



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)

TAHUN 2019

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN

SUMBER DAYA MANUSIA

KOTA PADANG PANJANG

2020

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2019 merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan, yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, yang mengharuskan setiap instansi pemerintah melaporkan hasil kinerja atau keberhasilan yang telah dicapai atas kegiatan yang telah dilaksanakan. Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dimuat dalam laporan ini adalah tingkat pencapaian target kinerja sebagaimana yang telah diperjanjikan dalam Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2019.

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

Dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini juga diuraikan realisasi kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2019 dibandingkan dengan Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang tahun 2019. Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang sudah memuaskan. Namun masih ada beberapa indikator kinerja yang belum mencapai target dan perlu mendapatkan perhatian.

Adapun program dan kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang sebagaimana termaktub dalam Penetapan Kinerja Perubahan Tahun 2019 sebanyak 8 program dengan 31 kegiatan dengan jumlah pagu perubahan anggaran sebesar **Rp. 4.549.101.273,-**. Secara umum kegiatan yang dianggarkan tersebut terlaksana dengan baik, kecuali beberapa kegiatan yang tidak terlaksana karena beberapa

Semoga Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2019, selain menjadi laporan pertanggungjawaban atas mandat yang diemban dan kinerja yang telah ditetapkan, juga dapat menjadi sarana untuk mengevaluasi kinerja organisasi, dan menjadi bahan pembelajaran yang baik bagi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang agar pelaksanaan kinerja ke depan berjalan lebih produktif, efektif dan efisien.

Padang Panjang, Januari 2020


Pembina Pk. NIP. 19740918 199311 1 001
RUDY SUARMAN, AP

DAFTAR ISI

Kata Pengantar			
Daftar Isi			
BAB I	:	PENDAHULUAN	
	A.	Latar Belakang	1
	B.	Maksud dan Tujuan	9
	C.	Penjelasan Umum Organisasi	9
	D.	Sistematika Penyusunan	11
BAB II	:	PERENCANAAN KINERJA	
	A.	Tujuan dan Sasaran	13
	B.	Perjanjian Kinerja Tahun 2019	16
BAB III	:	AKUNTABILITAS KINERJA	
	A.	Capaian Kinerja Organisasi	17
	B.	Realisasi Anggaran	19
	C.	Review Dengan Capaian Tahun Lalu	22
BAB IV	:	PENUTUP	
	A.	Kesimpulan	24
	B.	Saran.....	24

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 31 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi sebagai berikut :

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

Adapun susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang berdasarkan Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 31 Tahun 2019 adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 2. Sub Bagian Keuangan, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan.

- c. Bidang Pengadaan, Mutasi dan Kepangkatan, terdiri dari :
 - 1. Sub Bidang Pengadaan Aparatur;
 - 2. Sub Bidang Mutasi dan Jabatan; dan
 - 3. Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun.
- d. Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja dan Informasi Kepegawaian, terdiri dari :
 - 1. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan;
 - 2. Sub Bidang Kinerja dan Disiplin; dan
 - 3. Sub Bidang Informasi Kepegawaian.
- e. UPT; dan
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.

Berdasarkan Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 31 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, uraian tugas dan fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- (1) Kepala Badan mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan dan tugas pembantuan yang diberikan.
Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Kepala Badan mempunyai fungsi :
 - a. perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
 - b. pelaksanaan kebijakan teknis penyelenggaraan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
 - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
 - d. pelaksanaan administrasi bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan; dan
 - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

(2) Sekretariat, dikepalai oleh Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pelayanan administrasi kepada seluruh satuan organisasi di lingkungan BKPSDM.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Sekretariat mempunyai fungsi:

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

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

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

- a. penyiapan bahan koordinasi, perumusan petunjuk teknis dibidang administrasi umum dan kepegawaian;
- b. pengelolaan urusan administrasi umum yang meliputi surat masuk, surat keluar, kehumasan dan dokumentasi, perlengkapan, rumah tangga, sarana prasarana dan aset;
- c. pengelolaan urusan kepegawaian meliputi mutasi, disiplin, kesejahteraan, data, dan peningkatan kapasitas pegawai dilingkungan BKPSDM; dan

- d. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.
- (4) Sub Bagian Keuangan, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan program keuangan dalam arti melaksanakan penyusunan anggaran, pembukuan, akuntansi dan verifikasi, pertanggungjawaban dan laporan keuangan dan koordinasi penyusunan program, menyiapkan bahan penyusunan rencana kerja, mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data, informasi dan laporan pelaksanaan kegiatan serta, melaksanakan monitoring, evaluasi dan pembuatan laporan realiasi kegiatan pencapaian kinerja lingkup BKSDM. Sub Bagian Keuangan, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan mempunyai fungsi :
- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan dibidang administrasi keuangan dan perencanaan;
 - b. pengelolaan urusan administrasi keuangan yang meliputi pengelolaan anggaran, perbendaharaan, verifikasi, akuntansi dan penyusunan laporan keuangan dan realisasi anggaran;
 - c. pengelolaan urusan perencanaan meliputi penyusunan rencana kerja tahunan, dokumen anggaran, pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
 - d. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.
- (5) Bidang Pengadaan, Mutasi dan Kepangkatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas BKPSDM di bidang Pengadaan, Mutasi dan Kepangkatan, dengan fungsi sebagai berikut :
- a. penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program pengadaan aparatur;
 - b. penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program mutasi dan jabatan;
 - c. penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program kepangkatan dan pensiun; dan

d. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

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

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Sub Bidang Pengadaan Aparatur mempunyai fungsi:

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

(7) Sub Bidang Mutasi dan Jabatan mempunyai tugas menyelenggarakan program mutasi pegawai dalam arti melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelayanan mutasi jabatan struktural, pelaksana dan fungsional, seleksi jabatan pimpinan tinggi, uji kompetensi pegawai, pengelolaan jabatan fungsional dan tenaga harian lepas/pegawai tidak tetap di lingkungan pemerintah. Untuk menyelenggarakan tugas-tugas tersebut, Sub Bidang Mutasi dan Jabatan mempunyai fungsi:

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

(8) Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun mempunyai tugas menyelenggarakan program kepangkatan dan pensiun dalam arti melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis,

dan pembinaan kepangkatan dan pensiun pegawai. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Sub Bidang Mutasi mempunyai fungsi :

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

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

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja dan Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan formal dan struktural;
- b. penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional dan peningkatan profesionalisme aparatur;
- c. penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program pembinaan kinerja dan disiplin pegawai;
- d. penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program pengolahan data dan informasi pegawai; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

(10) Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas menyelenggarakan program Pendidikan dan Pelatihan pegawai dalam arti pelaksanaan diklat formal, struktural, teknis dan fungsional bagi pegawai.

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

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

(11) Sub Bidang Kinerja dan Disiplin mempunyai tugas menyelenggarakan program kinerja, disiplin dan pembinaan pegawai.

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

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

(12) Sub Bidang Informasi Kepegawaian mempunyai tugas menyelenggarakan program bidang data dan informasi kepegawaian.

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

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

Kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan, terutama pada penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat sangat tergantung pada kualitas sumber daya Aparatur Sipil Negara, yang mana hal ini tercermin pada keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilaku disiplin. Hal tersebut mempunyai pengaruh yang kuat untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah direncanakan organisasi. Aparatur Sipil

Negara sebagai penggerak utama kinerja organisasi di pemerintahan, perlu dimanfaatkan dan diberdayakan seoptimal mungkin agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi untuk peningkatan kualitas sumber daya aparatur mutlak diperlukan guna mendukung terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan terwujudnya sistem pemerintahan yang baik (*good governance*).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang sebagai lembaga teknis daerah yang berfungsi membantu Kepala Daerah dalam pengelolaan manajemen kepegawaian, telah berupaya mendukung salah satu agenda prioritas Walikota Padang Panjang sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kota Padang Panjang tahun 2018 – 2023. Hal tersebut berkaitan langsung dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang, yaitu pada misi pertama, yakni memantapkan tata kelola pemerintahan yang amanah dan anti KKN.

Untuk mewujudkan terciptanya tata kelola pemerintahan yang amanah dan anti KKN, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang telah menetapkan beberapa strategi, yaitu :

1. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur
2. Melakukan redistribusi staf dan pejabat struktural dengan personil yang memiliki kompetensi
3. Memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan pelayanan informasi kepegawaian.

Strategi-strategi tersebut kemudian diwujudkan dalam bentuk program dan kegiatan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang, dan hasil pelaksanaan dari program dan kegiatan tersebut dipertanggungjawabkan melalui Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang yang berisikan capaian realisasi kinerja serta evaluasi dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

B. Maksud dan Tujuan

Tujuan dari disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2019 ini adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kinerja tahun 2019 yang merupakan tahun ke lima dari RPJMD tahun 2018-2023. Laporan Kinerja ini mengandung arti penting dalam mewujudkan *Good Governance*, yaitu aspek transparansi dan akuntabilitas dan juga sebagai media pertanggungjawaban kepada stakeholder serta merupakan alat evaluasi dan pengendalian program dan kegiatan pembangunan tahunan, sehingga dapat diketahui dan diarahkan untuk mencapai visi, misi dan tujuan serta perbaikan-perbaikan di masa mendatang.

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

C. Penjelasan Umum Organisasi

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

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

Pemantapan dan perluasan reformasi birokrasi sebagai langkah strategis yang dilakukan pemerintah dalam upaya melakukan pembaharuan dan

perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan menjadi tantangan sekaligus kesempatan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang. Secara internal, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang dituntut untuk melakukan reformasi birokrasi, dan di sisi lain juga dituntut untuk lebih mampu berperan dalam pembangunan bidang kepegawaian, yang diarahkan kepada peningkatan kompetensi pegawai melalui pengembangan sistem perencanaan dan pengembangan karir, pengembangan diklat bagi pegawai, pengembangan pola mutasi yang berbasis kompetensi dan profesionalisme, serta peningkatan kesejahteraan pegawai.

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

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

Dalam hal peningkatan kualitas dan sumber daya aparatur, isu strategis yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang adalah masih belum terpenuhinya proporsionalitas, kuantitas, kualitas, distribusi dan komposisi aparatur sesuai dengan kebutuhan organisasi, belum adanya sistem pola karir yang jelas sebagai pedoman bagi pegawai melalui sistem karir berbasis kinerja, adanya pembatasan penerimaan CPNS sehingga tenaga manajerial lebih banyak dibandingkan dengan tenaga teknis/operasional. Untuk merespon isu-isu

strategis tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang telah melaksanakan beberapa kebijakan, seperti melakukan seleksi terbuka untuk mengisi jabatan eselon II/a yang masih kosong pada tahun 2019 serta mapping untuk pejabat eselon III guna mendapatkan aparatur yang profesional dan berkompeten di bidangnya.

Isu strategis lainnya yang juga tidak kalah penting adalah di bidang teknologi informasi, dimana tantangan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang adalah belum maksimalnya penerapan teknologi informasi yang berkaitan dengan kepegawaian. Untuk mengatasi permasalahan ini, BKPSDM Kota Padang Panjang telah bekerja sama dengan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Padang Panjang dalam membangun sebuah aplikasi kepegawaian yang dapat diakses oleh seluruh PNS yang bernama SIMAK (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian).

D. Sistematika Penyusunan Laporan Kinerja

Adapun sistematika penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2019 ini adalah sebagai berikut :

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I

PENDAHULUAN

- A. Latar belakang
- B. Maksud dan Tujuan
- C. Penjelasan Umum Organisasi
- D. Sistematika Penyusunan Laporan Kinerja

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

- A. Tujuan dan Sasaran OPD
- B. Perjanjian Kinerja OPD Tahun 2019

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

- A. Capaian Kinerja Organisasi

- B. Realisasi Anggaran
- C. Review Dengan Capaian Tahun Lalu

BAB IV

PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Tujuan dan Sasaran

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

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

Tujuan merupakan suatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu lima tahun, dengan memperhatikan kriteria-kriteria antara lain mendukung pencapaian misi daerah, disusun dengan memperhatikan permasalahan dan isu-isu strategis pembangunan daerah dan dapat diukur dalam jangka waktu lima tahun. Sedangkan sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tujuan berupa hasil pembangunan daerah atau perangkat daerah yang diperoleh dari pencapaian *outcome* program perangkat daerah.

Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuan dan sasarnya, setiap tujuan yang ditetapkan akan memiliki sasaran dan indikator sasaran yang terukur. Tujuan yang ingin dicapai oleh BKPSDM Kota Padang Panjang adalah **“Meningkatnya kinerja penyelenggaraan**

pemerintah daerah”, dengan sasaran *Meningkatkan profesionalitas ASN, dengan indikator sasaran indeks profesionalitas ASN.*

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

Tabel 2.1

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

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Sasaran pada Tahun ke				
				1	2	3	4	5
1	Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah		Predikat SAKIP Kota	B (60)	BB (65)	BB (70)	A (75)	A (80,02)
		Meningkatkan profesionalitas ASN	Indeks profesionalitas ASN	60	65	70	75	81

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

Strategi-strategi tersebut kemudian diwujudkan dalam bentuk program dan kegiatan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang

Tabel 2.2

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang

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

B. Perjanjian Kinerja Tahun 2019

Perjanjian Kinerja tahun 2019 menjadi pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur selama tahun 2019 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 2019, sebagai tolok ukur evaluasi pencapaian kinerja selama tahun 2019.

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Tahun 2019

No	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Sasaran pada Tahun 2019
1	Meningkatkan profesionalitas ASN	Indeks profesionalitas ASN	60%

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 2019, maka dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan seluruh program kegiatan pada BKPSDM Kota Padang Panjang dicapai dengan sasaran yakni :

Meningkatnya profesionalitas ASN

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Indeks profesionalitas ASN	60 %	65,82%	109,70%

Tabel 3.1
Pengukuran Capaian Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Padang Panjang
Tahun Anggaran 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur	1. Jumlah aparatur yang memperoleh peningkatan pendidikan melalui tugas belajar dan izin belajar	27 orang	23 orang	85,19
		2. Jumlah PNS yang dikembangkan karirnya melalui promosi, mutasi, rotasi, dan diangkat/kenaikan dalam jabatan fungsional tertentu	250 orang	372 orang	141,80
		3. Jumlah PNS yang	113	634	561,06

		mengikuti seleksi JPT dan mapping	orang	orang	
		4. Jumlah PNS yang memperoleh SK kenaikan pangkat dan mengikuti ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	400 orang	387 orang	96,75
		5. Jumlah PNS yang telah tuntas mengikuti ujian kompetensi pindah tugas	30 orang	33 orang	110
		6. Jumlah PNS yang menerima penghargaan Satyalencana karya satya, Karis, Karsu, Taspem dan Karpeg	75 piagam	168 piagam	224
2	Meningkatnya kompetensi aparatur	1. Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Pim II, III, IV	4 orang	4 orang	100
		2. Jumlah Peserta Diklat AMT	120 orang	120 orang	100
		3. Jumlah pegawai yang dikirim mengikuti Diklat teknis pelayanan	40 orang	40 orang	100
		4. Jumlah CPNS yang diterima	150 orang	0	0
3	Meningkatnya disiplin aparatur	1. Jumlah kasus yang ditindaklanjuti/jumlah kasus yang dilaporkan	8 kasus	11 kasus	137,50
		2. Jumlah OPD yang dimonitoring dn evaluasi	12 OPD	15 OPD	125
4	Meningkatnya layanan kepegawaian berbasis IT	1. Jumlah data base pegawai yang up to date dan valid dalam bentuk buku	60 buku	50 buku	83,33
		2. Jumlah arsip dan data kepegawaian yang tertata dengan baik dan terdigitalisasi	300 file	300 file	100

Capaian indikator kinerja sasaran tahun 2019 sebesar 109,70% sengan predikat sangat berhasil. Pencapaian indikator kinerja persentase rata-rata ketercapaian sasaran daerah tahun 2019 adalah 65,82%. Capaian ini sangat

bagus melebihi target yang ditetapkan untuk tahun 2019 sebesar 60% yang ditetapkan dalam Rencana Strategis BKPSDM Kota Padang Panjang tahun 2018-2023.

Secara umum capaian realisasi kegiatan pada sasaran kinerja ini cukup tinggi. Namun ada kegiatan yang capaian realisasinya tidak terlaksana yaitu kegiatan seleksi penerimaan CPNS, dimana target penerimaan CPNS pada tahun 2019 adalah sebanyak 150 orang, namun pada pelaksanaannya tidak ada yang terealisasi, hal ini dikarenakan intruksi dari BKN Pusat untuk mengundur jadwal pelaksanaan tes CPNS menjadi tahun 2020.

Untuk mendukung capaian indikator sasaran dilaksanakan melalui 8 (delapan) program dengan 31 (tiga puluh satu) kegiatan yang ada pada BKPSDM Kota Padang Panjang dengan anggaran yang disediakan dalam APBD tahun 2019 sebesar Rp. 4.549.101.273,- dengan realisasi keuangan sebesar Rp. 3.853.185,24 atau 84,71%

b. Realisasi Anggaran

Realisasi keuangan dari masing-masing program dan kegiatan yang menunjang pelaksanaan masing-masing sasaran strategis dan indikator kinerja telah dilaksanakan selama tahun 2019 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.2
Pagu Anggaran dan Realisasi Keuangan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Padang Panjang
Tahun 2019

Sasaran	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	%
Indeks Profesionalitas ASN	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	148.753.100	115.820.600	77,86
	Bimtek Implementasi dan Peraturan Perundang-undangan	37.044.000	37.044.000	100
	Pendidikan dan pelatihan AMT	295.602.273	270.613.553	91,55

Pelatihan Pelayanan Teknis	102.675.000	28.788.925	28,04
Program Penyelamatan dan Pelestarian Dokumen/Arsip Daerah	50.200.000	42.010.650	83,69
Penataan dan Penyelamatan Dokumen dan Arsip PNS	6.740.000	6.740.000	100
Pembangunan/Pengembangan SAPK	43.460.000	35.270.650	81,18
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.427.445.000	1.078.458.565	75,55
Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	10.100.000	3.254.150	32,22
Seleksi Penerimaan CPNS	311.565.000	117.632.214	37,76
Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS	50.850.000	45.433.226	89,35
Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	22.750.000	17.200.345	75,61
Pemberian Bantuan Tugas Belajar Ikatan Dinas	73.210.000	58.384.318	79,75
Proses Pemberian Penghargaan Satya Lencana Karya Satya dan Proses Penerbitan Karis, Karsu dan Karpeg	3.240.000	1.146.500	35,39
Ujian Kompetensi Bagi PNS yang Akan Pindah Ke Padang Panjang	12.975.000	12.410.145	95,65
Ujian Kompetensi Jabatan Bagi Pejabat Struktural	879.250.000	798.569.192	90,82
Sistem Penilaian Kinerja ASN Kota Padang Panjang	63.505.000	24.428.475	38,47
Program Pendidikan Kedinasan	60.000.000	59.812.988	99,69
Pendidikan Penjenjangan Struktural	60.000.000	59.812.988	99,69

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi keuangan untuk program dan kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan kinerja organisasi selama tahun 2019 terdapat beberapa kegiatan yang capaian realisasi keuangannya masih kurang maksimal. Diantaranya Kegiatan Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS, dimana realisasi keuangan sebesar 32,22% rendahnya realisasi keuangan disebabkan belanja cetak dan belanja penggandaan yang tidak tercairkan karena kegiatan ini disesuaikan dengan kebutuhan dan anggaran belanja honorarium rohaniawan, pembaca doa dan MC kegiatan pelantikan pejabat struktural yang tidak terealisasi karena merupakan PNS Kota padang panjang kegiatan seleksi penerimaan CPNS dengan realisasi keuangan hanya 37,76%. Hal ini disebabkan oleh diundurnya jadwal pelaksanaan seleksi CPNS yang merupakan instruksi dari BKN Pusat yang semula di tahun 2019 diundur menjadi tahun 2020.

Kegiatan Proses Pemberian Penghargaan Satya Lencana Karya Satya dan Proses Penerbitan KARIS, KARSU dan TASPEN, dimana realisasi keuangannya 37,76%. rendahnya realisasi keuangan kegiatan ini disebabkan oleh adanya anggaran ATK, Penggandaan dan Makanan dan Minuman rapat yang tidak terealisasi karena kegiatan ini disesuaikan dengan kebutuhan dan efisiensi anggaran.

Kegiatan Sistem Penilaian Kinerja ASN Kota Padang Panjang, dimana realisasi keuangan hanya 38,47%. rendahnya realisasi keuangan disebabkan oleh jadwal MOU dan PKS yang dilaksanakan dengan Kota Bandung terkait reaplikasi mengalami keterlambatan, sehingga tidak cukup waktu untuk pelaksanaan sosialisasi aplikasi penilaian kinerja baru yang direplikasi dari kota bandung, hal ini mengakibatkan anggaran untuk mengundang narasumber, sewa gedung, pengganti transport tidak terealisasi.

c. Review dengan capaian tahun lalu

Capaian kinerja tahun 2018 adalah sebagai berikut :

**Pengukuran Capaian Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Padang Panjang
Tahun Anggaran 2018**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Terlaksananya pengembangan PNS yang sesuai dengan potensinya	Jumlah PNS yang mengikuti bimbingan teknis dan sosialisasi terkait tupoksi	65 orang	65 orang	100
2	Terciptanya PNS yang profesional	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan dalam peningkatan keterampilan dan profesionalisme PNS	80 orang	82 orang	102,5
3	Munculnya PNS yang berkualitas	Jumlah diklat yang dilaksanakan bagi aparatur dalam 1 tahun	2 diklat	2 diklat	100
4	Terselenggarakannya pembinaan PNS	Jumlah pengadaan, pembinaan dan pengembangan yang dilakukan pada PNS dalam 1 tahun	999 orang	995 orang	99,6
5	Terwujudnya sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang lengkap, akurat dan terkini	Jumlah data base pegawai yang up to date dan valid dalam bentuk buku	60 buku	60 buku	100
		Jumlah dokumen / arsip pegawai secara sistematis, efektif dan efisien	300 file	300 file	100

Sasaran dan indikator kinerja pada BKPSDM Kota Padang Panjang Tahun 2018 berbeda dengan Tahun 2019, hal ini di karena kita telah menetapkan Rencana Strategis BKPSDM Kota Padang Panjang Tahun 2018-2023 pada tahun 2019. Adapun pagu anggaran BKPSDM Kota Padang Panjang pada tahun 2018 adalah sebesar **Rp. 9.684.455.550,-**. Secara umum kegiatan yang dianggarkan tersebut terlaksana dengan baik. Adapun capaian fisik adalah **98,96%** dan realisasi keuangan sebesar **Rp. 7.779.033.715,70,-** atau **80,32%**.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Secara kuantitatif, kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Kota Padang Panjang tahun 2019 telah dilaksanakan dengan baik, dengan capaian kinerja secara keseluruhan mencapai 101,23%. Sedangkan capaian kinerja keuangan mencapai 84,71%. Dari sisi keuangan, hal ini mengindikasikan terjadinya efisiensi dari pelaksanaan kegiatan yang telah diprogramkan.

B. Saran

Dalam rangka menerapkan prinsip *Good Governance*, khususnya prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan kegiatan pembangunan, masih sangat diperlukan komitmen bersama dari seluruh *stakeholders*, khususnya konsistensi dalam pelaksanaan perencanaan sebagaimana telah direncanakan dan disusun serta dituangkan dalam dokumen perencanaan, sehingga capaian kinerja kegiatan dapat diukur keberhasilannya.

Padang Panjang, Januari 2020

**KEPALA BKPSDM
KOTA PADANG PANJANG**

RUDY SUARMAN, AP
Pembina Tk.I, NIP. 19740918 199311 1 001