



PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (LKJ-IP SKPD - BKPSDM) TAHUN 2024



BKPSDM KOTA SUNGAI PENUH

Jalan Gajah Mada No. 01 Komplek Kantor Walikota Sungai Penuh

Telpon ☎ 0748 – 323454 Fax ✉ : 0748-323454

SUNGAI PENUH - 37112



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa dan ucapan terima kasih atas dukungan dari semua pihak, maka Penyusunan Laporan Kinerja SKPD (LKj-SKPD) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2024 dapat diselesaikan.

Laporan Kinerja SKPD (LKj-SKPD) adalah Suatu kewajiban Instansi Pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam mencapai Misi Organisasi. LKj-SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2024 disusun berdasarkan amanat peraturan perundang-undangan Republik Indonesia dan perwujudan konsep pembangunan yang berkelanjutan serta evaluasi dari Rencana Kerja Tahun 2024, sehingga nantinya jadi pedoman dalam pelaksanaan program kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh ditahun 2024 dengan mengacu kepada Visi dan Misi Walikota Sungai Penuh yang diimplementasikan dalam tujuan, sasaran dan program kegiatan sebagaimana yang ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra).

Demikianlah pengantar atas disusunnya Laporan Kinerja SKPD (LKj-SKPD) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2024 ini. Kami menyadari bahwa dalam penyusunan laporan ini masih terdapat kekurangan, maka kami harapkan masukan semua pihak guna penyempurnaan lebih lanjut, Terima kasih.

Sungai Penuh, Januari 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia

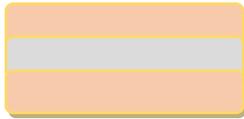


Nina Pastian, S.Sos., M.Si
Pembina TK. I
NIP. 19760831 200604 2 011



DAFTAR ISI

| | |
|------------------------------------|-----------|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | ii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Maksud dan Tujuan | 2 |
| C. Struktur Organisasi | 3 |
| D. Tugas Pokok dan Fungsi | 4 |
| E. Sumber Daya Aparatur | 6 |
| F. Permasalahan Utama | 7 |
| G. Sistematika Penulisan | 9 |
| BAB 2 PERENCANAAN KINERJA | 11 |
| A. Perencanaan Strategi | 11 |
| B. Strategi dan Arah Kebijakan | 12 |
| C. Perjanjian Kinerja | 14 |
| BAB 3 AKUNTABILITAS KINERJA | 18 |
| A. Capaian Kinerja Organisasi | 18 |
| B. Realisasi Anggaran | 36 |
| BAB 4 PENUTUP | 37 |
| A. Kesimpulan | 37 |
| B. Saran | 38 |



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyelenggaraan sistem pemerintahan yang baik merupakan hal yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Salah satu tolak ukur dasar penyelenggaraan pemerintahan yang baik yaitu dapat dipertanggungjawabkan capaian melalui mekanisme akuntabilitas publik.

Kedudukan dan peranan Aparatur Sipil Negara sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan publik. Hal tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dimana diamanatkan untuk membangun ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintahan yang memegang peranan di dalam sistem pemerintahan di Indonesia pada umumnya dan di daerah Kota Sungai Penuh pada khususnya, yaitu sebagai fasilitator serta sebagai dinamisator. Pemerintah bertindak mewakili kepentingan seluruh masyarakat, sehingga dalam menjalankan peranan tersebut, Pemerintah Kota Sungai Penuh berkewajiban untuk meningkatkan manajemen pemerintahan yang lebih efisien, efektif, bersih, akuntabel serta berorientasi pada hasil.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2022 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.



B. Maksud dan Tujuan

Adapun maksud dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh;
2. Mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh didalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh untuk meningkatkan kinerja;
4. Memberikan kepercayaan kepada publik terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.
5. Evaluasi kinerja bermanfaat untuk perbaikan perencanaan, untuk pengambilan keputusan, untuk pengendalian program kegiatan, perbaikan input, proses dan output maupun perbaikan terhadap sistem dan prosedur yang ada;
6. Untuk menyediakan tolok ukur dan alat bantu bagi unit-unit kerja yang ada pada lingkungan BKPSDM Kota Sungai Penuh untuk secara konsekuen dan konsisten menyelenggarakan kegiatan sesuai dengan posisi dan peran yang diamanatkan.

Tujuan dari penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJ-IP) terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh tahun 2024 adalah :

1. Untuk mengetahui capaian kinerja Tahun 2024;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan yang mempengaruhi kinerja organisasi;
3. Untuk mengetahui isu-isu strategis yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi;
4. Sebagai bahan dalam menyusun rencana aksi peningkatan kinerja di tahun berikutnya.
5. Laporan ini memuat sejauh mana pelaksanaan program dan kegiatan berjalan sesuai dengan misi dan sejalan dengan sasaran serta tujuan organisasi.



6. Evaluasi kinerja dilakukan untuk dapat memberikan masukan dalam mengatasi permasalahan yang ada sehingga dapat mendorong usaha – usaha yang berkelanjutan dalam perbaikan dan peningkatan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di masa mendatang;
7. Untuk lebih memantapkan terselenggaranya kegiatan prioritas BKPSDM Kota Sungai Penuh dalam turut mendukung suksesnya pencapaian sasaran pembangunan daerah yang telah ditetapkan dalam RPJMD Kota Sungai Penuh Tahun 2021-2026.
8. Untuk mengetahui esensi capaian kinerja yang dilaporkan sejauh mana visi, misi dan tujuan/ sasaran strategis telah dicapai selama tahun 2024
9. Aspek manajemen kinerja bagi keperluan internal organisasi, menjadikan LKj sebagai sarana evaluasi pencapaian kinerja oleh manajemen bagi upaya perbaikan kinerja di masa datang. Sehingga manajemen dapat merumuskan strategi pemecahan masalah sehingga capaian kinerja dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

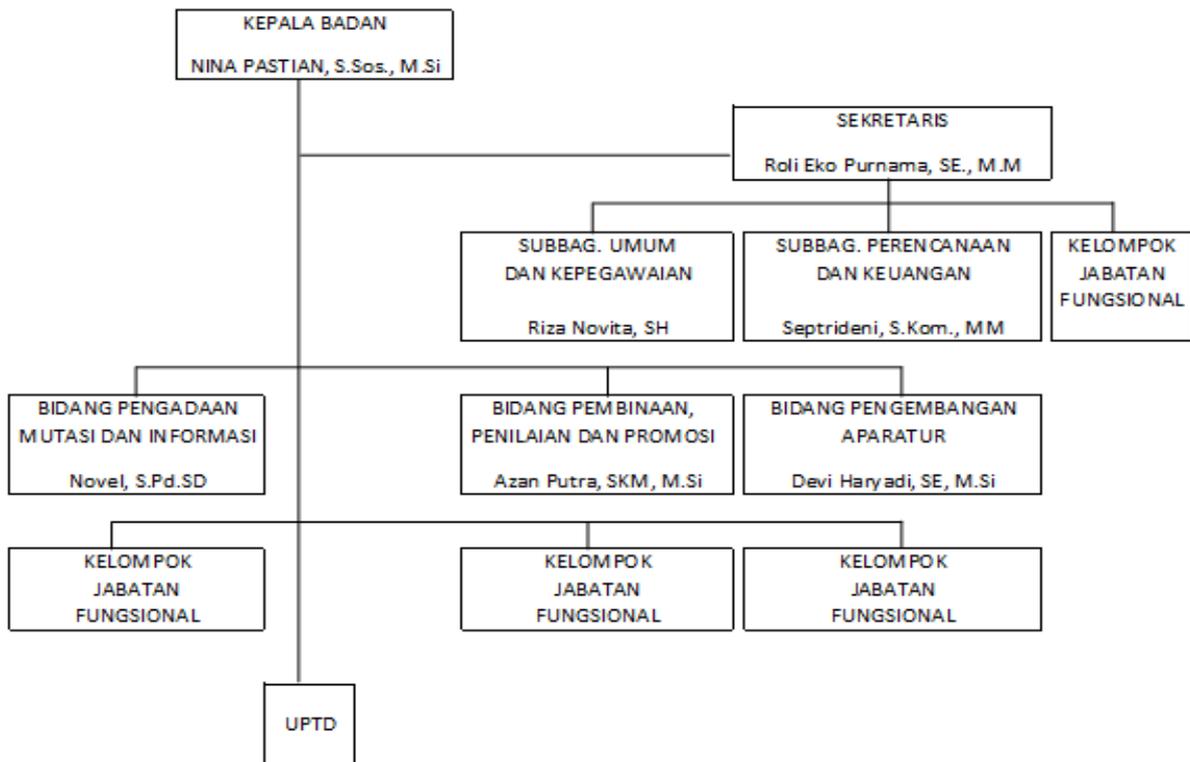
C. Struktur Organisasi

Dalam rangka menjalankan organisasi guna mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh didukung dengan Susunan Organisasi yang terdiri atas :

1. Kepala Badan
2. Sekretaris
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional
3. Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional
4. Bidang Pembinaan, Penilaian dan Promosi
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional
5. Bidang Pengembangan Aparatur
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional
6. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)

Selanjutnya stuktur Organisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh dalam bahan sebagai berikut :

Gambar 1.1
Bagan Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh



D. Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh ditetapkan dengan Peraturan Walikota Sungai Penuh Nomor 15 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh.

a. Tugas Pokok

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

b. Fungsi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi :

- penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;



- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Penjabaran tugas pokok dan fungsinya masing-masing pejabat sebagai berikut:

a) **Kepala Badan;**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh dipimpin oleh seorang Kepala badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah;

b) **Sekretariat;**

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dibidang ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, sarana dan prasarana, program, evaluasi pelaporan dan memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan badan serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya, sekretariat terdiri dari :

- 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 2) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.

c) **Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi;**

Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan dan mengkoordinasikan kegiatan kepegawaian di bidang Pengadaan, pemberhentian, kepangkatan, mutasi serta data dan informasi kepegawaian.

Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi, terdiri dari kelompok JF sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan yang ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

d) **Bidang Pembinaan, Penilaian dan Promosi;**

Bidang Pembinaan, Penilaian dan Promosi mempunyai tugas melaksanakan dan mengkoordinasikan kegiatan kepegawaian di bidang Pembinaan dan disiplin, penilaian dan evaluasi kinerja aparatur serta penghargaan dan promosi.

Bidang Pembinaan, Penilaian dan Promosi, terdiri dari kelompok JF sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan yang ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

e) **Bidang Pengembangan Aparatur;**

Bidang Pengembangan Aparatur mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan dan mengkoordinasikan kegiatan kepegawaian di bidang diklat penjenjangan, diklat teknis fungsional dan sertifikasi profesi ASN serta pengembangan kompetensi ASN



Bidang Pengembangan Aparatur, terdiri dari kelompok JF sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan yang ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai Tugas pelaksanaan sebagian tugas pemerintah daerah sesuai dengan keahlian dan kebutuhan / beban kerja.

E. Sumber Daya Aparatur

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh di dukung oleh personil sebanyak 39 orang dengan rincian sebagai berikut :

- a. Pejabat 7 orang
- b. Fungsional Tertentu 22 orang
- c. Pelaksana 10 orang
- a) Menurut Golongan
 - ✓ Gol IV : 6 Orang
 - ✓ Gol III : 31 Orang
 - ✓ Gol II : 2 Orang
 - ✓ Gol I : - Orang
- b) Menurut Pendidikan
 - ✓ SD : - Orang
 - ✓ SLTP : - Orang
 - ✓ SLTA : - Orang
 - ✓ D.III : 1 Orang
 - ✓ S1 : 14 Orang
 - ✓ S2 : 24 Orang
 - ✓ S3 : - Orang
- c) Menurut Eselon
 - ✓ Eselon II : 1 Orang
 - ✓ Eselon III : 4 Orang
 - ✓ Eselon IV : 2 Orang

Dalam rangka menunjang kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh, tersedia perlengkapan yang dimanfaatkan secara optimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

F. Permasalahan Utama

Dalam upaya pelaksanaan kegiatan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh mengalami beberapa hambatan dan kendala pada beberapa kegiatan. Hambatan dan kendala yang dijumpai dalam pencapaian target kinerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pemenuhan SDM disetiap SKPD masih mengalami kekurangan baik kuantitas maupun kualitas;
2. Target 20 JPL per tahun bagi ASN Pemerintah Kota Sungai Penuh untuk mengembangkan kompetensi melalui pelatihan belum tercapai;
3. Semua layanan kepegawaian belum menggunakan Sistem Informasi terintegrasi;
4. Peraturan Walikota Nomor 30 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh belum terlaksana secara maksimal.
5. Kota Sungai Penuh belum memiliki gedung khusus untuk pelaksanaan Diklat/Kegiatan sejenis, oleh sebab itu pelaksanaan kegiatan masih menggunakan jasa perhotelan (pihak ketiga) yang ada di lingkungan Kota Sungai Penuh.
6. Penyusunan laporan terkendala dengan sulitnya mendapatkan data yang diperlukan serta terbatasnya SDM, sehingga terjadi keterlambatan dalam menyampaikan laporan kegiatan.
7. Unsur Atasan langsung pegawai kurang pemahaman dalam penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
8. Jabatan lowong di lingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh yang dikarenakan Pegawai Negeri Sipil daerah Kota Sungai Penuh yang dapat dipertimbangkan untuk mengisi jabatan tersebut belum memenuhi persyaratan kepegawaian sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
9. Pada umumnya PNS yang melanjutkan kejenjang lebih tinggi tidak ada berkoordinasi dengan pihak BKPSDM khususnya mengenai rencana program studi yang akan diikutinya.
10. Program studi/disiplin ilmu yang diikuti oleh PNS dalam melanjutkan pendidikan secara umum lebih memilih bidang teknis (pertanian, peternakan, perikanan, teknis, dll) sesuai organisasi/Pemerintah Kota Sungai Penuh.
11. Data yang diminta pada setiap SKPD tidak sesuai dengan data yang dibutuhkan untuk keperluan validasi data serta klarifikasi data PNS, yang diterima SKPD, terbatasnya SDM yang memiliki skill atau keahlian dibidang validasi data.
12. Adanya Perubahan Pola baru yang signifikan dalam pelaksanaan Diklatpim dan kurangnya minat para pejabat struktural.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dihadapkan pada sejumlah isu strategis yaitu :

1. Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;
2. Penyusunan Pola Karier;
3. Penerapan Manajemen Talenta.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar. Dimana tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau berkebutuhan khusus. Melalui Manajemen Talenta, diharapkan ASN akan menduduki tempat sesuai dengan kompetensinya.

Selanjutnya, dilakukan analisis terhadap isu strategis dan permasalahan utama yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto dengan menggunakan SWOT analysis melalui 2 aspek yaitu aspek internal dan eksternal.

1. Aspek internal

Aspek Internal terdiri atas dua faktor strategis yang secara keseluruhan dapat dikelola oleh manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh, terdiri atas faktor kekuatan organisasi dan kelemahan organisasi.

a. Faktor Kekuatan Organisasi :

1. Iklim kerja yang kondusif untuk pelaksanaan tugas;
2. Regulasi yang kuat sebagai dasar pelaksanaan tugas;
3. Pelaksanaan sistem monitoring dan evaluasi kinerja internal secara periodik;
4. Koordinasi, kerjasama dan sinergitas antar bidang pada BKPSDM.

b. Faktor Kelemahan Organisasi :

1. Belum optimalnya pengembangan potensi SDM Aparatur BKPSDM;
2. Kurang optimalnya pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian.

2. Aspek Eksternal

Aspek eksternal terdiri atas dua faktor strategis yang karena berada pada lingkungan eksternal organisasi maka tidak dapat dikelola secara langsung oleh manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh, namun dapat mempengaruhi upaya peningkatan kinerja organisasi. Dua faktor strategis dari lingkungan eksternal organisasi adalah faktor peluang organisasi dan ancaman atau tantangan organisasi sebagai berikut :



1. Faktor Peluang Organisasi :

- a. Adanya kerjasama dengan Badan Diklat Provinsi dan Pusat serta lembaga terkait lainnya;
- b. Semakin sederhananya prosedur pelayanan Administrasi Kepegawaian;
- c. Dukungan positif dari Pemerintah Pusat dan Provinsi dalam pendampingan penyelenggaraan manajemen ASN di daerah;
- d. Program pengembangan IT di Kota Sungai Penuh yang dapat mendukung terwujudnya pengembangan sistem informasi kepegawaian yang lebih cepat, efektif, efisien dan akurat.

2. Faktor Tantangan Organisasi :

- a. Masih rendahnya kesadaran ASN untuk melengkapi data kepegawaian perorangan;
- b. Rendahnya kinerja dan disiplin pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh;
- c. Masih rendahnya pemahaman perangkat daerah terhadap manajemen ASN;
- d. Kurangnya komitmen untuk menerapkan merit system dalam penyelenggaraan manajemen ASN;
- e. Adanya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas aparatur.

G. Sistematika Penulisan

Laporan Kinerja ini menjelaskan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh selama Tahun 2024. Pencapaian ini didasari pengukuran kinerja dan analisis pencapaian kinerja tahunan dengan melakukan identifikasi dan analisa sejumlah celah kerja untuk perbaikan di masa datang. Sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh adalah :

BAB I Pendahuluan

Pada Bab ini disajikan penjelasan umum organisasi menguraikan latar belakang, gambaran umum, tugas dan fungsi, dan aspek strategis organisasi dan permasalahan utama (strategic issued) yang sedang dihadapi oleh organisasi Daerah

BAB II Perencanaan Kinerja

Pada bab ini memuat perencanaan strategis, rencana kinerja tahunan, perjanjian kinerja dan indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

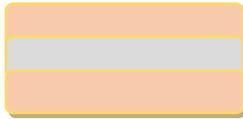


BAB III Akuntabilitas Kinerja

Pada bab ini diuraikan capaian kinerja organisasi, pengukuran kinerja dan realisasi anggaran.

BAB IV Penutup

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.



BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. Perencanaan Strategi

Keberhasilan Perangkat Daerah harus didukung oleh adanya perencanaan yang baik, maka perlu adanya perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Perencanaan Strategis merupakan sebuah alat manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan, sehingga rencana strategis adalah sebuah petunjuk yang dapat digunakan organisasi dari kondisi saat ini untuk mereka bekerja menuju 5 sampai 10 tahun ke depan.

Perencanaan program dan kegiatan dibuat berdasarkan pada isu strategis bidang pemerintahan yang tertuang dalam RPJMD Daerah Kota Sungai Penuh Tahun 2021 – 2026 yaitu perlu adanya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas, optimalisasi kapasitas aparatur daerah serta dibutuhkannya aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat. Agenda pembangunan Kepegawaian diarahkan pada perwujudan Pelaksanaan VISI dan MISI Walikota dan Wakil Walikota Sungai Penuh yaitu: **“TERWUJUDNYA KOTA SUNGAI PENUH MENJADI KOTA PENDIDIKAN, BERBASIS EKONOMI KERAKYATAN YANG MANDIRI, MASYARAKAT YANG RELIGIUS, BERBUDAYA DAN SEJAHTERA DENGAN SLOGAN “MAJU DAN BERKEADILAN”**. Adapun Misi terdapat pada Misi ke dua, yaitu **“Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, mandiri dan bebas KKN”**.

Tujuan dan Sasaran

1. Tujuan

Tujuan adalah hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun. Untuk mewujudkan Misi tersebut diatas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh mempunyai tujuan yang terdapat dalam RPJMD Kota Sungai Penuh Tahun 2021-2026, yaitu **Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang profesional, akuntabel, transparan dan mengayomi**.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh memiliki 4 tujuan yang tercantum dalam Renstra yaitu

1. Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang Profesional, akuntabel, transparan dan mengayomi di BKPSDM.
2. Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang profesional dan mengayomi di BKPSDM.
3. Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.
4. Meningkatkan kinerja sistem manajemen kepegawaian.

2. Sasaran

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan secara nyata oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh terkait dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulan atau bulanan. Sasaran memberikan fokus pada penyusunan kegiatan sehingga bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai. Adapun untuk mewujudkan tujuan di tetapkan rumusan sasaran RPJMD Kota Sungai Penuh Tahun 2021-2026, yaitu

Meningkatnya akuntabilitas kinerja Pemerintahan Daerah.

Adapun sasaran BKPSDM Kota Sungai Penuh yaitu :

1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM.
2. Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur di BKPSDM.
3. Meningkatnya Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin ASN.
4. Meningkatnya penerapan sistem merit dalam kebijakan manajemen ASN.

B. Strategi dan Arah Kebijakan

1. Strategi

Strategi pada dasarnya lebih bersifat agenda (grand design), sebagai suatu cara atau pola yang dirancang untuk merespon isu strategis yang dihadapi dan/atau untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran suatu organisasi. Penyusunan strategi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh didasarkan pada system analisis SWOT, yaitu analisis yang mencermati kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan atau ancaman secara bersama-sama.

2. Arah Kebijakan

Arah kebijakan merupakan rumusan yang merasionalisasi pilihan strategi agar lebih terarah mencapai tujuan sasaran dalam waktu 5 tahun, memiliki fokus berdasarkan Identifikasi permasalahan dan isu strategis, mengarahkan target kinerja yang akan dicapai pada tingkatan strukur yang diperlukan untuk dapat menguatkan penyelesaian masalah sesuai dengan target indikator kinerja outcome.

Adapun strategi dan arah kebijakan dapat dilihat pada tabel berikut ini.



Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan
BKPSDM Kota Sungai Penuh Tahun 2021-2026

| Tujuan | Sasaran | Strategi | Arah Kebijakan |
|---|--|--|---|
| Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang Profesional, akuntabel, transparan dan mengayomi di BKPSDM | 1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM | 1. Penguatan Penerapan Manajemen Kinerja | 1. Melaksanakan Standar Pelayanan Administrasi Perkantoran 2. Penyusunan dan evaluasi dokumen (perencanaan, kinerja dan keuangan) sesuai dengan peraturan yang berlaku |
| Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang profesional dan mengayomi di BKPSDM | Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur di BKPSDM | 2. Peningkatan kualitas manajemen ASN BKPSDM dan pemerataan yang proposional sesuai dengan kompetensinya | 1. Peningkatan kompetensi ASN sesuai kebutuhan organisasi |
| Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara | 1. Meningkatnya Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin ASN | 1. Peningkatan kualitas manajemen ASN Kota Sungai Penuh dan pemerataan yang proposional sesuai dengan kompetensinya 2. Mengoptimalkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan aparatur berbasis kompetensi 3. Melaksanakan penilaian kinerja ASN secara berjenjang 4. Penempatan Aparatur Sipil Negara berdasarkan kompetensinya | 1. Penyusunan rencana kebutuhan riil dan pengembangan kompetensi ASN 2. Redistribusi ASN sesuai analisis jabatan, analisis beban kerja dan assesment 3. Peningkatan kompetensi ASN sesuai dengan kebutuhan organisasi 1. Memfasilitasi dan Menyelenggarakan diklat aparatur pemerintah secara selektif sesuai prioritas daerah 2. Memfasilitasi tugas belajar dan izin belajar ASN sesuai dengan kebutuhan formasi Anjab/ABK 1. Pemanfaatan teknologi informasi dalam rangka penilaian kinerja ASN 1. Pelaksanaan seleksi terbuka bagi JPT dan melaksanakan mutasi ASN berdasarkan kompetensi ASN |
| Meningkatkan kinerja sistem manajemen kepegawaian | 3. Meningkatnya penerapan sistem merit dalam kebijakan manajemen ASN | 1. Penguatan regulasi pendukung pelaksanaan implementasi sistem merit 2. Pembinaan aparatur dan pemanfaatan pengawasan berjenjang untuk mengurangi kasus-kasus indiscipliner | 1. Melakukan evaluasi secara berkala terkait implementasi Sistem Merit 1. Penerapan Pengendalian yang bersifat pencegahan (<i>Preventive</i>) terhadap ASN dalam penegakan disiplin |

C. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja (PK) merupakan pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam waktu 1 (satu) tahun. PK merupakan kesepakatan antara pengemban tugas (penerima amanah) dengan atasannya (pemberi amanah). Tujuan PK ini adalah untuk mendorong komitmen penerima amanah untuk melaksanakan amanah yang diterimanya dan terus meningkatkan kinerjanya. PK juga berfungsi untuk menciptakan tolok ukur kinerja sebagai alat untuk menilai keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Perjanjian kinerja dapat direvisi atau disesuaikan dalam hal terjadi kondisi sebagai berikut :

- a. Terjadinya pergantian atau mutasi pejabat;
- b. Perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran;
- c. Perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2024 ditetapkan dengan mengacu pada sasaran strategis RPJMD yaitu Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur. Sebagai implementasi pencapaian sasaran tersebut, BKPSDM Kota Sungai Penuh menetapkan terwujudnya pembinaan dan pengembangan profesionalisme SDM aparatur dan meningkatnya tertib administrasi kepegawaian sebagai sasaran strategis. Untuk mencapai sasaran strategis instansi menetapkan indikator kinerja utama (IKU). Dengan Menetapkan sasaran strategis sesuai dengan RPJMD Kota Sungai Penuh yaitu "Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur", maka BKPSDM Kota Sungai Penuh menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan rencana pencapaiannya adalah sebagai berikut :

1. Indeks Profesionalitas ASN;
2. Indeks Sistem Merit.

Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024 yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh dalam mendukung dan mewujudkan Visi, Misi, tujuan dan sasaran BKPSDM dapat dilihat pada tabel di bawah ini :



Tabel 2.2
Capaian Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh
Tahun 2024

| No. | Indikator Kinerja Utama (Sasaran) | Satuan | 2023 | | Faktor Penghambat | Faktor Pendorong |
|-----|-----------------------------------|----------|--------|--------|---|--|
| | | | T | C | | |
| a | b | c | d | | e | f |
| 1. | Indeks Profesionalitas ASN | Kategori | Rendah | Sedang | Untuk hasil penilaian IP ASN pada tahun berjalan nilai dikeluarkan pada tahun berikutnya. Pada Tahun 2023 nilai dikeluarkan berdasarkan Surat Kepala BKN Nomor 435 / B-BM.02 / SD / KR.VII / 2024 tanggal 07 Okt 2024 perihal Penyampaian Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN didapatkan nilai untuk Kota Sungai Penuh sebesar 76,19/sedang. nilai ini merupakan akumulasi dari 4 dimensi, yaitu Kualifikasi (21,78), Kompetensi (25,03), Kinerja (24,38) dan disiplin (5,00) dari jumlah PNS yang diukur sebanyak 2.738 PNS. Untuk Tahun 2024 nilai dikeluarkan pada tahun 2025. | Capaian telah melebihi target, dimana target tahun 2023 Rendah, sementara capaian Sedang. hasil ini didapatkan dengan adanya beberapa faktor penunjang, diantaranya : 1. Nilai e-Kinerja ASN Pemerintah Kota Sungai Penuh sudah dievaluasi oleh BKN dengan nilai 98,22%; 2. Sudah diinputkannya Sertifikat diklat kedalam aplikasi SIASN 3. Pelaporan disiplin sudah terintegrasi dengan aplikasi SIASN; 4. sistem absensi yang sudah menggunakan aplikasi yaitu aplikasi SIABON |
| 2. | Indeks Sistem Merit | Indeks | 0.56 | 0.42 | Nilai Sistem Merit Tahun 2024 akan dikeluarkan pada Tahun 2025. Adapun Nilai pada tahun 2023 berdasarkan Berita Acara Verifikasi Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Pemkot Sungai Penuh Nomor : BA.22 / PMPSM / SM1.KASN / IV / 2024 didapatkan nilai 177 (nilai indeks 0,42) atau kategori II dengan catatan Kurang. Ada beberapa aspek yang memiliki nilai rendah terutama pada aspek Pengembangan Karir, promosi dan mutasi dimana regulasi mengenai Pola Karir masih berbentuk draft, kemudian pada aspek manajemen kinerja. | |

Analisis kesesuaian antara kegiatan dengan target kinerja program yang sudah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Sasaran 1 Perjanjian Kinerja “Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM”

Dilaksanakan melalui program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota, Tidak ada permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian Program, kegiatan dan sub kegiatan dimana target BB dengan capaian BB. Untuk Tahun 2025 akan ditingkatkan lagi dalam pencapaian kinerja program tersebut.

2. Sasaran 2 Perjanjian Kinerja “Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur”

Untuk pelaksanaan sasaran ini didukung oleh 2 program, yaitu program Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Untuk indikator ini nilai dikeluarkan oleh BKN namun nilai pada tahun berjalan akan disampaikan pada tahun berikutnya. Capaian telah melebihi target, dimana target tahun 2023 Rendah, sementara capaian Sedang. hasil ini didapatkan dengan adanya beberapa faktor penunjang, diantaranya : 1. Nilai e-Kinerja ASN Pemerintah Kota SUngai Penuh sudah dievaluasi oleh BKN dengan nilai 98,22%; 2. Sudah diinputkannya Sertifikat diklat kedalam aplikasi SIASN 3. Pelaporan disiplin sudah terintegrasi dengan aplikasi SIASN; 4. sistem absensi yang sudah menggunakan aplikasi yaitu aplikasi SIABON.

3. Sasaran 3 Perjanjian Kinerja Meningkatkan Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin ASN

Untuk pelaksanaan sasaran ini juga didukung oleh 2 program, yaitu program Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Untuk keseluruhan indikator kinerja sudah mencapai target. Adapun langkah yang diambil untuk tahun 2025 lebih ditingkatkan lagi kinerja program kegiatan agar mendapatkan hasil yang maksimal.

4. Sasaran 4 Perjanjian Kinerja “Meningkatnya penerapan Sistem Merit dalam kebijakan Manajemen ASN”

Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Adapun indikator kinerja untuk sasaran ini adalah Nilai Capaian Penerapan Sistem Merit (8 Aspek). Semua aspek pada dasarnya sudah dilaksanakan akan tetapi masih ada regulasi dalam proses untuk bahan kelengkapannya. Salah satu aspek yang ada dalam sistem pelaksanaan pemetaan potensi manajerial melalui Talent Pool, salah satu kendala yang dihadapi tidak adanya anggaran untuk pelaksanaan tersebut. Untuk Tahun 2025 akan dibuat laporan disetiap aspek yang diminta. Nilai Sistem Merit Tahun 2024 akan dikeluarkan pada Tahun 2025. Adapun Nilai pada tahun 2023 berdasarkan Berita Acara Verifikasi Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit

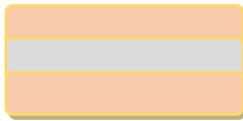


dalam Manajemen ASN di Lingkungan Pemkot Sungai Penuh Nomor : BA.22 / PMPSP / SM1.KASN / IV / 2024 didapatkan nilai 177 (nilai indeks 0,42) atau kategori II dengan catatan Kurang. Ada beberapa aspek yang memiliki nilai rendah terutama pada aspek Pengembangan Karir, promosi dan mutasi dimana regulasi mengenai Pola Karir masih berbentuk draft, kemudian pada aspek manajemen kinerja.

Pada tabel berikut dapat dilihat capaian Kinerja Program sesuai target kinerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja pada tahun 2024.

Tabel 2.3
**Capaian Kinerja Program sesuai Target Kinerja
Yang Ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja
BKPSDM Kota Sungai Penuh Tahun 2024**

| NO | PROGRAM | SASARAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET | REALISASI | CAPAIAN KINERJA |
|----|---|--|---|--------|-----------|-----------------|
| 1. | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota | Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM | Nilai Evaluasi SAKIP BKPSDM | BB | BB | 100 % |
| | | Meningkatnya Kapasitas dan Manajemen Aparatur di BKPSDM | Indeks Profesional ASN BKPSDM | Rendah | Sedang | Sedang |
| 2. | Program Kepegawaian Daerah | Meningkatnya Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin ASN | Persentase Tingkat pelaporan kinerja ASN | 100.00 | 100 | 100 |
| | | | Persentase keterisian jabatan | 95.00 | 92.63 | 97.51 |
| | | | Persentase keterpenuhan formasi ASN | 84.00 | 81.09 | 96.54 |
| | | | Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) | 85.00 | 94.42 | 111.08 |
| | | | Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) | 45.00 | 29.20 | 64.89 |
| | | | Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) | 100.00 | 61.54 | 61.54 |
| 3. | Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur | Persentase pegawai yang Telah memenuhi kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan | 91.00 | 92.63 | 101.79 |
| | | | Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan | 20.30 | 5.52 | 27.19 |
| | | | Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal | 5.50 | 32.52 | 591.27 |
| | | | Persentase Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural | 55.00 | 0.00 | 0.00 |



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan menggunakan metode perbandingan capaian kinerja. Metode perbandingan capaian kinerja dilakukan dengan membandingkan antara rencana kinerja (*performance plan*) yang diinginkan dengan realisasi kinerja (*performance result*) yang dicapai organisasi. Selanjutnya dilakukan analisis baik terhadap penyebab terjadinya celah kinerja (*performance gap*) maupun terhadap keberhasilan capaian dan beberapa tindakan perbaikan yang diperlukan di masa mendatang. Metode ini terutama bermanfaat untuk memberikan gambaran kepada pihak-pihak eksternal tentang sejauh mana pelaksanaan tujuan dan sasaran dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

Tahapan dalam melakukan pengukuran dan evaluasi kinerja sasaran dimulai dari capaian kinerja *outcome* pada masing-masing kegiatan yang menjadi bahan dalam merumuskan capaian kinerja program, kemudian atas rumusan capaian kinerja program dilakukan analisis keterkaitan antara sasaran yang ingin dicapai dengan indikator yang termuat pada setiap program. Selanjutnya dilakukan analisis capaian kinerja sasaran dengan membandingkan antara indikator yang telah mencapai target dan yang belum mencapai target.

Dalam proses pengukuran capaian kinerja 2024 masih dijumpai hambatan/kendala, antara lain dalam pengumpulan dan mengidentifikasi data kinerja, sehingga mengakibatkan beberapa kegiatan dan program yang telah dilaksanakan belum terumuskan secara optimal kinerjanya. Namun demikian beberapa kegiatan yang mempunyai nilai strategik tinggi atau yang langsung dapat mempengaruhi pencapaian kinerja dapat teridentifikasi, sehingga walaupun secara umum informasi kinerja belum dapat terlihat secara optimal pada beberapa kegiatan akan tetapi tidak mempengaruhi capaian kinerja organisasi.

Adapun hasil analisis tersebut, maka akan dilakukan evaluasi untuk mencari beberapa alternatif solusi atau tindak lanjut yang perlu dilakukan sebagaimana dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.1
Evaluasi Terhadap Hasil Program Prioritas
BKPSDM Kota Sungai Penuh Tahun 2023

| NO | SASARAN | PROGRAM PRIORITAS | INDIKATOR KINERJA | Sat | DATA CAPAIAN AWAL TAHUN RPJMD 2020 | TARGET PADA AKHIR TAHUN RPJMD 2026 | TARGET RPJMD KOTA SUNGAI PENUH PADA RPKD TAHUN KE- | | | | | CAPAIAN TARGET RPJMD KOTA SUNGAI PENUH MELALUI PELAKSANAAN RPKD TAHUN KE- | | | | | FAKTOR PENDORONG | FAKTOR PENGHAMBAT | TINDAK LANJUT |
|----|---|------------------------------|---|-----|------------------------------------|------------------------------------|--|--------|--------|--------|--------|---|-------|-------|------|------|---|--|---------------|
| | | | | | | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | K | K | K | K | K | K | K | K | K | K | K | 18 | 19 | 20 |
| i. | Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur | 1 PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | Persentase Tingkat pelaporan kinerja ASN | % | N.a | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100 | 100 | 100 | | | Karena seluruh ASN sudah melaporkan kinerjanya melalui e-kinerja dan SKP online. | | |
| | | | Persentase keterisian jabatan | % | N.a | 97.00 | 93.00 | 94.00 | 95.00 | 96.00 | 97.00 | 92.91 | 93.95 | 92.63 | | | Dikarenakan adanya pensiun dan promosi jabatan | | |
| | | | Persentase keterpenuhan formasi ASN | % | N.a | 85.00 | 82.00 | 83.00 | 84.00 | 85.00 | 85.00 | 81.97 | 88.32 | 81.09 | | | Penghitungan formasi ASN masih mengacu kepada target indikator kegiatan pada BKPSDM, karena belum tersedianya ANJAB ABK yang dibuat oleh bagian Organisasi. | Diminta kepada Bagian Organisasi Setda Kota Sungai Penuh agar menyusun Anjab dan ABK | |
| | | | Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) | % | N.a | 87.00 | 83.00 | 84.00 | 85.00 | 86.00 | 87.00 | 20 | 92.96 | 94.42 | | | IPM untuk Kota Sungai Penuh cukup tinggi, dibuktikan dengan cukup banyaknya PNS yang sudah memiliki pendidikan S1 ke atas | | |



| NO | SASARAN | PROGRAM PRIORITAS | INDIKATOR KINERJA | Sat | DATA CAPAIAN AWAL TAHUN RPJMD 2020 | TARGET PADA AKHIR TAHUN RPJMD 2026 | TARGET RPJMD KOTA SUNGAI PENUH PADA RPKD TAHUN KE- | | | | | CAPAIAN TARGET RPJMD KOTA SUNGAI PENUH MELALUI PELAKSANAAN RPKD TAHUN KE- | | | | | FAKTOR PENDORONG | FAKTOR PENGHAMBAT | TINDAK LANJUT |
|----|---------|-------------------|--|-----|------------------------------------|------------------------------------|--|--------|--------|--------|--------|---|-------|-------|------|------|------------------|--|--|
| | | | | | | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | K | K | K | K | K | K | K | K | K | K | K | 18 | 19 | 20 |
| | | | Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) | % | N.a | 75.00 | 15.00 | 30.00 | 45.00 | 60.00 | 75.00 | 33.36 | 27.00 | 29.20 | | | | Rumitnya prosedur dan persyaratan untuk diangkat dalam jabatan fungsional tertentu terutama dalam pelaksanaan uji kompetensi. Selain itu Permasalahan yang ada, kurangnya minat PNS untuk diangkat dalam JF karena kondisi keuangan daerah. | |
| | | | Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) | % | N.a | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 50.23 | 39.95 | 61.54 | | | | Seharusnya capaian bisa 100%, namun dikarenakan fungsional yang diangkat dalam penyetaraan tidak melewati proses uji kompetensi sebanyak 174 orang, sisanya sebanyak 203 orang, total fungsional sebanyak 377 orang, pada tahun 2024 ada terdapat 29 orang yang mengikuti uji kompetensi (pengangkatan | Sertifikat kompetensi hanya bisa dimiliki oleh Pegawai yang mengikuti Uji Kompetensi dan dinyatakan lulus dan bagi penyetaraan tidak ada sertifikat kompetensi, sehingga berdampak kepada capaian indikator. |



| NO | SASARAN | PROGRAM PRIORITAS | INDIKATOR KINERJA | Sat | DATA CAPAIAN AWAL TAHUN RPJMD 2020 | TARGET PADA AKHIR TAHUN RPJMD 2026 | TARGET RPJMD KOTA SUNGAI PENUH PADA RKPD TAHUN KE- | | | | | CAPAIAN TARGET RPJMD KOTA SUNGAI PENUH MELALUI PELAKSANAAN RKPD TAHUN KE- | | | | | FAKTOR PENDORONG | FAKTOR PENGHAMBAT | TINDAK LANJUT |
|----|---------|--|---|-----|------------------------------------|------------------------------------|--|-------|-------|-------|-------|---|-------|-------|------|------|--|---|---------------|
| | | | | | | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | K | K | K | K | K | K | K | K | K | K | K | 18 | 19 | 20 |
| | | 2 PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | Persentase pegawai yang Telah memenuhi kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan | % | N.a | 95.00 | 87.00 | 89.00 | 91.00 | 93.00 | 95.00 | 92,91 | 93,95 | 92,63 | | | Pegawai pemangku jabatan sudah memenuhi kompetensi sesuai dengan prasaratan jabatan, sisanya terdapat jabatan yang masih lowong dikarenakan adanya PNS yang sudah memasuki Batas Usia Pensiun, Meninggal Dunia maupun mengundurkan diri. | dalam jabatan lain/alih jenjang) dan sudah mendapatkan sertifikat kompetensi. sehingga total jabatan fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi adalah 232 orang (203 + 29=232 orang) | |
| | | | Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan | JP | N.a | 20.50 | 20.10 | 20.20 | 20.30 | 20.40 | 20.50 | 21 | 21.22 | 5.52 | | | Pendidikan dan pelatihan yang diikuti rata-rata Cuma 16 JP dan jumlah PNS mengikuti diklat hanya 844 dari 2595 total jumlah pns (dasar perhitungan hanya PNS blm termasuk P3K) | Surat Edaran terkait setiap PNS wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan formal. Hal ini juga berkaitan dengan penilaian IP-ASN | |



| NO | SASARAN | PROGRAM PRIORITAS | INDIKATOR KINERJA | Sat | DATA CAPAIAN AWAL TAHUN RPJMD 2020 | TARGET PADA AKHIR TAHUN RPJMD 2026 | TARGET RPJMD KOTA SUNGAI PENUH PADA RPKD TAHUN KE- | | | | | CAPAIAN TARGET RPJMD KOTA SUNGAI PENUH MELALUI PELAKSANAAN RPKD TAHUN KE- | | | | | FAKTOR PENDORONG | FAKTOR PENGHAMBAT | TINDAK LANJUT |
|----|---------|-------------------|---|-----|------------------------------------|------------------------------------|--|-------|-------|-------|-------|---|------|-------|------|------|---|--|---------------|
| | | | | | | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | K | K | K | K | K | K | K | K | K | K | K | 18 | 19 | 20 |
| | | | Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal | % | N.a | 6.00 | 5.00 | 5.25 | 5.50 | 5.75 | 6.00 | 5 | 5.37 | 32.52 | | | Dikarenakan adanya regulasi dari pusat yang menyatakan bahwa setiap ASN dalam perpindahan dan pengakatan dalam jabatan fungsional diwajibkan mengikuti diklat | | |
| | | | Persentase Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural | % | N.a | 65.00 | 45.00 | 50.00 | 55.00 | 60.00 | 65.00 | 0,28 | 0.56 | 0.00 | | | Untuk Tahun 2024 Pejabat struktural tidak ada mengikuti Diklat Pim II, III dan IV, dikarenakan BKSDM Prov. Jambi mengalami reconfusing, sehingga pelaksanaan pelaksanaan Diklat Pim tidak terlaksana. Disamping itu tidak adanya minat PNS untuk mengikuti diklat PIM | Perlu pengkajian ulang dengan Tim TAPD kota Sungai Penuh terkait pelaksanaan diklat struktural pejabat ASN | |



A. Urusan Wajib Yang Dilaksanakan

1. Program Kepegawaian Daerah

Adapun indikator kinerja dari program Kepegawaian Daerah adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat pelaporan kinerja ASN, dengan formulasi :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang telah melakukan pelaporan kinerja}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\%$$

- 2) Persentase keterisian jabatan, dengan formulasi :

$$\frac{\text{Jumlah Jabatan yang telah diisi}}{\text{Jumlah Jabatan}} \times 100\%$$

- 3) Persentase keterpenuhan formasi ASN, dengan formulasi :

$$\frac{\text{Jumlah ASN}}{\text{Jumlah Formasi ASN Berdasarkan ANJAB/ABK}} \times 100\%$$

- 4) Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan), dengan formulasi :

$$\frac{\text{Jumlah pegawai menurut pendidikan PT keatas (diluar guru dan tenaga kesehatan)}}{\text{Seluruh jumlah pegawai (diluar guru dan tenaga kesehatan)}} \times 100\%$$

- 5) Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan), dengan formulasi :

$$\frac{\text{Jumlah pegawai PNS fungsional (diluar guru dan tenaga kesehatan)}}{\text{Seluruh jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan Tenaga kesehatan)}} \times 100\%$$

- 6) Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan), dengan formulasi :

$$\frac{\text{Jumlah pegawai Fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)}}{\text{Seluruh jumlah pegawai non Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)}} \times 100\%$$

Untuk mencapai Untuk mencapai sasaran program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur didukung oleh 4 (empat) kegiatan dengan 11 (sebelas) sub kegiatan. Dana yang telah dianggarkan untuk pelaksanaan program Kepegawaian Daerah adalah sebesar Rp. 8.158.034.405,- (*Delapan Milyar Seratus Lima Puluh Delapan Juta Tiga Puluh Empat Ribu Empat Ratus Lima Rupiah*) dan telah terealisasi sebesar



Rp. 8.019.502.771,- (*Delapan Milyar Sembilan Belas Juta Lima Ratus Dua Ribu Tujuh Ratus Tujuh Puluh Satu Rupiah*) atau sebesar 98,30%.

2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program ini memiliki indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Persentase pegawai yang telah memenuhi kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan, dengan formulasi :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang telah memenuhi kompetensi sesuai dengan prasaratan jabatan}}{\text{Jumlah Pemangku jabatan}} \times 100\%$$

- 2) Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan, dengan formulasi :

$$\frac{\text{Jumlah Total jam lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan}}{\text{Jumlah Total ASN}} \times 100\%$$

- 3) Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal, dengan formulasi :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan Pelatihan Formal}}{\text{Jumlah Total ASN}} \times 100\%$$

- 4) Persentase Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural, dengan formulasi :

$$\frac{\text{(Jumlah ASN yang telah mengikuti diklat struktural)}}{\text{Jumlah Total jabatan}} \times 100\%$$

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat 2 (dua) kegiatan dengan 3 (empat) sub kegiatan. Dana yang telah dianggarkan untuk pelaksanaan program Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebesar Rp. 482.369.695,- (*Empat Ratus Delapan Puluh Dua Juta Tiga Ratus Enam Puluh Sembilan Ribu Enam Ratus Sembilan Puluh Lima Rupiah*) dan telah terealisasi sebesar Rp. 462.556.356,- (*Empat Ratus Enam Puluh Dua Juta Lima Ratus Lima Puluh Enam Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Enam Rupiah*) atau sebesar 95,89%.

Untuk selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2

Capaian Kinerja Keluaran Masing-masing Kegiatan Urusan Pemerintahan
BKPSDM Kota Sungai Penuh Tahun 2024

| NO | KEBIJAKAN | NO | URAIAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | SATUAN KINERJA | KINERJA | | | KEUANGAN | | | PERMASALAHAN | UPAYA MENGATA SI MASALAH (SOLUSI) |
|----|--|----|---|---|-------------------|--|--|--|---------------|---------------|--------------------|---|---|
| | | | | | | TARGET | REALISASI | TINGKAT CAPAIAN | TARGET | REALISASI | TINGKAT CAPAIAN | | |
| A. | Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, mandiri dan bebas KKN | 1 | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | 1) Persentase ketersediaan laporan capaian kinerja; 2) Persentase ketersediaan layanan administrasi kepegawaian, administrasi umum dan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah; 3) Persentase pengadaan / pemeliharaan barang milik daerah; 4) Persentase Aparatur BKPSDM yang mengikuti diklat, sosialisasi dan bimtek; 5) Persentase Aparatur BKPSDM yang berkinerja baik | % | 1) 100%; 2) 100%; 3) 100%; 4) 100%; 5) 100%; | 1) 100%; 2) 100%; 3) 100%; 4) 100%; 5) 100%; | 1) 100%; 2) 100%; 3) 100%; 4) 100%; 5) 100%; | 6,316,060,288 | 6,189,337,528 | 97.99 | Realisasi kinerja dan keuangan sudah terpenuhi dan tidak ada permasalahan dalam pelaksanaannya. | |
| - | | | 1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Persentase penyusunan dokumen perencanaan, pengendalian dan evaluasi SKPD | % | 100 | 100 | 100 | 266,068,450 | 265,103,556 | 99.64 | | |
| | | | 1 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Berita Acara Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Dokumen | 6 | 6 | 100 | 74,095,300 | 74,055,432 | 99.95 | Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 99,96% | Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala |
| | | | 2 Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA- SKPD | Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD | Dokumen | 6 | 6 | 100 | 47,690,550 | 47,358,960 | 99.30 | Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 99,92% | Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala |



| NO | KEBIJAKAN | NO | URAIAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | SATUAN KINERJA | KINERJA | | | KEUANGAN | | | PERMASALAHAN | UPAYA MENGATASI MASALAH (SOLUSI) | |
|----|-----------|----|--|---|--|--------------|------------|-----------------|------------|----------------------|----------------------|--------------|---|---|
| | | | | | | TARGET | REALISASI | TINGKAT CAPAIAN | TARGET | REALISASI | TINGKAT CAPAIAN | | | |
| | | | 3 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Laporan | 7 | 7 | 100 | 70,772,600 | 70,670,896 | 99.86 | Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 99,98% | Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala |
| | | | 4 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Laporan | 7 | 7 | 100 | 73,510,000 | 73,018,268 | 99.33 | Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 100% | Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala |
| | | | 2. | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Persentase penyusunan dokumen/ laporan keuangan | % | 100 | 100 | 100 | 5,162,647,782 | 5,066,538,157 | 98.14 | | |
| | | | 5 | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | orang/ Bulan | 50 | 46 | 92 | 4,908,366,100 | 4,814,160,952 | 98.08 | Target 50 orang, realisasi jumlah PNS di BKPSDM berjumlah 41 org sehingga capaian kinerja 82% dengan realisasi keuangan 96,92%. | Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala |
| | | | 6 | Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | Dokumen | 12 | 12 | 100 | 60,600,000 | 60,600,000 | 100.00 | Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 100% | Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala |
| | | | 7 | Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD | Persentase Aparatur | Dokumen | 12 | 12 | 100 | 118,440,000 | 118,440,000 | 100.00 | Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 100% | Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala |
| | | | 8 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | Laporan | 1 | 1 | 100 | 62,220,000 | 61,323,005 | 98.56 | Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 99.96% | Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala |
| | | | 9 | Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan | Jumlah Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan | Dokumen | 1 | 1 | 100 | 13,021,682 | 12,014,200 | 92.26 | Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi | Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan |



| NO | KEBIJAKAN | NO | URAIAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | SATUAN KINERJA | KINERJA | | | KEUANGAN | | | PERMASALAHAN | UPAYA MENGATA SI MASALAH (SOLUSI) | |
|----|-----------|----|---|--|---|---------|-----------|--------------------|----------|-------------|--------------------|---------------|---|---|
| | | | | | | TARGET | REALISASI | TINGKAT CAPAIAN | TARGET | REALISASI | TINGKAT CAPAIAN | | | |
| | | | | | | | | | | | | keuangan 100% | secara berkala | |
| | | | 3. | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Persentase pelayanan administrasi kepegawaian Perangkat Daerah | % | 100 | 100 | 100 | 231,130,936 | 228,922,756 | 99.04 | | |
| | | | 10 | Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya | Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan | Paket | 3 | 3 | 100 | 63,589,200 | 63,513,900 | 99.88 | Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 99.94% | Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala |
| | | | 11 | Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi | Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan | Orang | 20 | 20 | 100 | 167,541,736 | 165,408,856 | 98.73 | Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 99,98% | Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala |
| | | | 4. | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Persentase pelayanan administrasi Umum Perangkat Daerah | % | 100 | 100 | 100 | 320,196,000 | 306,758,324 | 95.80 | | |
| | | | 12 | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan | Paket | 17 | 17 | 100 | 10,000,000 | 5,400,000 | 54.00 | Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 100% | Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala |
| | | | 13 | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | Paket | 43 | 43 | 100 | 13,472,800 | 13,456,100 | 99.88 | Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 100% | Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala |
| | | | 14 | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | Paket | 3 | 3 | 100 | 21,305,000 | 19,849,000 | 93.17 | Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 100% | Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala |
| | | | 15 | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan | Paket | 5 | 5 | 100 | 12,891,000 | 9,200,000 | 71.37 | Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja | Evaluasi kinerja dan evaluasi |



| NO | KEBIJAKAN | NO | URAIAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | SATUAN KINERJA | KINERJA | | | KEUANGAN | | | PERMASALAHAN | UPAYA MENGATA SI MASALAH (SOLUSI) |
|----|-----------|-----------|---|--|-------------------|------------|------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---|---|
| | | | | | | TARGET | REALISASI | TINGKAT CAPAIAN | TARGET | REALISASI | TINGKAT CAPAIAN | | |
| | | | | | | | | | | | | 100% dengan realisasi keuangan 100% | keuangan secara berkala |
| | | 16 | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan | Paket | 3 | 3 | 100 | 11,000,000 | 7,400,000 | 67.27 | Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 99,27% | Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala |
| | | 17 | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Laporan | 20 | 32 | 160 | 251,527,200 | 251,453,224 | 99.97 | Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 100% | Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala |
| | | 5. | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | % | 100 | 100 | 100 | 47,695,000 | 47,042,500 | 98.63 | | |
| | | 18 | Pengadaan Aset Tetap Lainnya | Jumlah Unit Aset Tetap Lainnya yang Disediakan | Unit | 4 | 4 | 100 | 47,695,000 | 47,042,500 | 98.63 | Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 96.93% | Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala |
| | | 6. | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase pelayanan administrasi dan Persentase pelayanan sarana dan prasarana perkantoran | % | 100 | 100 | 100 | 203,922,120 | 191,594,440 | 93.95 | | |
| | | 19 | Penyediaan jasa surat menyurat | Jumlah Surat Masuk dan Surat Keluar | Laporan | 12 | 12 | 100 | 5,036,270 | 4,800,000 | 95.31 | Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 100% | Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala |
| | | 20 | Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | Laporan | 4 | 4 | 100 | 153,885,850 | 141,800,200 | 92.15 | Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 99,30% | Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala |



| NO | KEBIJAKAN | NO | URAIAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | SATUAN KINERJA | KINERJA | | | KEUANGAN | | | PERMASALAHAN | UPAYA MENGATA SI MASALAH (SOLUSI) | |
|----|-----------|----|---|--|--|---------|-----------|--------------------|----------|------------|--------------------|--------------|---|---|
| | | | | | | TARGET | REALISASI | TINGKAT CAPAIAN | TARGET | REALISASI | TINGKAT CAPAIAN | | | |
| | | | 21 | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan | Laporan | 2 | 2 | 100 | 45,000,000 | 44,994,240 | 99.99 | Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 100% | Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala |
| | | | 7. | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Persentase pelayanan administrasi dan Persentase pelayanan sarana dan prasarana perkantoran | % | 100 | 100 | 100 | 84,400,000 | 83,377,795 | 98.79 | | |
| | | | 22 | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya | Unit | 5 | 5 | 100 | 73,400,000 | 72,427,795 | 98.68 | Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 99,98% | Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala |
| | | | 22 | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara | Unit | 3 | 3 | 100 | 11,000,000 | 10,950,000 | 99.55 | Capaian telah sesuai dengan realisasi, dimana capaian kinerja 100% dengan realisasi keuangan 100% | Evaluasi kinerja dan evaluasi keuangan secara berkala |



| NO | KEBIJAKAN | NO | URAIAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | SATUAN KINERJA | KINERJA | | | KEUANGAN | | | PERMASALAHAN | UPAYA MENGATA SI MASALAH (SOLUSI) |
|----|--|----|---|--|-------------------|---|--|--|---------------|-------------------|--------------------|---|---|
| | | | | | | TARGET | REALISASI | TINGKAT CAPAIAN | TARGET | REALISASI | TINGKAT CAPAIAN | | |
| B. | Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, mandiri dan bebas KKN | 2 | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | 1) Tingkat pelaporan kinerja ASN; 2) Persentase keterisian jabatan; 3) Persentase keterpenuhan formasi ASN; 4) Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan); 5) Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan); 6) Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan); | % | 1) 100; 2) 94; 3) 83; 4)84; 5) 30; 6) 100 | 1) 100; 2) 93,95; 3) 88,32; 4) 92,96; 5) 27; 6) 39,95 | 1) 100%; 2) 92.63% 3) 81.09%; 4) 94.42% 5) 29.20% 6) 61.54% | 1,841,974,117 | 1,830,165,2 43 | 99.36 | - Kendala capaian indikator nomor 6 : Seharusnya realisasi IKK adalah 100%, namun dikarenakan pejabat fungsional yang diangkat melalui penyetaraan tidak melaksanakan uji kompetensi, hal ini sesuai dengan Permenpan RB No. 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional dijelaskan pada pasal 6. - Penghitungan formasi ASN masih mengacu kepada target indikator kegiatan pada BKPSDM, karena belum tersedianya ANJAB ABK yang dibuat oleh bagian Organisasi. - seharusnya capaian bisa 100%, namun dikarenakan fungsional yang diangkat dalam penyetaraan tidak melewati proses uji kompetensi sebanyak 174 orang, sisanya sebanyak 203 orang, total fungsional sebanyak 377 orang. pada tahun 2024 ada terdapat 29 orang yang mengikuti uji kompetensi (pengangkatan dalam jabatan lain/alih jenjang) dan sudah mendapatkan sertifikat kompetensi. sehingga total jabatan fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi adalah 232 orang (203 + 29=232 orang. | - Meminta Bagian Organisasi Setda Kota Sungai Penuh untuk segera menyusun ANJAB ABK sebagai acuan dalam penyusunan Formasi ASN. |



| NO | KEBIJAKAN | NO | URAIAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | SATUAN KINERJA | KINERJA | | | KEUANGAN | | | PERMASALAHAN | UPAYA MENGATA SI MASALAH (SOLUSI) | |
|----|-----------|----|---|---|--|---------|-----------|--------------------|----------|-------------|--------------------|--------------|--|---|
| | | | | | | TARGET | REALISASI | TINGKAT CAPAIAN | TARGET | REALISASI | TINGKAT CAPAIAN | | | |
| | | | 8. | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Persentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | % | 100 | 100 | 100 | 757,520,937 | 750,673,088 | 99.10 | | |
| | | | 23 | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Dokumen | 1 | 1 | 100 | 626,273,677 | 619,529,597 | 99 | BKPSDM sudah mengusulkan formasi jabatan sebanyak 2.928 formasi dan telah mendapat persetujuan Menpan RB melalui Surat Menpan RB Nomor B/1006/M.SM.01.00/2024 Tanggal 13 Maret 2024 Perihal Persetujuan Prinsip Kebutuhan Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Kab/Kota TA. 2024. Adapun rinciannya sebagai berikut : CPNS sebanyak 306 formasi dan PPPK sebanyak 2.622 formasi, dikarenakan keterbatasan anggaran dan ketidak mampuan daerah dalam melakukan penggajian, maka disesuaikan dengan kemampuan daerah sebanyak 1.531 formasi PPPK dan 306 formasi CPNS. | Tim TAPD melakukan koordinasi ke Kementerian Keuangan terkait prosedur penggajian PPPK, baik yang sudah lulus maupun status R3. |
| | | | 24 | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Dokumen | 2 | 2 | 100 | 50,073,900 | 50,047,461 | 99.95 | Tidak ada permasalahan dalam pencapaian realisasi target yang telah ditetapkan | Evaluasi secara berkala |
| | | | 25 | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Dokumen | 1 | 1 | 100 | 50,312,700 | 50,282,370 | 100 | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dimana tersedianya | Evaluasi secara berkala |



| NO | KEBIJAKAN | NO | URAIAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | SATUAN KINERJA | KINERJA | | | KEUANGAN | | | PERMASALAHAN | UPAYA MENGATA SI MASALAH (SOLUSI) |
|----|-----------|----|---|--|-------------------|------------|------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---|---|
| | | | | | | TARGET | REALISASI | TINGKAT CAPAIAN | TARGET | REALISASI | TINGKAT CAPAIAN | | |
| | | | | | | | | | | | | peremajaan data Pegawai melalui SIMPEGNAS | |
| | | 26 | Pengelolaan Data Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian | Dokumen | 1 | 1 | 100 | 30,860,660 | 30,813,660 | 99.85 | Tersedianya data kepegawaian secara elektronik sebanyak 2.595 PNS | Evaluasi secara berkala |
| | | 9. | Mutasi dan Promosi ASN Informasi Kepegawaian ASN | Persentase Mutasi dan Promosi ASN | % | 100 | 100 | 100 | 375,834,500 | 373,991,481 | 99.51 | | |
| | | 27 | Pengelolaan Mutasi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | Dokumen | 3 | 3 | 100 | 48,884,600 | 48,706,100 | 100 | Tidak ada kendala dalam pencapaian target, dimana realisasi keuangan sebesar 100% | Evaluasi secara berkala |
| | | 28 | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Dokumen | 2 | 2 | 100 | 64,935,600 | 64,886,501 | 100 | Tidak ada permasalahan dalam pencapaian target, dengan realisasi keuangan 100% | Evaluasi secara berkala |
| | | 29 | Pengelolaan Promosi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN | Dokumen | 3 | 3 | 100 | 262,014,300 | 260,398,880 | 99.38 | Pada Tahun 2024 tidak ada Seleksi Terbuka yang dilaksanakan Pemkot Sungai Penuh, namun merupakan lanjutan dari kegiatan Seleksi Terbuka Tahun 2023 khusus untuk Jabatan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. | Terkait pengisian Jabatan, Promosi dan mutasi Pejabat Administrator maupun Pengawasan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku dengan koordinasi tertulis kepada pihak terkait, yaitu |



| NO | KEBIJAKAN | NO | URAIAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | SATUAN KINERJA | KINERJA | | | KEUANGAN | | | PERMASALAHAN | UPAYA MENGATASI MASALAH (SOLUSI) | |
|----|-----------|----|---|---|--|---------|-----------|-----------------|----------|-------------|-----------------|--------------|---|-------------------------|
| | | | | | | TARGET | REALISASI | TINGKAT CAPAIAN | TARGET | REALISASI | TINGKAT CAPAIAN | | | |
| | | | | | | | | | | | | | BKN, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dan Kementerian Dalam Negeri. | |
| | | | 10. | Pengembangan Kompetensi ASN | Persentase ASN berkembang kompetensinya | % | 100 | 264 | 264 | 78,524,000 | 78,524,000 | 100.00 | | |
| | | | 30 | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan | Orang | 50 | 82 | 164 | 78,524,000 | 78,524,000 | 100.00 | Tidak ada permasalahan dalam pencapaian target. Realisasi target melebihi target yang ditetapkan, dimana target pemberian tugas belajar sebanyak 50 PNS terealisasi sebanyak 82 PNS. | Evaluasi secara berkala |
| | | | 11. | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Persentase Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | % | 100 | 98.03 | 93.11 | 630,094,680 | 626,976,674 | 99.51 | | |
| | | | 31 | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Dokumen | 12 | 12 | 100 | 372,393,880 | 371,115,968 | 99.66 | Realisasi kinerja 100% . Tidak ada kendala dalam pelaksanaannya | Evaluasi secara berkala |
| | | | 32 | Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan | Orang | 100 | 175 | 130 | 61,400,000 | 61,335,765 | 99.90 | Realisasi kinerja 130% /melebihi target yang ditetapkan dimana target pengusulan satya lencana Tahun 2024 sebanyak 100 PNS realisasi sebanyak 175 PNS. Tidak ada kendala dalam pelaksanaannya | Evaluasi secara berkala |



| NO | KEBIJAKAN | NO | URAIAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | SATUAN KINERJA | KINERJA | | | KEUANGAN | | | PERMASALAHAN | UPAYA MENGATASI MASALAH (SOLUSI) | |
|----|--|----|---|---|--|------------------------------------|---|--|-------------|-------------|-----------------|--|--|--|
| | | | | | | TARGET | REALISASI | TINGKAT CAPAIAN | TARGET | REALISASI | TINGKAT CAPAIAN | | | |
| | | | 33 | Pembinaan Disiplin ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan | Orang | 3100 | 1358 | 42.44 | 56,866,800 | 56,070,341 | 98.60 | Target terlalu tinggi sementara jumlah PNS per Desember 2024 berjumlah sebanyak 2.595 PNS. capaian sebanyak 1.358 merupakan PNS yang mengajukan Surat Tidak Pernah Dijatuhi Hukuman Disiplin | Evaluasi secara berkala |
| | | | 34 | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Laporan | 3 | 3 | 100 | 139,434,000 | 138,454,600 | 99.30 | Tidak ada kendala dalam pencapaian target, namun PNS yang masih bermasalah secara hukum masih dalam proses. | Evaluasi secara berkala |
| C. | Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, mandiri dan bebas KKN | 2 | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | 1) Persentase pegawai yang telah memenuhi kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan; 2) Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan; 3) Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal; 4) Persentase Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural; | % | 1) 89; 2) 20,2 JP; 3) 5,25 ; 4) 50 | 1) 93,95; 2) 21,22 JP; 3) 5,37; 4) 0,56 | 1) 92.63%; 2) 5.52jp 3) 32.52%; 4) 0 % | 482,369,695 | 462,556,356 | 95.89 | Untuk Tahun 2024 Pejabat struktural tidak ada mengikuti Diklat Pim II, III dan IV, dikarenakan BKSDM Prov. Jambi mengalami reconfusing, sehingga pelaksanaan Diklat Pim tidak terlaksana. Disamping itu tidak adanya minat PNS untuk mengikuti diklat PIM. | Membuat Surat Edaran untuk SKPD tentang Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan. | |
| | | | 12. | Pengembangan Kompetensi Teknis | Persentase pengembangan Kompetensi Teknis ASN | % | 78 | 453.75 | 581.73 | 53,334,500 | 53,334,500 | 100.00 | | |
| | | | 35 | 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 | Orang | 80 | 456 | 570 | 53,334,500 | 53,334,500 | 100.00 | Perlunya SKPD melaporkan PNS yang telah mengikuti diklat, sosialisasi dsbnya ke BKSPDM untuk memudahkan dalam menghitung IP ASN. | Surat edaran tentang penyampaian sertifikat kompetensi ke BKPSDM |



| NO | KEBIJAKAN | NO | URAIAN PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | SATUAN KINERJA | KINERJA | | | KEUANGAN | | | PERMASALAHAN | UPAYA MENGATA SI MASALAH (SOLUSI) |
|--------------|-----------|----|---|--|-------------------|---------|-----------|--------------------|----------------------|----------------------|--------------------|---|---|
| | | | | | | TARGET | REALISASI | TINGKAT CAPAIAN | TARGET | REALISASI | TINGKAT CAPAIAN | | |
| | | | 13. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Persentase Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | % | 75.00 | 208.33 | 277.78 | 429,035,195 | 409,221,856 | 95.38 | | |
| | | | 36. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota | Jumlah ASN Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi | Orang | 60 | 230 | 383.33 | 70,067,299 | 69,893,960 | 99.75 | Capaian sudah melebihi target | |
| | | | 37. 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 | Laporan | 6 | 2 | 33.33 | 358,967,896 | 339,327,896 | 94.53 | Untuk Tahun 2024 Pejabat struktural tidak ada mengikuti Diklat Pim II, III dan IV dikarenakan terjadinya recofusing pada BPSDM Provinsi Jambi. Pada 2024 telah dilaksanakan Orientasi PPPK formasi tahun 2022 sebanyak 158 orang. | Perlunya pengelolaan dana terpusat untuk biaya kontribusi pelaksanaan diklat pim. |
| TOTAL | | | | | | | | | 8,640,404,100 | 8,482,059,127 | 98.17 | | |



B. Realisasi Anggaran

Pelaksanaan program/kegiatan pada 2024 pada unit kerja BKPSDM Kota Sungai Penuh yang membidangi tugas perencanaan secara umum meliputi belanja untuk program pelayanan internal dan belanja pelaksanaan program organisasi. Dalam rangka pelaksanaan Program dan Kegiatan Tahun 2024, dari APBD Kota Sungai Penuh Tahun 2024 untuk BKPSDM Kota Sungai Penuh di dukung oleh 3 (tiga) program, 13 (tiga belas) kegiatan dan 38 (tiga puluh delapan) sub kegiatan dengan total Anggaran Belanja sebesar **Rp. 8.640.404.100 (Delapan Milyar Enam Ratus Empat Puluh Juta Empat Ratus Empat Ribu Seratus Rupiah)**. Adapun rincian anggaran belanja tersebut terdiri dari anggaran belanja sub kegiatan Penyediaan gaji dan tunjangan ASN sebesar **Rp. 5.162.647.782,- (Lima Milyar Seratus Enam Puluh Dua Juta Enam Ratus Empat Puluh Tujuh Ribu Tujuh Ratus Delapan Puluh Dua Rupiah)** dan total sub kegiatan lainnya sebesar **Rp. 3.732.038.000,- (Tiga Milyar Tujuh Ratus Tiga Puluh Dua Juta Tiga Puluh Delapan Ribu Rupiah)**. Realisasi dari total anggaran Tahun 2024 sebesar **Rp. 8.482.059.127 ,- (Delapan Milyar Empat Ratus Delapan Puluh Dua Juta Lima Puluh Sembilan Ribu Seratus Dua Puluh Tujuh Rupiah)** atau sebesar 98,17%.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh pada Tahun Anggaran 2024 merupakan pertanggungjawaban atas kinerja perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2021-2026.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh berusaha semaksimal mungkin untuk meraih tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan secara optimal meskipun dalam perjalanannya menemui kendala dan keterbatasan. Namun demikian, segenap elemen unit organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh tetap berusaha seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerjanya dengan melakukan berbagai strategi pemecahan permasalahan. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian kinerja atas sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam tahun 2024.

Secara umum pelaksanaan Kegiatan, Program dan kebijaksanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh Tahun 2023, dengan memanfaatkan Sumber daya yang ada secara optimal berjalan dengan baik dan lancar. Sesuai dengan Rencana Kerja yang telah disusun dan disepakati pada tahun 2023 dan sesuai pula dengan kontrak kerja yang telah ditandatangani oleh Kepala Badan dengan Walikota Sungai Penuh Melalui Penetapan Kinerja Tahun 2024

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dapat dikemukakan beberapa simpulan utama yang terkait dengan laporan kinerja tahun 2024, sebagai berikut :

1. Secara umum pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pemerintahan yang diamanatkan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh telah dapat diselenggarakan secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang ada tanpa mengabaikan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Merupakan pertanggungjawaban Penggunaan Keuangan Negara, dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diamanatkan kepada organisasi. Di sisi lain, laporan kinerja merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa datang.

3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh secara umum telah berhasil mencapai target kinerja sasaran dan kegiatan dengan tingkat capaian kinerja secara keseluruhan telah mencapai 98,17 % realisasi keuangan dengan 99,87 % realisasi fisik.

B. Saran

Langkah-langkah yang perlu dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh dalam meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang antara lain :

- a. Strategi pencapaian kinerja, diarahkan pada prioritas perencanaan kegiatan yang belum optimal pencapaiannya selama tahun 2024.
- b. Penambahan jumlah pegawai sangat dibutuhkan serta pendistribusiannya harus mempertimbangkan faktor kredibilitas dan kapabilitas, sehingga kelancaran dan kecepatan kerja serta aktifitas perkantoran berjalan optimal.
- c. Untuk peningkatan kesadaran dan disiplin aparatur, BKPSDM akan melakukan koordinasi lebih intens dengan Pejabat Pembina Kepegawaian (Walikota), Sekretaris Daerah, Inspektorat dan Satuan Polisi Pamong Praja.
- d. Dalam meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh menerapkan pelayanan kepegawaian melalui satu pintu sehingga segala memudahkan bagi aparatur yang berurusan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh.
- e. Strategi untuk mensiasati perubahan regulasi atau peraturan perundang-undangan, BKPSDM akan lebih intens lagi dalam melakukan koordinasi baik ke pemerintah pusat maupun pemerintah provinsi dan juga Regional VII BKN Palembang, yang nantinya akan disosialisasikan keseluruh SKPD lingkup Pemerintah Kota Sungai Penuh.
- f. Melakukan inovasi dalam administrasi kepegawaian.
- g. Menciptakan SIM Kepegawaian dan layanan administrasi kepegawaian terintegrasi.
- h. Pengembangan kompetensi ASN di Pemerintah Kota Sungai Penuh secara merata.
- i. Memaksimalkan monitoring dan evaluasi setiap kegiatan.
- j. Mengembangkan bentuk Kerjasama baru untuk meningkatkan jumlah peserta pelatihan yang selama ini terbatas quotanya.
- k. Dalam hal Pengembangan Karir, promosi dan mutasi dimana regulasi mengenai Pola Karir harus dijadikan acuan dalam pengembangan karir ASN.



Semoga laporan ini memberikan arti bagi peningkatan pencapaian kinerja sasaran dan kegiatan untuk mewujudkan cita, citra dan harapan pemerintah dan masyarakat. Laporan kinerja ini merupakan hasil dari kerja keras dan komitmen seluruh pegawai serta pihak-pihak terkait lainnya dalam rangka mencapai Visi Pemerintah Kota Sungai Penuh sebagai salah satu SKPD dilingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh yang berakuntabilitas sesuai dengan Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2016 tentang sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Sungai Penuh, Januari 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia



Nina Pastian
Nina Pastian, S.Sos., M.Si
Pembina TK. I

NIP. 19760831 200604 2 011