



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LKjIP)
TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**



**KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA
TAHUN 2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT bahwa kita telah dapat melaksanakan seluruh amanat kinerja selama tahun 2024 serta kita dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara tahun 2024.

Laporan ini disusun dalam rangka memenuhi Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja Dan Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 ini menjadi bahan evaluasi, identifikasi pembelajaran dan masukan strategis bagi seluruh jajaran aparatur lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, serta meningkatkan pola kerja dengan konsep perbaikan secara berkelanjutan dalam mencapai visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara.

Melalui Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini dimaksudkan untuk memberikan informasi seluas-luasnya kepada masyarakat yang secara partisipatif baik langsung atau tidak langsung akan ikut memantau hasil dari kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan diharapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan.

Akhirnya kami berharap laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara ini dapat bermanfaat khususnya dalam meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang.

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA,



ANDI SYAHRUDDIN MARPAUNG, S.Kom, MM
PEMBINA

NIP. 198309142009041001

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	1
Daftar Isi	2
Daftar Tabel	3
Daftar Gambar.....	4
Bab I Pendahuluan	5
1.1 Latar Belakang	5
1.2 Penjelasan Umum Organisasi	6
1.3 Permasalahan Utama dan Isu Strategis.....	10
1.4 Dasar Hukum	11
1.5 Sistematika Laporan Kinerja	12
Bab II Perencanaan Kinerja	14
2.1 Rencana Kinerja Tahun 2024 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	14
2.2 Indikator Kinerja Utama Tahun 2024 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	26
2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2024 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	30
Bab III Akuntabilitas Kinerja	32
3.1 Capaian Kinerja	32
3.2 Realisasi Anggaran.....	54
Bab IV Penutup	55
4.1 Simpulan Capaian Kinerja	55
4.2 Langkah Strategis Penguatan Capaian Kinerja Masa Mendatang	56

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Formasi Jabatan Struktural pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Jabatan dan Golongan	8
Tabel 1.2	Rekapitulasi ASN Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan.....	9
Tabel 1.3	Rekapitulasi ASN Berdasarkan Pangkat dan Golongan	9
Tabel2.1	Rencana Kerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	17
Tabel 2.2	Rencana Aksi Tahunan BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun Anggaran 2024	18
Tabel 2.3	Sasaran, Indikator dan Target BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara	30
Tabel 3. 1	Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2024	34
Tabel 3.1.2	Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	53
Tabel 3. 2	Realisasi Anggaran Tahun 2024 BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara	8
Gambar 2.2 Cascading Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas.....	23
Gambar 2.3Pohon Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	24
Gambar 3.1 Kegiatan seleksi penerimaan calon PPPK Kabupaten Padang Lawas Utara 2024.....	49
Gambar 3.2Beberapa aplikasi pelayanan kepegawaian yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	50
Gambar 3.3 Pelaksanaan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP) bagi PNS Pemerintahan Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2024.....	51
Gambar 3.4Pelantikan dan pengambilan sumpah jabatan Penjabat Sekretaris Daerah (Pj. Sekda) Kabupaten Padang Lawas Utara.....	51
Gambar 3.5 Pelaksanaan Upacara HUT KORPRI yang ke 53 di halaman Kantor Bupati Padang Lawas Utara	52
Gambar 3. 6 Penyerahan penghargaan Satyalancana Karya Satya Tahun 2024 kepada PNS Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penilaian dan pelaporan kinerja pemerintah daerah menjadi salah satu kunci untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, dan efisiensi. Upaya ini juga selaras dengan tujuan perbaikan pelayanan publik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Untuk itu, pelaksanaan otonomi daerah perlu mendapatkan dorongan yang lebih besar dari berbagai elemen masyarakat, termasuk dalam pengembangan

akuntabilitas melalui penyusunan dan pelaporan kinerja pemerintah daerah.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi. Penyusunan LKjIP dilakukan dengan mendasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dimana pelaporan capaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kinerja yang telah dilaksanakan dalam kurun waktu satu tahun anggaran.

Penyusunan LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara dilakukan setiap akhir tahun anggaran guna mengukur pencapaian target kinerja yang sudah ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja. Pengukuran pencapaian target kinerja ini dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi yang dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam kurun satu tahun anggaran. LKjIP menjadi Dokumen laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja dalam mencapai tujuan/sasaran strategis yang termuat dalam Perubahan Rencana Strategis 2024 - 2026 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.2 Penjelasan Umum Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Padang Lawas Utara Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Pokok dan Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara.

1.2.1 Kedudukan

Dalam kedudukannya sebagai Organisasi Perangkat daerah Kabupaten Padang Lawas Utara, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur pendukung Kepala Daerah yang mempunyai tugas “Melanjutkan Peningkatan Kualitas Aparatur Pemerintah Melalui Pendidikan dan Pelatihan secara Bertahap dan Berkelanjutan Guna Mempersiapkan Manusia yang Berdaya Guna dan Berdaya Saing Guna”.

1.2.2 Tugas

Tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

1. Melaksanakan tugas pemerintah daerah di bidang kepegawaian berdasarkan azas otonomi daerah;
2. Melaksanakan tugas pemerintah daerah di bidang pembantuan kepegawaian;

1.2.3 Fungsi

Dalam melaksanakan tugas tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian pusat pendidikan dan pelatihan daerah;
2. Pengkoordinasi penyusunan perencanaan dan pengadaan Pegawai Negeri Sipil Daerah;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kepegawaian daerah dan pusat pendidikan latihan;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

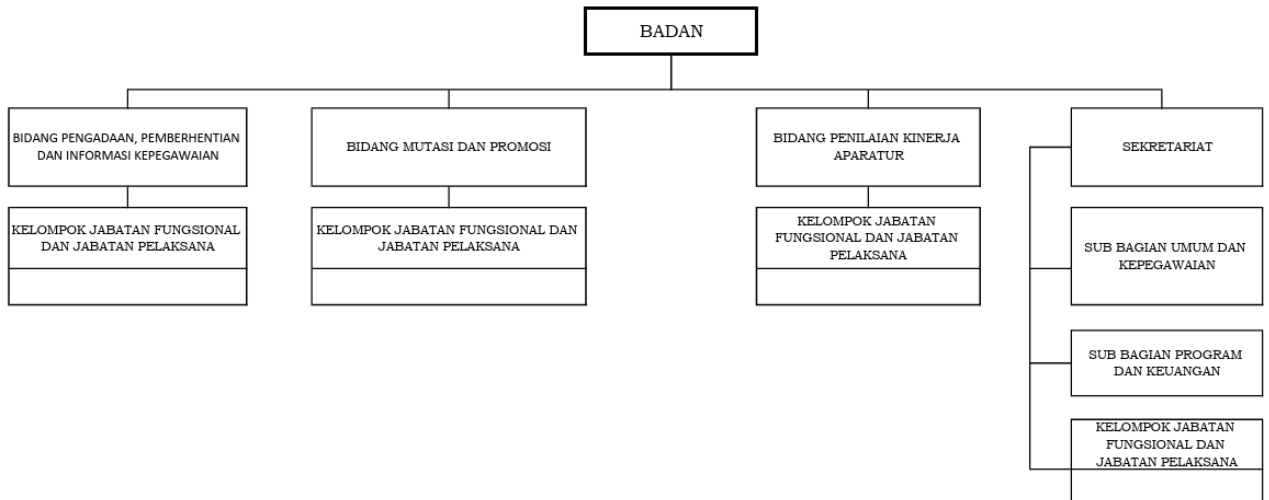
1.2.4 Struktur Organisasi

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Padang Lawas Utara diatur dalam Peraturan Bupati Padang Lawas Utara Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Pokok dan Fungsi, Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara. Susunan dan Organisasi tersebut yaitu:

- a. Kepala Badan
- b. Sekretaris membawahi:
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2) Sub Bagian Program dan Keuangan;
 - 3) Kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.
- c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian & Informasi Kepegawaian membawahi Kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana
- d. Bidang Mutasi dan Promosi membawahi Kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana
- e. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur membawahi Kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan struktur organisasi yang ditetapkan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara didukung 46 (tiga puluh sembilan) pegawai, yang terdiri dari 24 (dua puluh empat) PNS, 8 (delapan) PPPK dan 14 (empat belas) Tenaga Harian Lepas (THL).

Gambar 1. 1
STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA



Dalam melaksanakan tugas kewenangan yang dimiliki, eselonering jabatan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Kepala Badan merupakan jabatan manajerial eselon II.b;
2. Sekretaris Badan merupakan jabatan manajerial eselon III.a;
3. Kepala Bidang merupakan jabatan manajerial eselon III.b;
4. Kepala Sub Bagian merupakan jabatan manajerial eselon IV.a

Tabel 1. 1 Formasi Jabatan Struktural pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Jabatan dan Golongan

No	Jabatan	Eselon			Jumlah
		II.b	III.a & III.b	IV.a	
1.	Kepala Badan	1	-	-	1
2.	Sekretaris	-	1	-	1
3.	Kepala Bidang	-	3	-	3
4.	Kepala Sub Bagian	-	-	2	2
	Jumlah	1	4	2	7

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

Tabel 1. 2 Rekapitulasi ASN Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah
1	Magister	5 Orang
2	Sarjana Ekonomi	9 Orang
3	Sarjana Akuntansi	1 Orang
4	Sarjana Hukum	1 Orang
5	Sarjana Sospol	8 Orang
6	Sarjana Pendidikan	1 Orang
7	Sarjana Psikologi	3 Orang
8	Sarjana Komputer	2 Orang
9	Sarjana Sastra	1 Orang
10	Sarjana Terapan Ilmu Pemerintahan	1 Orang
11	Sarjana Kesehatan Masyarakat	1 Orang
Jumlah		32 Orang

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

Tabel 1. 3 Rekapitulasi ASN Berdasarkan Pangkat dan Golongan

No.	Pangkat	Golongan	Jumlah
1	Pembina	IV/a	2 Orang
2	Penata Tingkat I	III/d	9 Orang
3	Penata	III/c	5 Orang
4	Penata Muda Tingkat I	III/b	2 Orang
5	Penata Muda	III/a	6 Orang
6	-	IX	8 Orang
Jumlah			32 Orang

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

1.3 Permasalahan Utama dan Isu Startegis

Terselenggaranya *good governance* merupakan tuntutan yang tidak dapat ditunda lagi, untuk mewujudkan pencapaian tujuan serta cita-cita dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Dalam rangka mewujudkan hal tersebut maka diperlukan pengembangan dan penerapan sistem manajemen strategik, yang salah satu unsurnya harus membuat dan menyampaikan pertanggungjawaban (*accountability*) yang tepat, jelas, terukur dan legitimate, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta pembinaan, pengayoman dan pelayanan masyarakat dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Mengacu pada permasalahan Kabupaten Padang Lawas Utara dalam tata kelola pemerintahan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara menghadapi permasalahan belum optimalnya tata kelola pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Adapun rincian permasalahan yang dihadapi antara lain:

- 1) Belum optimalnya kualitas kinerja dan pelayanan;
- 2) Belum optimalnya manajemen kepegawaian berbasis sistem merit dan penerapan NSPK Manajemen ASN;
- 3) Belum optimalnya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalitas ASN;
- 4) Manajemen kepegawaian berbasis elektronik belum optimal.

Sementara itu sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada periode Renstra 2024-2026, ditetapkanlah isu - isu strategis sebagai berikut:

- 1) Akuntabilitas kinerja dan pelayanan belum optimal
Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja birokrasi melalui penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan pelayanan publik.
- 2) Belum optimalnya manajemen kepegawaian UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menjelaskan bahwa Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN. Pengawasan dan evaluasi

manajemen ASN berbasis sistem merit ini merupakan kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Sejalan dengan Manajemen ASN berbasis sistem merit tersebut, Badan Kepegawaian Negara (BKN) juga memiliki kewenangan dalam Manajemen ASN, yaitu melakukan pengawasan dan evaluasi dalam implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Keduanya merupakan upaya yang saling bersinergi dalam upaya meningkatkan kualitas Manajemen ASN menuju birokrasi berkelas dunia tentunya dengan dukungan ASN yang profesional.

3) Sumber Daya Manusia Aparatur belum profesional

Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Profesionalitas merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Untuk mengetahui tingkat profesionalitas ASN maka perlu dilakukan pengukuran yang menghasilkan peta atau potret tentang tingkat profesionalitas ASN dengan menggunakan kriteria tertentu sebagai standar profesionalitas ASN. Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN akan digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Indeks Profesionalitas ASN dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.

1.4 Dasar Hukum

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara (Lembaran Daerah Kabupaten Padang

- Lawas Utara Tahun 2016 Nomor 8) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara;
5. Peraturan Bupati Padang Lawas Utara Nomor 51 Tahun 2023 Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Pokok dan Fungsi, Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara.

1.5 Sistematika Laporan Kinerja

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara tahun 2024 adalah sebagai berikut:

1. Pada bagian ini berisi tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis serta kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaiannya
2. Langkah-langkah yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat tentang alasan dan manfaat LKjIP, struktur organisasi, tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, isu strategis, keadaan sumber daya (keadaan pegawai, sarana dan prasarana, keuangan) dan sistematika penulisan LKjIP.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Pada bagian ini disajikan gambaran singkat mengenai rencana strategis dan perubahan perjanjian kinerja tahun 2023. Gambaran singkat sasaran utama yang ingin diraih instansi pada tahun bersangkutan serta bagaimana kaitannya dengan capaian visi dan misi Kepala Daerah.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Pada bagian ini disajikan uraian hasil pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis akuntabilitas kinerja. Termasuk didalamnya menguraikan secara sistematis perbandingan data kinerja secara memadai, keberhasilan/kegagalan dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah antisipatif yang akan diambil.

Disajikan pula akuntabilitas keuangan dengan cara menyajikan rencana realisasi bagi pelaksanaan tugas dan fungsi atau tugas-

tugas lainnya dalam rangka mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

BAB IV PENUTUP

Pada bagian ini dikemukakan simpulan secara umum tentang keberhasilan/kegagalan, permasalahan dan kendala utama yang berkaitan dengan kinerja instansi yang bersangkutan serta strategi pemecah masalah.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Perencanaan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.1.1 Rencana Strategis

Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, rencana strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan strategic lokal, nasional dan global.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2024-2026 merupakan dokumen perencanaan tentang program dan kegiatan yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2024 - 2026, berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai melalui tujuan dan sasaran strategis.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah dari Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara dengan ***"Melanjutkan Peningkatan Kualitas Aparatur Pemerintah Melalui Pendidikan dan Pelatihan Secara Bertahap dan Berkelanjutan Guna Mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang Berguna dan Berdaya Saing"***.

Untuk mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara khususnya dibidang kepegawaian dan pengembangan SDM Aparatur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara, maka dirumuskan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara mengandung tujuan organisasi serta sasaran yang ingin dicapai dan sebagai penjabaran visi. Rumusan Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara "Mewujudkan Sumber Daya Manusia Aparatur Yang Memiliki Pengetahuan, Keterampilan, Berdisiplin, Produktif Dan Berdedikasi Tinggi" dengan sasaran sebagai berikut:

- a. Mewujudkan SDM Aparatur yang Memiliki Pengetahuan, Keterampilan, Berdisiplin, Produktif dan Berdedikasi Tinggi;
- b. Mewujudkan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas, Transparan dan Sederhana;
- c. Mewujudkan Penataan Aparatur yang ideal sesuai kebutuhan kompetensi;

- d. Mewujudkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang terintegrasi serta akurat.

2.1.2 Rencana Kinerja Tahunan

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2024 dengan mengacu kepada Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Tahun 2024 - 2026, dengan perincian sebagai berikut:

- a. Tujuan: Mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih dibidang manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur dengan indikator kinerja Nilai Implementasi Sistem Merit.
- b. Sasaran:
 1. Meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan indikator kinerja Nilai AKIP dan Nilai Indeks Survei Kepuasan Masyarakat;
 2. Peningkatan kualitas manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia dengan indikator kinerja Nilai Indeks NSPK Manajemen ASN dan Nilai Indeks Profesionalitas ASN.
- c. Program:
 1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota; dan
 2. Program Kepegawaian Daerah.
- d. Kegiatan:
 1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah terdiri dari 1 (satu) sub kegiatan yaitu:
 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD.
 2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah terdiri dari 2 (dua) sub kegiatan yaitu:
 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN;
 - Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN.
 3. Adminsitrase Umum Perangkat Daerah terdiri dari 6 (enam) sub kegiatan yaitu:
 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor;
 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan;
 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD.

4. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah terdiri dari 3 (tiga) sub kegiatan yaitu:
 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat;
 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor.
5. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah terdiri dari 3 (tiga) sub kegiatan yaitu:
 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya.
6. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN terdiri dari 4 (empat) sub kegiatan yaitu:
 - Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN;
 - Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN;
 - Fasilitasi Lembaga Profesi ASN; dan
 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian.
7. Mutasi dan Promosi ASN terdiri dari 3 (tiga) sub kegiatan yaitu:
 - Pengelolaan Mutasi ASN;
 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN;
 - Pengelolaan Promosi ASN.
8. Pengembangan Kompetensi ASN terdiri dari 3 (tiga) sub kegiatan yaitu:
 - Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN;
 - Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN;
 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN.
9. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur terdiri dari 3 (tiga) sub kegiatan yaitu:
 - Evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja ASN;
 - Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai; dan
 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN.

**Tabel 2. 1 Rencana Kerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun Anggaran 2024**

SASARAN	Indikator	Target	Program	KEGIATAN				Keterangan
				Uraian	Indikator Kinerja	Satuan	Target	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	1. Nilai AKIP	66,52 (B)	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	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	10	
				Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN yang menerima gaji dan tunjangan	OB	32	
				Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN	Dokumen	12	
	2. Nilai Indeks Survei Kepuasan Masyarakat	82 (Baik)		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Jenis komponen instalasi listrik	Paket	5	
				Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	35	
				Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	550	
				Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	10	
				Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undang	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undang yang Disediakan	Dokumen	8	
				Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	89	
				Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan	100	
				Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	12	
				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	15	
				Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Unit	6	
				Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	50	

SASARAN	Indikator	Target	Program	KEGIATAN				Keterangan
				Uraian	Indkator Kinerja	Satuan	Target	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. Peningkatan kualitas manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur	1. Nilai Indeks NSPK Manajemen ASN	65 (C) "Cukup"	Program Kepegawaian Daerah	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah laporan hasil evaluasi pengadaan ASN	Laporan	7	
				Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	Dokumen	24	
				Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen hasil pelaksana mutasi JPT, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan mutasi ASN antar daerah	Dokumen	110	
				Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah aparatur yang diproses kenaikan pangkat	Laporan	750	
				Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	Dokumen	350	
	2. Nilai Indeks Profesionalitas ASN	71 (Sedang)		Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Orang	100	
				Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Orang	81	
				Pengelolaan Pendidikan Lanjutan	Jumlah dokumen hasil pendidikan lanjutan ASN yang dikelola	Dokumen	5	
				Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Laporan	4	

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

Tabel 2. 2 Rencana Aksi Tahunan BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun Anggaran 2024

NO	SASARAN STRATEGIS	IKU	TARGET	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	AKTIVITAS/ RENAksi	INDIKATOR AKTIVITAS	TARGET												JUMLAH
									1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai AKIP	66,52 (B)	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Melaksanakan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja BKPSDM secara berkala untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik di BKPSDM	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD			3			3			3			1	10
					Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Menyediakan administrasi pelaksanaan tugas ASN dengan baik untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik di BKPSDM	Jumlah dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
	Nilai Indeks Survei Kepuasan Masyarakat	78 (Baik)		Administrasi Umum Perangkat Daerah		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik di BKPSDM	Menyediakan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik di BKPSDM	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan			1			2			1			1	5
						Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Menyediakan Peralatan dan Perlengkapan Kantor untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik di BKPSDM	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan			10			10			10			5	35
						Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Menyediakan Bahan Logistik Kantor untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik di BKPSDM	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan			250			100			100			100	550
						Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Menyediakan Barang Cetakan dan Penggandaan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik di BKPSDM	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan			3			2			3			2	10

NO	SASARAN STRATEGIS	IKU	TARGET	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	AKTIVITAS/ RENAksi	INDIKATOR AKTIVITAS	TARGET												JUMLAH
									1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
						Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undang	Menyediakan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undang untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik di BKPSDM	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan			2			2			2			2	8
						Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Melaksanakan Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke BKN Kanreg VI, BPSPM dan Bapeg Provsu untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik di BKPSDM	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD			29			20			20			20	89
					Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Menyediakan Jasa Surat Menyurat untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik di BKPSDM	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat			10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100
						Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Menyediakan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik di BKPSDM	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
						Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Menyediakan Jasa Pelayanan Umum Kantor untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik di BKPSDM	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	15
					Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Menyediakan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik di BKPSDM	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya			2			2			1			1	6
						Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Melakukan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik di BKPSDM	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara			20			20			10				50

NO	SASARAN STRATEGIS	IKU	TARGET	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	AKTIVITAS/ RENAksi	INDIKATOR AKTIVITAS	TARGET												JUMLAH
									1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
2	Peningkatan kualitas manajemen kepegawaian dan Pengembangan sumber daya manusia aparatur	Nilai Indeks NSPK Manajemen ASN	65 (C) / "Cukup"	Program Kepegawaian Daerah	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Melaksanakan evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN sesuai dengan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN			2			2			2			1	7
						Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Mengoptimalkan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian sesuai dengan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
					Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN	Melaksanakan Pengelolaan Mutasi ASN sesuai dengan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	25	25	25	35									110
						Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Melaksanakan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN sesuai dengan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		100		175		100		100		175		100	750
						Pengelolaan Promosi ASN	Melaksanakan Pengelolaan Promosi ASN sesuai dengan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN		150				100				100			350

NO	SASARAN STRATEGIS	IKU	TARGET	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	AKTIVITAS/ RENAksi	INDIKATOR AKTIVITAS	TARGET												JUMLAH
									1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
		Nilai Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN)	71 "Sedang"		Pengembangan Kompetensi ASN	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Melaksanakan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN sebagai upaya peningkatan Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) melalui optimalisasi pengisian e-kinerja (SKP Online)	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya			100										100
						Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Melaksanakan Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN sebagai upaya peningkatan Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN)	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN			41			40							81
						Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Melaksanakan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN sebagai upaya peningkatan Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) melalui pemberian tugas belajar kepada ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola			5										5
					Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Melaksanakan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN sebagai upaya peningkatan Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) melalui pembuatan stiker yang memuat jenis dan sanksi disiplin bagi ASN dan implementasi SIABDI (absensi online)	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN			4										4

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

Gambar 2. 1 Cascading Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas

Kepala Daerah	Tujuan : Mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih																
	Indikator : Indeks Reformasi Birokrasi																
Sasaran : Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik																	
Indikator : Indeks Pelayanan Publik																	
BKPSDM (Eselon II)	Tujuan : Mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur																
	Indikator : Nilai Implementasi sistem merit																
	Sasaran : Meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan BKPSDM			Sasaran : Peningkatan kualitas manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur													
	Indikator 1: Nilai AKIP	Indikator 2: Nilai Indeks Survei Kepuasan Masyarakat		Indikator 1 : Nilai indeks NSPK manajemen ASN							Indikator 2 : Nilai indeks profesionalitas ASN						
Sekretaris & Kepala Bidang (Eselon III)	Sasaran Program : Meningkatnya pemenuhan urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota			Sasaran Program : Meningkatnya pelaksanaan program kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia													
	Indikator Kinerja :			Indikator Kinerja :													
	Persentase pemenuhan urusan pemerintah kabupaten/kota			Persentase pelaksanaan program kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia													
Kepala Sub Bagian (Eselon IV - Setara)	Sasaran Kegiatan : Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja			Sasaran Kegiatan : Terlaksananya kegiatan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN				Sasaran Kegiatan : Jumlah kegiatan mutasi dan promosi ASN yang terlaksana			Sasaran Kegiatan : Terlaksananya kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur			Sasaran Kegiatan : Terlaksananya kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur		Sasaran Kegiatan : Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	
	Indikator Kinerja :			Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	
	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD			Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi ASN Antar Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

**Gambar 2. 2 Pohon Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Padang Lawas Utara**

Kepala Daerah	Tujuan : Mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih															
	Indikator : Indeks Reformasi Birokrasi															
Sasaran : Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik																
Indikator : Indeks Pelayanan Publik																
BKPSDM (Eselon II)	Tujuan : Mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur															
	Indikator : Nilai Implementasi sistem merit															
Sasaran : Meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan BKPSDM		Sasaran : Peningkatan kualitas manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur														
Indikator 1: Nilai AKIP	Indikator 2: Nilai Indeks Survei Kepuasan Masyarakat	Indikator 1 : Nilai indeks NSPK manajemen ASN									Indikator 2 : Nilai indeks profesionalitas ASN					
Sekretaris & Kepala Bidang (Eselon III)	Sasaran Program : Meningkatnya pemenuhan urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota		Sasaran Program : Meningkatnya pelaksanaan program kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia													
	Indikator Kinerja :		Indikator Kinerja :													
	Persentase pemenuhan urusan pemerintah kabupaten/kota		Persentase pelaksanaan program kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia													
Kepala Sub Bagian (Eselon IV - Setara)	Sasaran Kegiatan : Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja		Sasaran Kegiatan : Terlaksananya kegiatan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN				Sasaran Kegiatan : Jumlah kegiatan mutasi dan promosi ASN yang terlaksana			Sasaran Kegiatan : Terlaksananya kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur			Sasaran Kegiatan : Terlaksananya kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur		Sasaran Kegiatan : Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	
	Indikator Kinerja :		Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :	Indikator Kinerja :
	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD		Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

2.2 Indikator Kinerja Utama Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Perangkat Daerah : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Tugas : Melaksanakan kewenangan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan azas otonomi dan azas perbantuan

Fungsi : a. Merumuskan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
b. Memberikan dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
c. Melaksanakan pembinaan dan melaksanakan tugas di Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati Padang Lawas Utara sesuai dengan tugas dan fungsinya
e. Perumusan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
f. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
g. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Tabel 2.3 Indikator Kinerja Utama Tahun 2024

No.	TUJUAN/SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	DEFENISI OPERASIONAL	FORMULASI	TARGET		
					2024	2025	2026
	Tujuan RPD: Mewujudkan Pemerintahan yang baik dan bersih Sasaran RPD: Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta pelayanan prima	1. Nilai AKIP 2. Opini Laporan Keuangan Pemerintah Daerah 3. Indeks Pelayanan Publik					
	Tujuan PD:						
	Mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih dibidang manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur	Nilai Implementasi Sistem Merit	Kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi	Perencanaan (10%) + Pengadaan (10%) + Pengembangan Karir (30%) + Mutasi dan Promosi (10%) + Manajemen Kinerja (20%) + Penggajian, Penghargaan dan Disiplin (10%) + Perlindungan dan Pelayanan (4%) + Sistem Informasi (6%)	II / 220 (Kurang)	III / 250 (Baik)	III / 280 (Baik)

Sasaran PD:																																										
1.	Peningkatan kualitas kinerja dan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	1. Nilai AKIP	Analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi dan pengenalan permasalahan serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah	<table><tr><td>Komponen</td><td>Sub Komponen 1</td><td>Sub Komponen 2</td><td>Sub Komponen 3</td><td>Total Bobot</td></tr><tr><td>Bobot</td><td>20%</td><td>30%</td><td>50%</td><td>100%</td></tr><tr><td>Perencana kinerja</td><td>6%</td><td>9%</td><td>15%</td><td>30%</td></tr><tr><td>pengukuran kinerja</td><td>6%</td><td>9%</td><td>15%</td><td>30%</td></tr><tr><td>pelaporan kinerja evaluasi akuntabilitas kinerja internal</td><td>3%</td><td>4.50</td><td>8%</td><td>15%</td></tr><tr><td>nilai akuntabilitas kinerja</td><td>5%</td><td>8%</td><td>13%</td><td>25%</td></tr><tr><td>nilai akuntabilitas kinerja</td><td>29</td><td>30</td><td>50</td><td>100</td></tr></table>	Komponen	Sub Komponen 1	Sub Komponen 2	Sub Komponen 3	Total Bobot	Bobot	20%	30%	50%	100%	Perencana kinerja	6%	9%	15%	30%	pengukuran kinerja	6%	9%	15%	30%	pelaporan kinerja evaluasi akuntabilitas kinerja internal	3%	4.50	8%	15%	nilai akuntabilitas kinerja	5%	8%	13%	25%	nilai akuntabilitas kinerja	29	30	50	100	66,52 (B)	71,52 (B)	76,52 (BB)
		Komponen	Sub Komponen 1	Sub Komponen 2	Sub Komponen 3	Total Bobot																																				
Bobot	20%	30%	50%	100%																																						
Perencana kinerja	6%	9%	15%	30%																																						
pengukuran kinerja	6%	9%	15%	30%																																						
pelaporan kinerja evaluasi akuntabilitas kinerja internal	3%	4.50	8%	15%																																						
nilai akuntabilitas kinerja	5%	8%	13%	25%																																						
nilai akuntabilitas kinerja	29	30	50	100																																						
		2. Nilai Indeks Survei Kepuasan Masyarakat	Penukuran secara komprehensif tentang tingkat kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diberikan	Total Nilai persepsi per unsur / Total unsur yang terisi x Nilai penimbang (25)	82 (Baik)	83 (Baik)	84 (Baik)																																			
2.	Peningkatan kualitas manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur	Nilai Indeks NSPK Manajemen ASN	Angka yang menunjukkan kualitas dan ketaatan dalam pelaksanaan NSPK Manajemen ASN pada instansi pemerintah	Penyusunan & Penetapan Kebutuhan (8) + Pengadaan ASN (7) + Penilaian Kinerja (7) + Pengembangan Karir (7) + Pola Karir (7) + Pemberhentian (7) + Disiplin (5) + Pangkat (5) + Kode Etik (5) + Mutasi (5) + Jabatan (5) + Penggajian, tunjangan & fasilitas (5) + Penghargaan (4) + Jaminan Pensiun & Hari Tua (4) + Pensiun (4) + Perlindungan (4) + Cuti (4)	65 (C) / "Cukup"	70 (C) / "Cukup"	75 (B) / "Baik"																																			

		<p>Nilai Indeks Profesionalitas ASN</p>	<p>Ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan</p>	<p>Kualifikasi Pendidikan (25%) + Pengembangan Kompetensi (40%) + Kinerja (30%) + Disiplin (5%)</p>	<p>71 "Sedang"</p>	<p>76 "Sedang"</p>	<p>81 "Tinggi"</p>
--	--	---	---	---	------------------------	------------------------	------------------------

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

2.3 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program atau kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Tujuan penyusunan perjanjian kinerja antara lain adalah untuk:

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur;
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan atau kemajuan kinerja penerima amanah;
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Sasaran strategis serta indikator kinerja yang ada pada dokumen Rencana Kinerja Tahun 2024 juga ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2024. Perjanjian kinerja ini merupakan tolok ukur evaluasi akuntabilitas kinerja pada akhir Tahun 2024.

Berdasarkan tujuan dan sasaran Pemerintah Daerah, serta tugas pokok dan fungsinya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berupaya mewujudkan hal tersebut melalui penetapan sasaran strategis indikator kinerja, yakni: *Pertama*, meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan indikator kinerja berupa capaian nilai AKIP dan nilai Indeks Survei Kepuasan Masyarakat; dan sasaran yang *kedua* adalah peningkatan kualitas manajemen kepegawaian dan Pengembangan sumber daya manusia aparatur dengan indikator kinerja berupa capaian nilai Nilai Indeks NSPK Manajemen ASN dan Nilai Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN).

1. Meningkatkan Kualitas Kinerja Dan Pelayanan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan sentral dalam manajemen ASN, sehingga dibutuhkan kinerja organisasi yang optimal sebagai pendukung pencapaian kualitas kinerja dan pelayanan prima dibidang

kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur. Optimalisasi kinerja organisasi dapat dilihat dari capaian nilai AKIP dan kualitas pelayanan dapat diukur melalui capaian nilai indeks survei kepuasan masyarakat.

2. Peningkatan Kualitas Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.

Manajemen ASN adalah serangkaian proses pengelolaan ASN untuk mewujudkan ASN yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai nilai dasar ASN, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Manajemen ASN meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, penguatan budaya kerja dan citra institusi, pengelolaan kinerja, pengembangan talenta dan karier, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan dan pengakuan, dan pemberhentian. Peningkatan kualitas manajemen ASN dapat diukur melalui capaian nilai indeks Manajemen NSPK ASN yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) setiap tahunnya.

Selanjutnya, untuk pengembangan SDM Aparatur dapat diukur melalui penilaian Indeks Profesionalitas ASN (IP-ASN) yang disampaikan setiap tahunnya oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Untuk mencapai sasaran dan tujuan setiap Organisasi Perangkat Daerah diperlukan aparatur yang memiliki kualifikasi, kompetensi, potensi dan kinerja serta integritas dan moralitas, prinsip-prinsip inilah yang harus diterapkan oleh BKPSDM dalam menjaga profesionalitas ASN.

Tabel 2. 3 Sasaran, Indikator dan Target BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara

NO	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA		
			2024	2025	2026
1	Meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan BKPSDM	Nilai AKIP	66,52 (B)	71,52 (B)	76,52 (BB)
		Nilai Indeks Survei Kepuasan Masyarakat	78 (Baik)	80 (Baik)	82 (Baik)
2	Peningkatan kualitas manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur	Nilai indeks NSPK manajemen ASN	65 (C) / “Cukup”	70 (C) / “Cukup”	75 (B) / “Baik”
		Nilai indeks profesionalitas ASN	71 “Sedang”	76 “Sedang”	81 “Tinggi”

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis suatu organisasi. Pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian kinerja baik keberhasilan kinerja yang telah dicapai maupun kegagalan pada Tahun 2024.

3.1 Capaian Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan proses sistematis dan berkesinambungan untuk membandingkan keberhasilan nyata pelaksanaan kegiatan dengan tingkat hasil yang diharapkan. Pengukuran kinerja dilaksanakan untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara yang berdasarkan Rencana Strategis Tahun 2024-2026. Pengukuran dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak. Penilaian tersebut tidak terlepas dari proses yang merupakan kegiatan mengolah masukan menjadi keluaran atau proses penyusunan kebijakan/ program/ kegiatan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan.

Pengukuran kinerja kegiatan dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan, yakni dengan cara memanfaatkan data kinerja yang diperoleh dari dua sumber yaitu:

- a) Data internal, yang berasal dari sistem informasi yang ada baik laporan bulanan, triwulan, semesteran dan laporan kegiatan lainnya.
- b) Data eksternal, digunakan sepanjang relevan dengan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara.

Capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan oleh instansi penanggungjawab, yakni Inspektorat, KASN dan BKN secara periodik setiap tahun. Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi dengan target yang sudah ditetapkan sebagaimana tercantum dalam Renstra BKPSDM Tahun 2024-2026. Adapun indikator sasaran antara lain:

1. Nilai AKIP

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja birokrasi melalui penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan pelayanan publik. Target yang ditetapkan untuk capaian nilai AKIP BKPSDM Tahun 2024 adalah 66,52 (B). Realisasi yang dicapai oleh BKPSDM dalam penilaian AKIP Tahun 2024 atas penilaian yang dilakukan oleh Inspektorat adalah 66,75 (B), meningkat 0,5 poin dari capaian tahun sebelumnya. Nilai tersebut 0,23 lebih tinggi diatas target yang ditetapkan atau dengan persentase capaian realisasi bila dibandingkan dengan target adalah 100,34%.

2. Nilai Indeks Survei Kepuasan Masyarakat

Instansi pemerintah dengan fungsinya sebagai pelayan publik tentunya harus mampu memberikan pelayanan prima guna mencapai kepuasan masyarakat. Begitu juga dengan BKPSDM sebagai penanggungjawab dalam layanan kepegawaian, untuk itu BKPSDM telah melaksanakan survei kepada penerima layanan secara sukarela dengan sampel acak, sehingga diharapkan penerima layanan memberikan penilaian yang akurat dan objektif. Target yang ditetapkan untuk capaian nilai indeks kepuasan masyarakat Tahun 2024 adalah 78 (Baik). Realisasi yang dicapai oleh BKPSDM dalam penilaian SKM tahun 2024 semester II (Juli s.d Desember) atas penilaian yang dilakukan oleh penerima layanan adalah 80,03 (B). Nilai tersebut meningkat sebesar 0,01 dari periode (semester) sebelumnya. Sehingga persentase capaian realisasi bila dibandingkan dengan target adalah 102,6%.

3. Nilai indeks NSPK manajemen ASN

Badan Kepegawaian Negara (BKN) memiliki kewenangan dalam Manajemen ASN, yaitu melakukan pengawasan dan evaluasi dalam implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Ini merupakan upaya meningkatkan kualitas Manajemen ASN menuju

birokrasi berkelas dunia. Tahun sebelumnya, indeks NSPK Manajemen ASN mendapatkan nilai 60,81 (C)/ “Cukup”. Adapun target yang ditetapkan untuk capaian nilai indeks NSPK Manajemen ASN tahun 2024 adalah 65 (C)/ “Cukup”. Realisasi yang dicapai oleh BKPSDM dalam penilaian indeks NSPK Manajemen ASN tahun 2024 atas penilaian yang dilakukan oleh BKN adalah 84,41 (B)/ “Sedang”. Nilai tersebut meningkat sebesar 23,6 poin dari tahun sebelumnya. Adapun persentase capaian realisasi bila dibandingkan dengan target adalah 129,86%.

4. Nilai indeks profesionalitas ASN

Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Profesionalitas merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Untuk mengetahui tingkat profesionalitas ASN maka perlu dilakukan pengukuran yang menghasilkan peta atau potret tentang tingkat profesionalitas ASN dengan menggunakan kriteria tertentu sebagai standar profesionalitas ASN. Nilai Indeks Profesionalitas ASN tahun 2023 adalah 56,58 (C)/ “Rendah”. Sehingga target yang ditetapkan untuk capaian nilai indeks profesionalitas ASN tahun 2024 adalah 71 “Sedang”. Realisasi yang dicapai oleh BKPSDM dalam penilaian indeks profesionalitas ASN tahun 2024 atas penilaian yang dilakukan oleh BKN adalah 76,29 (B)/ “Sedang” untuk ASN PNS dan 73,26 (B)/ “Sedang” untuk ASN PPPK. Rata-rata dari kedua nilai tersebut adalah 74,775. Artinya, sudah mencapai target yang telah ditetapkan, dengan persentase capaian realisasi bila dibandingkan dengan target diatas 105,31%.

Tabel 3. 1 Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2024

No	Indikator Kinerja	2024		2025
		Target	Realisasi	Target
1	Nilai AKIP	66,52 (B)	66,75 (B)	71,52 (B)
2	Nilai Indeks Survei Kepuasan Masyarakat	78 (Baik)	80,03 (Baik)	80 (Baik)
3	Nilai indeks NSPK manajemen ASN	65 (C) / “Cukup”	84,41 (C)/ “Cukup”	70 (C) / “Cukup”
4	Nilai indeks profesionalitas ASN	71 “Sedang”	74,775 “Sedang”	76 “Sedang”

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

3.1.1 Analisa Dan Evaluasi Capaian Kinerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara dalam menganalisa dan mengukur kinerjanya guna mewujudkan Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Tahun Anggaran 2024 ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2024.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara pada Tahun 2024 telah melaksanakan seluruh program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja Anggaran (RKA) Tahun 2024. Adapun seluruh capaian kinerja dan evaluasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Kegiatan tersebut memiliki anggaran sebesar 405.957.400,- dan terealisasi sebesar Rp 405.273.497 atau dengan persentase 99,83%. Kegiatan ini terdiri dari 2 (dua) sub kegiatan, yaitu:

1.1. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN

Sub Kegiatan Evaluasi Pengadaan dan Pengadaan ASN memiliki total anggaran sebesar Rp 289.507.400 dengan realisasi sebesar Rp 288.823.497 atau dengan persentase 99.76%. Target dari sub kegiatan ini adalah 7 (tujuh) laporan hasil evaluasi pengadaan ASN. Adapun rincian sub kegiatan ini yaitu:

1.1.1. Seleksi Penerimaan Calon ASN

a. Tujuan

Tujuan pengadaan ASN di Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara adalah untuk mengisi

kebutuhan akan SDM Aparatur berkualitas dan berintegritas berdasarkan kompetensi, dengan memfokuskan pada pelayanan dasar baik tenaga guru maupun kesehatan dan seoptimal mungkin menyelesaikan permasalahan tenaga non-asn di instansi pemerintah.

b. Sasaran

Sasaran pengadaan ASN Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara pada tahun 2024, adalah penyelesaian penataan Non ASN, dengan berfokus kepada:

- Non ASN yang terdata dalam database Non ASN BKN
- Pemenuhan kebutuhan formasi terutama pada pelayanan dasar baik tenaga guru maupun Kesehatan.

Dalam pelaksanaan sasaran ini Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara menyampaikan usulan formasi PPPK, sebanyak 160 formasi pada tahun 2024, yang terdiri dari 75 formasi tenaga teknis, 40 formasi tenaga kesehatan dan 45 formasi tenaga guru.

c. Target

Target capaian kinerja pengadaan ASN Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara pada tahun 2024 memiliki target 7 dokumen dengan realisasi 7 dokumen yang berarti sesuai ekspektasi, sedangkan dalam capaian total anggaran sebesar Rp 289.507.400 dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar sebesar Rp. 288.823.497 yang berarti penyerapan anggarannya mencapai 99.76%.

d. Hambatan

Dalam pelaksanaannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selaku leading sektor menemui beberapa kendala diantaranya:

1. Kurangnya pengetahuan pelamar dalam hal memahami kualifikasi pendidikannya sehingga mengalami kesulitan dalam memilih formasi jabatan yang sesuai dengan pendidikannya.
2. Minimnya pengetahuan pelamar dalam mengakses informasi pendaftaran yang menggunakan perangkat berbasis teknologi dalam proses pendaftaran.
3. Kurangnya konsistensi para verifikator dalam memverifikasi seluruh syarat pelamaran sehingga

menyebabkan kerentanan kesalahan verifikasi berkas pendaftaran pelamar.

4. Kurangnya ketelitian pelamar non ASN dalam pengisian data pendaftaran pelamaran pada aplikasi yang tersedia, menyebabkan masih ada pelamar yang tidak memenuhi syarat.

e. Evaluasi

Evaluasi kegiatan ini adalah:

- Rentang waktu tahapan pengadaan yang panjang, mengakibatkan hampir seluruh sumber daya instansi harus dismobilisasi baik personil maupun anggaran
- Kompleksitas regulasi serta persyaratan lamaran mengakibatkan masih banyak pelamar yang tidak terlalu memahami sehingga mengakibatkan tidak lolos seleksi administrasi bahkan ada yang terhambat mendaftar.
- Inkonsisten para verifikator saat melakukan pemeriksaan data dan dokumen pelamar, sehingga masih ditemukan hasil verifikasi yang standar ganda dalam proses seleksi administrasi.

f. Solusi

Solusi terhadap kegiatan ini adalah:

- Mempersingkat bisnis proses serta meringkas alur prosedur sistem seleksi.
- Simplifikasi persyaratan dan regulasi syarat lamaran untuk menyederhanakan dokumen atau informasi yang diminta. Fokus kepada syarat yang relevan dan mendukung kompetensi pelamar.
- Meminimalisir sentuhan manusia pada proses verifikasi pendaftaran dengan menggunakan sistem otomasi, sehingga tahapan seleksi administrasi lebih objektif, transparan dan bebas intervensi.

1.2. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

Sistem Informasi Kepegawaian adalah sistem informasi kepegawaian yang berfungsi untuk mengumpulkan, mengelola data dan menyimpan data administrasi kepegawaian. Aplikasi SIMAK (Sistem Informasi Manajemen Administrasi Kepegawaian) adalah aplikasi yang membantu dalam proses pengelolaan data kepegawaian, memudahkan dalam melakukan fungsi analisis, informasi ASN dan pengawasan kepegawaian.

a. Tujuan

1. Terwujudnya data dan informasi kepegawaian yang bermutu dan dapat dibagi pakaikan dengan sistem informasi yang lain.
2. Mewujudkan kualitas penyajian data, kemudahan akses dan kemudahan pengelolaan sehingga dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi dalam bidang administrasi kepegawaian yang efektif dan efisien.

b. Sasaran

Dalam hal ini, sasaran dalam pengelolaan sistem informasi kepegawaian adalah:

1. Layanan penerbitan karpeg, karis dan karsu;
2. Layanan perbaikan profil kepegawaian;
3. Pemutakhiran data PNS melalui aplikasi SIMAK;
4. Rekonsiliasi data ASN;
5. Pengembangan sistem informasi kepegawaian berupa berkala PPPK, SIABDI dan Integrasi SIMAK -SIASN BKN.

c. Target

Target pengelolaan sistem informasi kepegawaian sesuai dengan laporan kinerja tahun 2024 dimana tergetnya sebanyak 24 dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian.

d. Capaian

Untuk capaian kinerja Sistem Informasi Kepegawaian memiliki target 24 dokumen dengan realisasi 24 dokumen yang artinya sesuai ekspektasi sedangkan dalam capaian total anggaran sebesar Rp.116.450.000,- dan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp.116.450.000,- atau dengan persentase 100% yang artinya dalam penyerapan anggaran terpenuhi.

e. Hambatan

Hambatan yang di temukan dalam kegiatan sistem informasi kepegawaian adalah:

1. Masih ada ditemukan data ASN yang tidak diinput dalam aplikasi SIMAK;
2. Kesalahan petugas operator aplikasi dalam melakukan pengentrian data ke dalam aplikasi SIMAK;
3. Adanya perbedaan (gap) data antara kepegawaian bidang mutasi dan bidang pengadaan pemberhentian dan informasi kepegawaian;
4. Belum adanya fitur untuk melakukan proses upload (unggah) dokumen pada SIMAK sehingga terkendala pada integrasi dengan SIASN BKN

5. Kapasitas jaringan yang kurang memadai. Saat melakukan konsultasi dan konsolidasi dengan BKN mengenai integrasi SIMAK dan SIASN BKN dan juga masalah kapasitas jaringan yang terbatas ini berpengaruh juga dalam aplikasi SIABDI;
6. Terkendala di aplikasi berkala untuk PPPK. Beberapa PPPK belum lengkap dalam pengisian/ salah penginputan dalam aplikasi SI-PPPK sehingga terkendala dalam pengembangan sistem layanan KGB PPPK;
7. Kurangnya literasi digital para ASN yang menjadikan penggunaan sistem layanan kepegawaian tidak terberdayakan secara maksimal

f. Evaluasi

Evaluasi dalam sistem informasi kepegawaian adalah jadwal dalam kegiatan (waktu penyelesaian sistem informasi kepegawaian) tidak sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Oleh karena itu, dilakukan evaluasi dan monitoring agar memperoleh hasil yang lebih baik lagi dan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

g. Solusi

1. Melakukan rekonsiliasi data dan informasi kepegawaian secara berkala, berkesinambungan dan berkelanjutan dengan seluruh OPD;
2. Memberikan asistensi dan pendampingan berkaitan dengan verifikasi dokumen kepegawaian dengan Perangkat Daerah/unit kerja;
3. Penyamaan persepsi (konsolidasi) proses alur data ASN antara bidang mutasi dengan bidang data dan informasi;
4. Peningkatan secara berkala, berkelanjutan serta berkesinambungan terhadap sistem integrasi data ASN antara SIMAK dan SIASN BKN;
5. Melakukan penambahan bandwidth untuk mengakomodir penambahan dan pengembangan fitur – fitur terbaru dalam SIMAK;
6. Cipta kondisi dimana layanan kepegawaian seperti permohonan cuti dan permohonan kenaikan gaji berkala diakses secara mandiri oleh Aparatur Sipil Negara lewat system layanan kepegawaian.

2. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN memiliki total anggaran sebesar Rp 259.761.800,- dan yang terealisasi sebesar Rp 258.757.294 atau dengan persentase 99,61%. Kegiatan tersebut terdiri dari 3 (tiga) sub kegiatan, yaitu:

2.1. Pengelolaan Mutasi ASN

Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN memiliki total anggaran sebesar Rp Rp 53.280.000,- dan yang terealisasi sebesar Rp. 53.280.000,- atau dengan persentase 100%. Adapun rincian pelaksanaan kegiatan tersebut yaitu:

a. Tujuan

Tujuan dari pelaksanaan kegiatan ini adalah agar terlaksananya pensiun BUP tepat waktu dan mempermudah penataan data serta pemutakhiran data yang akan maupun yang sudah pensiun pada SIASN dan SIMAK BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara.

Adapun target kinerja yang ditetapkan dalam DPPA Tahun Anggaran 2024 yaitu 110 Dokumen, yang terdiri dari dokumen pensiun BUP, pensiun janda/duda, pindah masuk/ pindah keluar.

Selanjutnya, capaian kinerja Tahun 2024 yang memasuki usia pensiun dan perpindahan sebanyak 143 orang ASN. Terdiri dari pensiun sebanyak 122 orang dan perpindahan sebanyak 21 orang. ASN yang pensiun terdiri dari 90 orang pensiun BUP dan 31 orang pensiun meninggal dunia serta 1 orang pensiun atas permintaan sendiri. Sedangkan untuk perpindahan sebanyak 21 orang yang terdiri dari 3 orang pindah masuk dan 19 orang pindah keluar.

b. Hambatan

Hambatan yang dihadapi pada kegiatan ini yaitu:

1. Adanya keterlambatan pengurusan berkas bagi PNS yang akan pensiun dan adanya PNS yang tidak melapor ke BKPSDM bahwasannya dirinya telah pensiun, sehingga terjadi kendala dalam pendataan pegawai di aplikasi SIMAK;
2. PNS yang telah mutasi pindah keluar instansi tidak menyampaikan perkembangan mutasinya sehingga mempengaruhi data kepegawaian.
3. Hambatan lain yang dihadapi pada kegiatan ini adalah untuk pengelolaan Mutasi internal ASN pada tahun 2024 ini ditekankan harus melalui sistem online integrasi mutasi atau Integrated Mutasi (i-Mut), di dalam sistem ini masih ada jabatan yang tidak dapat ditemukan terhadap jabatan yang ingin dimutasi sehingga terjadi keterlambatan pengajuan mutasi pegawai ASN. Untuk pengelolaan Pensiun ASN masih ada pegawai yang kurang peduli terhadap dokumen – dokumen persyaratan

pengajuan pensiun, misalnya: SK CPNS atau SK Pangkat terakhir hilang.

c. Solusi

Solusi yang diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah:

1. Menginformasikan langsung kepada PNS yang memasuki BUP 6 (enam) bulan sebelum pensiun untuk melengkapi berkas usul pensiun;
2. Sosialisasi dengan sasaran yang lebih tajam kepada PNS yang akan memasuki masa pensiun;
3. Komitmen PNS yang pindah untuk menyampaikan perkembangan perpindahannya;
4. Komitmen bersama antara BKPSDM Kab. Padang Lawas Utara dengan Badan Kepegawaian Provsu dalam hal penyampaian perkembangan perpindahan PNS.

2.2 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Sub Kegiatan Kenaikan Pangkat ASN memiliki total anggaran sebesar Rp 41.544.000,- dan yang terealisasi sebesar Rp 41.464.000,- atau dengan persentase 99,81%. Adapun rincian pelaksanaan sub kegiatan tersebut yaitu:

1. Kenaikan Pangkat Reguler;
2. Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional Tertentu;
3. Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah;
4. Kenaikan Pangkat Struktural/Pilihan;
5. Pencantuman Gelar Ijazah.

a. Tujuan

Tujuan dari pelaksanaan sub kegiatan ini adalah:

1. Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas PNS. Kenaikan pangkat memberikan motivasi bagi PNS untuk bekerja lebih baik, mencapai target kinerja, dan meningkatkan produktivitas.
2. Pengakuan atas Kompetensi dan Prestasi. Memberikan apresiasi kepada PNS yang menunjukkan kompetensi, keahlian, dan prestasi luar biasa.
3. Meningkatkan Profesionalisme. Mendorong PNS untuk terus belajar, mengembangkan kompetensi, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan tugas serta tanggung jawab yang lebih besar.
4. Memenuhi Ketentuan Hukum dan Peraturan. Melaksanakan amanat undang-undang dan peraturan terkait manajemen ASN, sehingga

pengelolaan kepegawaian berjalan sesuai aturan yang berlaku.

b. Hambatan

Hambatan dari pelaksanaan kegiatan penataan administrasi kenaikan pangkat PNS adalah:

1. Dokumen Tidak Lengkap; Tidak melampirkan dokumen sesuai yang dipersyaratkan.
2. Dokumen Tidak Sesuai; Penyusunan angka kredit bagi jabatan fungsional; guru dan tenaga kesehatan sering terjadi kesalahan.
3. Kesalahan Administratif; Data pribadi atau jabatan pada dokumen tidak konsisten, seperti perbedaan nama, NIP, atau pangkat.
4. Tidak Memperbarui Data Kepegawaian; Data kepegawaian di sistem tidak sinkron dengan dokumen yang diserahkan, seperti data riwayat angka kredit dari aplikasi E-Kinerja.
5. Lupa atau Terlambat Mengajukan; Pengajuan dilakukan setelah batas waktu yang ditentukan.

c. Solusi

Solusi yang diharapkan dari pelaksanaan kegiatan ini adalah:

1. Pengentrian data usul Kenaikan Pangkat tidak dilakukan pada jam sibuk;
2. Menyarankan BKN agar dapat mengatasi permasalahan stabilitas server;
3. Komitmen Baprog Provinsi dalam mempercepat keluarnya SK Kenaikan Pangkat;
4. Ketegasan terhadap batas waktu pengusulan yang telah ditentukan;
5. Berkoordinasi dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mengenai syarat terbaru pengajuan kenaikan pangkat;
6. Melakukan pelatihan penyusunan angka kredit dengan Dinas terkait;
7. Melakukan peremajaan data di SI ASN secara berkala;
8. Melakukan pembaharuan data angka kredit melalui aplikasi E-Kinerja;
9. Mensosialisasikan penggunaan aplikasi SIASN.

2.3 Pengelolaan Promosi ASN

Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN memiliki total anggaran sebesar Rp 164.937.800 dan yang terealisasi

sebesar Rp 164.013.294 atau dengan persentase 99.44%. Target yang telah ditetapkan pada DPPA TA 2023 sub kegiatan ini adalah sebanyak 200 dokumen, adapun realisasi kinerja yang terlaksana pada tahun 2024 untuk sub kegiatan ini sebanyak 318 orang yang terdiri dari 21 Penjabat Pimpinan Tinggi Pratama, 153 Pejabat Administrator dan 140 Pejabat Pengawas.

a. Tujuan

Tujuan dari pelaksanaan kegiatan ini adalah:

- 1) Untuk memberikan penghargaan dan pengakuan atas peningkatan kompetensi, kinerja dan kontribusi seorang pegawai terhadap organisasi;
- 2) Untuk meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia, kinerja organisasi, menjamin keadilan dan transparansi dalam proses kenaikan pangkat dan meningkat motivasi kerja pegawai.

b. Hambatan

- 1) Sesuai Surat Edaran Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2024 Tentang Pemanfaatan Aplikasi Integrated Mutasi (I-Mut) dalam Rangka Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara, maka Kenaikan Jenjang Jabatan Fungsional menggunakan aplikasi I-Mut sehingga perlu adaptasi;
- 2) Data Riwayat seperti Jabatan, Angka Kredit dan E-kinerja belum disesuaikan dengan data yang terbaru;
- 3) Masih adanya Pegawai yang belum memahami kelengkapan berkas kenaikan jenjang jabatan fungsional tersebut;
- 4) Syarat mengikuti Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat seperti ijazah dan akreditasi kampus minimal B, hal tersebut tidak diketahui oleh Pegawai sehingga Ijazah tidak sesuai dan tidak dapat mengikuti ujian.

c. Solusi

Solusi yang diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah:

- 1) Mengikuti zoom penggunaan Aplikasi I-Mut;
- 2) Melakukan peremajaan data di SIASN secara berkala;
- 3) Memberikan sosialisasi secara menyeluruh bagi Pegawai Negeri Sipil dalam menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi untuk melihat akreditasi jurusan dan kampus.

4. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN memiliki total anggaran sebesar Rp 426.210.800,- dan yang terealisasi sebesar

Rp 420.426.500,- atau dengan persentase 98,64%. Kegiatan tersebut terdiri dari 3 (tiga) sub kegiatan yaitu:

3.1. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN

Sub Kegiatan pengembangan kompetensi ASN adalah peningkatan kapasitas kinerja ASN dengan jumlah anggaran Rp. 170.730.800 dan terealisasi sejumlah Rp. 169.606.500,- atau sekitar 99,34%. Adapun target kinerja adalah 100 orang yang akan meningkat kapasitasnya dan telah dilaksanakan dengan capaian di atas target yakni 120 orang. Pelaksanaan sub kegiatan peningkatan kinerja ASN memiliki beberapa indikator yaitu:

3.1.1 Penyusunan Kinerja Pegawai Berbasis Elektronik

Realisasi sub kegiatan ini diimplementasikan melalui upaya implementasi SKP Online melalui aplikasi e-kinerja BKN.

a. Tujuan

Tujuan dari pelaksanaan kegiatan ini adalah untuk penerapan e-kinerja kepada seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara. Melalui kegiatan ini diharapkan seluruh ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara bisa memahami penggunaan aplikasi e-kinerja sebagai penilaian kinerja guna meningkatkan kapasitas seluruh ASN

b. Hambatan

Hambatan dan kendala dari pelaksanaan kegiatan ini adalah:

1. Masih banyak ASN yang terlambat dalam pengisian SKP online pada e-kinerja BKN;
2. Sering terjadi kendala teknis berupa jaringan web yang erorr, sehingga penginputan menjadi lambat;
3. Banyaknya anomali data, misalnya data pejabat penilai, ketidaksesuain unit kerja, dll.

c. Solusi

Solusi dari pelaksanaan kegiatan ini adalah:

1. Melaksanakan sosialisasi secara menyeluruh kepada ASN terkait teknis pengisian e-kinerja BKN;
2. Mengundang narasumber yang professional dan compatible terhadap permasalahan yang dihadapi.

3.1.2. Optimalisasi Penilaian Indeks Profesionalitas ASN (IP-ASN)

Indeks Profesionalitas ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya.

a. Tujuan

Tujuan dari optimalisasi penilaian IP-ASN ini adalah untuk memetakan seluruh ASN berdasarkan indikator kualifikasi Pendidikan, kompetensi, disiplin dan kinerja. Pada tahun 2023 IP-ASN Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara mendapatkan nilai 56,58 dengan kategori “sedang”. Dengan demikian, telah dilakukan upaya yang lebih komprehensif dalam peningkatan penilaian IP-ASN tersebut seperti mengarahkan agar ASN meningkatkan kompetensinya melalui jalur pendidikan formal dan diklat, optimalisasi pengisian SKP online melalui e-kinerja BKN, serta peningkatan disiplin melalui implementasi SIABDI. Melalui upaya-upaya tersebut, pada Tahun 2024 IP-ASN Kabupaten Padang Lawas Utara meningkat signifikan, berhasil mendapatkan nilai 76,29 untuk PNS dan nilai 73,26 untuk PPPK dengan kategori “sedang”.

b. Hambatan

Hambatan dari kegiatan ini secara keseluruhan tidak ada, namun nilai yang didapat belum mampu mencapai kategori tinggi, hal ini disebabkan belum optimalnya pemenuhan terhadap dimensi kompetensi berupa pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun.

c. Solusi

Solusi untuk kegiatan ini adalah pegawai yang membidangi 4 (empat) dimensi yang ada pada pengukuran indeks profesionalitas ASN dapat lebih aktif untuk melakukan penginputan ke dalam aplikasi SIASN sehingga dapat meningkatkan nilai indeks profesionalitas ASN Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara.

3.1.3 Optimalisasi Penerapan NSPK Manajemen ASN

a. Tujuan

Tujuan dari penerapan NSPK Manajemen ASN ini adalah untuk mengoptimalkan manajemen kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur. Terdapat 18 (delapan belas) elemen yang wajib diisi, yaitu penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN, pengadaan ASN, pengangkatan ASN, pangkat, mutasi, jabatan, pengembangan karir, pola karir, penggajian, tunjangan dan fasilitas, penghargaan, jaminan pensiun dan jaminan hari tua.

b. Hambatan

Hambatan dan kendala dari kegiatan ini adalah kurangnya koordinasi dan komunikasi antar pegawai yang membidangi elemen NSPK Manajemen ASN tersebut, sehingga nilainya belum optimal.

c. Soslusi

Solusi yang diharapkan terhadap kegiatan ini adalah adanya kolaborasi yang baik antar bidang ataupun OPD lain yang terlibat dalam pengisian indeks NSPK Manajemen ASN sehingga pengisian aplikasi NSPK dapat lebih maksimal dan menghasilkan nilai yang terbaik.

3.2 Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN

Sub Kegiatan Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN memiliki total anggaran sebesar Rp 107.160.000,- dan yang terealisasi sebesar Rp 106.500.000,- atau dengan persentase 99,38%. Selanjutnya, untuk kinerja ditargetkan menyelesaikan 110 dokumen dan terealisasi. Adapun aktivitas yang dilaksanakan adalah bimbingan teknis bagi ASN.

a. Tujuan

Tujuan dari pelaksanaan kegiatan ini adalah:

1. Untuk meningkatkan kompetensi kemampuan pola kepemimpinan para peserta diklat dimana kompetensi kepemimpinan yang diharapkan adalah visioner, strategis, taktikal dan kepemimpinan operasional;
2. Terbentuknya karakter dan sikap prilaku integritas sesuai dengan peraturan perundang – undangan dan kemampuan untuk menunjang etika publik, taat pada nilai – nilai, norma, moralitas dan

bertanggungjawab dalam memimpin instansi ataupun unit organisasinya;

3. Sebagai pemenuhan atas salah satu syarat kelengkapan berkas dalam pengangkatan CPNS menjadi PNS;
 4. Sebagai sarana orientasi bagi PPPK dalam hal adaptasi dengan suasana birokrasi dan sistem cara kerja ASN;
 5. Untuk meningkatkan kompetensi teknis pegawai khusus yang membidangi kegiatan-kegiatan tertentu.
- b. Hambatan
- Hambatan dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan ini secara substansial tidak ada, namun dalam teknis pelaksanaan kendala yang dihadapi antara lain sulitnya mengkoordinir peserta.
- c. Solusi
- Solusi dari permasalahan yang dihadapi dalam kegiatan ini adalah:
1. Memaksimalkan metode diklat *e-learning* yang diselenggarakan oleh instansi provinsi atau pusat;
 2. Menjalin kerja sama dengan institusi akademis untuk membuat program akselerasi pengembangan kompetensi aparatur yang dibiayai oleh Perguruan Tinggi;
 3. Setiap OPD membuat skema pengembangan kompetensi aparatur yang dimuat ke dalam dokumen perencanaan.

3.3. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN memiliki total anggaran sebesar Rp 148.320.000 dan yang terealisasi sebesar Rp 144.320.000 atau dengan persentase 97,30%. Adapun rincian pelaksanaan sub kegiatan tersebut yaitu pemberian bantuan biaya Tugas Belajar untuk PNS yang mengikuti Pendidikan Profesi Dokter Spesialis dan pendidikan lanjutan S3 (Doktoral).

a. Tujuan

Tujuan dari pelaksanaan kegiatan ini adalah:

1. Memenuhi kebutuhan akan tenaga yang memiliki keahlian atau kompetensi tertentu dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi serta pengembangan organisasi;
2. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta sikap dan kepribadian

professional PNS sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pengembangan karir.

Target yang ditetapkan pada tahun 2024 ini, hanya ditujukan kepada PNS yang melakukan perkuliahan dengan target 3 (tiga) orang.

b. Hambatan

Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah:

1. Koordinasi dan komunikasi antara perguruan tinggi, BKPSDM dan PNS yang melakukan studi belum optimal dalam hal monitoring, evaluasi dan laporan semester perkuliahan;
2. Kurangnya kesadaran PNS Tugas Belajar dalam memenuhi kewajibannya dalam memberikan laporan hasil evaluasi pendidikan selama tugas belajar sedang berjalan.

c. Solusi

Solusi dari pelaksanaan kegiatan ini adalah:

1. Membuat MOU dengan perguruan tinggi kampus agar terciptanya komitmen bersama dalam hal monitoring PNS yang melakukan tugas belajar;
2. Sebelum melaksanakan tugas belajar, terlebih dahulu dilakukan pembekalan dan orientasi.

4. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur memiliki total anggaran sebesar Rp 24.999.800,- dan telah terealisasi sebesar Rp 24.999.800 atau dengan persentase 100%. Kegiatan tersebut terdiri dari 1 (satu) sub kegiatan, yaitu:

4.1 Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN merupakan pelaksanaan kegiatan dalam rangka untuk memastikan bahwa setiap pelanggaran terhadap aturan dan norma yang berlaku di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN) ditangani secara adil, objektif, transparan dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tahun Anggaran 2024 memiliki total anggaran sebesar sebesar Rp Rp 24.999.800,- dan telah terealisasi sebesar Rp 24.999.800 atau dengan persentase 100%.

a. Tujuan

Tujuan dari Pelaksanaan Kegiatan ini adalah membina setiap Aparatur Sipil Negara untuk dapat menegakkan disiplin, penindakan terhadap Aparatur yang diduga melakukan pelanggaran disiplin serta memberikan penghargaan kepada ASN yang berprestasi, berdedikasi tinggi dan telah memberikan pengabdian kepada Negara

dalam rangka mewujudkan ASN Profesional yang memiliki Moralitas dan Integritas. Aspek Kegiatan yang terangkum di dalam sub kegiatan ini adalah Penegakan Disiplin; Pelaksanaan Hukuman Disiplin; Pemberian Penghargaan.

b. Target dan Capaian

Target Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN untuk tahun anggaran 2024 sebanyak 4 laporan. Adapun capaian kinerja yang didapat dalam hal penanganan kasus disiplin selama tahun 2024 yang telah selesai penanganan kasusnya sampai dalam bentuk Surat Keputusan Bupati ada 4 Laporan yang terdiri dari 3 Surat Keputusan Bupati Padang Lawas Utara tentang Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri. Kemudian, dalam hal penghargaan kepada ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara pada tahun 2024 telah dilaksanakan dengan pemberian penghargaan berupa cinderamata kepada Pejabat Administrator Yang Tidak Pernah Absen Mengikuti Apel Gabungan Setiap Hari Senin yang diserahkan langsung oleh Pj. Bupati Padang Lawas Utara serta pemberian Piagam penghargaan Satyalancana Karyasatya XXX, XX, dan X tahun Pada Tanggal 17 Agustus Tahun 2024 yang diserahkan langsung oleh Pj. Bupati Padang Lawas Utara.

Pemberian penghargaan tersebut diharapkan dapat menjadi motivasi bagi Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan maupun bagi pegawai yang lain untuk dapat meningkatkan Disiplin dan Kinerjanya.

Total Anggaran kegiatan pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN Tahun 2024 sebesar Rp 24.999.800 dan telah terealisasi sebesar Rp 24.900.800 atau dengan persentase 100%

c. Hambatan

Penanganan kasus-kasus disiplin sering menghadapi berbagai hambatan atau permasalahan yang dapat memengaruhi efektivitas penerapan aturan. Beberapa hambatan tersebut meliputi:

1. Kurangnya Pemahaman tentang Proses Penjatuhan Hukuman Disiplin;
2. Kurangnya Ketegasan dalam Penerapan Sanksi.
3. Ketidakadilan dalam penerapan sanksi, seperti adanya favoritisme, juga menjadi masalah.
4. Sistem pengawasan dan pelaporan yang kurang maksimal.

d. Solusi

Solusi dari permasalahan sub kegiatan ini adalah:

- 1) Sosialisasi secara berkala dan berkelanjutan mengetahui aturan disiplin ASN dalam bentuk asistensi dan Workshop, banner dan flyer untuk meningkatkan pemahaman serta pengetahuan setiap Aparatur terhadap seluruh substansi dari PP nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, Peraturan Bupati Nomor 74 Tahun 2022 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara dan Peraturan Bupati Padang Lawas Utara Nomor 69 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Padang Lawas Utara Nomor 27 Tahun 2022 tentang Disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara;
- 2) Penguatan dalam Penerapan Sanksi;
- 3) Penguatan Sistem Pengawasan dan Pelaporan;
- 4) Mendorong Keteladanan dari Pimpinan.

Beberapa dokumentasi kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ditunjukkan pada gambar berikut.



Gambar 3. 1 Kegiatan seleksi penerimaan calon PPPK Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2024



Sistem Informasi Manajemen Administrasi Kepegawaian
SIMAK - MKG Version Kabupaten Padang Lawas Utara
v.1.3.5.3



Nama Pengguna

Kata Kunci

[Reset Password](#)



OK



Tutup

Status Internet : Internet Connectec



Gambar 3. 2 Beberapa aplikasi pelayanan kepegawaian yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Gambar 3. 3 Pelaksanaan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP) bagi PNS Pemerintahan Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2024



Gambar 3. 4 Pelantikan dan pengambilan sumpah jabatan Penjabat Sekretaris Daerah (Pj. Sekda) Kabupaten Padang Lawas Utara



Gambar 3. 5 Pelaksanaan Upacara HUT KORPRI yang ke 53 di halaman Kantor Bupati Padang Lawas Utara



Gambar 3. 6 Penyerahan penghargaan Satyalancana Karya Satya Tahun 2024 kepada PNS Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara

3.1.2 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Tabel 3.1.2
Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi
		Target	Realisasi	Capaian %	Anggaran	Realisasi	Capaian %	
1. Meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai AKIP	66,52	66,75	100,34 %	38,567,100	38,567,100	100 %	0,34%
	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	78	80,03	102,60 %				2,60%
2. Meningkatkan kualitas manajemen kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	Nilai Indeks NSPK Manajemen ASN	65	84,41	129,86 %	665,719,200	664,030,791	99,74 %	30,12%
	Nilai Indeks Profesional ASN	71	74,775	105,31 %	451,210,600	445,426,500	98,71 %	6,6%

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

3.2 Realisasi Anggaran

Berdasarkan alokasi anggaran BKPSDM Padang Lawas Utara Tahun 2024 semua bersumber pada Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2024, adapun jumlah rincian pelaksanaan anggaran tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Realisasi Anggaran Tahun 2024 BKPSDM Kabupaten Padang Lawas Utara

No.	PROGRAM KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%	SISA ANGGARAN
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	3.640.271.054	3.552.614.643		87.656.411
1	<i>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>	38.567.100	38.567.100		-
	Koordinasi dan penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	38.567.100	38.567.100	100	-
2	<i>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</i>	2.545.053.454	2.470.800.645		74.252.809
	<i>Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN</i>	2.516.733.454	2.442.480.645	97,05	74.252.809
	<i>Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN</i>	28.320.000	28.320.000	100	-
3	<i>Administrasi Umum Perangkat Daerah</i>	399.277.200	396.546.843		2.730.357
	<i>Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor</i>	3.724.600	3.724.600	100	-
	<i>Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor</i>	92.643.900	92.643.900	100	-
	<i>Penyediaan Bahan Logistik Kantor</i>	18.920.000	18.920.000	100	-
	<i>Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan</i>	45.413.100	45.413.100	100	-
	<i>Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undang</i>	21.058.000	20.376.000	96,76	682.000
	<i>Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD</i>	217.517.600	215.469.243	99,06	2.048.357
4	<i>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i>	450.033.300	448.512.450		1.520.850
	<i>Penyediaan Jasa Surat Menyurat</i>	10.000.000	10.000.000	100	-
	<i>Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik</i>	225.918.000	224.397.150	99	1.520.850
	<i>Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor</i>	214.115.300	214.115.300	100	-
5	<i>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Pemerintahan Daerah</i>	207.340.000	198.187.605		9.152.395
	<i>Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan</i>	76.790.000	67.677.605	88,13	9.112.395
	<i>Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya</i>	130.550.000	130.510.000	99,97	40.000
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.116.929.800	1.109.457.091		7.472.709
1	<i>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</i>	405.957.400	405.273.497		683.903
	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	289.507.400	288.823.497	99,76	683.903
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	116.450.000	116.450.000	100	-
2	<i>Mutasi dan Promosi ASN</i>	259.761.800	258.757.294		1.004.506
	Pengelolaan Mutasi ASN	53.280.000	53.280.000	100	-
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	41.544.000	41.464.000	99,81	80.000
	Pengelolaan Promosi ASN	164.937.800	164.013.294	99,44	924.506
3	<i>Pengembangan Kompetensi ASN</i>	426.210.800	420.426.500		5.784.300
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	170.730.800	169.606.500	99,34	1.124.300
	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	107.160.000	106.500.000	99,38	660.000
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	148.320.000	144.320.000	97,30	4.000.000
4	<i>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</i>	24.999.800	24.999.800		-
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	24.999.800	24.999.800	100	-
	Jumlah	4.757.200.854	4.662.071.734	98,00	95.129.120

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

BAB IV

PENUTUP

4.1 Simpulan Capaian Kinerja

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara telah menyusun LKjIP Tahun 2024 sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan pengelolaan sumber daya manusia yang dipercaya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah diperjanjikan di dalam penetapan kinerja tahun 2024.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan tersebut telah berupaya secara optimal meskipun dalam perjalanannya menemui kendala dan keterbatasan. Namun demikian, segenap elemen unit organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara tetap mampu untuk meningkatkan kinerjanya dengan melakukan berbagai strategi pemecahan permasalahan. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian kinerja atas tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam tahun 2024.

Sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja dan Penetapan Kinerja Tahun 2024, mampu melaksanakan kegiatan melebihi target indikator sasaran yang ditetapkan. Capaian setiap indikator kinerja masing-masing di atas 100%. Disamping itu, bila dilihat dari akuntabilitas kinerja keuangan untuk tahun 2024, realisasi belanja berdasarkan DPA sebesar Rp 4.662.071.734,00,- dari target total belanja yang ditetapkan sebesar Rp 4.757.200.854,00,- dengan persentase realisasi 98,00%.

Demikian hasil laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara tahun 2024 disusun sebagai bahan pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka pencapaian indikator tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan serta sekaligus dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk perencanaan dan pertimbangan pengambilan kebijakan yang akan datang.

4.2 Langkah Strategis Penguatan Capaian Kinerja Masa Mendatang

Dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) BKPSDM perlu menjadi perhatian bersama agar dapat dilakukan upaya perbaikan dalam meningkatkan kinerja BKPSDM ke depan nya sebagai berikut :

1. Meningkatkan komitmen bersama untuk menerapkan Sistem Akuntabilitas Intansi Pemerintah (SAKIP) dalam mengelola pelaksanaan program dan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Optimalisasi pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung indikator kinerja sasaran untuk bisa mencapai target yang telah ditetapkan;
3. Melakukan koordinasi serta komunikasi yang lebih intensif dengan pihak – pihak terkait;
4. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) yang telah disusun menjadi bahan evaluasi dalam pengambilan kebijakan bagi seluruh anggota organisasi BKPSDM dalam meningkatkan kinerja pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara pada masa mendatang.

Gunungtua, 17 Maret 2025

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA,



ANDI SYAHRUDDIN MARPAUNG, S.Kom, MM
PEMBINA

NIP. 198309142009041001



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **ANDI SYAHRUDDIN MARPAUNG, S.Kom., M.M.**

Jabatan : **Pt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **RESKI BASYAH HARAHAHAP, S.STP., M.Si**

Jabatan : **BUPATI PADANG LAWAS UTARA**

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Gunungtua, 10 Maret 2025

Pihak Kedua,

BUPATI PADANG LAWAS UTARA

RESKI BASYAH HARAHAHAP

Pihak Pertama,

**Pt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

**ANDI SYAHRUDDIN MARPAUNG, S.Kom., M.M.
PEMBINA (W/a)
NIP. 19830914 200904 1 001**

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

**Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	1. Nilai AKIP	71,52
		2. Indeks Kepuasan Masyarakat	83,00
2	Peningkatan kualitas manajemen kepegawaian	1. Nilai Indeks NSPK Manajemen ASN	70 "Cukup"
		2. Nilai Indeks Profesionalitas ASN	76 "Sedang"

No	Program	Anggaran	Keterangan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Rp. 4.396.987.901	APBD
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.896.208.500	APBD
	JUMLAH	Rp. 6.293.196.401	APBD

Gunungtua, 10 Maret 2025

Pihak Kedua,

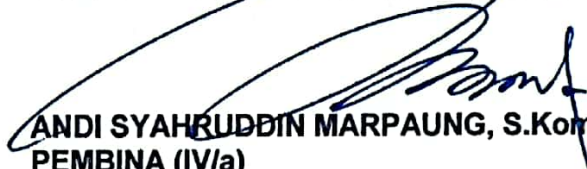
BUPATI PADANG LAWAS UTARA



RESKI BASYAH HARAHAHAP

Pihak Pertama,

**Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**



**ANDI SYAHRUDDIN MARPAUNG, S.Kom., M.M.
PEMBINA (IV/a)
NIP. 19830914 200904 1 001**