



# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)

---

Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya  
Manusia

Tahun 2025

## 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 2025 ini. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini merupakan perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian sasaran strategis Tahun 2025. 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 2025 dibandingkan dengan Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang tahun 2025. 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 2025 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, 18 Februari 2026

**KEPALA BKPSDM  
KOTA PADANG PANJANG**



**ZETRIAL, S.Pi, MM  
NIP. 19711126 199903 1 005**

## IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 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 Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029.

Ringkasan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terealisasi pada tahun 2025 sebagai berikut:

- **Tujuan**

Tujuan: “Meningkatnya Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah” dengan Indikator Tujuannya adalah “Indeks Sistem Merit” dengan target 0,83 dan Indeks Profesionalitas ASN dengan target 76,70.

- **Sasaran**

Terdapat 3 (tiga) Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Padang Panjang untuk tahun 2025 adalah sebagai berikut :

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
<b>Sasaran 1: Meningkatkan kualitas dan kapasitas pengembangan kompetensi ASN</b>				
1	Persentase ASN yang memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi	15,00	12,26	81,73
<b>Sasaran 2 : Meningkatkan kinerja dan Disiplin ASN</b>				
2	Persentase penyelesaian kasus terhadap pelanggaran disiplin pegawai ASN	82,00	83,33	101,62
<b>Sasaran 3 : Meningkatkan kinerja perangkat daerah</b>				
3	Nilai AKIP BKPSDM	67,70	NA	NA

Dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, dilakukan berbagai upaya seperti meningkatkan koordinasi dengan OPD secara berkala, serta mensosialisasikan akan pentingnya data kepegawaian bagi ASN, menciptakan Sumber Daya Aparatur yang handal melalui Diklat yang disesuaikan dengan kondisi dan

kebutuhan Pemerintah Kota Padang Panjang, meningkatkan Koordinasi antar bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada demi memaksimalkan pencapaian target kinerja.

Faktor pendukung pencapaian kinerja sehingga dapat mencapai target yang direncanakan tahun 2025 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 2025 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 Manusia dalam perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.

## DAFTAR ISI

<b>Kata Pengantar</b>	:	.....	<b>I</b>
<b>Ikhtisar Eksekutif</b>	:	.....	<b>II</b>
<b>Daftar Isi</b>	:	.....	<b>V</b>
<b>BAB I</b>	:	<b>PENDAHULUAN</b>	
	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
<b>BAB II</b>	:	<b>PERENCANAAN KINERJA</b>	
	A.	Renstra.....	12
	B.	Perjanjian Kinerja Tahun 2024 .....	16
<b>BAB III</b>	:	<b>AKUNTABILITAS KINERJA</b>	
	A.	Capaian Kinerja Organisasi .....	17
	B.	Realisasi Anggaran .....	26
<b>BAB IV</b>	:	<b>PENUTUP</b> .....	37

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

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

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025, 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**

Sesuai dengan 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, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana disebutkan di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan perencanaan dan kebijakan teknis dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- e. penyelenggaraan koordinasi, konsultasi, dan kerjasama di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- f. pelaksanaan pemantauan, pengendalian, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- g. pelaksanaan pelayanan teknis dan pembinaan administratif ketatausahaan; dan
- h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang sebagaimana diatur dalam 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 adalah sebagai berikut:

1. Sekretariat;
2. bidang pengadaan, informasi, mutasi dan promosi;

3. bidang pengembangan dan penilaian kinerja aparatur; dan
4. UPTD.

**a) Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai pasal 4 mempunyai tugas pokok membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, Kepala Dinas juga mempunyai uraian tugas dan fungsi sesuai pasal 4 sebagai berikut:

- a. penyusunan perencanaan dan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- e. penyelenggaraan koordinasi, konsultasi, dan kerjasama di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- f. pelaksanaan pemantauan, pengendalian, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- g. pelaksanaan pelayanan teknis dan pembinaan administratif ketatausahaan; dan
- h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

**b) Tugas Pokok dan Fungsi Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi, pelaporan meliputi keuangan, hukum, informasi kehumasan, keorganisasian dan ketatalaksanaan, pembinaan ketatausahaan, kearsipan, kerumah tanggaan, kepegawaian, pengelolaan

dan penatausahaan asset, dan pelayanan administrasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sekretaris dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada pasal 5 mempunyai fungsi :

- a. penyusunan perencanaan, pemantauan, evaluasi, data, pelaporan program, dan anggaran pengembangan sumber daya manusia aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. pengelolaan verifikasi keuangan, pelaksanaan perbendaharaan, serta urusan akuntansi dan pelaporan keuangan;
- c. pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, keamanan dalam, perlengkapan, pengelolaan aset dan dokumentasi serta penyusunan produk hukum;
- d. pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan jabatan fungsional, serta evaluasi kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- e. pengoordinasian penyusunan analisis jabatan dan beban kerja;
- f. pengoordinasian pelaksanaan reformasi birokrasi, inovasi, sistem pengendalian internal pemerintah, zona integritas, ketatalaksanaan dan budaya pemerintahan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- g. pengelolaan kearsipan dan perpustakaan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- h. pengoordinasian fasilitasi tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- i. pelaksanaan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan pada sekretariat; dan
- j. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

**c) Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sub Bagian Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Subbagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas melakukan urusan surat menyurat, pelaksanaan kearsipan, pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan, pengelolaan aset, informasi dan dokumentasi serta pengelolaan urusan administrasi kepegawaian, pembinaan jabatan fungsional dan evaluasi kinerja aparatur sipil Negara di lingkungan BKPSDM.

Dalam melaksanakan tugas subbagian umum dan kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan bahan penyusunan rencana dan program kerja operasional pengelolaan tata usaha, kearsipan, perpustakaan, kehumasan, keprotokolan, kerumahtanggaan, kepegawaian dan perlengkapan lingkup BKPSDM;
- b. pengelolaan tata usaha, kearsipan dan perpustakaan;
- c. penyelenggaraan kehumasan, keprotokolan, publikasi dan dokumentasi BKPSDM;
- d. penyiapan bahan pembinaan dan pengelolaan administrasi kepegawaian;
- e. penyelenggaraan kerumahtanggaan, meliputi pemeliharaan, kebersihan, serta keamanan dan ketertiban;
- f. pengelolaan administrasi perkantoran dan persuratan;
- g. penyelenggaraan pengelolaan aset;
- h. penyiapan bahan penyusunan analisis jabatan dan beban kerja;
- i. penyiapan bahan pengembangan kapasitas aparatur sipil negara di lingkungan BKPSDM;
- j. fasilitasi penyusunan dan pelaporan ketatalaksanaan, yang meliputi proses bisnis, standar operasional prosedur, standar pelayanan publik, dan survei kepuasan masyarakat;
- k. pelaksanaan reformasi birokrasi, inovasi, sistem pengendalian internal pemerintah, zona integritas, ketatalaksanaan dan budaya pemerintahan pada subbagian umum dan kepegawaian;
- l. fasilitasi dan koordinasi tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan lingkup BKPSDM;
- m. pelaksanaan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan pada subbagian umum dan kepegawaian;
- n. pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan kegiatan pada subbagian umum dan kepegawaian; dan
- o. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

**d) Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bidang Pengadaan, Informasi, Mutasi dan Promosi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Kepala Bidang Pengadaan, Informasi, Mutasi dan Promosi mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengadaan, informasi, mutasi dan promosi. Kepala Bidang Pengadaan, Informasi, Mutasi dan Promosi dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada pasal 5 mempunyai fungsi :

- a. merumuskan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan informasi;
- b. menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- c. menyelenggarakan pengadaan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja;
- d. mengoordinasikan pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- e. memverifikasi dokumen administrasi pemberhentian;
- f. memverifikasi database informasi kepegawaian;
- g. mengoordinasikan penyusunan informasi kepegawaian;
- h. memfasilitasi lembaga profesi aparatur sipil negara;
- i. mengevaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi;
- j. merumuskan kebijakan mutasi dan promosi;
- k. menyelenggarakan proses mutasi dan promosi;
- l. mengoordinasikan pelaksanaan mutasi dan promosi;
- m. memverifikasi dokumen mutasi dan promosi;
- n. mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi dan promosi;
- o. pengelolaan data dan informasi pada bidang pengadaan, informasi, mutasi dan promosi;
- p. pengelolaan kearsipan pada bidang pengadaan, informasi, mutasi dan promosi;
- q. pelaksanaan reformasi birokrasi, inovasi, sistem pengendalian internal pemerintah, zona integritas, ketatalaksanaan dan budaya pemerintahan pada bidang pengadaan, informasi, mutasi dan promosi;
- r. pelaksanaan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan pada bidang pengadaan, informasi, mutasi dan promosi; dan
- s. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugas.

**e) Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bidang Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Kepala Bidang Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengembangan dan penilaian kinerja aparatur

- a. merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi;
- b. menyelenggarakan pengembangan kompetensi;
- c. mengoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
- d. merencanakan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi;
- e. memfasilitasi pelaksanaan diklat teknis fungsional;
- f. mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi;
- g. merumuskan kebijakan penilaian kinerja dan penghargaan;
- h. merencanakan pelaksanaan kegiatan penilai kinerja dan penghargaan;
- i. mengkoordinir kegiatan penilaian kinerja;
- j. mengevaluasi hasil penilaian kinerja;
- k. memverifikasi usulan pemberian penghargaan;
- l. mengoordinasikan usulan pemberian penghargaan;
- m. mengevaluasi dan pelaporan penilaian kinerja dan penghargaan;
- n. merumuskan kebijakan kode etik dan kode perilaku sebagai nilai dasar Aparatur Sipil Negara;
- o. pengelolaan data dan informasi bidang pengembangan dan penilaian kinerja aparatur;
- p. pengelolaan kearsipan bidang pengembangan dan penilaian kinerja aparatur;
- q. pelaksanaan reformasi birokrasi, inovasi, sistem pengendalian internal pemerintah, zona integritas, ketatalaksanaan dan budaya pemerintahan bidang pengembangan dan penilaian kinerja aparatur;
- r. pelaksanaan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan bidang pengembangan dan penilaian kinerja aparatur; dan
- s. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugas.

**f) Tugas Pokok dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis Daerah**

Untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dibentuk UPTD. Pembentukan, kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja UPTD sebagaimana dimaksud diatur dengan Peraturan Walikota.

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang sebagaimana 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, dapat dilihat pada bagan dibawah ini:

### **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



#### 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 5 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
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>24</b>	<b>43</b>

*Sumber data : BKPSDM Kota Padang Panjang 31 Desember 2025*

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 Golongan**

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	23	43

Sumber data : BKPSDM Kota Padang Panjang 31 Desember 2025

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	5
Total		19	24	43

Sumber data : BKPSDM Kota Padang Panjang 31 Desember 2025

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**

Aspek strategis BKPSDM Kota Padang Panjang dalam pengembangan pelayanan perangkat daerah adalah sebagai berikut:

Analisis SWOT BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) mengevaluasi kekuatan internal (kompetensi dasar staf, regulasi pendukung) dan kelemahan (akurasi data, optimalisasi sistem merit). Peluang mencakup pengembangan SDM aparatur berbasis teknologi, sementara ancaman meliputi tuntutan pelayanan publik cepat dan perubahan peraturan.

Berikut adalah jabaran komponen SWOT BKPSDM:

- Strengths (Kekuatan - Faktor Internal):
  - Memiliki dasar kemampuan administrasi kepegawaian yang mumpuni.
  - Staf terampil mengoperasikan komputer dan aplikasi perkantoran.
  - Adanya regulasi/UU kepegawaian yang mendukung tugas pokok dan fungsi.
  - Komitmen tinggi dalam pengembangan kompetensi.
- Weaknesses (Kelemahan - Faktor Internal):
  - Penempatan pegawai belum sepenuhnya optimal berdasarkan kompetensi (sistem merit).
  - Potensi kesalahan manusia (*human error*) dalam input data kepegawaian.
  - Keterbatasan anggaran untuk pelatihan atau pengembangan SDM skala besar.
- Opportunities (Peluang - Faktor Eksternal):
  - Pemanfaatan teknologi informasi untuk digitalisasi manajemen kepegawaian.
  - Adanya kebijakan pusat mengenai manajemen ASN berbasis sistem merit.
  - Tuntutan profesionalisme aparatur yang didukung pemerintah pusat.
- Threats (Ancaman - Faktor Eksternal):

- Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang cepat dan transparan.
- Perubahan peraturan perundang-undangan yang cepat (membutuhkan adaptasi instan).
- Tantangan globalisasi dan kemajuan IT yang menuntut pemutakhiran sistem terus-menerus.

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 RPJMD 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 2025.

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 2025 - 2029 adalah sebagai berikut :

1. Implementasi Merit System

Merit Sistem merupakan salah satu sistem dalam manajemen SDM yang menjadikan kualifikasi, kompetensi 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.

### F. TINDAK LANJUT ATAS LAPORAN SAKIP OLEH INSPEKTORAT

Hasil evaluasi BKPSDM Kota Padang Panjang tahun 2024 memperoleh nilai 67,70 Predikat B. Rincian penilaiannya adalah sebagai berikut:

**Tabel hasil evaluasi BKPSDM Kota Padang Panjang Tahun 2024**

No	Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	21,70
2	Pengukuran Kinerja	30	16,50
3	Pelaporan Kinerja	15	12,00
4	Evaluasi Internal	25	17,50
	<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>67,70</b>
	<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>BB</b>

Hasil evaluasi SAKIP BKPSDM tahun 2024 senilai 67,70 jika dibandingkan dengan nilai evaluasi tahun 2023 senilai 68,45 mengalami penurunan sebesar 0,75% hal ini disebabkan karena masih terdapat kekurangan dalam perencanaan, pengukuran, pelaporan dan evaluasi kinerja internal. Adapun tindak lanjut atas laporan hasil evaluasi AKIP Tahun 2024 oleh Inspektorat Padang Panjang sebagai berikut:

**MATRIKS TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH INTERNAL  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PADANG PANJANG**

NO	REKOMENDASI	RENCANA TINDAK LANJUT	TARGET	WAKTU PELAKSANAAN	PENANGGUNG JAWAB	STATUS PROGRES PENYELESAIAN	KONDISI TERKINI	MASALAH YANG DI HADAPI	LINK BUKTI DUKUNG
A	PERENCANAAN KINERJA								
1	Menyelaraskan tujuan dan indikator kinerja tujuan, sasaran dan indikator kinerja sasaran serta target antara rencana strategis dengan rencana kerja	Mencrosschek kembali kalimat tujuan dan indikator kinerja tujuan, sasaran dan indikator kinerja sasaran serta target antara Renstra dan Renja	2 dok		Sekretariat	Sudah	Bahan sudah diperbaiki		
2	Melakukan pemantauan rencana aksi secara berkala	Melakukan monev rencana aksi triwulan	1 Lap		Sekretariat	Sudah	Bahan sudah diperbaiki		
3	Memastikan kembali dokumen perencanaan memiliki hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading)	Mencrosschek kembali cascading terkait hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan	1 dok		Sekretariat	Sudah	Bahan sudah diperbaiki		
B	PENGUKURAN KINERJA								
1	Melakukan pemantauan capaian kinerja setiap level jabatan sehingga diketahui tingkat ketercapaiannya secara berkala	Melakukan Monev capaian kinerja setiap level jabatan sehingga diketahui tingkat ketercapaiannya triwulan	4 Lap		Sekretariat	Proses	Bahan sedang diperbaiki		
2	Mencantumkan target kinerja triwulan	Melakukan Monev capaian kinerja	4 Lap		Sekretariat	Proses	Bahan sedang		

	setiap level jabatan sehingga dapat diukur capaiannya secara berkala	setiap level jabatan sehingga diketahui tingkat ketercapaiannya triwulan					diperbaiki		
3	Melakukan penyesuaian strategi, kebijakan dan aktifitas dalam mencapai kinerja	Melakukan Monev capaian kinerja setiap level jabatan sehingga diketahui tingkat ketercapaiannya triwulan	4 Lap		Sekretariat	Proses	Bahan sedang diperbaiki		
4	Menjadikan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian reward dan punishment	Melakukan Monev capaian kinerja setiap level jabatan sehingga diketahui tingkat ketercapaiannya triwulan	4 Lap		Sekretariat	Proses	Bahan sedang diperbaiki		
C	PELAPORAN KINERJA								
1	Selalu mempedomani Peraturan Menteri Pendagunaan 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 dalam menyusun laporan kinerja dan mempublikasikan laporan kinerja pada website Pemerintah Daerah yakni <a href="http://www.padangpanjang.go.id">www.padangpanjang.go.id</a>	Mencrosscek kembali Peraturan Menteri Pendagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014	1 dok		Sekretariat	Sudah	Bahan sudah diperbaiki		
D	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL								
1	Menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	Melengkapi seluruh rekomendasi	1 Lap		Sekretariat	Sudah	Bahan sudah		

	internal yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Padang Panjang	dari Inspektorat					diperbaiki		
--	--	------------------	--	--	--	--	------------	--	--

## 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 mnevaluasi 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.

Tujuan dan sasaran merupakan penjabaran atau implementasi visi dan misi dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional untuk kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun ke depan. Oleh karena itu berdasarkan visi Walikota dan Wakil Walikota Padang Panjang yaitu “**Padang Panjang Kota Serambi Mekah yang Maju, Sejahtera, dan Bermarwah**” dengan Misi yang telah ditetapkan, BKPSDM termasuk dalam Misi ke 3 yakni **Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang melayani, akuntabel, profesional, transparan dan inovatif.**

Untuk mencapai tujuan tersebut, BKPSDM memiliki 3 sasaran yakni. Pertama, Meningkatnya Kualitas dan Kapasitas Pengembangan Kompetensi ASN, dengan

indikator Persentase ASN yang Memenuhi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi. Sasaran Kedua yakni Meningkatnya Kinerja dan Disiplin ASN dengan indikator Persentase penyelesaian kasus terhadap pelanggaran disiplin pegawai ASN. Sasaran ketiga yakni Meningkatnya kinerja perangkat daerah dengan indikator Nilai AKIP BKPSDM.

Pada tahun 2025 telah disepakati RENSTRA BKPSDM Kota Padang Panjang 2025 - 2029 yang mana diatur melalui Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kota Padang Panjang Tahun 2025-2029. Untuk lebih jelasnya Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Renstra 2025-2029 BKPSDM Kota Padang Panjang dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 2.1**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM Kota Padang Panjang**  
**Tahun 2025-2029**

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE (2024)	TARGET TAHUN						KET
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1. Meningkatnya profesionalitas ASN	1. Meningkatkan profesionalitas ASN melalui tata kelola manajemen ASN berbasis kompetensi		Indeks Profesionalitas ASN	85,10	86,40	87,20	87,70	88,40	85,80	86,90	
		Meningkatnya Kualitas dan Kapasitas Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi	10,45	7,60	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	
		Meningkatnya Kinerja dan Disiplin ASN	Persentase penyelesaian kasus terhadap pelanggaran disiplin pegawai ASN	100	100	100	100	100	100	100	
		Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Nilai AKIP BKPSDM	67,60	67,70	70,16	72,62	75,08	77,54	80,00	

Sumber : BKPSDM, 2025

Sumber data : Renstra BKPSDM Kota Padang Panjang Tahun 2025-2029

## Strategi dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran

Setelah ditetapkan 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 RPJMD : Padang Panjang Kota Serambi Mekah yang Maju, Sejahtera, dan Bermarwah			
Misi RPJMD : Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang melayani, akuntabel, profesional, transparan dan inovatif			
Tujuan RPJMD: Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Profesional, Transparan, Akuntabel, Inovatif, Responsif dan Melayani.			
Sasaran RPJMD: Meningkatnya profesionalitas ASN			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya profesionalitas ASN melalui tata kelola manajemen ASN berbasis kompetensi	Meningkatnya Kinerja dan Disiplin ASN	Peningkatan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin ASN	Pemberian kesempatan tugas belajar kepada ASN Pelaksanaan dan pengiriman ASN untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, bimtek, dan sosialisasi berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi. Peningkatan pembinaan dan penegakan disiplin ASN
	Meningkatnya Kualitas dan Kapasitas Pengembangan Kompetensi ASN	Peningkatan sistem manajemen kepegawaian yang profesional	Peningkatan dan pemberhentian pegawai Pemetaan jabatan Pengembangan pola karir ASN Pengelolaan sistem informasi kepegawaian Pembangunan dan penggunaan assesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis TI
	Meningkatnya kinerja perangkat daerah		Pemberian kemudahan pelayanan administrasi kepegawaian

Sumber data : Renstra BKPSDM Kota Padang Panjang Tahun 2025-2029

### B. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja tahun 2025 menjadi pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur selama tahun 2025 dengan mempertimbangkan sumber daya yang dimiliki. Tujuan khusus dari Perjanjian Kinerja adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah, dan juga sebagai dasar penilaian keberhasilan / kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menciptakan tolok ukur kinerja sebagai

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

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang telah membuat Perjanjian Kinerja Tahun 2025, sebagai tolak ukur evaluasi pencapaian kinerja selama tahun 2025.

**Tabel 2.3**  
**Perjanjian Kinerja Tahun 2025**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Kualitas dan Kapasitas Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi	- 15,00
2	Meningkatnya Kinerja dan Disiplin ASN	Persentase penyelesaian kasus terhadap pelanggaran disiplin pegawai ASN	- 82,00
3	Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Nilai AKIP Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia	- 67,70

Pada tahun 2025 target dari perjanjian kinerja BKPSDM Kota Padang Panjang dimana yang menjadi indicator tujuan/ sasaran adalah Persentase ASN yang memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi dengan target 15,00, Persentase penyelesaian kasus terhadap pelanggaran disiplin pegawai ASN dengan target 82,00, Nilai AKIP BKPSDM dengan target 67,70

## 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 2025, 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 2025**

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Keterangan
<b>Sasaran 1: Meningkatnya kualitas dan kapasitas pengembangan kompetensi ASN</b>					
1	Persentase ASN yang memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi	15,00	12,26	81,73	Persentase ASN yang Memenuhi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi = $\frac{\text{Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Klasikal dan Nonklasikal)}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\%$ $218/1778 \times 100\% = 12,26\%$
<b>Sasaran 2 : Meningkatnya kinerja dan disiplin ASN</b>					
2	Persentase penyelesaian kasus terhadap pelanggaran disiplin pegawai ASN	82,00	83,33	101,62	Persentase Penyelesaian Kasus terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN = $\frac{\text{Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin ASN yang Diselesaikan}}{\text{Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin ASN}} \times 100\%$ $10/12 \times 100\% = 83,33\%$
<b>Sasaran 3 : Meningkatnya kinerja perangkat daerah</b>					
3	Nilai AKIP BKPSDM	67,70	NA	NA	Hasil Penilaian AKIP oleh Inspektorat Daerah

Pengembangan kompetensi ASN adalah upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) agar profesional, adaptif, dan mampu menjawab tantangan pelayanan publik, yang dilakukan secara berkelanjutan melalui berbagai metode seperti pendidikan formal, pelatihan teknis, manajerial, dan sosial kultural, serta menjadi dasar pengembangan karier dan penilaian kinerja. Tujuannya untuk menciptakan ASN yang berkualitas, relevan, dan profesional dalam mendukung kinerja organisasi dan pembangunan nasional, dengan memenuhi standar kompetensi jabatan yang dibutuhkan.

#### Jenis-jenis Kompetensi

- **Teknis:** Pengetahuan dan keterampilan spesifik sesuai bidang jabatan.

- **Manajerial:** Kemampuan memimpin dan mengelola unit organisasi.
- **Sosial Kultural:** Sikap perilaku dalam berinteraksi dan berkontribusi pada masyarakat.
- **Pemerintahan:** Khusus untuk ASN Pemda, sesuai Permendagri 108.

Indikator kinerja utama meningkatnya kualitas dan kapasitas pengembangan kompetensi ASN dengan indikator kinerja persentase ASN yang memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi tahun 2025 dengan target 15,00 adapun realisasinya adalah 12,26, angka ini didapatkan dari formulasi/rumus perhitungan Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi (Klasikal dan Non Klasikal) dibagi jumlah ASN. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

ASN yang mendapatkan kompetensi sebanyak 218 orang yang terdiri dari:

- Sebanyak 70 orang mengikuti bimtek pengelolaan keuangan daerah dan bendahara
- Sebanyak 2 orang mengikuti Diklat PKA
- Sebanyak 2 orang mengikuti Diklat PKN Tk. II
- Sebanyak 70 orang mengikuti orientasi PPPK
- Sebanyak 74 orang yang diberikan rekomendasi untuk mengikuti Bimtek
- jumlah seluruh ASN sebanyak 1778 orang.

Sasaran kedua adalah Meningkatnya kinerja dan disiplin ASN. dengan indikator kinerja adalah persentase penyelesaian kasus terhadap pelanggaran disiplin ASN dengan formulasi/rumus perhitungan adalah jumlah kasus ASN yang selesai ditindaklanjuti dibagi jumlah kasus pelanggaran disiplin. **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. **Disiplin**, menggambarkan kesanggupan seorang pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas jabatan.

. Adapun rinciannya adalah Sebanyak 10 kasus yang selesai ditindaklanjuti dari 12 kasus dugaan pelanggaran disiplin yang masuk.

Sasaran ketiga adalah meningkatnya kinerja perangkat daerah dengan indikator Nilai AKIP BKPSDM mencerminkan kualitas perencanaan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban kinerja dinas, dimana hasil penilaian AKIP dikeluarkan oleh Inspektorat Kota Padang Panjang, untuk tahun 2025 target nilai AKIP BKPSDM adalah 67,70 dengan realisasi atau penilaian yang dikeluarkan oleh Inspektorat adalah 67,80.

**Tabel 3.3**  
**Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini**  
**Tahun 2023 s/d 2025**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2023			Tahun 2024			Tahun 2025		
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	<b>Meningkatnya kualitas dan kapasitas pengembangan kompetensi ASN</b>	Persentase ASN yang memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi	8%	8%	100%	8%	8%	100%	15	12,26	81,73
2	<b>Meningkatnya kinerja dan disiplin ASN</b>	Persentase penyelesaian kasus terhadap pelanggaran disiplin pegawai ASN	100	100	100%	100	100	100%	82,00	83,33	101,62
3	<b>Meningkatnya kinerja perangkat daerah</b>	Nilai AKIP BKPSDM	68,45	68,45	100%	67,60	67,60	100%	67,70	67,80	100,15

Dari data diatas dapat dilihat capaian ASN yang memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi dari tahun 2023 ke tahun 2025 mengalami peningkatan. Dimana realisasi pada tahun 2023 adalah 8% tahun 2024 adalah 8% sedangkan pada tahun 2025 adalah 12,26%, Meskipun pada tahun 2025 realisasinya tidak mencapai target yang ditetapkan, hal ini disebabkan oleh adanya efisiensi anggaran untuk

pelaksanaan BIMTEK yang rencananya akan digunakan untuk refofusing anggaran pada akhir tahun anggaran.

Untuk penyelesaian kasus terhadap pelanggaran disiplin ASN tahun 2024 ke tahun 2025 juga mengalami peningkatan, dimana realisasi pada tahun 2023 dan 2024 adalah 100% sedangkan pada tahun 2025 adalah 101,62%. Untuk nilai AKIP BKPSDM pada tahun 2023 mendapatkan nilai 68,45 tahun 2024 mendapatkan nilai 67,60 sementara pada tahun 2025 nilai AKIP BKPSDM mendapatkan nilai 67,80. 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 2025 Dengan Target Jangka Menengah (2030)**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2025	Target Akhir Renstra (2030)
1	<b>Meningkatnya kualitas dan kapasitas pengembangan kompetensi ASN</b>	Persentase ASN yang memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi	12,26	40,00
2	<b>Meningkatnya kinerja dan disiplin ASN</b>	Persentase penyelesaian kasus terhadap pelanggaran disiplin pegawai ASN	83,33	92,00
3	<b>Meningkatnya kinerja perangkat daerah</b>	Nilai AKIP BKPSDM	67,80	80,00

pada perbandingan realisasi tahun 2025 dengan target Akhir Renstra (2030). Pada tabel di atas terlihat bahwa realisasi Persentase ASN yang memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi tahun 2025 adalah 12,26 sementara target akhir renstra adalah 40,00. Realisasi pada tahun 2025 ini masih jauh dari target yang ditetapkan pada akhir Renstra, Dari perbandingan data diatas untuk mencapai target akhir Renstra harus menaikkan realisasi kurang lebih sebesar 28,00 point lagi agar target akhir Renstra bisa tercapai.

Untuk penyelesaian kasus terhadap pelanggaran disiplin ASN realisasi pada tahun 2025 adalah 83,33 sementara untuk target akhir renstra adalah 92,00. Dari

perbandingan data diatas untuk mencapai target akhir Renstra harus menaikkan realisasi kurang lebih sebesar 9,00 point lagi agar target akhir Renstra bisa tercapai.

Sementara untuk Nilai AKIP BKPSDM tahun 2025 adalah 67,80. Target akhir Renstra adalah 80,00. Dari perbandingan data diatas untuk mencapai target akhir Renstra harus menaikkan realisasi kurang lebih sebesar 12,20 point lagi agar target akhir Renstra bisa tercapai.

#### **B. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Provinsi Atau Nasional**

Adapun sampai saat ini belum ada terdapat perbandingan realisasi kinerja antara BKPSDM Kota Padang Panjang dengan BKPSDM Provinsi maupun BKN Pusat, hal ini dikarenakan untuk target kinerja antara kota dengan Provinsi maupun Pusat tidak terdapat kesamaan Target, ataupun tidak ada aturan dari pusat untuk persamaan target kinerja antara Pemerinta Daerah maupun Pemerintah Pusat.

#### **C. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Dan Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan.**

Adapun Keberhasilan kinerja BKPSDM umumnya dinilai melalui efektivitas manajemen ASN, akuntabilitas dan digitalisasi layanan (e-kinerja) yang meningkatkan efisiensi. Kinerja pegawai seringkali berada di kategori sedang-tinggi, didukung struktur birokrasi jelas, namun masih menghadapi kendala pada pemahaman teknologi sebagian ASN.

Analisis Komponen Keberhasilan Kinerja BKPSDM:

- Implementasi Digitalisasi (e-Kinerja): Keberhasilan utama terletak pada peralihan ke sistem digital, yang memungkinkan monitoring real-time, transparansi, dan pemantauan disiplin ASN yang lebih baik.
- Akuntabilitas Tinggi: BKPSDM umumnya mampu mempertanggungjawabkan manajemen kepegawaian, dengan mayoritas pegawai menilai kinerja lembaga akuntabel.
- Struktur Birokrasi & Tata Kerja: Adanya struktur organisasi yang jelas mempermudah koordinasi alur penilaian kinerja dan pembagian tugas yang terukur.
- Manajemen SDM dan Diklat: Berhasil dalam memenuhi hak ASN (gaji/kenaikan pangkat) dan melaksanakan pengembangan kompetensi untuk meningkatkan efektivitas kinerja daerah

Adapun Solusi analisis keberhasilan kinerja BKPSDM mencakup integrasi sistem informasi kepegawaian (e-kinerja) yang diperbarui berkala, penyusunan rencana kebutuhan pegawai berbasis Anjab/ABK, evaluasi internal, serta peningkatan kompetensi berbasis literasi digital. Fokus utamanya adalah efektivitas pelayanan, akuntabilitas, dan pencapaian target Indeks Reformasi Birokrasi.

Berikut adalah solusi mendetail untuk analisis kinerja BKPSDM:

- Pemanfaatan Sistem Informasi & Data Terintegrasi: Mengintegrasikan data kepegawaian (kinerja, disiplin, dan data pensiun 5 tahun kedepan) secara digital. Ini memastikan akurasi data untuk evaluasi.
- Penguatan E-Kinerja: Meningkatkan kapabilitas personal aparatur dalam menggunakan aplikasi e-kinerja, yang secara langsung berpengaruh pada kepuasan pengguna dan produktivitas.
- Penyusunan Analisis Jabatan (Anjab) dan ABK: Menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN yang berbasis pada hasil Anjab dan Analisis Beban Kerja (ABK) yang akurat untuk mendukung program prioritas daerah.
- Evaluasi berkala dan Umpan Balik: Melakukan umpan balik dan evaluasi secara rutin terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan etos kerja dan pencapaian target.
- Peningkatan Kompetensi Digital: Mengintegrasikan literasi digital dalam kurikulum pelatihan dan pendampingan untuk meningkatkan keterampilan staf BKPSDM.
- Pengukuran Indikator Utama: Menganalisis keberhasilan berdasarkan indikator kualitas pelayanan publik, indeks kepuasan masyarakat, dan integritas (bebas KKN).

#### **D. Efisiensi 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 Meningkatkan 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 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 belum 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 2025 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.9.291.100,- dengan realisasi sebesar Rp. 6.730.350,- (72,44%), 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	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>				
		<b>Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>				
		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%
<b>Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN</b>						

No	Sasaran Strategis	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
		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%
<b>Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>						
		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%
<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>						
<b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis</b>						
		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%

No	Sasaran Strategis	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
		<b>Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>				
		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;

- f) 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.
- g) Perubahan jadwal pengadaan ASN sehingga menyebabkan tidak maksimal dalam proses penganggaran dan pelaksanaan seleksi ASN.
- h) Keterbatasan anggaran pengadaan ASN mengakibatkan perekrutan ASN pada tahun 2024 hanya dilakukan pada PPPK saja.
- i) Kurangnya koordinasi internal mengakibatkan informasi kepegawaian yang tidak akurat.
- j) 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.

## E. Realisasi Anggaran

Realisasi keuangan dari masing-masing program dan kegiatan yang menunjang pelaksanaan masing-masing sasaran strategis dan indikator kinerja telah dilaksanakan selama tahun 2025 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 2025**

SASARAN	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	TOTAL BELANJA (Rp.)	TOTAL REALISASI (Rp.)	%
Meningkatnya kinerja perangkat daerah	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	<b>8.065.450.393</b>	<b>7.068.980.384</b>	<b>87,65</b>
	<b>Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>7.236.820.718</b>	<b>6.353.911.139</b>	<b>87,80</b>
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	7.236.820.718	6.353.911.139	87,80
	<b>Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>204.440.140</b>	<b>186.580.091</b>	<b>91,26</b>
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	4.387.700	4.338.000	98,87
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	38.833.640	36.536.900	94,09
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	21.747.800	9.191.800	42,27
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	139.471.000	136.513.391	97,88
	<b>Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>112.944.200</b>	<b>108.129.995</b>	<b>95,74</b>
	Pengadaan Mebel	27.000.000	24.499.995	90,74
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	85.944.200	83.630.000	97,31
	<b>Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>253.576.335</b>	<b>222.389.872</b>	<b>87,70</b>
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2.615.800	2.580.000	98,63
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	89.998.935	85.817.812	95,35
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	160.961.600	133.992.060	83,24	

SASARAN	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	TOTAL BELANJA (Rp.)	TOTAL REALISASI (Rp.)	%
	<b>Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>257.669.000</b>	<b>197.969.287</b>	<b>76,83</b>
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	114.485.000	81.380.400	71,08
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	39.990.000	14.485.000	36,22
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	103.194.000	102.103.887	98,94
<b>Meningkatnya Kinerja dan Disiplin ASN</b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>635.732.600</b>	<b>544.126.082</b>	<b>85,59</b>
	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>114.038.100</b>	<b>96.819.736</b>	<b>84,90</b>
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	104.747.000	90.089.386	86,01
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	9.291.100	6.730.350	72,44
	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>490.163.000</b>	<b>425.451.951</b>	<b>86,80</b>
	Pengelolaan Mutasi ASN	438.381.000	386.765.397	88,23
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	51.782.000	38.686.554	74,71
	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>31.531.500</b>	<b>21.854.395</b>	<b>69,31</b>
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	4.200.000	1.522.710	36,26
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	6.220.000	0	0,00
	Pembinaan Disiplin ASN	21.111.500	20.331.685	96,31
<b>Meningkatnya Kualitas dan Kapasitas Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>800.414.000</b>	<b>603.860.576</b>	<b>75,44</b>
	<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	<b>442.588.000</b>	<b>333.223.639</b>	<b>75,29</b>
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	442.588.000	333.223.639	75,29
	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>357.826.000</b>	<b>270.636.937</b>	<b>75,63</b>

SASARAN	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	TOTAL BELANJA (Rp.)	TOTAL REALISASI (Rp.)	%
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	357.826.000	270.636.937	75,63
<b>TOTAL</b>		<b>9.501.596.993</b>	<b>8.216.967.042</b>	<b>86,48</b>

Sumber Data: Laporan Realisasi Anggaran BKPSDM Tahun 2025

Pada Tabel 3.5 dapat dilihat bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang untuk tahun 2025 mendapat alokasi anggaran sebesar Rp. 9.501.596.993,-, dengan realisasi keuangan sebesar Rp. 8.216.967.042,- atau 86,48% (Kondisi TMT 31 Desember 2025). 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 2025**  
**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%	100%	-	-
				<i>Jumlah Dana</i>	8.065.450.393	7.068.980.384	87,65%		
A.			Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase layanan keuangan perangkat daerah	90%	90%	100%	-	-
				<i>Jumlah Dana</i>	7.236.820.718	6.353.911.139	87,80%		
1.			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah bulan yang dibayarkan gaji dan tunjangan ASN	PNS 40 Orang CPNS 3 Orang PPPK 72 Orang	PNS 40 Orang CPNS 3 Orang PPPK 72 Orang	100%	-	-
				<i>Jumlah Dana</i>	7.236.820.718	6.353.911.139	87,80%		
B.			Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan layanan administrasi perkantoran	100%	100%	100%	-	-
				<i>Jumlah Dana</i>	204.440.140	186.580.091	91,26%		
1.			Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah paket komponen listrik yang disediakan	4 Paket	4 Paket	100%		
				<i>Jumlah Dana</i>	4.387.700	4.338.000	98,87%		

2.			Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	4 Paket	4 Paket	100%	-	-
				<b>Jumlah Dana</b>	38.833.640	36.536.900	94,09%		
3.			Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	12 Paket	12 Paket	100%	Efisiensi anggaran fotocopy dan cetak	Penggangan pada tahun berikutnya disesuaikan dengan kebutuhan dan ketentuan berlaku
				<b>Jumlah Dana</b>	31.747.800	9.191.800	42,27%		
4.			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	1 laporan	1 laporan	100%	-	-
				<b>Jumlah Dana</b>	139.471.000	136.513.391	97,88%		
C.			Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pemenuhan sarana dan prasarana aparatur	100%	100%	100%	-	-
				<b>Jumlah Dana</b>	<b>122.944.200</b>	<b>108.129.995</b>	<b>95,74%</b>		
5.			Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah paket peralatan dan mesin yang disediakan	(8 unit) 2 unit printer 1 unit laptop 1 unit PC 1 unit lemari es 2 unit AC 1 unit alat	(8 unit) 2 unit printer 1 unit laptop 1 unit PC 1 unit lemari es 2 unit AC 1 unit alat	100%	-	-

					penghancur kertas	penghancur kertas			
				<b>Jumlah Dana</b>	122.944.200	108.129.995	95,74%		
<b>D.</b>			<b>Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase capaian penyediaan jasa penunjang pemerintah daerah</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	-	-
				<b>Jumlah Dana</b>	<b>253.576.335</b>	<b>222.389.872</b>	<b>87,70%</b>		
6.			Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	1 laporan	1 laporan	100%		-
				<b>Jumlah Dana</b>	2.615.800	2.580.000	98,63%		
7.			Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	1 laporan	1 laporan	100%	-	-
				<b>Jumlah Dana</b>	89.998.935	85.817.812	95,35%		
8.			Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	1 laporan	1 laporan	100%	-	-
				<b>Jumlah Dana</b>	160.961.600	133.992.060	83,24%		
<b>E.</b>			<b>Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase capaian pemeliharaan barang milik daerah</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	-	-
				<b>Jumlah Dana</b>	<b>257.669.000</b>	<b>197.969.287</b>	<b>76,83%</b>		
9.			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan dinas yang dipelihara	(9 Unit) 4 Mobil 5 Motor	(9 Unit) 4 Mobil 5 Motor	100%	Pengembalian kendaraan dinas ke bidang Aset dari 17 unit menjadi 9 unit	Penggangan pada tahun berikutnya disesuaikan dengan kebutuhan dan ketentuan berlaku

				<b>Jumlah Dana</b>	114.485.000	108.129.995	95,74%		
10.			Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin yang dipelihara	26 unit	26 unit	100%	Efisiensi anggaran pemeliharaan peralatan dan mesin kantor	Penganggaran pada tahun berikutnya disesuaikan dengan kebutuhan dan ketentuan berlaku
				<b>Jumlah Dana</b>	39.990.000	14.485.000	36,22%		
11.			Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah gedung yang dipelihara	1 unit	1 unit	100%	-	-
				<b>Jumlah Dana</b>	103.194.000	102.103.887	98,94%		
II.			<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>Persentase pelayanan administrasi kepegawaian yang terpenuhi</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	-	-
				<b>Jumlah Dana</b>	<b>635.732.600</b>	<b>544.126.082</b>	<b>85,59%</b>		
F.			<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>Persentase ASN yang terpenuhi sesuai kebutuhan</b>	<b>90%</b>	<b>90%</b>	<b>100%</b>	-	-
				<b>Jumlah Dana</b>	<b>114.038.100</b>	<b>96.819.736</b>	<b>84,90%</b>		
12.			Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan ASN	1 dokumen 70 orang PPPK 1.111 orang PPPK Paruh waktu	1 dokumen 70 orang PPPK 1.111 orang PPPK Paruh waktu	100%		-
				<b>Jumlah Dana</b>	104.747.000	90.089.386	86,01%		
13.			Pengelolaan Sistem	Jumlah dokumen hasil	400 dokumen	400 dokumen	100%	Efisiensi	Penganggaran

			Informasi Kepegawaian	pengelolaan system informasi kepegawaian				anggaran yang rencana akan dilakukan recofusing	pada tahun berikutnya disesuaikan dengan kebutuhan dan ketentuan berlaku
				<b>Jumlah Dana</b>	9.291.100	6.730.350	72,44%		
<b>G.</b>			<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>Persentase pengisian jabatan sesuai peraturan perundang undangan</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		
				<b>Jumlah Dana</b>	<b>490.163.000</b>	<b>425.451.951</b>	<b>86,80%</b>		
14.			Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana, dan mutasi ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	100%		
				<b>Jumlah Dana</b>	438.381.000	386.765.397	88,23%		
15.			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Dokumen pengelolaan kenaikan pangkat ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	Efisiensi anggaran yang rencana akan dilakukan recofusing	Penganggaran pada tahun berikutnya disesuaikan dengan kebutuhan dan ketentuan berlaku
				<b>Jumlah Dana</b>	51.782.000	38.686.554	74,71%		
<b>H.</b>			<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>Persentase jumlah ASN yang berkinerja baik</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		
				<b>Jumlah Dana</b>	31.531.500	21.854.395	69,31%		

16.			Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 dokumen	1 dokumen	100%	Efisiensi anggaran yang rencana akan dilakukan refofusing	Penganggaran pada tahun berikutnya disesuaikan dengan kebutuhan dan ketentuan berlaku
				<b>Jumlah Dana</b>	4.200.000	1.522.710	36,26%		
17.			Pengelolaan pemberian penghargaan bagi PNS	Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	5 orang	-		Kegiatan tidak jadi dilaksanakan karena direncanakan untuk refofusing anggaran	Penganggaran pada tahun berikutnya disesuaikan dengan kebutuhan dan ketentuan berlaku
				<b>Jumlah Dana</b>	6.220.000	0	00%		
18.			Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	10 orang	10 orang	100%		
				<b>Jumlah Dana</b>	21.111.500	20.331.685	96,31%		
III.			<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi melalui pelatihan</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>100%</b>	-	-
				<b>Jumlah Dana</b>	<b>800.414.000</b>	<b>603.860.576</b>	<b>75,44%</b>		
I.			Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah peserta yang telah tuntas mengikuti diklat tugas dan fungsi PNS	70 orang	70 orang	100%	-	-
				<b>Jumlah Dana</b>	<b>442.558.000</b>	<b>333.223.639</b>	<b>75,29%</b>		

19.			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	70 orang	70 orang	100%	Efisiensi anggaran yang rencana akan dilakukan recofusing	Penggangan pada tahun berikutnya disesuaikan dengan kebutuhan dan ketentuan berlaku
				<b>Jumlah Dana</b>	442.558.000	333.223.639	75,29%		
J.			<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Jumlah laporan hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan</b>	<b>1 Laporan</b>	<b>1 Laporan</b>	<b>100%</b>	Efisiensi anggaran yang rencana akan dilakukan recofusing	Penggangan pada tahun berikutnya disesuaikan dengan kebutuhan dan ketentuan berlaku
				<b>Jumlah Dana</b>	<b>357.826.000</b>	<b>270.636.937</b>	<b>75,63%</b>		
20.			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%	Efisiensi anggaran yang rencana akan dilakukan recofusing	Penggangan pada tahun berikutnya disesuaikan dengan kebutuhan dan ketentuan berlaku
				<b>Jumlah Dana</b>	357.826.000	270.636.937	75,63%		
			<b>JUMLAH TOTAL</b>		<b>9.389.332.793</b>	<b>8.216.967.384</b>	<b>86,48%</b>		

## BAB IV PENUTUP

Penyelenggaraan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun Anggaran 2025 merupakan tahun pertama dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029. 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 2025 dapat disimpulkan dari analisis sasaran serta indikator kinerja yang dipilih sebagai tolak ukur, yakni dengan sasaran pertama "***Meningkatnya kualitas dan kapasitas pengembangan kompetensi ASN***", dengan Indikator "Persentase ASN yang memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi", dengan target tahun 2025 adalah 15,00 dan realisasinya adalah 12,26 atau sebesar 81,73%. Sasaran kedua **Meningkatnya kinerja dan disiplin ASN** dengan Indikator Persentase penyelesaian kasus terhadap pelanggaran disiplin pegawai ASN dengan target tahun 2025 adalah 82,00 dan realisasinya adalah 83,33 atau sebesar 101,62%. Sasaran ketiga adalah **Meningkatnya kinerja perangkat daerah** dengan indikator Nilai AKIP OPD dengan target tahun 2025 adalah 67,70 dan realisasinya adalah 67,80 atau sebesar 100,15%. 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 Badan 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 2025 ini menunjukkan hasil capaian yang sesuai target yang dijanjikan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Meskipun telah mencapai target dengan baik, untuk mendukung upaya dalam meningkatkan 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, 18 Februari 2026

**KEPALA BKPSDM  
KOTA PADANG PANJANG**



**ZETRIAL, S.Pi, MM  
NIP. 19711126 199903 1 005**



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

Jalan Islamic Center Nomor 1 Kelurahan Koto Panjang Kota Padang Panjang  
Telp. (0752) 82024 – Fax (0752) 82024  
Email :bkpsdm@padangpanjang.go.id – Website : [www.padangpanjang.go.id](http://www.padangpanjang.go.id)

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : BUSMAR CANDRA, S.Kom

Jabatan : SEKRETARIS BKPSDM KOTA PADANG PANJANG

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : DIAN EKA PURNAMA, SE, M.Si

Jabatan : KEPALA BKPSDM KOTA PADANG PANJANG

Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

PIHAK KEDUA akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Padang Panjang, Januari 2025

**PIHAK PERTAMA**  
**SEKRETARIS BKPSDM**  
**KOTA PADANG PANJANG**

**BUSMAR CANDRA, S.Kom**  
**NIP. 1760331 200212 1 002**



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

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

No	Sasaran Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		
	1. Terlaksananya Administrasi Keuangan Perangkat daerah	Persentase pemenuhan urusan penunjang yang dipenuhi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	100%
	2. Terlaksananya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan urusan penunjang yang dipenuhi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	100%
	3. Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pemenuhan urusan penunjang yang dipenuhi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	100%
	4. Terlaksananya Penunjang kegiatan OPD	Persentase pemenuhan urusan penunjang yang dipenuhi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	100%
	5. Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pemenuhan urusan penunjang yang dipenuhi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	100%

No	Program/Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota		
	1. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	6.280.172.564	
	2. Administrasi Umum Perangkat Daerah	357.288.765	
	3. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	131.637.800	
	4. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	408.544.935	
	5. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	399.755.000	



Padang Panjang, Januari 2025

Pihak Pertama,  
 Sekretaris BKPSDM  
 Kota Padang Panjang

BUSMAR CANDRA, S.Kom  
 NIP. 19760331 200212 1 002



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

Jalan Islamic Center Nomor 1 Kelurahan Koto Panjang Kota Padang Panjang  
Telp. (0752) 82024 – Fax (0752) 82024  
Email : [bkpsdm@padangpanjang.go.id](mailto:bkpsdm@padangpanjang.go.id) – Website : [www.padangpanjang.go.id](http://www.padangpanjang.go.id)

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ZENDRA PERMANA, S.IP  
Jabatan : KEPALA BIDANG PENGADAAN, MUTASI DAN KEPANGKATAN BKPSDM  
KOTA PADANG PANJANG

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : DIAN EKA PURNAMA, SE, M.Si  
Jabatan : KEPALA BKPSDM KOTA PADANG PANJANG

Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

PIHAK KEDUA akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Padang Panjang, Januari 2025

**PIHAK KEDUA**  
**KEPALA BKPSDM**  
**KOTA PADANG PANJANG**

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

**PIHAK PERTAMA**  
**KABID PENGADAAN, MUTASI DAN**  
**KEPANGKATAN BKPSDM KOTA PADANG**  
**PANJANG**

**ZENDRA PERMANA, S.IP**  
**NIP. 19770323 201101 1 004**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**KEPALA PENGADAAN, MUTASI DAN KEPANGKATAN**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

No	Sasaran Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian		
	1. Terlaksananya Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN yang ter update	Nilai Sistem Merit	335 Nilai
	2. Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN	Nilai Sistem Merit	335 Nilai

No	Program/Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1	Kepegawaian Daerah		
	1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	299.995.700	
	2. Mutasi dan Promosi ASN	363.568.600	



Pihak Kedua,  
 Kepala BKPSDM  
 Kota Padang Panjang  
 DIAN EKA PURNAMA, SE, M.Si  
 NIP. 19760725 200312 1 003

Padang Panjang, Januari 2025  
 Pihak Pertama,  
 Kabid Pengadaan, Mutasi dan Kepangkatan BKPSDM  
 Kota Padang Panjang

ZENDRA PERMANA, S.IP  
 NIP. 19770323 201101 1 004



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

Jalan Islamic Center Nomor 1 Kelurahan Koto Panjang Kota Padang Panjang  
Telp. (0752) 82024 – Fax (0752) 82024  
Email : [bkpsdm@padangpanjang.go.id](mailto:bkpsdm@padangpanjang.go.id) – Website : [www.padangpanjang.go.id](http://www.padangpanjang.go.id)

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DINUL AKHYAR, SH

Jabatan : Pjt. KEPALA BIDANG DIKLAT, KINERJA DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN  
BKPSDM KOTA PADANG PANJANG

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : DIAN EKA PURNAMA, SE, M.Si

Jabatan : KEPALA BKPSDM KOTA PADANG PANJANG

Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

PIHAK KEDUA akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Padang Panjang, Januari 2025

**PIHAK KEDUA**  
**KEPALA BKPSDM**  
**KOTA PADANG PANJANG**

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

**PIHAK PERTAMA**  
**Pjt. KABID DIKLAT, KINERJA DAN**  
**INFORMASI KEPEGAWAIAN BKPSDM**  
**KOTA PADANG PANJANG**

**DINUL AKHYAR, SH**  
**NIP. 19860112 201101 1 002**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**KEPALA BIDANG DIKLAT, KINERJA DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

No	Sasaran Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawalan		
	1. Terlaksananya Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN yang ter update	Nilai Sistem Merit	335 Nilai
	2. Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Nilai Sistem Merit	335 Nilai
2.	Meningkatnya Pengembangan Sumber Daya Manusia		
	4. Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Teknis ASN	Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi melalui diklat, bimtek dan sosialisasi	7,6%
	5. Terlaksananya Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi melalui diklat, bimtek dan sosialisasi	7,6%

No	Program/Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1	Kepegawaian Daerah		
	1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	24.995.850	
	2. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	69.998.500	
2	Pengembangan Sumber Daya Manusia		
	1. Pengembangan Kompetensi Teknis	799.999.900	
	2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	720.000.050	



Pihak Kedua,  
 Kepala BKPSDM  
 Kota Padang Panjang  
**DIAN EKA PURNAMA, SE, M.SI**  
 NIP. 19760725 200312 1 003

Padang Panjang, Januari 2025  
 Pihak Pertama,  
 Plt. Kabid Diklat, Kinerja dan Informasi Kepegawaian BKPSDM  
 Kota Padang Panjang

**DINUL AKHYAR, SH**  
 NIP. 19860112 201101 1 002



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

Jalan Islamic Center Nomor 1 Kelurahan Koto Panjang Kota Padang Panjang

Telp. (0752) 82024 – Fax (0752) 82024

Email : [bkpsdm@padangpanjang.go.id](mailto:bkpsdm@padangpanjang.go.id) – Website : [www.padangpanjang.go.id](http://www.padangpanjang.go.id)

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : KARTIKA SARI, SH

Jabatan : KASUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN BKPSDM KOTA PADANG PANJANG

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : BUSMAR CANDRA, S.Kom

Jabatan : SEKRETARIS BKPSDM KOTA PADANG PANJANG

Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

PIHAK KEDUA akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Padang Panjang, Januari 2025

**PIHAK KEDUA**  
**SEKRETARIS BKPSDM**  
**KOTA PADANG PANJANG**

**BUSMAR CANDRA, S.Kom**  
**NIP. 1760331 200212 1 002**

**PIHAK PERTAMA**  
**KASUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN**  
**BKPSDM KOTA PADANG PANJANG**

**KARTIKA SARI, SH**  
**NIP. 19870523 201101 2 005**

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota		
	1. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	6.260.172.564	
	2. Administrasi Umum Perangkat Daerah		
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	7.314.000	
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	70.002.765	
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	29.972.000	
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	250.000.000	
	3. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		
	Pengadaan Mebel	27.749.800	
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	103.888.000	
	4. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	5.250.000	
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	89.998.935	
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	313.296.000	
	5. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	109.765.000	
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	39.990.000	
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	250.000.000	

Pihak Kedua,  
Sekretaris BKPSDM  
Kota Padang Panjang



BUSMAR CANDRA, S.Kom  
NIP. 19760331 200212 1 002

Padang Panjang, Januari 2025  
Pihak Pertama,  
Kepala Sub Bagian Umum BKPSDM  
Kota Padang Panjang



KARTIKA SARI, SH  
NIP. 19870523 201101 2 005



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

Jln. Islamic Center Nomor 01 Kelurahan Koto Panjang Kota Padang Panjang  
Email : [bkpsdm@padangpanjang.go.id](mailto:bkpsdm@padangpanjang.go.id) – Website : [www.padangpanjang.go.id](http://www.padangpanjang.go.id)

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DIAN EKA PURNAMA, SE, M.Si  
Jabatan : KEPALA BKPSDM KOTA PADANG PANJANG

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : SONNY BUDAYA PUTRA  
Jabatan : PJ. WALIKOTA PADANG PANJANG

Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

PIHAK KEDUA akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi

Padang Panjang, Januari 2025

**PIHAK KEDUA**  
**PJ. WALIKOTA PADANG PANJANG**



**PIHAK PERTAMA**  
**KEPALA BKPSDM**  
**KOTA PADANG PANJANG**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
KEPALA BKPSDM KOTA PADANG PANJANG**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Optimalisasi Penerapan Sistem Merit dan Profesionalisme ASN	Indeks Sistem Merit	0,84 (sangat baik)
		Indeks Profesionalitas ASN	84,92
	<b>Program</b>	<b>Anggaran</b>	<b>Keterangan</b>
1	Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	7.557.399.064	
2	Kepegawaian Daerah	758.558.650	
3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.519.999.950	





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](mailto:bkpsdm@padangpanjang.go.id) – website : [padangpanjang.go.id](http://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.

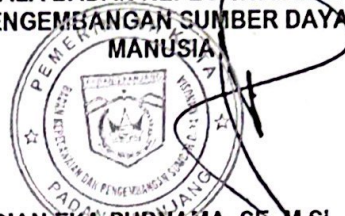
**KESATU :** Indikator Kinerja Utama sebagaimana tercantum dalam lampiran surat keputusan ini merupakan acuan kinerja yang digunakan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang, untuk menetapkan rencana kinerja tahunan, menyampaikan rencana kinerja dan anggaran, menyusun 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><math display="block">\text{Persentase ASN yang Memenuhi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi} = \frac{\text{Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Klasikal dan Nonklasikal)}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\%</math></p> <p><b>Keterangan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Klasikal dan Nonklasikal):</b> 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.</li> <li><b>Jumlah ASN:</b> Seluruh ASN dalam periode pelaporan.</li> </ul>	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><math display="block">\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\%</math></p> <p><b>Keterangan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin ASN yang Diselesaikan:</b> 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.</li> <li><b>Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin ASN:</b> Seluruh kasus pelanggaran disiplin ASN yang tercatat dan ditangani pada periode pelaporan, termasuk kasus baru maupun sisa kasus dari periode sebelumnya.</li> </ul>	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

REALISASI RENAKSI TRIWULAN IV TAHUN 2025 BKPSDM KOTA PADANG PANJANG

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	KINERJA TRIWULAN IV			PENCAPAIAN TARGET INDIKATOR KINERJA TRIWULAN IV					PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTCOME/ OUTPUT	CAPAIAN INDIKATOR TRIWULAN IV			ANGGARAN TRWULAN IV			BIDANG PENANGGUNG JAWAB	CATATAN EVALUASI	REKOMENDASI
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN	Langkah-langkah/ aktivitas pencapaian target IKU	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	FAKTOR PENDUKUNG/ PENGHAMBAT			TARGET	REALISASI	CAPAIAN	PAGU	REALISASI	CAPAIAN			
1) Optimalisasi penerapan sistem merit dan profesionalisme ASN	Indeks sistem merit	angka	0,88		0						penilaian tidak dilakukan lagi di tahun 2025						NA	NA			
	Indeks profesionalitas ASN	angka	88,92		0						penilaian tidak dilakukan lagi di tahun 2025						NA	NA			
												Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah dokumen kepegawaian yang tertata dengan baik	1	1	100,00	114.038.100	96.819.736	84,90	PMK, DKIK	
												Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	1	1	100,00	104.747.000	90.089.386	86,01	PMK	
												Pengelola Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1	1	100,00	9.291.100	6.730.350	72,44	DKIK	
												Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase pengisian jabatan sesuai peraturan perundang undangan				528.849.354	413.595.001	78,21	PMK	
												Pengelola Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1	1	100,00	490.163.000	396.765.397	78,91	PMK	
												Pengelola Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Dokumen Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1	1	100,00	38.686.554	26.829.604	69,35	PMK	
												Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase jumlah ASN yang berkinerja baik				31.531.500	21.854.395	69,31	DKIK	
												Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	1	100,00	4.200.000	1.522.710	36,26	DKIK	
												Pengelola Pembinaan Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	5	0	0,00	6.220.000		0,00	DKIK	
												Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	10	10	100,00	21.111.500	20.331.685	96,31	DKIK	
												Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi melalui diklat, bimtek, dan sosialisasi				800.414.000	603.860.576		DKIK	
												Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah peserta yang telah tuntas mengikuti diklat tugas dan fungsi ASN	120	70	58,33	442.588.000	333.223.639	75,29	DKIK	
												Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	70	70	100,00	442.588.000	333.223.639	75,29	DKIK	



**MATRIKS TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH INTERNAL  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PADANG PANJANG**

NO	REKOMENDASI	RENCANA TINDAK LANJUT	TAR GET	WAKTU PELAKSANAAN	PENANGGUNG JAWAB	STATUS PROGRES PENYELESAIAN	KONDISI TERKINI	MASALAH YANG DI HADAPI	LINK BUKTI DUKUNG
A	PERENCANAAN KINERJA								
1	Menyelaraskan tujuan dan indikator kinerja tujuan, sasaran dan indikator kinerja sasaran serta target antara rencana strategis dengan rencana kerja	Mencrosschek kembali kalimat tujuan dan indikator kinerja tujuan, sasaran dan indikator kinerja sasaran serta target antara Renstra dan Renja	2 dok		Sekretariat	Sudah	Bahan sudah diperbaiki		
2	Melakukan pemantauan rencana aksi secara berkala	Melakukan monev rencana aksi triwulan	1 Lap		Sekretariat	Sudah	Bahan sudah diperbaiki		
3	Memastikan kembali dokumen perencanaan memiliki hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading)	Mencrosschek kembali cascading terkait hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan	1 dok		Sekretariat	Sudah	Bahan sudah diperbaiki		
B	PENGUKURAN KINERJA								
1	Melakukan pemantauan capaian kinerja setiap level jabatan sehingga diketahui tingkat ketercapaiannya secara berkala	Melakukan Monev capaian kinerja setiap level jabatan sehingga diketahui tingkat ketercapaiannya triwulan	4 Lap		Sekretariat	Proses	Bahan sedang diperbaiki		
2	Mencantumkan target kinerja triwulan setiap level jabatan sehingga dapat diukur capaiannya secara berkala	s.d.a	4 Lap		Sekretariat	Proses	Bahan sedang diperbaiki		
3	Melakukan penyesuaian strategi, kebijakan dan aktifitas dalam mencapai kinerja	s.d.a	4 Lap		Sekretariat	Proses	Bahan sedang diperbaiki		
4	Menjadikan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian reward dan punishment	s.d.a	4 Lap		Sekretariat	Proses	Bahan sedang diperbaiki		
C	PELAPORAN KINERJA								
1	Selalu mempedomani Peraturan Menteri Pendagunaan 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 dalam menyusun laporan kinerja dan mempublikasikan laporan	Mencrosschek kembali Peraturan Menteri Pendagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014	1 dok		Sekretariat	Sudah	Bahan sudah diperbaiki		

	kinerja pada website Pemerintah Daerah yakni www.padangpanjang.go.id							
D	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL							
1	Menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Padang Panjang	Melengkapi seluruh rekomendasi dari Inspektorat	1 Lap		Sekretariat	Sudah	Bahan sudah diperbaiki	

Padang Panjang 20 Mei 2024  
KEPALA BKPASIM KOTA PADANG PANJANG



**DIAN EKA PURNAMA, S.Sos.M.Si**  
Pembina Tk. I NIP. 1971016 199303 2 001



# PEMERINTAH KOTA PADANG PANJANG INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Sutan Syahrir No. 238 ( 0752 ) 84506 Padang Panjang 27118  
Email : itkopadangpanjang@gmail.com

## PERNYATAAN TELAH DIREVIU

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang untuk Tahun Anggaran 2025 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang.

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 didalam Laporan Kinerja ini.

Padang Panjang, 30 Maret 2026

Inspektur,

  
Ferino Romiko, S.STP.,M.Si.

Pembina IV.a/ Nip.198602102006021001