LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tahun 2023

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2023 merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan, yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, yang mengharuskan setiap instansi pemerintah melaporkan hasil kinerja atau keberhasilan yang telah dicapai atas kegiatan yang telah dilaksanakan. Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dimuat dalam laporan ini adalah tingkat pencapaian target kinerja sebagaimana yang telah diperjanjikan dalam Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023.

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

Dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini juga diuraikan realisasi kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2023 dibandingkan dengan Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang tahun 2023. Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang sudah memuaskan. Namun masih ada beberapa indikator kinerja yang belum mencapai target dan perlu mendapatkan perhatian.

Adapun program dan kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang sebagaimana termaktub dalam Penetapan Kinerja Perubahan Tahun 2023 sebanyak 3 program dengan 10 kegiatan dan 21 sub kegiatan dengan jumlah pagu perubahan anggaran sebesar **Rp.13.095.678.911** Secara umum kegiatan yang dianggarkan tersebut terlaksana dengan

baik, hanya saja ada beberapa kegiatan yang realisasi keuangannya tidak terlaksana secara maksimal karena beberapa faktor. Adapun capaian fisik sudah mencapai **100%** dan realisasi keuangan sebesar **Rp.10.187.552.991,-** atau **77,79%**

Semoga Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2023 selain menjadi laporan pertanggungjawaban atas mandat yang diemban dan kinerja yang telah ditetapkan, juga dapat menjadi sarana untuk mengevaluasi kinerja organisasi, dan menjadi bahan pembelajaran yang baik bagi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang agar pelaksanaan kinerja ke depan berjalan lebih produktif, efektif dan efisien.

Padang Panjang, Januari 2024

Plt. KEPALA BKPSDM
KOTA PADANG PANJANG

RUDY SUARMAN, AP
NIP. 19740918 199311 1 001

CamScanner

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang yang memuat rencana, capaian, dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Sasaran dan indikator kinerja tersebut, dicapai dengan melaksanakan program dan kegiatan yang telah disusun dalam Renstra Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018-2023.

Ringkasan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terealisasi pada tahun 2023 sebagai berikut:

- **Tujuan**

Tujuan: "Meningkatnya Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah" dengan Indikator Tujuannya adalah "Predikat SAKIP Kota" dengan target tahun 2023 BB (70,1) dan realisasi 63,28 sebesar 90,27%.

- **Sasaran**

Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah "Meningkatnya Profesionalitas ASN", dengan Indikator "Indeks Profesionalitas ASN", dengan target tahun 2023 adalah 76,51 dan realisasinya adalah 77,15 atau sebesar 100,83%.

Faktor pendukung pencapaian kinerja sehingga dapat mencapat target yang direncanakan tahun 2023 antara lain;

a) Kualitas kepemimpinan ASN di berbagai tingkatan level yang memadai dan merupakan bagian dari kualitas sumber daya manusia yang dianggap sebagai faktor penting penentu arah dan tujuan organisasi.
b) Tersedianya arsip kepegawaian PNS secara digital/online yang mendukung proses administrasi kepegawaian; serta penggunaan aplikasi/sistem dalam melengkapi berkas kepegawaian.
c) Kemudahan berkomunikasi dengan Teknologi Informasi yang memudahkan koordinasi antara pengelola administrasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang.

Adapun **Faktor Penghambat** atau kendala-kendala yang diharapi dalam pencapaian kinerja adalah antara lain;

a) Kurangnya kesadaran ASN untuk melengkapi berkas kepegawaian mengakibatkan tidak lengkapnya data kepegawaian
b) Informasi Perubahan Status Kepegawaian yang tidak sampai ke Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja dan Informasi Kepegawaian mengakibatkan informasi yang tidak akurat.
c) Belum optimalnya kinerja personal ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk itu**, *Rencana Tindak Lanjut*** untuk meminimalisir risiko akibat kendala atau masalah yang timbul adalah sebagai berikut;

a) Meningkatkan koordinasi dengan OPD secara berkala, serta mensosialisasikan akan pentingnya data kepegawaian bagi ASN.
b) Meningkatkan Koordinasi antar bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
c) Meningkatkan kesadaran personal ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan pentingnya optimalisasi kinerja ASN dalam pencapaian Tujuan dan Sasaran OPD.

Hasil evaluasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini penting dipergunakan sebagai pedoman bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Mausia dalam perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar : …….. i

Ikhtisar Eksekutif : …… iii

Daftar Isi : …… v

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Maksud dan Tujuan 1

C. Penjelasan Umum Organisasi 2

D. Sistematika Penyusunan ……..... 13

BAB II : PERENCANAAN KINERJA

A. Renstra ……..... 14

B. Perjanjian Kinerja……..... 17

BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi 19

B. Realisasi Anggaran 23

C. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya ……. 34

BAB IV : PENUTUP …….. 36

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Padang Panjang Timur Tahun 2023 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 50 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023, diharapkan dapat:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat;
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerjanya;
4. Memberikan kepercayaan kepada stakeholder terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di dalam pelaksanaan program/ kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

B. Maksud dan Tujuan

Tujuan dari disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2023 ini adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kinerja tahun 2023 yang merupakan tahun ke tiga dari RPJMD tahun 2018-2023. Laporan Kinerja ini mengandung arti penting dalam mewujudkan *Good Governance*, yaitu aspek

transparansi dan akuntabilitas dan juga sebagai media pertanggungjawaban kepada stakeholder serta merupakan alat evaluasi dan pengendalian program dan kegiatan pembangunan tahunan, sehingga dapat diketahui dan diarahkan untuk mencapai visi, misi dan tujuan serta perbaikan-perbaikan di masa mendatang.

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

C. Penjelasan Umum Organisasi

Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 77 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi sebagai berikut :

a. Merumuskan 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;
   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.

Berdasarkan Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 77 Tahun 2021 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 BKPSDM.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Sekretariat mempunyai fungsi:

a. penyusunan rencana dibidang administrasi umum, kepegawaian, keuangan, evaluasi dan pelaporan;
b. pengelolaan program administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
c. pelaksanaan urusan hukum, organisasi dan tata laksana serta kehumasan; dan
d. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

(3) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas menyelenggarakan program administrasi umum dan kepegawain dalam arti melaksanakan tugas urusan surat menyurat, kearsipan, ekspedisi, penggandaan, administrasi perjalanan dinas, kerumahtanggaan, peralatan dan perlengkapan kantor, menyelenggarakan 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 dibidang 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 dilingkungan BKPSDM; dan
d. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

(4) Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Keuangan, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan program keuangan dalam arti melaksanakan penyusunan anggaran, pembukuan, akuntansi dan verifikasi, pertanggungjawaban dan laporan keuangan dan koordinasi penyusunan program, menyiapkan bahan penyusunan rencana kerja, mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data, informasi dan laporan pelaksanaan kegiatan serta, melaksanakan monitoring, evaluasi dan pembuatan laporan realiasi kegiatan pencapaian kinerja lingkup BKSDM.

Sub Bagian Keuangan, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan mempunyai fungsi:

a. penyiapan bahan perumusan kebijakan dibidang administrasi keuangan dan perencanaan;
b. pengelolaan urusan administrasi keuangan yang meliputi pengelolaan anggaran, perbendaharaan, verifikasi, akuntansi dan penyusunan laporan keuangan dan realisasi anggaran;
c. pengelolaan urusan perencanaan meliputi penyusunan rencana kerja tahunan, dokumen anggaran, pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
d. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

(5) Bidang Pengadaan, Mutasi dan Kepangkatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas BKPSDM di bidang Pengadaan, Mutasi dan Kepangkatan, dengan fungsi sebagai berikut :

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 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 tersebut, Sub Bidang Pengadaan Aparatur mempunyai fungsi:

a. penyiapan bahan perumusan kebijakan dibidang 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 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 peerintah. Untuk menyelenggarakan tugas-tugas tersebut, Sub Bidang Mutasi dan Jabatan mempunyai fungsi:

a. penyiapan bahan perumusan kebijakan dibidang 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 mempunyai tugas menyelenggarakan program kepangkatan dan pensiun dalam arti melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, dan pembinaan kepangkatan dan pensiun pegawai. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Sub Bidang Mutasi mempunyai fungsi :

a. penyiapan bahan perumusan kebijakan dibidang kepangkatan dan pensiun;

b. pengelolaan dan pengurusan urusan kepangkatan pensiun pegawai; dan
c. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

(9) Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas BKPSDM dibidang pendidikan dan pelatihan, kinerja dan Informasi Kepegawaian.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, 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 mempunyai tugas menyelenggarakan program Pendidikan dan Pelatihan pegawai dalam arti pelaksanaan diklat formal, struktural, teknis dan fungsional bagi pegawai.

Untuk menyelenggarakan tugas-tugas tersebut Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi:

a. penyiapan bahan perumusan kebijakan dibidang 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 mempunyai tugas menyelenggarakan program kinerja, disiplin dan pembinaan pegawai.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana diatas, Sub Bidang Kinerja dan Disiplin mempunyai fungsi:

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

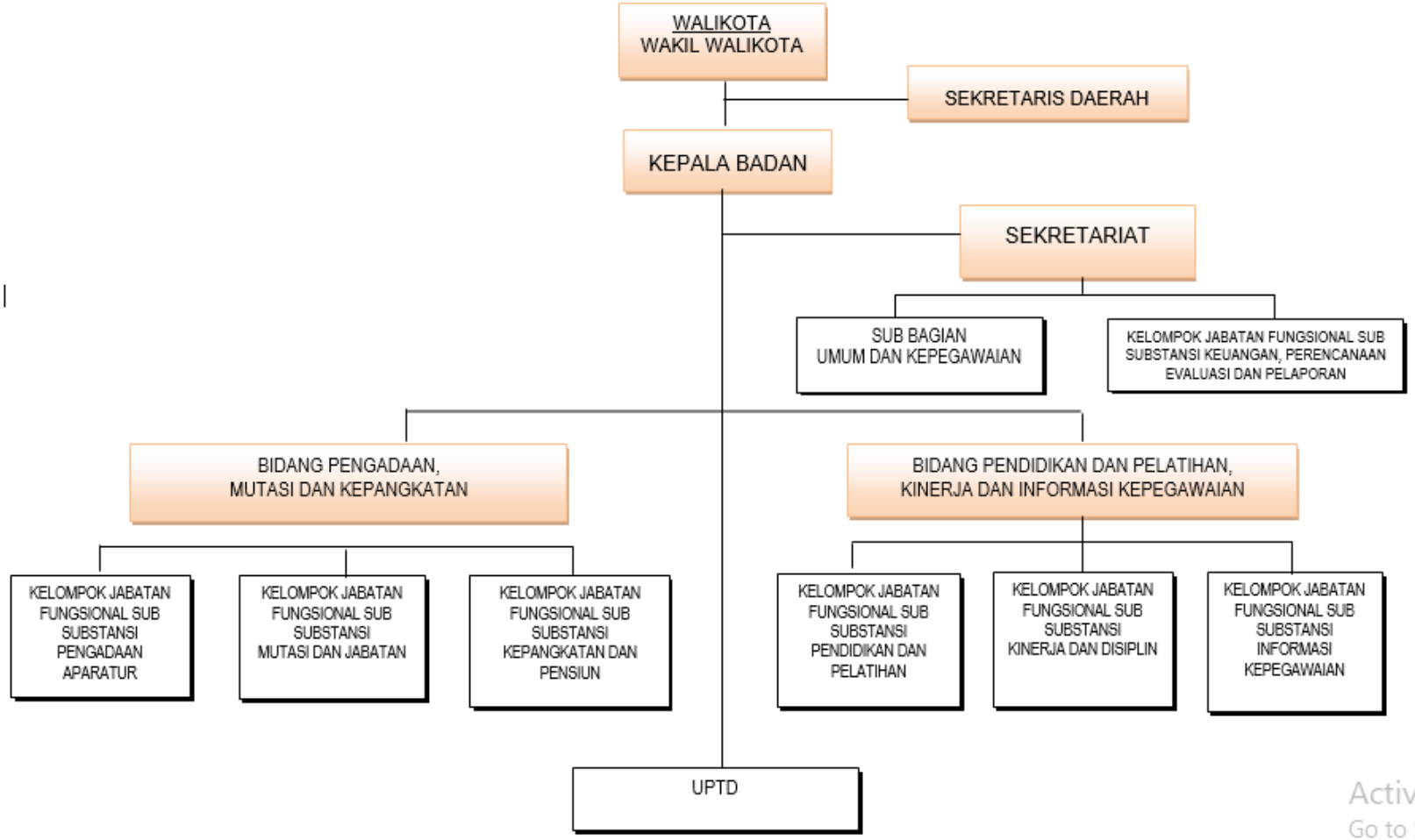
(12) Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Informasi Kepegawaian mempunyai tugas menyelenggarakan program bidang data dan informasi kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas-tugas sebagaimana dimaksud diatas, Sub Bidang 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.

Gambar 2.1

STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA PADANG PANJANG



Activa
Go to S

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

Tabel 1.1.
Jumlah Pegawai Menurut Latar Belakang Pendidikan

Golongan	S2	S1	D3	SLTA	SLTP
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Golongan IV	4	3	-	-	-
Golongan III	2	11	2	1	-
Golongan II	-	-	2	7	-
Golongan I	-	-	-	-	1

Sumber data : BKPSDM Kota Padang Panjang 31 Desember 2021

Tabel 1.2.
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan Struktural dan Fungsional

Golongan	Jabatan Tinggi Pratama	Jabatan Administrator	Jabatan Pengawas	Jabatan Pelaksana
1	**2**	**3**	**4**	**5**
Golongan IV	1	3	-	-
Golongan III	-	-	8	12
Golongan II	-	-	-	10
Golongan I	-	-	-	-

Sumber data : BKPSDM Kota Padang Panjang 31 Desember 2021

Tabel 1.3
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Golongan/Jabatan	Laki-laki	Perempuan
1	**2**	**3**
Golongan		
- Golongan IV	3	1
- Golongan III	7	13
- Golongan II	3	6
- Golongan I	-	-
Jabatan		
- Jabatan Pratama Tinggi	1	-
- Jabatan Administrator	2	1
- Jabatan Pengawas	5	2
- Jabatan Pelaksana	5	20

Sumber data : BKPSDM Kota Padang Panjang 31 Desember 2021

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	-	7	5	1
Perempuan	3	12	5	1

Sumber data : BKPSDM Kota Padang Panjang 31 Desember 2021

Berdasarkan tabel di atas, Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia jika dilihat dari tingkat pendidikan lebih banyak berpendidikan S1, dan jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, lebih banyak perempuan dengan rentang umur 31-40 tahun.

Isu Strategis

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

Implementasi pembangunan aparatur yang dilakukan melalui reformasi birokrasi dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang-bidang lainnya. Upaya pembangunan aparatur diarahkan untuk mewujudkan aparatur yang melayani, profesional, efektif, efisien dan akuntabel untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

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

pengembangan karir, pengembangan diklat bagi pegawai, pengembangan pola mutasi yang berbasis kompetensi dan profesionalisme, serta peningkatan kesejahteraan pegawai.

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

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

Dalam hal peningkatan kualitas dan sumber daya aparatur, isu strategis yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang adalah masih belum terpenuhinya proporsionalitas, kuantitas, kualitas, distribusi dan kompisisi aparatur sesuai dengan kebutuhan organisasi, belum adanya sistem pola karir yang jelas sebagai pedoman bagi pegawai melalui sistem karir berbasis kinerja, adanya pembatasan penerimaan ASN sehingga tenaga manajerial lebih banyak dibandingkan dengan tenaga teknis/operasional. Untuk merespon isu-isu strategis tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang telah melaksanakan beberapa kegiatan, seperti melakukan seleksi penerimaan ASN, melaksanakan Latsar CPNS, serta Pendidikan dan Pelatihan teknis lainnya untuk pengembangan kompetensi PNS.

Isu strategis lainnya yang juga tidak kalah penting adalah di bidang teknologi informasi, dimana tantangan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang adalah belum maksimalnya penerapan teknologi informasi yang berkaitan dengan kepegawaian. Untuk mengatasi permasalahan ini, BKPSDM Kota Padang Panjang telah bekerja sama dengan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Padang Panjang dalam

membangun sebuah aplikasi induk kepegawaian yang dapat diakses oleh seluruh PNS yang bernama UDAJANG.

D. Sistematika Penyusunan Laporan Kinerja

Adapun sistematika penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2023 ini adalah sebagai berikut:

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I	**PENDAHULUAN**
	A. Latar belakang
	B. Maksud dan Tujuan
	C. Penjelasan Umum Organisasi
	D. Sistematika Penyusunan Laporan Kinerja
BAB II	**PERENCANAAN KINERJA**
	A. Tujuan dan Sasaran OPD
	B. Perjanjian Kinerja OPD Tahun 2023
BAB III	**AKUNTABILITAS KINERJA**
	A. Capaian Kinerja Organisasi
	B. Realisasi Anggaran
	C. Review Dengan Capaian Tahun Lalu
BAB IV	**PENUTUP**
	A. Kesimpulan
	B. Saran

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Renstra

Misi Walikota terpilih yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang adalah "Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang responsif, inovatif dan partisipatif", dengan arah kebijakan "Meningkatkan kualitas kelembagaan, ketatalaksanaan dan profesionalisme ASN'. Hal tersebut mengingat perubahan dinamika masyarakat yang begitu cepat dan menuntut pelaksanaan pemerintahan yang baik, maka diharapkan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang dapat meningkatkan kompetensi dan kualitas PNS dalam melaksanakan tugas dan melayani masyarakat.

Dalam rangka mencapai misi tersebut, harus dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan dan sasaran organisasi. Rumusan tujuan dan sasaran ini merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategis dan sebagai sarana untuk mnegevaluasi pilihan tersebut.

Tujuan merupakan suatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu lima tahun, dengan memperhatikan kriteria-kriteria antara lain mendukung pencapaian misi daerah, disusun dengan memperhatikan permasalahan dan isu-isu strategis pembangunan daerah dan dapat diukur dalam jangka waktu lima 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 penyelenggaran pemerintah daerah**", dengan sasaran ***Meningkatkan profesionalitas ASN, dengan indikator sasaran indeks profesionalitas ASN***.

Pada tahun 2021 terjadi Perubahan pada Renstra BKPSDM Kota Padang Panjang 2018-2023 yang disesuaikan dengan RPJMD Perubahan Kota Padang Panjang 2018-2023 yang mana diatur melalui Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor

7 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Perubahan Kota Padang Panjang Tahun 2018-2023. Untuk lebih jelasnya Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Renstra 2018-2023 BKPSDM Kota Padang Panjang dapat dilihat dalam tabel berikut ini

Tabel 2.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM Kota Padang Panjang Tahun 2018 – 2023

Renstra Awal									Renstra Perubahan								
No	**Tujuan**	**Sasaran**	**Indikator Tujuan/Sasaran**	**Target Kinerja Sasaran pada Tahun ke**					**No**	**Tujuan**	**Sasaran**	**Indikator Tujuan/Sasaran**	**Target Kinerja Sasaran pada Tahun ke**				
				1	**2**	**3**	**4**	**5**					**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah		Predikat SAKIP Kota	B (60,00)	BB (65,00)	BB (70,00)	A (75,00)	A (81,00)	1	Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah		Predikat SAKIP Kota	B (60,00)	BB (65,00)	BB (61,20)	BB (66.03)	BB (70,01)
		Meningkatkan profesionalitas ASN	Indeks profesionalitas ASN	60,00	65,00	70,00	75,00	81,00			Meningkatkan profesionalitas ASN	Indeks profesionalitas ASN	60,00	65,00	70,00	73,00	76,00

Strategi dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran

Setelah ditetapkannya tujuan dan sasaran, maka dirumuskan juga strategi dan kebijakan yang akan digunakan untuk mencapai target yang akan dituangkan dalam program dan kegiatan, sebagai berikut;

Tabel 2.2
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang

VISI : UNTUK KEJAYAAN PADANG PANJANG YANG BERMARWAH DAN BERMARTABAT			
Misi 3: Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Responsif, Inovatif dan Partisipatif			
Tujuan	**Sasaran**	**Strategi**	**Kebijakan**
Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah	Meningkatnya profesionalitas ASN	Meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur	Meningkatkan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan bagi aparatur sesuai dengan kompetensinya
		Meningkatkan kinerja aparatur	Meningkatkan kinerja aparatur melalui peningkatan orientasi pelayanan aparatur
		Meningkatkan kualifikasi aparatur	Meningkatkan kualifikasi aparatur melalui pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi
		Meningkatkan pembinaan dan pengawasan terhadap disiplin aparatur	Meningkatkan pembinaan dan pengawasan disiplin aparatur.

B. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja tahun 2023 menjadi pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur selama tahun 2023 dengan mempertimbangkan sumber daya yang dimiliki. Tujuan khusus dari Perjanjian Kinerja adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah, dan juga sebagai dasar penilaian keberhasilan / kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menciptakan tolok ukur kinerja sebagai

dasar evaluasi kinerja, dan sebagai dasar pemberian *reward* atau pengahargaan dan sanksi.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang telah membuat Perjanjian Kinerja Tahun 2023, sebagai tolak ukur evaluasi pencapaian kinerja selama tahun 2023.

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Tahun 2023

No	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Sasaran pada Tahun 2023	
			Sebelum	Sesudah
1	Meningkatkan profesionalitas ASN	Indeks profesionalitas ASN	76	76,51

Pada tahun 2023 terjadi perubahan target dari perjanjian kinerja BKPSDM Kota Padang Panjang dimana yang menjadi indicator tujuan/ sasaran adalah meningkatnya indeks profesionalitas ASN dimana dalam Renstra Perubahan target untuk tahun 2023 yang ditetapkan adalah 76 sementara dalam perjanjian kinerja mengalami perubahan menjadi 76,51, hal ini dikarenakan pada tahun 2022 BKPSDM Kota Padang Panjang telah berhasil mencapai hasil 76,51 dalam pencapaian Indeks Profesionalitas ASN.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Sesuai dengan Tupoksi BKPSDM Kota Padang Panjang seperti yang dijelaskan pada Bab sebelumnya dan sesuai dengan penetapan perjanjian kinerja BKPSDM Kota Padang Panjang Tahun 2023, maka dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan seluruh program kegiatan pada BKPSDM Kota Padang Panjang dicapai dengan sasaran yakni :

Tabel 3.1
Meningkatnya profesionalitas ASN

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Indeks profesionalitas ASN	76,51	77,15	100,83%

Capaian indikator kinerja utama indeks profesionalitas ASN tahun 2023 adalah sebesar **77,15**. Angka ini didapat melalui pengukuran secara kuantitatif dari 4 (empat) standar profesionalisme ASN diantaranya kualifikasi, kompetensi, disiplin dan kinerja.

Kualifikasi, menggambarkan tingkat atau **jenjang pendidikan** yang dicapai seseorang untuk memperoleh suatu pengetahuan dan atau/keahlian khusus (body of *expert knowledge* and *skills* atau m*astery of theoretical knowledge*), sehingga seseorang mengetahui, memahami dan dapat menjalankan pekerjaan tertentu sesuai bidang profesi atau tugas jabatannya.

Kompetensi, menggambarkan kemampuan seseorang yang merupakan kombinasi antara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) serta didukung dengan program pengembangan kompetensi berkesinambungan (*continuiting competence*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi

Disiplin, menggambarkan kesanggupan seorang pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas jabatan

Kinerja, menggambarkan pencapaian sasaran kerja pegawai yang didasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS

Pencapaian indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN tahun 2023 adalah sebesar **77,15** atau dengan persentase sebesar **100,83%**. Capaian ini dapat dikatakan berhasil dikarenakan melebihi dari target yang ditetapkan untuk tahun 2023 yakni sebesar **76,51** yang tercantum dalam Rencana Strategis BKPSDM Kota Padang Panjang tahun 2018 – 2023. Untuk lebih jelasnya formula atau cara diperolehnya pengukuran indeks profesionalitas ASN dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2
Nilai Indeks Profesionalitas ASN

Jumlah ASN	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Rata-Rata Nilai
1792	20,97	26,19	25,00	5,00	77,15

Dari data diatas dapat dilihat capaian indeks profesionalitas ASN sebesar 77,15 dimana sampel penilaian diambil dari 1792 jumlah ASN kota Padang Panjang yang terdiri dari 4 (empat) dimensi yaitu kualifikasi 20,97 Kompetensi 26,19, Kinerja 25,00 dan Disiplin 5,00.

Tabel 3.3
Tabel Perbandingan Capaian Kinerja

No	Indikator Kinerja	Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Indeks Profesionalitas ASN	65,00	67,66	104,09%	70,00	74,05	105,79%	73,00	76.51	104,80%	76,51	77,15	100,83%

Dari data diatas dapat dilihat capaian Indeks Profesionalitas ASN dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Pada tahun 2020 target Indeks Profesionalitas ASN adalah 65,00 dan realisasi sebesar 67,66 dengan persentase capaian sebesar 104,09%. Untuk tahun 2021 target yang ditetapkan yaitu sebesar 70,00 dimana realisasi pencapaian target sebesar 74,05 dengan persentase capaian sebesar 105,79%. Begitu juga dengan tahun 2022, dimana target Indeks Profesionalitas ASN adalah sebesar 73,00, dan realisasinya sebesar 76,51 dengan persentase realisasi 104,80%. Untuk tahun 2023, Indeks Profesionalitas ASN ditargetkan sebesar 76,51

dengan realisasi sebesar 77,15 atau 100,83%. Ini membuktikan keberhasilan dari rencana kegiatan yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Padang Panjang dari target yang ditetapkan dalam Rencana Strategis BKPSDM Kota Padang Panjang tahun 2018-2023.

Tabel 3.4
Pengukuran Capaian Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Padang Panjang
Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	**Meningkatnya Profesionalitas ASN**	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan ASN	1 dokumen	1 dokumen	100%
		Jumlah dokumen hasil pengelolaan system informasi kepegawaian	400 dokumen	400 dokumen	100%
		Jumlah PNS yang dimutasi (jabatan struktural dan jabatan fungsional)	210 orang	210 orang	100%
		Jumlah PNS yang mengikuti ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	50 orang	50 orang	100%
		Persentase berkas usulan kenaikan pangkat yang diproses	100%	100%	100%
		Jumlah dokumen hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 dokumen	1 dokumen	100%
		Jumlah ASN yang memperoleh penghargaan	9 orang	9 orang	100%
		Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	10 orang	10 orang	100%
		Jumlah peserta yang telah tuntas mengikuti diklat tugas dan fungsi PNS	163 orang	163 orang	100%
		Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Manejerial	193 orang	193 orang	100%

Secara umum capaian realisasi kegiatan pada sasaran kinerja ini sudah tercapai den`gan baik. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata capaian realisasi kinerja mencapai 100%. Dalam pencapaian kinerja tersebut, terdapat faktor pendorong yang mendukung pencapaian target, antara lain;

a) Kualitas kepemimpinan ASN di berbagai tingkatan level yang memadai dan merupakan bagian dari kualitas sumber daya manusia yang dianggap sebagai faktor penting penentu arah dan tujuan organisasi.
b) Tersedianya arsip kepegawaian PNS secara digital/online yang mendukung proses administrasi kepegawaian; serta penggunaan aplikasi/sistem dalam melengkapi berkas kepegawaian.
c) Kemudahan berkomunikasi dengan Teknologi Informasi yang memudahkan koordinasi antara pengelola administrasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang.

Sementara itu, juga terdapat faktor penghambat atau kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaian kinerja adalah antara lain;

a) Kurangnya kesadaran ASN untuk melengkapi berkas kepegawaian mengakibatkan tidak lengkapnya data kepegawaian
b) Informasi Perubahan Status Kepegawaian yang tidak sampai ke Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja dan Informasi Kepegawaian mengakibatkan informasi yang tidak akurat.
c) Belum optimalnya kinerja personal ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk itu**, *Rencana Tindak Lanjut*** untuk meminimalisir risiko akibat kendala atau masalah yang timbul adalah sebagai berikut;

a) Meningkatkan koordinasi dengan OPD secara berkala, serta mensosialisasikan akan pentingnya data kepegawaian bagi ASN.
b) Meningkatkan Koordinasi antar bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
c) Meningkatkan kesadaran personal ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan pentingnya optimalisasi kinerja ASN dalam pencapaian Tujuan dan Sasaran OPD.

Untuk mendukung capaian indikator sasaran dilaksanakan melalui 3 (tiga) program dengan 10 (sepuluh) kegiatan dan 21 (dua puluh satu) sub kegiatan yang ada pada BKPSDM Kota Padang Panjang dengan anggaran yang disediakan dalam APBD tahun 2023 sebesar Rp.13.095.678.911,- dengan realisasi keuangan sebesar Rp.10.187.552.991,- atau sebesar 77,79%

B. Realisasi Anggaran

Realisasi keuangan dari masing-masing program dan kegiatan yang menunjang pelaksanaan masing-masing sasaran strategis dan indikator kinerja telah dilaksanakan selama tahun 2023 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.5
Pagu Anggaran dan Realisasi Keuangan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Padang Panjang
Tahun 2023

Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	%
Indeks Profesionalitas ASN	**Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota**	**11.558.681.661**	**9.020.182.162**	**78,04**
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	**10.406.936.126**	**8.002.141.092**	**76,89**
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	10.406.936.126	8.002.141.092	76,89
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	**471.955.100**	**438.573.642**	**92,93**
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	8.235.400	6.597.400	80,11
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	92.113.800	87.534.090	95,03
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	51.304.500	38.758.000	75,55
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	320.301.400	305.684.152	95,44
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	**122.346.800**	**116.145.000**	**94,93**
	Pengadaan Mebel	122.346.800	116.145.000	94,93

Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	%
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan	**258.472.535**	**232.345.568**	**89,89**
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	3.000.000	2.150.000	71,67
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	89.998.935	85.809.312	95,34
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	165.473.600	144.386.256	87,26
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**298.971.100**	**230.976.860**	**77,26**
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	164.571.100	122.443.800	74,40
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	39.400.000	13.986.000	35,50
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	95.000.000	94.547.060	99,52
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	**824.401.350**	**519.557.722**	**63,02**
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	**359.403.350**	**274.960.222**	**76,50**
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	334.019.350	259.254.472	77,62
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	25.384.000	15.705.750	61,87
	Mutasi dan Promosi ASN	**370.938.000**	**223.224.975**	**60,18**
	Pengelolaan Mutasi ASN	317.460.000	193.347.700	60,90
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	53.478.000	29.877.275	55,87
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	**94.060.000**	**21.372.525**	**22,72**
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	4.000.000	3.473.820	86,85
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	15.620.000	11.392.560	72,94

Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	%
	Pembinaan Disiplin ASN	74.440.000	6.506.145	8,74
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	**712.595.900**	**647.813.107**	**90,91**
	Pengembangan Kompetensi Teknis	**414.236.700**	**376.245.204**	**90,83**
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	414.236.700	376.245.204	90,83
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	**298.359.200**	**271.567.903**	**91,02**
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	298.359.200	271.567.903	91,02
	JUMLAH	**13.095.678.911**	**10.187.552.991**	**77,79%**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang memiliki fungsi sebagai penunjang urusan pemerintah, dengan Program dan Kegiatan sebagai berikut :

A. Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawaian Daerah mendapat alokasi anggaran di tahun 2023 sebesar Rp.824.401.350,- dan realisasi sebesar Rp.519.557.722,- atau 63,02%. Dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang. Dengan realisasi Sub Kegiatan sebagai berikut :

1. Program <u>Kepegawaian Daerah</u>
   a. <u>Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian</u>
      1) <u>Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK, dengan total dana sebesar Rp.334.019.350,- dengan realisasi</u> sebesar Rp. 259.254.472,- (77,62%), realisasi fisik dari kegiatan ini mencapai 100%.

Kegiatan ini bertujuan untuk melaksanakan seleksi dan penerimaan ASN sesuai kebutuhan Pemerintah Kota Padang Panjang.

2) Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, dengan total dana sebesar Rp.25.384.000,- dengan realisasi sebesar Rp. 15.705.750,- (61,87%), realisasi fisik dari kegiatan ini mencapai 100,00%. Kegiatan ini bertujuan menghimpun data dan meng update data kepegawaian ASN Kota Padang Panjang.

b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

3) Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN, dengan total dana sebesar Rp.317.460.000,- dengan realisasi sebesar Rp. 193.347.700,- (60,90%), realisasi fisik dari kegiatan ini mencapai 100,00%. Kegiatan ini bertujuan untuk menempatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan OPD melalui proses Mutasi dan Promosi.

4) Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN, dengan total dana sebesar Rp.53.478.000,- dengan realisasi sebesar Rp. 29.877.275,- (55,87%), realisasi fisik dari kegiatan ini mencapai 100,00%. Kegiatan ini bertujuan untuk Memberikan Fasilitasi kepada ASN yang akan naik pangkat dan yang akan memasuki masa pensiun.

c.Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

1) Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, dengan total dana sebesar Rp.4.000.000,- dengan realisasi sebesar Rp. 3.473.820,- (86,85%) dengan realisasi fisik mencapai 100,00%. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan penilaian kinerja kepada ASN serta melakukan pembinaan terhadap penyusunan SKP PNS.

2) Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai, dengan total dana sebesar Rp.15.620.000,- dengan realisasi sebesar Rp. 11.392.560,- (72,94%), dengan realisasi fisik mencapai 100%. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada ASN yang berprestasi.

3) Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN, dengan total dana sebesar Rp.74.440.000,- dengan realisasi sebesar Rp 6.506.145,- (8,74%) dengan realisasi fisik mencapai 100,00%. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan pembinaan kepada ASN yang melakukan pelanggaran Disiplin, serta melakukan izin pernikahan dan perceraian.

B. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia mendapat alokasi anggaran di tahun 2023 sebesar Rp.712.595.900,- dan realisasi sebesar Rp.647.813.107,- atau (90,91%). Dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang. Dengan realisasi Sub Kegiatan sebagai berikut :

1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
   a. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis
      1) Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum, dengan total dana sebesar Rp.414.236.700,- dengan realisasi sebesar Rp. 376.245.204,- (90,83%), dan realisasi fisik dari kegiatan ini mencapai 100%. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan Bimbingan Teknis, serta Pendidikan dan Pelatihan peningkatan kompetensi teknis bagi ASN kota Padang Panjang.
   b. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan, dengan total dana sebesar Rp.298.359.200,- dengan realisasi sebesar Rp. 271.567.903,- (91,02%), dan realisasi fisik dari kegiatan ini mencapai 100%. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan pendidikan dan pelatihan untuk pimpinan daerah, berupa Diklat PIM, Diklat untuk jabatan Fungsional,Diklat Prajabatan untuk CPNS, serta pembekalan untuk PPPK

Tabel 3.6
Capaian Kinerja Realisasi Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Tahun 2023
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Urusan Pemerintahan	OPD Pelaksana	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target	Realisasi Fisik		Permasalahan	Upaya Mengatasi Masalah
						Fisik/Rp	(%)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I.	**PENUNJANG KEPEGAWAIAN**	**BKPSDM**	**PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA**	**Persentase pemenuhan urusan penunjang yang dipenuhi**	**90%**		**90%**	**-**	**-**
A.			**Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**	**Persentase layanan keuangan perangkat daerah**	**90%**		**90%**	**-**	**-**
1.			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah bulan yang dibayarkan gaji dan tunjangan ASN	14 bulan PNS 34 Orang CPNS 4 Orang PPPK 180 Orang	14 bulan PNS 34 Orang CPNS 4 Orang PPPK 180 Orang	100%	-	-
				Jumlah Dana	**10.406.936.126,-**	**8.002.141.092,-**	**(76,88%)**		
B.			**Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah**	**Persentase pemenuhan layanan administrasi perkantoran**	**100%**	**100%**	**100%**	**-**	**-**
2.			Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah paket komponen listrik yang disediakan	1 Paket	1 Paket	100%	**-**	
				Jumlah Dana	**8.235.400,-**	**6.597.400,-**	**(80,11%)**		
3.			Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	6 Paket	6 Paket	100%	**-**	**-**
				Jumlah Dana	**72.463.800,-**	**87.534.090,-**	**(95,08%)**		
4.			Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	1 Paket	1 Paket	100%	Efisiensi anggaran fotocopy dan cetak	**-**
				Jumlah Dana	**51.304.500,-**	**38.758.000,-**	**(75,55%)**		

No	Urusan Pemerintahan	OPD Pelaksana	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target	Realisasi Fisik		Permasalahan	Upaya Mengatasi Masalah
						Fisik/Rp	(%)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	1 laporan	1 laporan	100%	-	-
				Jumlah Dana	**320.301.400,-**	**305.684.152,-**	**(95,44%)**		
C.			**Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah**	**Persentase pemenuhan sarana dan prasarana aparatur**	**100%**	**100%**	**100%**	**-**	**-**
6.			Pengadaan Mebel	Jumlah paket mebel yang disediakan	(2 paket) 1 Paket Meja rapat 1 Paket Kursi rapat	(2 paket) 1 Paket Meja rapat 1 Paket Kursi rapat	100%	-	-
				Jumlah Dana	**122.346.800,-**	**116.145.000,-**	**(94,93%)**		
D.			**Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**	**Persentase capaian penyediaan jasa penunjang pemerintah daerah**	**100%**	**100%**	**100%**	**-**	**-**
7.			Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	1 laporan	1 laporan	100%	Efisiensi anggaran pembelian materai	-
				Jumlah Dana	**3.000.000,-**	**2.150.000,-**	**(71,67%)**		
8.			Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	1 laporan	1 laporan	100%	-	-
				Jumlah Dana	**89.998.935,-**	**85.809.312,-**	**(95,34%)**		
9.			Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	1 laporan	1 laporan	100%	-	-
				Jumlah Dana	**165.473.600,-**	**144.386.256,-**	**(87,26%)**		
E.			**Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**	**Persentase capaian pemeliharaan barang milik daerah**	**100%**	**100%**	**100%**	**-**	**-**

No	Urusan Pemerintahan	OPD Pelaksana	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target	Realisasi Fisik		Permasalahan	Upaya Mengatasi Masalah
						Fisik/Rp	(%)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan dinas yang dipelihara	(17 Unit) 4 Mobil 13 Motor	(17 Unit) 4 Mobil 13 Motor	100%	Efisiensi anggaran BBM kendaraan dinas	-
				Jumlah Dana	**164.571.100,-**	**122.443.800,-**	**(74,40%)**		
11.			Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin yang dipelihara	35 unit	35 unit	100%	Efisiensi anggaran pemeliharaan peralatan dan mesin kantor	-
				Jumlah Dana	**39.400.000,-**	**13.986.000,-**	**(35,50%)**		
12.			Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah gedung yang dipelihara	1 unit	1 unit	100%	-	-
				Jumlah Dana	**95.000.000,-**	**94.547.060,-**	**(99,52%)**		
II.			**PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH**	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian yang terpenuhi	**100%**	**100%**	**100%**	**-**	**-**
F.			**Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN**	Persentase ASN yang terpenuh sesuai kebutuhan	**90%**	**90%**	**100%**	**-**	**-**
13.			Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan ASN	1 dokumen 180 orang PPPK	1 dokumen 180 orang PPPK	100%	Adanya Belanja Sewa Komputer dan Jaringan Pelaksanaan Seleksi disediakan untuk kegiatan Seleksi CAT PPPK yang tidak terealisasi karena pada tahun ini pelaksanaan seleksi CAT	Lebih selektif lagi dalam proses perencanaan kegiatan dan penganggaran

No	Urusan Pemerintahan	OPD Pelaksana	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target	Realisasi Fisik		Permasalahan	Upaya Mengatasi Masalah
						Fisik/Rp	(%)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
								difasilitasi oleh BKN. (gratis)	
				Jumlah Dana	**334.019.350,-**	**259.254.472,-**	**(77,62%)**		
14.			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan system informasi kepegawaian	400 dokumen	400 dokumen	100%	efesiensi kegiatan dan telah dilaksanakannya digitalisasi pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian. Untuk tahun berikutnya anggaran untuk kegiatan ini akan dilakukan rasionalkan sesuai dengan kebutuhan	Lebih selektif lagi dalam proses perencanaan kegiatan dan penganggaran
				Jumlah Dana	**25.384.000,-**	**15.705.750,-**	**(81,87%)**		
G.			**Mutasi dan Promosi ASN**	Persentase pengisian jabatan sesuai peraturan perundang undangan	**100%**	**100%**	**100%**		
15.			Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah PNS yang dimutasi (jabatan struktural dan jabatan fungsional)	210 orang	210 orang	100%	- Adanya Honor Tim Pelaksana Tim Kegiatan dan Sekretariat Tim, tidak bisa dibayarkan karena tidak adanya Standar Biaya - Iklan Pengumuman lelang JPT tidak dibayarkan karena menggunakan web Kota Padang Panjang (efisiensi anggaran)	Lebih selektif lagi dalam proses perencanaan kegiatan dan penganggaran

No	Urusan Pemerintahan	OPD Pelaksana	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target	Realisasi Fisik		Permasalahan	Upaya Mengatasi Masalah
						Fisik/Rp	(%)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				Jumlah Dana	**317.460.000,-**	**193.347.700,-**	**(60,90%)**		
16.			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah PNS yang mengikuti ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah Persentase berkas usulan kenaikan pangkat yang diproses	50 orang 100%	50 orang 100%	100%	Adanya Anggaran Honorarium Tim Kenaikan Pangkat dan Tim Ujian Dinas tidak dapat dibayarkan karena standar biaya tidak tersedia	Lebih selektif lagi dalam proses perencanaan kegiatan dan penganggaran
				Jumlah Dana	**53.478.000,-**	**29.877.275,-**	**(55,87%)**		
H.			**Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**	Persentase jumlah ASN yang berkinerja baik	100%	100%	100%		
17.			Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 dokumen	1 dokumen	100%		
				Jumlah Dana	**4.000.000,-**	**3.473.820,-**	**(86,85%)**		
18.			Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang memperoleh penghargaan	9 Orang	9 Orang	100%	adanya efisiensi pada belanja makan minum	-
				Jumlah Dana	**15.620.000,-**	**11.392.560,-**	**(72,94%)**		
19.			Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	10 orang	10 orang	100%	belum bisa dibayarkannya Honorarium Tim, hal ini terjadi karena tidak adanya kasus pelanggaran Disiplin ASN yang ancaman hukumannya menjadi kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian	Lebih selektif lagi dalam proses perencanaan kegiatan dan penganggaran
				Jumlah Dana	**74.440.000,-**	**6.506.145,-**	**(8,74%)**		

No	Urusan Pemerintahan	OPD Pelaksana	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target	Realisasi Fisik		Permasalahan	Upaya Mengatasi Masalah
						Fisik/Rp	(%)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
III.			**PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**	Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi melalui pelatihan	**8%**	**8%**	**100%**	-	-
I.			**Pengembangan Kompetensi Teknis**	Jumlah peserta yang telah tuntas mengikuti diklat tugas dan fungsi PNS	163 orang	163 orang	100%	-	-
20.			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah peserta yang telah tuntas mengikuti diklat tugas dan fungsi PNS	163 orang	163 orang	100%	**-**	-
				Jumlah Dana	**414.236.700,-**	**376.245.204,-**	**(90,83%)**		
J.			**Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional**	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat	193 orang	193 orang	100%	**-**	**-**
21.			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat	193 orang	193 orang	100%	-	-
				Jumlah Dana	**298.359.200,-**	**271.567.903**	**(91,02%)**		
			JUMLAH TOTAL		**13.095.678.911**	**10.187.552.991,-**	**(77,79%)**		

C. Efesiensi penggunaan Sumber daya

Efisiensi penggunaan sumber daya menunjukkan bagaimana sasaran dengan indikator dirumuskan telah berhasil dicapai dengan memanfaatkan sumber daya. Semakin tinggi jumlah sumber daya yang digunakan untuk mencapai output tertentu, maka efisiensinya akan semakin rendah. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah sumber daya yang digunakan untuk mencapai output, maka efisiensi akan semakin tinggi.

Untuk mencapai tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu ”Meningkatnya Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah”, maka diperlukan Sumber Daya yang memadai, berupa:

- Sumber Daya Manusia yang kompeten.
- Sumber Dana yang mencukupi.
- Sarana dan Prasarana yang memadai.

Tabel 3.7
Analisis Efisiensi Sumber Daya

Kondisi Ideal	Kondisi Saat ini	Kekurangan/ Kelebihan	Tindak Lanjut
Kualitas dan kuantitas SDM aparatur yang optimal	- Belum optimalnya kinerja personal ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	- Kurang optimalnya dalam hal peningkatan kualitas SDM aparatur.	- Meningkatkan kesadaran personal ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan pentingnya optimalisasi kinerja ASN dalam pencapaian Tujuan dan Sasaran OPD.
Ketersediaan sumber dana yang cukup untuk pelaksanaan kegiatan	- Sumber dana yang tersedia masih belum mencukupi kebutuhan pelaksanaan kegiatan	- Kekurangan sumber dana mempengaruhi kinerja pelaksanaan kegiatan	- Membuat perencanaan anggaran tambahan untuk mencapai target kebutuhan pelaksanaan kegiatan

Tercukupinya sarana prasarana kerja untuk mendukung operasional kegiatan	- Sarana dan Prasarana yang mendukung operasional kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih beum memadai. - Kurangnya sarana dan prasarana pendukung diklat yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang, khususnya tidak adanya gedung diklat yang representatif	- Kekurangan jumlah perangkat elektronik (komputer dan printer) - Tidak adanya gedung diklat yang representatif	- Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan kantor sesuai kebutuhan. - Pengadaan Gedung Diklat yang representatif

BAB IV

PENUTUP

Penyelenggaraan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun Anggaran 2023 merupakan tahun ke 5 (lima) dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018-2023. Keberhasilan yang dicapai berkat kerja sama dan partisipasi semua pihak dan diharapkan dapat dipertahankan serta ditingkatkan. Sementara itu, untuk target- target yang belum tercapai perlu diantisipasi dan didukung oleh berbagai pihak.

Hasil Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2023 dapat disimpulkan dari analisis sasaran serta indikator kinerja yang dipilih sebagai tolak ukur , yakni dengan sasaran "Meningkatnya Profesionalitas ASN", dengan Indikator "Indeks Profesionalitas ASN", dengan target tahun 2023 adalah 76,51 dan realisasinya adalah 77,15 atau sebesar 100,83%. Faktor keberhasilan dari pencapaian indikator ini adalah kesadaran akan pentingnya sasaran yang akan dicapai, sehingga ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bekerja seoptimal mungkin, dan juga kondisi yang mendukung di masa era digital saat ini, dimana Badang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bisa melakukan Tugas Pokok dan Fungsinya secara efektif dan Efisien.

Hasil yang diperoleh dari pengukuran Sasaran Kinerja ternyata masih banyak kendala, maka diperlukan upaya dan komitmen bersama untuk terus menerus lebih meningkatkan kinerja agar penetapan kinerja yang telah direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik serta sebagai bahan dan pedoman untuk mengevaluasi dalam melaksanakan kegiatan selanjutnya.

Padang Panjang, Januari 2024

Plt. KEPALA BKPSDM
KOTA PADANG PANJANG

RUDY SUARMAN, AP
NIP. 19740918 199311 1 001

CamScanner

PEMERINTAH KOTA PADANG PANJANG
INSPEKTORAT DAERAH
Jln. Sutan Syahrir No. 238 Padang Panjang Kode Pos 27118
Telp. (0752) 84506
website: padangpanjangkota.go.id, email: inspektorat@padangpanjang.go.id

PERNYATAAN TELAH DIREVIU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2023

Kami telah mereviu Laporan Kinerja instansi pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk tahun anggaran 2023 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini.

Padang Panjang, 26 Maret 2024
Inspektur,

Dr. Syahril,SH,MH,CGCAE
NIP.197004051997031004