LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tahun 2024

PEMERINTAH KOTA PADANG PANJANG
INSPEKTORAT DAERAH
Jalan Sutan Syahrir No. 238 ☎(0752). 84506 Padang Panjang 27118.
Email : itkopadangpanjang@gmail.com – website: www.padangpanjang.co.id

PERNYATAAN TELAH DIREVIU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN 2024

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk tahun anggaran 2024 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, 28 Februari 2025
Inspektur,

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

Dipindai dengan CamScanner

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2024 ini. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini merupakan perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian sasaran strategis Tahun 2024. Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah juga dimaksudkan untuk memberikan gambaran kinerja OPD selama 1 (satu) tahun berjalan terhadap pelaksanaan program dan kegiatan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini memuat uraian realisasi kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2024 dibandingkan dengan Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang tahun 2024. Hal ini menggambarkan tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan.

Semoga Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2024 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 2025

KEPALA BKPSDM
KOTA PADANG PANJANG

DIAN EKA PURNAMA, SE.M.Si
NIP. 19760725 200312 1 003

Faktor pendukung pencapaian kinerja sehingga dapat mencapat target yang direncanakan tahun 2024 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 dihadapi dalam pencapaian kinerja adalah antara lain;

a) Perlunya peningkatan kualitas ASN Kota Padang Panjang ditandai dengan kurangnya kesadaran ASN kota Padang Panjang untuk melengkapi berkas kepegawaian mengakibatkan tidak lengkapnya data kepegawaian dan kesadaran akan pentingnya aspek disiplin dalam bekerja.
b) Perubahan jadwal pengadaan ASN sehingga menyebabkan tidak maksimal dalam proses penganggaran dan pelaksanaan seleksi ASN.
c) Keterbatasan anggaran pengadaan ASN mengakibatkan perekrutan ASN pada tahun 2024 hanya dilakukan pada PPPK saja.
d) Kurangnya koordinasi internal mengakibatkan informasi kepegawaian yang tidak akurat.
e) Belum optimalnya kinerja personal ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang disebabkan karna beberapa alasan seperti kurang optimalnya sarana dan prasarana dalam operasional pencapaian kinerja.

Untuk itu, upaya yang dilakukan 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) Menciptakan Sumber Daya Aparatur yang handal melalui Diklat yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan Pemerintah Kota Padang Panjang.

c) Meningkatkan Koordinasi antar bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
d) Melaksanakan pembinaan kepegawaian dengan melaksanakan kegiatan evaluasi kedisiplinan dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerjanya.
e) Melakukan penyesuaian perubahan target kinerja beberapa kegiatan menyesuaikan dengan ketersediaan anggaran APBD Kota Padang Panjang.
f) Meningkatkan kesadaran personal ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan pentingnya optimalisasi kinerja ASN dalam pencapaian Tujuan dan Sasaran OPD, serta mengoptimalkan penggunaan sarana dan prasarana yang ada.

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	:	.....	II
Daftar Isi	:	.....	V
BAB I	:	**PENDAHULUAN**	
	A.	Latar Belakang	1
	B.	Tugas dan Fungsi Unit Kerja.....	2
	C.	Struktur Organisasi	8
	D.	Sumber Daya Manusia.....	9
	E.	Aspek Strategis dan Isu Strategis.....	11
BAB II	:	**PERENCANAAN KINERJA**	
	A.	Renstra.....	12
	B.	Perjanjian Kinerja Tahun 2024	16
BAB III	:	**AKUNTABILITAS KINERJA**	
	A.	Capaian Kinerja Organisasi	17
	B.	Realisasi Anggaran	26
BAB IV	:	**PENUTUP**	37

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2024 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, dan 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 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 2024.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024, diharapkan dapat memberikan informasi kinerja yang terukur atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta dapat 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.

B. Tugas dan Fungsi Unit Kerja

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 7 tahun 2019 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.

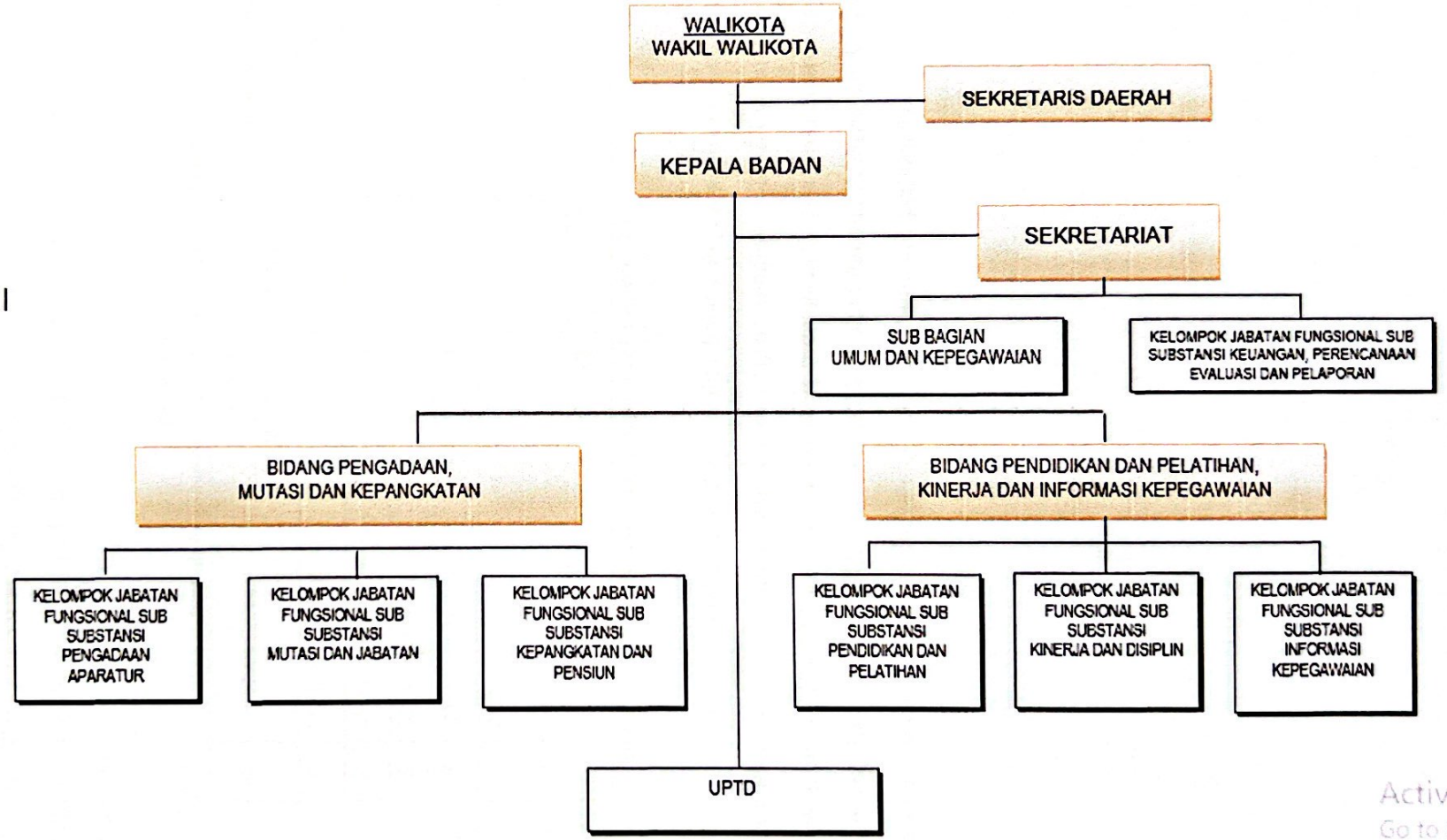
Untuk melaksanakan tugas-tugas sebagaimana dimaksud diatas, Sub Bidang Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi;

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.

C. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

Gambar 1.1
STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA PADANG PANJANG



Activ
Go to S

D. Sumber Daya Manusia

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM memiliki 43 pegawai di antaranya 37 orang ASN (35 orang PNS dan 2 orang PPPK) dan 6 orang Tenaga Harian Lepas. Berikut latar belakang pendidikan dan tingkat golongan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia:

Tabel. 1.1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-Laki	Perempuan	
1	SD/Tidak Sekolah	-	1	1
2	SMP/Sederajat	1	1	2
3	SMA/Sederajat	5	3	8
4	D3	1	9	10
5	D4/S1	10	7	17
6	S2	2	3	5
Total		19	24	43

Sumber data : BKPSDM Kota Padang Panjang 31 Desember 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Pegawai di Lingkungan BKPSDM Kota Padang Panjang didominasi dengan tingkat pendidikan S1/D4 yaitu sejumlah 17 orang, disusul pendidikan D3 yaitu 10 orang, sedangkan tingkat pendidikan S2 sebanyak 5 orang. Hal ini menunjukkan bahwa BKPSDM Kota Padang Panjang tidak mengalami permasalahan dibidang pendidikan formal yang ditamatkan pegawainya.

Tabel. 1.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Golomgan

No	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Golongan IV	3	-	3
2	Golongan III	10	16	26
3	Golongan II	2	4	6
4	Golongan I	-	-	-
5	PPPK		2	2
6	Tenaga Harian Lepas	4	2	6
Total		19	24	43

Sumber data : BKPSDM Kota Padang Panjang 31 Desember 2024

Disamping itu dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Pegawai di lingkungan BKPSDM Kota Padang Panjang sebagian besar adalah Golongan III yaitu sebanyak 26 orang, sedangkan Golongan IV hanya sejumlah 3 orang, dan golongan II sebanyak 6 orang, PPPK sebanyak 2 orang, dan Tenaga Harian Lepas ebanyak 6 orang yang terdiri dari 2 orang sopir, 2 orang petugas kebersihan dan 2 orang penjaga kantor.

Tabel. 1.3
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Eselon II	1	-	1
2	Eselon III	2	-	2
3	Eselon IV	-	1	1
4	Jabatan Fungsional	3	5	8
6	Staf	9	14	23
7	PPPK	-	2	2
8	Tenaga Harian Lepas	4	2	6
Total		19	24	43

Sumber data : BKPSDM Kota Padang Panjang 31 Desember 2024

Dari table diatas dapat kita lihat bahwa jumlah pegawai di BKPSDM Kota Padang Panjang berjumlah 43 orang, dari 43 pegawai ASN terdapat 1 pegawai yang menduduki eselon II, 2 pegawai yang menduduki eselon III, 1 pegawai yang menduduki eselon IV, 8 pegawai yang termasuk dalam kelompok jabatan fungsional, serta 23 pegawai yang

termasuk dalam jabatan analis dan fungsional umum (staf). Sedangkan kalau dilihat dari jenis kelamin pegawai BKPSDM Kota Padang Panjang terdiri dari 19 orang laki-laki dan 24 belas orang perempuan.

E. Aspek Strategis dan 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 II

PERENCANAAN KINERJA

A. Renstra

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 ***Optimalisasi pelaksanaan system merit dan profesionalitas ASN, dengan indikator sasaran indeks system merit dan indeks profesionalitas ASN.***

Pada tahun 2024 telah disepakati RPD BKPSDM Kota Padang Panjang 2024-2026 yang disesuaikan dengan RPD Kota Padang Panjang 2024 - 2026 yang mana diatur melalui Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kota Padang Panjang Tahun 2024-2026. Untuk lebih

jelasnya Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Renstra 2024-2026 BKPSDM Kota Padang Panjang dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM Kota Padang Panjang Tahun 2024 – 2026

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%

Sumber data : Renstra BKPSDM Kota Padang Panjang Tahun 2024-2026

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

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 ssess manajemen kepegawaian yang profesional	Pengangkatan dan pemberhentian pegawai
			Pemetaan jabatan
			Pengembangan pola karir ASN
			Pengelolaan ssess informasi kepegawaian
			Pembangunan dan penggunaan ssessment 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

Sumber data : Renstra BKPSDM Kota Padang Panjang Tahun 2024-2026

B. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja tahun 2024 menjadi pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur selama tahun 2024 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 2024, sebagai tolak ukur evaluasi pencapaian kinerja selama tahun 2024.

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	
			Sebelum	Sesudah
1	Optimalisasi Penerapan Sistem Merit dan Profesionalisme ASN	Indeks Sistem Merit	0,83 (sangat baik)	0,83 (sangat baik)
		Indeks Profesionalitas ASN	77,15	77,15

Pada tahun 2024 target dari perjanjian kinerja BKPSDM Kota Padang Panjang dimana yang menjadi indicator tujuan/ sasaran adalah Indeks Sistem Merit dengan target 0,83 (sangat baik), Indeks profesionalitas ASN dengan target 76,70, Persentase ASN yang mendapatkan perlindungan kepegawaian dengan target 100% dan Persentase ASN yang mendapatkan pelayanan administrasi kepegawaian dengan target 100%

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 2024, maka dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan seluruh program kegiatan pada BKPSDM Kota Padang Panjang dicapai dengan sasaran yakni :

Tabel 3.1
Perbandingan antara target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Keterangan
Sasaran: Optimalisasi penerapan sistem merit dan profesionalisme ASN					
1	Indeks Sistem Merit	0,83	-	-	Untuk tahun 2024 penilaian indeks sistem merit tidak dilakukan oleh KASN
2	Indeks profesionalitas ASN	76,70	84,92	110,72%	

Indikator kinerja utama indeks system merit tahun 2024 dengan target 0,83 untuk realisasi pada tahun 2024 ini belum didapat karena belum dilakukannya penilaian indeks sistim merit dimana instansi Pembina yang melakukan penilaian yakni KASN pada tahun 2024 ini telah mengalami peleburan dimana sebagian tugas dan fungsinya saat ini di ambil alih oleh BKN dan kemenpan.

Indeks profesionalitas ASN tahun 2024 adalah sebesar **84,92.** 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 2024 adalah sebesar **84,92** atau dengan persentase sebesar **110,72%.** Capaian ini dapat dikatakan berhasil dikarenakan melebihi dari target yang ditetapkan untuk tahun 2024 yakni sebesar **76,70** yang tercantum dalam Rencana Strategis BKPSDM Kota Padang Panjang tahun 2024 - 2026. 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
1822	21,59	33,30	25,03	5,00	84,92

Dari data diatas dapat dilihat capaian indeks profesionalitas ASN sebesar 84,92 dimana sampel penilaian diambil dari 1822 jumlah ASN kota Padang Panjang yang terdiri dari 4 (empat) dimensi yaitu kualifikasi 21,59 Kompetensi 30,30, Kinerja 25,03 dan Disiplin 5,00.

Tabel 3.3
Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini
Tahun 2022 s/d 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2022			Tahun 2023			Tahun 2024		
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Optimalisasi Penerapan Sistem Merit dan Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	73,00	76.51	104,80%	76,51	77,15	100,83%	76,70	84,92	110,72%

Dari data diatas dapat dilihat capaian Indeks Profesionalitas ASN dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. 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%. Pada tahun 2024 targer dari indeks profesionalitas ASN adalah 76,70 dengan realisasi sebesar 84,92 atau 110,72%. Ini membuktikan keberhasilan dari rencana kegiatan yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Padang Panjang dari target yang ditetapkan dalam Rencana Strategis BKPSDM Kota Padang Panjang.

Tabel 3.4
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 Dengan Target Jangka Menengah (2026)

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2024	Target Akhir Renstra (2026)
1	Optimalisasi Penerapan Sistem Merit dan Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	84,92	77,00

Hal yang sama juga terlihat pada perbandingan realisasi tahun 2024 dengan target Akhir Renstra (2026). Pada tabel di atas terlihat bahwa realisasi IP ASN pada tahun 2024 (84,92) telah melampaui target akhir renstra (77,00). Hal ini jelas menggambarkan keberhasilan capaian kinerja oleh BKPSDM Kota Padang Panjang

dari semua aspek penilaian IP ASN yakni kualifikasi, kompetensi, disiplin dan kinerja seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dan diharapkan akan tetap lebih baik untuk tahun-tahun berikutnya.

Efesiensi penggunaan Sumber daya

Efisiensi penggunaan sumber daya menunjukkan bagaimana sasaran dengan indikator yang 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 3.5
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

Kondisi Ideal	Kondisi Saat ini	Kekurangan/ Kelebihan	Tindak Lanjut
			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 (PC, Laptop dan printer) - Tidak adanya gedung diklat yang representatif	- Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan kantor sesuai kebutuhan. - Pengadaan Gedung Diklat yang representatif

Adapun program dan kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja BKPSDM tahun 2024 ini adalah:

A. Program Kepegawaian Daerah

a. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian

1) Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK, dengan realisasi fisik dari subkegiatan 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.7.432.500,- dengan realisasi sebesar Rp. 6.519.425,- (87,72%), realisasi fisik dari kegiatan ini mencapai 100%. 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 realisasi fisik dari kegiatan ini mencapai 100%. Kegiatan ini bertujuan untuk menempatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan OPD melalui proses Mutasi dan Promosi.

4) Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN, dengan realisasi fisik dari kegiatan ini mencapai 100%. 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 realisasi fisik mencapai 100%. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan penilaian kinerja kepada ASN serta melakukan pembinaan terhadap penyusunan SKP PNS.

2) Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN, dengan realisasi fisik mencapai 100%. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan pembinaan kepada ASN yang melakukan pelanggaran Disiplin, serta melakukan izin pernikahan dan perceraian.

B. 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 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

2) Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan 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
Pengukuran Capaian Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Padang Panjang
Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	**Program Kepegawaian Daerah**				
		Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				
		Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	1 dokumen	1 dokumen	100%
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan system informasi kepegawaian	400 dokumen	400 dokumen	100%
		Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN				
		Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana, dan mutasi ASN	1 dokumen	1 dokumen	100%
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Dokumen pengelolaan kenaikan pangkat ASN	1 dokumen	1 dokumen	100%
		Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				
		Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 dokumen	1 dokumen	100%
		Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	12 orang	12 orang	100%

No	Sasaran Strategis	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capai an (%)
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia				
		Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis				
		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	110 orang	110 orang	100%
		Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				
		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	100%

Pada Tabel 3.6, dapat dilihat program, kegiatan dan sub kegiatan yang capaian indikator kinerja 100%. Secara umum capaian realisasi kegiatan pada sasaran kinerja ini sudah tercapai dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata capaian realisasi kinerja mencapai 100%, dimana untuk mendukung capaian indikator sasaran dilaksanakan melalui 3 (tiga) program dengan 10 (sepuluh) kegiatan dan 21 (dua

puluh satu) sub kegiatan. Dalam pencapaian kinerja tersebut, terdapat faktor pendorong yang mendukung pencapaian kinerja, 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 kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaian kinerja adalah antara lain;

a) Perlunya peningkatan kualitas ASN Kota Padang Panjang ditandai dengan kurangnya kesadaran ASN kota Padang Panjang untuk melengkapi berkas kepegawaian mengakibatkan tidak lengkapnya data kepegawaian dan kesadaran akan pentingnya aspek disiplin dalam bekerja.
b) Perubahan jadwal pengadaan ASN sehingga menyebabkan tidak maksimal dalam proses penganggaran dan pelaksanaan seleksi ASN.
c) Keterbatasan anggaran pengadaan ASN mengakibatkan perekrutan ASN pada tahun 2024 hanya dilakukan pada PPPK saja.
d) Kurangnya koordinasi internal mengakibatkan informasi kepegawaian yang tidak akurat.
e) Belum optimalnya kinerja personal ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang disebabkan karna beberapa alasan seperti kurang optimalnya sarana dan prasarana dalam operasional pencapaian kinerja.

Untuk itu, upaya-upaya yang telah dilakukan 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) Menciptakan Sumber Daya Aparatur yang handal melalui Diklat yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan Pemerintah Kota Padang Panjang.

c) Meningkatkan Koordinasi antar bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

d) Melaksanakan pembinaan kepegawaian dengan melaksanakan kegiatan evaluasi kedisiplinan dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerjanya.

e) Melakukan penyesuaian perubahan target kinerja beberapa kegiatan menyesuaikan dengan ketersediaan anggaran APBD Kota Padang Panjang.

f) Meningkatkan kesadaran personal ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan pentingnya optimalisasi kinerja ASN dalam pencapaian Tujuan dan Sasaran OPD, serta mengoptimalkan penggunaan sarana dan prasarana yang ada.

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 2024 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.7
Pagu Anggaran dan Realisasi Keuangan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Padang Panjang
Tahun 2024

Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	%
Indeks Profesionalitas ASN	**Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota**	**7.709.896.868**	**7.633.432.608,-**	**96,95%**
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	**6.867.161.533**	**6.709.190.504,-**	**97,70%**
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	6.867.161.533	6.709.190.504,-	97,70%
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	**17.500.000**	**17.500.000**	**100%**
	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	17.500.000	17.500.000	100%

Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	%
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	**338.155.200**	**307.207.835**	**90,85**
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	8.884.500	6.185.100,-	69,62%
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	64.049.800	58.281.500,-	90,99%
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	30.504.900	17.668.250,-	57,92%
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	234.716.000	225.072.985	95,89%
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	**169.087.700**	**163.040.000,-**	**96,42%**
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	169.087.700	163.040.000,-	96,42%
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan	**239.570.135**	**225.822.714,-**	**94,26%**
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2.075.200	2.000.000,-	96,38%
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	89.998.935	85.809.312,-	95,34%
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	147.496.000	138.013.402	93,57%
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**242.470.000**	**210.671.555**	**86,89%**
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	111.270.000	89.644.850	80,57%

Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	%
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	34.740.000	25.261.250	72,72%
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	96.460.000	95.765.455,-	99,28%
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	**602.013.800**	**567.475.312**	**94,26%**
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	**237.236.500**	**219.404.358,-**	**92,48%**
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	229.804.000	212.884.933	92,64%
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	7.432.500	6.519.425	87,72%
	Mutasi dan Promosi ASN	**304.849.800**	**293.671.222**	**96,33**
	Pengelolaan Mutasi ASN	271.154.200	262.670.782	96,87%
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	33.695.600	31.000.440	92,00%
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	**59.927.500**	**54.399.732**	**90,78%**
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	7.140.000	6.414.450	89,84%
	Pembinaan Disiplin ASN	52.787.500	47.985.282	90,90%
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	**1.241.221.200**	**1.132.561.036**	**91,25%**
	Pengembangan Kompetensi Teknis	**579.725.200**	**510.236.062**	**88,01%**
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan	579.725.200	510.236.062	88,01%

Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	%
	bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum			
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	**661.496.000**	**622.324.974**	**94,08%**
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	661.496.000	622.324.974	94,08%
	JUMLAH	**9.553.131.868**	**9.333.468.956**	**96,05%**

Sumber Data: Laporan Realisasi Anggaran BKPSDM Tahun 2024

Pada Tabel 3.5 dapat dilihat bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang untuk tahun 2024 mendapat alokasi anggaran sebesar Rp. 9.533.131.868,-, dengan realisasi keuangan sebesar Rp. 9.333.468.956,- atau 96,05% (Kondisi TMT 31 Desember 2024). secara tidak langsung ini menggambarkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang mampu merealisasikan anggaran secara optimal dalam pelaksanaan kegiatan.

Tabel 3.8
Capaian Kinerja Realisasi Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Tahun 2024
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 54 Orang	14 bulan PNS 34 Orang CPNS 4 Orang PPPK 54 Orang	100%	-	-
				Jumlah Dana	6.867.161.533	6.709.190.504,-	97,70%		
B.			Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah paket pakaian dinas besrta atribut dan kelengkapannya	38 paket	38 paket	100%		-
2.			Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah paket pakaian dinas beserta atribut dan kelengkapannya	38 paket	38 paket	100%		
				Jumlah Dana	17.500.000	17.500.000	100%		
C.			Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan layanan administrasi perkantoran	100%	100%	100%	-	-
3.			Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah paket komponen listrik yang disediakan	1 Paket	1 Paket	100%	Efisiensi anggaran	
				Jumlah Dana	8.884.500	6.185.100,-	69,62%		-

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
4.			Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	6 Paket	6 Paket	100%	-	
				Jumlah Dana	64.049.800	58.281.500,-	90,99%		-
5.			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	30.504.900	17.668.250,-	57,92%		-
6.			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	1 laporan	1 laporan	100%	-	-
				Jumlah Dana	234.716.000	225.072.985	95,89%		
D.			**Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah**	**Persentase pemenuhan sarana dan prasarana aparatur**	**100%**	**100%**	**100%**	-	-
7.			Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah paket peralatan dan mesin yang disediakan	(14 unit) 2 unit printer 6 unit laptop 5 unit PC 1 unit monitor	(14 unit) 2 unit printer 6 unit laptop 5 unit PC 1 unit monitor	100%	-	-
				Jumlah Dana	169.087.700	163.040.000,-	96,42%		
E.			**Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**	**Persentase capaian penyediaan jasa penunjang pemerintah 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
8.			Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	1 laporan	1 laporan	100%	Efisiensi anggaran pembelian materai	
				Jumlah Dana	2.075.200	2.000.000,-	96,38%		-
9.			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%		-
10.			Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	1 laporan	1 laporan	100%	-	-
				Jumlah Dana	147.496.000	138.013.402	93,57%		
F.			**Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**	**Persentase capaian pemeliharaan barang milik daerah**	**100%**	**100%**	**100%**	-	-
11.			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%		
				Jumlah Dana	111.270.000	89.644.850	80,57%		-
12.			Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin yang dipelihara	49 unit	49 unit	100%	Efisiensi anggaran pemeliharaan peralatan dan mesin kantor	

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	34.740.000	25.261.250	72,72%		-
13.			Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah gedung yang dipelihara	1 unit	1 unit	100%	-	-
				Jumlah Dana	96.460.000	95.765.455,-	99,28%		-
II.			**PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH**	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian yang terpenuhi	**100%**	**100%**	**100%**	-	
G.			**Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN**	Persentase ASN yang terpenuhi sesuai kebutuhan	**90%**	**90%**	**100%**	-	-
14.			Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan ASN	1 dokumen 70 orang PPPK	1 dokumen 70 orang PPPK	100%	Untuk pelaksanaaan tahap satu Pelamar yang lulus ujian formasi teknis 52 orang, formasi guru 9 orang dan ada 10 formasi yang tidak ada pelamarnya.	
				Jumlah Dana	229.804.000	212.884.933	92,64%		
15.			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan system informasi kepegawaian	400 dokumen	400 dokumen	100%		-
				Jumlah Dana	7.432.500	6.519.425	87,72%		

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
H.			**Mutasi dan Promosi ASN**	Persentase pengisian jabatan sesuai peraturan perundang undangan	**100%**	**100%**	**100%**		-
16.			Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen hasil pelaksanaan mutase jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana, dan mutasi ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	100%		
				Jumlah Dana	271.154.200	262.670.782	96,87%		
17.			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Dokumen pengelolaan kenaikan pangkat ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	100%		
				Jumlah Dana	33.695.600	31.000.440	92,00%		
I.			**Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**	Persentase jumlah ASN yang berkinerja baik	100%	100%	100%		-
18.			Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 dokumen	1 dokumen	100%		
				Jumlah Dana	7.140.000	6.414.450	89,84%		-
19.			Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	12 orang	12 orang	100%		
				Jumlah Dana	52.787.500	47.985.282	90,90%		-
III.			**PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**	Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi melalui pelatihan	**8%**	**8%**	**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
J.			**Pengembangan Kompetensi Teknis**	Jumlah peserta yang telah tuntas mengikuti diklat tugas dan fungsi PNS	110 orang	110 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	110 orang	110 orang	100%	-	
				Jumlah Dana	579.725.200	510.236.062	88,01%		-
K.			**Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional**	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat	107 orang	107 orang	100%	-	-
21.			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat	107 orang	107 orang	100%	-	
				Jumlah Dana	661.496.000	622.324.974	94,08%		

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 TOTAL		**9.553.131.868**	**9.333.468.956**	**96,05%**		

BAB IV
PENUTUP

Penyelenggaraan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun Anggaran 2024 merupakan tahun pertama dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024-2026. 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 2024 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 2024 adalah 76,70 dan realisasinya adalah 84,92 atau sebesar 110,72%. 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.

Dalam upaya pelaksanaan kegiatan dan proses pencapaian kinerja, BKPSDM Kota Padang Panjang menghadapi beberapa hambatan atau kendala, yakni kurangnya kesadaran ASN Kota Padang Panjang untuk melengkapi berkas kepegawaian mengakibatkan tidak lengkapnya data kepegawaian dan terhambatnya proses administrasi berikutnya, kurang optimalnya koordinasi internal mengakibatkan informasi yang tidak akurat, serta belum optimalnya kinerja personal ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang disebabkan karna beberapa alasan seperti kurang optimalnya sarana dan prasarana dalam operasional pencapaian kinerja.

Untuk mengatasi kendala dan hambatan tersebut, dilakukan upaya-upaya penanggulangan antara lain meningkatkan koordinasi dengan OPD secara berkala, serta mensosialisasikan akan pentingnya data kepegawaian bagi ASN, meningkatkan koordinasi antar bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan meningkatkan kesadaran personal ASN Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia akan pentingnya optimalisasi kinerja ASN dalam pencapaian tujuan dan sasaran OPD, serta mengoptimalkan penggunaan sarana dan prasarana yang ada.

Evaluasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2024 ini menunjukkan hasil capaian yang sesuai target yang dijanjian dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2024. Meskipun telah mencapai target dengan baik, untuk mendukung upaya dalam peningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang masih terdapat banyak ruang perbaikan dan perkembangan yang dapat dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang, seperti meningkatkan fungsi koordinasi dan komunikasi baik internal maupun eksternal kepada instansi yang terkait guna terwujudnya manajemen ASN yang efektif dan efisien, meningkatkan kualitas perencanaan, pelaporan, dan implementasi sasaran kinerja dalam upaya peningkatan tingkat akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang setiap tahunnya

Padang Panjang, Januari 2025

KEPALA BKPSDM
KOTA PADANG PANJANG

DIAN EKA PURNAMA, SE.M.Si
NIP. 19760725 200312 1 003

Pengukuran Kinerja Kota Padang Panjang Tahun 2024

(Berdasarkan Perjanjian Kinerja Walikota 2024)

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

NO	VISI/MISI/TUJUAN/SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2023		REALISASI	CAPAIAN	ANALISA FAKTOR PENGHAMBAT	ANALISA FAKTOR PENDUKUNG	REALISASI NASIONAL	REALISASI PROVINSI
			SEBELUM	SESUDAH		6/5 x 100%	jika capaian <100%	jika capaian >100%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Optimalisasi penerapan sistem merit dan profesionalisme ASN				-					
		Indeks Sistem Merit	0.83	0.83	Belum ada penilaian	-	belum dilakukannya penilaian Indeks Sistem Merit untuk tahun 2024 dikarekanan KASN sudah melebur, dan sebegian tugas dan fungsinya beralih ke BKN			
		Indeks Profesionalitas ASN	77,15	77,15	84,92	110,07%		Kualitas kepemimpinan ASN di berbagai tingkatan level yang memadai Tersedianya arsip kepegawaian PNS secara digital/online yang mendukung proses administrasi kepegawaian; serta penggunaan aplikasi/sistem dalam melengkapi berkas kepegawaian	84,92	

No	Program	Anggaran		Realisasi Anggaran	Presentase realisasi	KETERANGAN (ANALISA REALISASI ANGGARAN)
		Sebelum	Sesudah		5/4 x 100 %	
1	2	3	4	5	6	
1	Kepegawaian Daerah	Rp 803.319.600	Rp 602.013.800	Rp 567.475.312	94,26%	
2	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 1.661.725.700	Rp 1.241.221.200	Rp 1.132.561.036	91,25%	

Padang Panjang, 2 Januari 2025

KEPALA BKPSDM

KOTA PADANG PANJANG

DIAN EKA PURNAMA, SE.M.SI

NIP. 19760725 200312 1 003