RENCANA STRATEGIS

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA PADANG PANJANG

Tahun 2024–2026

PEMERINTAH KOTA PADANG PANJANG
TAHUN 2023

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang dapat diselesaikan.

Sasaran dari suatu kegiatan hanya dapat dicapai dengan efektif dan efisien bila dapat dirumuskan dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan. Rencana Strategis (RENSTRA) ini merupakan rencana tiga tahun ke depan yang disusun dengan mempertimbangkan berbagai keadaan, terutama menyangkut keunggulan, peluang, kendala dan tantangan instansi pelaksana. RENSTRA diharapkan dapat diandalkan sebagai pedoman dan arahan dalam upaya mencapai sasaran-sasaran pembangunan yang telah ditetapkan.

Dengan disusunnya RENSTRA BKPSDM 2024-2026, maka BKPSDM mempunyai acuan umum tentang arah pembangunan ke depan. Arah ini tentu saja masih harus dirinci dan dijabarkan lebih lanjut menjadi rencana tahunan, agar skala prioritas setiap kegiatan dan program BKPSDM lebih kongkrit.

Renstra yang telah disusun ini masih jauh dari kesempurnaan dan tak ada artinya tanpa ditindaklanjuti dengan pelaksanaan yang tuntas. Komitmen dan motivasi bisa timbul dari keberhasilan mengaktualisasikan diri dalam setiap kegiatan. Harapan kami, RENSTRA ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang memerlukannya dan sekaligus sebagai acuan rencana kerja tahunan bagi kita semua.

Padang Panjang, April 2023
Kepala BKPSDM
Kota Padang Panjang

RUDY SUARMAN, AP
Pembina Utama Muda,
NIP. 19740918 199311 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI iii

DAFTAR TABEL v

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 LATAR BELAKANG 1

1.2 DASAR HUKUM PENYUSUNAN 2

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN 5

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN 6

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH 8

2.1 TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR PERANGKAT DAERAH 8

2.2 STRUKTUR PERANGKAT DAERAH 18

2.2.1. Sumber Daya Manusia 18

2.2.2. Sumber Daya Sarana dan Prasarana 20

2.3 KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH 22

2.3.1. Capaian Kinerja Pelayanan 22

2.3.2. Capaian Kinerja Pendanaan 31

2.4 TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH 31

2.4.1. Tantangan pengembangan pelayanan 34

2.4.2. Peluang pengembangan pelayanan 34

2.5 KELOMPOK SASARAN LAYANAN BKPSDM 35

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH 36

3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN PERANGKAT DAERAH 36

3.2. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Provinsi 38

3.2.1. Telaahan terhadap Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara 39

3.2.2. Telaahan Terhadap Rencana Strategis Komisi Aparatur Sipil Negara 40

3.2.3. Telaahan Terhadap Rencana Strategis Badan Kepegawaian Provinsi 41

3.3. Telaahan RPD Kota Padang Panjang Tahun 2024-2026 42

3.4. Penentuan Isu-Isu Strategis 42

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN 44
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah 44
4.2. Cascading Kinerja Perangkat Daerah 46
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN 51
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN 53
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN 65
BAB VIII PENUTUP 74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Jumlah Pegawai Menurut Latar Belakang Pendidikan.....	18
Tabel 2.2	Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan Struktural dan Fungsional.....	19
Tabel 2.3	Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	19
Tabel 2.4	Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia / Jenis Kelamin.....	20
Tabel 2.5	Mebeulair Kantor.....	20
Tabel 2.6	Peralatan Kantor.....	21
Tabel 2.7	Perlengkapan Kantor.....	21
Tabel 2.8	Tabel . T-C. 23- Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang Tahun 2019 - 2022.....	23
Tabel. 2.9	Tabel. T-C. 24-Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia…….	29
Tabel 3.1	Pemetaan Permasalahan pada BKPSDM Kota Padang Panjang…….....	37
Tabel 4.1	Tabel T-C. 25-Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM.....	45
Tabel 5.1	Tabel T-C. 26-Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang.....	52
Tabel 6.1	Keterkaitan Antara Kelompok Sasaran, Program dan Kegiatan BKPSDM Kota Padang Panjang 2024-2026…..	53
Tabel 6.2	Table. T-C. 27-Rencana program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, Pendanaan Indikatif	57
Tabel 7.1	Tabel 7.1-Indikasi Rencana Program Prioritas Perubahan Renstra Yang Disertai Kebutuhan Pendanaan Bkpsdm Kota Padang Panjang Tahun 2024 – 2026.....	65

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) wajib menyusun dokumen perencanaan lima tahunan yaitu Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra SKPD) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai.

Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2024-2026 yang selanjutnya disebut Renstra Perangkat Daerah Tahun 2024-2026 adalah dokumen perencanaan perangkat daerah yang disusun atas dasar Instruksi Menteri dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 Tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonomi Baru, dimana peraturan ini merupakan tindak lanjut dari ditetapkannya Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota Menjadi Undang-Undang yang mengatur pelaksanaan pemilu kepala daerah dilakukan serentak secara nasional pada tahun 2024 sebagai pedoman bagi daerah dalam menyusun dokumen perencanaan pembangunan daerah jangka menengah sampai dengan ditetapkannya visi dan misi kepala daerah terpilih hasil Pemilukada 2024.

Penyusunan Renstra Perangkat Daerah juga berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah,

Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Perumusan Rencana Strategis Perangkat Daerah juga dilakukan dengan menganalisis serta mempertimbangkan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga terkait dan Rencana Strategis Provinsi. Disamping itu, Rencana Strategis Perangkat Daerah akan dijabarkan ke dalam dokumen perencanaan tahunan Perangkat Daerah, yaitu Rencana Kerja (Renja OPD) tahun 2024 sampai dengan tahun 2026

Melalui dokumen Renstra tersebut akan menjadi pedoman dan arahan yang jelas bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang selama kurun waktu 3 (tiga) tahun 2024-2026 dalam menyelenggarakan tugas, pokok dan tata kerja selaku organisasi perangkat daerah yang menyelenggarakan pelayanan Pemerintah Daerah dengan melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

1.2 DASAR HUKUM PENYUSUNAN

Secara umum, landasan hukum yang mendasari penyusunan Renstra BKPSDM Kota Padang Panjang Tahun 2024-2026 adalah sebagai berikut:

1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Kecil dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 962);

2 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

3 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5492), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 I-4 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

4 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5656) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota Menjadi UndangUndang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 193, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6547);

5 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2022 Nomor 4);

6 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);

7 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6322);

8 Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2014 (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 10);

9 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);

10 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 (Berita Negara Tahun 2019 Nomor 1447) tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah yang dimutakhirkan terakhir dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021;

11 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan PP Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Daerah (Berita Negara Tahun 2020 Nomor 288);

12 Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 Tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonomi Baru;

13 Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 07 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005- 2025 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2008 Nomor 07);

14 Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021–2026 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 Nomor 06);

15 Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Padang Panjang Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Padang Panjang Tahun 2009 Nomor 11 Seri E.6);

16 Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Padang Panjang Tahun 2016 Nomor 9 Seri D.1), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Padang Panjang Tahun 2019 Nomor 7);

17 Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Padang Panjang Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kota Padang Panjang Tahun 2021 Nomor 7 Noreg Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Provinsi Sumatera Barat: (7/119/2021);

18 Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 75 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah;

19 Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kota Padang Panjang Tahun 2024-2026.

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini dirumuskan dengan maksud menggambarkan bentuk program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM selama 3 (lima) tahun yakni tahun 2024-2026. Adapun tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan gambaran umum kondisi pelayanan yang akan diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM.
b. Merumuskan gambaran ketersediaan anggaran yang dapat dibelanjakan dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan disertai sasaran dan fokus program/kegiatan selama 3 (tiga) tahun kedepan.

c. Merumuskan tujuan dan sasaran pembangunan daerah selama 3 (lima) tahun sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan berpedoman kepada RPD Kota Padang Panjang tahun 2024-2026.
d. Menetapkan berbagai program dan kegiatan prioritas yang disertai dengan indikasi pagu anggaran dan target indikator kinerja yang akan dilaksanakan selama periode RPD Kota Padang Panjang 2024-2026.
e. Menyediakan tolak ukur dalam pencapaian pembangunan dalam bidang kepegawaian dalam waktu 3 tahun.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang tahun 2024-2026 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I **PENDAHULUAN**

Memuat Latar Belakang, Dasar Hukum Penyusunan, Maksud dan Tujuan serta Sistematika Penulisan.

BAB II **GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

Memuat Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah, Sumber Daya Perangkat Daerah, Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah (termasuk capaian SPM sesuai dengan tupoksi), Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan PD serta Kelompok Sasaran Layanan

BAB III **PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

Memuat identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan OPD, telaahan Renstra K/L dan Renstra PD Provinsi, telaahan RTRW, penentuan isu-isu strategis.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Memuat tujuan dan sasaran Perangkat Daerah berdasarkan Sasaran dan Indikator serta Target Kinerja dalam Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2024-2026, Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat sesuai kewenangan daerah, Cascading kinerja PD mulai dari tujuan, sasaran, outcome, dan output serta indikatornya masing-masing.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Memuat tentang Strategi dan Arah Kebijakan Perangkat Daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran serta target kinerja Perangkat Daerah.

BAB VI RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUBKEGIATAN SERTA PENDANAAN

Memuat Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan serta Pendanaannya

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Memuat target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra PD tahun 2024-2026 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) PD dan target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah Tahun 2024-2026 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK). IKK beserta targetnya dikhususkan bagi PD pemangku urusan pemerintahan daerah.

BAB VIII PENUTUP

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang merupakan lembaga teknis daerah yang berfungsi membantu Walikota dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian dan merupakan bagian unsur penunjang OPD yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya BKPSDM didukung oleh 38 (tiga puluh delapan) orang personil yang terdiri dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional Tertentu dan Jabatan Pelaksana, dengan latar belakang pendidikan SLTP, SLTA, D3, S1 dan S2. Dalam pencapaian target Renstra Tahun 2024-2026, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang merencanakan untuk melaksanakan 3 program dengan 11 kegiatan dan 21 sub kegiatan. Melalui Renstra Perubahan tahun 2024-2026 ini diharapkan semua target program dan kegiatan dapat tercapai dan terlaksana dengan baik.

2.1 TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR PERANGKAT DAERAH

Institusi pengelola kepegawaian Kota Padang Panjang pertama kali berbentuk unit organisasi setingkat Bagian dengan nomenklatur Bagian Kepegawaian pada Sekretariat Daerah. Sejalan dengan diberlakukannya Otonomi Daerah dan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang berubah menjadi Badan Kepegawaian Daerah. Menyesuaikan dengan kebutuhan daerah, institusi pengelola kepegawaian daerah ini kembali mengalami perubahan nomenklatur yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 tahun 2008 tentang Pembetukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang dengan nomenklatur Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah.

Pada tahun 2017 nomenklatur Badan Kepegawaian Daerah mengalami perubahan melalui Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana tersebut diatas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki fungsi :

a. Merumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
b. Melaksanakan kebijakan teknis penyelenggaraan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
c. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
d. Melaksanakan administrasi bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan; dan
e. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang berdasarkan Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 77 Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

a. Kepala Badan;
b. Sekretariat, terdiri dari:
    1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
    2. Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Keuangan, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan.
c. Bidang Pengadaan, Mutasi dan Kepangkatan, terdiri dari:
    1. Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Pengadaan Aparatur;
    2. Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Mutasi dan Jabatan; dan

3. Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Kepangkatan dan Pensiun.

d. Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja dan Informasi Kepegawaian, terdiri dari:
    1. Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Pendidikan dan Pelatihan;
    2. Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Kinerja dan Disiplin; dan
    3. Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Informasi Kepegawaian.

e. UPTD.

Berdasarkan Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 77 Tahun 2021 tentang Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, uraian tugas dan fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

(1) Kepala Badan mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan dan tugas pembantuan yang diberikan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Kepala Badan mempunyai fungsi :

a. perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
b. pelaksanaan kebijakan teknis penyelenggaraan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
d. pelaksanaan administrasi bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan; dan
e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

(2) Sekretariat dikepalai oleh Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pelayanan administrasi kepada seluruh satuan organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Sekretariat mempunyai fungsi:

a. penyusunan rencana di bidang 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 tugas dan fungsinya.

(3) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang dikepalai oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas menyelenggarakan program administrasi umum dan kepegawaian dalam arti melaksanakan tugas urusan surat menyurat, kearsipan, ekspedisi, penggandaan, administrasi perjalanan dinas, kerumahtanggaan, peralatan dan perlengkapan kantor, menyelenggarakan kepustakaan, melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian, hukum, organisasi dan tata laksana serta kehumasan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

a. penyiapan bahan koordinasi, perumusan petunjuk teknis di bidang administrasi umum dan kepegawaian;
b. pengelolaan urusan administrasi umum yang meliputi surat masuk, surat keluar, kehumasan dan dokumentasi, perlengkapan, rumah tangga, sarana prasarana dan aset;
c. pengelolaan urusan kepegawaian meliputi mutasi, disiplin, kesejahteraan, data, dan peningkatan kapasitas pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
d. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

(4) Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Keuangan, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan yang dikepalai oleh Sub Koordinator 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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Keuangan, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan mempunyai fungsi:

a. penatausahaan keuangan;
b. pelaksanaan perencanaan, evaluasi dan pelaporan; dan
c. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

(5) Bidang Pengadaan, Mutasi dan Kepangkatan yang dikepalai oleh Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan Kepangkatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pengadaan, Mutasi dan Kepangkatan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana, Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan Kepangkatan, mempunyai fungsi:

a. penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program pengadaan aparatur;
b. penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program mutasi dan jabatan;
c. penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program kepangkatan dan pensiun; dan
d. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

(6) Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Pengadaan Aparatur yang dikepalai oleh Sub Koordinator Pengadaan Aparatur mempunyai tugas menyelenggarakan program pengadaan aparatur dalam arti melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pengadaan, pembinaan dan pelayanan dalam rangka penyusunan formasi pegawai, pengadaan pegawai, pengadaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, pengurusan tugas belajar/izin belajar, pengurusan kartu dan pengusulan penghargaan dan tanda jasa pegawai

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Pengadaan Aparatur mempunyai fungsi:

a. penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang pengadaan aparatur;
b. pengelolaan urusan di bidang pengadaan aparatur; dan
c. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

(7) Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Mutasi dan Jabatan yang dikepalai oleh Sub Koordinator Mutasi dan Jabatan mempunyai tugas menyelenggarakan program mutasi pegawai dalam arti melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelayanan mutasi jabatan struktural, pelaksana dan fungsional, seleksi jabatan pimpinan tinggi, uji kompetensi pegawai, pengelolaan jabatan fungsional dan tenaga harian lepas/pegawai tidak tetap di lingkungan pemerintah Daerah.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Mutasi dan Jabatan mempunyai fungsi:

a. penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang mutasi dan jabatan;
b. pelaksanaan, pengelolaan dan pengevaluasi urusan mutasi dan jabatan; dan
c. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

(8) Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Kepangkatan dan Pensiun yang dikepalai oleh Sub Koordinator Kepangkatan dan Pensiun mempunyai tugas menyelenggarakan program kepangkatan dan pensiun dalam arti melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis dan pembinaan kepangkatan dan pensiun pegawai.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Kepangkatan dan Pensiun mempunyai fungsi:

a. penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang Kepangkatan dan Pensiun;
b. pengelolaan dan pengurusan urusan kepangkatan dan pensiun pegawai; dan
c. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

(9) Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja dan Informasi Kepegawaian yang dikepalai oleh Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja dan InformasiKepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia di bidang pendidikan dan pelatihan, kinerja dan informasi kepegawaian.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja dan Informasi Kepegawaian 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 kinerja dan disiplin pegawai;
d. penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program pengolahan data dan informasi pegawai; dan
e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

(10) Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Pendidikan dan Pelatihan yang dikepalai oleh Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas menyelenggarakan program Pendidikan dan Pelatihan pegawai dalam arti pelaksanaan diklat formal, struktural, teknis dan fungsional bagi pegawai.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi:

a. penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang pendidikan dan pelatihan pegawai;
b. pengelolaan urusan di bidang pendidikan dan pelatihan pegawai; dan
c. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

(11) Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Kinerja dan Disiplin yang dikepalai oleh Sub Koordinator Kinerja dan Disiplin mempunyai tugas menyelenggarakan program kinerja, disiplin dan pembinaan pegawai.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Kinerja dan Disiplin mempunyai fungsi:

a. penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang kinerja dan disiplin pegawai;
b. pengelolaan urusan di bidang kinerja dan disiplin pegawai; dan
c. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

(12) Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Informasi Kepegawaian yang dikepalai oleh Sub Koordinator Informasi Kepegawaian mempunyai tugas menyelenggarakan program bidang data dan informasi kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi;

a. penyiapan bahan perumusan kebijakan dan bahan koordinasi yang berhubungan dengan pengolahan dan penyajian data informasi kepegawaian;
b. pengelolaan urusan informasi kepegawaian; dan
c. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

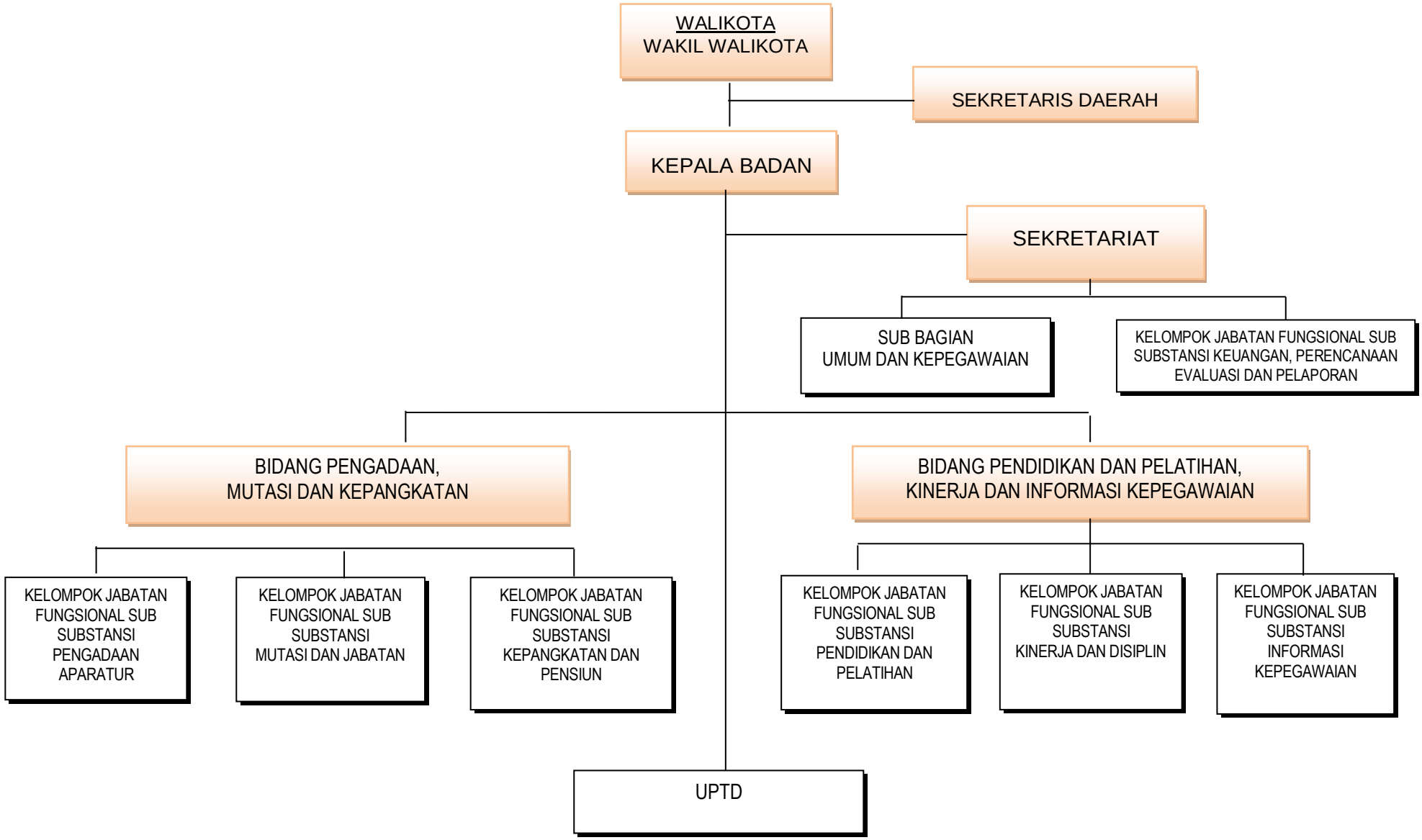
(13) Unit Pelaksana Teknis Daerah, Untuk melaksanakan tugas teknis operasional atau tugas teknis penunjang tertentu di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dibentuk UPTD.

Ketentuan mengenai pembentukan, kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja UPTD sebagaimana dimaksud diatur dengan Peraturan Walikota.

Masing-masing bidang merupakan sub sistem dari sistem Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 :

Gambar 2.1

STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA PADANG PANJANG



2.2 STRUKTUR PERANGKAT DAERAH

2.2.1. Sumber Daya Manusia

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM memiliki pegawai dengan latar belakang pendidikan dan tingkat golongan sebagai berikut :

Tabel 2.1.
Jumlah Pegawai Menurut Latar Belakang Pendidikan

Golongan	S2	S1/D4	D3	SLTA	SLTP
Golongan IV	2	3		-	-
Golongan III	4	15	2	1	-
Golongan II	-	-	5	6	-
Golongan I	-	-	-	-	-

Sumber data : BKPSDM Kota Padang Panjang 1 Maret 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa PNS di Lingkungan BKPSDM Kota Padang Panjang didominasi dengan tingkat pendidikan S1/D4 yaitu sejumlah 18 orang atau sebesar (47,37%), disusul pendidikan D3 dan SLTA masing-masing sebanyak 7 orang atau sebesar (18,42%), sedangkan tingkat pendidikan S2 sebanyak 6 orang atau sebesar (15,72%). Hal ini menunjukkan bahwa BKPSDM Kota Padang Panjang tidak mengalami permasalahan dibidang pendidikan formal yang ditamatkan pegawainya.

Disamping itu dari tabel di atas dapat dilihat bahwa PNS di lingkungan BKPSDM Kota Padang Panjang sebagian besar adalah Golongan III yaitu sebanyak 22 orang atau 57,89%, sedangkan Golongan IV hanya sejumlah 5 orang atau 13,16%. Dan golongan II sebanyak 11 orang (28,95%), Pegawai Honorer (THL) sebanyak 6 orang terdiri dari 2 orang sopir, 2 orang petugas kebersihan dan 2 orang penjaga kantor.

Tabel 2.2.
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan Struktural dan Fungsional

Golongan	Jabatan Tinggi Pratama	Jabatan Administrator	Jabatan pengawas/ Jabatan Fungsional	Jabatan Pelaksana
Golongan IV	1	2	-	2
Golongan III	-	1	8	13
Golongan II	-	-	-	11
Golongan I	-	-	-	-

Sumber data : BKPSDM Kota Padang Panjang 1 Maret 2023

Dari table diatas dapat kita lihat bahwa jumlah ASN di BKPSDM Kota Padang Panjang berjumlah 38 orang, dari 38 pegawai ASN terdapat 1 pegawai yang menduduki eselon II, 3 pegawai yang menduduki eselon III, 1 pegawai yang menduduki eselon IV, 7 pegawai yang termasuk dalam kelompok jabatan fungsional tertentu, serta 26 pegawai yang termasuk dalam jabatan analis dan fungsional umum. Sedangkan kalau dilihat dari jenis kelamin ASN BKPSDM Kota Padang Panjang terdiri dari 18 orang laki-laki dan 20 belas orang perempuan.

Tabel 2.3.

Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Golongan/Jabatan	Laki-laki	Perempuan
Golongan		
- Golongan IV	4	1
- Golongan III	11	11
- Golongan II	3	8
- Golongan I	-	-
Jabatan		
- Jabatan Pratama Tinggi	1	-
- Jabatan Administrator	3	-
- Jabatan Pengawas/Fungsional	4	4
- Jabatan Pelaksana	15	11

Sumber data : BKPSDM Kota Padang Panjang 1 Maret 2023

Tabel 2.4.

Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia / Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	20-30	31-40	41-50	>50
1	**2**	**3**	**4**	**5**
Laki-Laki	2	6	8	2
Perempuan	5	11	3	1

Sumber data : BKPSDM Kota Padang Panjang, Maret 2023

2.2.2. Sumber Daya Sarana dan Prasarana

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang didukung dengan gedung kantor sendiri milik Pemerintah Daerah. Selain ketersediaan ruangan kerja, operasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM juga telah didukung peralatan dan perlengkapan dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 2.5.

Mebeulair Kantor

No	Jenis Barang	Jumlah	Satuan	Kondisi (Unit)		
				Baik	Kurang Baik	Rusak
1	Lemari Kayu Arsip	6	Buah	4	1	-
2	Lemari Besi	2	Buah	2	-	-
3	Filling Besi / Metal	4	Buah	3	1	-
4	Meja Rapat	22	Buah	21	-	1
5	Papan White Board	1	Buah	1	-	-
6	Papan Informasi	1	Buah	1	-	-
7	Kursi Rapat	47	Buah	47	-	-
8	Kursi Tamu	5	Set	5	-	-
9	Kursi Putar	32	Buah	26	2	4
10	Lemari Buku	1	Buah	1	-	-
11	Lemari Arsip	4	Buah	3	1	-

Sumber data : BKPSDM Kota Padang Panjang, Maret 2023

Tabel 2.6.

Peralatan Kantor

No	Jenis Barang	Jumlah	Satuan	Kondisi (Unit)		
				Baik	Kurang Baik	Rusak
	Peralatan Kantor					
1	PC Unit	11	Unit	7	4	2
2	Laptop	15	Unit	8	3	4
3	Notebook	2	Unit	1	1	-
4	Scanner	2	Unit	2	0	0
5	Monitor	2	Unit	-	2	-
6	Printer	28	Unit	6	1	21
7	Jaringan Metronet	1	Set	1	-	-
8	Mesin Ketik Manual	2	Unit	-	2	-
	Kendaraan Dinas					
1	Mobil Dinas	4	Unit	2	2	-
2	Sepeda Motor	13	Unit	8	5	-

Sumber data : BKPSDM Kota Padang Panjang, Maret 2023

Tabel 2.7.

Perlengkapan Kantor

No	Jenis Barang	Jumlah	Satuan	Kondisi (Unit)		
				Baik	Kurang Baik	Rusak
1	Televisi	3	Unit	3	-	-
2	Mesin Absensi	2	Unit	2	-	-
3	Camera Digital	1	Unit	1	-	-
4	Handycam	1	Unit	1	-	-
5	Proyektor +Attachment	5	Unit	1	4	-
6	Sound System	1	Unit	1	-	-
7	Pesawat Telepon	1	Unit	1	-	-
8	Handy Talky	1	Unit	1	-	-
9	Faximilie	1	Unit	1	-	-
10	Generator Set	1	Unit	1	-	-
11	Hardisk External	1	Unit	1	-	-
12	Tape Recorder	1	Unit	1	-	-
13	Tangga Almunium	1	Unit	0	1	-
14	AC	5	Unit	4	1	-
15	Wireless	1	Unit	1	-	-
16	Brangkas	1	Unit	1	-	-
17	Alat Penghancur Kertas	1	Unit	-	-	1

Sumber data : BKPSDM Kota Padang Panjang, Maret 2023

2.3 KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM telah berupaya melaksanakan berbagai kegiatan baik yang bersifat urusan ke dalam maupun yang bersifat urusan keluar. Urusan kedalam dimaksudkan adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kelembagaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM supaya mampu menjalankan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan, sedangkan urusan keluar dimaksudkan sebagai kebijakan yang perlu dilakukan dalam menunjang tercapainya kinerja Pemerintah Daerah dalam mendukung terwujudnya visi dan misi daerah di bidang kepegawaian.

2.3.1. Capaian Kinerja Pelayanan

Pencapaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Rencana Strategis Tahun 2024-2026 dan anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.8 (T-C. 23)
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang
Tahun 2019 - 2022

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian Tahun				
					2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		√			80,65%	18,53%	18,88%			80,65%	18,53%	18,88%			100,00%	100,00%	100,00%	
	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		√			74,03%	44,48%	46,53%			74,03%	44,48%	46,53%			100,00%	100,00%	100,00%	
	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		√			2,68%	18,08%	20,43%			2,68%	18,08%	20,43%			100,00%	100,00%	100,00%	
	Indeks Profesionalitas ASN				60	65	70	73	76	65,82	65,93	74,05	76,51		109,70%	101,43%	105,79%	104,81%	
	Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, bimtek dan sosialisasi				5%	6%	7%	8%	9%	5%	5%				100,00%	83,33%			

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian Tahun				
					2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	Persentase jumlah pegawai yang menggunakan layanan kepegawaian berbasis IT				50%	55%	80%	90%	100%	45%	55%				90,00%	100,00%			
	Persentase PNS yang berjabatan sesuai dengan kompetensinya				55%	58%	60%	70%	80%	55%	58%				100,00%	100,00%			
	Persentase pelanggaran disiplin ASN yang ditindaklanjuti				0%	75%	80%	85%	90%		70%					93,33%			
	Persentase peningkatan kapasitas sumber daya aparatur				7%	8%	9%	10%	11%	7%	8%				100,00%	100,00%			
	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian yang terpenuhi				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
	Persentase pengisian jabatan sesuai peraturan perundang undangan							100%					98%					97,69%	
	Persentase jumlah ASN yang berkinerja baik							100%					96,24%					96,24%	

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian Tahun				
					2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi melalui pelatihan							8%					8%					100,00%	
	Jumlah PNS yang lulus diklat PIM II, III dan IV				20	20	20	20	20	4	14				20,00%	70,00%			
	jumlah CPNS yang lulus diklat prajabatan					126	112	115	128			41					36,61%		
	Jumlah PNS yang mengikuti tugas belajar dan izin belajar per-tahun				27	30	30	30	30	41	55	37	8		151,85%	183,33%	123,33%	26,67%	
	Jumlah dokumen pegawai yang tertata dengan baik dan terdigitalisasi				400	400	400	400	400	2005	2.005	1.938	1.917		501,25%	501,25%	484,50%	479,25%	
	jumlah data base pegawai yang up to date dan valid dalam bentuk buku				50	65	65	65	65	50	65				100,00%	100,00%			
	Jumlah penerimaan pegawai per-tahun				86	0	0	0	0	0					0,00%				
	Jumlah PNS yang memperoleh SK kenaikan pangkat dan telah tuntas mengikuti ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah				350	0	0	0	0	387					110,57%				

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian Tahun				
					2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	Jumlah PNS yang memperoleh Penghargaan Satyalancana Karya Satya dan KARIS, KARSU, Taspen dan KARPEG				75	0	0	0	0	168					224,00%				
	Jumlah PNS yang telah tuntas mengikuti seleksi JPT dan mapping				450	0	0	0	0	634					140,89%				
	Jumlah PNS yang telah tuntas mengikuti ujian kompetensi pindah masuk ke Kota Padang Panjang				30	0	0	0	0	33					110,00%				
	Jumlah pembinaan terhadap penyusunan SKP PNS				50	65	80	99	100	50	65	80	80		100,00%	100,00%	100,00%	80,81%	
	Jumlah aparatur yang memperoleh sertifikat aparatur berprestasi				15	15	15	15	15	15	-	9			100,00%	0,00%	60,00%	0,00%	
	Jumlah Perwako tentang manajemen THL dan kajian mengenai manajemen THL				0	1	0	0	0		-					0,00%			

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian Tahun				
					2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	Jumlah PNS yang dikembangkan karirnya melalui jabatan fungsional, mutasi, rotasi, dan promosi				250	400	150	150	150	250	400	382	283		100,00%	100,00%	254,67%	188,67%	
	Jumlah pejabat yang telah tuntas mengikuti ujian kompetensi jabatan struktural					100	100	100	100										
	Jumlah ASN yang diterima per-tahun					126	112	115	128	55	78	54	-			61,90%	48,21%	0,00%	
	Jumlah PNS yang telah tuntas mengikuti ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah				0	50	50	50	50	50	50	49	50			100,00%	98,00%	100,00%	
	Jumlah pegawai yang telah tuntas mengikuti ujian kompetensi pindah tugas					30	30	30	30	33	21	-	-			70,00%	0,00%	0,00%	
	Persentase kasus pelanggaran disiplin yang ditindak lanjuti				100	100	100	100	100	100	100	100	100		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
	Jumlah aparatur yang telah tuntas mengikuti bimtek				5	0	0	0	0	5					100,00%				
	Jumlah aparatur yang telah tuntas mengikuti AMT				430		0	0		120					27,91%				

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian Tahun				
					2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	Jumlah peserta yang telah tuntas mengikuti pelatihan teknis pelayanan				40	0	0	0		40					100,00%				
	Jumlah PNS yang telah tuntas mengikuti sosialisasi peraturan perundang-undangan				0	30	30	30	30		-								
	Jumlah peserta yang telah tuntas mengikuti diklat tugas dan fungsi PNS				0	65	65	90	65	153	218	137	168			335,38%	210,77%	186,67%	
	Jumlah kebutuhan ASN per-tahun							72					195					270,83%	
	Jumlah PNS yang dimutasi (jabatan struktural dan jabatan fungsional)							150					140					93,33%	
	Persentase berkas usulan KP yang telah diproses							100					100					100,00%	
	Jumlah ASN berprestasi yang memperoleh penghargaan							9					5					55,56%	
	jumlah CPNS yang lulus latsar CPNS							78					132					169,23%	

Sumber : BKPSDM Kota Padang Panjang

Tabel 2.9 (T-C. 24)
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Padang Panjang

No	Program / Kegiatan	Anggaran Pada Tahun					Realisasi Anggaran Pada Tahun					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-Rata Pertumbuhan	
		2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	Anggaran	Realisasi
		2	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*	*14*	*15*	*16*	*17*	*18*
1	Program Pendidikan Kedinasan	649.000.000	1.654.000.000	1.680.000.000	1.680.000.000	1.680.000.000	59.812.988	143.633.050	223.977.400			9,22%	8,68%	13,33%	0,00%	0,00%		
2	Program Penyelamatan dan Pelestarian Dokumen/ Arsip Daerah	39.872.500	-	-	-	-	42.010.650	-	-			105,36%						
3	Program Penyelamatan dan Pelestarian Dokumen/ Arsip Kepegawaian	-	75.000.000	75.000.000	75.000.000	75.000.000	-	32.896.985	36.702.828				43,86%	48,94%	0,00%	0,00%		
4	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.492.747.500	-	-	-	-	1.078.458.565	-	-			72,25%						
5	Program Pengembangan Aparatur	-	1.076.110.000	841.671.000	858.338.000	895.671.500		365.539.309	670.982.806				33,97%	79,72%	0,00%	0,00%		
6	Program Pembinaan Aparatur	-	69.000.000	69.550.000	70.155.000	70.820.500		51.226.212	77.602.191				74,24%	111,58%	0,00%	0,00%		
7	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	663.675.000	-	-	-	-	336.446.478					50,69%						
8	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Daerah	-	510.000.000	510.000.000	510.000.000	510.000.000		222.722.718	296.155.757			#DIV/0!	43,67%	58,07%	0,00%	0,00%		
9	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	889.273.000	826.862.200	890.124.000	890.124.000	1.654.674.981	737.175.539	639.688.381	503.178.871			82,90%	77,36%	56,53%	0,00%	0,00%		
10	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	1.310.000.000	88.500.000	894.000.000	3.216.000.000	282.200.000	1.572.382.965	342.516.716	113.804.800			120,03%	387,02%	12,73%	0,00%	0,00%		
11	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	49.600.000	-	-	-	-	27.030.000	-	-			54,50%						
12	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan, Capaian Kinerja dan Keuangan	852.000	-	-	-	-	-	-	-			0,00%						
13	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota				21.495.332.313	-				9.159.212.233					42,61%			
14	Program Kepegawaian Daerah				1.069.925.200					712.146.971					66,56%			
15	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia				1.576.850.000					1.076.129.015					68,25%			

Dari tabel T-C. 23, tergambar bahwa capaian pelayanan kinerja BKPSDM Kota Padang Panjang sepanjang tahun 2019-2022 sudah mencapai target yang telah ditetapkan, walaupun masih terdapat indikator yang belum selesai terealisasikan, yakni penerimaan ASN pada tahun 2022 dikarenakan pada tahun 2022, pelaksanaan Seleksi PPPK hanya sampai ke tahap Ujian CAT, belum sampai ke tahap pengumuman hasil seleksi CAT, pemberkasan dan Usul Pertek NIPPPK.

Berdasarkan realisasi kegiatan pokok sebagaimana digambarkan pada Tabel T-C.23, diperoleh suatu gambaran bahwa secara umum tingkat capaian indikator kinerja Renstra 2019-2022 sudah memperlihatkan angka cukup baik.

Dari hasil analisis tersebut dapat diambil beberapa hal pokok yang perlu mendapat perhatian dalam penyusunan rencana strategis manajemen kepegawaian ini, yaitu:

1. Kurangnya kesadaran ASN dalam melaksanakan kewajiban serta menaati aturan.

   Dilihat dari data jumlah kasus-kasus pelanggaran disiplin, dari tahun 2017-2018 terjadi penurunan jumlah kasus pelanggaran disiplin sedang dan berat, yakni dari 7 kasus menjadi 5 kasus, namun penurunannya belum signifikan. Dalam kurun waktu 2019-2022, juga terdapat 19 kasus pelanggaran disiplin sedang dan berat ASN.

   Kondisi tersebut jika ditinjau dari segi ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, yakni pelaksanaan pembinaan disiplin PNS dilakukan secara bertingkat mulai dari Pimpinan tingkat bawah sampai ke level pimpinan OPD, maka dapat diartikan bahwa kesadaran PNS untuk mematuhi peraturan perundang-undangan khususnya tentang penegakan disiplin PNS masih rendah, sehingga perlu menjadi perhatian karena berkaitan erat dengan perwujudan profesionalitas PNS.

2. Masih terbatasnya anggaran yang disediakan untuk pembinaan dan pengembangan pegawai.

   Untuk menciptakan PNS yang profesional dan mempunyai kompetensi yang tinggi, idealnya harus ditunjang dengan anggaran yang memadai.

Disediakannya anggaran yang memadai untuk pembinaan dan pengembangan pegawai, diharapkan dimensi kompetensi, kualifikasi, kinerja dan disiplin pegawai dapat ditingkatkan melalui pemberian bantuan bagi PNS yang sedang menjalani tugas belajar, pembinaan dan pengawasan terhadap kinerja dan disiplin pegawai, serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

2.3.2. Capaian Kinerja Pendanaan

Disamping kinerja pencapaian target pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsinya, juga perlu diukur pencapaian kinerja anggaran. Capaian kinerja pendanaan didasarkan pada alokasi pagu dan realisasi anggaran BKPSDM Kota Padang Panjang sejak tahun 2019 sampai dengan tahun 2023.

Pada tabel 2.9, menggambarkan kinerja keuangan selama periode 2019-2022, menyajikan target dan realisasi keungan. Akan tetapi ada beberapa data yang perlu penjelasan sebagai berikut:

1. Program yang dilaksanakan sampai dengan tahun 2021 sebayak 10 Program dan setelah Renstra Perubahan Tahun 2021-2023 sebanyak 3 Program. hal ini menyesuaikan dengan Permendagri 90 Tahun 2020.
2. Tidak semua kegiatan dan sub kegiatan dianggarkan setiap tahunnya sesuai dengan target dan kebutuhan serta kemampuan keuangan daerah
3. Perubahan nomenkaltur program sebagaimana Permendagri 90 tahun 2019, menyebabkan anggaran pada tahun ke tiga sampai dengan kelima berbeda dengan alokasi pada periode-periode sebelumnya.

2.4 TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari Korupsi Kolusi dan Nepotisme serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil yang profesional,

bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, PNS dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dinyatakan bahwa manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Pada intinya manajemen ASN lebih berorientasi pada profesionalisme SDM aparatur, yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari semua pengaruh golongan dan partai politik dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, untuk bisa melaksanakan tugas pelayanan dengan persyaratan yang demikian, SDM aparatur dituntut memiliki profesionalisme dan wawasan global serta memiliki kompetensi yang tinggi.

Tuntutan atas sumber daya aparatur yang profesional serta memiliki kompetensi yang tinggi sangat diperlukan dalam percepatan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, untuk itu Pemerintah telah memberlakukan Peraturan Presiden Nomor 081 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 - 2025, dan ketentuan pelaksanaannya dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 21 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015 – 2019.

Dalam Lampiran PermenPAN dan RB dinyatakan bahwa ada dua tingkat pelaksanaan Road Map Reformasi Birokrasi (RMRB) yaitu tingkat nasional dan tingkat instansional. Pada tingkat nasional, pelaksanaan RB dibagi kedalam tingkat pelaksanaan makro dan mikro. Tingkat pelaksanaan makro menyangkut penyempurnaan regulasi nasional dalam upaya pelaksanaan RB. Sementara tingkat pelaksanaan mikro menjalankan fungsi manajerial, yaitu mendorong kebijakan-kebijakan inovatif, menerjemahkan kebijakan makro, dan mengkoordinasikan pelaksanaan RB ditingkat Kementerian/Lembaga dan Pemda. Pada tingkat instansional (disebut tingkat pelaksanaan mikro) menyangkut implementasi kebijakan/program RB sebagaimana digariskan

secara nasional dan menjadi bagian dari upaya percepatan reformasi pada masing-masing Kementerian/Lembaga dan Pemda.

Dengan demikian Pemerintah Daerah termasuk tingkatan pelaksanaan mikro, program pada tingkat mikro terdiri atas:

1) Manajemen Perubahan;
2) Penataan Peraturan Perundang-undangan;
3) Penataan dan Penguatan Organisasi;
4) Penataan Tatalaksana;
5) Penataan Sistem Manajemen SDM;
6) Penguatan Pengawasan;
7) Penguatan Akuntabilitas Kinerja;
8) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik;
9) Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan.

Program Penataan Manajemen sumber daya aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur pada masing-masing Kementerian/Lembaga dan Pemda, yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

a) Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan sumber daya aparatur pada masing-masing Kementerian/Lembaga dan Pemda;
b) Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan sumber daya aparatur pada masing-masing K/L dan Pemda;
c) Meningkatnya disiplin sumber daya aparatur pada masing-masing K/L dan Pemda;
d) Meningkatnya efektivitas manajemen sumber daya aparatur pada masing-masing K/L dan Pemda;
e) Meningkatnya profesionalisme sumber daya aparatur pada masing-masing K/L dan Pemda.

Berdasarkan target yang ingin dicapai dalam pelaksanaan program Penataan Manajemen sumber daya aparatur diatas, terdapat beberapa tantangan dan peluang dalam pengembangan pelayanan BKPSDM, yaitu:

2.4.1. Tantangan pengembangan pelayanan

1. Rencana Pemerintah menerapkan sistem kompensasi dengan Remunerasi dan Tunjangan Kinerja, serta pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dengan mengembangkan jabatan fungsional dan mengurangi jabatan struktural;
2. Penerapan sistem penilaian kinerja individu yang merupakan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 dan Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja PNS, serta Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS;
3. Pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan amanat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN, yaitu untuk mengembangkan kompetensi PNS, maka setiap PNS berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelajaran (JP) dalam setahun.

2.4.2. Peluang pengembangan pelayanan

1. Assessmen pegawai berdasarkan kompetensi untuk menyusun profil kompetensi masing-masing pegawai yang akan digunakan sebagai dasar pertimbangan untuk melakukan redistribusi pegawai atau pengisian jabatan berbasis kompetensi, serta transparansi dalam pengelolaan SDM Aparatur, termasuk transparansi dalam mutasi dan promosi jabatan yang berbasis kompetensi dan kinerja;
2. Pembangunan / pengembangan data base kepegawaian, untuk mewujudkan ketersediaan data pegawai yang mutakhir dan akurat melalui aplikasi SIMPEG dan SIMAK yang dintegrasikan dengan

Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang terkoneksi secara online ke BKN;

3. Pembinaan Disiplin PNS secara terus menerus sebagai implementasi dari PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

2.5 KELOMPOK SASARAN LAYANAN BKPSDM

Dalam pelaksanaan Pembangunan Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan, pada dasarnya mempunyai 2 (dua) kelompok sasaran yaitu:

a. ASN Di Lingkungan Kota Padang Panjang

Bekaitan dengan penyelenggaraan pelayanan kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan kelompok sasaran adalah ASN di lingkungan Pemerintah KotaPadang Panjang.

b. Publik/Masyarakat

Kelompok sasaran pelayanan kepegawaian lainnya adalah Masyarakat Kota Padang Panjang

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS
PERANGKAT DAERAH

3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Pada hakikatnya, isu merupakan suatu gambaran wacana yang masih diperdebatkan dan belum ditangani dan diolah secara optimal ke dalam suatu agenda pada lembaga tertentu. Kondisi ini dapat menimbulkan perbedaan persepsi yang bisa terjadi pada arah tujuan, cara, prinsip, lokasi, waktu dan kelompok-kelompok yang memperoleh keuntungan atau kerugian akibat dampak atau hasil pemecahan isu tersebut.

Terkait dengan hal tersebut, tuntutan terhadap pelaksanaan manajemen SDM aparatur juga telah terjadi pergeseran. Saat ini sebahagian besar masyarakat menginginkan suatu bentuk pelayanan yang cepat, tepat dan berkualitas dari aparatur. Untuk mewujudkan pelayanan yang cepat, tepat dan berkualitas tersebut, tentu saja dipengaruhi oleh kualitas, kompetensi dan tingkat kesejahteraan aparatur tersebut. Namun yang paling penting untuk mewujudkan hal tersebut adalah kemauan dari semua pihak untuk bersama-sama memperbaiki pelayanan.

Kondisi-kondisi tersebut perlu disikapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang sebagai lembaga teknis yang memiliki tugas membantu Kepala Daerah dalam proses pelaksanaan manajemen kepegawaian, dan juga berkaitan dengan kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM. Permasalahan-permasalahan penting yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDM adalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya Implementasi Merit System
2. Tingkat profesionalisme ASN masih rendah

Tabel 3.1

Pemetaan Permasalahan pada BKPSDM Kota Padang Panjang

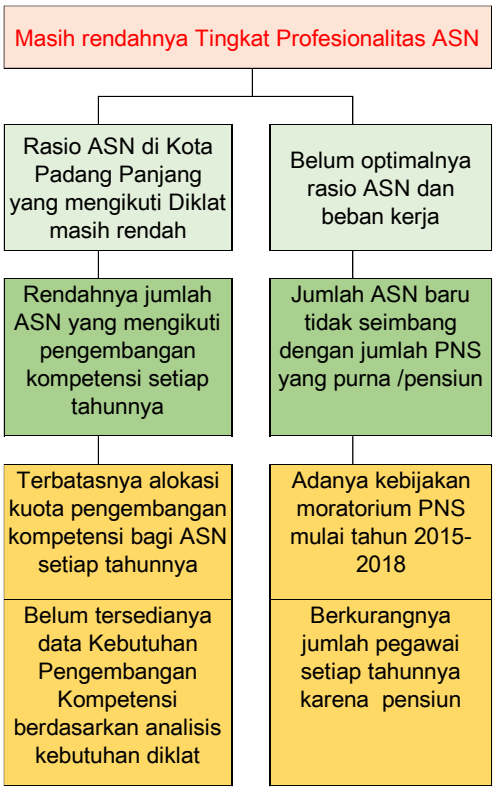
No.	Masalah Pokok	Akar Masalah	Masalah
1	Belum optimalnya Implementasi Merit System	Belum terbangunnya rencana pola karir	Jabatan yang terisi belum sesuai dengan kompetensi ASN
		Penegakan aturan belum dilakukan sepenuhnya	Penilaian kinerja belum dilakukan secara profesional
		Sistem Informasi Kepegawaian belum terintegrasi	Database Kepegawaian tidak update
2	Tingkat profesionalisme ASN masih rendah	Lemahnya penegakan aturan	Tingkat kedisiplinan aparatur masih rendah
		Kesadaran Perangkat Daerah untuk melaporkan kasus indisipliner masih rendah	
		Belum optimalnya Analisa kompetensi jabatan	Pengembangan kompetensi belum optimal
		Jumlah ASN yang memenuhi persyaratan terbatas	Kebutuhan ASN dengan kualifikasi pendidikan tertentu belum terpenuhi

Berdasarkan pemetaan permasalahan pelayanan BKPSDM Kota Padang Panjang, sebagaimana dalam tabel diatas dapat kita tuangkan dalam pohon masalah sebagai berikut:

Gambar 3.1

POHON MASALAH

BKPSDM KOTA PADANG PANJANG



3.2. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Provinsi

Penyusunan rencana pembangunan sewajarnya didasari atas berbagai pertimbangan, termasuk diantaranya yang perlu adalah sinergitas dan kesatuan arah antara perencanaan daerah dengan lembaga/institusi yang menjalankan misi dan tujuan yang sama ditingkat pusat dan provinsi. Dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang tentunya akan menyelaraskan rencana strategis lima tahunan ini dengan Badan Kepegawaian Negara, Komisi Aparatur Sipil Negara dan Badan Kepegawaian Provinsi sebagai instansi yang diberi wewenang melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan manajemen kepegawaian sesuai ruang lingkup kewenangannya masing-masing.

Sehubungan dengan itu, terlebih dahulu kita perlu menelaah Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara, yang secara ringkas dapat digambarkan sebagai berikut:

3.2.1. Telaahan terhadap Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara

Komitmen BKN untuk membangun sistem manajemen PNS dituangkan dalam visi BKN yaitu: Pegawai Negeri Sipil yang Profesional, Netral, dan Sejahtera. Terdapat tiga kata kunci yang akan memberikan pemahaman tentang visi, yaitu profesional, netral, dan sejahtera.

Profesional, Istilah ’profesional’ dimaksudkan untuk menunjukkan kriteria pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan persyaratan suatu jabatan, bekerja dengan dedikasi yang tinggi, dan beorientasi pada prestasi kerja.

Netral, Istilah ’netral’ dimaksudkan bahwa PNS bersikap netral terhadap seluruh kekuatan politik atau kekuatan tertentu lainnya sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan secara adil dan merata, tidak membedakan suku, ras, dan agama.

Sejahtera, Yang dimaksud dengan ’sejahtera’ adalah untuk menunjukkan bahwa penghasilan PNS dapat memenuhi tingkat hidup layak bagi diri dan keluarganya. Kesejahteraan PNS diwujudkan dengan memperhitungkan beban kerja dan prestasi kerja/produktivitas marjinal, serta didukung dengan sistem penghargaan yang adil dan rasional sehingga mampu menumbuhkan motivasi peningkatan kinerja dan terciptanya PNS yang bersih dari KKN.

Sasaran Strategis yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian Negara merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (outcome/impact) dari satu atau beberapa program. Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN;
2. Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang berkualitas prima;

3. Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN;
4. Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN;
5. Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN;
6. Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN;
7. Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel.

3.2.2. Telaahan Terhadap Rencana Strategis Komisi Aparatur Sipil Negara

Tujuan pembangunan bidang SDM aparatur adalah untuk mewujudkan aparatur sipil Negara yang professional, netral, berintegritas dan berkinerja tinggi. Untuk memastikan tujuan tersebut terwujud maka dibentuk KASN, yaitu lembaga independen yang berfungsi mengawasi pelaksanaan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku ASN serta penerapan prinsip merit dalam kebijakan dan manajemen ASN. Nilai dasar, kode etik dan kode perilaku merupakan dasar pengembangan profesi ASN. Sementara itu, sistem merit diharapkan dapat mendorong peningkatan profesionalisme dan kinerja pegawai ASN.

Dengan mempertimbangkan mandat yang diberikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta kondisi lingkungan strategis internal maupun eksternal KASN, telah ditetapkan visi KASN sebagai berikut:

Menjadi lembaga pengawas pelaksanaan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku serta sistem merit yang terpercaya dan berwibawa di Asia guna mewujudkan Aparatur Sipil Negara profesional yang berkinerja tinggi, berintegritas dan netral.

Misi KASN sebagai berikut:

1. Melakukan pengawasan pelaksanaan sistem merit dan nilai dasar kode etik serta kode perilaku pegawai pada semua instansi pemerintah di pusat dan daerah secara obyektif, independen dan profesional
2. Menjaga netralitas pegawai ASN dan pelaksanaan fungsi ASN sebagai pemersatu bangsa

Penjelasan tentang Misi KASN sebagai berikut:

1. Untuk memastikan pegawai ASN mentaati nilai dasar, kode etik dan kode perilaku ASN dan kebijakan serta manajemen ASN didasarkan pada prinsip merit KASN perlu melakukan pengawasan, dengan menerima laporan terhadap dugaan pelanggaran dan melakukan penelusuran data dan informasi atas prakarsa sendiri terhadap dugaan pelanggaran. Dalam melakukan pengawasan KASN bersikap independen, profesional, obyektif dan independen. Hasil pengawasan dilaporkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) di masing-masing instansi dan Presiden RI sebagai pemegang kekuasaan tertinggi dalam pembinaan aparatur sipil Negara untuk tujuan pemberian sanksi maupun penyempurnaan pembuatan kebijakan di bidang SDM aparatur. Misi pertama ini merupakan merupakan bagian dari peran yang diharapkan dari KASN sebagai pembina profesi ASN dan sebagai pelindung sistem merit.
2. Salah satu tujuan UU ASN adalah mewujudkan pegawai ASN yang netral dan bebas dari pengaruh politik. Sebagaimana disebut dalam Pasal 9 ayat (2) UU 5/2014, Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. Selanjutnya, dalam pasal 87 ayat (4) disebutkan bahwa PNS diberhentikan dengan tidak hormat karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. Menjaga netralitas pegawai ASN merupakan salah satu tugas KASN.

3.2.3. Telaahan Terhadap Rencana Strategis Badan Kepegawaian Provinsi

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berkaitan langsung dengan misi ke tujuh Kepala Daerah yaitu: "**Mewujudkan tata kelola Pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, akuntabel serta berkualitas**"

Adapun misi BKD Provinsi yaitu:

a) Meningkatkan aparatur pemerintah yang profesional dan berdisiplin;
b) Mewujudkan pelayanan kepegawaian yang prima;
c) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Memperhatikan misi BKD Provinsi Sumatera Barat diatas, yang pada intinya mengupayakan peningkatan profesionalisme dan kompetensi PNS agar mampu menjalankan pelayanan yang efektif dan efisien, maka dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang untuk 2024 - 2026, hal tersebut juga perlu menjadi perhatian dan menjadi prioritas dalam mendorong terwujudnya PNS yang profesional di bidang tugasnya masing-masing.

3.3. Telaahan RPD Kota Padang Panjang Tahun 2024-2026

Untuk mendukung terwujudnya Tujuan dan Sasaran RPD Kota Padang Panjang tahun 2024-2026, BKPSDM Kota Padang Panjang berperan dalam meralisasikan target dari tujuan kedua yaitu Terwujudnya tatakelola Pemerintahan yang profesional, bersih dan akuntabel dengan sasaran Meningkatnya kinerja penyelenggaraan Pemerintah Daearah. Strategi Membangun Sistem Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Akuntabel Dan Inovatif dengan strategi yang akan dilaksanakan BKPSDM adalah Melakukan Peningkatan sistem manajemen kepegawaian yang profesional.

3.4. Penentuan Isu-Isu Strategis

Sebagai respon terhadap dinamika lingkungan strategis baik regional, nasional maupun global serta memperhatikan perencanaan sebagai alat manajerial untuk memelihara keberlanjutan dan perbaikan kinerja lembaga, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang dalam mengemban tugas dan perannya harus memperhatikan isu-isu strategis yang berkembang saat ini dan lima tahun ke depan. Hal tersebut sejalan dengan amanat RPD Kota Padang Panjang, sehingga menuntut terjadinya perubahan peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dalam orientasi dan pendekatan yang digunakan dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian sebagai upaya mendukung tercapainya tujuan pemerintah daerah Kota Padang Panjang Tahun 2024-2026.

Perumusan isu-isu strategis disamping berdasarkan peluang dan ancaman yang terkait dengan dinamika lingkungan strategis juga memperhatikan kekuatan dan kelemahan lembaga/institusi BKPSDM Kota Padang Panjang dalam melaksanakan penataan Manajemen Kepegawaian sebagaimana diuraikan

dalam Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010 - 2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2015 – 2019, maka isu-isu strategis yang menjadi acuan atau dasar dalam menentukan program dan kegiatan yang diprioritaskan dalam tahun 2018 - 2023 adalah sebagai berikut :

1. Implementasi Merit System

   Merit Sistem merupakan salah satu sistem dalam manajemen SDM yang menjadikan kualifikasi, komptensi dan kinerja sebagai pertimbangan utama dalam proses perencanaan, perekrutan, penggajian, pengembangan, promosi, retensi, disiplin dan pensiun pegawai
2. Indeks Profesionalisme ASN

   IP ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya

BAB IV
TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan merupakan suatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tiga tahun (2024-2026) yang disusun dengan memperhatikan permasalahan dan isu-isu strategis pembangunan daerah dan dapat diukur dalam jangka waktu tiga tahun. Sedangkan sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tujuan berupa hasil pembangunan daerah atau perangkat daerah yang diperoleh dari pencapaian *outcome* program perangkat daerah.

Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuan dan sasarannya, setiap tujuan yang ditetapkan akan memiliki sasaran dan indikator sasaran yang terukur. Tujuan yang ingin dicapai oleh BKPSDM Kota Padang Panjang adalah "***Meningkatnya Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah***", dengan sasaran ***Optimalisasi penerapan sistem merit dan profesionalisme ASN.***.

Untuk lebih lengkapnya, gambaran mengenai tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang dapat dilihat pada tabel T-C. 25 dibawah ini.

Tabel 4.1 (T-C. 25)

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

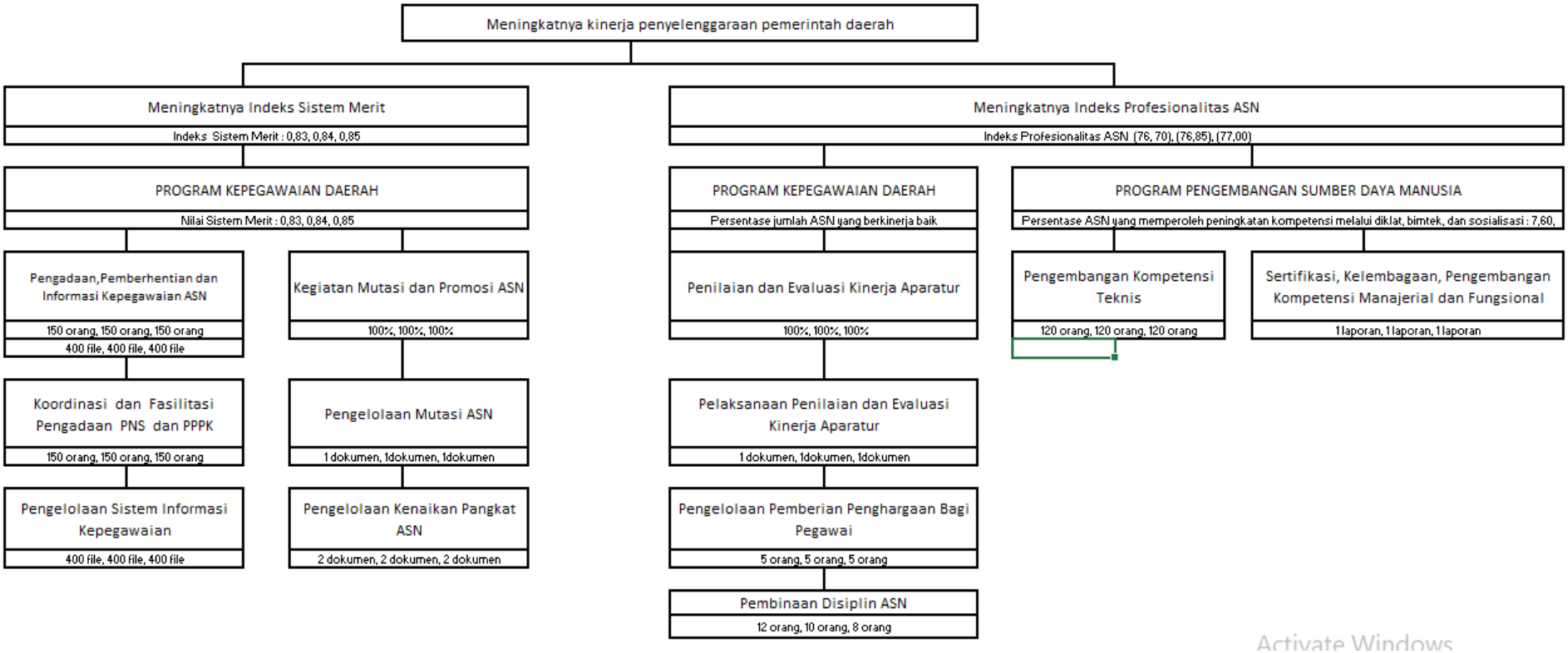
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

No	Sasaran RPD	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	KONDISI EKSISTING	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-		
						2024	2025	2026
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah	Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah		Indeks Sistem Merit	0,79 Sangat Baik (325)	0,83 Sangat Baik (330)	0,84 Sangat Baik (335)	0,85 Sangat Baik (340)
			Optimalisasi penerapan sistem merit dan profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	76,51	76,70	76,85	77,00
				Persentase ASN yang mendapatkan perlindungan kepegawaian	100%	100%	100%	100%
				Persentase ASN yang mendapatkan pelayanan administrasi kepegawaian	100%	100%	100%	100%

4.2. Cascading Kinerja Perangkat Daerah

Penyusunan dan penetapan target capaian Renstra BKPSDM Kota Padang Panjang Tahun 2024-2026 ini dilakukan berdasarkan beberapa metode yaitu, metode evaluasi capaian target tahun sebelumnya dan metode proyeksi target berdasarkan potensi daerah Kota Padang Panjang. Tabel 4.1 merupakan tujuan, sasaran, indikator dan target capaian keberhasilan pelaksanaan Kinerja Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Padang Panjang Tahun 2024-2026. Secara lengkap untuk gambaran relasi antara tujuan, sasaran, indikator serta program dapat dilihat pada Gambar 4.1. Cascading Renstra Kota Padang Panjang Tahun 2024-2026.

Gambar 4.1
Cascading Renstra BKPSDM Kota Padang Panjang Tahun 2024-2026



Activate Windows

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, berikut outcome, output dan indikator masing-masing sub kegiatan;

1. Program Kepegawaian Daerah

   Outcome : Tercapainya Nilai Sistem Merit yang telah ditargetkan, yakni 330 pada tahun 2024, 335 pada tahun 2025, dan 340 pada tahun 2026.

   a. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

      Output 1 : Jumlah usulan ASN pertahun, pada periode renstra 2024-2026, ditargetkan 150 ASN setiap tahunnya

      Output 2 : Jumlah dokumen kepegawaian yang tertata dengan baik, pada periode renstra 2024-2026, ditargetkan 400 file setiap tahunnya.

      1) Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK

         Indikator : Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK, ditargetkan masing-masing 1 dokumen setiap tahunnya

      2) Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

         Indikator : Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, ditargetkan masing-masing 1 dokumen setiap tahunnya

   b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

      Output : Persentase pengisian jabatan sesuai peraturan perundang undangan ditargetkan sebesar 100% setiap tahunnya.

      1) Pengelolaan Mutasi ASN

         Indikator : Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah, ditargetkan masing-masing 1 dokumen setiap tahunnya.

      2) Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

         Indikator : Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN, ditetapkan target 2 dokumen setiap tahunnya.

   c. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

      Output : Persentase jumlah ASN yang berkinerja baik, ditetapkan target 100% setiap tahunnya.

1) Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Indikator : Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, ditargetkan masing-masing 1 dokumen setiap tahunnya.

2) Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai

Indikator : Jumlah ASN berprestasi yang memperoleh penghargaan, ditargetkan 5 orang setiap tahunnya.

3) Pembinaan Disiplin ASN

Indikator : Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan, ditargetkan menurun dari tahun ketahun, yakni 12 orang pada tahun 2024, 10 orang pada tahun 2025 dan 8 orang pada tahun 2026.

.

2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Outcome : Tercapainya ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi melalui diklat, bimtek, dan sosialisasi yang ditargetkan 100% setiap tahunnya.

a. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis

Output : Jumlah peserta yang telah tuntas mengikuti diklat tugas dan fungsi PNS, ditetapkan sejumlah 120 orang setiap tahunnya.

1) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.

Indikator : Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi, ditetapkan sejumlah 120 orang setiap tahunnya.

b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Output : Jumlah CPNS yang lulus latsar CPNS, masing-masing ditargetkan 20 orang setiap tahunnya.

1) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan.

Indikator : Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan, ditargetkan 1 laporan setiap tahunnya.

BAB V
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Mengingat perubahan dinamika masyarakat yang begitu cepat dan menuntut pelaksanaan pemerintahan yang baik, maka diharapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang dapat meningkatkan kinerja, kompetensi dan profesionalisme PNS sehingga dapat memberikan pelayanan yang prima.

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran sebagaimana dijelaskan sebelumnya, diperlukan rumusan strategi dan kebijakan yang konkrit, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat mendukung tercapainya tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang melaksanakan Tujuan 2 RPD yaitu Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Bersih Dan Akuntabel. Dari 4 strategi ada 1 strategi yang berkaitan langsung dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM yaitu Membangun Sistem Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Akuntabel Dan Inovatif dengan arah kebijakan Meningkatkan implementasi SAKIP dan Meningkatkan kualitas implementasi sistem Merit.

Berdasarkan Strategi dan Arah Kebijakan Kota dalam RPD Tahun 2024-2026 maka dirumuskanlah Strategi dan arah kebijakan pada Rencana Strategis BKPSDM Kota Padang Panjang Tahun 2024-2026 adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1 (T-C. 26)
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang

Tujuan Daerah	Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Profesional, Bersih dan Akuntabel		
Sasaran Daerah	Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah		
Tujuan OPD	**Sasaran OPD**	**Strategi**	**Arah Kebijakan**
Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah	Optimalisasi penerapan sistem merit dan profesionalisme ASN	Peningkatan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disipilin ASN	Pemberian kesempatan tugas belajar kepada ASN
			Pelaksanaan dan pengiriman ASN untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, bimtek, dan sosialisasi berkaitan dengan tusi
			Peningkatan pembinaan dan penegakan disiplin ASN
		Peningkatan sistem manajemen kepegawaian yang profesional	Pengangkatan dan pemberhentian pegawai
			Pemetaan jabatan
			Pengembangan pola karir ASN
			Pengelolaan sistem informasi kepegawaian
			Pembangunan dan penggunaan assesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis TI
		Peningkatan pemberian perlindungan dan pelayanan kepada ASN	Pemberian perlindungan kepada ASN yang akan memasuki purna tugas
			Pemberian kemudahan pelayanan administrasi kepegawaian

BAB VI
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Berdasarkan tujuan dan sasaran, serta strategi dan kebijakan yang telah disusun pada bagian sebelumnya, maka disusunlah langkah-langkah rencana strategis perubahan untuk sisa waktu tahun berjalan dalam kurun waktu 3 tahun (2024-2026), meliputi program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif yang merupakan penjabaran dari kebijakan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dengan tetap mengacu pada program pembangunan yang tertuang dalam RPD Kota Padang Panjang.

Program dan Kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan kewenangan, tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kota Padang Panjang adalah sebagai berikut:

Tabel 6.1
Keterkaitan Antara Kelompok Sasaran, Program dan Kegiatan BKPSDM Kota Padang Panjang 2024-2026

No	Sasaran	Program dan Kegiatan		
		Program	**Kegiatan**	**Sub Kegiatan**
	Optimalisasi penerapan sistem merit dan profesionalisme ASN	Program Kepegawaian Daerah	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawa ian ASN	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
				Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
			Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN
			Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
				Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
				Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
				Pembinaan Disiplin ASN
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi

No	Sasaran	Program dan Kegiatan		
		Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
				Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
			Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

.

Berdasarkan Program dan Kegiatan tersebut diatas, maka Sub Kegiatan yang akan dilaksanakan sesuai dengan kewenangan, tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM adalah sebagai berikut :

3. Program Kepegawaian Daerah
   a. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
      1) Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
         Sub kegiatan ini melaksanakan kegiatan seleksi CPNS dan PPPK serta tersusunnya formasi kebutuhan ASN (PNS dan PPPK) pertahun sampai terealisasinya pengangkaatan CPNS atau ASN untuk memenuhi kebutuhan formasi ASN tersebut.
      2) Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
         Sub kegiatan ini dilakukan untuk mengelola sistem informasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang. Dokumen yang dikelola dengan baik diharapkan mampu memberikan informasi data-data PNS yang valid dan akurat

   b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
      1) Pengelolaan Mutasi ASN
         Pengelolaan Mutasi ASN yang dimaksud adalah perpindahan, pengangkatan, pemberhentian, pemensiunan, dan perubahan

susunan seorang pegawai negeri sipil yang dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2) Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Sub kegiatan ini memproses kenaikan pangkat PNS yang diberikan minimal 4 tahun sekali, dan pada sub kegiatan ini juga diselenggarakan ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah bagi PNS untuk penyesuaian pangkat dan golongannya dengan pendidikan terakhir PNS tersebut.

c. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

1) Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Sub kegiatan ini melakukan penilaian serta mengevaluasi kinerja PNS yang dilakukan setiap tahunnya dengan cara melaksanakan pembinaan PNS dalam menyusun SKP.

2) Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai

Pemberian penghargaan bagi Pegawai merupakan suatu tanda apresiasi bagi PNS yang memiliki kinerja yang baik. Dengan adanya pemberian penghargaan diharapkan PNS mampu meningkatkan kinerjanya.

3) Pembinaan Disiplin ASN

Sub kegiatan ini merupakan bentuk pembinaan kedisiplinan bagi ASN yang melakukan pelanggaran kepegawaian yakni dengan menindaklanjuti dan memproses kasus pelanggaran disiplin sedang dan berat yang dilakukan oleh ASN.

4. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis

1) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.

Sub kegiatan ini memfasilitasi PNS dalam pengembangan kompetensi salah satunya dengan menyelenggarakan diklat tugas dan fungsi bagi PNS yang ingin meningkatkan kompetensinya.

b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

1) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan.

   Sub kegiatan ini dimaksudkan untuk menyelenggarakan latsar bagi CPNS dan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan

Untuk lebih jelasnya **r**encana program, kegiatan, sub kegiatan, indikator kinerja**,** sasaran, pendanaan indikatif yang akan dilaksanakan dalam tahun 2024-2026, dapat dilihat pada tabel 6.2 dibawah ini.

Tabel 6.2 (T-C. 27)

Rencana program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, Pendanaan Indikatif

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2022)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2024		2025		2026					
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
			TOTAL ANGGARAN				**20.965.818.391**		**23.090.818.391**		**21.185.818.391**		**65.242.455.173**		
Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah	**Optimalisasi penerapan sistem merit dan profesionalisme ASN**														
		X.XX.01	**PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA**												
				Persentase pemenuhan urusan penunjang pada perangkat daerah	100 %	100 %	18.775.818.391	100 %	20.825.818.391	100 %	18.920.818.391	100 %	58.522.455.173	BKPSDM	
		X.XX.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah												
				Persentase pemenuhan layanan adminstrasi keuangan perangkat daerah	100 %	100 %	17.949.098.391	100 %	17.969.098.391	100 %	17.994.098.391	100 %	53.912.295.173	BKPSDM	
		X.XX.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	1540 Orang/bulan	1540 Orang/bulan	17.949.098.391	1540 Orang/bulan	17.969.098.391	1540 Orang/bulan	17.994.098.391	4620 Orang/bulan	53.912.295.173		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2022)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2024		2025		2026					
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		X.XX.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah												
				Persentase pemenuhan layanan adminstrasi kepegawaian perangkat daerah	0%	100%	20.000.000	0%	-	100%	-	100%	20.000.000	BKPSDM	
		X.XX.01.2.05.0002	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	0 Paket	40 Paket	20.000.000	0 Paket	-	0 Paket	-	40 Paket	20.000.000	BKPSDM	
		X.XX.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah												
				Persentase pemenuhan layanan adminstrasi umum perangkat daerah	90 %	90 %	290.000.000	90 %	360.000.000	90 %	360.000.000	90 %	1.010.000.000	BKPSDM	
		X.XX.01.2.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	24 Laporan	24 Laporan	200.000.000	24 Laporan	250.000.000	24 Laporan	250.000.000	72 Laporan	700.000.000		
		X.XX.01.2.06.0005	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	12 Paket	12 Paket	10.000.000	12 Paket	30.000.000	12 Paket	30.000.000	36 Paket	70.000.000		
		X.XX.01.2.06.0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	4 Paket	4 Paket	70.000.000	4 Paket	70.000.000	4 Paket	70.000.000	12 Paket	210.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2022)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2024		2025		2026					
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		X.XX.01.2.06.0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	4 Paket	4 Paket	10.000.000	4 Paket	10.000.000	4 Paket	10.000.000	12 Paket	30.000.000		
		X.XX.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah												
				Persentase Pemenuhan Barang Milik Daerah sesuai dengan Perencanaan	100 %	100 %	50.000.000	100 %	2.100.000.000	100 %	100.000.000	100 %	2.250.000.000	BKPSDM	
		X.XX.01.2.07.0009	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	0 Unit	0 Unit	-	1 Unit	2.000.000.000	0 Unit	-	1 Unit	2.000.000.000		
		X.XX.01.2.07.0007	Pengadaan Aset Tetap Lainnya	Jumlah Unit Aset Tetap Lainnya yang Disediakan	0 Unit	0 Unit	-	0 Unit	-	0 Unit	-	0 Unit	-		
		X.XX.01.2.07.0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	5 Unit	45 Unit	50.000.000	5 Unit	20.000.000	5 Unit	50.000.000	55 Unit	120.000.000		
		X.XX.01.2.07.0005	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	0 Unit	0 Unit	-	10 Unit	80.000.000	10 Unit	50.000.000	100 Unit	130.000.000		
		X.XX.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah												

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2022)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2024		2025		2026					
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
				Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terpenuhi	90%	90%	226.720.000	90%	226.720.000	90%	226.720.000	90%	680.160.000	BKPSDM	
		X.XX.01.2.08.0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	12 Laporan	130.720.000	12 Laporan	130.720.000	12 Laporan	130.720.000	36 Laporan	392.160.000		
		X.XX.01.2.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	24 Laporan	24 Laporan	90.000.000	24 Laporan	90.000.000	24 Laporan	90.000.000	72 Laporan	270.000.000		
		X.XX.01.2.08.0001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Laporan	12 Laporan	6.000.000	12 Laporan	6.000.000	12 Laporan	6.000.000	36 Laporan	18.000.000		
		X.XX.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah												
				Persentase ketersediaan Barang Milik Daerah berkondisi baik	90 %	90 %	240.000.000	90 %	170.000.000	90 %	240.000.000	90 %	650.000.000	BKPSDM	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2022)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2024		2025		2026					
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		X.XX.01.2.09.0009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	1 Unit	1 Unit	100.000.000	1 Unit	30.000.000	1 Unit	100.000.000	1 Unit	230.000.000		
		X.XX.01.2.09.0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	26 Unit	26 Unit	40.000.000	26 Unit	40.000.000	26 Unit	40.000.000	78 Unit	120.000.000		
		X.XX.01.2.09.0001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	17 Unit	17 Unit	100.000.000	17 Unit	100.000.000	17 Unit	100.000.000	51 Unit	300.000.000		
		5.03.02	**PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH**												
				Nilai Sistem Merit	325 Nilai	330 Nilai	670.000.000	335 Nilai	745.000.000	340 Nilai	745.000.000	340 Nilai	2.160.000.000	BKPSDM	
		5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN												
				Jumlah dokumen kepegawaian yang tertata dengan baik	400 file	400 file	310.000.000	400 file	325.000.000	400 file	325.000.000	1200 file	960.000.000	BKPSDM	
				Jumlah usulan ASN Per tahun	0 orang	200 orang	-	200 orang	-	200 orang	-	600 orang	-	BKPSDM	
		5.03.02.2.01.0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	1 Dokumen	10.000.000	1 Dokumen	25.000.000	1 Dokumen	25.000.000	3 Dokumen	60.000.000	BKPSDM	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2022)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2024		2025		2026					
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		5.03.02.2.01.0003	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	0 Dokumen	1 Dokumen	300.000.000	1 Dokumen	300.000.000	1 Dokumen	300.000.000	3 Dokumen	900.000.000	BKPSDM	
		5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN												
				Persentase pengisian jabatan sesuai peraturan perundang undangan	100 %	100 %	320.000.000	100 %	350.000.000	100 %	350.000.000	100 %	1.020.000.000	BKPSDM	
		5.03.02.2.02.0002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	20.000.000	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	50.000.000	3 Dokumen	120.000.000		
		5.03.02.2.02.0001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1 Dokumen	1 Dokumen	300.000.000	1 Dokumen	300.000.000	1 Dokumen	300.000.000	3 Dokumen	900.000.000		
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur												
				Persentase jumlah ASN yang berkinerja baik	100 %	100 %	40.000.000	100 %	70.000.000	100 %	70.000.000	100 %	180.000.000	BKPSDM	
		5.03.02.2.04.0007	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	0 Orang	12 Orang	30.000.000	10 Orang	40.000.000	8 Orang	40.000.000	30 Orang	110.000.000		
		5.03.02.2.04.0004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	5 Orang	5 Orang	-	5 Orang	20.000.000	5 Orang	20.000.000	15 Orang	40.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2022)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2024		2025		2026					
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
			Pegawai												
		5.03.02.2.04.0002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	1 Dokumen	10.000.000	1 Dokumen	10.000.000	1 Dokumen	10.000.000	3 Dokumen	30.000.000		
		5.04.02	**PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**												
				Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi melalui diklat, bimtek, dan sosialisasi	8%	7,60%	1.520.000.000	7,60%	1.520.000.000	7,60%	1.520.000.000	22,80%	4.560.000.000	BKPSDM	
		5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis												
				Jumlah peserta yang telah tuntas mengikuti diklat tugas dan fungsi ASN	120 orang	120 orang	800.000.000	120 orang	800.000.000	120 orang	800.000.000	360 orang	2.400.000.000	BKPSDM	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2022)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2024		2025		2026					
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		5.04.02.2.01.0003	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	120 Orang	120 Orang	800.000.000	120 Orang	800.000.000	120 Orang	800.000.000	360 Orang	2.400.000.000		
		5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional												
				jumlah CPNS yang lulus latsar CPNS	132 orang	20 orang	720.000.000	20 orang	720.000.000	20 orang	720.000.000	60 orang	2.160.000.000	BKPSDM	
		5.04.02.2.02.0007	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1 Laporan	1 Laporan	720.000.000	1 Laporan	720.000.000	1 Laporan	720.000.000	3 Laporan	2.160.000.000		

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang yang berpedoman pada tujuan dan sasaran RPD 2024-2026 Kota Padang Panjang menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang dalam 3 tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD 2024-2026 Kota Padang Panjang. Indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang yang berpedoman pada tujuan dan sasaran RPD 2024-2026 Kota Padang Panjang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7.1

INDIKASI RENCANA PROGRAM PRIORITAS PERUBAHAN RENSTRA YANG DISERTAI KEBUTUHAN PENDANAAN BKPSDM KOTA PADANG PANJANG TAHUN 2024 – 2026

Tujuan	Sasaran	KODE REKENING	BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN/PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCAME)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		OPD
					TARGET 2024		TARGET 2025		TARGET 2026				
					TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
			TOTAL ANGGARAN			**20.965.818.391**		**23.090.818.391**		**21.185.818.391**			
Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah	**Optimalisasi penerapan sistem merit dan profesionalisme ASN**												
		X.XX.01	**PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA**										
				Persentase pemenuhan urusan penunjang pada perangkat daerah	100 %	18.775.818.391	100 %	20.825.818.391	100 %	18.920.818.391	100 %	58.522.455.173	BKPSDM
		X.XX.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah										
				Persentase pemenuhan layanan adminstrasi keuangan perangkat daerah	100 %	17.949.098.391	100 %	17.969.098.391	100 %	17.994.098.391	100 %	53.912.295.173	BKPSDM

Tujuan	Sasaran	KODE REKENING	BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN/PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCAME)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		OPD
					TARGET 2024		TARGET 2025		TARGET 2026				
					TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
		X.XX.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	1540 Orang/bulan	17.949.098.391	1540 Orang/bulan	17.969.098.391	1540 Orang/bulan	17.994.098.391	4620 Orang/bulan	53.912.295.173	
		X.XX.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah										
				Persentase pemenuhan layanan adminstrasi kepegawaian perangkat daerah	100%	20.000.000	0%	-	100%	-	100%	20.000.000	BKPSDM
		X.XX.01.2.05.0002	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	40 Paket	20.000.000	0 Paket	-	0 Paket	-	40 Paket	20.000.000	BKPSDM
		X.XX.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah										
				Persentase pemenuhan layanan adminstrasi umum perangkat daerah	90 %	290.000.000	90 %	360.000.000	90 %	360.000.000	90 %	1.010.000.000	BKPSDM
		X.XX.01.2.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	24 Laporan	200.000.000	24 Laporan	250.000.000	24 Laporan	250.000.000	72 Laporan	700.000.000	
		X.XX.01.2.06.0005	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	12 Paket	10.000.000	12 Paket	30.000.000	12 Paket	30.000.000	36 Paket	70.000.000	
		X.XX.01.2.06.0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	4 Paket	70.000.000	4 Paket	70.000.000	4 Paket	70.000.000	12 Paket	210.000.000	

Tujuan	Sasaran	KODE REKENING	BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN/PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCAME)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		OPD
					TARGET 2024		TARGET 2025		TARGET 2026				
					TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
		X.XX.01.2.06.0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	4 Paket	10.000.000	4 Paket	10.000.000	4 Paket	10.000.000	12 Paket	30.000.000	
		X.XX.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah										
				Persentase Pemenuhan Barang Milik Daerah sesuai dengan Perencanaan	100 %	50.000.000	100 %	2.100.000.000	100 %	100.000.000	100 %	2.250.000.000	BKPSDM
		X.XX.01.2.07.0009	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	0 Unit	-	1 Unit	2.000.000.000	0 Unit	-	1 Unit	2.000.000.000	
		X.XX.01.2.07.0007	Pengadaan Aset Tetap Lainnya	Jumlah Unit Aset Tetap Lainnya yang Disediakan	0 Unit	-	0 Unit	-	0 Unit	-	0 Unit	-	
		X.XX.01.2.07.0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	45 Unit	50.000.000	5 Unit	20.000.000	5 Unit	50.000.000	55 Unit	120.000.000	
		X.XX.01.2.07.0005	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	0 Unit	-	10 Unit	80.000.000	10 Unit	50.000.000	100 Unit	130.000.000	
		X.XX.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah										

Tujuan	Sasaran	KODE REKENING	BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN/PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCAME)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		OPD
					TARGET 2024		TARGET 2025		TARGET 2026				
					TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
				Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terpenuhi	90%	226.720.000	90%	226.720.000	90%	226.720.000	90%	680.160.000	BKPSDM
		X.XX.01.2.08.0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	130.720.000	12 Laporan	130.720.000	12 Laporan	130.720.000	36 Laporan	392.160.000	
		X.XX.01.2.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	24 Laporan	90.000.000	24 Laporan	90.000.000	24 Laporan	90.000.000	72 Laporan	270.000.000	
		X.XX.01.2.08.0001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Laporan	6.000.000	12 Laporan	6.000.000	12 Laporan	6.000.000	36 Laporan	18.000.000	
		X.XX.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah										
				Persentase ketersediaan Barang Milik Daerah berkondisi baik	90 %	240.000.000	90 %	170.000.000	90 %	240.000.000	90 %	650.000.000	BKPSDM
		X.XX.01.2.09.0009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	1 Unit	100.000.000	1 Unit	30.000.000	1 Unit	100.000.000	1 Unit	230.000.000	

Tujuan	Sasaran	KODE REKENING	BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN/PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCAME)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		OPD
					TARGET 2024		TARGET 2025		TARGET 2026				
					TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
		X.XX.01.2.09.0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	26 Unit	40.000.000	26 Unit	40.000.000	26 Unit	40.000.000	78 Unit	120.000.000	
		X.XX.01.2.09.0001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	17 Unit	100.000.000	17 Unit	100.000.000	17 Unit	100.000.000	51 Unit	300.000.000	
		5.03.02	**PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH**										
				Nilai Sistem Merit	330 Nilai	670.000.000	335 Nilai	745.000.000	340 Nilai	745.000.000	340 Nilai	2.160.000.000	BKPSDM
		5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN										
				Jumlah dokumen kepegawaian yang tertata dengan baik	400 file	310.000.000	400 file	325.000.000	400 file	325.000.000	1200 file	960.000.000	BKPSDM
				Jumlah usulan ASN Per tahun	200 orang	-	200 orang	-	200 orang	-	600 orang	-	BKPSDM
		5.03.02.2.01.0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	10.000.000	1 Dokumen	25.000.000	1 Dokumen	25.000.000	3 Dokumen	60.000.000	BKPSDM
		5.03.02.2.01.0003	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	300.000.000	1 Dokumen	300.000.000	1 Dokumen	300.000.000	3 Dokumen	900.000.000	BKPSDM
		5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN										

Tujuan	Sasaran	KODE REKENING	BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN/PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCAME)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		OPD
					TARGET 2024		TARGET 2025		TARGET 2026				
					TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
				Persentase pengisian jabatan sesuai peraturan perundang undangan	100 %	320.000.000	100 %	350.000.000	100 %	350.000.000	100 %	1.020.000.000	BKPSDM
		5.03.02.2.02.0002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1 Dokumen	20.000.000	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	50.000.000	3 Dokumen	120.000.000	
		5.03.02.2.02.0001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1 Dokumen	300.000.000	1 Dokumen	300.000.000	1 Dokumen	300.000.000	3 Dokumen	900.000.000	
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur										
				Persentase jumlah ASN yang berkinerja baik	100 %	40.000.000	100 %	70.000.000	100 %	70.000.000	100 %	180.000.000	BKPSDM
		5.03.02.2.04.0007	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	12 Orang	30.000.000	10 Orang	40.000.000	8 Orang	40.000.000	30 Orang	110.000.000	
		5.03.02.2.04.0004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	5 Orang	-	5 Orang	20.000.000	5 Orang	20.000.000	15 Orang	40.000.000	
		5.03.02.2.04.0002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	10.000.000	1 Dokumen	10.000.000	1 Dokumen	10.000.000	3 Dokumen	30.000.000	

Tujuan	Sasaran	KODE REKENING	BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN/PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCAME)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		OPD
					TARGET 2024		TARGET 2025		TARGET 2026				
					TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
		5.04.02	**PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**										
				Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi melalui diklat, bimtek, dan sosialisasi	7,60%	1.520.000.000	7,60%	1.520.000.000	7,60%	1.520.000.000	22,80%	4.560.000.000	BKPSDM
		5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis										
				Jumlah peserta yang telah tuntas mengikuti diklat tugas dan fungsi ASN	120 orang	800.000.000	120 orang	800.000.000	120 orang	800.000.000	360 orang	2.400.000.000	BKPSDM
		5.04.02.2.01.0003	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	120 Orang	800.000.000	120 Orang	800.000.000	120 Orang	800.000.000	360 Orang	2.400.000.000	
		5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional										
				jumlah CPNS yang lulus latsar CPNS	20 orang	720.000.000	20 orang	720.000.000	20 orang	720.000.000	60 orang	2.160.000.000	BKPSDM

Tujuan	Sasaran	KODE REKENING	BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN/PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCAME)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		OPD
					TARGET 2024		TARGET 2025		TARGET 2026				
					TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
		5.04.02.2.02.0007	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1 Laporan	720.000.000	1 Laporan	720.000.000	1 Laporan	720.000.000	3 Laporan	2.160.000.000	

BAB VIII
PENUTUP

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2024-2026 merupakan penjabaran dari RPD Kota Padang Panjang tahun 2024-2026 sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Rencana Strategis ini merupakan acuan dan panduan bagi seluruh unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang memberikan gambaran tentang kinerja Pelayanan, Isu-isu strategis yang perlu diselesaikan, penetapan Tujuan dan Sasaran serta strategi dan kebijakan yang akan di tempuh dalam waktu lima tahun mendatang.

Rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini akan dituangkan kedalam Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM setiap tahunnya. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi sebagaimana tertuang dalam Renstra ini, memerlukan dukungan dan partisipasi aktif dari OPD/Instansi/Lembaga terkait serta Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Pusat.

Keberhasilan dari pelaksanaan program dan kegiatan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini serta hambatan yang ditemukan, akan tergambar nantinya dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi yang akan disusun setiap tahunnya.

Demikian Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Dan kepada Tim Penyusun Renstra Tahun 2024 – 2026 Badan kepegawaian dan Pengembangan Kota Padang Panjang diucapkan terima kasih.

Padang Panjang, April 2023
Kepala BKPSDM Kota Padang Panjang

RUDY SUARMAN, AP
Pembina Utama Muda,
NIP. 19740918 199311 1 001