

# LAPORAN KINERJA

## BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN AGAM TAHUN 2025



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KABUPATEN AGAM

TAHUN 2026

## KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam merupakan perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian tujuan dan sasaran strategis Tahun 2021 - 2026. Laporan Kinerja ini merupakan tahun ke-5 pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 - 2026. Penyusunan Laporan Kinerja ini mengacu pada Peraturan Menteri PANRB No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 - 2026.

Laporan Kinerja ini merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas yang berfungsi sebagai alat penilaian kinerja, wujud transparansi serta pertanggungjawaban kepada masyarakat serta merupakan alat kendali dan alat pemacu peningkatan kinerja setiap unit organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam. Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam diukur atas dasar penilaian indikator kinerja utama (IKU) yang merupakan indikator keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis sebagaimana telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Tahun 2025.

Secara umum capaian kinerja sasaran telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, meskipun, beberapa indikator belum menunjukkan capaian sesuai target. Pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi sangat ditentukan oleh komitmen, keterlibatan dan dukungan aktif segenap komponen aparatur negara, masyarakat, dunia usaha dan *civilsociety* sebagai bagian integral dari pembaharuan sistem administrasi negara.

Berdasarkan analisis dan evaluasi obyektif yang dilakukan melalui Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Tahun 2025 ini, diharapkan dapat terjadi optimalisasi peran kelembagaan dan peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kinerja seluruh jajaran pejabat dan pelaksana di lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam pada tahun-tahun

selanjutnya, sehingga dapat mendukung kinerja secara keseluruhan dalam mewujudkan *Good Governance* dan *Clean Government*.

Lubuk Basung, Januari 2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KABUPATEN AGAM



**RAHMI ARTATI, S.STP.M.Si**

NIP 19781229 199711 2 001

Pembina Utama Muda

## DAFTAR ISI

|   |    |
|---|----|
| KATA PENGANTAR .....                        | 1  |
| DAFTAR ISI.....                             | 3  |
| BAB I PENDAHULUAN .....                     | 4  |
| A. Latar Belakang.....                      | 4  |
| B. Struktur Organisasi dan Tata Kerja ..... | 5  |
| C. Isu Strategis Perangkat Daerah .....     | 8  |
| D. Landasan Hukum.....                      | 9  |
| E. Sistematika .....                        | 9  |
| BAB II PERENCANAAN KINERJA.....             | 11 |
| A. Rencana Strategis .....                  | 11 |
| 1. Visi.....                                | 12 |
| 2. Misi .....                               | 12 |
| 3. Tujuan dan Sasaran .....                 | 13 |
| BAB III AKUNTABILITAS KINERJA .....         | 20 |
| A. Capaian Kinerja Organisasi .....         | 21 |
| B. Realisasi Anggaran Tahun 2024.....       | 29 |
| BABA IV PENUTUP .....                       | 31 |

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas 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.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggung jawaban secara periodik.

Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selaku unsur pembantu pimpinan, dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Perangkat Daerah sebagai sub sistem dari sistem pemerintahan daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Dalam perencanaan perangkat daerah, capaian tujuan dan sasaran perangkat daerah yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, melainkan keselarasan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup Pemerintahan Propinsi dan Nasional.

Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan

bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, maka di terbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sehubungan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP). Penyusunan LKjIP Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Tahun 2024 yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran terkait pencapaian kinerja tujuan dan sasaran perangkat daerah yang telah ditetapkan dan diperjanjikan pada perjanjian kinerja perangkat daerah.

## **B. Struktur Organisasi dan Tata Kerja**

Berdasarkan Peraturan Bupati Agam Nomor 66 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok dan fungsi melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

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

- a. perumusan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- d. pelaksanaan administrasi Badan;
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi sebagaimana diuraikan diatas, disusunlah struktur organisasi dan tatakerja yaitu mulai dari Kepala Badan sebagai pimpinan, yang dibantu oleh Sekretaris, Kepala Bidang dan Kepala Sub Bagian. Berikut bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam.

Gambar 1.1.

Struktur Organisasi



### C. Isu Strategis Perangkat Daerah

Isu Strategis Perangkat Adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan perangkat daerah karena dampaknya yang signifikan bagi perangkat daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/panjang, dan menentukan pencapaian tujuan perangkat di masa yang akan datang dalam rangka menunjang pembangunan daerah.

Isu strategis perangkat daerah yang akan ditangani pada kurun waktu 5 (lima) tahun sebagaimana tertuang pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam periode 2021 - 2026 sebagai berikut :

1. Belum semua ASN Kabupaten Agam yang memiliki Kompetensi Sesuai Jabatan.
2. Penataan Pegawai Kabupaten Agam belum terisi secara proposional.
3. Sistem pelayanan kepegawaian yang belum optimal.
4. Kurangnya SDM dan Sarana Prasarana pada BKPSDM.

Perumusan Isu strategis pada tahun 2024 mengacu pada Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia periode 2021 - 2026, Arah Kebijakan Pemerintah Daerah, dan Hasil Evaluasi Capaian Kinerja tahun sebelumnya. Isu Strategis yang ditangani pada tahun 2024 sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai dengan kebutuhan daerah.
2. Pelaksanaan seleksi terbuka dalam pengangkatan jabatan Pimpinan Tinggi Pratama oleh tim panitia seleksi (pansel).
3. Pengembangan kompetensi pegawai untuk penempatan jabatan yang tepat.
4. Peningkatan kesejahteraan Pegawai ASN sebagai bentuk dukungan dalam pelaksanaan tugas yang maksimal dan bagi daerah yang kurang diminati.
5. Pengembangan kompetensi SDM pegawai ASN dalam pelaksanaan tugas.

6. Pengembangan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan data kepegawaian.
7. Sosialisasi dan pelatihan aturan-aturan Kepegawaian yang berlaku.
8. Penghargaan dan peningkatan karir bagi seluruh pegawai yang berprestasi.

#### **D. Landasan Hukum**

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini disusun berdasarkan beberapa landasan hukum sebagai berikut :

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
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. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
4. Peraturan Daerah Kabupaten Agam Nomor 11 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Agam Tahun 2006 – 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Agam Tahun 2005 Nomor 11);
5. Peraturan Daerah Kabupaten Agam Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
6. Peraturan Bupati No. 66 Tahun 2021 Perubahan Atas Peraturan Bupati No. 65 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

#### **E. Sistematika**

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Tahun 2024 adalah :

|         |  |
|---------|--|
| BAB I   | PENDAHULUAN  |
|         | Meliputi Gambaran Umum, Tugas dan Fungsi, Isu Strategis yang dihadapi SKPD, Dasar Hukum dan Sistematika. |
| BAB II  | PERENCANAAN KINERJA  |
|         | Meliputi Perencanaan Strategis sebelum dan setelah reviu   |
| BAB III | AKUNTABILITAS KINERJA  |
|         | Meliputi Capaian IKU, Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja serta Akuntabilitas Keuangan     |
| BAB IV  | PENUTUP  |

## BAB II

### PERENCANAAN KINERJA

#### A. Rencana Strategis

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam adalah merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistimatis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih dan terintegrasi dengan potensi sumber daya alam yang dimiliki oleh Daerah yang bersangkutan, dalam hal ini Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam yang ditetapkan untuk jangka waktu 5 ( lima ) tahun yaitu dari tahun 2021 sampai dengan Tahun 2026. Penetapan jangka waktu 5 tahun tersebut dihubungkan dengan pola pertanggung jawaban Kepala Daerah terkait dengan penetapan/kebijakan bahwa Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam dibuat pada masa jabatannya, dengan demikian akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah daerah akan menjadi akuntabel.

Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam tersebut ditujukan untuk mewujudkan visi dan misi daerah sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Agam Tahun 2021 - 2026.

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam telah melalui tahapan - tahapan yang simultan dengan proses penyusunan RPJMD Kabupaten Agam Tahun 2021 - 2026 dengan melibatkan stakeholders pada saat dilaksanakannya Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) RPJMD, Forum Perangkat Daerah, sehingga Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam merupakan hasil kesepakatan bersama antara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam dan stakeholder.

Selanjutnya, Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam tersebut akan dijabarkan kedalam Rencana

Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam yang merupakan dokumen perencanaan SKPD untuk periode 1 (satu) tahun. Didalam Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam dimuat program dan kegiatan prioritas yang diusulkan untuk dilaksanakan pada satu tahun mendatang.

### 1. Visi

Visi adalah gambaran kondisi ideal yang diinginkan pada masa mendatang oleh Pemerintah Kabupaten Agam.

Visi Pemerintah Kabupaten Agam Tahun 2021 -2026 adalah:

*"Terwujudnya Kabupaten Agam yang Berkeadilan, Inovatif, Sejahtera, Agamais dan Beradat Menuju Agam Mandiri, Berprestasi yang Madani*

"

### 2. Misi

Sedangkan untuk mewujudkan Visi Pemerintah Kabupaten Agam Tahun 2021 – 2026 tersebut diatas dilaksanakan Misi sebagai berikut :

1. Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih, akuntabel dan melayani.
2. Membangun perekonomian masyarakat yang kokoh melalui optimalisasi Sumberdaya daerah dan pengembangan Pariwisata.
3. Pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan, keterpaduan tata ruang wilayah dan mitigasi bencana.
4. Membangun masyarakat yang mandiri, berdaya saing dan berkarakter.
5. Meningkatkan kehidupan bermasyarakat yang madani, berlandaskan Adat Basandi Syarak-Syarak Basandi Kitabullah (ABS-SBK).

Perumusan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam mengacu pada Misi ke-1, yaitu :

*" Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih, akuntabel dan melayani"*

### 3. Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisa strategis.

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Instansi Pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Sasaran diupayakan untuk dapat dicapai dalam kurun waktu tahunan secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sasaran yang ditetapkan untuk mencapai Visi dan Misi Kabupaten Agam Tahun 2021-2026 sebanyak 1 tujuan dan 2 sasaran strategis.

Sebagaimana visi dan misi yang telah ditetapkan, untuk keberhasilan tersebut perlu ditetapkan tujuan, sasaran berikut indikator dan target Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**.Tujuan dan Sasaran Organisasi Perangkat Daerah**  
**Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Agam**

| NO | TUJUAN                          | SASARAN | INDIKATOR KINERJA                   | TARGET KINERJA TAHUN |      |      |      |      |      |
|----|---------------------------------|---------|-------------------------------------|----------------------|------|------|------|------|------|
|    |                                 |         |                                     | 2021                 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 1  | 2                               | 3       | 4                                   | 5                    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   |
| 1. | Terwujudnya Profesionalitas ASN |         | Indeks Profesionalitas ASN          | 53.96                | 55   | 58   | 62   | 66   | 70   |
|    |                                 | 1.1     | Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN |                      | 280  | 285  | 290  | 295  | 300  |
|    |                                 | 1.2     | Meningkatnya Tata Kelola OPD        |                      | 80   | 81   | 82   | 83   | 84   |

Sumber : Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia periode 2021 – 2026

#### **4. Indikator Kinerja Utama**

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis perangkat daerah.

Adapun penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam tahun 2025 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Indikator Kinerja Utama**  
**Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam**

| NO | TUJUAN/<br>SASARAN<br>STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA          | SATUAN | PENJELASAN   |                                   | SUMBER DATA |   |   |  |        |
|----|---------------------------------|----------------------------|--------|--|-----------------------------------|-------------|---|---|--|--------|
|    |                                 |                            |        | ALASAN   | FORMULASI/RUMUS PERHITUNGAN       |             |   |   |  |        |
| 1  | Terwujudnya Profesionalitas ASN | Indeks Profesionalitas ASN | Angka  | Untuk mengetahui standar profesionalitas, melihat kesesuaian kualifikasi, tingkat kinerja, kompetensi dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya | Nilai IP ASN yang dikeluarkan BKN | BKPSDM      |   |   |  |        |
|    |                                 |                            |        |  |                                   |             | 1 | Indeks Sistem Merit                       | Untuk mengetahui tingkat penerapan sistem merit di instansi pemerintahan | BKPSDM |
|    |                                 |                            |        |  |                                   |             | 2 | Indeks Kepuasan terhadap Pelayanan BKPSDM |  |        |

Sumber : Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Tahun 2024

## B. Rencana Kinerja Tahun 2025

Rencana kinerja tahunan (RKT) merupakan penjabaran dari tujuan, sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra, dan akan dilaksanakan oleh perangkat daerah melalui berbagai kegiatan tahunan. Rencana Kinerja Tahun 2025 termuat di dalam dokumen Rencana Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2025. Acuan dan pedoman dalam menyusun rencana kerja tahunan dan Rencana Kerja Organisasi Perangkat Daerah (Renja OPD) BKPSDM setiap tahunnya.

Berikut Rencana Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 :

**Tabel 2.3**  
**Rencana Kinerja Tahun 2025**  
**Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Agam**

| NO | SASARAN                             | INDIKATOR KINERJA                                  | TARGET |
|----|-------------------------------------|--|--------|
| 1. | Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN | Indeks Sistem Merit                                | 270    |
| 2. | Meningkatnya Tata Kelola OPD        | 1. Nilai Sakip BKPSDM                              | A      |
|    |                                     | 2. Indeks Kepuasan terhadap Pelayanan BKPSDM (IKM) | 82     |

Sumber : Rencana Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam tahun 2024

## C. Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Perjanjian Kinerja sebagai tekad dan janji dari perencana kinerja tahunan sangat penting dilakukan oleh pimpinan instansi di lingkungan Pemerintahan karena merupakan wahana proses tentang memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah. Penyusunan Perjanjian Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Tahun 2025 mengacu pada dokumen Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Tahun 2025, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2025, dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025, dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2025. Pada bulan Januari tahun 2025 ditetapkan Perjanjian Kinerja

Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dengan uraian sebagai berikut :

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

1. Terjadi pergantian atau mutasi pejabat;
2. Perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan program, kegiatan dan alokasi anggaran);
3. Perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.

Pada bulan November tahun 2025 dilaksanakan Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dikarenakan Perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran dengan uraian target kinerja sebagai berikut :

**Tabel 2.4**

**Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Tahun 2025**

| NO | SASARAN                             | INDIKATOR KINERJA                                  | TARGET |
|----|-------------------------------------|--|--------|
| 1. | Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN | Indeks Sistem Merit                                | 270    |
| 2. | Meningkatnya Tata Kelola OPD        | 1. Nilai Sakip BKPSDM                              | A      |
|    |                                     | 2. Indeks Kepuasan terhadap Pelayanan BKPSDM (IKM) | 82     |

Sumber :Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024.

Dalam rangka pencapaian kinerja yang telah ditetapkan, dilaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) yang telah ditetapkan. Berikut rincian program dan kegiatan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia :

**Tabel.2.5**

**Program dan Kegiatan  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025**

| NO. | PROGRAM/KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA | TARGET | ANGGARAN |
|-----|------------------|-------------------|--------|----------|
|-----|------------------|-------------------|--------|----------|

| 1  | 2  | 3   | 4           | 5                    |
|----|--|---|-------------|----------------------|
| I. | <b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>   | <b>Persentase Pemenuhan Kebutuhan Operasional Kantor dan ASN</b>  | <b>97%</b>  | <b>4.524.748.171</b> |
| 1. | <b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>  | <b>Persentase pemenuhan kebutuhan gaji dan pengeloan keuangan PD</b>  | <b>97%</b>  | <b>3.900.885.575</b> |
| a. | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN  | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN   | 35 org/bln  | 3.848.935.575        |
| b. | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD  | Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan | 10 Laporan  | 51.950.000           |
| 2. | <b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>  | <b>Persentase pemenuhan kebutuhan dasar unit kerja SKPD</b>   | <b>95%</b>  | <b>320.816.346</b>   |
| a. | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor  | Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan                          | 3 paket     | 4.990.845            |
| b. | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor   | Jumlah Paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan  | 4 paket     | 90.826.601           |
| c. | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan  | Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan   | 2 paket     | 49.999.900           |
| d. | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD   | Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD   | 12 Laporan  | 174.999.000          |
| 3. | <b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>  | <b>Persentase pemenuhan barang milik daerah sesuai dengan perencanaan</b>                                   | <b>95%</b>  | <b>73.887.250</b>    |
| a. | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya  | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan   | 25 unit     | 29.881.400           |
| b. | Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya  | Jumlah Unit Gedung Kantor atau bangunan Lainnya yang Disediakan   | 1 unit      | 20.000.000           |
| 4. | <b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>  | <b>Persentase pemenuhan jasa penunjang urusan pemerintah daerah</b>   | <b>100%</b> | <b>157.400.000</b>   |
| a. | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik  | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan                      | 12 laporan  | 14.700.000           |
| b. | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor  | Jumlah Laporan Penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan  | 142 laporan | 142.700.000          |
| 5. | <b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>                                       | <b>Persentase barang milik daerah yang berkondisi baik</b>  | <b>95%</b>  | <b>71.759.000</b>    |
| a. | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan dinas Jabatan yang diperihara dan dibayarkan pajaknya      | 2 unit      | 50.615.000           |
| b. | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya   | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara  | 11 unit     | 15.230.000           |
| c. | Pemeliharaan/Rehabilitas Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya  | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi                                    | 1 unit      | 5.914.000            |
| II | <b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>  | <b>Indeks Profesionalitas ASN</b>   | <b>58</b>   | <b>2.926.835.220</b> |

|           |  |   |              |                      |
|-----------|--|---|--------------|----------------------|
| <b>1.</b> | <b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>                          | <b>Persentase kegiatan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian yang terlaksana sesuai dengan ketentuan</b>                   | <b>95%</b>   | <b>601.028.120</b>   |
| a.        | Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Jumlah Dokumen Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN                                   | 2 dokumen    | 551.207.320          |
| b.        | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian                                      | Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian   | 300 dokumen  | 23.000.000           |
| c.        | Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian                              | Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian  | 1 laporan    | 26.820.800           |
| <b>2.</b> | <b>Mutasi dan Promosi ASN</b>  | <b>Persentase kegiatan mutasi dan promosi ASN yang terlaksana yang sesuai dengan ketentuan</b>  | <b>95%</b>   | <b>331.951.200</b>   |
| a.        | Pengelolaan Mutasi ASN   | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksanaan dan Mutasi ASN antara Daerah | 100 dokumen  | 38.996.200           |
| b.        | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN   | Jumlah Pengelolaan Kenaikan pangkat ASN   | 1000 dokumen | 130.000.000          |
| c.        | Pengelolaan Promosi ASN  | Jumlah Assesment yang dilaksanakan, Jumlah pengisian JPTP melalui panel dan Jumlah sidang Bapperjakat yang dilaksanakan                 | 2 dokumen    | 162.995.000          |
| <b>3.</b> | <b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>   | <b>Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi</b>  | <b>35 %</b>  | <b>1.913.204.000</b> |
|           | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN  | Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan   | 100 orang    | 343.740.000          |
| b.        | Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat  | Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat   | 2 dokumen    | 1.534.212.000        |
| c.        | Pembinaan Jabatan Fungsional ASN   | Jumlah ASN Fungsional yang di bina  | 150 orang    | 35.252.000           |
| <b>4.</b> | <b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>   | <b>Persentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>   | <b>75%</b>   | <b>80.651.900</b>    |
| a.        | Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur                                 | Jumlah dokumen penilaian capaian kinerja organisasi   | 2 laporan    | 34.999.900           |
| b.        | Pembinaan Disiplin ASN   | Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan  | 50 orang     | 45.652.000           |

Sumber : Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perangkat Daerah Tahun 2025

## BAB III

### AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator tujuan dan sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2021-2026 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2024. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan Visi dan Misi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah.

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian indikator kinerja utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja tujuan/sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja tujuan/sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian tujuan/sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerjatujuan/sasaran.

Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja, sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Pengkategorian Capaian Kinerja**

| No | Kategori/Interpretasi | Rata-Rata % Capaian |
|----|-----------------------|---------------------|
| 1  | Sangat Baik           | $120 \geq X > 100$  |
| 2  | Baik                  | $X = 100$           |
| 3  | Cukup                 | $80 < X < 100$      |
| 4  | Kurang                | $50 \leq X \leq 80$ |
| 5  | Sangat Kurang         | $X < 50$            |

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

Dalam laporan ini, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Renstra 2021 - 2026 maupun Rencana Kerja Tahun 2024. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pelaporan Kinerja ini didasarkan pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 dan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

#### **A. Capaian Kinerja Organisasi**

Dalam rangka mengukur dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Untuk itu pertama kali yang perlu dilakukan instansi pemerintah adalah menentukan apa yang menjadi kinerja utama dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Dengan demikian kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, sehingga IKU adalah merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Upaya untuk meningkatkan akuntabilitas, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam juga melakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama, dalam melakukan reviu dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Hasil

pengukuran atas indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam tahun 2024 menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama**  
**Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Tahun 2025**

| No. | Tujuan/<br>Sasaran                  | Indikator<br>Kinerja                      | Target | Realisasi | Capaian<br>% | Kategori | Sumber Data         |
|-----|-------------------------------------|---|--------|-----------|--------------|----------|---------------------|
|     | Tujuan                              |   |        |           |              |          |                     |
|     | Terwujudnya profesionalitas ASN     | Indeks Profesionalitas ASN                | -      | 🟡         | 🟡            | -        | -                   |
|     | Sasaran                             |   |        |           |              |          |                     |
| 1   | Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN | Indeks Sistem Merit                       | 300    | 278       | 93           | baik     | Penilaian dari KASN |
| 2   | Meningkatnya Tata Kelola OPD        | Indeks Kepuasan terhadap Pelayanan BKPSDM | 82     | 82        | 100          | baik     | Penilaian Mandiri   |

Uraian penjelasan tabel :

Dari capaian pelaksanaan kegiatan tahun 2024 diperoleh capaian target sebagai berikut :

1. Untuk indikator Indeks Profesionalitas ASN target 62 di peroleh capaian 78.12 kategori sangat baik tetapi secara nasional masih sedang karena untuk pengembangan kompetensi ASN masih banyaknya ASN yang tidak melaporkan pengembangan kompetensi yang telah di ikuti/sertifikat untuk di input ke dalam aplikasi SAPK sebagai alat ukur penilaian IP ASN oleh BKN.

Perbandingan capaian kinerja tahun 2023 dengan capaian kinerja tahun sebelumnya atau tahun 2024 diuraikan pada tabel berikut :

**Tabel.3.2**  
**Perbandingan Capaian Kinerja**

| No. | Tujuan /Sasaran | Indikator Kinerja | 2023   |           |           | 2024   |           |           |
|-----|-----------------|-------------------|--------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|
|     |                 |                   | Target | Realisasi | % Capaian | Target | Realisasi | % Capaian |
|     | Tujuan          |                   |        |           |           |        |           |           |

|   |                                     |   |     |       |        |     |       |        |
|---|-------------------------------------|---|-----|-------|--------|-----|-------|--------|
|   | Terwujudnya profesionalitas ASN     | Indeks Profesionalitas ASN                | 58  | 65,48 | 112,90 | 62  | 78.12 | 126.00 |
|   | Sasaran                             |   |     |       |        |     |       |        |
| 1 | Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN | Indeks Sistem Merit                       | 290 | 278   | 96     | 300 | 278   | 93     |
| 2 | Meningkatnya Tata Kelola OPD        | Indeks Kepuasan terhadap Pelayanan BKPSDM | 81  | 81    | 100    | 82  | 82    | 100    |

Uraian penjelasan tabel :

Pada tabel diatas untuk tujuan BKPSDM dapat disimpulkan bahwa kinerja BKPSDM meningkat karena Nilai IP ASN Tahun 2024 lebih tinggi dibandingkan tahun 2023, sedangkan pada sasaran BKPSDM Nilai Sistem Merit lebih rendah dari target tahun 2024.

Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2023 dengan target jangka menengah yang terdapat pada dokumen perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam periode 2024 diuraikan sebagai berikut :

**Tabel.3.3**  
**Capaian Sasaran Strategis**

| No. | Tujuan/Sasaran                      | Indikator Kinerja                         | Capaian |        | Target Akhir 2026 | Tingkat Kemajuan |
|-----|-------------------------------------|---|---------|--------|-------------------|------------------|
|     |                                     |   | 2023    | 2024   |                   |                  |
| 1   | 2                                   | 3   | 4       | 5      | 6                 | $6=5/6*100$      |
|     | Tujuan                              |   |         |        |                   |                  |
|     | Terwujudnya profesionalitas ASN     | Indeks Profesionalitas ASN                | 112,90  | 126,00 | 70                | 180              |
|     | Sasaran                             |   |         |        |                   |                  |
| 1   | Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN | Indeks Sistem Merit                       | 96      | 93     | 300               | 31               |
| 2   | Meningkatnya Tata Kelola OPD        | Indeks Kepuasan terhadap Pelayanan BKPSDM | 100     | 100    | 84                | 119              |

Uraian penjelasan tabel :

Dari table tingkat kemajuan capaian strategis dapat dilihat dari 2 sasaran utama dan 3 indikator kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mencapai 100%. Akan tetapi pada Indeks Sistem Merit kurang dari

100 % karena belum memiliki Assesment Center sehingga belum bisa membangun talent pool pada pegawai yang mengakibatkan pemetaan kompetensi pegawai sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya tidak dapat terlaksana.

**Tabel.3.4**  
**Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional**

| No. | Tujuan/ Sasaran                     | Indikator Kinerja                         | Realisasi Tahun 2024 | Standar Nasional | % Capaian |
|-----|-------------------------------------|---|----------------------|------------------|-----------|
| 1   | 2                                   | 3   | 4                    | 5                | 6=4/5*100 |
|     | Tujuan                              |   |                      |                  |           |
|     | Terwujudnya profesionalitas ASN     | Indeks Profesionalitas ASN                | 78,12                | -                |           |
|     | Sasaran                             |   |                      |                  |           |
| 1   | Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN | Indeks Sistem Merit                       | 278                  | -                |           |
| 2   | Meningkatnya Tata Kelola OPD        | Indeks Kepuasan terhadap Pelayanan BKPSDM | 82                   | -                |           |

Uraian penjelasan tabel :

Perbandingan capaian indikator kinerja tujuan BKPSDM terhadap standar nasional dan Propinsi, tidak ada data indikator kinerja yang dapat dibandingkan karena setiap lembaga baik di Provinsi dan Nasional mempunyai indikator kinerja yang berbeda sesuai dengan visi dan misi pada dokumen perencanaan 5 tahunan masing – masing.

**Tabel.3.5**  
**Analisis Keberhasilan, Kegagalan Program dan Solusi**

| No. | Tujuan /Sasaran                     | Indikator Kinerja          | Target | Realisasi | % Capaian | Analisis Keberhasilan/ Kegagalan   | Solusi yang dilakukan                                   |
|-----|-------------------------------------|----------------------------|--------|-----------|-----------|--|---|
|     | Tujuan                              |                            |        |           |           |  |   |
|     | Terwujudnya profesionalitas ASN     | Indeks Profesionalitas ASN | 62     | 78,12     | 126,00    | Kurangnya laporan dari instansi terkait mengenai pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh ASN yang ada di instansi tersebut | Melaporkan sertifikat pengembangan kompetensi ke BKPSDM |
|     | Sasaran                             |                            |        |           |           |  |   |
| 1   | Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN | Indeks Sistem Merit        | 300    | 278       | 93        | belum memiliki Assesment Center  | memiliki Assesment Center                               |

|   |                              |   |    |    |     |   |  |
|---|------------------------------|---|----|----|-----|---|--|
| 2 | Meningkatnya Tata Kelola OPD | Indeks Kepuasan terhadap Pelayanan BKPSDM | 82 | 82 | 100 | Seluruh laporan yang di minta telah ditangani dan ditindak lanjuti 100% |  |
|---|------------------------------|---|----|----|-----|---|--|

Uraian penjelasan tabel :

Dari tabel Analisis Keberhasilan, Kegagalan dan Solusi dapat dilihat bahwa untuk mencapai kinerja dari target yang kita inginkan harus di dukung oleh semua bidang dan pihak mulai dari anggaran sampai dengan dukungan dari ASN itu sendiri.

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam rangka pencapaian kinerja program dan kegiatan perangkat daerah disajikan pada tabel berikut :

**Tabel. 3.6**  
**Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran**

| No. | Program/Kegiatan  | Indikator Kinerja |            |           | Anggaran      |                |           | Tingkat Efisiensi |
|-----|---|-------------------|------------|-----------|---------------|----------------|-----------|-------------------|
|     |   | Target            | Realisasi  | % Capaian | Anggaran (Rp) | Realisasi (Rp) | % Capaian |                   |
| 1   | 2   | 3                 | 4          | 5         | 6             | 7              | 8         | 9                 |
| I.  | <b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>            | 95 persen         | 99         | 99        | 4.215.246.670 | 3.916.447.828  | 92,91     |                   |
| 1.  | <b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>                                 | 97 %              |            | 100       | 3.596.559.201 | 3.358.345.654  | 93,38     |                   |
| a.  | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN   | 34 org/bin        | 34 org/bin | 100       | 3.544.609.201 | 3.306.555.654  | 93,28     |                   |
| b.  | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD | 12 laporan        | 12 laporan | 100       | 51.950.000    | 51.790.000     | 99,69     |                   |
| 2.  | <b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>                                     | 97 %              |            | 100       | 393.627.669   | 358.448.422    | 91,06     |                   |
| a.  | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor             | 1 paket           | 1 paket    | 100       | 4.008.210     | 3.801.580      | 94,84     |                   |
| b.  | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor                                  | 5 paket           | 5 paket    | 100       | 83.081.459    | 74.557.097     | 89,74     |                   |
| c.  | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan                                       | 2 paket           | 2 paket    | 100       | 57.914.000    | 54.687.008     | 94,43     |                   |
| d.  | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD                          | 12 laporan        | 12 laporan | 100       | 248.624.000   | 225.402.737    | 90,66     |                   |
| 3.  | <b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Daerah</b>                  | 95 %              |            | 50        | 29.600.000    | 28.270.000     | 95,51     |                   |
| a.  | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya   | 2 unit            |            | -         | 9.600.000     | 9.400.000      | 97,92     |                   |

|    |  |             |             |        |                    |                    |              |  |
|----|--|-------------|-------------|--------|--------------------|--------------------|--------------|--|
| b. | Pengadaan Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya   | 1 unit      | 1 unit      | 100    | 20.000.000         | 18.870.000         | 94,35        |  |
| 4. | <b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>  | 100 %       | 100         | 100    | <b>139.475.000</b> | <b>128.261.307</b> | <b>91,96</b> |  |
| a. | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik  | 12 laporan  | 12 laporan  | 100    | 13.875.000         | 12.751.307         | 91,90        |  |
| b. | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor  | 12 laporan  | 12 laporan  | 100    | 125.600.000        | 115.510.000        | 91,97        |  |
| 5. | <b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>                                       | 97%         | 97%         | 78     | <b>55.984.800</b>  | <b>43.117.445</b>  | <b>77,02</b> |  |
| a. | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | 2 unit      | 2 unit      | 100    | 40.615.000         | 31.244.695         | 76,93        |  |
| b. | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya   | 25 unit     | 25 unit     | 33,33  | 12.470.000         | 11.155.750         | 89,46        |  |
| c. | Pemeliharaan/Rehabilitas Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya  | 1 unit      | 1 unit      | 100    | 2.899.800          | 717.000            | 24,73        |  |
| II | <b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>  | 58          | 65,48       | 113    | <b>962.835.600</b> | <b>641.538.437</b> | <b>66,63</b> |  |
| 1. | <b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>  | 95          |             | 100    | <b>145.554.000</b> | <b>118.188.162</b> | <b>81,20</b> |  |
| a. | Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN                             | 12 dok      | 12 dok      | 100    | 120.577.000        | 106.624.662        | 88,43        |  |
| b. | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian  | 300 dokumen | 300 dokumen | 100    | 11.800.000         | 8.583.500          | 72,74        |  |
| c. | Evaluasi Data Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian   | 12 laporan  | 12 laporan  | 100    | 13.177.000         | 2.980.000          | 22,62        |  |
| 2. | <b>Mutasi dan Promosi ASN</b>  | 95%         |             | 112,33 | <b>289.553.600</b> | <b>173.298.913</b> | <b>59,85</b> |  |
| a. | Pengelolaan Mutasi ASN   | 100 dokumen | 154 dokumen | 154    | 50.167.800         | 15.966.713         | 31,83        |  |
| b. | Pengelolaan Kenaikan Pangkat   | 1000 dok    | 1000 dok    | 100    | 91.643.000         | 42.076.300         | 45,91        |  |
| c. | Pengelolaan Promosi ASN  | 3 dok       | 3 dok       | 100    | 147.742.800        | 115.255.900        | 78,01        |  |
| 3. | <b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>   | 45 %        |             | 105,33 | <b>527.728.000</b> | <b>350.051.362</b> | <b>66,33</b> |  |
| a. | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN  | 111 org     | 111 org     | 116    | 482.025.000        | 306.126.077        | 63,51        |  |
| b. | Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat  | 2 dok       | 2 dok       | 100    | 45.703.000         | 43.925.285         | 96,11        |  |
| c. | Pembinaan Jabatan Fungsional ASN   | 150 Orang   | 150 Orang   | 100    | 30.710.700         | 14.276.850         | 46,49        |  |
| 4. | <b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>   | 75%         | 75%         | 100    | <b>30.957.800</b>  | <b>13.256.600</b>  | <b>42,82</b> |  |
| a. | Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur   | 4 lap       | 4 lap       | 100    | 18.694.800         | 1.139.000          | 6,09         |  |
| b. | Pembinaan Disiplin ASN   | 50 orang    | 50 orang    | 100    | 12.263.000         | 12.117.600         | 98,81        |  |

Uraian penjelasan tabel :

Dari tabel Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Program dan Kegiatan tahun 2024 rata – rata capaian dari realisasi kinerja telah mencapai target yang diharapkan sedangkan pada capaian anggaran rata – rata pencapaian realisasi anggaran sudah 83.38 %.

**Tabel.3.7**

**Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan**

| No. | Tujuan /Sasaran                 | Indikator Kinerja          | % Capaian | Program /Kegiatan   | Indikator Kinerja   | % Capaian | Menunjang /Tidak Menunjang |
|-----|---------------------------------|----------------------------|-----------|---|---|-----------|----------------------------|
|     | Tujuan                          |                            |           |   |   |           |                            |
|     | Terwujudnya profesionalitas ASN | Indeks Profesionalitas ASN | 78        |   |   |           |                            |
|     | Sasaran                         |                            |           |   |   |           |                            |
|     | Meningkatnya Tata Kelola OPD    | Nilai RB Berdasarkan PMPRB |           | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA                 | Persentase Pemenuhan Kebutuhan Operasional Kantor dan ASN   | 86        |                            |
|     |                                 |                            |           | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah                                      | Persentase pemenuhan kebutuhan gaji dan pengelolaan keuangan PD   | 100       |                            |
|     |                                 |                            |           | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN   | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN   | 100       |                            |
|     |                                 |                            |           | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD | Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan | 100       |                            |
|     |                                 |                            |           | Administrasi Umum Perangkat Daerah  | Persentase pemenuhan kebutuhan dasar unit kerja SKPD  | 100       |                            |
|     |                                 |                            |           | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor           | Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan                          | 100       |                            |
|     |                                 |                            |           | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor                                | Jumlah Paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan  | 100       |                            |
|     |                                 |                            |           | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan                                     | Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan   | 100       |                            |
|     |                                 |                            |           | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD                        | Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD   | 100       |                            |
|     |                                 |                            |           | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah            | Persentase pemenuhan barang milik daerah sesuai dengan perencanaan  | 100       |                            |
|     |                                 |                            |           | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya                                       | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan   | 100       |                            |

|  |                                  |                            |    |  |   |     |  |
|--|----------------------------------|----------------------------|----|--|---|-----|--|
|  |                                  |                            |    | Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya  | Jumlah Unit Gedung Kantor atau bangunan Lainnya yang Disediakan   | 100 |  |
|  |                                  |                            |    | <b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>  | <b>Persentase pemenuhan jasa penunjang urusan pemerintah daerah</b>   | 100 |  |
|  |                                  |                            |    | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik  | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan  | 100 |  |
|  |                                  |                            |    | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor  | Jumlah Laporan Penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan  | 100 |  |
|  |                                  |                            |    | <b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>                                       | <b>Persentase barang milik daerah yang ber kondisi baik</b>   | 100 |  |
|  |                                  |                            |    | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan dinas Jabatan yang diperihara dan dibayarkan pajaknya                                  | 100 |  |
|  |                                  |                            |    | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya   | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara  | 100 |  |
|  |                                  |                            |    | Pemeliharaan/Rehabilitas Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya  | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi  | 100 |  |
|  | Meningkatnya Profesionalitas ASN | Indeks Profesionalitas ASN | 94 | <b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>  | <b>Indeks Profesionalitas ASN</b>   | 121 |  |
|  |                                  |                            |    | <b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>  | <b>Persentase kegiatan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian yang terlaksana sesuai dengan ketentuan</b>                   | 100 |  |
|  |                                  |                            |    | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK   | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK  | 100 |  |
|  |                                  |                            |    | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian  | Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian   | 100 |  |
|  |                                  |                            |    | Pengelolaan Data Kepegawaian   | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian   | 100 |  |
|  |                                  |                            |    | Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian  | Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian  | 100 |  |
|  |                                  |                            |    | <b>Mutasi dan Promosi ASN</b>  | <b>Persentase kegiatan mutasi dan promosi ASN yang terlaksana yang sesuai dengan ketentuan</b>  | 113 |  |
|  |                                  |                            |    | Pengelolaan Mutasi ASN   | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksanaan dan Mutasi ASN antara Daerah | 119 |  |
|  |                                  |                            |    | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN   | Jumlah Pengelolaan Kenaikan pangkat ASN   | 120 |  |
|  |                                  |                            |    | Pengelolaan Promosi ASN  | Jumlah Assesment yang dilaksanakan, Jumlah pengisian JPTP melalui panel dan Jumlah sidang Bapperjakat yang dilaksanakan                 | 100 |  |

|  |  |  |  |   |   |     |  |
|--|--|--|--|---|---|-----|--|
|  |  |  |  | Pengembangan Kompetensi ASN                 | Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi           | 130 |  |
|  |  |  |  | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN         | Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan                   | 100 |  |
|  |  |  |  | Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat | Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | 100 |  |
|  |  |  |  | Pembinaan Jabatan Fungsional                |   | 190 |  |

Uraian penjelasan tabel :

Dari tabel analisis keberhasilan dan kegagalan program dan kegiatan di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah berhasil melaksanakan kegiatan sesuai target, akan tetapi agar semua kegiatan dapat terealisasi dengan sempurna perlu adanya evaluasi di dalam penempatan jabatan ASN yang sesuai dengan keahliannya dan peningkatan kompetensi ASN melalui Diklat, Bimtek, Workshop, Coaching dan Mentoring.

## B. Realisasi Anggaran Tahun 2024

realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dokumen Perjanjian Kinerja diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 3.8**  
**Capaian Anggaran Program dan Kegiatan Tahun 2024**

| No. | Program/Kegiatan  | Anggaran (Rp) | Realisasi (Rp) | %Capaian |
|-----|---|---------------|----------------|----------|
| 1   | 2   | 3             | 4              | 5        |
| I.  | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA                   | 4.215.246.670 | 3.916.447.828  | 92,91    |
| 1.  | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah  | 3.596.559.201 | 3.358.345.654  | 93.38    |
| a.  | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN   | 3.544.609.201 | 3.306.555.654  | 93.28    |
| b.  | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD | 51.950.000    | 51.790.000     | 99,69    |
| 2.  | Administrasi Umum Perangkat Daerah  | 393.627.669   | 358.448.422    | 91.06    |
| a.  | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor              | 4.008.210     | 3.801.580      | 94,84    |
| b.  | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor                                  | 83.081.459    | 74.557.097     | 89,74    |
| c.  | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan                                       | 57.914.000    | 54.687.008     | 94.43    |
| d.  | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD                          | 248.624.000   | 225.402.737    | 90,66    |

|    |  |                    |                    |              |
|----|--|--------------------|--------------------|--------------|
| 3. | <b>Pengadaan Barang Milik Daerah</b>   | <b>29.600.000</b>  | <b>28.270.000</b>  | <b>95,51</b> |
| a. | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya  | 9.600.000          | 9.400.000          | 97,92        |
| b. | Pengadaan Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya   | 20.000.000         | 18.870.000         | 94,35        |
| 4. | <b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>  | <b>139.475.000</b> | <b>128.261.307</b> | <b>91,96</b> |
| a. | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik  | 13.875.000         | 12.751.307         | 91,90        |
| b. | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor  | 125.600.000        | 115.510.000        | 91,97        |
| 5. | <b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>                                       | <b>55.984.800</b>  | <b>43.117.445</b>  | <b>77,02</b> |
| a. | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | 40.615.000         | 31.244.695         | 76,93        |
| b. | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya   | 12.470.000         | 11.155.750         | 89,46        |
| c. | Pemeliharaan/Rehabilitas Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya  | 2.899.800          | 717.000            | 24,73        |
| II | <b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>  | <b>962.835.600</b> | <b>641.538.437</b> | <b>66,63</b> |
| 1. | <b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>  | <b>145.554.000</b> | <b>118.188.162</b> | <b>81,20</b> |
| a. | Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN                             | 120.577.000        | 106.624.662        | 88,43        |
| b. | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian  | 11.800.000         | 8.583.500          | 72,74        |
| c. | Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian  | 21.926.000         | 11.472.300         | 52,32        |
| 2. | <b>Mutasi dan Promosi ASN</b>  | <b>289.553.600</b> | <b>173.298.913</b> | <b>59,85</b> |
| a. | Pengelolaan Mutasi ASN   | 50.167.800         | 15.966.713         | 31,83        |
| b. | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN   | 91.643.000         | 42.076.300         | 45,91        |
| c. | Pengelolaan Promosi ASN  | 147.742.800        | 115.255.900        | 78,01        |
| 3. | <b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>   | <b>527.728.000</b> | <b>350.051.362</b> | <b>66,33</b> |
| a. | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN  | 482.025.000        | 306.126.077        | 63,51        |
| b. | Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat  | 45.703.000         | 43.925.285         | 96,11        |
| c. | Pembinaan Jabatan Fungsional ASN   | 30.710.700         | 14.276.850         | 46,49        |
| 4. | <b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>   | <b>30.957.800</b>  | <b>13.256.600</b>  | <b>42,82</b> |
| a. | Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur   | 18.694.800         | 1.139.000          | 6,09         |
| b. | Pembinaan Disiplin ASN   | 12.263.000         | 12.117.600         | 98,81        |

## BAB IV

### PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Tahun 2024 ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (Good Governance) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Tahun 2024. Pembuatan LKJIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

LKJIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Tahun 2024 ini dapat menggambarkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Dalam tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam menetapkan sebanyak 1 tujuan, 2 sasaran dengan 3 indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024

yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian tujuan sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Tujuan terdiri dari indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 126,00 (kategori sangat baik)
- Sasaran 1 terdiri dari 1 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 96 (kategori cukup)
- Sasaran 2 terdiri dari 2 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 100 (kategori baik)

Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sebanyak 2 sasaran tersebut, secara umum telah mencapai target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja.

Dalam Tahun Anggaran 2024 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Agam Tahun Anggaran 2024 sebesar Rp. 4.215.246.670,- sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp.

3.916.447.828,- dengan demikian dapat dikatakan tahun 2024 serapan anggaran sebesar 93.00 % dan nilai efisiensi anggaran sebesar 7.00 % dari target kinerja anggaran yang mencapai 100 %

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam kepada pihak-pihak terkait baik sebagai stakeholders ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kabupaten Agam.

Lubuk Basung, Januari 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN AGAM



RAHMI ARTATI, S.STP.M.Si  
NIP 19871229199711 1 001  
Pembina Utama Muda IV/c