi terkait tupoksi		70 orang	112 orang	96 orang	42 orang	65 orang

Sasaran Strategis 2 : Terciptanya PNS yang profesional

Sasaran strategis terciptanya PNS yang profesional, dicapai melalui indikator kinerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.4
Pengukuran Kinerja
Sasaran Strategis Terciptanya PNS yang Profesional

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
1	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan dalam peningkatan keterampilan dan profesionalisme PNS	80 orang	82 orang	102,5

Pencapaian indikator kinerja untuk sasaran strategis terciptanya PNS yang profesional dilakukan melalui dua kegiatan, yaitu Pendidikan Perjenjangan Struktural dan Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme. Rata-rata capaian kinerja untuk dua indikator kinerja ini adalah 102,5%. Dari pelaksanaan kegiatan Pendidikan Perjenjangan Struktural dengan target 35 orang terrealisasi sebanyak 33 orang yang terdiri dari pengiriman peserta diklat PIM dan diklat prajabatan dengan rincian sebagai berikut:

- Diklat PIM II ditargetkan 2 orang, terrealisasi 2 orang,
- Diklat PIM III ditargetkan 6 orang, terrealisasi 6 orang,
- Diklat PIM IV ditargetkan 8 orang, terrealisasi 8 orang,
- Diklat Prajabatan ditargetkan 19 orang, terrealisasi sebanyak 17 orang.

Sedangkan hasil dari pelaksanaan kegiatan Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme dari target 45 orang, terrealisasi sebanyak 49 orang yang dikirim untuk mengikuti bimtek.

Perbandingan realisasi capaian kinerja sasaran strategis terciptanya PNS yang profesional dalam beberapa tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5
Perbandingan Realisasi Kinerja
Sasaran Srategis Terciptanya PNS yang Profesional
Tahun 2013-2018

No	Indikator Kinerja	Realisasi Indikator					
		2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan dalam peningkatan keterampilan dan profesionalisme PNS	42 orang	36 orang	122 orang	31 orang	64 orang	82 orang

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi pengiriman peserta pendidikan dan pelatihan kedinasan pada tahun 2018 meningkat jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Sasaran Strategis 3 : Munculnya PNS yang berkualitas

Untuk mendukung tercapainya sasaran strategis munculnya PNS yang berkualitas dilakukan melalui pelaksanaan tiga kegiatan, yang dirangkum ke dalam indikator kinerja seperti yang tampak pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.6
Pengukuran Kinerja
Sasaran Strategis Munculnya PN yang Berkualitas

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
1	Jumlah diklat yang dilaksanakan bagi aparatur dalam 1 tahun	2 diklat	2 diklat	100

Dari indikator kinerja sasaran strategis munculnya PNS yang berkualitas, dapat dilihat bahwa pencapaian sasaran strategis munculnya PNS yang berkualitas tercapai 100%. Indikator kinerja ini didukung oleh kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Tugas dan Fungsi Badi PNSD. Adapun kegiatan diklat yang dilaksanakan pada tahun 2018 adalah diklat penilaian angka kredit bagi tenaga fungsional kesehatan dan diklat penyusunan anggaran.

Perbandingan tingkat capaian realisasi indikator kinerja sasaran strategis munculnya PNS yang berkualitas terhadap tahun-tahun sebelumnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.7
Perbandingan Realisasi Kinerja
Sasaran Srategis Munculnya PNS yang Berkualitas
Tahun 2013-2018

No	Indikator Kinerja	Realisasi Indikator					
		2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	Jumlah diklat teknis yang dilaksanakan bagi aparatur dalam 1 tahun	11 diklat	9 diklat	5 diklat	4 diklat	1 diklat	2 diklat

Dari tabel diatas, secara umum dapat dilihat gambaran pencapaian realisasi kinerja sasaran strategis munculnya PNS yang berkualitas dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya.

Sasaran Strategis 4 : Terselenggarakannya pembinaan PNS

Pencapaian sasaran strategis terselenggaranya pembinaan PNS dilakukan melalui pelaksanaan delapan kegiatan dengan indikator kinerja “jumlah pengadaan, pembinaan dan pengembangan yang dilakukan pada PNS dalam 1 tahun” dengan realisasi capaian kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.8
Pengukuran Kinerja
Sasaran Strategis Terselenggarakannya Pembinaan PNS

No	Indikator Kinerja	Tahun 2018		
		Target	Realisasi	%
1	Jumlah pengadaan, pembinaan dan pengembangan yang dilakukan pada PNS dalam 1 tahun	999 orang	995 orang	99,60

Adapun kegiatan pendukung untuk pencapaian sasaran strategis terselenggaranya pembinaan PNS adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9
Pengukuran Kinerja per Kegiatan
Sasaran Strategis Terselenggarakannya Pembinaan PNS

No	Kegiatan	Tahun 2018		
		Target	Realisasi	%
1	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir	110 orang	113 orang	102,7
2	Seleksi Penerimaan CPNS	57 orang	55 orang	96,49

3	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS	370 PNS naik pangkat dan 50 PNS ujian dinas /PI	370 PNS naik pangkat dan 43 PNS ujian dinas /PI	98,33
4	Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin	55 kali sidang	25 kali sidang	45,45
5	Pemberian Bantuan Tugas Belajar Ikatan Dinas	40 orang	38 orang	95
6	Proses Pemberian Penghargaan Satya Lencana Karya Satya dan Proses Penerbitan Karis, Karsu dan Taspen	97 Satya Lencana Karya Satya	109 Satya Lencana Karya Satya	106,75
7	Ujian Kompetensi Bagi PNS Yang Akan Pindah Ke Padang Panjang	30 orang	27 orang	90
8	Ujian Kompetensi Jabatan Bagi Pejabat Struktural	105 orang	100 orang	95,24
9	Pengembangan Karir PNS Melalui Jabatan Fungsional	140 orang	140 orang	100

Secara umum capaian realisasi kegiatan pada sasaran kinerja ini cukup tinggi. Pada kegiatan pertama, capaian realisasinya 102,7%. Adapun bentuk kegiatan ini adalah terlaksananya proses pengembangan karir melalui promosi dan mutasi. Dari target 110 orang yang di promosi dan mutasi, selama tahun 2018 terrealisasi sebanyak 113 orang yang dimutasi dan promosi.

Pada kegiatan seleksi penerimaan CPNS, Pemerintah Kota Padang Panjang memperoleh 57 formasi CPNS di tahun 2018. Realisasi fisik kegiatan ini 96,49%. Bekerja sama dengan BKN Regional XII Pekanbaru, BKPSDM Kota Padang Panjang telah melaksanakan proses seleksi penerimaan CPNS melalui seleksi administrasi, Tes Kemampuan Dasar (TKD) dan Tes Kemampuan Bidang (TKB). Dari hasil seleksi tersebut, telah ditetapkan 55 orang yang dinyatakan lulus seleksi penerimaan CPNS. Sementara 2 formasi tidak terisi karena tidak ada pelamar yang lulus tes administrasi, SKD dan SKB.

Untuk kegiatan ke tiga, terdapat 370 PNS di lingkungan pemerintah Kota Padang Panjang yang naik pangkat selama tahun 2018 dengan rincian 239 orang di periode April 2018 dan 131 orang di periode Oktober 2018. Selain pengurusan kenaikan pangkat PNS, juga telah dilakukan ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah yang diikuti oleh 43 orang PNS Kota Padang Panjang.

Sementara untuk kegiatan proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS, realisasinya sebesar 45,45%. Dari target 55 kali sidang, yang terealisasi hanya 25 kali sidang. Ini menunjukkan bahwa tingkat pelanggaran disiplin mulai menurun.

Untuk kegiatan Pemberian Bantuan Tugas Belajar Ikatan Dinas, dari target 40 orang PNS yang memperoleh izin belajar dan tugas belajar selama tahun 2018, terrealisasi sebanyak 38 orang dengan rincian 4 orang memperoleh Tugas Belajar dan 34 orang memperoleh Izin Belajar. Sementara pada kegiatan proses pemberian penghargaan Satya Lencana Karya Satya dan proses penerbitan Karis, Karsu dan Taspen, dari target 97 PNS penerima Satya Lencana, terrealisasi 109 orang.

Selain itu pada tahun 2018, BKPSDM juga telah melaksanakan kegiatan ujian kompetensi bagi PNS yang akan pindah ke Padang Panjang. Dari target 30 orang peserta, terealisasi sebanyak 27 orang peserta. Sementara untuk kegiatan ujian kompetensi bagi pejabat struktural terealisasi sebanyak 100 orang dari target 105 orang. 100 orang PNS tersebut adalah pejabat eselon III yang mengikuti assessment. Sementara 5 jabatan pimpinan tinggi lain masih belum terisi / belum diinstruksikan oleh pimpinan untuk diisi.

Kegiatan terakhir yang terkait dengan indikator ini adalah pengembangan karir PNS melalui jabatan fungsional. Dari target 140 orang, selama tahun 2018 terrealisasi semua (140) orang.

Perbandingan capaian realisasi kinerja untuk indikator kinerja sasaran 4 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.10
Perbandingan Realisasi Kinerja
Sasaran Strategis Terselenggarakannya Pembinaan PNS
Tahun 2013-2018

No	Kegiatan	Realisasi Indikator					
		2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir	145 orang	177 orang	280 orang	513 orang	251 orang	113 orang
2	Seleksi Penerimaan CPNS	68 orang	-	-	-	-	55 orang

3	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis	512 orang	324 orang	500 orang	381 orang	326 orang & 48 PNS ikut Ujian dinas / PI	370 orang & 43 PNS ikut Ujian Dinas /PI
4	Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin	-	-	11 Kasus	31 kali siding	23 kali siding	25 kali sidang
5	Pemberian Bantuan Tugas Belajar Ikatan Dinas	141 orang	51 orang	14 orang	0 SK Tubel 92 SK Ibel	2 SK Tubel, 34 SK Ibel	4 SK Tubel dan 34 SK Ibel
6	Pemberian Penghargaan Satya Lencana Karya Satya dan Proses Penerbitan Karis, Karsu dan Taspen	329 orang	467 orang	86 orang	99 Satya Lencana 139 Karis, Karsu dan Taspen	121 Satya Lencana 38 Karis / Karsu dan 74 Taspen	109 Satya Lencana, 40 Karis/ Karsu dan 6 Karpeg
7	Ujian Kompetensi bagi PNS yang akan pindah ke Kota Padang Panjang						27 orang
8	Ujian Kompetensi Jabatan Bagi Pejabat Struktural				53 orang Uji Kompetensi	9 Jabatan Ess II dan 26 org mapping ess III	Assesment bagi 100 pejabat eselon III
9	Pengembangan Karir Melalui Jabatan Fungsional	240 orang	-	86 orang	121 orang	161 orang	140 orang

Sasaran Strategis 5 : Terwujudnya sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang lengkap, akurat dan terkini

Pada sasaran strategis terwujudnya sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang lengkap, akurat dan terkini, terdapat dua kegiatan. Realisasi kinerja dari masing-masing kegiatan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.11
Pengukuran Kinerja
Sasaran Strategis Terwujudnya Sistem Informasi Kepegawaian
yang mampu Menyajikan Data dan Informasi Kepegawaian
yang Lengkap, Akurat dan Terkini

No	Indikator Kinerja	Tahun 2018		
		Target	Realisasi	%
1	Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	60 buku	60 buku	100
2	Penataan dan Penyelamatan dokumen/arsip ASN	300 file	300 file	100

Untuk mewujudkan sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang lengkap dan akurat terdapat 2 (dua) kegiatan yang dalam pelaksanaannya telah terealisasi 100% yaitu Kegiatan Penataan / Penyelamatan Dokumen dan Arsip dan Kegiatan Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah.

Perbandingan realisasi capaian kinerja indikator sasaran strategis 5 dengan tahun-tahun sebelumnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.12
Perbandingan Realisasi Kinerja
Sasaran Strategis Terwujudnya Sistem Informasi Kepegawaian
yang mampu Menyajikan Data dan Informasi Kepegawaian
yang Lengkap, Akurat dan Terkini
Tahun 2013-2018

No	Indikator Kinerja	Realisasi Indikator					
		2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	66 buku	66 buku	52 buku	52 buku	52 buku	60 buku
2	Penataan dan Penyelamatan dokumen/arsip ASN	500 file	500 file	500 file	500 file	328 file	300 file

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa perbandingan capaian dari tahun sebelumnya untuk indikator penataan dokumen / arsip pegawai secara sistematis, efektif dan efisien mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karena terjadinya kerusakan pada aplikasi SIAP (Sistem Informasi Arsip Pegawai). Sementara untuk indikator ketersediaan data base pegawai yang up to date,

lengkap dan valid dalam bentuk buku, capaian kerjanya berupa SOTK, Bezzetting dan DUK.

Adapun tingkat capaian indikator kinerja sasaran strategis per tahun terhadap target kinerja Renstra Tahun 2013 – 2018 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.13
**Realisasi Capaian Indikator Kinerja Tahun 2013-2018
Terhadap Target Rencana Strategis Tahun 2013-2018**

No	Indikator Kinerja	Target Renstra 2018	Realisasi Indikator					
			2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	Jumlah PNS yang mengikuti bimbingan teknis dan sosialisasi terkait tupoksi	296 orang		173 orang	140 orang	124 orang	5 orang	65 orang
2	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan dalam peningkatan keterampilan dan profesionalisme	744 orang	42 orang	36 orang	122 orang	31 orang	64 orang	82 orang
3	Jumlah diklat yang dilaksanakan bagi aparatur dalam 1 tahun	19 diklat	11 diklat	9 diklat	5 diklat	4 diklat	1 diklat	2 diklat
4	Jumlah pengadaan, Pembinaan dan Pengembangan yang dilakukan pada PNS dalam 1 tahun	6688 orang	1435 orang	1019 orang	966 orang	1398 orang	1090 orang	995 orang
5	Jumlah data base pegawai yang up to date dan valid dalam bentuk buku	266 buku	66 buku	66 buku	52 buku	52 buku	52 buku	60 buku
6	Jumlah dokumen/arsip pegawai yang secara sistematis, efektif dan efisien	2500 file	500 file	500 file	500 file	500 file	328 file	300 file

b. Realisasi Anggaran

Realisasi keuangan dari masing-masing program dan kegiatan yang menunjang pelaksanaan masing-masing sasaran strategis dan indikator kinerja telah dilaksanakan selama tahun 2018 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.14
Pagu Anggaran dan Realisasi Keuangan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Padang Panjang
Tahun 2018

Sasaran	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	%
Terlaksananya pengembangan PNS yang sesuai dengan potensinya	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	148.753.100	115.820.600	77,86
	Bimtek Implementasi Peraturan dan Perundang-undangan	148.753.100	115.820.600	77,86
Terciptanya PNS yang professional	Program Pendidikan Kedinasan	1.246.775.000	1.192.576.883	95,65
	Kegiatan Pendidikan Penjurusan Struktural	735.025.000	696.242.581	94,72
	Kegiatan Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme	511.750.000	496.334.302	96,99
Munculnya PNS yang berkualitas	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	231.600.000	188.724.300	81,49
	Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Tugas dan Fungsi Bagi PNSD	231.600.000	188.724.300	81,49
Terselenggarakannya pembinaan PNS	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	857.382.700	469.331.778	54,74
	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir	8.400.000	5.637.000	67,11
	Kegiatan Seleksi Penerimaan CPNS	427.515.000	168.993.162	39,53
	Kegiatan Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS	27.070.000	20.054.641	74,08
	Kegiatan Proses Penanganan kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS	4.450.000	1.010.200	22,70
	Kegiatan Pemberian Bantuan Tugas Belajar Ikatan Dinas	113.407.500	105.144.875	92,71
	Kegiatan Proses Pemberian Penghargaan Satya Lencana Karya Satya dan Proses Penerbitan Karis, Karsu dan Taspen	1.140.000	891.000	78,16
	Kegiatan Ujian Kompetensi Bagi PNS yang Akan Pindah Ke Kota Padang Panjang	9.750.000	9.485.000	97,28

	Kegiatan Uji Kompetensi Bagi Pejabat Struktural	265.650.000	158.115.900	59,52
Terwujudnya system informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang lengkap akurat dan terkini	Program pembinaan dan pengembangan aparatur	40.487.500	29.121.000	71,93
	Pembangunan/pengembangan system informasi kepegawaian daerah	15.425.000	4.548.400	29,49
	Kegiatan penataan/penyelamatan dokumen dan arsip PNS	25.062.500	24.572.600	98,05

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi keuangan untuk program dan kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan kinerja organisasi selama tahun 2018 terdapat beberapa kegiatan yang capaian realisasi keuangannya masih kurang maksimal. Diantaranya kegiatan seleksi penerimaan CPNS dengan realisasi keuangan hanya 39,53%. Hal ini disebabkan karena proses penerimaan CPNS masih berlanjut di tahun 2019 berupa pemberkasan NIP CPNS, sehingga anggaran untuk pemberkasan NIP tidak terrealisasi. Kegiatan penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS hanya terrealisasi sebesar 22,70%. Hal ini disebabkan karena belanja penggandaan tidak terserap seluruhnya.

Kegiatan Uji Kompetensi Bagi Pejabat Struktural dengan realisasi keuangan sebesar 59,52%. Hal ini disebabkan karena kegiatan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi eselon II.b tidak terlaksana karena belum ada instruksi dari pimpinan untuk pengisian jabatan tersebut. Sementara kegiatan pembangunan / pengembangan sistem informasi kepegawaian hanya terrealisasi sebesar 29,49%. Hal ini disebabkan karena anggaran rencana pengembangan aplikasi SIMPEG tidak direalisasikan, karena BKPSDM bersama Dinas Kominfo telah membangun aplikasi baru bernama SIMAK, yang memiliki fitur yan lebih lengkap dan dapat diakses oleh seluruh PNS Kota Padang Panjang.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada tahun 2018, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang telah menetapkan 5 (lima) sasaran strategis dengan 6 (enam) indikator kinerja melalui 14 (empat belas) kegiatan, yang merupakan ukuran keberhasilan, baik kuantitatif maupun kualitatif, yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan. Mengacu kepada 5 sasaran yang diukur melalui 6 indikator kinerja tersebut, terdapat satu sasaran kinerja yang tidak tercapai 100% yaitu sasaran ke empat (terselenggaranya pembinaan PNS) dengan capaian kinerja 99,6%. Sementara sasaran kinerja lainnya dapat terealisasi 100%.

Sementara itu, penyerapan anggaran belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang secara keseluruhan pada tahun 2018 mencapai Rp. 7.779.033.715,7 atau sebesar 80,32%. Penyerapan anggaran yang belum maksimal ini disebabkan karena adanya kegiatan pembangunan gedung kantor yang pelaksanaannya belum selesai hingga akhir tahun anggaran.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang capaian kinerja pada berbagai sasaran strategis dan indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hasil dari evaluasi pencapaian kinerja dalam laporan ini merupakan bahan pembelajaran yang baik bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang untuk perbaikan dan peningkatan kinerja di masa yang datang.

B. Saran

Untuk perbaikan dimasa yang akan datang disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Perlu adanya gedung diklat yang representatif, mengingat sering dilaksanakan pendidikan dan pelatihan, sosialisasi, bimbingan teknis dan kegiatan lain oleh Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya aparatur.
2. Untuk pemberian izin Tugas Belajar APBD agar hanya diberikan bagi jurusan yang memang sangat dibutuhkan oleh Pemerintah Daerah dan diberikan kepada PNS yang berprestasi kerja yang baik, memiliki loyalitas dan etika moral yang baik.
3. Mengingat besarnya anggaran untuk bantuan bagi PNS yang tugas belajar, diharapkan bagi PNS yang mendapatkan bantuan dan telah selesai mengikuti tugas belajar agar memenuhi kewajibannya untuk mengabdikan ke Pemerintah Kota Padang Panjang dan tidak menuntut pindah sesuai dengan batasan waktu yang telah ditentukan.
4. Agar dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan dilakukan secara matang, sehingga anggaran yang tersedia dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin.