



PEMERINTAH KOTA PADANG PANJANG
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA**

Jalan Islamic Center No. 01 Kota Padang Panjang Kode Pos 27112 Telp (0752) 82024
Email : bkpsdm@padangpanjang.go.id – website : padangpanjang.go.id

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA PADANG PANJANG
NOMOR :050/ ~~768~~/BKPSDM-PP/IX/2025

TENTANG

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA PADANG PANJANG
TAHUN 2025-2029

WALI KOTA PADANG PANJANG

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 3 dan pasal 4 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Instansi Pemerintah;
- b. bahwa penetapan Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud pada pertimbangan huruf a, perlu diatur dan ditetapkan dengan Surat Keputusan Wali kota Padang Panjang.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran 3Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4817);

5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 09 Tahun 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
9. Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 7 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah;
10. Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Kota Padang Panjang Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kota Padang Panjang Tahun 2024 Nomor 4);
11. Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Padang Panjang.
12. Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 34 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PADANG PANJANG TENTANG PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PADANG PANJANG TAHUN 2025-2029.

KESATU : Indikator Kinerja Utama sebagaimana tercantum dalam lampiran surat keputusan ini merupakan acuan kinerja yang digunakan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang, untuk menetapkan rencana kinerja tahunan, menyampaikan rencana kinerja dan anggaran, menyusun dokumen penetapan kinerja, menyusun laporan akuntabilitas kinerja serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang.

- KEDUA : Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud pada diktum KESATU, disusun dengan mengacu kepada Indikator Kinerja Strategis Pemerintah Kota Padang Panjang.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal 20 September 2025, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini maka akan diadakan perubahan dan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Padang Panjang

pada tanggal : 20 September 2025

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA**



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

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	PENJELASAN					KETERANGAN
				ALASAN (PERMASALAHAN YANG AKAN DISELESAIKAN)	DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI/ RUMUS PERHITUNGAN	URUSAN	SUMBER DATA	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Meningkatnya Kualitas dan Kapasitas Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi	%	Permasalahan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) antara lain belum meratanya pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi sesuai standar, keterbatasan perencanaan berbasis kebutuhan jabatan, serta belum optimalnya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang terintegrasi. Kondisi ini berdampak pada kualitas kinerja ASN dan efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik.	Persentase ASN yang Memenuhi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi adalah persentase Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, baik melalui metode klasikal maupun nonklasikal, sesuai dengan kebutuhan jabatan dan hasil Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK), dibandingkan dengan jumlah seluruh ASN dalam periode penilaian.	<p>$\text{Persentase ASN yang Memenuhi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi} = \frac{\text{Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Klasikal dan Nonklasikal)}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\%$</p> <p>Keterangan :</p> <ul style="list-style-type: none"> Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Klasikal dan Nonklasikal): Jumlah ASN yang mengikuti dan/atau menyelesaikan kegiatan pengembangan kompetensi seperti diklat, pelatihan, bimbingan teknis, kursus, seminar, coaching, mentoring, magang, e-learning, atau bentuk pengembangan kompetensi lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Jumlah ASN: Seluruh ASN dalam periode pelaporan. 	Pendidikan dan Pelatihan	BKPSDM	Target pada tahun 2025 adalah 15,00%. Target persentase ditetapkan dengan cara menghitung seluruh ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi, baik klasikal maupun nonklasikal. Semakin tinggi persentase menunjukkan semakin banyak ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi, sehingga mendukung peningkatan kapasitas, profesionalisme, dan kinerja organisasi.
2	Meningkatnya Kinerja dan Disiplin ASN	Persentase penyelesaian kasus terhadap pelanggaran disiplin pegawai ASN	%	Masih adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN), baik terkait kehadiran, kinerja, maupun pelanggaran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain itu, proses penanganan dan penyelesaian kasus pelanggaran disiplin belum sepenuhnya berjalan optimal. Kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya disiplin, kinerja, serta citra ASN dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.	Persentase Penyelesaian Kasus terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN adalah persentase jumlah kasus pelanggaran disiplin ASN yang telah diselesaikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dalam periode tertentu, dibandingkan dengan jumlah seluruh kasus pelanggaran disiplin ASN yang ditangani pada periode yang sama.	<p>$\text{Persentase Penyelesaian Kasus terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN} = \frac{\text{Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin ASN yang Diselesaikan}}{\text{Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin ASN}} \times 100\%$</p> <p>Keterangan :</p> <ul style="list-style-type: none"> Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin ASN yang Diselesaikan: Jumlah kasus pelanggaran disiplin ASN yang telah diproses sampai dengan penetapan keputusan/penjatuhan hukuman disiplin atau dinyatakan selesai sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dalam periode pelaporan. Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin ASN: Seluruh kasus pelanggaran disiplin ASN yang tercatat dan ditangani pada periode pelaporan, termasuk kasus baru maupun sisa kasus dari periode sebelumnya. 	Kepegawaian	BKPSDM	Target pada tahun 2025 adalah 82,00%. Indikator ini digunakan untuk mengukur efektivitas penegakan disiplin ASN serta komitmen organisasi dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, berintegritas, dan akuntabel. Semakin tinggi persentase menunjukkan semakin efektif penanganan dan penyelesaian kasus pelanggaran disiplin ASN, serta mencerminkan penegakan disiplin dan tata kelola kepegawaian yang baik.

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	PENJELASAN					KETERANGAN
				ALASAN (PERMASALAHAN YANG AKAN DISELESAIKAN)	DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI/ RUMUS PERHITUNGAN	URUSAN	SUMBER DATA	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Meningkatkan kinerja perangkat daerah	Nilai AKIP Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai	Nilai AKIP BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA mencerminkan kualitas perencanaan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban kinerja dinas. Semakin tinggi nilainya semakin baik dinas tersebut dalam menjalankan tugas secara efisien dan berorientasi pada hasil yang berdampak kepada masyarakat.	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah adalah hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja BKPSDM oleh Inspektorat Daerah	Hasil Penilaian AKIP oleh Inspektorat Daerah	Kepegawaian	BKPSDM	Nilai AKIP BKPSDM mencerminkan kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban kinerja masing-masing dinas. Semakin tinggi nilainya, semakin baik BKPSDM dalam menjalankan tugas secara efisien dan berorientasi pada hasil yang berdampak ke masyarakat.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA



DIAN EKA PURNAMA, SE, M.Si
NIP. 19760725 200312 1 000