



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2025

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KAB. PASAMAN BARAT



Jln. Soekarno Hatta Komp.Kantor
Bupati Pasaman Barat



bkpsdm.pasamanbaratkab.go

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah Yang Maha Kuasa dengan segala Rahmat dan izin-Nya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 telah selesai disusun.

Penyusunan LKjIP ini dimaksudkan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran dengan strategis berupa kebijakan, program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam APBD Kabupaten Pasaman Barat Tahun Anggaran 2025. Dengan tujuan sebagai perwujudan akuntabilitas instansi kepada pihak-pihak yang memberi data, terciptanya sistem pelaporan akuntabilitas yang dapat meningkatkan kepercayaan kepada Pemerintah dalam menjalankan misi, serta diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*).

Pada Tahun Anggaran 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan mempunyai 3 Program , 10 Kegiatan dan 21 Sub Kegiatan, dimana sebagian besar kegiatan terlaksana dengan sangat baik. Mengenai capaian indikator kinerja akan diuraikan dalam Bab-bab Laporan ini.

Segala keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat akan tetap dipertahankan dan diusahakan supaya lebih baik lagi pada masa yang akan datang. Sedangkan terhadap kelemahan-kelemahan/ hambatan-hambatan yang terjadi akan diperbaiki untuk masa selanjutnya sesuai dengan kemampuan dan ketentuan yang berlaku.

Simpang Empat, 27 Februari 2026

DIT. KEPALA

YOSMAR DIFIA, SE., MM
Pembina Tk.I / IV b
Nip. 19850317 200604 1003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GRAFIK	ix
DAFTAR GAMBAR	x
IKHTISAR EKSEKUTIF	xi
BAB I PENDAHULUAN	1 – Bab 1
1.1. Latar Belakang	1 – Bab 1
1.2. Gambaran Organisasi	3 – Bab 1
1.3. Aspek Strategis Organisasi	43 – Bab 1
1.4. Permasalahan Utama (<i>Strategic Issued</i>)	45 – Bab 1
1.5. Tindak Lanjut Atas Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2024	48 – Bab 1
1.6. Sistematika Penyajian	50 – Bab 1
BAB II PERENCANAAN KINERJA	1 – Bab 2
2.1. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025-2029	1 – Bab 2
2.1.1. Pernyataan Visi dan Misi	2 – Bab 2
2.1.2. Tujuan dan Sasaran	4 – Bab 2
2.1.3. Perubahan Tujuan dan Sasaran	10 – Bab 2
2.1.4. Strategi dan Kebijakan	11 – Bab 2
2.2. Perjanjian Kinerja Tahun 2025	19 – Bab 2
2.3. Instrumen Pendukung Capaian Kinerja	24 – Bab 2
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	1 – Bab 3
A. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	2 – Bab 3
3.1. Metodologi Pengukuran Capaian Kinerja	2 – Bab 3
3.2. Hasil Pengukuran Kinerja Tahun 2025	6 – Bab 3
3.3. Analisis Capaian Kinerja Tahun 2025	12 – Bab 3
3.3.1. Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025	18 – Bab 3
3.3.1.1. Tujuan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	18 – Bab 3

3.3.1.2. Sasaran - 1 Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	23 – Bab 3
3.3.1.3. Sasaran - 2 Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	75 – Bab 3
3.3.1.4. Sasaran - 3 Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	99 – Bab 3
3.3.2. Indikator Kinerja Kunci Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN	114 – Bab 3
B. Realisasi Anggaran dan Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	124 – Bab 3
 BAB IV PENUTUP	 1 – Bab 4
4.1. Kesimpulan	1 – Bab 4
4.2. Tindak Lanjut kedepan	3 – Bab 4

DAFTAR TABEL

1.	Tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat	6 – Bab 1
2.	Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025	24 – Bab 1
3.	Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025	25 – Bab 1
4.	Komposisi Pegawai Berdasarkan Tempat Tugas Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025	25 – Bab 1
5.	Daftar Asset Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025	27 – Bab 1
6.	Keadaan Pagu Anggaran Pergeseran Pertama Tanggal 21 Maret 2025 Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	32 – Bab 1
7.	Keadaan Pagu Anggaran Pergeseran Kedua Tanggal 28 Mei 2025 Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	33 – Bab 1
8.	Keadaan Pagu Anggaran Pergeseran Ketiga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025	34 – Bab 1
9.	Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Anggaran Tahun 2025	35 – Bab 1
10.	Matriks Keterkaitan Isu Strategis BKPSDM Dengan Sasaran Pembangunan Daerah Dalam RPJMD Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025-2029	48 – Bab 1
11.	Matrik Tindak Lanjut Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2024	49 – Bab 1
12.	Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025-2029	7 – Bab 2
13.	Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021-2026	9 – Bab 2

14.	Pentahapan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 - 2029	15 – Bab 2
15.	Arah Kebijakan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 - 2029	17 – Bab 2
16.	Strategi dan Arah Kebijakan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 - 2029	18 – Bab 2
17.	Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025	22 – Bab 2
18.	Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025	23 – Bab 2
19.	Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 - 2029	4 – Bab 3
20.	Indikator Kinerja Kunci (IKK) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 - 2029	5 – Bab 3
21.	Capaian IKU – IKK Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025	6 – Bab 3
22.	Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024-2025	9 – Bab 3
23.	Capaian Kinerja Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025	11 – Bab 3
24.	Jumlah Aparatur Sipil Negara Menurut Dinas /Instansi Pemerintah dan Jenis Kelamin Pada Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025	14 – Bab 3
25.	Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Jabatan, Jenis ASN, dan Jenis Kelamin di Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025	17 – Bab 3

26.	Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin di Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025	17 – Bab 3
27.	Indikator Kinerja dari Tujuan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025	19 – Bab 3
28.	Capaian Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Tahun 2025	21 – Bab 3
29.	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Tahun 2024 - 2025	22 – Bab 3
30.	Capaian Kinerja Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2025 Berdasarkan Capaian Akhir Renstra 2029	23 – Bab 3
31.	Capaian Kinerja Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2025 dengan Target Provinsi	24 – Bab 3
32.	Tingkat Efisiensi Sumber Daya IP ASN Tahun 2025	24 – Bab 3
33.	Capaian Kinerja Indikator Sasaran Strategis – 1 BKPSDM Tahun 2025	29 – Bab 3
34.	Capaian Kinerja Indeks Sistem Merit Tahun 2025	33 – Bab 3
35.	Capaian Kinerja Indeks Sistem Merit Tahun 2024 - 2025	37 – Bab 3
36.	Capaian Kinerja Indeks Sistem Merit Tahun 2025 Berdasarkan Capaian Akhir Renstra 2029	38 – Bab 3
37.	Capaian Kinerja Indeks Sistem Merit Tahun 2025 dengan Target Provinsi	38 – Bab 3
38.	Nilai Persepsi, Interval IKM, Interval Konversi IKM, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan	42 – Bab 3
39.	Capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) Tahun 2025	43 – Bab 3
40.	Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) Tahun 2025 dengan Target Provinsi	46 – Bab 3
41.	Capaian Kinerja Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar Tahun 2025	49 – Bab 3
42.	Capaian Kinerja Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar s/d Tahun 2025 dengan Target Renstra 2029	51 – Bab 3
43.	Capaian Kinerja Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar Tahun 2025 dengan Target Provinsi	52 – Bab 3
44.	Capaian Kinerja Rasio Pegawai Fungsional (%) Tahun 2025	55 – Bab 3

45.	Capaian Kinerja Rasio Pegawai Fungsional (%) s/d Tahun 2025 dengan Target Renstra 2029	56 – Bab 3
46.	Capaian Kinerja Rasio Pegawai Fungsional (%) Tahun 2025 dengan Target Provinsi	57 – Bab 3
47.	Tingkat Efisiensi Sumber Daya Program Kepegawaian Daerah Tahun 2025	62 – Bab 3
48.	Capaian Kinerja Indikator Sasaran Strategis – 2 BKPSDM Tahun 2025	76 – Bab 3
49.	Capaian Kinerja Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi Tahun 2025	78 – Bab 3
50.	Capaian Kinerja Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi Tahun 2024-2025	79 – Bab 3
51.	Capaian Kinerja Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi Tahun 2025 Berdasarkan Capaian Akhir Renstra 2029	80 – Bab 3
52.	Capaian Kinerja Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi Tahun 2025 dengan Target Nasional	80 – Bab 3
53.	Capaian Kinerja Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial, dan fungsional Tahun 2025	85 – Bab 3
54.	Capaian Kinerja Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial, dan fungsional Tahun 2024 - 2025	86 – Bab 3
55.	Capaian Kinerja Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial, dan fungsional Berdasarkan Capaian Akhir Renstra 2029	86 – Bab 3
56.	Capaian Kinerja Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial, dan fungsional Tahun 2025 dengan Target Nasional	87 – Bab 3
57.	Capaian Kinerja Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) Tahun 2025	91 – Bab 3
58.	Capaian Kinerja Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) Tahun 2025 Berdasarkan Capaian Akhir Renstra 2029	93 – Bab 3

59.	Capaian Kinerja Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) Tahun 2025 Tahun 2025 dengan Target Provinsi	94 – Bab 3
60.	Tingkat Efisiensi Sumber Daya Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025	96 – Bab 3
61.	Capaian Kinerja Indikator Sasaran Strategis – 3 BKPSDM Tahun 2025	98 – Bab 3
62.	Kriteria Penilaian SAKIP	100 – Bab 3
63.	Capaian Kinerja Nilai SAKIP Tahun 2025	100 – Bab 3
64.	Capaian Kinerja Nilai SAKIP Tahun 2024 - 2025	103 – Bab 3
65.	Capaian Kinerja Nilai SAKIP Tahun 2025 Berdasarkan Capaian Akhir Renstra 2029	104 – Bab 3
66.	Capaian Kinerja Nilai SAKIP Tahun 2025 dengan Target Provinsi	104 – Bab 3
67.	Tingkat Efisiensi Sumber Daya Nilai SAKIP Tahun 2025	107 – Bab 3
68.	Nilai Indeks Implementasi NSPK	117 – Bab 3
69.	Capaian Nilai Indeks Implementasi NSPK Tahun 2025	119 – Bab 3
70.	Capaian Nilai Indeks Implementasi NSPK Tahun 2024 - 2025	119 – Bab 3
71.	Capaian Nilai Indeks Implementasi NSPK 2025 Berdasarkan Target Renstra 2029	119 – Bab 3
72.	Capaian Nilai Indeks Implementasi NSPK 2025 dengan Target Nasional	120 – Bab 3
73.	Tingkat Efisiensi Sumber Daya Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2025	122 – Bab 3
74.	Realisasi Belanja Per Jenis Belanja Pada BKPDMD Tahun 2025	125 – Bab 3
75.	Realisasi Belanja Per Jenis Program Pada BKPDMD Tahun 2025	126 – Bab 3
76.	Realisasi Belanja Berdasarkan Program ,Kegiatan, dan Sub Kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025	127 – Bab 3

DAFTAR GRAFIK

1.	Perbandingan Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2023-2024	8 – Bab 3
2.	Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) Tahun 2025	44 – Bab 3
3.	Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) Tahun 2024 - 2025	45 – Bab 3
4.	Capaian Kinerja Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar Tahun 2024 - 2025	50 – Bab 3
5.	Capaian Kinerja Rasio Pegawai Fungsional (%) Tahun 2024 - 2025	55 – Bab 3
6.	Capaian Kinerja Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi Tahun 2024-2025	79 – Bab 3
7.	Capaian Kinerja Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)Tahun 2024 - 2025	92 – Bab 3
8.	Capaian Nilai SAKIP Tahun 2024 - 2025	102 – Bab 3
9.	Realisasi Belanja Per Jenis Belanja Pada BKPDMD Tahun 2025	125 – Bab 3
10.	Realisasi Belanja Per Jenis Program Pada BKPDMD Tahun 2025	126 – Bab 3

DAFTAR GAMBAR

1.	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	4 – Bab 1
2.	Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat	5 – Bab 1
3.	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	20 – Bab 1
4.	Pohon Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029	22 – Bab 1
5.	Cascading Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029	23 – Bab 1
6.	Tampilan Google Website BKPSDM	27 – Bab 2
7.	Tampilan I-Dis (<i>Integrated Discipline</i>)	27 – Bab 2
8.	Tampilan Link Layanan BKPSDM	28 – Bab 2
9.	Tampilan Grup Internal BKPSDM	28 – Bab 2
10.	Data ASN Pasaman Barat Per 2 Januari 2026	12 – Bab 3
11.	Kategori Penilaian Sistem Merit	32 – Bab 3
12.	Kegiatan BKPSDM	108 – Bab 3

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 merupakan cerminan capaian kinerja kegiatan dan sasaran Tahun 2025 berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 – 2029 dan Perubahan Rencana Kinerja Tahun 2025 yang telah disusun sebelumnya.

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Tahun 2025 merupakan tahun yang strategis dalam upaya penguatan tata kelola manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, adaptif, dan berintegritas. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai perangkat daerah yang memiliki mandat dalam pengelolaan manajemen ASN telah melaksanakan berbagai program dan kegiatan secara terarah, terukur, dan selaras dengan dokumen perencanaan pembangunan daerah.

Secara umum, capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 menunjukkan hasil yang sangat baik. Mayoritas indikator kinerja utama yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja berhasil dicapai sesuai target, bahkan beberapa indikator menunjukkan realisasi yang melampaui sasaran. Hal ini mencerminkan efektivitas pelaksanaan program serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang tersedia.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 telah menetapkan 1 (satu) Tujuan Strategis, 3 (tiga) Sasaran Strategis dan 9 (sembilan) Indikator Kinerja Utama (IKU) mengacu pada visi dan Misi poin ke 5 (lima) pembangunan Kabupaten Pasaman Barat yaitu *Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, serta pelayanan publik yang prima*. Adapun Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN sebagai Indikator Kinerja Kunci Urusan Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan dalam capaian kinerja. Nilai pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 sebesar **96,06%** dengan kategori **Sangat Tinggi**.

Rincian realisasi masing-masing target indikator kinerja pada masing-masing Sasaran Strategis yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TUJUAN /SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET 2025	CAPAIAN 2025	CAPAIAN 2025 (%)	KATEGORI
Tujuan Terwujudnya Profesionalitas ASN dan meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN	80	74,97	93,71	Sangat Tinggi
Sasaran 1 : Meningkatnya Tata Kelola Aparatur Sipil Negara yang Profesional	Indeks Sistem Merit	196	196	100,00	Sangat Tinggi
	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)	87,65	87,15	99,43	Sangat Tinggi
	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	86	86,8	100,93	Sangat Tinggi
	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	26,5	25	94,34	Sangat Tinggi
Sasaran 2 : Meningkatnya kapasitas dan kapabilitas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional dan kompeten	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	28,5	26,29	92,25	Sangat Tinggi
	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	28	28	100,00	Sangat Tinggi
	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	30	33,23	110,77	Sangat Tinggi
Sasaran 3 : Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP	71	70,75	99,65	Sangat Tinggi
Indikator Kinerja Kunci Urusan Capaian Kinerja Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan	Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN	55	54,72	99,49	Sangat Tinggi
Rata - Rata Capaian Kinerja				99,06	Sangat Tinggi

Dari hasil pengukuran kinerja terhadap 9 (sembilan) indikator kinerja utama, dapat disimpulkan sebagai berikut:

A. Terdapat 7 (tujuh) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang capaiannya telah melebihi 100% yaitu :

1. IKU 2. Indeks Sistem Merit yang dinilai oleh BKN dengan target 196 realisasinya 196 (100%)
 2. IKU 4. Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) mengambil data base SI ASN dengan target 86% realisasinya 86,8% (100,93%)
 3. IKU 7. Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional dengan target 28 realisasinya 28 (100%)
 4. IKU 8. Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) mengambil data base SI ASN dengan target 30% realisasinya 33,23% (110,77%)
- B. Terdapat 7 (tujuh) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang capaiannya telah kurang 100% yaitu :
1. IKU 1. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara yang dinilai oleh BKN dengan target 80 realisasinya 74,97 (93,71%)
 2. IKU 3. Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) dengan target 87,65 realisasinya 87,15 (99,43%)
 3. IKU 5. Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) mengambil data base SI ASN dengan target 26,5% realisasinya 25% (94,34%)
 4. IKU 6. Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi yang dinilai oleh BKN dengan target 28,5 realisasinya 26,29 (92,25%)
 5. IKU 9. Nilai SAKIP yang dinilai Inspektorat dengan target 71 realisasinya 70,75 (99,65%);
 6. IKK 1. Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN yang dinilai oleh BKN dengan target 55 realisasinya 54,72 (99,49%)

Pencapaian kinerja ini tidak lepas dari dukungan sumber daya, loyalitas dan kerjasama para pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mewujudkan program dan kegiatan dalam rangka pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat mempunyai 3 Program, 10 Kegiatan dan 21 Sub Kegiatan dengan total pagu anggaran Rp32.358.001.945 (*Tiga puluh dua milyar tiga ratus lima puluh delapan juta seribu Sembilan ratus empat puluh lima rupiah*) dengan realisasi Rp30.427. 022.796, (*Tiga*

puluh milyar empat ratus dua puluh tujuh juta dua puluh dua ribu tujuh ratus sembilan puluh enam rupiah). atau 94,03% dengan fisik 96,76%,

Dari sisi akuntabilitas, pengelolaan anggaran Tahun 2025 dilaksanakan secara efektif dan efisien dengan tingkat serapan yang optimal serta tetap mengedepankan prinsip transparansi dan akuntabilitas. Evaluasi internal dilakukan secara berkala guna memastikan seluruh program dan kegiatan berjalan sesuai perencanaan dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas manajemen ASN.

Secara keseluruhan, capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 mencerminkan komitmen kuat dalam mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur. Keberhasilan ini merupakan hasil sinergi seluruh jajaran pegawai dan dukungan para pemangku kepentingan.

Ke depan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan terus memperkuat inovasi pelayanan, meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi, serta mengoptimalkan penerapan sistem merit guna mewujudkan ASN yang kompeten, profesional, dan berdaya saing dalam mendukung pembangunan daerah secara berkelanjutan.

Simpang Empat, 27 Februari 2026

P.T. KEPALA

YOSMAR DIFIA, SE., MM
Pembina Tk.I / IV b
Nip. 19850317 200604 1003

PENDAHULUAN

BAB I

1.1. Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintahan daerah pada era transformasi birokrasi dan digitalisasi menuntut peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Aparatur Sipil Negara sebagai unsur utama dalam penyelenggaraan pemerintahan memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan daerah, peningkatan kualitas pelayanan publik, serta penguatan daya saing daerah. Oleh karena itu, pengelolaan manajemen aparatur sipil negara yang profesional dan berbasis sistem merit menjadi faktor kunci dalam mewujudkan birokrasi yang adaptif dan berorientasi pada hasil.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia memiliki tanggung jawab dalam perencanaan, pengadaan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, mutasi, promosi, hingga pemberhentian aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga berperan dalam memastikan penerapan sistem merit, pengembangan manajemen

Dari aspek kinerja, evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjukkan adanya peningkatan capaian pada beberapa indikator utama, seperti peningkatan persentase aparatur sipil negara yang mengikuti pengembangan kompetensi, peningkatan ketepatan waktu layanan administrasi kepegawaian, serta peningkatan kualitas perencanaan kebutuhan pegawai. Namun demikian, masih terdapat ruang perbaikan dalam hal penyelarasan antara perencanaan kebutuhan aparatur sipil negara dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja, penguatan pengawasan disiplin aparatur sipil negara, serta optimalisasi implementasi sistem kinerja berbasis elektronik.

Sejalan dengan kebijakan nasional di bidang reformasi birokrasi dan manajemen aparatur sipil negara, pengelolaan aparatur sipil negara harus

dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalitas, netralitas, akuntabilitas, dan transparansi sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai aparatur sipil negara. Implementasi sistem merit menjadi instrumen utama dalam menjamin bahwa setiap kebijakan dan keputusan di bidang kepegawaian didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, bukan pada pertimbangan subjektif lainnya. Selain itu, transformasi digital dalam manajemen aparatur sipil negara menjadi kebutuhan mendesak dalam meningkatkan efisiensi dan akurasi layanan kepegawaian. Penggunaan aplikasi dan sistem informasi kepegawaian berbasis elektronik diharapkan mampu mempercepat proses administrasi, meningkatkan validitas data kepegawaian, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data (*evidence-based policy*).

Laporan Pertanggungjawaban Instansi Pemerintah ini disusun sebagai bentuk akuntabilitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang manajemen Aparatur Sipil Negara dan pengembangan sumber daya manusia aparatur selama periode pelaporan. Laporan ini memuat gambaran mengenai kebijakan, program, kegiatan, capaian kinerja, permasalahan yang dihadapi, serta langkah-langkah perbaikan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan efektivitas dan kualitas pengelolaan Aparatur Sipil Negara di daerah.

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat.

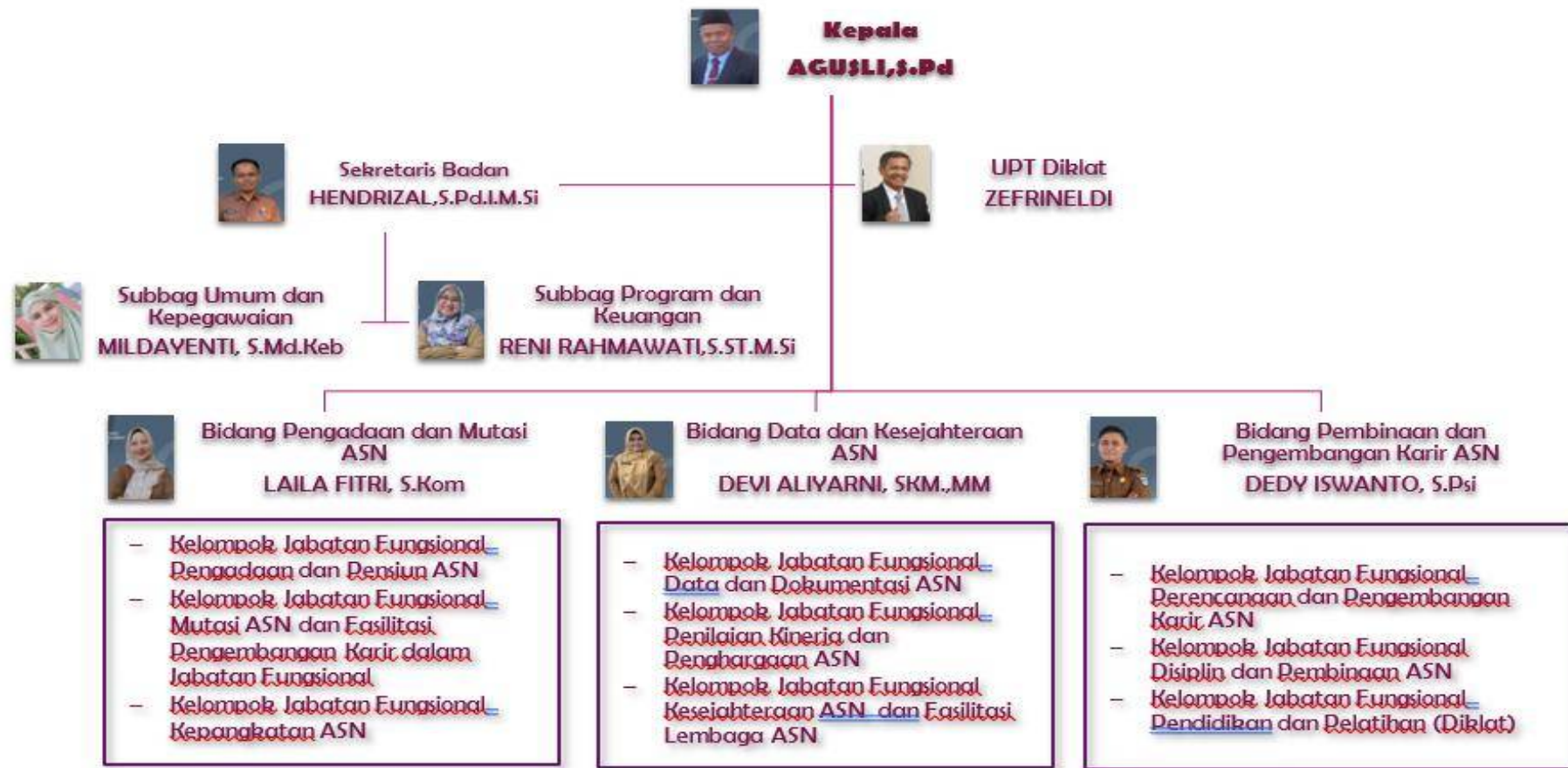
Penyusunan laporan ini juga merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang menekankan pentingnya keterkaitan antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja. Dengan adanya laporan pertanggungjawaban ini, diharapkan terwujud transparansi dan akuntabilitas pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara, serta tersedianya informasi yang memadai sebagai bahan evaluasi dan pengambilan kebijakan dalam upaya mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik.

1.2. Gambaran Organisasi

1.2.1. Struktur Organisasi , Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang tugas Bupati di bidang pengelolaan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan. Pada penataan organisasi dan tata kerja Kabupaten Pasaman Barat telah mendapatkan persetujuan Gubernur Sumatera Barat melalui surat Nomor 065/507/Org-2021 tanggal 24 September 2021. Dalam rangka pelaksanaan kebijakan penyederhanaan birokrasi di lingkungan instansi pemerintah penataan kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat ditetapkan dengan Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 79 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terdiri atas :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat ;
 1. Sub Bagian Umum; dan
 2. Sub Bagian Program dan Keuangan;
- c. Bidang Pengadaan dan Mutasi ASN;
 1. Kelompok Jabatan Fungsional Pengadaan dan Pensiun ASN;
 2. Kelompok Jabatan Fungsional Mutasi ASN dan Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional; dan
 3. Kelompok Jabatan Fungsional Kepangkatan ASN;
- d. Bidang Pembinaan dan Pengembangan Karir ASN;
 1. Kelompok Jabatan Fungsional Perencanaan dan Pengembangan Karir ASN;
 2. Kelompok Jabatan Fungsional Disiplin dan Pembinaan ASN; dan
 3. Kelompok Jabatan Fungsional Pendidikan dan Pelatihan;
- e. Bidang Data dan Kesejahteraan ASN;
 1. Kelompok Jabatan Fungsional Data dan Dokumentasi ASN;
 2. Kelompok Jabatan Fungsional Penilaian Kinerja dan Penghargaan ASN;
 3. Kelompok Jabatan Fungsional Kesejahteraan ASN dan Fasilitasi Lembaga ASN;
- f. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD);



Gambar 1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber : Subbag Umum dan Kepegawaian BKPSDM, 2025

**PERATURAN BUPATI PASAMAN BARAT
NOMOR 79 TAHUN 2021
TENTANG
KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI, SERTA TATA
KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

TUGAS DAN FUNGSI

Pasal 5

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah.

Pasal 6

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 5, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang urusan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- d. Pemelihara dan mengupayakan peningkatan disiplin, kinerja dedikasi, loyalitas dan kejujuran pegawai dalam lingkungan badan;
- e. Pengembangan sumberdaya yang ada dalam pelaksanaan tugas-tugas badan sesuai dengan peraturan perundang-undangan berlaku;
- f. Penjalinan kerjasama dengan organisasi perangkat daerah dan instansi vertikal untuk kepentingan badan dalam kelancaran pelaksanaan tugas; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**Gambar 2. Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat**

Sumber : Peraturan Daerah Nomor 79 Tahun 2021

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Tugas : Melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah	
Sekretariat	Bertugas membantu kepala badan dalam mengoordinasikan rencana dan program (KUA PPAS, RKA, dan DPA) dan penyelenggaraan tugas- tugas bidang secara terpadu dan tugas- tugas administratif di lingkungan badan
Bidang Pengadaan dan Mutasi ASN	Dengan tugas yang berkaitan dengan Perencanaan, Pengadaan dan Mutasi ASN
Bidang Data dan Kesejahteraan ASN	Dengan tugas yang berkaitan dengan data ASN, dokumentasi dan status ASN, kesejahteraan ASN dan KORPRI
Bidang Pembinaan dan Pengembangan Karir ASN	Dengan tugas yang berkaitan dengan pembinaan dan pengembangan karir ASN

Tabel 1. Tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat

Sumber : Peraturan Daerah Nomor 79 Tahun 2021

Berikut ini uraian tugas masing - masing jabatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia:

- a) **Tugas Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat** merupakan penanggung jawab utama terhadap pencapaian tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas :
- Membantu kepala daerah dalam melaksanakan kewenangan di bidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang meliputi perencanaan dan perumusan kebijakan daerah serta penyusunan program di bidang Kepegawaian daerah;
 - Memimpin, mengkoordinasikan, mengendalikan serta mengawasi semua kegiatan badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - Memberikan data dan informasi mengenai kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta memberikan saran dan pertimbangan kepada kepala daerah sebagai bahan untuk menetapkan kebijakan;
 - Mengusulkan penetapan pegawai dalam jabatan tertentu di lingkungan pemerintah kabupaten Pasaman Barat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - Merumuskan peningkatan kinerja pegawai dan penegakkan disiplin;

- f. Melaksanakan teknis administratif dan fungsional, ketatausahaan badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta pembinaan dan bimbingan terhadap kelompok jabatan fungsional;

b) Tugas Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat

Sekretariat mempunyai tugas membantu kepala badan dalam mengoordinasikan rencana dan program (KUA PPAS, RKA, dan DPA) dan penyelenggaraan tugas- tugas bidang secara terpadu dan tugas- tugas administratif di lingkungan badan.

Untuk melaksanakan tugas sekretariat mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Pengkoordinasian penyusunan rencana dan program badan;
- b. Pengkoordinasian penyelenggaraan tugas-tugas bidang secara terpadu;
- c. Pengelolaan administrasi surat-menyurat, kearsipan, kepegawaian, perlengkapan dan asset serta urusan rumah tangga badan;
- d. Pengelolaan administrasi keuangan yang meliputi rencana anggaran, pembukuan, pertanggungjawaban dan laporan keuangan;
- e. Penyiapan data bahan evaluasi dan laporan kegiatan badan secara berkala sebagai pertanggungjawaban tugas pada atasan;
- f. Penyusunan draf rancangan peraturan daerah bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Dengan sub bagian yang terdiri dari :

1. Sub Bagian Umum

Sub Bagian Umum mempunyai tugas melakukan urusan administrasi ketatausahaan, koordinasi dan pengendalian monitoring dan evaluasi pengukuran kinerja di lingkungan Badan.

Uraian tugas Sub Bagian Umum:

- a. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan di bidang urusan umum sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. Menginventarisasi dan mengolah data dan informasi yang berhubungan dengan bidang urusan umum dan kepegawaian sebagai pedoman pelaksanaan tugas serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah;
- c. Menyiapkan pedoman pelaksanaan tugas dan kegiatan atau *Standard Operating Prosedure* (SOP);

- d. Menyiapkan bahan perumusan penyusunan program dan perencanaan bidang urusan umum;
- e. Melaksanakan pengendalian surat masuk, surat keluar, administrasi perjalanan dinas dan tata kearsipan lainnya;
- f. Menyusun rencana kebutuhan alat perlengkapan kantor dan pengadaan alat perlengkapan kantor;
- g. Memelihara dan mengatur urusan kebersihan dan pekarangan kantor;
- h. Mempersiapkan penyelenggaraan rapat-rapat dinas, pertemuan dan acara rutin, keprotokolan dan acara resmi lainnya;
- i. Menyiapkan bahan kelengkapan administrasi kepegawaian meliputi meliputi kenaikan pangkat, promosi jabatan, pindah, pensiun dan lain-lain;
- j. Mengelola administrasi kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi pengurusan berkala, cuti, kartu pegawai, kartu isteri, kartu suami, tabungan asuransi pegawai negeri, asuransi kesehatan, SPT tahunan, SKP, SKPP dan lain-lain;
- k. Menyiapkan dan menata file pegawai, bezetting dan DUK pegawai badan;
- l. Menyiapkan bahan pembinaan dan disiplin pegawai badan;
- m. Melakukan inventarisasi dan mengatur pemakaian alat perlengkapan kantor;
- n. Melaksanakan pengadaan bangunan dan perlengkapan kantor serta pemeliharaan bangunan dan alat perlengkapan kantor;
- o. Mengelola pelaksanaan pemakaian ruangan dan jaringan *Computer Assisted Test* (CAT);
- p. Mengusulkan penghapusan barang inventaris yang tidak efektif dan efisien;
- q. Merekonsiliasi dan membuat laporan aset bulanan, triwulan, semester dan tahunan sesuai dengan peraturan;

2. Sub Bagian Program dan Keuangan

Sub Bagian Program dan Keuangan mempunyai tugas melakukan administrasi keuangan dan pelaporan keuangan serta mempersiapkan bahan, pedoman, dan petunjuk teknis dan penyusunan laporan kegiatan dan kinerja Badan.

Uraian tugas Sub Bagian Program dan Keuangan:

- a. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan dibidang program dan keuangan sesuai dengan bidang tugas;
- b. Menyiapkan pedoman pelaksanaan tugas dan kegiatan atau *Standard Operating Prosedure* (SOP);
- c. Menginventarisasi dan mengolah data dan informasi yang berhubungan dengan bidang urusan program dan keuangan sebagai pedoman pelaksanaan tugas serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah;
- d. Menyiapkan bahan perumusan penyusunan program dan kegiatan di bidang urusan program dan keuangan;
- e. Menyusun Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kinerja Tahunan badan (Renja);
- f. Menyusun Rencana Umum Pengadaan (RUP) tahunan, pra RKA, RKA dan RKA perubahan tahunan badan sesuai dengan usulan masing-masing bidang;
- g. Menyiapkan bahan penyusunan DPA dan DPPA badan;
- h. Menghimpun dan menyiapkan bahan dalam rangka menyusun laporan pelaksanaan kinerja Badan secara berkala yang merupakan kewajiban badan seperti : LAPKIN, LKPJ, LPPD, e-Monev, TEPR dan lainnya;
- i. Mempersiapkan bahan dalam rangka pengelolaan keuangan badan dan perbendaharaan badan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- j. Melakukan pemeriksaan, penilaian dan evaluasi terhadap pelaksanaan anggaran badan;
- k. Melaksanakan pembinaan dan pengendalian terhadap bendaharawan dan pengelola keuangan;
- l. Memproses pencairan dana untuk membuat SPP yang telah disetujui kepala badan;
- m. Membuat daftar permintaan gaji, gaji susulan dan berbagai jenis kekurangan gaji, tunjangan penghasilan berdasarkan beban kerja, uang makan ASN dan penghasilan sah lainnya;
- n. Menyiapkan bahan dan melaksanakan rekonsiliasi atas realisasi pendapatan dan belanja dengan BUD setiap bulan untuk dituangkan dalam berita acara rekonsiliasi;

- o. Melaksanakan akuntansi/ pembukuan dan menyusun laporan semester laporan keuangan tahunan Badan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c) Bidang Pembinaan dan Pengembangan Karir ASN

Bidang Pembinaan dan Pengembangan Karir ASN mempunyai tugas yang berkaitan dengan pembinaan dan pengembangan karir ASN;

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Pembinaan dan Pengembangan Karir ASN mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggaraan pembinaan dan pengendalian manajemen ASN kabupaten;
- b. Penyelenggaraan pengembangan karir ASN;
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) serta bimbingan teknis (bimtek) ASN;

Dengan Kelompok Jabatan Fungsional yang terdiri dari :

1. **Kelompok Jabatan Fungsional Perencanaan dan Pengembangan Karir ASN** mempunyai tugas melaksanakan bidang perencanaan dan pengembangan karir ASN, dengan uraian tugas sebagai berikut :
 - a. Menyiapkan pedoman pelaksanaan tugas dan kegiatan atau *Standard Operating Prosedure* (SOP);
 - b. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan bidang perencanaan dan pengembangan karir ASN sesuai dengan bidang tugas;
 - c. Menginventarisasi dan mengolah data dan informasi yang berhubungan dengan bidang urusan perencanaan dan pengembangan karir ASN sebagai pedoman pelaksanaan tugas serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah;
 - d. Menyiapkan bahan perumusan penyusunan program dan kegiatan di bidang urusan perencanaan dan pengembangan karir ASN;
 - e. Mengumpulkan, menganalisa data kebutuhan perencanaan dan pengembangan karir ASN;
 - f. Menyiapkan bahan koordinasi dengan unit kerja atau instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;

- g. Menetapkan pengangkatan dan pemberhentian ASN dalam jabatan (JPT, administrator, pengawas);
- h. Menyiapkan bahan seleksi terbuka jabatan pimpinan pratama tingkat kabupaten;
- i. Melaksanakan pelantikan dan pengambilan sumpah pejabat pimpinan tinggi pratama, administrator dan pengawas/ setingkat;
- j. Memfasilitasi pelaksanaan seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama secara terbuka;
- k. Memfasilitasi pelaksanaan rotasi, promosi dan mutasi jabatan administrasi dan pengawas;
- l. Menetapkan pemberian izin belajar dan tugas belajar ASN;
- m. Menetapkan rekomendasi mengikuti tes tugas belajar;
- n. Melaksanakan ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah bagi ASN;
- o. Memfasilitasi penyelenggaraan penerimaan calon mahasiswa sekolah tinggi ikatan dinas;
- p. Mengevaluasi dan melaporkan kegiatan perencanaan dan pengembangan karir ASN sebagai pertanggungjawaban tugas kepada atasan.

2. Kelompok Jabatan Fungsional Disiplin dan Pembinaan ASN

Kelompok Jabatan Fungsional Disiplin dan Pembinaan ASN mempunyai tugas menyiapkan bahan, pedoman dan petunjuk teknis terkait penyelenggaraan pembinaan dan pengendalian manajemen ASN serta menyiapkan bahan pembinaan dan pengendalian atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Kelompok Jabatan Fungsional Disiplin dan Pembinaan ASN mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Menyiapkan pedoman pelaksanaan tugas dan kegiatan atau *Standard Operating Prosedure* (SOP);
- b. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan bidang disiplin dan pembinaan ASN sesuai dengan bidang tugas;
- c. Menginventarisasi dan mengolah data dan informasi terkait dengan bidang urusan disiplin dan pembinaan ASN sebagai pedoman pelaksanaan tugas serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah;

- d. Menyiapkan bahan perumusan penyusunan program dan kegiatan di bidang urusan disiplin dan pembinaan ASN;
- e. Menyiapkan bahan disiplin dan pembinaan ASN;
- f. Menghimpun dan mengolah data laporan daftar kehadiran pegawai masing-masing unit kerja untuk selanjutnya diproses;
- g. Pembinaan pengendalian manajemen ASN;
- h. Menyelenggarakan sidang majelis pertimbangan pegawai;
- i. Melaksanakan penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN;
- j. Menerbitkan surat izin pernikahan dan izin perceraian ASN;
- k. Menetapkan sanksi hukuman disiplin ASN sesuai dengan peraturan yang berlaku;

3. Kelompok Jabatan Fungsional Pendidikan dan Pelatihan

Kelompok Jabatan Fungsional Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) mempunyai tugas terkait perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan prajabatan, pendidikan dan pelatihan struktural, pendidikan dan pelatihan fungsional, pendidikan dan pelatihan teknis serta bimbingan teknis ASN badan; Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dengan uraian tugas sebagai berikut :

- a. Menyiapkan pedoman pelaksanaan tugas dan kegiatan atau *Standard Operating Prosedure (SOP)*;
- b. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan dibidang pendidikan dan pelatihan ASN sesuai dengan bidang tugas;
- c. Menginventarisasi dan mengolah data dan informasi yang berhubungan dengan bidang urusan diklat sebagai pedoman pelaksanaan tugas serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah;
- d. Menyiapkan bahan perumusan penyusunan program dan kegiatan di bidang urusan diklat;
- e. Menyiapkan rencana kebutuhan diklat ASN kabupaten;
- f. Melaksanakan masa orientasi tugas untuk CPNS;
- g. Menghimpun data pelaksanaan diklat, bimtek, sosialisasi, seminar dan sejenisnya dari SKPD;
- h. Mengusulkan penetapan akreditasi lembaga diklat kabupaten;
- i. Melaksanakan dan mengirimkan peserta untuk diklat kepemimpinan, bimbingan teknis, kursus dan sosialisasi ASN.

d) **Bidang Data dan Kesejahteraan ASN** mempunyai tugas yang berkaitan dengan data ASN, dokumentasi dan status ASN, kesejahteraan ASN dan Korpri. Dalam menyelenggarakan tugas tersebut Bidang Data dan Kesejahteraan ASN mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Menyelenggarakan pemutakhiran data ASN Kabupaten;
- b. Menata dokumentasi ASN Kabupaten;
- c. Penetapan Kelengkapan identitas ASN;
- d. Merencanakan dan mengkoordinir kegiatan penilaian kinerja dan penghargaan ASN;
- e. Melaksanakan kegiatan Korpri.

Dengan Kelompok Jabatan Fungsional yang terdiri dari :

1. Kelompok Jabatan Fungsional Data dan Dokumentasi ASN

Kelompok Jabatan Fungsional Data dan Dokumentasi ASN mempunyai tugas menyiapkan bahan, pedoman dan petunjuk teknis terkait pengolahan data dan dokumentasi ASN.

Kelompok Jabatan Fungsional Data dan Dokumentasi ASN dengan uraian tugas sebagai berikut :

- a. Menyiapkan pedoman pelaksanaan tugas dan kegiatan atau *Standard Operating Prosedure* (SOP);
- b. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan dibidang data dan dokumentasi ASN sesuai dengan bidang tugas;
- c. Menginventarisasi dan mengolah data dan informasi yang berhubungan dengan bidang urusan data dan dokumentasi ASN sebagai pedoman pelaksanaan tugas serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah;
- d. Menyiapkan bahan perumusan penyusunan program dan kegiatan di bidang urusan data dan dokumentasi ASN;
- e. Melaksanakan pemutakhiran data ASN kabupaten;
- f. Melaporkan dan mengevaluasi data ASN kabupaten;
- g. Menyusun DUK dan Bezetting ASN kabupaten;
- h. Mengelola, mengembangkan dan pemeliharaan website;
- i. Mengelola dokumentasi dan arsip ASN kabupaten;
- j. Mengelola e-tata naskah kepegawaian kabupaten;
- k. Menyiapkan usulan penerbitan identitas ASN, meliputi KARIS, KARSU, KARPEG;

- l. Menyiapkan kelengkapan file kepegawaian kabupaten;
- m. Mengevaluasi dan pelaporan kegiatan data dan dokumentasi ASN sebagai pertanggungjawaban kepada atasan.

2. Kelompok Jabatan Fungsional Penilaian Kinerja dan Penghargaan ASN

Kelompok Jabatan Fungsional Penilaian Kinerja dan Penghargaan ASN mempunyai tugas menyiapkan bahan, dokumen, petunjuk teknis penilaian kinerja dan penghargaan ASN; Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Penilaian Kinerja dan Penghargaan ASN mempunyai fungsi sebagai berikut

- a. Menyiapkan pedoman pelaksanaan tugas dan kegiatan atau *Standard Operating Prosedure* (SOP);
- b. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan dibidang penilaian kinerja dan penghargaan ASN sesuai dengan bidang tugas;
- c. Menginventarisasi dan mengolah data dan informasi yang berhubungan dengan bidang urusan penilaian kinerja dan penghargaan ASN sebagai pedoman pelaksanaan tugas serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah;
- d. Menyiapkan bahan perumusan penyusunan program dan kegiatan di bidang urusan penilaian kinerja dan penghargaan ASN;
- e. Mengkoordinir kegiatan penilaian kinerja ASN;
- f. Mengevaluasi hasil penilaian kinerja ASN;
- g. Memverifikasi dan mengkoordinasikan usulan pemberian penghargaan;
- h. Mengusulkan penetapan pemberian penghargaan ASN;
- i. Menghimpun data SKP ASN kabupaten;
- j. Mengevaluasi dan pelaporan kegiatan penilaian kinerja dan penghargaan ASN sebagai pertanggungjawaban tugas kepada atasan.

3. Kelompok Jabatan Fungsional Kesejahteraan ASN dan Fasilitas Lembaga ASN

Kelompok Jabatan Fungsional Jabatan Fungsional Kesejahteraan ASN dan Fasilitas Lembaga ASN mempunyai tugas menyiapkan bahan, pedoman dan petunjuk teknis terkait pengurusan kelengkapan identitas pegawai dan KORPRI;

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Sub-Substansi Jabatan Fungsional Kesejahteraan ASN dan Fasilitas Lembaga ASN mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan di bidang kesejahteraan ASN dan Korpri sesuai dengan bidang tugas;
- b. Menginventarisasi dan mengolah data dan informasi yang berhubungan dengan bidang urusan Kesejahteraan ASN dan Korpri sebagai pedoman pelaksanaan tugas serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah;
- c. Menyiapkan bahan perumusan penyusunan program dan kegiatan di bidang urusan Kesejahteraan ASN dan Korpri;
- d. Mengusulkan cuti pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan izin cuti Haji/umroh;
- e. Mengusulkan penetapan pemberian JKK, JKM ASN;
- f. Menghimpun, mengelola penggunaan iuran Korpri Kabupaten;
- g. Penyelenggaraan kegiatan usaha, bantuan hukum dan sosial;
- h. Pengkoordinasian, fasilitasi penyelenggaraan kegiatan KORPRI Kabupaten Pasaman Barat
- i. Mengevaluasi dan pelaporan kegiatan kesejahteraan ASN dan Korpri sebagai pertanggungjawaban tugas kepada atasan;

e) Bidang Pengadaan dan Mutasi ASN

Bidang Pengadaan dan Mutasi ASN mempunyai tugas berkaitan dengan Perencanaan, Pengadaan dan Mutasi ASN.

Untuk melaksanakan tugas, Bidang Pengadaan dan Mutasi ASN mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana kegiatan Bidang Pengadaan dan Mutasi ASN;
- b. Pendistribusian, Pemantauan, Pengkoreksian, Pengawasan, dan Pengevaluasian pelaksanaan tugas-tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan agar berjalan lancar;
- c. Pembuatan konsep, mengoreksi, dan memaraf naskah dinas untuk menghindari kesalahan;
- d. Pengkoordinasian penyusunan rencana dan pengadaan ASN di lingkungan pemerintah Kabupaten Pasaman Barat;

- e. Pengkoordinasian penetapan pensiun ASN dan penetapan perpindahan ASN kabupaten;
- f. Pelaksanaan penetapan kenaikan pangkat ASN kabupaten menjadi golongan ruang I.b sampai dengan III.d;
- g. Penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas Bidang Pengadaan dan Mutasi ASN dan memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan

Dengan Kelompok Jabatan Fungsional yang terdiri dari :

1. Kelompok Jabatan Fungsional Pengadaan dan pensiun ASN

Kelompok Jabatan Fungsional Pengadaan dan pensiun ASN mempunyai tugas menyiapkan bahan, pedoman dan petunjuk teknis perencanaan, pengadaan ASN, usulan penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP) dan pelaksanaan pengangkatan calon ASN daerah serta menghimpun dan mengolah data penetapan pensiun. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Kelompok Jabatan Fungsional Pengadaan dan pensiun ASN mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Menyiapkan pedoman pelaksanaan tugas dan kegiatan atau *Standard Operating Prosedure* (SOP);
- b. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan dibidang pengadaan dan pensiun ASN sesuai dengan bidang tugas;
- c. Merumuskan kebijakan perencanaan, pengadaan, pemberhentian dan pensiun ASN;
- d. Menginventarisasi dan mengolah data dan informasi berkaitan dengan bidang urusan perencanaan, pengadaan dan pensiun ASN sebagai pedoman pelaksanaan tugas serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah;
- e. Menyiapkan bahan perumusan penyusunan program dan kegiatan di bidang urusan pengadaan dan pensiun;
- f. Menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN;
- g. Membuat laporan pemetaan ASN;
- h. Menyelenggarakan pengadaan PNS dan PPPK kabupaten;
- i. Mengusulkan penetapan Nomor Induk Kepegawaian (NIP);
- j. Melaksanakan pengangkatan ASN di lingkungan kabupaten;

- k. Mengusulkan penetapan kenaikan pangkat anumerta dan pengabdian;
- l. Mengusulkan penetapan pensiun ASN Daerah;
- m. Menetapkan pensiun Atas Permintaan Sendiri (APS) ASN golongan III/d ke bawah;
- n. Mengusulkan penetapan pensiun Atas Permintaan Sendiri (APS) ASN golongan IV/a keatas;
- o. Mengoordinasikan pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- p. Memverifikasi dokumen administrasi pemberhentian;
- q. Mengevaluasi dan pelaporan kegiatan perencanaan, pengadaan, pemberhentian dan pensiun sebagai pertanggungjawaban kepada atasan.

2. Kelompok Jabatan Fungsional Mutasi ASN dan Fasilitas Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional

Mempunyai tugas menyiapkan bahan, pedoman, petunjuk teknis terkait mutasi ASN. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Kelompok Jabatan Fungsional Mutasi ASN dan Fasilitas Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Menyiapkan pedoman pelaksanaan tugas dan kegiatan atau *Standard Operating Prosedure* (SOP);
- b. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan dibidang mutasi ASN sesuai dengan bidang tugas;
- c. Menginventarisasi dan mengolah data dan informasi yang berhubungan dengan bidang urusan mutasi ASN sebagai pedoman pelaksanaan tugas serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah;
- d. Menyiapkan bahan perumusan penyusunan program dan kegiatan di bidang urusan mutasi ASN;
- e. Menetapkan perpindahan ASN kabupaten;
- f. Menyiapkan rekomendasi melepas dan menerima ASN dari dan keluar kabupaten;
- g. Menetapkan pengangkatan, pemberhentian dan pembebasan sementara ASN dalam jabatan fungsional;
- h. Mengevaluasi dan pelaporan kegiatan mutasi sebagai pertanggungjawaban kepada atasan.

3. Kelompok Jabatan Fungsional Kepangkatan ASN

Mempunyai tugas menyiapkan bahan, pedoman dan petunjuk teknis penetapan kepangkatan ASN Daerah. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Kelompok Jabatan Fungsional Kepangkatan ASN mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Menyiapkan pedoman pelaksanaan tugas dan kegiatan atau *Standard Operating Prosedure* (SOP);
- b. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan dibidang kepangkatan ASN sesuai dengan bidang tugas;
- c. Menginventarisasi dan mengolah data dan informasi yang berhubungan dengan bidang urusan kepangkatan ASN sebagai pedoman pelaksanaan tugas serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah;
- d. Menyiapkan bahan perumusan penyusunan program dan kegiatan di bidang urusan kepangkatan ASN;
- e. Menetapkan kenaikan pangkat ASN kabupaten menjadi golongan I/b sampai dengan III/d
- f. Mengusulkan penetapan kenaikan pangkat ASN kabupaten menjadi golongan ruang IV/a sampai dengan IV/e;
- g. Mengusulkan penetapan pencantuman gelar ASN;
- h. Mengusulkan penetapan peninjauan masa kerja ASN;
- i. Mengevaluasi dan pelaporan kegiatan kepangkatan ASN sebagai pertanggungjawaban tugas kepada atasan.

f) Unit Pelayanan Teknis (UPT) Diklat

Untuk melaksanakan tugas teknis operasional atau tugas teknis penunjang tertentu di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dibentuk Unit Pelayanan Teknis Diklat berada di Talu Kecamatan Talamau. Unit Pelayanan Teknis Diklat ini merupakan unit usaha Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah berupa hasil retribusi pemakaian kekayaan daerah.

Tata Laksana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat adalah sebagai berikut :

1. Bidang Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Sipil Negara

Pelayanan kasus disiplin dengan pemberian hukuman disiplin PNS, kasus cerai, pengajuan tugas belajar, pelaksanaan ujian dinas, kegiatan diklat dan pelatihan serta pengajuan rekomendasi untuk peserta diklat dan pelatihan. Pelaksanaan uji kompetensi jabatan Aparatur Sipil Negara.

2. Bidang Pengadaan dan Mutasi Aparatur Sipil Negara

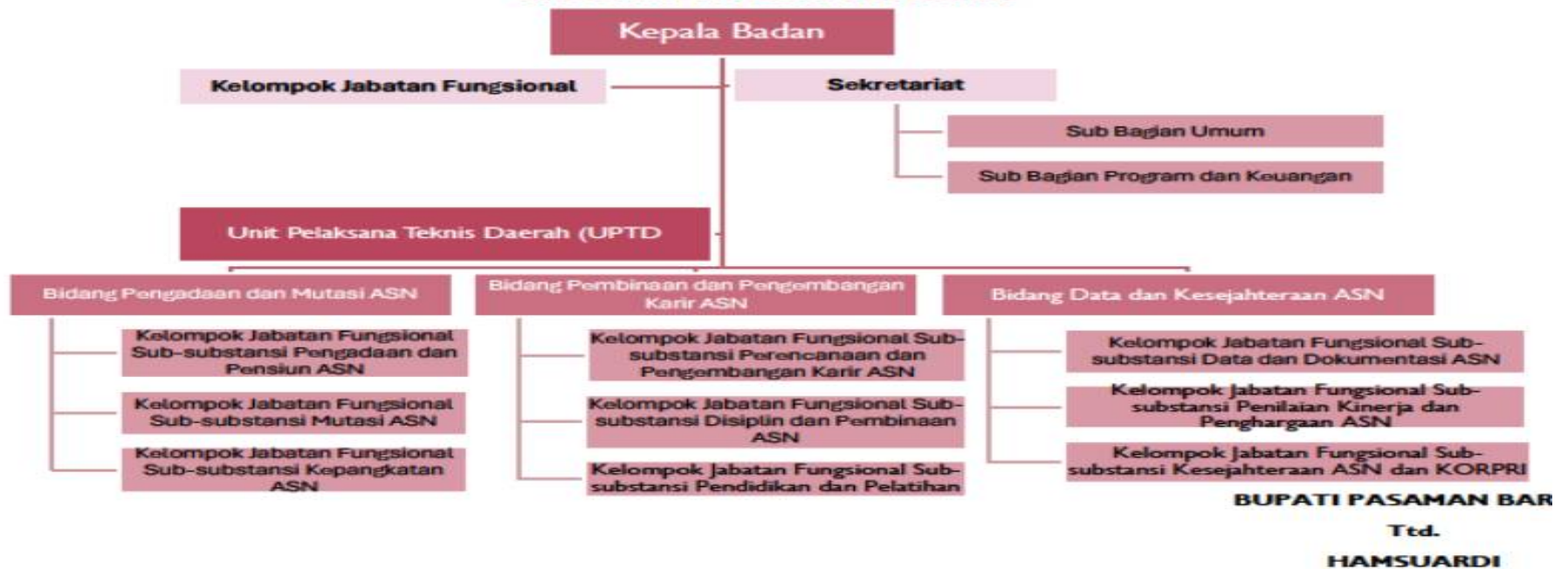
Pelayanan Formasi dan Informasi meliputi pelayanan formasi pegawai, pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara. Pelayanan kepangkatan pemindahan dan promosi meliputi pelayanan pemberian kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian kenaikan gaji berkala Pegawai Negeri Sipil, pelayanan mutasi pindah Pegawai Negeri Sipil, pelayanan peninjauan masa kerja dan gaji Pegawai Negeri Sipil.

3. Bidang Data dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara

Pelayanan pemberian informasi kepegawaian, kegiatan sosialisasi dan evaluasi penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) melalui aplikasi e-Kinerja, memverifikasi pengajuan Tunjangan Tambahan Penghasilan, pelayanan penerbitan Kartu Istri/Kartu Suami, pelayanan pemberian cuti Pegawai Negeri Sipil, pelayanan kinerja Aparatur Sipil Negara, pelayanan pemberian penghargaan PNS berprestasi dan pelayanan pembekalan Pegawai Negeri Sipil purna tugas. Pemberian penghargaan berupa Satya Lencana Karya Satya kepada Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu kegiatan rutin yang dilaksanakan pada pelayanan pembinaan dan kesejahteraan pegawai serta fasilitasi profesi Aparatur Sipil Negara.

Lampiran : Peraturan Bupati Pasaman Barat
Nomor : 79 Tahun 2021
Tanggal : 31 Desember 2021
Tentang : Kedudukan, Susunan Organisasi
Fungsi, serta Tata Kerja Badan K
Pengembangan Sumber Daya M

STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASAMAN BARAT



Gambar 3. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber : Perbup No. 79 Tahun 2021

1.2.2. Pohon Kinerja Sebagai Dasar Pembentukan Organisasi

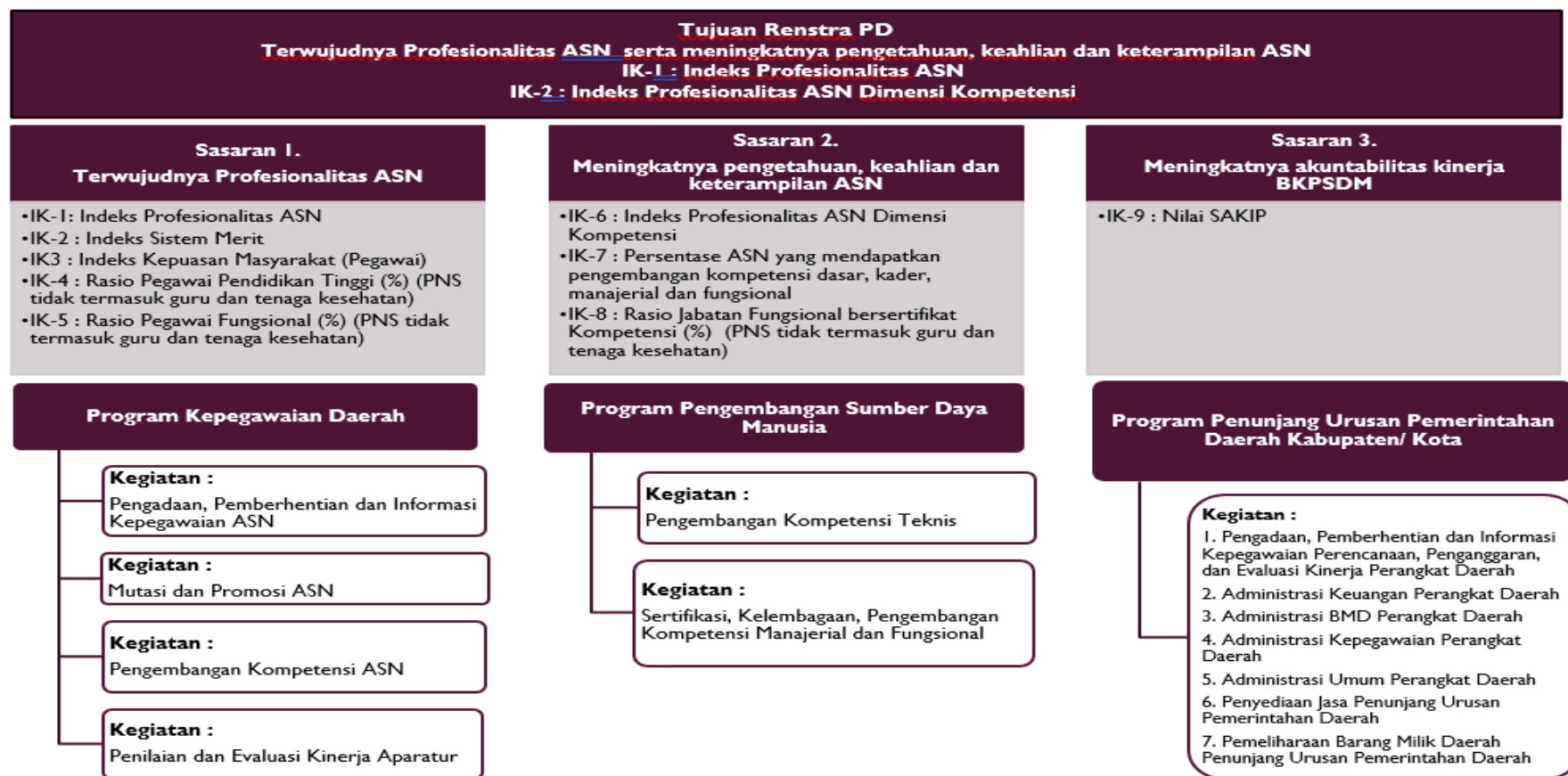
Selaras dengan paradigma Organisasi Berbasis Kinerja (*Performance Based Organization*) yang diterapkan Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat, setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dibentuk untuk memberikan kontribusi pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 . Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dibentuk dengan skema kinerja yang digambarkan melalui Pohon Kinerja sebagai berikut :

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029



Gambar 4. Pohon Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029

Sumber : Renstra BKPSDM Tahun 2025 – 2029



**Gambar 5. Cascading Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2025 – 2029**

Sumber : Subbag Program dan Keuangan BKPSDM, 2025

1.2.3. Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dipimpin oleh Kepala Badan yang membawahi Sekretariat dan 3 (tiga) bidang serta 1 Unit Pelaksana Teknis (UPT). Jumlah Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat sebanyak 60 orang yang terdiri dari 33 orang PNS, 17 orang PPPK dan 10 orang Tenaga R4, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

No.	Jabatan	Pendidikan					Jumlah	Jenis Kelamin	
		S2	S1	D3	SLTA	SLTP		L	P
A.	Jabatan Pimpinan Tinggi								
	JPT Pratama		1				1	1	
B.	Jabatan Administrasi								
	1. Administrator	2	2				4	2	2
	2. Pengawas	1	1	1	1		4	1	3
	3. Pelaksana		7	7	1		15	9	6
C.	Jabatan Fungsional								
	1. Analis SDM Aparatur	1	8				9	1	8
D.	PPPK								
	PPPK				17		17	6	11
	Tenaga R4		2		7	1	10	3	7
Jumlah		4	21	8	26	1	60	23	37
%		6,67%	35,00%	13,33%	43,33%	1,67%	100,00%	38,33%	61,67%

Tabel 2. Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Sumber : Data Olahan Subbag Umum BKPSDM 2025

Dari tabel diatas terlihat ASN dengan Pendidikan S1 sebanyak 22 orang (50%), SLTA sebanyak 26 orang (22,41%), D3 sebanyak 11 orang (18,97%), S2 sebanyak 4 orang (6,90%) dan SLTP sebanyak 1 orang (1,72%). Komposisi pegawai perempuan lebih banyak dibanding pegawai laki-laki atau sebesar 56,90%. Pejabat struktural perempuan lebih banyak dibandingkan laki – laki . Hal ini sudah sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki oleh pejabat masing-masing, yang artinya penerapan sistem merit telah berhasil dilakukan.

Dengan komposisi pegawai berdasarkan pangkat / golongan, dari 50 orang ASN, yaitu 33 orang PNS dan 17 orang PPPK, paling banyak pegawai PNS dengan golongan III (52,00%) dan PPPK dengan kelas 5 sebanyak 34,00%. Komposisi pegawai berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

No.	Golongan		Jumlah	%
I. PEGAWAI NEGERI SIPIL				
1	Golongan IV	3	Orang	6,00
2	Golongan III	26	Orang	52,00
3	Golongan II	4	Orang	8,00
4	Golongan I	0	Orang	0,00
Jumlah PNS		33	Orang	66,00
II. PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA				
D.	PPPK			
	Golongan V	17	Orang	34,00
Jumlah PPPK		17	Orang	34,00
Total		50	Orang	100,00

Tabel 3. Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Sumber : Data Olahan Subbag Umum BKPSDM, 2025

Golongan III umumnya mencakup pegawai pada jenjang pendidikan Diploma III (D3) hingga Strata 1 (S1) dan dibagi lagi menurut tingkat pangkat (III/a hingga III/d). Golongan ini biasa mendominasi struktur jabatan fungsional dan struktural tingkat menengah di pemerintahan.

No.	Uraian	JPT Pratama	Administrator	Pengawas	Jab. Fungsional	Pelaksana	PPPK	Tenaga R4	Jumlah
1	Kepala BKPSDM	1							1
2	Sekretariat		1	2		4	7	3	17
3	Bidang Pengadaan dan Mutasi ASN		1		3	3	3		10
4	Bidang Data dan Kesejahteraan ASN		1		2	6	3		12
5	Bidang Pembinaan dan Pengembangan Karir ASN		1		2	3	3		9
6	UPT Diklat			2		1	1	7	11
Jumlah		1	4	4	7	17	17	10	60
%		1,67%	6,67%	6,67%	11,67%	28,33%	28,33%	16,67%	100,00%

Tabel 4. Komposisi Pegawai Berdasarkan Tempat Tugas Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Sumber : Data Olahan Subbag Umum BKPSDM, 2025

Pada tabel diatas personal paling banyak ditempatkan di sekretariat sebanyak 16 orang, bidang pembinaan dan pengembangan karir ASN sebanyak 17 orang

dan UPT Diklat sebanyak 11 orang. Jabatan yang paling banyak adalah jabatan pelaksana dan PPPK sebanyak 28,33%, Jabatan Fungsional 11,67% dan Tenaga R4 16,67%.

1.2.4. Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Jenis sarana dan prasarana yang berpengaruh langsung terhadap operasional organisasi meliputi ruang kerja, peralatan komputer, alat telekomunikasi dan alat transportasi. Kondisi sarana dan prasarana di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat saat ini dirasa telah cukup memadai untuk menunjang kinerja, walaupun masih perlu ditingkatkan agar tugas-tugas dapat berjalan lebih cepat dan profesional.

Untuk menjaga kualitas dan performa sarana dan prasarana yang dimiliki, setiap tahun dilakukan pemeliharaan dan penambahan atau perbaikan (rehabilitasi) guna menggantikan sarana dan prasarana yang telah mengalami penurunan kualitas atau tidak lagi berfungsi secara optimal. Sarana dan prasarana pendukung layanan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 secara lengkap disajikan pada tabel berikut :

Rekening	Uraian	Nilai
1.3.01	Tanah	385.075.960
1.3.01.01.01.0004	Tanah untuk Bangunan Tempat Kerja	385.075.960
1.3.02	Peralatan dan Mesin	4.355.551.849
1.3.02.01.03.0004	Electric Generating Set	198.000.000
1.3.02.01.03.0005	Pompa	3.400.000
1.3.02.02.01.0002	Kendaraan Bermotor Penumpang	593.870.000
1.3.02.02.01.0004	Kendaraan Bermotor Beroda Dua	291.081.375
1.3.02.05.01.0001	Mesin Ketik	7.975.000
1.3.02.05.01.0004	Alat Penyimpan Perlengkapan Kantor	313.086.500
1.3.02.05.01.0005	Alat Kantor Lainnya	73.601.500
1.3.02.05.02.0001	Mebel	247.199.400
1.3.02.05.02.0003	Alat Pembersih	18.530.100
1.3.02.05.02.0004	Alat Pendingin	231.991.400
1.3.02.05.02.0005	Alat Dapur	13.320.000
1.3.02.05.02.0006	Alat Rumah Tangga Lainnya (Home Use)	551.210.600
1.3.02.05.02.0007	Alat Pemadam Kebakaran	2.500.000
1.3.02.05.03.0001	Meja Kerja Pejabat	132.630.825
1.3.02.05.03.0003	Kursi Kerja Pejabat	41.074.000
1.3.02.05.03.0006	Kursi Tamu di Ruangan Pejabat	21.597.700
1.3.02.06.01.0001	Peralatan Studio Audio	230.696.000
1.3.02.06.01.0002	Peralatan Studio Video dan Film	77.798.240
1.3.02.06.01.0004	Peralatan Cetak	6.000.000
1.3.02.06.02.0001	Alat Komunikasi Telephone	2.750.000
1.3.02.06.02.0006	Alat Komunikasi Sosial	4.000.000
1.3.02.06.03.0010	Peralatan Antena SHF/Parabola	10.570.000
1.3.02.06.03.0047	Sumber Tenaga	174.625.000
1.3.02.07.01.0001	Alat Kedokteran Umum	2.000.000
1.3.02.08.01.0012	Alat Laboratorium Mikrobiologi	2.800.000
1.3.02.08.03.0004	Alat Peraga Praktik Sekolah Bidang Studi:IPA Lanjutan	14.883.000
1.3.02.10.01.0001	Komputer Jaringan	104.940.000
1.3.02.10.01.0002	Personal Computer	593.555.969
1.3.02.10.02.0001	Peralatan Mainframe	2.513.000
1.3.02.10.02.0002	Peralatan Mini Computer	46.895.900
1.3.02.10.02.0003	Peralatan Personal Computer	80.208.640
1.3.02.10.02.0004	Peralatan Jaringan	231.447.700
1.3.02.15.03.0002	Alat Pendukung Pencarian	28.800.000

Rekening	Uraian	Nilai
1.3.03	Gedung dan Bangunan	12.975.303.908
1.3.03.01.01.0001	Bangunan Gedung Kantor	4.964.883.358
1.3.03.01.01.0002	Bangunan Gudang	92.075.236
1.3.03.01.01.0008	Bangunan Gedung Tempat Ibadah	308.751.116
1.3.03.01.01.0010	Bangunan Gedung Tempat Pendidikan	2.364.520.910
1.3.03.01.01.0014	Bangunan Gedung Garasi/Pool	171.952.000
1.3.03.01.01.0030	Bangunan Gedung Tempat Kerja Lainnya	903.681.250
1.3.03.01.01.0037	Bangunan Gedung Tempat Kerja Lainnya	2.866.175.238
1.3.03.01.02.0004	Mess/Wisma/Bungalow/Tempat Peristirahatan	1.303.264.800
1.3.05	Aset Tetap Lainnya	259.517.000
1.3.05.01.01.0001	Buku Umum	1.811.000
1.3.05.02.01.0001	Alat Musik	29.340.000
1.3.05.02.01.0002	Lukisan	900.000
1.3.05.07.01.0001	Aset Tetap Dalam Renovasi	227.466.000
1.3.06	Konstruksi Dalam Pengerjaan	50.320.000
1.3.06.03.01.0001	Konstruksi Dalam Pengerjaan Bangunan Gedung Tempat Kerja-Bangunan Gedung Kantor	50.320.000
1.3	JUMLAH ASET	10.625.863.998

Tabel 5. Daftar Asset Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Sumber : Data Olahan Subbag Umum BKPSDM, 2025

Disamping sumber daya manusia yang profesional, ketersediaan sarana dan prasarana juga merupakan unsur penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat telah dilengkapi sarana dan prasarana yang diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya. Sedangkan untuk prasarana gedung Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat telah memiliki gedung yang cukup memadai untuk menampung pelaksanaan tugas.

Sarana dan prasarana gedung pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat terdiri dari ruangan Kepala Badan, ruangan Sekretariat, ruangan Bidang Pengadaan dan Mutasi ASN, ruangan Bidang Data dan Kesejahteraan ASN, dan ruangan Bidang Pembinaan dan Pengembangan Karir ASN. Selain itu pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat juga terdapat ruangan tata naskah yang dipergunakan untuk menyimpan arsip pegawai, ruangan rapat, aula dan lain sebagainya.

1.2.5. Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan dan Anggaran Tahun 2025

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat merupakan perangkat daerah unsur penunjang urusan pemerintahan dengan bidang urusan 5.04 Kepegawaian dan 5.04 Pendidikan Pelatihan.

Adapun program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 - 2029 adalah :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota
2. Program Kepegawaian Daerah
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program, kegiatan dan sub kegiatan disusun berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 Tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

Penjelasan program, kegiatan dan sub kegiatan adalah sebagai berikut:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota adalah program yang bersifat mendukung kelancaran penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, baik urusan wajib maupun pilihan. Program ini tidak langsung menghasilkan pelayanan publik kepada masyarakat, melainkan berfungsi sebagai penunjang (supporting system) agar perangkat daerah bisa melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efektif. Bersifat administratif, manajerial, dan pendukung teknis bagi pelaksanaan urusan pemerintahan.

Pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota terdapat kegiatan dan sub kegiatan yang menunjang yaitu :

1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Yang terdiri atas beberapa sub kegiatan yaitu :

- a) Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Yang terdiri atas beberapa sub kegiatan yaitu :

- a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan Aparatur Sipil Negara

- b. Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas Aparatur Sipil Negara
- c. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan
- b) Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
Yang terdiri atas beberapa sub kegiatan yaitu :
 - a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - b. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - c. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- c) Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
Yang terdiri atas beberapa sub kegiatan yaitu :
 - a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 - b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - c. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- d) Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
Yang terdiri atas beberapa sub kegiatan yaitu :
 - a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 - b. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - c. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

2. Program Kepegawaian Daerah – Bidang Urusan 5.03 Kepegawaian

Program Kepegawaian Daerah adalah program yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah dalam rangka pengelolaan manajemen aparatur sipil negara secara menyeluruh sesuai ketentuan perundang-undangan. Program ini merupakan bagian dari program penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang aparatur, yang mencakup seluruh siklus manajemen aparatur sipil negara: mulai dari perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karier, peningkatan kompetensi, penilaian kinerja, hingga kesejahteraan dan pemberhentian aparatur sipil negara.

Pada Program Kepegawaian Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 - 2029, terdapat beberapa kegiatan dan sub kegiatan adalah sebagai berikut :

- 1) Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian aparatur sipil negara
Dengan sub kegiatan sebagai berikut :
 - a. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
 - b. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 - c. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - d. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
 - e. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
 - f. Pengelolaan Data Kepegawaian
- 2) Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
Dengan sub kegiatan sebagai berikut :
 - a. Pengelolaan Mutasi ASN
 - b. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - c. Pengelolaan Promosi ASN
- 3) Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
Dengan sub kegiatan sebagai berikut :
 - a. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
 - b. Fasilitasi Pengembangan Karir Jabatan Fungsional
- 4) Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
Dengan sub kegiatan sebagai berikut :
 - a. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - b. Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai
 - c. Pembinaan Disiplin ASN

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia – Bidang Urusan 5.04 Pendidikan dan Pelatihan

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah program yang dirancang untuk meningkatkan kualitas, kompetensi, profesionalisme, dan daya saing aparatur maupun masyarakat melalui pendidikan, pelatihan, pendampingan, serta berbagai upaya pengembangan kapasitas. Pada Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 - 2029, terdapat beberapa kegiatan dan sub kegiatan adalah sebagai berikut :

1) Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Dengan sub kegiatan sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp32.358.001.945 (*Tiga puluh dua milyar tiga ratus lima puluh delapan juta seribu Sembilan ratus empat puluh lima rupiah*).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama tahun 2025 mengalami 3 (tiga) kali pergeseran anggaran. Pergeseran anggaran pada perangkat daerah dilakukan sebagai upaya penyesuaian terhadap prioritas program dan kegiatan agar pelaksanaan pembangunan tetap berjalan efektif dan efisien.

Pada pergeseran pertama tanggal 21 Maret 2025 terdapat pengurangan total anggaran sebesar Rp606.310.310,09 dengan rincian dapat dilihat pada tabel dibawah :

Rekening	Uraian	Pagu Awal	Pagu Pergeseran 1	Bertambah / Berkurang
5	BELANJA			
5 1	BELANJA OPERASI	5.698.734.540,00	5.135.911.729,91	-562.822.810,09
5 1 01	Belanja Pegawai	3.764.493.644,24	3.479.803.021,87	-284.690.622,37
5 1 02	Belanja Barang dan Jasa	1.934.240.895,76	1.656.108.708,04	-278.132.187,72
5 2	BELANJA MODAL	62.262.500,00	18.775.000,00	-43.487.500,00
5 2 02	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	62.262.500,00	18.775.000,00	-43.487.500,00
Jumlah Belanja		5.760.997.040,00	5.154.686.729,91	-606.310.310,09
Total Surplus/(Defisit)		5.760.997.040,00	5.154.686.729,91	-606.310.310,09

Tabel 6. Keadaan Pagu Anggaran Pergeseran Pertama Tanggal 21 Maret 2025 Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber : DPPA Tahun 2025

Pada pergeseran kedua tanggal 28 Mei 2025, Pemerintah Daerah Pasaman Barat menganggarkan gaji PPPK tahap 1 dan 2 sebanyak 1.152 orang dengan total belanja pegawai yang berasal DAU Peruntukan sebesar Rp27.877.651.000 pada DPPA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025, rincian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Rekening	Uraian	Pagu Awal	Pagu Pergeseran II	Bertambah / Berkurang
5	BELANJA			
5 1	BELANJA OPERASI	5.698.734.540,00	32.437.616.338,00	26.738.881.798,00
5 1 01	Belanja Pegawai	3.764.493.644,24	31.103.385.159,96	27.338.891.515,72
5 1 02	Belanja Barang dan Jasa	1.934.240.895,76	1.334.231.178,04	-600.009.717,72
5 2	BELANJA MODAL	62.262.500,00	18.775.000,00	-43.487.500,00
5 2 02	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	62.262.500,00	18.775.000,00	-43.487.500,00
Jumlah Belanja		5.760.997.040,00	32.456.391.338,00	26.695.394.298,00
Total Surplus/(Defisit)		5.760.997.040,00	32.456.391.338,00	26.695.394.298,00

Tabel 7. Keadaan Pagu Anggaran Pergeseran Kedua Tanggal 28 Mei 2025 Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber : DPPA Tahun 2025

Untuk memaksimalkan anggaran dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melakukan pergeseran anggaran ketiga guna mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya keuangan sesuai dengan kebutuhan riil dan capaian kinerja yang ditargetkan. Pada pergeseran ketiga tanggal 18 November 2025 terdapat penambahan Rp27.355.799.707,76 dengan kondisi penambahan belanja pegawai untuk 1.152 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan pengurangan pada belanja barang dan jasa sebesar Rp696.532.302,76. Ringkasan Dokumen Pergeseran anggaran ketiga tanggal 18 November 2025 sebagai berikut :

Rekening	Uraian	Pagu Awal	Pagu Akhir	Bertambah / Berkurang
5	BELANJA			
5 1	BELANJA OPERASI	5.698.734.540,00	32.358.001.945	26.659.267.405,00
5 1 01	Belanja Pegawai	3.764.493.644,24	31.120.293.352	27.355.799.707,76
5 1 02	Belanja Barang dan Jasa	1.934.240.895,76	1.237.708.593	-696.532.302,76
5 2	BELANJA MODAL	62.262.500,00	-	-62.262.500,00
5 2 02	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	62.262.500,00	-	-62.262.500,00
Jumlah Belanja		5.760.997.040,00	32.358.001.945,00	26.597.004.905,00
Total Surplus/(Defisit)		5.760.997.040,00	32.358.001.945,00	26.597.004.905,00

Tabel 8. Keadaan Pagu Anggaran Pergeseran Ketiga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Sumber : DPPA BKPSDM Tahun 2025

Dalam rangka pencapaian kinerja yang sudah disusun dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029 dan dituangkan dalam Rencana Kerja Perubahan Tahun 2025, target Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

No.	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Renstra PD (Akhir Periode Restra 2025-2030)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Tahun 2025	
				kinerja	Rp	kinerja	Rp
1	2	3	4	5	6	6	6
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTANAN					
		KEPEGAWAIAN					
		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KAB/KOTA	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100%	20.796.352.338	100%	31.722.525.962
		<i>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>	<i>Terlaksananya proses perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah yang terintegrasi, akuntabel</i>	100%	21.700.000	0%	0
		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	30 Dokumen	10.000.000	0 Dokumen	0
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	80 Laporan	10.000.000	0 Laporan	0
		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	80 Laporan	1.700.000	0 Laporan	0
		<i>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</i>	<i>Persentase terwujudnya penatausahaan keuangan yang mendukung kinerja OPD</i>	100%	17.185.459.496	100%	31.367.928.852
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	250 Orang/Bulan	16.380.014.510	1185 orang/bulan	31.120.293.352
		Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN	60 Dokumen	537.689.986	12 Dokumen	174.250.000

No.	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Renstra PD (Akhir Periode Restra 2025-2030)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Tahun 2025	
				kinerja	Rp	kinerja	Rp
1	2	3	4	5		6	
		Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	60 Dokumen	262.755.000	12 Dokumen	73.385.500
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan /Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan /Triwulanan /Semesteran SKPD	65 Laporan	5.000.000	0 Laporan	0
		Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Terselenggaranya pengelolaan administrasi BMD yang tertib administrasi dan sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP)	100%	5.100.000	0%	0
		Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	10 Dokumen	1.700.000	0 Dokumen	0
		Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	60 Laporan	1.700.000	0 Laporan	0
		Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	60 Laporan	1.700.000	0 Laporan	0
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Terpenuhinya administrasi kepegawaian perangkat daerah	100%	336.653.420	100%	0
		Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	10 Dokumen	1.700.000	0 Dokumen	0
		Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	250 Dokumen	1.700.000	0 Dokumen	0
		Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	10 Orang	33.625.000	0 orang	0

No.	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Renstra PD (Akhir Periode Restra 2025-2030)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Tahun 2025	
				kinerja	Rp	kinerja	Rp
1	2	3	4	5		6	
		Sosialisasi Peraturan Perundang- Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang- Undangan	15 Orang	5.000.000	0 orang	0
		Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang - undangan	14 Orang	212.128.420	3 orang	0
		Penyediaan Pakaian dinas	Jumlah paket pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	3 Paket	82.500.000	0 Paket	0
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terpenuhinya kebutuhan administrasi umum perangkat daerah	100%	1.878.639.468	100%	105.622.550
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	10 Paket	18.750.000	2 paket	1.568.500
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	10 Paket	175.000.000	1 paket	20.586.000
		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	10 Paket	25.000.000	0 Paket	0
		Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	60 Laporan	15.000.000	0 Laporan	0
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	12 Paket	144.889.468	2 paket	0
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	60 Laporan	1.500.000.000	10 Laporan	83.468.050

No.	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Renstra PD (Akhir Periode Restra 2025-2030)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Tahun 2025	
				kinerja	Rp	kinerja	Rp
1	2	3	4	5	6	6	
2	Meningkatnya Tata Kelola Aparatur Sipil Negara yang Profesional	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpenuhinya kebutuhan pelayanan penunjang perkantoran	100%	1.059.500.000	100%	197.722.560
		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	60 Laporan	7.500.000	2 Laporan	1.200.000
		Penyediaan jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	60 Laporan	551.000.000	12 Laporan	97.985.834
		Penyediaan masa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	60 Laporan	501.000.000	12 Laporan	98.536.726
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah	Tersedianya jasa pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran	100%	336.099.954	20 Unit	51.252.000
		Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operational atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	125 Unit	200.000.000	15 Unit	47.570.000
		Pemeliharaan Mebel	Jumlah mebel yang dipelihara	12 Paket	36.099.954	0 Unit	0
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	600 Unit	50.000.000	3 unit	2.070.000
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	10 Unit	50.000.000	2 unit	1.612.000
		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Profesionalitas ASN	85	6.180.189.646	80	563.285.782
		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	4.905 Dokumen	1.145.000.000	1.135 dokumen	182.644.537
		Penyusunan Rencana Kebutuhan, tenis dan jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan untuk pengadaan ASN	10 Dokumen	125.000.000	1 Dokumen	0

*LKjP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2025*

No.	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Renstra PD (Akhir Periode Restra 2025-2030)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Tahun 2025	
				kinerja	Rp	kinerja	Rp
1	2	3	4	5		6	
		Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	3.070 Dokumen	600.000.000	680 Dokumen	151.411.837
		Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	60 Dokumen	7.500.000	0 Dokumen	0
		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	890 Dokumen	62.500.000	150 Dokumen	7.500.000
		Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	5 Lembaga	150.000.000	1 Lembaga	16.225.000
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	60 Dokumen	100.000.000	3 Dokumen	6.142.700
		Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	750 Dokumen	75.000.000	300 Dokumen	1.365.000
		Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	60 Dokumen	25.000.000	0 Dokumen	0
		Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah dokumen mutasi, kepangkatan dan promosi ASN	4.760 Dokumen	3.111.161.355	887 Dokumen	380.041.245
		Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar Daerah	1.175 Dokumen	150.000.000	185 Dokumen	0
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	3.525 Laporan	150.000.000	700 Laporan	5.097.600
		Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	60 Dokumen	2.811.161.355	2 Dokumen	374.943.645

No.	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Renstra PD (Akhir Periode Restra 2025-2030)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Tahun 2025	
				kinerja	Rp	kinerja	Rp
1	2	3	4	5		6	
		Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah dokumen pengembangan kompetensi ASN	652 Dokumen	1.089.028.291	215 dokumen	0
		Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	60 Dokumen	200.000.000	0 Dokumen	0
		Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	10 Orang	0	10 Orang	0
		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah dokumen hasil pendidikan lanjutan ASN yang dikelola	375 Dokumen	275.000.000	20 Dokumen	0
		Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	10 Dokumen	100.000.000	0 Dokumen	0
		Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	100 Orang	100.000.000	0 Orang	0
		Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	10 Dokumen	100.000.000	0 Dokumen	0
		Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	10 Dokumen	40.000.000	0 Dokumen	0
		Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	250 Orang	150.000.000	0 Orang	0
		Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional	Jumlah dokumen hasil fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional	1063 Dokumen	124.028.291	185 Dokumen	0
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	38.505 Dokumen	835.000.000	4.170 dokumen	600.000

No.	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Renstra PD (Akhir Periode Restra 2025-2030)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Tahun 2025	
				kinerja	Rp	kinerja	Rp
1	2	3	4	5		6	
3	Meningkatnya kapasitas dan kapabilitas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional dan kompeten	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	10 Dokumen	30.000.000	0 Dokumen	0
		Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	37.000 Dokumen	225.000.000	4000 Dokumen	0
		Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	25 Laporan	75.000.000	0 Laporan	0
		Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	100 orang	125.000.000	0 Orang	0
		Pengelolaan Tanda jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	1.175 Orang	150.000.000	150 Orang	0
		Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	75 Orang	100.000.000	20 Orang	600.000
		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	60 Laporan	100.000.000	0 Laporan	0
		Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	60 Laporan	30.000.000	0 Laporan	0
		UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTANAN					
		PENDIDIKAN DAN PELATIHAN					
		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	30	3.609.510.060	28,5	72.190.201
		<i>Pengembangan Kompetensi Teknis</i>	<i>Terlaksananya pengembangan kompetensi teknis ASN yang sesuai dengan kebutuhan jabatan dan mendukung peningkatan kinerja</i>	<i>2.270 Orang</i>	<i>1.600.000.000</i>	<i>0 Orang</i>	<i>0</i>

No.	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Renstra PD (Akhir Periode Restra 2025-2030)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Tahun 2025	
				kinerja	Rp	kinerja	Rp
1	2	3	4	5	6	6	
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	2.250 Orang	1.500.000.000	0 Orang	0
		Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	20 Dokumen	100.000.000	0 Orang	0
		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Meningkatnya kualitas analisis kebutuhan perancangan, pengembangan dan evaluasi serta meningkatnya layanan penjaminan mutu, pengelolaan tugas belajar, serta sertifikasi kompetensi	1024 Orang	2.009.510.060	7 Laporan	72.190.201
		Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota	165 Orang	1.500.000.000	0 Orang	0
		Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga	20 Dokumen	25.000.000	0 Orang	0
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	20 Laporan	484.510.060	7 Laporan	72.190.201
				Jumlah	30.586.052.044		32.358.001.945

Tabel 9. Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Anggaran Tahun 2025

Sumber : Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2025 - 2029

1.3. Aspek Strategis Organisasi

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berkedudukan sebagai unsur pendukung urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang dipimpin oleh Kepala Badan dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan perangkat daerah yang mempunyai peran strategis dalam penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bertanggung Jawab dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan kompetensi aparatur, yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik.

Dalam konteks reformasi birokrasi dan transformasi pemerintahan berbasis digital, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi pilar utama dalam mewujudkan ASN yang profesional, kompeten, berintegritas, dan adaptif terhadap perubahan.

Sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia maka aspek strategis organisasi pada tahun 2025 adalah sebagai berikut :

1. Penguatan Sistem Merit

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berperan dalam memastikan penerapan sistem merit secara konsisten dalam setiap proses manajemen ASN. Sistem merit menekankan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengangkatan, promosi, dan mutasi jabatan.

Penerapan sistem merit yang optimal akan meningkatkan profesionalitas ASN, mengurangi praktik non-objektif, serta memperkuat akuntabilitas birokrasi.

2. Transformasi dan Pengembangan Kompetensi ASN

Pengembangan kompetensi ASN merupakan salah satu prioritas strategis. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan teknis, manajerial, dan kepemimpinan untuk meningkatkan kapasitas aparatur.

Fokus pengembangan kompetensi diarahkan pada:

- Peningkatan literasi digital;

- Penguatan kemampuan manajerial dan kepemimpinan;
- Penguatan kompetensi teknis sesuai bidang tugas;
- Adaptasi terhadap kebijakan nasional dan dinamika global.

3. Digitalisasi Manajemen Kepegawaian

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terus mendorong pemanfaatan teknologi informasi melalui pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), absensi elektronik, serta pengelolaan data ASN secara terintegrasi.

Digitalisasi ini bertujuan untuk:

- Meningkatkan akurasi dan validitas data;
- Mempercepat layanan administrasi kepegawaian;
- Mendukung pengambilan keputusan berbasis data (*data-driven policy*).

4. Manajemen Talenta dan Perencanaan Suksesi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mulai mengimplementasikan pendekatan manajemen talenta guna mengidentifikasi pegawai berpotensi tinggi serta menyiapkan kader kepemimpinan masa depan melalui perencanaan suksesi jabatan.

Pendekatan ini menjadi krusial dalam menjaga kesinambungan organisasi dan menjawab tantangan regenerasi ASN.

5. Sinergi dengan Perencanaan Pembangunan Daerah

Perencanaan strategis BKPSDM diselaraskan dengan dokumen perencanaan daerah (RPJMD, RKPD) serta kebijakan nasional di bidang manajemen ASN dan reformasi birokrasi, sehingga pengelolaan SDM aparatur sejalan dengan visi pembangunan daerah.

6. Penataan Tenaga THL menjadi Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja

Penataan Tenaga Harian Lepas (THL) menjadi PPPK bukan sekadar perubahan status kepegawaian, melainkan langkah strategis dalam memperkuat tata kelola organisasi dan reformasi birokrasi. Melalui kebijakan ini, organisasi diharapkan mampu membangun struktur SDM yang profesional, tertib, adaptif, serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan berkelanjutan.

Sebagai perangkat daerah yang strategis, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel melalui pengelolaan SDM aparatur yang profesional. Penguatan sistem merit, digitalisasi manajemen ASN, dan

pengembangan kompetensi berkelanjutan menjadi kunci dalam mendukung terwujudnya birokrasi yang adaptif dan berdaya saing.

1.4. Permasalahan Utama (*Strategic Issued*)

Tahun 2025 merupakan periode strategis dalam konsolidasi reformasi birokrasi, penguatan sistem merit, serta penataan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di tingkat daerah. Sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dan pengembangan SDM aparatur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menghadapi dinamika kebijakan nasional, tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks, serta keterbatasan kapasitas organisasi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki peran strategis dalam memastikan terselenggaranya manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, berbasis sistem merit, serta mendukung pencapaian visi dan misi pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025-2029.

Dalam dinamika reformasi birokrasi, transformasi digital pemerintahan, penataan tenaga non-ASN, serta tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menghadapi sejumlah permasalahan utama (*strategic issues*) yang bersifat aktual (saat ini) maupun antisipatif (masa akan datang). Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menghadapi sejumlah permasalahan pelayanan yang bersifat internal maupun eksternal, sebagai berikut :

1. Belum Optimalnya Implementasi Sistem Merit

- Promosi dan mutasi belum sepenuhnya berbasis kompetensi dan kinerja.
- Manajemen talenta belum terintegrasi secara menyeluruh.
- Keterbatasan asesor dan instrumen uji kompetensi.

2. Kesenjangan Kompetensi ASN

- Ketimpangan kompetensi teknis dan manajerial antar perangkat daerah.
- Rendahnya literasi digital sebagian ASN.
- Keterbatasan anggaran pengembangan kompetensi.

3. Penataan Tenaga Non-ASN dan Optimalisasi PPPK

- Ketidakseimbangan antara jumlah tenaga non-ASN dengan formasi PPPK tersedia.
- Tantangan kemampuan fiskal daerah dalam pembiayaan belanja pegawai.
- Pengelolaan stabilitas organisasi pasca penataan tenaga non-ASN.

4. Kualitas dan Integrasi Data Kepegawaian

- Belum optimalnya integrasi sistem informasi kepegawaian.
- Ketidaksinkronan data antar aplikasi dan perangkat daerah.
- Minimnya pemanfaatan data analitik dalam pengambilan keputusan.

5. Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara

- Ketidakesesuaian distribusi pegawai antar unit kerja.
- Belum sepenuhnya berbasis Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK).
- Ancaman kekurangan pegawai akibat gelombang pensiun.

6. Kapasitas Kelembagaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

- Beban administratif tinggi dibanding fungsi strategis.
- Keterbatasan SDM pengelola kepegawaian.
- Sarana dan prasarana pendukung belum optimal.

Berikut ini analisis SWOT dilakukan untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia :

a. *Strengths* (Kekuatan)

- Mandat regulatif yang kuat dalam pengelolaan ASN.
- Dukungan kebijakan nasional terhadap sistem merit dan manajemen talenta.
- Struktur organisasi yang jelas dan terintegrasi dalam perangkat daerah.
- Pengalaman teknis dalam pengelolaan administrasi kepegawaian.

Strategi SO (*Strength–Opportunity*)

- Memanfaatkan dukungan regulasi untuk mempercepat implementasi manajemen talenta berbasis digital.

b. *Weaknesses* (Kelemahan)

- Keterbatasan SDM internal dengan kompetensi strategis dan digital.

- Sistem informasi belum sepenuhnya terintegrasi.
- Ketergantungan pada proses administratif manual.
- Keterbatasan anggaran pengembangan kompetensi.

Strategi WO (*Weakness–Opportunity*)

- Meningkatkan kapasitas SDM internal melalui pelatihan digital dan kerja sama pengembangan kompetensi.

c. *Opportunities* (Peluang)

- Kebijakan nasional reformasi birokrasi dan digitalisasi pemerintahan.
- Dukungan pengembangan ASN menuju Indonesia Emas 2045.
- Kemajuan teknologi informasi yang mendukung sistem manajemen SDM berbasis digital.
- Peluang peningkatan Indeks Profesionalitas ASN dan Reformasi Birokrasi.

Strategi ST (*Strength–Threat*)

- Mengoptimalkan kewenangan regulatif untuk mengendalikan distribusi ASN sesuai kemampuan fiskal.

d. *Threats* (Ancaman)

- Keterbatasan fiskal daerah dalam pembiayaan belanja pegawai.
- Resistensi perubahan terhadap sistem merit dan digitalisasi.
- Tingginya ekspektasi publik terhadap kualitas pelayanan.
- Ketimpangan jumlah dan distribusi ASN akibat pensiun dan kebijakan Moratorium penerimaan PNS mutasi dari luar daerah

Strategi WT (*Weakness–Threat*)

- Meningkatkan efisiensi anggaran dan mempercepat integrasi sistem informasi guna meminimalkan risiko administratif.

Isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berfokus pada penguatan manajemen ASN berbasis sistem merit, peningkatan kompetensi aparatur, digitalisasi tata kelola kepegawaian, serta penataan distribusi pegawai yang selaras dengan kemampuan fiskal dan kebutuhan organisasi.

Keseluruhan isu tersebut memiliki keterkaitan langsung dengan pencapaian visi dan misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025-2029, khususnya dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik berkualitas.

No	Isu Strategis BKPSDM	Keterkaitan dengan Tujuan RPJMD	Sasaran RPJMD yang Didukung	Indikator Kinerja Terkait
1	Penguatan sistem merit	Reformasi tata kelola pemerintahan	Terwujudnya birokrasi profesional dan akuntabel	Indeks Profesionalitas ASN
2	Transformasi kompetensi ASN	Peningkatan kualitas SDM daerah	ASN kompeten dan adaptif	Persentase ASN memenuhi standar kompetensi
3	Penataan tenaga non-ASN menjadi PPPK	Penataan struktur belanja pegawai	Stabilitas organisasi dan pelayanan publik	Kesesuaian Anjab-ABK
4	Digitalisasi manajemen ASN	Transformasi digital pemerintahan	Pelayanan publik berbasis elektronik	Indeks SPBE
5	Perencanaan kebutuhan ASN berbasis data	Efektivitas dan efisiensi organisasi	Distribusi pegawai proporsional	Kesesuaian Anjab-ABK
6	Penguatan kelembagaan BKPSDM	Peningkatan kinerja perangkat daerah	Perangkat daerah berkinerja tinggi	Nilai SAKIP dan RB

Tabel 10. Matriks Keterkaitan Isu Strategis BKPSDM Dengan Sasaran Pembangunan Daerah Dalam RPJMD Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025-2029

Sumber : Data Subbag Program dan Keuangan BKPSDM, 2025

1.5. Tindak Lanjut Atas Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2024

Terhadap hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat tahun 2024, telah dilakukan tindak lanjut melalui perbaikan kinerja selama Tahun 2025 sebagai berikut :

Rekomendasi	Tindak Lanjut	Penanggung Jawab	Status / Progres Penyelesaian
PERENCANAAN KINERJA			
Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang spesifik, <i>measurable, achievable, reliable dan Timebond</i> (SMART), menggunakan cascading disetiap level secara logis. Dari segi pemanfaatan, perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, dimana setiap pegawai telah memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	Mempertahankan dan meningkatkan kualitas dokumen perencanaan kinerja yang setiap pegawai akan paham dengan target kinerja yang akan dicapai	Sekretaris	Selesai
PENGUKURAN KINERJA			
Pengukuran kinerja telah dilakukan. Dari segi keberadaan, dokumen pengukuran kinerja telah tersedia seluruhnya Dari segi kualitas, pengukuran kinerja telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan Dari segi pemanfaatan, sudah dijadikan dasar pemberian reward and punishment tapi belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional, belum mempengaruhi penyesuaian organisasi, belum mempengaruhi kebijakan dalam mencapai kinerja serta pegawai belum memahami hasil pengukuran kinerja. Laporan kinerja triwulan belum ada	IKU sebagai acuan kinerja yang sesuai RPJMD dan Restra akan disosialisasi kepada seluruh pegawai Penilaian kinerja individu ASN dalam perangkat daerah berdasarkan e-Kinerja maka perlu mengoptimalkan sistem e-Kinerja agar kinerja ASN dapat terpantau secara lebih transparan	Kepala	Selesai
Menjadikan hasil pengukuran kinerja sebagai hal yang perlu dipahami dan dipedulikan oleh semua pegawai	Setiap pegawai memahami SKP yang dibuat dan berkomitmen dalam mencapai target kinerja yang telah dibuat	Seluruh Pegawai	Selesai
PELAPORAN KINERJA			
Dokumen laporan sudah menggambarkan kinerja dan sesuai dengan Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014 yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, menginformasikan realisasi kinerja, efisiensi anggaran dan hambatan	Dokumen laporan sesuai dengan Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014 sehingga bisa menggambarkan kinerja BKPSDM	Kepala	Selesai
Memanfaatkan teknologi informasi dalam pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja	Menggunakan e-kinerja dan aplikasi lainnya dalam pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja	Ess II, III, IV	Selesai
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL			
Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berjenjang keseluruhan unit kerja	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berjenjang dalam organisasi	Ess II, III, IV	Selesai
Dari segi pemanfaat impementasi SAKIP belum mengalami peningkatan dari evaluasi SAKIP sebelumnya. Hasil evaluasi kinerja internal belum dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja	Perlu kebijakan untuk peningkatan kinerja sebagai bahan evaluasi	Ess. III, IV dan JF	Selesai
Melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan menggunakan teknologi informasi (aplikasi)	Melaksanakan rekomendasi ini	Ess II, III, IV	Selesai

Tabel 11. Matrik Tindak Lanjut Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2024

Sumber : Data Subbag Program dan Keuangan BKPSDM, 2025

1.6. Sistematika Penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Sistematika penyajian dalam Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini adalah sebagai berikut:

1. **Pendahuluan**, berisi penjelasan secara ringkas latar belakang dan Wewenang Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. selain itu juga berisi :
 - a. Latar Belakang
 - b. Gambaran Organisasi
 - c. Aspek Strategis Organisasi
 - d. Permasalahan Utama (*Strategic Issued*)
 - e. Tindak Lanjut Atas Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2024
 - f. Sistematika Penyajian
2. **Perencanaan Kinerja**, Berisikan Sasaran Strategis Dan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - a. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025-2029
 1. Pernyataan Visi dan Misi
 2. Tujuan dan Sasaran
 3. Strategi dan Kebijakan
 - b. Perjanjian Kinerja Tahun 2025
 - c. Instrumen Pendukung Capaian Kinerja
3. **Akuntabilitas Kinerja**,
Berisi Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), evaluasi dan analisis dari capaian IKU, akuntabilitas keuangan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Serta Kinerja Lainnya;
 - A. Capaian Kinerja Organisasi
Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:
 1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
 2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;

3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;
6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya Analisis program /kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja).

B. Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

- 4. Penutup**, berisikan kesimpulan dari akuntabilitas kinerja yang ada di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah disusun.

PERENCANAAN KINERJA

BAB II

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya ini secara garis besar mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perencanaan strategis memerlukan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional dan global. Analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunities*) dan tantangan (*threats*) yang ada.

2.1. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025-2029

Penyusunan Rencana Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025-2029 menjadi penjabaran visi, misi, dan program kepala daerah ke dalam program, kegiatan, indikator kinerja, serta target capaian pada lingkup perangkat daerah sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029.

Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 No. 2 Tahun 2025 secara tegas mengintegrasikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategia Perangkat Daerah sebagai rantai strategis-operasional yang tidak dapat dipisahkan. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah memberikan arahan strategis, sedangkan Rencana Strategis Perangkat Daerah merumuskan langkah-langkah teknis agar tujuan tersebut terwujud secara nyata oleh Perangkat Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kabupaten Pasaman Barat merupakan penyelenggara manajemen Aparatur Sipil

Negara dan pengelola kepegawaian daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sesuai dengan Misi ke-5 Bupati dan Wakil Bupati Pasaman Barat Periode 2025 – 2029 yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, serta pelayanan publik yang prima, berkaitan langsung dengan penguatan kapasitas aparatur dan peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat sebagai instansi di pemerintah daerah yang bertugas dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui pelatihan, pendidikan, dan manajemen talenta serta menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berbasis merit yang sangat penting dalam mendukung reformasi birokrasi. Ini sejalan dengan misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang memuat peningkatan kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Reformasi birokrasi menjadi salah satu indikator keberhasilan pembangunan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat memainkan peran kunci dalam hal ini melalui pembinaan Aparatur Sipil Negara yang berintegritas, profesional, dan adaptif terhadap perubahan.

2.1.1. Pernyataan Visi dan Misi

Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Pasaman Barat tahun 2025 - 2029 merupakan penjabaran dari visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Pasaman Barat periode 2025-2030. Visi dan misi tersebut kemudian dijabarkan menjadi tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan, dan diimplementasikan dalam program prioritas pembangunan daerah. Perumusan program prioritas pembangunan di Kabupaten Pasaman Barat tentunya juga memperhatikan permasalahan dan isu strategis yang dapat mempengaruhi keberhasilan program-program pembangunan di masa mendatang. Adapun visi dan misi pembangunan Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025-2029 adalah :

"Terwujudnya Pasaman Barat Maju, Sejahtera Yang Berkeadilan Berlandaskan Agama Dan Budaya"

Berdasarkan Visi, dirumuskan Misi Bupati dan Wakil Bupati Pasaman Barat Periode 2025 – 2029 sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan melestarikan adat dan budaya melalui peran lembaga adat ditengah masyarakat.

2. Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia yang unggul dan berdaya saing
3. Mempercepat pembangunan infrastuktur yang adil dan merata, berkelanjutan serta berwawasan lingkungan.
4. Mewujudkan peningkatan ekonomi kerakyatan yang berbasis keunggulan lokal.
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, serta pelayanan publik yang prima.

Misi poin ke 5 (lima) yaitu ***Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, serta pelayanan publik yang prima***. Misi ini berfokus pada penerapan prinsip-prinsip *good governance*, termasuk transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan. Dengan tata kelola yang baik, diharapkan dapat mengurangi praktik korupsi dan meningkatkan kepercayaan Masyarakat terhadap pemerintah.

Misi ini dijalankan dengan komitmen untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, transparan, dan responsif, serta memberikan pelayanan public yang prima kepada masyarakat. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan memperkuat kepercayaan terhadap pemerintah.

Misi poin ke 5 (lima) ini berkaitan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, serta pelayanan publik yang prima. Tata kelola yang dimaksud termasuk pengelolaan internal pemerintahan secara profesional dan pelayanan kepada masyarakat.

Pengelolaan internal pemerintah mencakup pengelolaan birokrasi, pengelolaan sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya finansial, pengawasan internal. Birokrasi yang bersih hanya akan tercipta jika didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan profesional, bebas dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme. Birokrasi yang bersih dan efisien juga terwujud dari sistem kerja dan kelembagaan yang efektif, sehingga sumber daya yang ada dapat dimanfaatkan dengan optimal.

Sementara itu, pelayanan publik yang berkualitas terwujud dari sistem pelayanan publik yang ringkas, efektif, dan bebas biaya. Hal ini juga hanya dapat diwujudkan dengan ketersediaan sarana dan prasana yang memadai, pemanfaatan teknologi informasi, ketersediaan sumber manusia yang handal dan profesional, serta tersedianya dukungan regulasi yang jelas. Inovasi dari lembaga pemerintahan

maupun masyarakat mesti didorong untuk mempercepat tercapainya birokrasi dan pelayanan publik yang profesional.

Reformasi birokrasi adalah langkah awal untuk mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*). Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah upaya untuk membangun pemerintahan yang lebih berdaya guna dalam melakukan pembangunan nasional. Birokrasi pemerintah dapat diibaratkan sebagai mesin penggerak pembangunan dan pelayanan publik. Sehingga, untuk memberikan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat, diperlukan birokrasi yang transparan, akuntabel, serta bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Untuk meningkatkan profesionalitas dan pelayanan perlu pengelolaan manajemen ASN yang bertujuan untuk mengubah pola pikir dan budaya kerja individu untuk menjadi lebih berintegritas yang menitikberatkan pada efektivitas dan efisiensi sistem dalam layanan, prosedur kerja dibuat secara jelas, tepat dan cepat.

2.1.2. Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna :

1. Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai terakhir renstra.
2. Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas pokok dan fungsi organisasi.
3. Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi selama kurun waktu renstra.

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal – hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci, dapat terukur dan dapat dicapai. Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumberdaya organisasi ke dalam strategi organisasi. Oleh karenanya penetapan sasaran harus memenuhi *criteria specific, measurable, aggressive but attainable, result oriented dan time bond serta continuously improve*. Guna memenuhi

kriteria tersebut maka penetapan sasaran harus disertai dengan penetapan indikator sasaran, yakni keterangan, gejala atau penanda yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya pencapaian sasaran atau dengan kata lain disebut sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran.

A. Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029

Dalam rangka mencapai visi dan misi Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025-2029 oleh Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat, maka visi dan misi tersebut dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategis (*strategic goals*) organisasi. Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun kedepan, sehingga dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi misinya yang diformulasikan kedalam tujuan strategis dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki.

Dalam perumusan tujuan strategis juga memungkinkan organisasi untuk mengukur sejauh mana visi misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih telah dicapai. Untuk itu, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (*performance indicator*) yang terukur sehingga apa yang menjadi cita-cita Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode 2025-2029 dapat terwujud.

Tujuan pembangunan Kabupaten Pasaman Barat selama periode 2025-2029 dijabarkan pada sebagai tujuan dan sasaran Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat pada *Misi Ke-5: Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih serta Pelayanan Publik yang Prima, dengan Tujuan 5: Terciptanya tata kelola pemerintahan yang adaptif, berintegritas, dan bermartabat dan Sasaran yaitu :*

- 1. Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang akuntabel, berintegritas dan inovatif*
- 2. Terwujudnya ekosistem kebijakan yang adaptif*

Tujuan disusun guna memperjelas pencapaian sasaran yang akan dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat adalah *Terwujudnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan*

meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan Aparatur Sipil Negara dengan indikator tujuan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas Aparatur Sipil Negara berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, penyelenggaraan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara didasarkan pada asas-asas yang salah satunya adalah profesionalitas. Profesionalitas menjadi salah satu kunci keberhasilan Aparatur Sipil Negara dalam pelaksanaan fungsinya sebagai pelayan publik, pelaksana kebijakan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Profesionalitas merupakan sikap profesional yang dimiliki oleh individu. Saat seseorang menyebut dirinya sebagai seorang yang profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidang yang ditekuni dan mampu menunjukkan kualitas tinggi dalam pekerjaannya. Profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap sebuah profesi.

Dalam perumusan sasaran strategis juga memungkinkan organisasi untuk mengukur sejauh mana visi misinya Bupati dan Wakil Bupati terpilih telah dicapai. Untuk itu, setiap sasaran strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (*performance indicator*) yang terukur sehingga apa yang menjadi cita-cita Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode 2025-2029 dapat terwujud. Adapun sasaran yang ingin dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat adalah :

1. Meningkatnya Tata Kelola Aparatur Sipil Negara yang Profesional
2. Meningkatnya kapasitas dan kapabilitas Aparatur Sipil Negara dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional dan kompeten
3. Meningkatnya akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan, Sasaran, Indikator Sasaran, serta Target Kinerja Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 – 2029 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	BASELINE 2024	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-						KET.
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
Terwujudnya tata pemerintahan yang akuntabel, berintegritas dan Berkeadilan berlandaskan Agama dan Budaya inovatif	1. Terwujudnya Profesionalitas ASN dan meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN		1. Indeks Profesionalitas ASN	79,13	80	82	83	84	85	85	
		1.1.Meningkatnya Tata Kelola Aparatur Sipil Negara yang Profesional	1.1.1. Indeks Sistem Merit	196	196	197	198	199	200	200	
			1.1.2. Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)	87,64	87,65	88	88	89	89	90	
			1.1.3. Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	85,85	86	86,5	87	87,5	88	88	
			1.1.4. Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	26,39	26,5	27	28	29	30	30	
		1.2. Meningkatnya kapasitas dan kapabilitas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional dan kompeten	1.2.1. Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	28,25	28,5	29	29,25	29,5	30	30	
			1.2.2. Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	27	28	28	30	30	32	32	
			1.2.3. Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	30	30	30	31	31	32	32	
		1.3. Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	1.3.1. Nilai SAKIP	70,45	71	71	72	73	75	75	

Tabel 12. Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025-2029
Sumber : Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2025 - 2026

B. Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 – 2026

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021 - 2026 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat adalah sebagai berikut ;

Misi ke-1: Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional dan inovatif

Tujuan 1: Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional dan inovatif

Sasaran:

1. Terwujudnya Birokrasi yang bersih dan akuntabel
2. Terwujudnya Birokrasi yang efisien dan efektif
3. Terwujudnya Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat selama periode 2021 – 2026 menetapkan 3 (tiga) tujuan dari tujuan RPJMD Kabupaten Pasaman Barat selama periode 2021 – 2026 yaitu :

1. Meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPSDM
2. Meningkatkan tata kelola Aparatur Sipil Negara yang profesional
3. Meningkatkan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah

Melalui tujuan ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat akan berupaya untuk meningkat tata Kelola pemerintahan yang berkompeten, professional dan akuntabel.

Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan daerah/perangkat daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (outcome) program Perangkat Daerah. Adapun sasaran yang dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM
2. Meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara
3. Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara

Tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat selama periode Renstra 2021 - 2026 adalah sebagai berikut:

No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Kondisi Awal	Target Capaian						Kondisi Akhir
				2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2026
	Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional dan inovatif										
1	Meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPSDM		Nilai SAKIP	B (60,82)	B (62)	B (65)	B (68)	BB (71)	BB (73)	BB (75)	BB (78)
		Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	Level Maturitas SPIP	1,86	1,98	2,11	2,25	2,35	2,48	2,6	>2,6
			Persentase penurunan temuan BPK (%)	75	75	80	85	90	95	100	100
			Indeks Profesionalitas ASN	58	70	70	75	75	80	80	80
2	Meningkatkan tata kelola Aparatur Sipil Negara yang profesional		Indeks Sistem Merit	150	150	176	200	200	220	220	225
		Meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)	0,8125	83	84	85	86	87	87	87
			Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/ Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	75,50%	75,50%	93,71%	93,78%	93,82%	93,90%	94,10%	94,10%
			Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	12,42%	12,42%	20,75%	20,84%	20,93%	21,02%	21,11%	21,20%
3	Meningkatkan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah		Aparatur Sipil Negara yang profesional	52,09%	52,09%	52,99%	55,00%	55,00%	60,00%	60,00%	65,00%
		Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	2,3%	2,3%	2,8%	3,3%	3,8%	4%	4,2%	4,2%
			Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	24,20%	24,20%	21,67%	21,76%	21,85%	21,94%	22,03%	22,12%

**Tabel 13. Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021-2026**
Sumber : Perubahan Renstra BKPSDM Tahun 2021 - 2026

2.1.3. Perubahan antara Tujuan dan Sasaran Pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029 dan Tahun 2021 – 2026

Perubahan Tujuan dan Sasaran dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025–2029 dibandingkan dengan Renstra Tahun 2021–2026 menunjukkan adanya penyelarasan yang lebih kuat terhadap visi dan misi Bupati sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025–2026. Penyesuaian ini dilakukan sebagai bentuk komitmen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam memastikan bahwa pengelolaan dan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi instrumen strategis dalam mewujudkan arah pembangunan daerah.

Pada Renstra Tahun 2021–2026, tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih berorientasi pada penguatan fondasi manajemen ASN, seperti peningkatan profesionalitas pegawai, pemenuhan kebutuhan ASN sesuai analisis jabatan dan analisis beban kerja, serta peningkatan akses pengembangan kompetensi. Keterkaitan dengan visi dan misi kepala daerah telah ada, namun lebih bersifat mendukung secara umum melalui perbaikan tata kelola dan pelayanan administrasi kepegawaian.

Memasuki periode Renstra 2025–2029, tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dirumuskan secara lebih strategis dan eksplisit mendukung pencapaian visi Bupati dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025–2026, khususnya pada aspek peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan, pelayanan publik yang prima, serta pembangunan SDM yang unggul dan berdaya saing. Tujuan tidak lagi hanya menekankan terwujudnya ASN yang profesional, tetapi berkembang menjadi terwujudnya manajemen talenta ASN yang berbasis sistem merit, adaptif terhadap transformasi digital, dan berorientasi pada pencapaian kinerja pembangunan daerah.

Perubahan sasaran juga mencerminkan penajaman kontribusi terhadap misi Bupati. Jika pada periode sebelumnya sasaran lebih menitikberatkan pada peningkatan jumlah ASN yang mengikuti diklat atau peningkatan kepatuhan administrasi, maka pada periode 2025–2029 sasaran difokuskan pada peningkatan Indeks Profesionalitas ASN, optimalisasi penerapan sistem merit, peningkatan kompetensi digital dan kepemimpinan strategis, serta keterkaitan

langsung antara pengembangan kompetensi dengan kebutuhan prioritas pembangunan daerah sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025–2026.

Dengan demikian, Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2025–2029 tidak hanya berfungsi sebagai dokumen perencanaan internal perangkat daerah, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk memastikan bahwa setiap kebijakan dan program pengelolaan SDM aparatur selaras dan berkontribusi nyata terhadap pencapaian visi dan misi Bupati. Perubahan tujuan dan sasaran ini menandai pergeseran dari pendekatan administratif menuju pendekatan strategis dan berbasis kinerja, di mana pengembangan ASN diposisikan sebagai motor penggerak utama keberhasilan pembangunan daerah.

2.1.4. Strategi dan Kebijakan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi merupakan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Strategi yang baik melibatkan koordinasi tim kerja, menggunakan faktor pendukung, memanfaatkan peluang dan mengantisipasi hambatan yang mungkin dihadapi agar gagasan terlaksana secara rasional, efisien dalam pendanaan dan mencapai tujuan secara efektif.

Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu langkah memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun.

Arah Kebijakan merupakan pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran selama 5 (lima) tahun, yaitu selama periode Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029. Kebijakan ini diarahkan kepada pilihan-pilihan strategis agar selaras dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 - 2029 serta peraturan perundang undangan yang berlaku.

Untuk mengelompokkan sasaran, arah kebijakan dan strategi pembangunan daerah secara sistematis dan berkelanjutan dalam periode lima tahunan, dibutuhkan pentahapan pembangunan, yang menjadi bagian integral dalam mencapai tujuan pembangunan jangka panjang daerah (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah). Penahapan pembangunan memberikan deskripsi urutan logis pencapaian pembangunan, yang dimulai dari konsolidasi kelembagaan,

peningkatan kualitas sumber daya manusia, hingga transformasi ekonomi dan tata kelola sesuai dengan kemampuan fiskal, daya dukung dan daya tampung serta isu strategis daerah.

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025-2029 merupakan langkah strategis yang penting dalam rangka mewujudkan tata kelola kepegawaian yang efektif, efisien, dan akuntabel. Rencana Strategis ini menjadi pedoman utama dalam perencanaan program, kegiatan, serta pengalokasian sumber daya untuk mencapai visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah dalam kurun waktu lima tahun ke depan.

Tahapan strategi Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025-2029 dilaksanakan melalui beberapa proses utama sebagai berikut :

Tahap I (2026)	Tahap II (2027)	Tahap III (2028)	Tahap IV (2029)	Tahap V (2030)
1.Menerapkan <i>talent pool</i> dan <i>sistem succession planning</i> untuk jabatan pimpinan tinggi. 2.Menghubungkan penilaian kinerja individu dengan kinerja organisasi 3.Menjamin konsistensi kebijakan kepegawaian dengan RPJMD dan kebutuhan organisasi	1.Menerapkan <i>talent pool</i> dan <i>sistem succession planning</i> untuk jabatan pimpinan tinggi. 2.Menghubungkan penilaian kinerja individu dengan kinerja organisasi 3.Implementasi e-kinerja ASN yang mengukur output dan outcome. 4.Menghubungkan kinerja individu dengan kinerja OPD	1.Talent pool ASN berdasarkan kompetensi, kinerja, dan potensi 2.Promosi & Mutasi Berbasis Merit 3.Menetapkan program pelatihan terintegrasi sesuai dengan kebutuhan jabatan & hasil talent mapping	1.Menjadikan sistem merit sebagai budaya organisasi, bukan hanya kepatuhan administratif. 2.Menghubungkan hasil kinerja ASN dengan tunjangan kinerja (<i>pay for performance</i>). 3.Optimalisasi aplikasi digital merit system 4.Penerapan penilaian 360° untuk jabatan strategis	1.Audit merit system terhadap rekrutmen, mutasi, promosi, dan pengembangan ASN. 2.Mengukur dampak merit system terhadap kualitas pelayanan publik 3.Optimalisasi Tata Kelola ASN berkinerja tinggi masuk dalam <i>succession planning</i> untuk kepemimpinan daerah 4.Menjadikan sistem merit sebagai dasar utama perencanaan SDM jangka panjang
1.Perencanaan Kompetensi Berbasis Kebutuhan 2.Diversifikasi Metode Pengembangan 3.Digitalisasi dan Learning Management System (LMS) 4.Menyusun jalur karier (career path) ASN berbasis kompetensi 5.Bekerja sama dengan LAN RI, BKN, BKPSDM Provinsi	1.Diklat teknis, fungsional, dan manajerial sesuai hasil pemetaan 2.Mengkombinasikan klasikal, <i>e-learning, blended learning, coaching, dan mentoring</i>. 3. Integrasi Sistem, hasil pelatihan masuk ke rekam jejak ASN (<i>digital profile</i>) SI ASN 4. <i>Manajemen Talenta, membentuk talent pool ASN sesuai bidang kompetensi</i>	1.Diklat inovasi pelayanan publik, <i>smart government</i>, ekonomi hijau, dan tata kelola data 2.Mengkombinasikan klasikal, e-learning, blended learning, coaching, dan mentoring. 3. Integrasi Sistem, hasil pelatihan masuk ke rekam jejak ASN (digital profile) SI ASN	1.Diklat inovasi pelayanan publik, <i>smart government</i>, ekonomi hijau, dan tata kelola data 2.Mengkombinasikan klasikal, e-learning, blended learning, coaching, dan mentoring. 3. Integrasi Sistem, hasil pelatihan masuk ke rekam jejak ASN (digital profile) SI ASN 4. <i>Manajemen Talenta, membentuk talent pool ASN sesuai bidang kompetensi</i>	1.Pemerintah daerah menjadi organisasi pembelajar (learning organization) 2.Audit kompetensi ASN dan capaian pengembangan 5 tahun terakhir. 3.Evaluasi dampak terhadap kinerja OPD & pelayanan publik

Tahap I (2026)	Tahap II (2027)	Tahap III (2028)	Tahap IV (2029)	Tahap V (2030)
1.Menyusun Peraturan Kepala Daerah/Rencana Induk Smart ASN dan Digital Government 2.Prioritas digitalisasi pada aspek administrasi kepegawaian, pengembangan kompetensi, kinerja, dan pelayanan publik	1.Penguatan Sistem Informasi ASN 2.Penggunaan aplikasi kolaborasi (e-office, e-meeting, e-disposisi). 3.Uji coba <i>paperless office</i>	1.Interoperabilitas data antar-perangkat daerah dan pusat melalui satu data ASN 2.Manajemen Talenta Digital 3.Budaya Kerja Digital 4.Mendorong <i>hybrid working</i> dengan sistem keamanan data terjamin	1.Interoperabilitas data antar-perangkat daerah dan pusat melalui satu data ASN 2.Manajemen Talenta Digital 3.Budaya Kerja Digital 4.Mendorong <i>hybrid working</i> dengan sistem keamanan data terjamin 5.Penerapan <i>Paperless Office</i>	1.ASN sepenuhnya menggunakan sistem digital dalam manajemen ASN & pelayanan publik 2.Penguatan Tata Kelola
1.Menetapkan maklumat pelayanan 2.Pemetaan Layanan,identifikasi jenis layanan publik prioritas dan titik rawan birokrasi berbelit 3.Penerapan standar pelayanan di semua unit layanan	1.Penerapan standar pelayanan di semua unit layanan 2.Digitalisasi pengaduan masyarakat (aplikasi sederhana) 3.Survei kepuasan masyarakat (IKM) dilakukan secara rutin	1.Penerapan standar pelayanan di semua unit layanan 2.Digitalisasi pengaduan masyarakat (aplikasi sederhana) 3.Survei kepuasan masyarakat (IKM) dilakukan secara rutin 4.Interoperabilitas data antar-OPD untuk memangkas birokrasi	1.Penerapan standar pelayanan di semua unit layanan 2.Budaya Pelayanan Prima,ASN didorong menjadi public servant yang proaktif, ramah, dan solutif 3.Survei kepuasan masyarakat (IKM) dilakukan secara rutin 4.Interoperabilitas data antar-OPD untuk memangkas birokrasi	1. <i>Government as a Service</i> , Seluruh layanan publik berbasis digital, terintegrasi, cepat, dan mudah diakses 2.Audit layanan publik, capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), dan Indeks Pelayanan Publik (IPP) KemenPAN-RB
1.Menyusun Peraturan Kepala Daerah tentang manajemen kinerja ASN. 2. Menetapkan indikator kinerja individu selaras dengan indikator OPD dan RPJMD 3. Membuat standar penilaian kinerja (Key Performance Indicators 4. Penerapan e-Kinerja	1. Penerapan e-Kinerja 2. Monitoring penerapan e-kinerja. 3. Menyempurnakan indikator kinerja sesuai kebutuhan OPD	1. Menerapkan penilaian 360° (atasan, rekan kerja, bawahan, dan self-assessment). 2. Reward–Punishment Berbasis Kinerja 3. Talent Pool : membuat database ASN berprestasi untuk promosi dan pengembangan karier	1.Kinerja sebagai dasar mutasi, rotasi, promosi, dan pengembangan kompetensi. 2.Mengaitkan capaian kinerja ASN dengan inovasi pelayanan publik	1.Melakukan audit kinerja ASN dan evaluasi implementasi reward–punishment. 2.Mengukur dampak terhadap kualitas pelayanan publik 3.Mengaitkan sistem kinerja dengan pola karier dan manajemen talenta 4.Membudayakan sistem kinerja berbasis data
1.Regulasi/Peraturan Kepala Daerah tentang manajemen talenta ASN berbasis sistem merit. 2.Kerangka kerja talent management sesuai kebutuhan daerah 3.Melakukan assessment kompetensi, kinerja, dan potensi ASN (talent mapping). 4.Menentukan talent pool awal untuk jabatan strategis 5.Profil digital ASN (kompetensi, pengalaman, pelatihan, kinerja)	1.Menyusun career path berbasis kompetensi untuk setiap jabatan 2.Integrasi data talenta ke dalam SI ASN	1. <i>Talent Mobility</i> ;otasi, mutasi, dan penugasan khusus bagi ASN berbakat untuk memperluas pengalaman. 2. <i>Succession planning</i> untuk jabatan pimpinan tinggi (JPT) 3.Menghubungkan pengembangan talenta dengan hasil e-kinerja dan evaluasi kompetensi.	1.Budaya kerja berbasis kompetensi, kinerja, dan inovasi. 2.Talent Mobility;otasi, mutasi, dan penugasan khusus bagi ASN berbakat untuk memperluas pengalaman. 3.Succession planning untuk jabatan pimpinan tinggi (JPT) 4.Menghubungkan pengembangan talenta dengan hasil e-kinerja dan evaluasi kompetensi.	1.Audit manajemen talenta ASN (berapa persen ASN dalam talent pool berhasil menduduki jabatan strategis). 2.Mengukur dampak program terhadap kinerja organisasi dan kualitas layanan publik. 3.Menjadikan talent pool sebagai dasar utama pengisian jabatan

Tahap I (2026)	Tahap II (2027)	Tahap III (2028)	Tahap IV (2029)	Tahap V (2030)
1.Menyediakan kesempatan bagi ASN untuk mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi; 2.Menyediakan pelatihan teknis dan manajerial; 3.Mendorong peningkatan kompetensi ASN melalui pelatihan berbasis digital seperti webinar, simulasi, dan video pelatihan; 4.Menerapkan merit system; 5.Mendorong pemanfaatan teknologi digital dalam proses kerja aparatur; 6.Membangun budaya organisasi yang inovatif.	1.Menyediakan kesempatan bagi ASN untuk mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi; 2.Menyediakan pelatihan teknis dan manajerial; 3.Mendorong peningkatan kompetensi ASN melalui pelatihan berbasis digital seperti webinar, simulasi, dan video pelatihan; 4.Menerapkan merit system; 5.Mendorong pemanfaatan teknologi digital dalam proses kerja aparatur; 6.Membangun budaya organisasi yang inovatif.	1.Menyediakan kesempatan bagi ASN untuk mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi; 2.Menyediakan pelatihan teknis dan manajerial; 3.Mendorong peningkatan kompetensi ASN melalui pelatihan berbasis digital seperti webinar, simulasi, dan video pelatihan; 4.Menerapkan merit system; 5.Mendorong pemanfaatan teknologi digital dalam proses kerja aparatur; 6.Membangun budaya organisasi yang inovatif.	1.Menyediakan kesempatan bagi ASN untuk mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi; 2.Menyediakan pelatihan teknis dan manajerial; 3.Mendorong peningkatan kompetensi ASN melalui pelatihan berbasis digital seperti webinar, simulasi, dan video pelatihan; 4.Menerapkan merit system; 5.Mendorong pemanfaatan teknologi digital dalam proses kerja aparatur; 6.Membangun budaya organisasi yang inovatif.	1.Menyediakan kesempatan bagi ASN untuk mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi; 2.Menyediakan pelatihan teknis dan manajerial; 3.Mendorong peningkatan kompetensi ASN melalui pelatihan berbasis digital seperti webinar, simulasi, dan video pelatihan; 4.Menerapkan merit system; 5.Mendorong pemanfaatan teknologi digital dalam proses kerja aparatur; 6.Membangun budaya organisasi yang inovatif.

**Tabel 14. Pentahapan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 - 2029**

Sumber : Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 - 2026

Strategi dan Arah Kebijakan Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 - 2029 Misi Ke-5: Mewujudkan tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih, serta Pelayanan publik yang prima, Tujuan 5: Terciptanya pemerintahan yang berdaya saing, efektif, dan bermartabat dan Sasaran 14: Terwujudnya tata pemerintahan yang akuntabel, berintegritas dan inovatif

Tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) adalah prasyarat untuk membangun pemerintahan yang efisien, transparan, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Penerapan tata Kelola yang baik tidak hanya meningkatkan kualitas pelayanan publik, tetapi juga memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, mendorong pembangunan berkelanjutan, dan mewujudkan keadilan sosial.

Tata kelola yang baik memastikan penggunaan sumber daya public secara optimal, menghindari pemborosan dan korupsi. Di dalam pemerintahan yang efektif, proses pengambilan keputusan yang transparan dan partisipatif, serta penerapan aturan hukum yang jelas. Pemerintahan yang transparan pada akhirnya akan membangun kepercayaan publik melalui keterbukaan informasi, perencanaan dan penganggaran yang berpihak kepada kepentingan publik, dan penurunan resiko korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan. Pada akhirnya, tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel akan berdampak terhadap peningkatan daya saing daerah.

NO	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENSTRA PD
1	Proses birokrasi (SDM, kinerja, pelayanan) dijalankan secara profesional, akuntabel, dan berbasis capaian, sesuai prinsip meritokrasi dan hasil kerja (<i>performance-based governance</i>).	Reformasi birokrasi berbasis sistem merit dan kinerja	Penguatan tata kelola manajemen ASN berbasis sistem merit dan digitalisasi kinerja ASN.
2	Norma didasari UU No. 5/2014 tentang ASN; UU No. 23/2014 tentang Pemda; PP No. 11/2017 tentang Manajemen PNS	Peningkatan tata kelola pemerintahan daerah yang profesional, transparan, dan akuntabel	Menyusun kebijakan kepegawaian sesuai sistem merit, menyelaraskan dengan visi-misi kepala daerah
3	Standar Kompetensi Jabatan ASN; minimal 20 JP/tahun pengembangan kompetensi (PP 11/2017); Standar Penilaian Kinerja ASN	Peningkatan kualitas SDM aparatur untuk mendukung daya saing daerah	Program diklat dasar, teknis, fungsional, dan manajerial; implementasi e-Kinerja; monitoring pemenuhan JP ASN
4	Prosedur pada rekrutmen berbasis merit (CPNS/PPPK); promosi & mutasi berbasis kompetensi; prosedur penyusunan SKP; penyusunan Renstra PD selaras RPJMD	Mewujudkan birokrasi yang efektif, efisien, dan berorientasi hasil	Pengadaan ASN transparan via CAT BKN; uji kompetensi jabatan; penataan karier ASN; integrasi perencanaan kinerja dengan RPJMD
5	Kriteria : Indeks Profesionalitas ASN ($\geq$ Tinggi); Indeks Merit ($\geq$ Baik); Akuntabilitas Kinerja (SAKIP $\geq$ BB); pemanfaatan teknologi (SIASN, e-diklat)	Peningkatan akuntabilitas kinerja dan digitalisasi tata kelola pemerintahan	Penerapan SIASN, e-diklat, dan digitalisasi layanan BKPSDM; peningkatan IP ASN dan Indeks Merit melalui talent management

**Tabel 15. Arah Kebijakan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 - 2029**

Sumber : Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 - 2026

Visi : Terwujudnya Pasaman Barat Maju, Sejahtera Yang Berkeadilan Berlandaskan Agama Dan Budaya

Misi poin ke 5 (lima) : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, serta pelayanan publik yang prima

Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan	Program
Terwujudnya Profesionalitas ASN dan meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN		1.Audit merit system terhadap rekrutmen, mutasi, promosi, dan pengembangan ASN. 2.Mengukur dampak merit system terhadap kualitas pelayanan publik 3.Menjadikan sistem merit sebagai dasar utama perencanaan SDM jangka panjang 5.Diklat teknis, fungsional, dan manajerial sesuai hasil pemetaan 6.Mengkombinasikan klasikal, e-learning, blended learning, coaching, dan mentoring.	1. Penguatan tata kelola manajemen ASN berbasis sistem merit dan digitalisasi kinerja ASN. 2. Program diklat dasar, teknis, fungsional, dan manajerial; implementasi e-Kinerja; monitoring pemenuhan JP ASN	Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
	Meningkatnya Tata Kelola Aparatur Sipil Negara yang Profesional	1.Audit manajemen talenta ASN (berapa persen ASN dalam talent pool berhasil menduduki jabatan strategis). 2.Mengukur dampak program terhadap kinerja organisasi dan kualitas layanan publik. 3.Menjadikan talent pool sebagai dasar utama pengisian jabatan	1. Penguatan tata kelola manajemen ASN berbasis sistem merit dan digitalisasi kinerja ASN. 2. Menyusun kebijakan kepegawaian sesuai sistem merit, menyelaraskan dengan visi-misi kepala daerah 3. Pengadaan ASN transparan via CAT BKN; uji kompetensi jabatan; penataan karier ASN; integrasi perencanaan kinerja dengan RPJMD	Program Kepegawaian Daerah
	Meningkatnya kapasitas dan kapabilitas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional dan kompeten	1.Menyediakan kesempatan bagi ASN untuk mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi; 2.Menyediakan pelatihan teknis dan manajerial; 3.Mendorong peningkatan kompetensi ASN melalui pelatihan berbasis digital seperti webinar, simulasi, dan video pelatihan; 4.Menerapkan merit system; 5.Mendorong pemanfaatan teknologi digital dalam proses kerja aparatur; 6.Membangun budaya organisasi yang inovatif.	1. Program diklat dasar, teknis, fungsional, dan manajerial; implementasi e-Kinerja; monitoring pemenuhan JP ASN 2. Penerapan SIASN, e-diklat, dan digitalisasi layanan BKPSDM; peningkatan IP ASN dan Indeks Merit melalui talent management	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	1.Menyusun rencana strategis dan rencana kerja tahunan berbasis data yang terukur. 2. Menyediakan akses data dan laporan kinerja secara terbuka bagi publik 3. Mengoptimalkan peran Inspektorat dalam pengawasan dan audit kinerja	1. Menyesuaikan kebijakan internal dengan standar SAKIP untuk memastikan transparansi dan efektivitas 2. Mengembangkan aplikasi manajemen kinerja ASN, absensi elektronik, dan pelayanan digital lainnya. 3. Bekerja sama dengan lembaga pengawas seperti BPK, Ombudsman, dan KASN dalam pengawasan kinerja 4. Melibatkan akademisi dan masyarakat dalam evaluasi kebijakan kepegawaian	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota

Tabel 16. Strategi dan Arah Kebijakan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 - 2029

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan BKPSDM, 2025

2.2. Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Merujuk kepada 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, Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

Dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah lembar/ dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Tujuan disusunnya Perjanjian Kinerja adalah :

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/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/ kemajuan kinerja penerima amanah;
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Indikator Kinerja juga fleksibel apabila dikemudian hari terjadi perubahan. Dalam menetapkan dan pemilihan Indikator Kinerja Utama hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Adanya keselarasan dan mengacu pada Dokumen RPJMD, RENSTRA dan

Kebijakan Umum.

2. Bidang kewenangan, tugas dan fungsi Perangkat Daerah.
3. Kebutuhan informasi kinerja untuk menyelenggarakan Akuntabilitas Kinerja.
4. Kebutuhan statistik pemerintah.
5. Perkembangan issue dan ilmu pengetahuan.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah , bahwa Capaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Fungsi Penunjang Kepegawaian menggunakan IKK *Output* (Keluaran) dan IKK *Outcome* (Hasil) yang merupakan gambaran dari keberhasilan daerah dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan tentang pemerintahan daerah memuat data/informasi kinerja setiap urusan pemerintahan sesuai dengan indikator masing-masing urusan pemerintahan dan urusan penunjang.

Baik Indikator Kinerja Utama maupun Indikator Kinerja Kunci Urusan Pemerintahan Fungsi Penunjang Kepegawaian dimuat sebagai target kinerja tahun 2025 – 2029 pada dituangkan dalam indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat .

Dengan tujuan dan sasaran strategis maka ditetapkan indikator kinerja yaitu :

Tujuan Strategis : Terwujudnya Profesionalitas ASN dan meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN

Indikator Tujuan : Indeks Profesionalitas ASN

Sasaran Strategis : 1. Meningkatnya Tata Kelola Aparatur Sipil Negara yang Profesional

Indikator Sasaran Strategis 1 :

- 1) *Indeks Sistem Merit*
- 2) *Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)*
- 3) *Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)*

- 4) *Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)*
2. Meningkatkan kapasitas dan kapabilitas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional dan kompeten

Indikator Sasaran Strategis 2 :

- 1) *Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi*
 - 2) *Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional*
 - 3) *Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)*
3. Meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPSDM

Indikator Sasaran Strategis 3 :

- 1) *Nilai SAKIP*

Realisasi dan target kinerja untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis tersebut dilaporkan dalam laporan kinerja yang sebelumnya sudah dituangkan dalam perjanjian kinerja. Dokumen perjanjian kinerja yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan.

Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang disusun sesuai dengan Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2025 – 2029. Dokumen ini memuat sasaran strategis, indikator kinerja utama beserta target kinerja dan anggaran. Penyusunan PK 2024 dilakukan dengan mengacu kepada RPJMD, RKPD 2025, IKU dan APBD.

Terdapat perubahan pada anggaran tapi tidak merubah target pada Indikator Kerja Utama (IKU). Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, yang mengatur:

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

- a. *Terjadi pergantian atau mutasi pejabat;*
- b. *Perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan program, kegiatan, dan alokasi anggaran); dan*
- c. *Perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.*

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 sebagai berikut:

No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target 2025
	Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional dan inovatif			
1	Meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPSDM		Nilai SAKIP	BB (73)
		Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	Level Maturitas SPIP	2,48
			Persentase penurunan temuan BPK (%)	95
			Indeks Profesionalitas ASN	80
2	Meningkatkan tata kelola Aparatur Sipil Negara yang profesional		Indeks Sistem Merit	220
		Meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)	87
			Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	93,90%
			Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	21,02%
3	Meningkatkan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah		Aparatur Sipil Negara yang profesional	60,00%
		Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah,jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional,kepemimpinan dan prajabatan	4%
			Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	21,94%

Tabel 17. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025

Sumber : Perjanjian Kinerja BKPSDM 2025

Selaras dengan paradigma Organisasi Berbasis Kinerja (*Performance Based Organization*) yang diterapkan Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat, setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dibentuk untuk memberikan kontribusi pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 2 Tahun 2025 tentang

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat melakukan perubahan pada Perjanjian Kinerja yang merupakan perubahan pada Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Kunci Tahun 2025.

Untuk mendukung pencapaian tujuan strategis "*Terwujudnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan Aparatur Sipil Negara*" Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat menetapkan sejumlah Indikator Kinerja Kunci (IKK) yang berfungsi sebagai ukuran utama keberhasilan pelaksanaan sasaran strategis. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2024 adalah peraturan pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, yang menggantikan Permendagri Nomor 18 Tahun 2020. Peraturan ini bertujuan untuk memberikan pedoman yang lebih rinci dalam penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) oleh pemerintah daerah.

Indikator Kinerja Kunci Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah digunakan untuk menilai kinerja keberhasilan pemerintahan daerah baik secara keseluruhan maupun keberhasilan pelaksanaan masing-masing urusan yang menjadi kewenangan daerah.

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET 2025
Terwujudnya Profesionalitas ASN dan meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN		Indeks Profesionalitas ASN	80
	Meningkatnya Tata Kelola Aparatur Sipil Negara yang Profesional	Indeks Sistem Merit	196
		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)	87,65
		Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	86
		Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	26,5

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET 2025
	Meningkatnya kapasitas dan kapabilitas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional dan kompeten	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	28,5
		Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	28
		Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	30
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP	71
Indikator Kinerja Kunci Urusan	Capaian Kinerja Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan	Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN	55

Tabel 18. Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025

Sumber : Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 - 2029

Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 menjadi target dan evaluasi kinerja instansi tahun 2025

2.3. Instrumen Pendukung Capaian Kinerja

Perkembangan teknologi informasi yang semakin maju harus mampu dimanfaatkan dengan tepat untuk mendukung proses perencanaan secara terbuka dan transparan, serta membuka akses informasi kepada masyarakat secara tepat dan cepat, sehingga seluruh lapisan masyarakat dapat terlibat aktif pada setiap proses pembangunan. Dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat berusaha untuk menangkap segala peluang yang muncul sebagai akibat perkembangan teknologi informasi dalam usaha meningkatkan kinerjanya terutama dalam meningkatkan kualitas dan capaian urusan kepegawaian pada pemerintah daerah Kabupaten Pasaman Barat..

Dalam konteks pengembangan informasi tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat membangun dan menggunakan beberapa sistem informasi yang dapat meningkatkan kinerja baik dalam hal meningkatkan kapasitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat sebagai Unsur penunjang Urusan Pemerintahan meliputi: a. perencanaan; b. keuangan; c. kepegawaian; d. pendidikan dan pelatihan; e. penelitian dan pengembangan; dan f. fungsi penunjang lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di maupun dalam memberikan layanan kepada stakeholder.

Sistem informasi untuk mendukung capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat antara lain :

1. Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SI ASN) Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) adalah platform berbasis web yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk mengintegrasikan data Aparatur Sipil Negara (ASN) secara nasional, mencakup seluruh instansi pemerintah pusat dan daerah. Tujuan utama SIASN adalah meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam manajemen kepegawaian di Indonesia.

Layanan yang disediakan oleh SIASN meliputi:

- a. Perencanaan: Evaluasi jabatan, standar kompetensi jabatan, dan perencanaan kebutuhan, termasuk pengajuan struktur organisasi dan tata kerja (SOTK) serta informasi jabatan.
- b. Perekrutan dan Seleksi: Pendaftaran Calon ASN (CASN), penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP), seleksi terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi (SSJPT), dan seleksi pindah instansi melalui Sistem Seleksi Pindah Instansi (SSPI).
- c. Pengembangan Kapasitas: Manajemen talenta dan manajemen jabatan fungsional.
- d. Penilaian Kinerja dan Penghargaan: Layanan penilaian kinerja, disiplin terintegrasi (IDIS), monitoring pengawasan dan pengendalian, layanan bantuan hukum, dan layanan Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK).
- e. Promosi, Rotasi, dan Karir: Peremajaan data dan pemutakhiran data mandiri (PDM), kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, pindah instansi, pencantuman gelar, dan layanan surat keterangan kepegawaian (SKK).
- f. Purna Bakti: Proses pemberhentian dan pensiun.

SIASN dirancang untuk menyediakan data ASN yang akurat, terkini, dan terintegrasi, sehingga mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dalam manajemen kepegawaian. Sistem ini juga mendukung transformasi digital dalam layanan kepegawaian menuju proses yang lebih efisien dan

- berbasis tanpa kertas (*paperless*). Untuk mengakses layanan SIASN dapat mengunjungi situs resmi BKN di <https://www.bkn.go.id/layanan/siasn/>
2. Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (SSCASN) adalah portal resmi yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) Republik Indonesia untuk memfasilitasi proses pendaftaran dan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN), termasuk Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Untuk mengakses layanan SSCASN dapat mengunjungi situs resmi BKN di <https://sscasn.bkn.go.id/>
 3. Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) adalah platform yang dikembangkan oleh Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia untuk mengelola data dan informasi terkait penyelenggaraan pemerintahan daerah. SIPD bertujuan untuk menyediakan data pembangunan daerah yang terintegrasi dan akurat, sehingga mendukung transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam tata kelola pemerintahan daerah.
SIPD mengintegrasikan berbagai sistem informasi yang ada di pemerintah daerah, seperti Sistem Informasi Pembangunan Daerah dan Sistem Informasi Keuangan Daerah, untuk menciptakan layanan informasi yang saling terhubung dan meningkatkan efisiensi operasional
 4. *E-Kinerja* adalah aplikasi berbasis web yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk memfasilitasi pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Aplikasi ini dirancang untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam penilaian kinerja ASN. Yang di akses melalui <https://myasn.bkn.go.id/>.
 5. *Integrated Mutasi BKN (I-MUT)* <https://imut.bkn.go.id>
i-Mutasi, atau disingkat i-Mut, adalah aplikasi berbasis web yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk memfasilitasi proses mutasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Aplikasi ini dirancang untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan mutasi ASN. i-Mut terintegrasi dengan sistem kepegawaian lainnya, memastikan data yang akurat dan terkini dalam setiap proses mutasi.
 6. Website BKPSDM Kabupaten Pasaman Barat
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat mempunyai wadah informasi berupa website yang dapat diakses melalui <https://bkpsdm.pasamanbaratkab.go.id/> . Website ini memberikan informasi - informasi urusan kepegawaian mulai dari pengadaan

CPNS – PPPK , Lelang promosi jabatan, dan pengumuman lain yang dipublish ke Masyarakat umum.

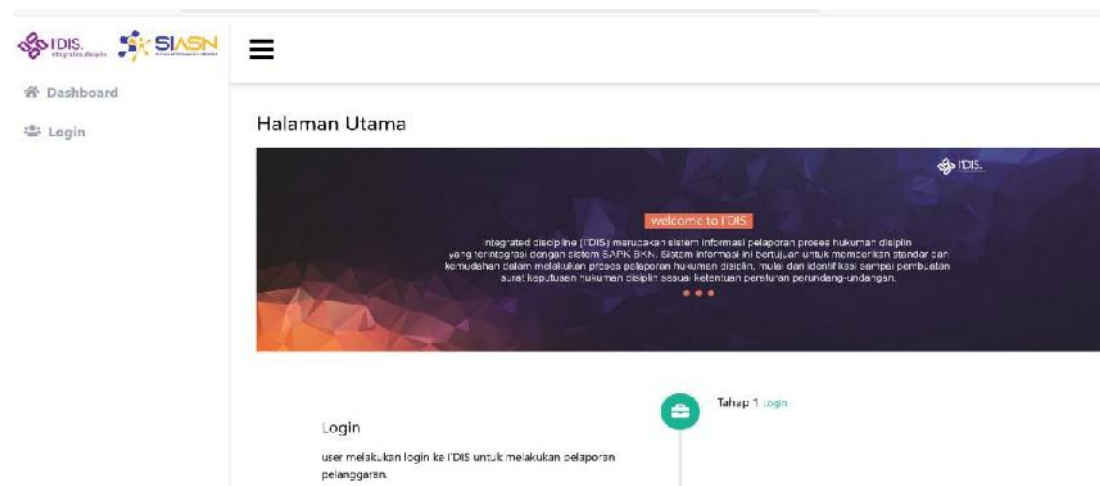


Gambar 6. Tampilan Google Website BKPSDM

7. Aplikasi I-Dis (*Integrated Discipline*)

Aplikasi I-Dis (Integrated Discipline) adalah platform yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk memfasilitasi pengaduan dan penanganan kasus pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil (PNS). Aplikasi ini memungkinkan proses pengaduan dan penanganan kasus disiplin dilakukan secara terintegrasi dan efisien.

Dengan adanya I-Dis, diharapkan penanganan kasus disiplin PNS dapat dilakukan dengan lebih transparan dan akuntabel, sehingga meningkatkan kualitas dan integritas aparatur sipil negara.



Gambar 7. Tampilan I-Dis (*Integrated Discipline*)

8. Layanan Informasi Media Sosial

Selain memberikan informasi melalui website, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat juga telah memiliki layanan informasi melalui link <https://s.id/pelayanannbkpsdm> yang memberikan informasi pelayanan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat



Gambar 8. Tampilan Link Layanan BKPSDM

9. Untuk mempermudah pengumpulan data pencapaian dari unit kerja terkait, pelaporan dan data dishare melalui grup internal BKPSDM .



Gambar 9. Tampilan Grup Internal BKPSDM

AKUNTABILITAS KINERJA

BAB III

Akuntabilitas kinerja merupakan fondasi utama dalam mewujudkan tata kelola organisasi yang baik, transparan, dan berorientasi pada hasil. Dalam konteks pemerintahan maupun organisasi swasta, akuntabilitas kinerja tidak hanya dimaknai sebagai kewajiban menyampaikan laporan, tetapi juga sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pencapaian tujuan, penggunaan sumber daya, serta dampak yang dihasilkan bagi para pemangku kepentingan.

Secara konseptual, akuntabilitas kinerja menuntut adanya kejelasan perencanaan, indikator yang terukur, serta mekanisme evaluasi yang sistematis. Proses ini biasanya dimulai dari penetapan visi, misi, dan sasaran strategis yang dituangkan dalam rencana kerja. Setiap program dan kegiatan harus memiliki indikator kinerja yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu. Dengan demikian, capaian organisasi dapat dinilai secara objektif dan terhindar dari penilaian yang bersifat subjektif.

Pelaksanaan akuntabilitas kinerja juga menekankan pentingnya transparansi dalam pengelolaan anggaran. Setiap penggunaan dana harus dapat dipertanggungjawabkan secara administratif maupun substantif. Artinya, tidak hanya benar secara prosedur, tetapi juga memberikan manfaat nyata sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pelaporan yang terbuka dan mudah diakses, masyarakat atau pihak terkait dapat mengetahui sejauh mana program yang dilaksanakan telah memberikan hasil yang optimal.

Akuntabilitas kinerja berperan sebagai alat evaluasi dan pembelajaran. Hasil pengukuran kinerja menjadi dasar untuk melakukan perbaikan berkelanjutan. Ketika terdapat target yang belum tercapai, organisasi dapat mengidentifikasi penyebabnya, baik dari aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun pengawasan. Dengan pendekatan ini, akuntabilitas tidak dipandang sebagai beban administratif, melainkan sebagai instrumen peningkatan kualitas layanan dan kinerja.

Akuntabilitas kinerja mencerminkan komitmen terhadap integritas dan profesionalisme. Organisasi yang mampu menerapkan akuntabilitas kinerja secara konsisten akan memperoleh kepercayaan publik yang lebih tinggi, meningkatkan efektivitas kerja, serta menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada hasil dan tanggung jawab.

A. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

3.1. Metodologi Pengukuran Capaian Kinerja

Metode pengukuran capaian kinerja yang digunakan dalam laporan kinerja ini adalah membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika realisasi tinggi menunjukkan kinerja yang baik, % capaian kinerjanya dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100$$

2. Jika realisasi tinggi menunjukkan kinerja yang tidak baik, % capaian kinerja dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\frac{(2 \times \text{Target}) - \text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100$$

Dalam memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap indikator dan sasaran, mengacu pada Formulir Tabel T-E.1 dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah sebagai berikut:

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja	Kode
1	91% ≤ 100%	Sangat Tinggi	
2	76% ≤ 90%	Tinggi	
3	66% ≤ 75%	Sedang	
4	51% ≤ 65%	Rendah	
5	≤ 55%	Sangat Rendah	

Sumber : Permendagri RI Nomor 86 Tahun 2017

Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu Tujuan Dan Sasaran Strategis Perangkat Daerah. Setiap lembaga atau Instansi pemerintah wajib merumuskan Indikator Kinerja Utama sebagai suatu prioritas program dan kegiatan yang mengacu pada sasaran strategis dalam RPJMD dan RENSTRA Satuan Kerja

Perangkat Daerah. Indikator Kinerja Utama pada Unit Organisasi setingkat Eselon II/PD/Unit kerja mandiri sekurang-kurangnya adalah Indikator keluaran (Output) untuk mendukung pencapaian Sasaran Strategis.

Penetapan Indikator Utama harus memenuhi karakteristik dan kriteria Indikator Kinerja yang memadai untuk pengukuran kinerja Perangkat Daerah (PD) yaitu :

1. *Spesifik*; Indikator Kinerja harus spesifik mengacu pada apa yang akan diukur, sehingga mempunyai persepsi yang sama.
2. *Measurable*; Indikator Kinerja harus dapat diukur secara obyektif baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif.
3. *Achievable*; Indikator Kinerja yang ditetapkan harus dapat dikumpulkan datanya oleh organisasi.
4. *Relevant*; Indikator Kinerja harus merupakan alat ukur yang menggambarkan sedekat mungkin (keberhasilan/kegagalan) yang akan diukur.
5. *Timelines*; Indikator kinerja yang ditetapkan menggambarkan suatu kinerja yang dapat dicapai untuk kurun waktu tertentu.

Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan utama yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran strategis suatu organisasi. Perhitungan IKU bergantung pada jenis indikator yang digunakan. Adapun Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Kunci Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 – 2029 adalah sebagai berikut :

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE	TARGET TAHUN						KET
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	79,13	80	82	83	84	85	85	Diambil dari tarikan data SI ASN Nilai IP 51-60, Kategori sangat rendah; Nilai IP 61-70, Kategori rendah; Nilai IP 71-80, Kategori sedang; Nilai IP 81-90, Kategori tinggi; dan Nilai IP 91-100, Kategori sangat tinggi;
2	Indeks Sistem Merit	Indeks	196	196	197	198	199	200	200	1.Kategori I (skor nilai 100 – 174) -Nilai Buruk 2.Kategori II (skor nilai 175 – 249) -Nilai Kurang 3.Kategori III (skor nilai 250 – 234) -Nilai Baik 4.Kategori IV (skor nilai 325 – 400) -Nilai Sangat Baik
3	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)	Indeks	87,64	87,65	88	88	89	89	90	A (Sangat Baik): Nilai IKM 88.31 – 100. B (Baik): Nilai IKM 76.61 – 88.30. C (Kurang Baik): Nilai IKM 65.00 – 76.60. D (Tidak Baik): Nilai IKM 25.00 – 64.99
4	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persentase	85,85	86	86,5	87	87,5	88	88	Diambil dari tarikan data SI ASN $\frac{\text{Jumlah pegawai menurut pendidikan PT ke atas}}{\text{Seluruh jumlah pegawai pemerintah}} \times 100\%$ (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)
5	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persentase	26,39	26,5	27	28	29	30	20	Diambil dari tarikan data SI ASN $\frac{\text{Jumlah pegawai fungsional (diluar guru dan tenaga kesehatan)}}{\text{Seluruh jumlah pegawai pemerintah}} \times 100\%$ (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)
6	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	Indeks	28,25	28,5	29	29,25	29,5	30	30	Diambil dari tarikan data SI ASN (Nilai Kompetensi × 40%)
7	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	Persentase	0	28	28	30	30	32	32	Persentase ASN yang pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional
8	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persentase	30	30	30	31	31	32	32	Diambil dari tarikan data SI ASN $\frac{\text{Jumlah pegawai fungsional bersertifikat kompetensi}}{\text{Jumlah pegawai fungsional (diluar guru dan tenaga kesehatan)}} \times 100\%$
9	Nilai SAKIP	Nilai	70,45	71	71	72	73	75	75	A Nilai >80-90 BB Nilai 70-80

Tabel 19. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 - 2029

Sumber : Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 - 2029

NO	INDIKATOR	STATUS	SATUAN	BASELINE	TARGET TAHUN							KET
				TAHUN 2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030		
5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN												
1	Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN	positif	Indeks	55	55	55	56	56	57	57		

Tabel 20. Indikator Kinerja Kunci (IKK)
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 - 2029
Sumber : Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 - 2029

3.2. Hasil Pengukuran Kinerja Tahun 2025

Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 diukur dari pencapaian indikator kinerja yang diperjanjikan pada Perubahan Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dengan Bupati Pasaman Barat pada Tahun 2025. Seluruh sasaran strategis yang dituangkan dalam

Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat merupakan kinerja tahun pertama Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025-2029. Berikut rekapitulasi realisasi indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 :

TUJUAN /SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET 2025	CAPAIAN 2025	CAPAIAN 2025 (%)	KATEGORI
Tujuan Terwujudnya Profesionalitas ASN dan meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN	80	74,97	93,71	Sangat Tinggi
Sasaran 1 : Meningkatnya Tata Kelola Aparatur Sipil Negara yang Profesional	Indeks Sistem Merit	196	196	100,00	Sangat Tinggi
	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)	87,65	87,15	99,43	Sangat Tinggi
	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	86	86,8	100,93	Sangat Tinggi
	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	26,5	25	94,34	Sangat Tinggi
Sasaran 2 : Meningkatnya kapasitas dan kapabilitas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional dan kompeten	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	28,5	26,29	92,25	Sangat Tinggi
	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	28	28	100,00	Sangat Tinggi
	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	30	33,23	110,77	Sangat Tinggi
Sasaran 3 : Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP	71	70,75	99,65	Sangat Tinggi
Indikator Kinerja Kunci Urusan Capaian Kinerja Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan	Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN	55	54,72	99,49	Sangat Tinggi
Rata - Rata Capaian Kinerja				99,06	Sangat Tinggi

Tabel 21. Capaian IKU – IKK Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan ,2026

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja pada tabel diatas dapat diketahui bahwa 4 (empat) indikator kinerja sasaran strategis tercapai lebih dari 100%. Secara rata-rata capaian kinerja pada tahun 2025 adalah sebesar 99,06% dengan kriteria Sangat Tinggi yang dihitung dari rata-rata capaian seluruh sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat. Hal ini berarti bahwa upaya dan kebijakan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dalam menyusun dokumen perencanaan melalui pelaksanaan program dan kegiatan selama tahun 2025 telah dilakukan dengan baik.

Terdapat beberapa indikator yang berubah pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat tahun 2025 – 2029. Perubahan indikator kinerja pada Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029 dibandingkan dengan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 – 2026 merupakan bagian dari upaya penyempurnaan tata kelola organisasi serta penyesuaian terhadap dinamika kebijakan nasional dan kebutuhan pemangku kepentingan.

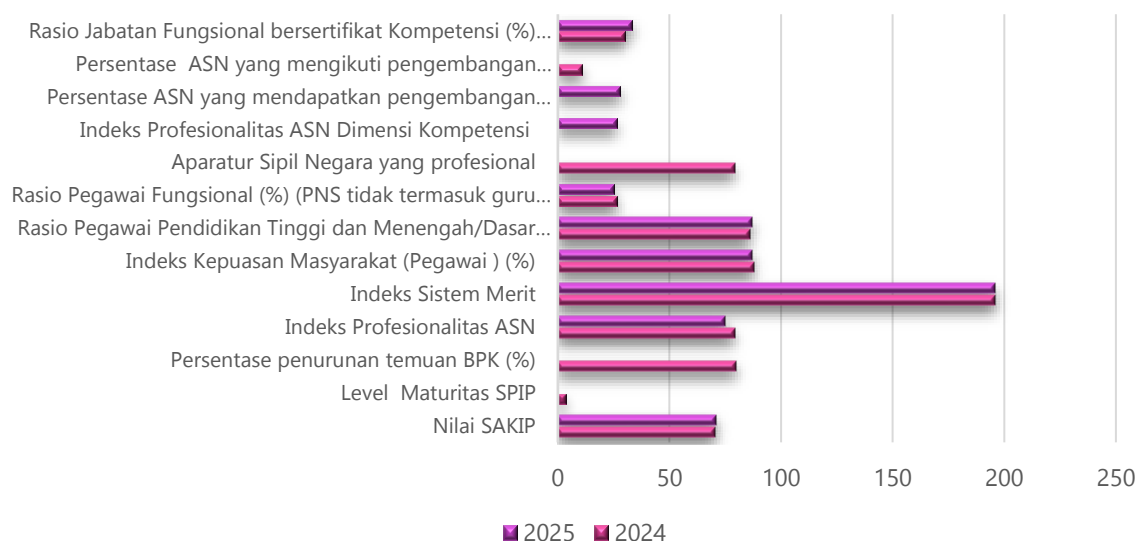
Dalam Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029, terjadi pergeseran paradigma pengukuran kinerja dari sekadar berorientasi *output* menuju *outcome* dan dampak (*impact*). Indikator kinerja kini lebih menekankan pada peningkatan kompetensi ASN yang terukur melalui hasil evaluasi pasca-pelatihan, indeks profesionalitas ASN, tingkat penerapan hasil pelatihan di unit kerja, serta kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, indikator juga mulai mengakomodasi aspek kualitas penyelenggaraan pelatihan, seperti tingkat kepuasan peserta, efektivitas metode pembelajaran berbasis digital, serta akreditasi lembaga pelatihan.

Perubahan ini juga mencerminkan penyesuaian terhadap kebijakan reformasi birokrasi dan manajemen talenta, di mana pengembangan sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai kegiatan administratif semata, melainkan sebagai investasi strategis dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional. Oleh karena itu, indikator kinerja dalam Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029 dirancang lebih selaras dengan sasaran strategis organisasi dan indikator kinerja utama (IKU).

Dengan adanya perubahan indikator kinerja tersebut, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia diharapkan mampu meningkatkan akuntabilitas, efektivitas,

serta relevansi program pengembangan kompetensi. Transformasi ini tidak hanya memperkuat sistem pengukuran kinerja, tetapi juga mendorong budaya kerja yang berorientasi hasil dan perbaikan berkelanjutan.

Pada grafik dibawah ini adalah perbandingan capaian pada 2 (dua) tahun terakhir pada level tujuan dan sasaran atau Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat pada tahun 2024 – 2025 :



Grafik 1. Perbandingan Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2023- 2024

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2026

Perubahan target kinerja tahun 2025 merupakan keselarasan antara RPJMD Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 – 2030 dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat tahun 2025 – 2029. Target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 dituangkan dalam Rencana Kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025. Capaian kinerja Tahun 2025 dengan rata – rata capaian kinerja sebesar 93,15 dengan kriteria Sangat Tinggi, berdasarkan target Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat tahun 2025 – 2029 dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Indikator	Target 2024	Realisasi 2024	Capaian 2024 (%)	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025 (%)
Nilai SAKIP	BB (71)	BB (70,45)	99,23	71	70,75	99,65
Level Maturitas SPIP	2,35	3,395	144,47			
Persentase penurunan temuan BPK (%)	90	80	88,89			
Indeks Profesionalitas ASN	75	79,13	105,51	80	74,97	93,71
Indeks Sistem Merit	200	196	98,00	196	196	100,00
Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)	86	87,64	101,91	87,65	87,15	99,43
Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	93,82	85,85	91,51	86	86,8	100,93
Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	20,93	26,39	126,09	26,5	25	94,34
Aparatur Sipil Negara yang profesional	55,00	79,13	143,87			
Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi				28,5	26,29	92,25
Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional				28	28	100,00
Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	3,80	10,97	288,68			
Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	21,85	30,00	137,30	30	33,23	110,77

Tabel 22. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024-2025

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan ,2026

Pada tabel diatas terlihat perubahan indikator target kinerja antara tahun 2024 dan 2025. Indikator kinerja yang berubah adalah :

1. Level Maturitas SPIP
2. Persentase penurunan temuan BPK (%)
3. Aparatur Sipil Negara yang professional
4. Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan
5. Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi
6. Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional

Dimana indikator Level Maturitas SPIP, Persentase penurunan temuan BPK (%), Aparatur Sipil Negara yang professional, Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 – 2029 tidak digunakan lagi. Indikator Aparatur Sipil Negara yang professional diganti dengan Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi serta Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional merupakan indikator baru yang digunakan untuk menunjang indikator yang menggambarkan peningkatan kompetensi ASN.

Perubahan indikator tersebut mempengaruhi beberapa point dalam penyusunan laporan kinerja untuk membandingkan tahun lalu dan tahun ini. Pada tahun 2025, target kinerja sudah memakai indikator kinerja pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029.

Periode Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 – 2029 baru dimulai sehingga capaian indikator kinerja 2025 menjadi bahan evaluasi indikator kinerja daerah dalam unsur kepegawaian pemerintah daerah kabupaten Pasaman Barat pada awal periode rencana strategis Tahun 2025 – 2029.

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET AKHIR RENSTRA (2025-2030)	TARGET RENJA TAHUN 2025	CAPAIAN TAHUN 2025	CAPAIAN TAHUN 2025 (%)	TINGKAT CAPAIAN RENSTRA TAHUN 2025 (%)	KRITERIA PENILAIAN
Terwujudnya Profesionalitas ASN dan meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN	Meningkatnya Tata Kelola Aparatur Sipil Negara yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	85	80	74,97	93,71	88,20	Tinggi
		Indeks Sistem Merit	200	196	196	100,00	98,00	Sangat Tinggi
		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)	90	87,65	87,15	99,43	96,83	Sangat Tinggi
		Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	88	86	86,8	100,93	98,64	Sangat Tinggi
		Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	30	26,5	25	94,34	83,33	Tinggi
	Meningkatnya kapasitas dan kapabilitas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional dan kompeten	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	30	28,5	26,29	92,25	87,63	Tinggi
		Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	32	28	28	100,00	87,50	Tinggi
		Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	32	30	33,23	110,77	103,84	Sangat Tinggi
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP	75	71	70,75	99,65	94,33	Sangat Tinggi
Rata - Rata Capaian Kinerja							93,15	Sangat Tinggi

Tabel 23. Capaian Kinerja Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan ,2026



Gambar 10. Data ASN Pasaman Barat Per 2 Januari 2026

Sumber : Data Olahan SI ASN , 2026

3.3. Analisis Capaian Kinerja Tahun 2025

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Sesuai target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun 2025, oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat berupaya mencapai target kinerja yang telah ditetapkan tersebut sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada stakeholders. Untuk mengetahui tingkat ketercapaian (keberhasilan/kegagalan) dari setiap target kinerja yang ditetapkan serta sebagai bahan evaluasi kinerja, diperlukan uraian dan analisis capaian kinerja yang lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan. Berikut *summary* capaian dan penjelasan setiap indikator kinerja per Sasaran Strategis oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat selama satu tahun.

Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, penyelenggaraan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara didasarkan pada asas-asas yang salah satunya adalah profesionalitas. Profesionalitas menjadi salah satu kunci keberhasilan Aparatur Sipil Negara dalam pelaksanaan fungsinya sebagai pelayan publik, pelaksana kebijakan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sebutan bagi pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah di Indonesia. ASN terdiri dari dua kategori utama:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS) – Pegawai tetap yang diangkat oleh pemerintah dengan status pegawai negeri dan mendapatkan hak pensiun.
2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) – Pegawai kontrak yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu tanpa hak pensiun.

ASN memiliki tugas utama untuk memberikan pelayanan publik yang profesional, adil, dan berkualitas sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Mereka bekerja di berbagai lembaga pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun daerah.

Adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat dapat dilihat pada tabel berikut :

No	Nama OPD	Struktural		Jabatan PNS Pelaksana		Fungsional		Jumlah PNS	Guru		Jabatan PPPK Kesehatam		Teknis		Jumlah PPPK
		Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr		Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	
1	SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH	5	2	15	4	1	0	27	0	0	0	0	4	11	15
2	SEKRETARIAT DAERAH	14	3	24	17	12	6	76	0	0	0	0	38	62	100
3	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	4	5	10	4	1	8	32	0	0	0	0	8	9	17
4	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	2	3	5	2	1	1	14	0	0	0	0	4	6	10
5	BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH	8	6	10	15	0	7	46	0	0	0	0	3	12	15
6	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	6	0	6	5	2	4	23	0	0	0	0	10	5	15
7	BADAN PENDAPATAN DAERAH	6	4	4	8	0	3	25	0	0	0	0	6	9	15
8	BADAN PERENCANAAN, PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH	4	2	4	6	5	9	30	0	0	0	0	6	2	8
9	DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN	4	3	6	10	1	10	34	0	0	0	0	3	3	6
10	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	1	5	3	3	1	4	17	0	0	0	0	6	9	15
11	DINAS KESEHATAN	12	19	20	65	49	530	695	0	0	27	193	14	104	338
12	DINAS KETAHANAN PANGAN	1	4	4	6	1	4	20	0	0	0	0	3	7	10
13	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	4	2	4	6	0	2	18	0	0	0	0	4	8	12
14	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	3	2	9	6	1	4	25	0	0	0	0	5	15	20
15	DINAS PARIWISATA	4	3	1	2	2	5	17	0	0	0	0	6	5	11
16	DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG	8	2	39	6	6	4	65	0	0	0	0	9	9	18
17	DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN NAGARI	4	3	4	3	3	4	21	0	0	0	0	4	8	12
18	DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA	2	3	3	1	4	2	15	0	0	0	0	6	5	11
19	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU SATU PINTU	2	5	9	7	2	4	29	0	0	0	0	3	5	8
20	DINAS PENDIDIKAN	10	3	32	20	449	1.556	2.070	398	1526	0	0	33	69	2026

No	Nama OPD	Struktural		Jabatan PNS Pelaksana		Fungsional		Jumlah PNS	Guru		Jabatan PPPK Kesehatam		Teknis		Jumlah PPPK
		Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr		Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	
1	SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH	5	2	15	4	1	0	27	0	0	0	0	4	11	15
2	SEKRETARIAT DAERAH	14	3	24	17	12	6	76	0	0	0	0	38	62	100
3	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	4	5	10	4	1	8	32	0	0	0	0	8	9	17
4	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	2	3	5	2	1	1	14	0	0	0	0	4	6	10
5	BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH	8	6	10	15	0	7	46	0	0	0	0	3	12	15
6	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	6	0	6	5	2	4	23	0	0	0	0	10	5	15
7	BADAN PENDAPATAN DAERAH	6	4	4	8	0	3	25	0	0	0	0	6	9	15
8	BADAN PERENCANAAN, PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH	4	2	4	6	5	9	30	0	0	0	0	6	2	8
9	DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN	4	3	6	10	1	10	34	0	0	0	0	3	3	6
10	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	1	5	3	3	1	4	17	0	0	0	0	6	9	15
11	DINAS KESEHATAN	12	19	20	65	49	530	695	0	0	27	193	14	104	338
12	DINAS KETAHANAN PANGAN	1	4	4	6	1	4	20	0	0	0	0	3	7	10
13	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	4	2	4	6	0	2	18	0	0	0	0	4	8	12
14	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	3	2	9	6	1	4	25	0	0	0	0	5	15	20
15	DINAS PARIWISATA	4	3	1	2	2	5	17	0	0	0	0	6	5	11
16	DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG	8	2	39	6	6	4	65	0	0	0	0	9	9	18
17	DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN NAGARI	4	3	4	3	3	4	21	0	0	0	0	4	8	12
18	DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA	2	3	3	1	4	2	15	0	0	0	0	6	5	11
19	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU SATU PINTU	2	5	9	7	2	4	29	0	0	0	0	3	5	8
20	DINAS PENDIDIKAN	10	3	32	20	449	1.556	2.070	398	1526	0	0	33	69	2026
21	DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK	0	9	5	15	1	7	37	0	0	0	0	3	5	8
22	DINAS PERDAGANGAN DAN KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH	5	5	2	5	3	4	24	0	0	0	0	6	6	12

No	Nama OPD	Struktural		Jabatan PNS Pelaksana		Fungsional		Jumlah PNS	Guru		Jabatan PPPK Kesehatam		Teknis		Jumlah PPPK
		Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr		Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	
23	DINAS PERHUBUNGAN	13	4	9	7	0	1	34	0	0	0	0	17	5	22
24	DINAS PERIKANAN	5	3	2	3	2	5	20	0	0	0	0	5	7	12
25	DINAS PERKEBUNAN DAN PETERNAKAN	4	4	1	6	9	10	34	0	0	0	0	10	5	15
26	DINAS PERUMAHAN KAWASAN PEMUKIMAN DAN PERTANAHAN	7	0	9	6	3	2	27	0	0	0	0	5	6	11
27	DINAS SOSIAL	5	1	3	7	1	4	21	0	0	0	0	3	7	10
28	DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA	4	2	8	3	14	25	56	0	0	0	0	15	22	37
29	DINAS TENAGA KERJA	4	4	4	2	9	9	32	0	0	0	0	2	6	8
30	INSPEKTORAT	7	1	1	7	23	37	76	0	0	0	0	3	1	4
31	KECAMATAN GUNUNG TULEH	5	3	5	2	0	0	15	0	0	0	0	0	3	3
32	KECAMATAN KINALI	5	4	5	1	0	0	15	0	0	0	0	1	3	4
33	KECAMATAN KOTO BALINGKA	4	4	6	3	0	0	17	0	0	0	0	1	2	3
34	KECAMATAN LEMBAH MELINTANG	3	6	1	5	0	0	15	0	0	0	0	1	2	3
35	KECAMATAN LUHAK NAN DUO	5	3	6	1	0	0	15	0	0	0	0	2	1	3
36	KECAMATAN PASAMAN	3	6	8	3	0	0	20	0	0	0	0	3	0	3
37	KECAMATAN RANAH BATAHAN	7	1	4	0	0	0	12	0	0	0	0	1	2	3
38	KECAMATAN SASAK RANAH PASISIE	6	2	2	2	0	0	12	0	0	0	0	1	2	3
39	KECAMATAN SUNGAI AUR	4	4	5	1	0	0	14	0	0	0	0	3	0	3
40	KECAMATAN SUNGAI BEREMAS	5	4	5	1	0	0	15	0	0	0	0	0	3	3
41	KECAMATAN TALAMAU	4	5	5	3	0	0	17	0	0	0	0	0	3	3
42	RUMAH SAKIT UMUM DAERAH	5	9	6	14	36	153	223	0	0	1	12	7	14	34
43	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN KEBAKARAN	13	3	8	3	1	0	28	0	0	0	0	70	10	80
Jumlah		227	166	322	296	643	2.424	4.078	398	1526	28	205	334	478	2969

**Tabel 19. Jumlah Aparatur Sipil Negara Menurut Dinas/Instansi Pemerintah dan Jenis Kelamin
Pada Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025**

Sumber : Data Olahan Bidang Data dan Kesejahteraan ASN,2026

Pada data diatas terdapat 4.078 orang Pegawai Negeri Sipil dan 2.969 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dengan uraian berdasarkan jabatan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Jabatan Pegawai Negeri Sipil	L	P	Jumlah
Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	21	6	27
Administrator	105	57	162
Pengawas	85	92	177
Jabatan Fungsional Guru	438	1.433	1.871
Jabatan Fungsional Medis	671	215	886
Jabatan Fungsional Teknis	121	216	337
Jabatan Fungsional Umum/Pelaksana	322	296	618
Jumlah PNS	1.763	2.315	4.078

Jabatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	L	P	Jumlah
Jabatan Fungsional Guru	398	1.526	1.924
Jabatan Fungsional Medis	28	205	233
Jabatan Fungsional Teknis	334	478	812
Jumlah PPPK	760	2.209	2.969
TOTAL ASN	2.523	4.524	7.047

Tabel 25. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Jabatan, Jenis ASN, dan Jenis Kelamin di Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025

Sumber : Data Olahan Bidang Data dan Kesejahteraan ASN,2025

Pada data diatas terlihat bahwa dari 4.078 orang PNS paling banyak terdapat pada jabatan fungsional guru yaitu 1.871 orang (45,88%), demikian pulan dengan pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dari 2.969 orang PPPK, sebanyak 1.924 orang (64,80%) merupakan jabatan fungsional guru.

Untuk melihat data Aparatur Sipil Negara berdasarkan Tingkat Pendidikan yang menunjang pencapaian kinerja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat adalah sebagai berikut :

Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Sekolah Dasar	1	0	1
Sekolah Menengah Pertama	4	1	5
Sekolah Menengah Atas	135	71	206
Diploma I	0	2	2
Diploma II	18	24	42
Diploma III	95	279	374
Diploma IV	23	94	117
S1/Sarjana	757	2.179	2.936
S2/Pasca Sarjana	155	236	391
S3/Doktor/Ph.D	4	0	4
Jumlah PNS	1.192	2.886	4.078

Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja			
Sekolah Menengah Pertama	3	3	6
Sekolah Menengah Atas	306	368	674
Diploma III	15	146	161
Diploma IV	5	24	29
S1/Sarjana	416	1.592	2.008
S2/Pasca Sarjana	15	76	91
Jumlah PPPK	757	2.206	2.969
TOTAL ASN	1.949	5.092	7.047

Tabel 26. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin di Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025

Sumber : Data Olahan Bidang Data dan Kesejahteraan ASN, 2025

Pada data diatas terlihat pendidikan S1/Sarjana mendominasi Pegawai Negeri Sipil sebanyak 2.936 orang atau 71,99% dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebanyak 2.088 orang atau 67,63% .

Adapun penjelasan realisasi dari indikator kinerja utama yang mendorong pencapaian tujuan dan sasaran strategis untuk meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara adalah sebagai berikut :

3.3.1. Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) merupakan tolok ukur strategis yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis. IKU tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendali kinerja, tetapi juga sebagai instrumen akuntabilitas publik dalam memastikan bahwa seluruh program pengembangan kompetensi aparatur memberikan manfaat yang nyata dan terukur.

3.3.1.1. Tujuan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

*Tujuan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029 adalah **Terwujudnya Profesionalitas ASN dan meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN.** Dengan indikator :*

TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	TARGET 2025
Tujuan Terwujudnya Profesionalitas ASN dan meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN	80

Tabel 27. Indikator Kinerja dari Tujuan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Penjelasan realisasi pada Indikator Kinerja Utama dari tujuan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 yang dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat adalah sebagai berikut :

IKU 1. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara

Dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, penyelenggaraan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) didasarkan pada asas-asas yang salah satunya adalah profesionalitas. Profesionalitas menjadi salah satu kunci keberhasilan ASN dalam pelaksanaan fungsinya sebagai pelayan publik, pelaksana kebijakan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Profesionalitas merupakan sikap profesional yang dimiliki oleh individu. Profesional berarti ahli dalam bidangnya. Saat seseorang menyebut dirinya sebagai seorang yang profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidang yang ditekuni dan mampu menunjukkan kualitas tinggi dalam pekerjaannya. Profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap sebuah profesi. Dalam penjelasan yang lebih sederhana, profesionalisme diartikan sebagai perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi .

Predikat profesional berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki dengan kebutuhan tugas dalam organisasi, terpenuhinya kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparat yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh organisasi.

Profesionalisme ditunjukkan dengan hasil kerja yang selaras dengan standar teknis atau etika profesi. Pada penciptaan kadar profesionalitas dalam pelaksanaan misi organisasi, syarat yang mesti dipenuhi adalah tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang handal, pekerjaan yang terinci dengan baik, waktu yang tersedia untuk melaksanakan program tersebut, dan adanya dukungan dana dan fasilitas yang memadai. Satu pandangan lain terkait profesionalisme menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Tingkat profesionalisme/ profesionalitas ASN perlu dilakukan dengan pengukuran menggunakan standar dan kriteria tertentu. Hasil pengukuran Indeks Profesionalitas akan digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi sebagai upaya pengembangan profesionalisme ASN serta penilaian Reformasi Birokrasi.

Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP-ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat , berpedoman pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. dimana pengukuran menggunakan indikator data (individu) pegawai, sebagai berikut, yaitu:

1. Kualifikasi: mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formasi PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Data yang digunakan adalah data pendidikan formal dengan indikator pendidikan formal terakhir.
Bobot penghitungan: 25 %
2. Kompetensi: mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS. Data yang digunakan adalah data pengembangan kompetensi, dengan indikator riwayat pengembangan kompetensi (misal: diklat pim/struktural, diklat fungsional, diklat teknis, seminar/workshop).
Bobot penghitungan: 40%
3. Kinerja: mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Data yang digunakan adalah data hasil penilaian

kinerja, dengan indikator hasil penilaian kinerja (nilai sasaran kinerja pegawai (SKP), Nilai Perilaku Kerja Pegawai (PKP).

Bobot penghitungan: 30 %

4. Disiplin: mengukur data/informasi kepegawaian yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS, dengan indikator, data/informasi hukuman disiplin (seperti: tidak pernah terkena hukuman disiplin, pernah terkena hukuman disiplin (ringan, sedang, berat).

Bobot penghitungan: 5 %

Perolehan Indeks Profesionalitas kemudian dikategorikan sebagai berikut:

Nilai IP 51-60, Kategori sangat rendah;

Nilai IP 61-70, Kategori rendah;

Nilai IP 71-80, Kategori sedang;

Nilai IP 81-90, Kategori tinggi; dan

Nilai IP 91-100, Kategori sangat tinggi;

Pada periode ini, pengukuran Indeks Profesionalitas menggunakan penilaian yang merupakan tarikan data dari SI ASN

Perbandingan Antara Target Dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Berdasarkan tarikan nilai IP ASN pada SI ASN , Kabupaten Pasaman Barat dengan jumlah PNS 4.019 orang dengan rata nilai IP ASN senilai 74,97% kategori sedang, tapi jika dibandingkan antara target indikator kinerja dengan realisasi dengan angka capaian kinerja 93,71% adalah kategori Sangat Tinggi.

Indikator Tujuan	Target	Capaian	%
Indeks Profesionalitas ASN	80	74,97	93,71

Tabel 28. Capaian Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Tahun 2025

Sumber : Direktorat Jab. ASN BKN, 2025

Indeks Profesionalitas ASN tersusun dari 4 (empat) dimensi, antara lain Dimensi Kualifikasi dengan bobot 25% terealisasi 21,1% , Dimensi Kompetensi dengan bobot 40% terealisasi sebesar 26,29%, Dimensi Kinerja dengan bobot 30% dan terealisasi sebesar 22,58% dan Dimensi Disiplin dengan bobot 5% terealisasi sebesar 5%. Realisasi tahun 2025 belum melampaui target kinerjanya .

Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu instrumen strategis dalam mengukur tingkat kompetensi, kinerja, disiplin, serta kepatuhan terhadap kode etik dan standar pelayanan publik. Indeks ini menjadi indikator

penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Berdasarkan hasil evaluasi terbaru, capaian Indeks Profesionalitas ASN berada pada posisi kategori sedang dan belum mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian aspek profesionalitas telah terpenuhi, masih terdapat sejumlah kelemahan yang memerlukan perhatian dan perbaikan berkelanjutan.

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu

Pada tahun 2024, dengan jumlah pegawai sebanyak 4.296 orang, berdasarkan surat Direktur Jabatan ASN Nomor 301/BM. 02/SD/C.II/2024 tanggal 22 September 2024 perihal Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional BKN, Kabupaten Pasaman Barat dengan rata nilai IP ASN senilai 79,13% kategori sedang. Pada tahun 2025, dengan jumlah pegawai sebanyak 4.019 orang, Nilai IP ASN (PPPK) Tahun 2024 Instansi Wilayah Kerja Kanreg XII BKN Pekanbaru yang diambil dari SI ASN Kabupaten Pasaman Barat dengan rata nilai IP ASN senilai 74,97% kategori sedang dengan capaian kinerja 93,71% dengan kategori sangat tinggi.

Berikut tabel perbandingan nilai Indeks Profesionalitas ASN tahun 2023 – 2024 untuk Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat :

No.	Dimensi	Bobot Nilai	Nilai IP ASN		+/-
			2024	2025	
1	Kualifikasi	25%	20,79%	21,10%	0,31%
2	Kompetensi	40%	28,25%	26,29%	-1,96%
3	Kinerja	30%	25,09%	22,58%	-2,51%
4	Disiplin	5%	5%	5%	0,00%
Nilai Indeks Profesionalitas ASN			79,13%	74,97%	-4,16%
Kategori			Sedang	Sedang	

Tabel 29. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Tahun 2024 - 2025

Sumber : Direktorat Jab. ASN BKN, 2025

Pada tabel diatas dapat dilihat terjadi penurunan capaian kinerja sebesar 4,16%. Penurunan terdapat pada dimensi Kompetensi sebesar 1,96%, dimensi Kinerja turun sebesar 2,51%. Turunnya nilai Indeks Profesionalitas ASN tahun ini disebabkan oleh jumlah ASN yang tidak mengupload sertifikat pengembangan kompetensi di MY

ASN serta tingkat partisipasi dalam pengembangan kompetensi yang belum merata, baik melalui pelatihan teknis, manajerial, maupun sosial kultural .

Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Rencana Strategis BKPSDM
Penetapan target Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas ASN bersumber pada RPJMD Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025-2029 dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

Tingkat profesionalisme/profesionalitas Aparatur Sipil Negara perlu dilakukan dengan pengukuran menggunakan standar dan kriteria tertentu. Hasil pengukuran Indeks Profesionalitas akan digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi sebagai upaya pengembangan profesionalisme Aparatur Sipil Negara serta penilaian Reformasi Birokrasi. Perkembangan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat dalam kurun waktu lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah:

Target Akhir Renstra (2025-2029)	Target Renja 2025	Capaian 2025	Capaian 2025 (%)	Tingkat Capaian Renstra 2025 (%)
85	80	74,97	93,71	88,20

Tabel 30. Capaian Kinerja Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2025 Berdasarkan Capaian Akhir Renstra 2029

Sumber : Data Olahan Sub bagian Program dan Keuangan , 2026

Capaian Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara tahun 2025 adalah 74,97 atau 93,71 % jika dibandingkan dengan target akhir Renstra yaitu 85 maka tingkat capaian Indeks Profesionalitas ASN berdasarkan realisasi tahun 2025 adalah 88,20% dengan kriteria capaian Tinggi

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Provinsi

Pada tahun 2025, Realisasi capaian IP-ASN Kabupaten Pasaman Barat tidak mencapai target BKD Provinsi Sumatera Barat, capaian Kabupaten Pasaman Barat dengan nilai IP ASN sebesar 74,97 atau 93,71%. Jika dibandingkan realisasi tahun 2025 dengan target provinsi maka capaian kinerjanya 92,67%

Capaian IP-ASN tahun 2025 ini termasuk rendah dan apabila dibandingkan dengan target BKD Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Indikator	Realisasi Kab. Pasaman Barat	Target Provinsi Sumatera Barat	% Capaian
Indeks Profesionalitas ASN	74,97	80,90	92,67

**Tabel 31. Capaian Kinerja Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2025
dengan Target Provinsi**

Sumber : Data Olahan Sub bagian Program dan Keuangan , 2026

Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan

Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan instrumen pengukuran yang digunakan untuk menilai tingkat profesionalitas pegawai berdasarkan aspek kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Penurunan capaian indeks pada periode evaluasi terakhir menunjukkan adanya tantangan struktural maupun teknis yang memerlukan perhatian serius dan langkah perbaikan yang sistematis.

Berdasarkan hasil evaluasi internal dan pemetaan indikator, penurunan kinerja Indeks Profesionalitas ASN disebabkan oleh beberapa faktor utama sebagai berikut:

1. Kesenjangan Kompetensi dan Pengembangan SDM, masih terdapat pegawai yang belum memenuhi standar kompetensi jabatan. Partisipasi dalam pengembangan kompetensi, seperti pelatihan teknis, manajerial, dan sosial kultural, belum merata dan belum sepenuhnya berbasis pada analisis kebutuhan jabatan (training need analysis).
2. Belum Optimalnya Manajemen Kinerja, penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) belum sepenuhnya selaras dengan indikator kinerja organisasi. Selain itu, monitoring dan evaluasi capaian kinerja individu belum dilakukan secara konsisten dan terukur.
3. Disiplin dan Kepatuhan Administratif, terdapat penurunan pada aspek kepatuhan terhadap kewajiban administratif, seperti pemutakhiran data kepegawaian dan pelaporan aktivitas kinerja, yang turut memengaruhi penilaian indeks.
4. Penerapan Sistem Merit yang Belum Maksimal, proses promosi, rotasi, dan pengembangan karier belum sepenuhnya berbasis pada kompetensi dan kinerja, sehingga berdampak pada motivasi dan produktivitas ASN.

5. Perubahan Regulasi dan Penyesuaian Sistem, adanya penyesuaian kebijakan serta sistem penilaian yang baru menyebabkan masa transisi yang memengaruhi stabilitas capaian indeks.

Sebagai respons atas penurunan kinerja tersebut, berbagai langkah strategis sebagai alternative solusi yang telah diimplementasikan, antara lain:

1. **Penyusunan dan Implementasi Rencana Pengembangan Kompetensi**
Dilakukan pemetaan kompetensi jabatan serta penyusunan program pelatihan berbasis kebutuhan organisasi. Prioritas diberikan pada pegawai yang belum memenuhi standar kompetensi minimal.
2. **Penguatan Sistem Manajemen Kinerja, penyelarasan indikator kinerja individu dengan target organisasi, serta peningkatan intensitas monitoring dan evaluasi capaian SKP secara berkala.**
3. **Optimalisasi Pemutakhiran Data Kepegawaian, dilakukan pendampingan dan sosialisasi kepada seluruh unit kerja terkait pentingnya kelengkapan data sebagai komponen penilaian indeks profesionalitas.**
4. **Penguatan Implementasi Sistem Merit**
Penerapan mekanisme seleksi terbuka dan penilaian berbasis kompetensi dalam pengisian jabatan, guna memastikan objektivitas dan transparansi.
5. **Internalisasi Budaya Kerja dan Disiplin ASN**
Melalui pembinaan, apel rutin, serta penegakan aturan disiplin, organisasi mendorong peningkatan integritas dan tanggung jawab pegawai

Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi dalam penggunaan sumber daya terkait Indeks Profesionalitas ASN dapat dianalisis dengan melihat bagaimana alokasi anggaran, tenaga, teknologi, dan kebijakan yang diterapkan dalam meningkatkan profesionalisme ASN.

Pagu anggaran pada program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia digunakan dengan efektif dan efisiensi untuk meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN yang merupakan salah satu indikator kinerja pemerintah daerah Kabupaten Pasaman Barat.

Program	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Capaian Kinerja
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	31.722.525.962	29.796.538.122	
Program Kepegawaian Daerah	563.285.782	558.294.674	
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	72.190.201	72.190.000	
Jumlah	32.358.001.945	30.427.022.796	74,97
<i>Tingkat Efisiensi</i>			98,75%

Tabel 32. Tingkat Efisiensi Sumber Daya IP ASN Tahun 2025

Sumber : Data Olahan Sub bagian Program dan Keuangan , 2026

Dengan pagu anggaran Rp31.722.525.962 dan realisasi anggaran Rp29.796.538.122 capaian kinerja Indeks Profesionalitas ASN mencapai 74,97% dengan kategori sedang, dengan Tingkat efisien penggunaan sumber daya mencapai 98,75%.

Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Atau pun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja pada Indikator Indeks Profesionalitas ASN

Tujuan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029 adalah Terwujudnya Profesionalitas ASN Dan Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian Dan Keterampilan ASN. Dengan indikator kinerja Indeks Profesional ASN.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat merupakan perangkat daerah unsur penunjang urusan pemerintahan dengan bidang urusan 5.04 Kepegawaian dan 5.04 Pendidikan Pelatihan.

Adapun program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 adalah :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota
2. Program Kepegawaian Daerah
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program dan kegiatan pendukung pencapaian Tujuan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

I. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota

Dengan pagu anggaran Rp. 31.722.525.961,76 dan terealisasi sebesar Rp 29.796.538,122 atau 95,51%.

Ada 5 (lima) kegiatan pada program ini yaitu :

1) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Indikator : Persentase terwujudnya penatausahaan keuangan yang mendukung kinerja OPD sebanyak 100%

2) Administrasi Umum Perangkat Daerah

Indikator : Terpenuhinya kebutuhan administrasi umum perangkat daerah sebanyak 100%

3) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Indikator : Terpenuhinya kebutuhan pelayanan penunjang perkantoran sebanyak 100%

4) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah

Indikator : Tersedianya jasa pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran sebanyak 95%

II. Program Kepegawaian Daerah

Dengan pagu anggaran Rp563.285.781,96 dan terealisasi sebesar Rp 558.294.674 atau 99,53%

Merupakan program melaksanakan administrasi kepegawaian daerah pada prinsipnya terdiri dari; penyiapan peraturan daerah di bidang kebijaksanaan teknis kepegawaian, kemudian penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, penetapan gaji, tunjangan, kesejahteraan dan pemberhentian PNS Daerah serta pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah dan menyampaikan setiap informasi kepegawaian daerah kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam hal ini Bupati. Semua fungsi tersebut harus sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah. Materi yang boleh diatur hanya mengenai kebijaksanaan teknis kepegawaian daerah, sehingga tidak akan terjadi perbedaan dalam menetapkan norma, standar dan prosedur kepegawaian yang pada akhirnya dapat diciptakan kualitas PNS yang seragam di seluruh Indonesia. Pendanaan kegiatan pada program ini menggunakan dana APBD Kabupaten Pasaman Barat melalui kegiatan

Terdiri atas 4 (empat) Kegiatan yaitu :

- 1) Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
Indikator : Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN sebanyak 3 Dokumen
- 2) Mutasi dan Promosi ASN
Indikator : Jumlah dokumen mutasi, kepangkatan dan promosi ASN sebanyak 3 Dokumen
- 3) Pengembangan Kompetensi ASN
Indikator : Jumlah dokumen pengembangan kompetensi ASN sebanyak 2 Dokumen
- 4) Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
Indikator : Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur sebanyak 3 Dokumen

III. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Indikator : Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan sebanyak 4 orang dan terealisasi sebanyak 7 Orang atau 175 %

3.3.1.2. Sasaran - 1 Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sasaran Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029 yang pertama adalah Meningkatnya Tata Kelola Aparatur Sipil Negara yang Profesional, dengan indikator kinerja yaitu :

1. Indeks Sistem Merit
2. Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)
3. Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)
4. Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	% Capaian
Sasaran 1 : Meningkatnya Tata Kelola Aparatur Sipil Negara yang Profesional	Indeks Sistem Merit	196	196	100,00
	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)	87,65	87,15	99,43
	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	86	86,8	100,93
	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	26,5	25	94,34

**Tabel 33. Capaian Kinerja Indikator Sasaran Strategis – 1 BKPSDM
Tahun 2025**

Sumber : Data Olahan Sub bagian Program dan Keuangan , 2026

Kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat berpengaruh terhadap kinerja dan profesionalisme mereka dalam menjalankan tugasnya. Peningkatan kualitas layanan ini dapat dilihat dari beberapa aspek utama, yaitu kesejahteraan, sistem administrasi, fasilitas kerja, serta dukungan dalam pengembangan karier dan kompetensi.

Tata kelola ASN yang baik merupakan kunci dalam menciptakan birokrasi yang profesional, transparan, dan akuntabel. Peningkatan tata kelola ini membutuhkan pendekatan sistematis yang mencakup reformasi kebijakan, sistem merit, pengembangan kompetensi, serta penguatan pengawasan dan evaluasi.

Pegawai Aparatur Sipil Negara menjalankan tugas dan kewajiban dalam memberikan pelayanan publik didasarkan pada Pasal 11 dan Pasal 23 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga sangat dibutuhkannya sistem pelayanan publik yang baik sehingga setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Namun, tidak hanya sistem pelayanan publik yang baik saja tetapi dibutuhkannya juga profesionalisme dari para pegawai ASN yang kemudian tercermin dalam pelaksanaan pelayanan public di masyarakat. Terdapat beberapa hal yang dirasa perlu dikembangkan dan diperhatikan khususnya perubahan dari kebiasaan offline sekarang diharuskan untuk melakukan tugas dan fungsi nya secara online, serta didukung dengan rencana Presiden RI Jokowi untuk menggantikan ASN dengan kecerdasan buatan atau *artificial intelligent* (AI).

Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima bermakna bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

sebagai pembina manajemen ASN berkewajiban untuk mewujudkan pembinaan dan juga pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima.

Berikut ini pencapaian serta analisis masing – masing indikator adalah sebagai berikut :

IKU 2. Indeks Sistem Merit

Sistem Merit merupakan sebuah kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan ASN yang profesional. Dalam penerapannya di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menunjukkan bahwa manajemen ASN berdasarkan atas kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dilakukan secara adil tanpa adanya KKN.

Penerapan sistem merit diatur berdasarkan peraturan baru yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sehingga arahan sistem merit dalam manajemen ASN semakin lengkap dan komprehensif. Berdasarkan Permenpan RB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen ASN dinyatakan tentang : (1) tatacara penilaian sistem merit diatur dengan Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN); (2) hasil penilaian mandiri disampaikan kepada KASN dan kemudian dilaporkan kepada Kementerian PAN dan RB (Pasal 17) dan selanjutnya (3) pengawasan dalam penerapan sistem merit dilaksanakan oleh KASN; (4) KASN mempunyai kewenangan melaksanakan monitoring dan evaluasi; (5) dalam melaksanakan pembinaan KASN dapat berkoordinasi dengan Kemenpan RB, Badan Kepegawaian Negara (BKN), Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan instansi terkait (Pasal 19) dan ditegaskan bahwa (6) evaluasi kemajuan dilaksanakan Kemenpan RB bersama KASN dan (7) evaluasi didasarkan pada peta jalan (roadmap) sistem merit instansi yang bersangkutan (Pasal 20).

Dalam UU No. 20 tahun 2023, "Prinsip Meritokrasi" adalah prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus.

Pemberlakuan merit sistem dalam birokrasi Indonesia bertujuan untuk menghasilkan ASN yang profesional dan berintegritas dengan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya;

pemberian kompensasi yang adil dan layak; mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan diklat; dan melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit. Implementasi merit sistem dapat diwujudkan pada manajemen sejak perencanaan kebutuhan SDM hingga pensiun nantinya. Dalam kondisi ideal, penerapan merit sistem dalam manajemen ASN dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Penyusunan dan penetapan Kebutuhan.

Pada aspek penyusunan dan penetapan kebutuhan, merit sistem dapat diterjemahkan instansi dengan membuat perencanaan kebutuhan ASN 5 tahunan berdasarkan Anjab (Analisis Jabatan) dan ABK (Analisis Beban Kerja) yang dalam penyusunannya mempertimbangkan jumlah, pangkat, dan kualifikasi pegawai yang ada, dengan mempertimbangkan pegawai yang akan pensiun.

2. Pengadaan.

Pada aspek pengadaan, merit sistem salah satunya ditunjukkan dengan mekanisme rekrutmen pegawai yang terbuka, transparan dan kompetitif. Dengan metode tersebut diharapkan SDM yang dihasilkan berasal dari talenta-talenta terbaik dan unggul. Pengembangan karier. Merit sistem dalam aspek ini dapat berupa kebijakan/program pengembangan karier berdasarkan hasil pemetaan talenta melalui assessment, analisis kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja, *talent pool*, dan rencana suksesi berdasarkan pola karier instansi.

3. Promosi dan Mutasi.

Merit sistem pada aspek promosi dan mutasi diwujudkan dalam bentuk kebijakan yang objektif dan transparan didasarkan pada kesesuaian kualifikasi, kompetensi dan kinerja dengan memanfaatkan *Talent Pool*. Salah satu bentuk kebijakan tersebut adalah pengisian JPT melalui seleksi terbuka. Melalui seleksi terbuka diharapkan dapat menghasilkan orang yang tepat untuk menduduki suatu jabatan sesuai kebutuhan organisasi, mengatasi *spoil system* dan jual beli jabatan, serta memberikan kesempatan bagi semua pegawai untuk berkompetisi.

4. Penilaian kinerja. Penetapan target kinerja, evaluasi kinerja secara berkala (berkelanjutan) dengan menggunakan metode yang obyektif, menganalisis kesenjangan kinerja dan mempunyai strategi untuk mengatasinya dan

menggunakan hasil penilaian kinerja dalam membuat keputusan terkait promosi, mutasi dapat menjadi bentuk implementasi merit sistem.

5. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin.

Instansi mengaitkan hasil penilaian kinerja dan disiplin dengan membayar tunjangan kinerja dan memberi penghargaan kepada pegawai serta melakukan penegakan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku.

6. Jaminan dan perlindungan

Instansi mempunyai program perlindungan untuk pegawai diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan program pensiun yang diselenggarakan pemerintah nasional, serta menjamin kemudahan pelayanan administrasi bagi pegawai.

Penerapan sistem merit telah ditetapkan arahan kebijakan oleh Kementerian Penertiban Aparatur Negara dan Reormasi Birokrasi dan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Kebijakan tersebut adalah Permenpan RB Nomor 40 tahun 2018 dan Peraturan KASN Nomor 5 tahun 2017, mengklasifikan penerapan sistem merit berdasarkan empat (4) kategori sebagai berikut :



Gambar 11. Kategori Penilaian Sistem Merit

Sumber : PermenPANRB Nomor 40 Tahun 2018

Perbandingan Antara Target Dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Hasil penilaian system merit tahun 2025 sama dengan tahun 2024, karena tahun 2025, belum ada penilaian system merit. Penilaian sistem merit biasanya diadakan secara berkala. Penilaian sistem merit bertujuan untuk memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia, terutama dalam sektor pemerintahan atau

organisasi berbasis kinerja, berjalan secara adil, transparan, dan berbasis kompetensi.

Indikator	Target	Capaian	%
Indeks Sistem Merit	196	196	100,00

Tabel 34. Capaian Kinerja Indeks Sistem Merit Tahun 2025

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2026

Penetapan target pada Indikator Nilai Penetapan Sistem Merit berasal dari Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang berpedoman pada Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029. Capaian kinerja pada sasaran strategis kedua yaitu meningkatnya kualitas pelayanan terhadap aparatur sipil negara dengan tujuan meningkatkan tata kelola Aparatur Sipil Negara yang professional.

Hasil pengukuran indikator kinerja dengan progres positif yaitu 196 atau 100,00 atau tergolong dengan kategori nilai "Kurang" dengan bimbingan agar memenuhi persyaratan.

Hasil verifikasi pada aspek penilaian didapatkan bahwa :

1. Perencanaan Kebutuhan

Dengan bobot nilai 35 dari 37,5

- Melaksanakan penetapan terhadap rencana kebutuhan berjangka 5 tahunan, Anjab-ABK, dan Peta Jabatan yang telah disusun;
- Memaksimalkan penggunaan system informasi pengelolaan data kepegawaian bagi data riwayat kinerja, riwayat disiplin, Riwayat diklat, data hasil uji kompetensi-asesmen, dan data pensiun, dan
- Dilakukan pemberlakuan secara berkala, serta memproyeksikan data pegawai dalam kurun beberapa waktu mendatang.

2. Pengadaan

Dengan bobot nilai 32 dari 34

- Menyusun dan melaksanakan peraturan bupati yang mengatur tata cara mutasi pindah masuk melalui skema seleksi dan menginventarisir proses pelaksanaanya;

- Melakukan penyempurnaan terhadap format evaluasi pasca latsar, dan menyusun secara terstruktur program pengembangan CPNS yang terintegrasi dengan Latsar (program di luar materi Latsar);
- Melaksanakan inventarisasi dokumen SK CPNS dan SK PNS, serta mencocokkan posisi pelamar sesuai formasi secara keseluruhan.

3. Pengembangan Karir

Dengan bobot nilai 22,5 dari 50

- Melanjutkan penyusunan SKJ untuk seluruh jabatan hingga ke tahap penetapan;
- Melanjutkan asesmen kompetensi agar lebih banyak pegawai yang terpetakan profil kompetensinya, dengan menyesuaikan dengan anggaran yang tersedia, atau dengan menggunakan metode sederhana yang dapat diakses;
- Memulai melaksanakan simulasi maupun pemetaan pegawai ke dalam talent pool dan rencana suksesi sesuai dengan ketentuan nasional;
- Memulai melaksanakan penyusunan simulasi talent pool pegawai berdasarkan data asesmen dan kinerja yang ada, dan mensimulasikan pembentukan rencana suksesi berdasarkan 3 besar pegawai dengan kuadran tertinggi;
- Melaksanakan analisis gap kompetensi dan kualifikasi berdasarkan assessment pegawai pada seluruh jenjang pegawai secara berkala;
- Melaksanakan analisis kesenjangan kinerja bagi seluruh pegawai berdasarkan hasil penilaian kinerja tahunan per jenjang jabatan secara berkala;
- Menyusun secara terstruktur rencana kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai baik metode klasikal maupun non klasikal
- berdasarkan hasil analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai;
- Menyusun rencana dan mengirim pegawai dalam kegiatan diklat teknis guna memenuhi hak diklat pegawai sebesar 20 JP per tahun;
- Menyusun peraturan terkait dengan pemagangan dan praktik kerja pegawai ke tempat lain dan melaksanakannya secara terstruktur dan berkelanjutan;
- Menyusun jadwal dan melaksanakan coaching dan mentoring kinerja pegawai yang berkelanjutan dan dievaluasi secara berkala.

4. Promosi dan Mutasi

Dengan bobot nilai 12,5 dari 17,5

- Mulai menyesuaikan peraturan Pola karir dengan praktik manajemen talenta melalui talentpool;
- Melaksanakan dan menyusun peraturan terhadap skema promosi dan mutasi;
- Melaksanakan promosi ke Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dengan berdasarkan pada pertimbangan kompetensi (hasil asesmen atau uji kompetensi) dan penilaian kinerja.

5. Manajemen Kinerja

Dengan bobot nilai 42,5 dari 62,5

- Melanjutkan penyusunan Kontrak kinerja dan rancangan SKP yang cascading dengan renstra yang ada;
- Memaksimalkan penggunaan aplikasi penilaian kinerja yang sudah dipakai;
- Melanjutkan dan memaksimalkan penggunaan metode penilaian kinerja perbulan dan menahun, dengan disertai dengan pelaksanaan dialog kinerja;
- Melaksanakan identifikasi pegawai dengan kinerja bermasalah dalam pemantauan kinerja secara terstruktur, dan melakukan pembinaan bagi pegawai dengan kinerja bermasalah, serta membangun dan menerapkan mekanisme monitoring untuk memastikan dilaksanakannya tindak lanjut terhadap hasil pembinaan kinerja tersebut;
- Mengoptimalkan penggunaan hasil penilaian kinerja sebagai komponen penentu dalam pengembangan kompetensi, pengembangan karir, pemberian penghargaan dan talentpool

6. Penggajian, Penghargaan Dan Disiplin

Dengan bobot nilai 27,5 dari 27,5

- Melaksanakan pemberian penghargaan pegawai berprestasi secara berkelanjutan dan membuat payung hukum pelaksanaan pemberian penghargaan;
- Melaksanakan sosialisasi secara berkala dan menegakkan kode etik dan kode perilaku di lingkungan Pemkab Pasaman Barat, dan menginventarisir data penegakan pada aplikasi

7. Perlindungan dan Pelayanan

Dengan bobot nilai 8 dari 14

- Menyusun program perlindungan pegawai (diluar jaminan perlindungan secara nasional) secara berkala dan membentuk payung hukumnya;

- Menyediakan bentuk pelayanan (sederhana) untuk pegawai yang dapat diakses seluruh pegawai.

8. Sistem Kinerja

Dengan bobot nilai 16 dari 15

- Memaksimalkan penggunaan system pengelola data kepegawaian bagi mengelola data Riwayat kinerja, riwayat disiplin, riwayat diklat dan pengembangan kompetensi;
- Memaksimalkan penggunaan aplikasi e-kinerja dan mengupayakan integrasi penghitungan hasil kinerja yang dikonversi ke dalam jumlah rupiah dan integrasi dengan pengembangan karir, serta memaksimalkan juga penggunaan e-office;
- Memaksimalkan penggunaan asesmen center, dengan menyesuaikan pada anggaran yang tersedia.

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu

Pada tahun 2023, Berdasarkan Berita Acara Verifikasi Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat Nomor: BA.09 / PMPSM / SM2 .KASN / XI / 2023 Tanggal 13 November 2023 oleh Komisi Aparatur Sipil Negara. Tim Verifikasi Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara Yang Dibentuk Berdasarkan Keputusan Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Nomor: KEP /5 /KASN/1/2020 Tentang Pembentukan Tim Verifikasi Penerapan Sistem Merit Komisi Aparatur Sipil Negara Telah Melaksanakan Kegiatan Verifikasi Terhadap Hasil Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat Yang Berlangsung Pada Tanggal 6 November 2023, Dengan hasil verifikasi sebesar **196 (Kategori II - Kurang)**. Hasil penilaian 2023 diberlakukan juga pada penilaian system merit tahun 2025, hal ini disebabkan tidak ada penilaian system merit tahun 2025.

No.	Kriteria	Bobot	Nilai Sistem Merit	
			2024	2025
1	Perencanaan	20%	35	35
2	Pengadaan	10%	32	32
3	Pembinaan Karir	25%	22,5	22,5
4	Mutasi dan Promosi	10%	12,5	12,5
5	Manajemen Kinerja	15%	42,5	42,5
6	Gaji, Penghargaan dan Sanksi	10%	27,5	27,5
7	Perlindungan dan Pelayanan	5%	8	8
8	Sistem Pendukung	5%	16	16
Total		100%	196	196
Kategori			Kurang	Kurang

Tabel 35. Capaian Kinerja Indeks Sistem Merit Tahun 2024 - 2025

Sumber : Komisi Aparatur Sipil Negara, 2023

Secara umum, capaian evaluasi penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat:

1. Telah Menyusun rencana kebutuhan pegawai sesuai Anjab dan ABK namun belum ditetapkan.
2. Belum melaksanakan evaluasi pasca latsar dari pengadaan CPNS tahun terakhir/terbaru.
3. Belum menyusun kebijakan internal terkait manajemen talenta dan Pengisian JPT.
4. Perlu menyusun analisis kesenjangan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja kepada seluruh pegawai.
5. Penyelenggaraan diklat masih belum terjadwal dan belum berdasarkan kesenjangan kompetensi dan kinerja
6. Penilaian kinerja sudah melalui sistem informasi dan nanmu belum Menyusun kesenjangan kinerja
7. Sudah membangun SIMPEG.

Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Rencana Strategis BKPSDM

Penerapan sistem merit adalah fondasi utama dalam menciptakan pemerintahan yang profesional dan inovatif. Dengan sistem ini, tata kelola pemerintahan menjadi lebih efektif, transparan, dan akuntabel, sehingga mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat serta mendorong pertumbuhan dan kemajuan negara.

Tahun 2025 dengan target 196 poin terealisasi tidak ada, tahun 2022 target 176 terealisasi 176 (Nilai Kurang), tahun 2023 target 196 terealisasi 196 (Nilai Kurang),

tahun 2025 target 196 terealisasi 196 (Nilai Kurang) dan target akhir Renstra 200 dengan capaian berdasarkan realisasi capaian kinerja tahun 2025 adalah 98,00%.

Dalam penilaian sistem merit, kategori II (Kurang) menunjukkan bahwa penerapan sistem merit di suatu instansi masih memiliki banyak kelemahan dan belum sepenuhnya memenuhi standar yang ditetapkan.

Adapun perkembangan capaian Sistem Merit pada periode 2025 – 2029 Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dapat dilihat pada tabel dibawah :

Target Akhir Renstra (2025-2029)	Target	Capaian	% Capaian	Tingkat Capaian Renstra 2025 (%)
200	196	196	100,00	98,00

Tabel 36. Capaian Kinerja Indeks Sistem Merit Tahun 2025 Berdasarkan Capaian Akhir Renstra 2029

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2026

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Provinsi

Dengan sasaran “Meningkatnya kualitas Pengelolaan manajemen SDM aparatur”, upaya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat target pada Indikator Nilai Penetapan Sistem Merit berasal dari Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang berpedoman pada Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029. Dibandingkan dengan target Indeks Sistem Merit Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat target Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sangat tinggi. Berikut ini tabel perbandingan realisasi kinerja Indeks Sistem Merit Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat tahun ini dengan target Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Indikator	Realisasi Kab. Pasaman Barat	Target Prov. Sumatera Barat	% Capaian
Indeks Sistem Merit	196	353,5	55,45

Tabel 37. Capaian Kinerja Indeks Sistem Merit Tahun 2025 dengan Target Provinsi

Sumber : Data Olahan Sub bagian Program dan Keuangan , 2026

Pada tabel diatas terlihat realisasi indeks sistem merit kabupaten Pasaman Barat sebesar 196 dengan target Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

sebesar 353,50 maka capaian kinerja Indeks Sistem Merit Tahun 2025 adalah sebesar 55,45% dengan kategori Rendah.

Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan

Indeks Sistem Merit merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur sejauh mana penerapan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) telah dilaksanakan berdasarkan prinsip kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan non-diskriminasi. Penurunan capaian indeks pada periode evaluasi terakhir menunjukkan adanya tantangan dalam implementasi manajemen talenta dan tata kelola kepegawaian yang objektif dan transparan.

Berdasarkan hasil evaluasi dan identifikasi internal, rendahnya capaian kinerja Indeks Sistem Merit dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

1. **Belum Optimalnya Manajemen Talenta**
Pemetaan potensi dan kinerja pegawai belum dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Basis data talenta belum sepenuhnya terintegrasi sehingga proses suksesi jabatan belum berbasis pada talent pool yang akurat.
2. **Keterbatasan Dokumentasi dan Eviden Administratif**
Dalam proses penilaian indeks, kelengkapan dokumen menjadi komponen penting. Beberapa aspek penerapan sistem merit sebenarnya telah dilaksanakan, namun belum terdokumentasi secara sistematis sehingga tidak seluruhnya terakomodasi dalam penilaian.
3. **Proses Promosi dan Mutasi yang Belum Sepenuhnya Kompetitif**
Mekanisme seleksi terbuka dan uji kompetensi belum diterapkan secara konsisten pada seluruh jenjang jabatan, sehingga prinsip objektivitas dan transparansi belum optimal.
4. **Keterbatasan SDM Pengelola Kepegawaian**
Unit pengelola kepegawaian masih menghadapi keterbatasan kapasitas teknis dalam implementasi kebijakan berbasis merit, termasuk dalam penggunaan sistem informasi manajemen ASN.
5. **Kurangnya Sosialisasi dan Internalisasi Kebijakan Sistem Merit**
Pemahaman pimpinan dan pegawai terhadap prinsip-prinsip sistem merit belum merata, sehingga implementasi di tingkat unit kerja belum sepenuhnya selaras dengan kebijakan nasional.

Sebagai langkah perbaikan, sejumlah strategi dan alternative solusi telah dilaksanakan untuk meningkatkan kembali capaian Indeks Sistem Merit, antara lain:

1. Penguatan Manajemen Talenta Terintegrasi
Dilakukan pemetaan kompetensi dan potensi ASN melalui asesmen serta penyusunan talent pool sebagai dasar perencanaan suksesi jabatan.
2. Penyempurnaan Dokumentasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
Optimalisasi sistem informasi manajemen ASN untuk memastikan seluruh proses promosi, mutasi, dan pengembangan karier terdokumentasi secara digital dan terverifikasi.
3. Penerapan Seleksi Terbuka dan Uji Kompetensi
Pengisian jabatan pimpinan tinggi dan jabatan strategis dilakukan melalui mekanisme seleksi terbuka yang transparan dan berbasis kompetensi.
4. Peningkatan Kapasitas Pengelola Kepegawaian
Pelatihan teknis dan pendampingan bagi pejabat pengelola kepegawaian guna meningkatkan pemahaman terhadap regulasi dan implementasi sistem merit.
5. Sosialisasi dan Komitmen Pimpinan
Penguatan komitmen pimpinan melalui penandatanganan pakta integritas serta sosialisasi prinsip sistem merit kepada seluruh unit kerja.

Capaian kinerja Indeks Sistem Merit yang Kurang merupakan tantangan yang perlu ditangani secara sistematis dan berkelanjutan. Upaya perbaikan yang telah dilakukan menunjukkan komitmen organisasi dalam mewujudkan manajemen ASN yang profesional, objektif, dan akuntabel.

Dengan konsistensi implementasi kebijakan, penguatan pengawasan, serta peningkatan kapasitas SDM, diharapkan capaian Indeks Sistem Merit dapat meningkat secara signifikan pada periode evaluasi berikutnya dan mampu mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih dan berintegritas.

IKU 3. Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)

Indeks Kepuasan Masyarakat terutama Layanan Pada Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan ASN terhadap kualitas layanan kepegawaian dan pengembangan kompetensi yang diberikan.

Indikator ini menjadi tolok ukur penting dalam menilai efektivitas, efisiensi, serta kualitas tata kelola manajemen ASN secara menyeluruh.

Sebagai perangkat daerah yang memiliki fungsi strategis dalam pengelolaan manajemen ASN, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bertanggung jawab terhadap berbagai layanan administrasi kepegawaian, pengembangan kompetensi, mutasi, promosi, penilaian kinerja, hingga pembinaan disiplin. Kualitas layanan tersebut sangat menentukan tingkat kepercayaan dan kepuasan ASN sebagai pengguna layanan internal pemerintah. Oleh karena itu, pengukuran Indeks Kepuasan Layanan ASN menjadi instrumen evaluasi yang objektif dan terukur.

Indeks Kepuasan Layanan ASN dihitung berdasarkan hasil survei yang mencakup aspek-aspek utama pelayanan, antara lain:

1. Kejelasan prosedur dan persyaratan layanan
2. Kecepatan dan ketepatan waktu penyelesaian layanan
3. Kompetensi dan profesionalisme petugas pelayanan
4. Transparansi informasi
5. Responsivitas terhadap pengaduan dan konsultasi
6. Pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan

Hasil pengukuran indeks ini memberikan gambaran nyata mengenai persepsi ASN terhadap mutu layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Nilai indeks yang tinggi mencerminkan pelayanan yang responsif, transparan, akuntabel, serta berorientasi pada kebutuhan ASN. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan nilai indeks, hal tersebut menjadi dasar bagi pimpinan untuk melakukan evaluasi, perbaikan sistem, peningkatan kapasitas SDM, serta inovasi pelayanan.

Dalam kerangka sasaran strategis *"Meningkatnya Tata Kelola Aparatur Sipil Negara yang Profesional"*, Indeks Kepuasan Layanan ASN berperan sebagai indikator outcome yang menunjukkan tingkat keberhasilan implementasi reformasi birokrasi di bidang manajemen ASN. Tata kelola yang profesional ditandai dengan sistem yang berbasis merit, prosedur yang jelas, pelayanan yang cepat dan transparan, serta pengelolaan SDM yang berorientasi pada kompetensi dan kinerja.

Dengan menjadikan Indeks Kepuasan Layanan ASN sebagai indikator kinerja utama, BKPSDM tidak hanya berfokus pada pemenuhan target administratif, tetapi juga pada kualitas pelayanan yang dirasakan langsung oleh ASN. Hal ini mendorong

budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan prima (*service excellence*), peningkatan integritas, serta penguatan akuntabilitas organisasi.

Secara berkelanjutan, peningkatan nilai Indeks Kepuasan Layanan ASN diharapkan dapat:

1. Meningkatkan kepercayaan ASN terhadap sistem manajemen kepegawaian
2. Memperkuat implementasi sistem merit
3. Mendorong peningkatan kompetensi aparatur
4. Mendukung terciptanya birokrasi yang profesional, adaptif, dan berdaya saing

Dengan demikian, Indeks Kepuasan Layanan ASN bukan sekadar angka statistik, melainkan representasi kualitas tata kelola ASN yang profesional dan modern. Melalui pengukuran yang konsisten, evaluasi yang berkelanjutan, serta komitmen terhadap perbaikan layanan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. dapat berkontribusi nyata dalam mewujudkan tata kelola Aparatur Sipil Negara yang unggul dan berintegritas.

Instrumen pengukuran IKM yang disusun dari PermenPAN-RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat

$$\frac{\text{Total dari Nilai Persepsi Per Unsur}}{\text{Total Unsur yang terisi}} \times \text{Nilai Penimbang}$$

Untuk memudahkan interpretasi terhadap penilaian IKM yaitu antara 25 – 100 maka hasil penilaian tersebut dikonversikan dengan nilai dasar 25. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) adalah data dan informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari aparatur penyelenggara pelayanan publik dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya.

Nilai Persepsi	Nilai Interval (NI)	Nilai Interval Konversi (NIK)	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	1,00 – 2,5996	25,00 – 64,99	D	Tidak Baik
2	2,60 – 3,064	65,00 – 76,60	C	Kurang Baik
3	3,0644 - 3,532	76,61 – 88,30	B	Baik
4	3,5324 - 4,00	88,31 - 100,00	A	Sangat Baik

Tabel 38. Nilai Persepsi, Interval IKM, Interval Konversi IKM, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan

Sumber : Indek Kepuasan Masyarakat

Perbandingan Antara Target Dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Penguatan pelayanan publik merupakan salah satu isu strategis dalam rangka peningkatan reformasi birokrasi di Indonesia untuk menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih. Pengukuran kinerja pelayanan public dilakukan melalui pengukuran indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan publik oleh seluruh Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah. Analisis indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan dan layanan pengelolaan data dan penyajian informasi kepegawaian dilakukan untuk mengukur kinerja layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Survei indeks kepuasan Masyarakat ditujukan untuk seluruh Instansi Pemerintah, stakeholder dan Masyarakat pengguna layanan kepegawaian. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuisioner. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian adalah baik untuk seluruh variabel dan indikator. Adapun indikator terbaik sebagai nilai kompetitif Instansi adalah perilaku pelaksana, sedangkan rekomendasi dan saran tindak lanjut untuk meningkatkan kualitas layanan publik yang prima adalah review standar dan prosedur, peningkatan sarana prasarana dan teknologi informasi, waktu respon layanan, serta kompetensi SDM. Berdasarkan hasil analisis terhadap data survei, diperoleh nilai sebesar 87,64 yang berarti pelayanan berada pada kategori BAIK. Nilai IKM diperoleh dari 9 unsur pelayanan bernilai BAIK.

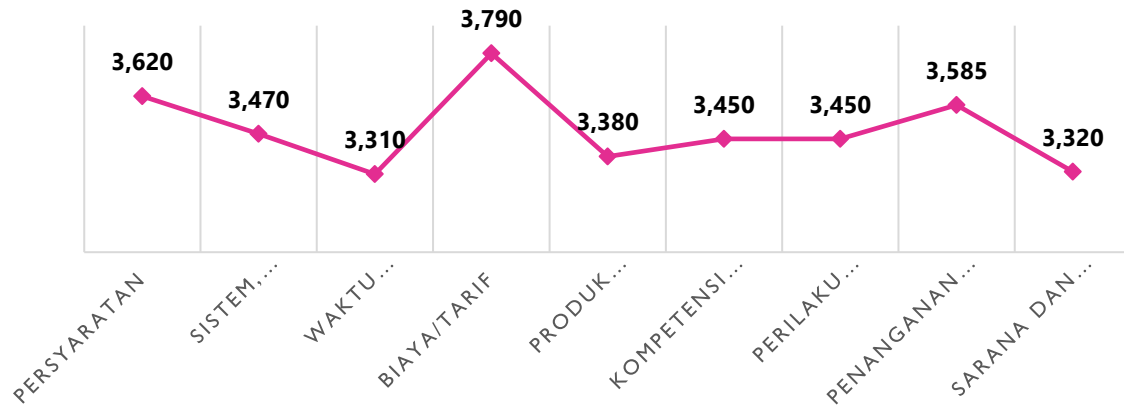
Indikator	Target	Capaian	%
Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)	87,65	87,15	99,43

Tabel 39. Capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) Tahun 2025

Sumber : Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2025

Dari hasil evaluasi indeks kepuasan masyarakat dapat disimpulkan sebagai berikut:
Nilai Survey Kepuasan Masyarakat di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat adalah:

- Nilai IKM setelah dikonversi = $3,486 \times 25 = 87,15$
- Mutu Pelayanan = B
- Kinerja unit pelayanan = Baik



**Grafik 2. Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)
Tahun 2025**

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan,2025

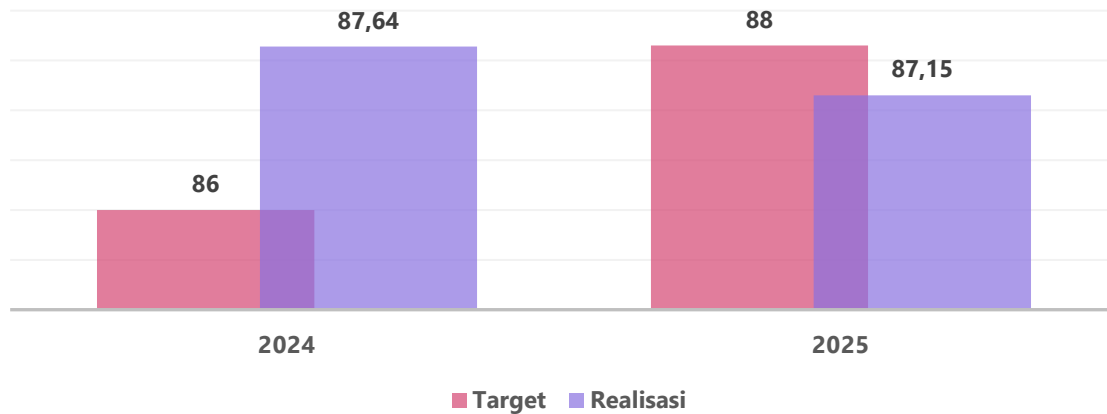
Dari jumlah unsur kualitas pelayanan, nilai tertinggi diperoleh dari satu unsur yaitu unsur ke-1 Biaya/tarif dengan skor 4. Sedangkan kualitas unsur pelayanan terendah diperoleh unsur ke-3 yaitu waktu penyelesaian dengan perolehan skor 3,31

Dari unsur biaya/tarif, mayoritas responden 100% menyatakan bahwa semua jenis layanan yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat tidak ada biaya/gratis. Hal Ini membuktikan bahwa masyarakat merasa sangat puas dengan unsur ini karena untuk mendapatkan semua jenis layanan tidak dikenakan biaya/gratis. Sehingga unsur ini harus dipertahankan pada masa yang akan datang.

Sedangkan unsur yang memperoleh nilai terendah adalah unsur Waktu Penyelesaian sehingga unsur ini menjadi prioritas perbaikan pada masa yang akan datang karena mendapatkan skor terendah.

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu

Nilai kepuasan layanan kepegawaian tahun 2025 mengalami penurunan dan capaian kinerja meningkat 0,49 poin dari capaian tahun 2024 . Pada indikator ini didukung pada pengisian kuesioner oleh pengguna layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dengan menggunakan link yang sudah disediakan. Nilai IKM kinerja atas pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 kategori untuk Kinerja Unit Pelayanan " B " dengan Kinerja Unit Pelayanan adalah BAIK dengan nilai 3,486 atau nilai IKM setelah dikonversi 87,15.



**Grafik 3. Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)
Tahun 2024 - 2025**

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan,2026

Hasil Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan dan Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2025 menurun 0,49 poin dibandingkan perolehan pada tahun 2024.

Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2025 merupakan tahun awal dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029. Dengan periode akhir tahun 2030, maka capaian tahun 2025 dengan tingkat capaian Renstra sebesar 96,83%.

Target Akhir Renstra (2025-2029)	Target	Capaian	% Capaian	Tingkat Capaian Renstra 2025 (%)
90	87,65	87,15	99,43	96,83

**Tabel 35. Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)
Tahun 2025 Berdasarkan Capaian Akhir Renstra 2030**

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan,2026

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Provinsi

Jika dilihat pada tabel dibawah ini dibandingkan dengan target dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat realisasi dari BKPSDM masih rendah dengan persentase capaian 96,05%.

Indikator	Realisasi Kab. Pasaman Barat	Target Prov. Sumatera Barat	% Capaian
Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)	87,15	90,73	96,05

**Tabel 40. Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)
Tahun 2025 dengan Target Provinsi**

Sumber : Data Olahan Sub bagian Program dan Keuangan , 2026

Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan;

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) merupakan instrumen evaluasi yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan penerima layanan terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh unit kerja. Dalam konteks internal organisasi, pengukuran kepuasan pegawai juga menjadi bagian penting dalam menilai kualitas tata kelola manajemen, lingkungan kerja, serta dukungan organisasi terhadap kinerja individu. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa capaian IKM (pegawai) mengalami dinamika, dengan beberapa indikator menunjukkan keberhasilan, sementara indikator lainnya belum mencapai target yang ditetapkan. Kondisi ini mencerminkan adanya faktor pendukung sekaligus tantangan yang memengaruhi persepsi dan tingkat kepuasan pegawai.

Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan atau keberhasilan capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (pegawai) antara lain:

1. Perbaikan Sistem Layanan Internal

Digitalisasi layanan kepegawaian dan administrasi internal mempermudah akses informasi serta mempercepat proses pelayanan.

2. Komunikasi dan Koordinasi yang Lebih Terbuka

Forum dialog, rapat rutin, serta mekanisme penyampaian aspirasi pegawai meningkatkan transparansi dan partisipasi.

3. Peningkatan Sarana dan Prasarana Kerja

Penyediaan fasilitas kerja yang lebih memadai turut mendukung kenyamanan dan produktivitas pegawai.

4. Kepastian Proses Administratif

Standar operasional prosedur (SOP) yang lebih jelas memberikan kepastian waktu dan alur layanan.

Di sisi lain, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan belum optimalnya capaian indeks, antara lain:

1. Ketidaksesuaian Harapan dan Realisasi

Ekspektasi pegawai terhadap peningkatan kesejahteraan, pengembangan karier, atau penghargaan kinerja belum sepenuhnya terpenuhi.

2. Responsivitas Layanan yang Belum Konsisten

Beberapa unit layanan internal belum memberikan respon yang cepat dan solutif terhadap kebutuhan pegawai.

3. Kurangnya Tindak Lanjut atas Hasil Survei

Hasil survei kepuasan sebelumnya belum seluruhnya ditindaklanjuti secara konkret, sehingga memengaruhi persepsi pegawai.

4. Beban Kerja dan Tekanan Kinerja

Distribusi beban kerja yang belum merata dapat menimbulkan ketidakpuasan dan penurunan motivasi.

Sebagai upaya meningkatkan capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (pegawai), organisasi telah melaksanakan beberapa langkah perbaikan, yaitu:

1. Penyusunan Rencana Aksi Tindak Lanjut Hasil Survei

Setiap indikator dengan nilai rendah dianalisis dan ditetapkan langkah perbaikan yang terukur dan berbatas waktu.

2. Peningkatan Kualitas Layanan Internal

Optimalisasi sistem layanan berbasis digital serta penyederhanaan prosedur administrasi.

3. Penguatan Manajemen SDM dan Pengembangan Karier

Penyusunan pola karier yang lebih transparan serta peningkatan kesempatan pelatihan dan pengembangan kompetensi.

4. Monitoring dan Evaluasi Berkala

Evaluasi rutin terhadap kepuasan pegawai untuk memastikan adanya perbaikan berkelanjutan.

5. Peningkatan Komunikasi Dua Arah

Pembentukan kanal pengaduan dan aspirasi yang responsif guna mempercepat penyelesaian permasalahan.

Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (pegawai) dipengaruhi oleh kualitas layanan internal, manajemen sumber daya manusia, serta budaya organisasi. Keberhasilan capaian indeks mencerminkan komitmen terhadap pelayanan yang lebih baik, sementara penurunan nilai menjadi indikator perlunya evaluasi dan perbaikan sistemik.

Dengan implementasi solusi yang berkelanjutan dan komitmen pimpinan serta seluruh pegawai, diharapkan tingkat kepuasan dapat terus meningkat dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada kinerja.

IKU 4. Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, bahwa capaian kinerja urusan pemerintahan menggunakan IKK *Output* (Keluaran) dan IKK *Outcome* (Hasil) yang merupakan gambaran dari keberhasilan daerah dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan tentang pemerintahan daerah.

Rasio pegawai pendidikan tinggi dan Menengah/Dasar ini di dapat dengan rumus sesuai dengan Permendagri 18 Tahun 2019:

$$\frac{\text{Jumlah pegawai menurut pendidikan PT ke atas}}{\text{Seluruh jumlah pegawai pemerintah}} \times 100\%$$

(PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Data diambil dari SI ASN (Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara) per 31 Desember 2025 yang merupakan sistem berbasis teknologi informasi yang digunakan untuk mengelola data dan informasi terkait Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Sistem ini dirancang untuk mendukung proses manajemen kepegawaian ASN secara terintegrasi, akurat, dan efisien sesuai dengan ketentuan perundang-undangan

yang berlaku. SI ASN dikelola oleh BKN (Badan Kepegawaian Negara) sebagai lembaga pusat dalam pengelolaan data ASN nasional. Platform ini mendukung transformasi digital dalam reformasi birokrasi untuk menciptakan pemerintahan yang lebih efektif dan professional.

Capaian kinerja urusan pemerintahan merupakan gambaran dari keberhasilan daerah dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan tentang pemerintahan daerah. Laporan capaian kinerja urusan pemerintahan daerah memuat data/informasi kinerja setiap urusan pemerintahan sesuai dengan indikator masing-masing urusan pemerintahan dan urusan penunjang.

Perbandingan Antara Target Dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar adalah indikator yang digunakan untuk mengukur pegawai yang melayani jenjang pendidikan tinggi dibandingkan dengan jenjang pendidikan menengah dan dasar. Rasio ini dapat membantu dalam analisis distribusi sumber daya manusia. Dan Rasio Pegawai Menurut Pendidikan Perguruan Tinggi (PT) ke Atas adalah indikator yang digunakan untuk mengukur proporsi pegawai dengan tingkat pendidikan tinggi (Diploma, Sarjana, Pascasarjana, atau lebih tinggi) dibandingkan dengan total jumlah pegawai di suatu instansi atau wilayah tertentu.

Diketahui jumlah pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) adalah sebanyak 1.170 orang dan jumlah seluruh pegawai PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) sebanyak 1.348 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kualifikasi pendidikan tinggi yang dapat mendukung peningkatan kualitas layanan dan kinerja organisasi.

Indikator	Target	Capaian	%
Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	86	86,8	100,93

Tabel 41. Capaian Kinerja Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar Tahun 2025

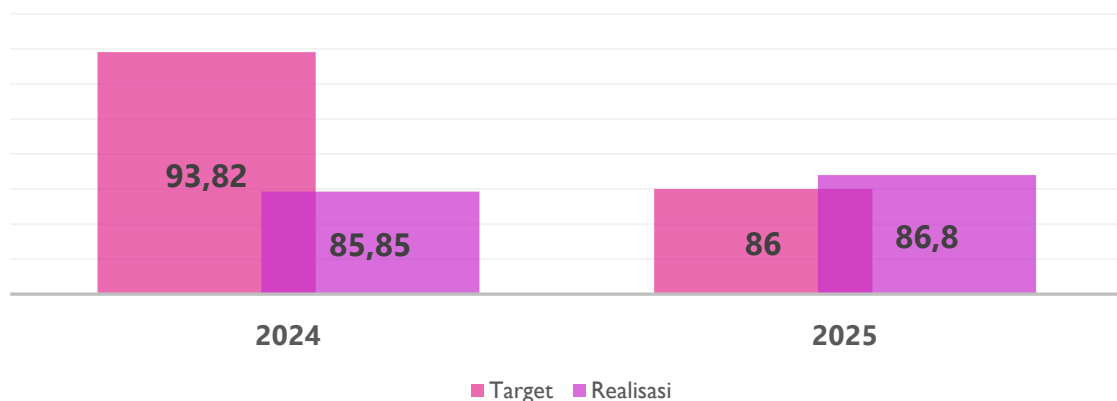
Sumber : Data Olahan Sub bagian Program dan Keuangan , 2026

Pada tabel diatas Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) dengan realisasi 86,8% atau 100,93 % dari target tahun 2025.

Pada interpretasi rasio bahwa Semakin tinggi rasio, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kualifikasi pendidikan tinggi yang dapat mendukung peningkatan kualitas layanan dan kinerja organisasi.

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu

Dari grafik dibawah ini terlihat target pada tahun 2024 dan 2025 cukup tinggi. Realisasi pada indikator Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) pada tahun 2024 adalah 85,85% dan tahun 2025 sebesar 86,8% terjadi peningkatan 0,95%. Hal ini paling banyak dipengaruhi oleh jumlah pegawai yang tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan dan jumlah pegawai yang menyelesaikan Pendidikan tingginya.



Grafik 4. Capaian Kinerja Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar Tahun 2024 - 2025

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan,2026

Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Rencana Strategis BKPSDM

Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar mengacu pada perbandingan jumlah pegawai dengan pendidikan tinggi dan pegawai dengan pendidikan menengah/dasar. Cakupan perhitungan adalah seluruh ASN di seluruh perangkat daerah di luar guru dan tenaga Kesehatan. Rasio ini dapat digunakan untuk mengevaluasi distribusi pegawai serta menentukan kebijakan manajemen ASN dan pengembangan sumber daya manusia.

Merupakan Indikator Kinerja Kunci (IKK) untuk Urusan Penunjang Urusan Pemerintahan adalah tolok ukur yang digunakan untuk menilai efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan fungsi-fungsi pendukung dalam pemerintahan daerah. Urusan penunjang ini mencakup berbagai aspek administratif dan operasional yang mendukung pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan pilihan

Untuk melihat perkembangan realisasi kinerja dengan indikator Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar pada periode Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 -2029 sampai dengan tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Target Akhir Renstra (2025-2029)	Target	Capaian	% Capaian	Tingkat Capaian Renstra 2025 (%)
88	86	86,8	100,93	98,64

Tabel 42. Capaian Kinerja Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar s/d Tahun 2025 dengan Target Renstra 2029

Sumber : LPPD 2025

Tahun 2025 merupakan tahun awal dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029. Dengan periode akhir tahun 2030, maka capaian tahun 2025 dengan tingkat capaian Renstra sebesar 98,64%.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Provinsi

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang merupakan instansi yang terkait dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat mempunyai target Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar sebagai indikator kinerja yang tinggi yaitu 208%. Jika dibandingkan dengan realisasi pada tahun 2025 sebesar 86,8% maka capaian realisasi kinerja pada indikator ini sebesar 41,73% atau sangat rendah.

Indikator	Realisasi Kab. Pasaman Barat	Target Prov. Sumatera Barat	% Capaian
Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	86,8	208	41,73

Tabel 43. Capaian Kinerja Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar Tahun 2025 dengan Target Provinsi

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2025

Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan

Indikator Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar merupakan ukuran yang digunakan untuk melihat proporsi tingkat pendidikan pegawai dalam suatu organisasi. Indikator ini menggambarkan kualitas sumber daya manusia dari aspek kualifikasi formal, sekaligus menjadi dasar dalam perencanaan pengembangan kompetensi dan reformasi birokrasi.

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja, capaian indikator ini menunjukkan dinamika berupa peningkatan pada beberapa periode, namun juga mengalami penurunan pada periode tertentu. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi.

Peningkatan rasio pegawai berpendidikan tinggi umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

1. Rekrutmen Berbasis Kualifikasi Pendidikan
Proses penerimaan pegawai baru lebih banyak mensyaratkan pendidikan minimal sarjana (S1), sehingga komposisi pegawai berpendidikan tinggi meningkat secara bertahap.
2. Program Tugas Belajar dan Izin Belajar
Organisasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan kualifikasi formal.
3. Kebijakan Pengembangan Karier
Persyaratan pendidikan dalam promosi jabatan mendorong pegawai untuk meningkatkan jenjang pendidikan.

4. Kesadaran Individu terhadap Peningkatan Kompetensi
Motivasi pegawai untuk meningkatkan daya saing dan profesionalitas turut berkontribusi pada peningkatan rasio pendidikan tinggi.

Sebaliknya, penurunan atau stagnasi indikator dapat disebabkan oleh beberapa hal berikut:

1. Terbatasnya Formasi Rekrutmen Baru
Pembatasan penerimaan pegawai baru menyebabkan komposisi pendidikan tidak berubah signifikan.
2. Tingginya Jumlah Pegawai Pendidikan Menengah/Dasar yang Mendekati Masa Pensiun
Struktur usia dan pendidikan yang belum seimbang memengaruhi rasio secara keseluruhan.
3. Keterbatasan Anggaran Pengembangan Pendidikan
Program tugas belajar belum dapat menjangkau seluruh pegawai yang memenuhi syarat.
4. Kendala Administratif dan Regulasi
Proses perizinan pendidikan lanjutan yang memerlukan waktu dan persyaratan tertentu dapat menghambat peningkatan kualifikasi.

Sebagai langkah strategis untuk menjaga dan meningkatkan capaian indikator, organisasi telah melaksanakan berbagai upaya, antara lain:

1. Perencanaan Formasi Berbasis Analisis Kebutuhan Jabatan
Mengusulkan formasi pegawai baru dengan kualifikasi pendidikan yang relevan dan sesuai kebutuhan organisasi.
2. Optimalisasi Program Tugas Belajar dan Izin Belajar
Memberikan prioritas kepada pegawai dengan kinerja baik dan kebutuhan kompetensi tertentu untuk melanjutkan pendidikan.
3. Pemetaan Pendidikan dan Perencanaan Suksesi
Melakukan pemetaan komposisi pendidikan pegawai sebagai dasar penyusunan strategi pengembangan SDM jangka menengah dan panjang.
4. Kerja Sama dengan Perguruan Tinggi
Menjalin kemitraan untuk mempermudah akses pendidikan lanjutan melalui program kelas khusus atau pembelajaran jarak jauh.

5. Monitoring dan Evaluasi Berkala

Melakukan evaluasi rutin terhadap perkembangan rasio sebagai bagian dari indikator kinerja utama organisasi.

Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar merupakan indikator penting dalam mencerminkan kualitas kualifikasi aparatur. Keberhasilan peningkatan rasio menunjukkan komitmen organisasi terhadap penguatan kapasitas SDM, sedangkan penurunan atau stagnasi menjadi sinyal perlunya intervensi kebijakan yang lebih terarah.

Dengan perencanaan yang sistematis, dukungan anggaran yang memadai, serta komitmen pimpinan dan pegawai, diharapkan indikator ini dapat terus meningkat dan mendukung terwujudnya aparatur yang profesional, kompeten, dan adaptif terhadap tantangan organisasi.

IKU 5. Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS Tidak Termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan) adalah indikator yang digunakan untuk mengukur proporsi pegawai negeri sipil (PNS) yang menduduki jabatan fungsional tertentu, di luar sektor pendidikan (guru) dan kesehatan (tenaga medis dan paramedis), dibandingkan dengan total jumlah pegawai di suatu instansi atau wilayah tertentu.

Rasio Pegawai Fungsional (tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan) didapat dengan rumus :

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

Perbandingan Antara Target Dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Jumlah pegawai fungsional selain guru dan Kesehatan dengan jabatan fungsional masih terkategori rendah yaitu 337 orang dari jumlah pegawai selain guru dan Kesehatan 1.348 orang dengan rasio 25,00% atau capaian kinerja sebesar 94,34%. Yang berarti 25% dari total pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat merupakan pegawai fungsional di luar sektor pendidikan dan Kesehatan. Dengan artian semakin tinggi rasio, menunjukkan bahwa instansi tersebut memiliki

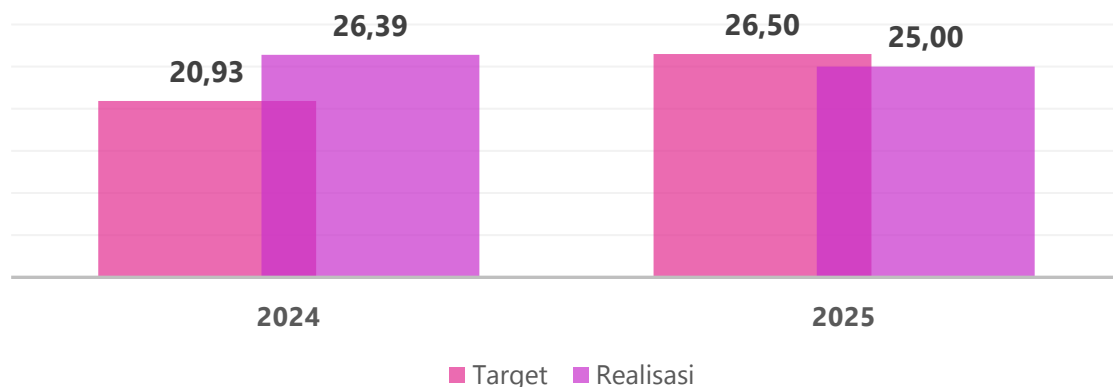
lebih banyak tenaga profesional yang memiliki keahlian teknis di bidangnya dan Semakin rendah rasio, menunjukkan bahwa jumlah pegawai di luar jabatan fungsional (seperti jabatan administrasi atau struktural) lebih dominan, yang dapat mengindikasikan perlunya peningkatan spesialisasi pegawai.

Indikator	Target	Capaian	%
Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	26,5	25	94,34

Tabel 44. Capaian Kinerja Rasio Pegawai Fungsional (%) Tahun 2025
Sumber : LPPD 2025

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu

Pada tahun 2025 dengan target 26,5% terealisasi sebesar 25% atau 94,34%. Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan). Dengan jumlah fungsional (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) sebanyak 337 orang dengan pembanding jumlah PNS (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) sebanyak 1.348 orang. Pada tahun 2025 turun sebesar 1,39% dari tahun 2024. Keadaan ini dapat dilihat pada grafik dibawah ini :



**Grafik 5. Capaian Kinerja Rasio Pegawai Fungsional (%)
Tahun 2024 - 2025**

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2026

Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Rencana Strategis BKPSDM
Pengukuran Rasio Pegawai Fungsional digunakan untuk :

1. Membantu dalam merancang kebutuhan tenaga profesional yang lebih sesuai dengan tuntutan organisasi.
2. Menilai keseimbangan antara pegawai fungsional dan pegawai struktural/administrasi dalam mendukung tugas pemerintahan.
3. Meningkatkan efisiensi kerja dengan meningkatkan proporsi pegawai yang memiliki kompetensi teknis spesifik.
4. Sebagai dasar untuk menentukan arah rekrutmen pegawai yang lebih berbasis keahlian.

Untuk menilai capaian kinerja indikator Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS Tidak Termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan) selama periode 2025 – 2029 dengan target pada RPJMD dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada grafik dibawah ini

Target Akhir Renstra (2025-2029)	Target	Capaian	% Capaian	Tingkat Capaian Renstra 2025 (%)
30	26,5	25	94,34	83,33

**Tabel 45 . Capaian Kinerja Rasio Pegawai Fungsional (%)
s/d Tahun 2025 dengan Target Renstra 2029**

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan,2026

Tahun 2025 merupakan tahun awal dari periode Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029. Pada tahun 2025 tingkat capaian Renstra sebesar 83,33 %.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Provinsi

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang merupakan instansi yang terkait dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat mempunyai target Rasio Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS Tidak Termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan) sebagai indikator kinerja yang rendah yaitu 35,71%. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Indikator	Realisasi Kab. Pasaman Barat	Target Prov. Sumatera Barat	% Capaian
Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	25	70	35,71

Tabel 46. Capaian Kinerja Rasio Pegawai Fungsional (%) Tahun 2025 dengan Target Provinsi

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2026

Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan

Indikator Rasio Pegawai Fungsional merupakan ukuran yang menggambarkan proporsi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menduduki jabatan fungsional dibandingkan dengan total PNS (di luar guru dan tenaga kesehatan). Indikator ini menjadi penting dalam mendukung transformasi birokrasi menuju struktur organisasi yang lebih ramping, profesional, dan berbasis keahlian.

Hasil evaluasi kinerja menunjukkan bahwa capaian indikator ini mengalami dinamika berupa peningkatan pada beberapa periode, namun pada periode tertentu juga mengalami penurunan atau stagnasi. Perubahan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor kebijakan, manajerial, dan administratif.

Peningkatan rasio pegawai fungsional dipengaruhi oleh beberapa faktor utama sebagai berikut:

1. Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi

Implementasi kebijakan penyetaraan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional mendorong peningkatan jumlah pejabat fungsional secara signifikan.

2. Pembukaan Formasi Jabatan Fungsional Baru

Usulan dan penetapan kebutuhan jabatan fungsional sesuai analisis jabatan dan analisis beban kerja meningkatkan proporsi pegawai fungsional.

3. Peningkatan Kesadaran Pengembangan Karier Berbasis Keahlian

Pegawai mulai melihat jabatan fungsional sebagai jalur karier profesional yang memberikan kepastian pengembangan kompetensi dan angka kredit.

4. Pendampingan dan Sosialisasi Regulasi Jabatan Fungsional

Pemahaman yang lebih baik mengenai mekanisme pengangkatan, penilaian angka kredit, dan kenaikan jenjang jabatan mendorong minat pegawai untuk beralih ke jabatan fungsional.

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan penurunan atau belum optimalnya capaian indikator antara lain:

1. Belum Terpenuhinya Persyaratan Kompetensi
2. Sebagian pegawai belum memenuhi kualifikasi pendidikan atau sertifikasi yang dipersyaratkan untuk menduduki jabatan fungsional tertentu.
3. Keterbatasan Proses Pengangkatan dan Penilaian Angka Kredit
Proses administrasi yang memerlukan waktu cukup panjang dapat memperlambat realisasi pengangkatan jabatan fungsional.
4. Resistensi terhadap Perubahan Jabatan
Sebagian pegawai masih memiliki preferensi terhadap jabatan struktural karena faktor persepsi status, kewenangan, atau tunjangan.
5. Belum Optimalnya Perencanaan Kebutuhan Jabatan
Analisis kebutuhan jabatan fungsional belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan riil organisasi, sehingga rasio belum meningkat sesuai target.
6. Faktor Pensiun dan Mutasi
Pegawai fungsional yang memasuki masa pensiun atau mutasi keluar tanpa diimbangi pengangkatan baru turut memengaruhi rasio.

Sebagai langkah strategis untuk meningkatkan capaian indikator Rasio Pegawai Fungsional, beberapa upaya telah dilakukan, antara lain:

1. Pemetaan dan Evaluasi Kebutuhan Jabatan Fungsional
Melakukan analisis jabatan dan analisis beban kerja untuk memastikan kebutuhan jabatan fungsional sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi.
2. Percepatan Proses Penyetaraan dan Pengangkatan
Menyederhanakan prosedur administrasi serta melakukan koordinasi intensif dengan instansi pembina jabatan fungsional.
3. Peningkatan Kompetensi dan Sertifikasi
4. Memberikan fasilitasi pelatihan, workshop, dan sertifikasi guna memenuhi persyaratan pengangkatan jabatan fungsional.
5. Sosialisasi dan Internalisasi Jalur Karier Fungsional
6. Memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai prospek karier, mekanisme angka kredit, dan tunjangan jabatan fungsional.
7. Monitoring dan Evaluasi Berkala
Melakukan pemantauan rutin terhadap perkembangan jumlah dan proporsi pegawai fungsional sebagai bagian dari indikator kinerja utama.

Rasio Pegawai Fungsional (%) merupakan indikator strategis dalam mewujudkan birokrasi yang profesional dan berbasis keahlian. Peningkatan rasio mencerminkan keberhasilan transformasi organisasi, sedangkan penurunan atau stagnasi menunjukkan perlunya penguatan kebijakan dan manajemen SDM.

Dengan komitmen pimpinan, perencanaan kebutuhan yang matang, serta peningkatan kapasitas pegawai, diharapkan rasio pegawai fungsional dapat terus meningkat dan mendukung terwujudnya organisasi yang efektif, efisien, dan adaptif terhadap perubahan.

Indikator rasio pegawai fungsional dalam pemerintah daerah mencerminkan efektivitas distribusi sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pelayanan publik.

- Jika rasio meningkat, berarti lebih banyak pegawai yang berperan langsung dalam pelayanan teknis dan profesional.
- Jika rasio menurun, kemungkinan besar masih terjadi dominasi jabatan administratif dalam birokrasi pemerintahan daerah.
- Untuk meningkatkan rasio pegawai fungsional, pemerintah daerah perlu fokus pada rekrutmen yang lebih seimbang, redistribusi tenaga kerja, peningkatan kesejahteraan pegawai fungsional, serta simplifikasi regulasi pengangkatan jabatan fungsional.

Dalam upaya mencapai Sasaran Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029 adalah Meningkatnya Tata Kelola Aparatur Sipil Negara yang Profesional, dengan indikator kinerja yaitu :

1. Indeks Sistem Merit
2. Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)
3. Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)
4. Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Indikator tersebut didukung operasional yang diatur dalam Program Kepegawaian Daerah dengan kegiatan dan sub kegiatan sebagai berikut :

- 1) Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian aparatur sipil negara

Dengan sub kegiatan sebagai berikut :

- a. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN

- b. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 - c. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - d. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
 - e. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
 - f. Pengelolaan Data Kepegawaian
- 2) Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
- Dengan sub kegiatan sebagai berikut :
- a. Pengelolaan Mutasi ASN
 - b. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - c. Pengelolaan Promosi ASN
- 3) Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
- Dengan sub kegiatan sebagai berikut :
- a. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
 - b. Fasilitasi Pengembangan Karir Jabatan Fungsional
- 4) Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- Dengan sub kegiatan sebagai berikut :
- a. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - b. Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai
 - c. Pembinaan Disiplin ASN

Pada tujuan Terwujudnya Profesionalitas ASN dan meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN dengan Sasaran Meningkatnya Tata Kelola Aparatur Sipil Negara yang Profesional dengan indikator kinerja Indeks Sistem Merit, Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai), Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) dan Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan). Maka untuk analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya dan analisis program dan kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan diberlakukan sama karena indikator – indikator tersebut saling berkaitan dan berhubungan dalam pencapaian kinerjanya. Adapun analisis – analisis tersebut dapat diuraikan dalam pembahasan dibawah ini :

Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Dalam rangka pencapaian sasaran strategis meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara dengan Indikator Kinerja yaitu :

- 1. Indeks Sistem Merit
- 2. Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)%

3. Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)
4. Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Maka diperlukan sumber daya yang memadai, mencakup:

1. Sumber daya manusia yang kompeten. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dipimpin oleh Kepala Badan yang membawahi Sekretariat dan 3 (tiga) bidang serta 1 Unit Pelaksana Teknis (UPT). Untuk melaksanakan indikator kinerja yang sudah ditetapkan, terdapat 4 orang Jabatan Administrator, 2 orang Jabatan Pengawas/Ess.IV, 10 orang Jabatan Fungsional Analis Sumber Daya Aparatur, 14 orang Jabatan Pelaksana, PPPK sebanyak 17 orang
2. Sarana dan prasarana yang memadai. Kondisi saat ini, sarana dan prasarana yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dalam mendukung pencapaian kinerja telah cukup memadai. Tindak lanjut kedepan adalah mengoptimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pada masing-masing individu dalam mendukung pencapaian target kinerja organisasi.
3. Ketersediaan Anggaran yang efektif. Dalam rangka pencapaian keberhasilan pencapaian kinerja pada sasaran meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara dengan anggaran APBD Kabupaten Pasaman Barat melalui Program Kepegawaian Daerah sebesar Rp563.285.782,- dan telah terealisasi sebesar Rp558.294.674,- atau sebesar 99,11%. Anggaran ini tersebar pada 3 (tiga) kegiatan dengan 8 (delapan) sub kegiatan yaitu:
 - a) Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
Dengan sub kegiatan : Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK, Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian, Fasilitasi Lembaga Profesi ASN, Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, Pengelolaan Data Kepegawaian
 - b) Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN,
Dengan sub kegiatan : Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN, Pengelolaan Promosi ASN
 - c) Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur,
Dengan sub kegiatan : Pembinaan Disiplin ASN

Sesuai dengan perhitungan tingkat efisiensi penggunaan anggaran sebagaimana Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 214/PMK.02/2017, maka untuk perhitungan analisis efisiensi anggaran dalam pencapaian **Indikator Kinerja** adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{(PA \times CK) - RA}{(PA \times CK)} \times 100\%$$

Keterangan:

PA = Pagu Anggaran

CK = Capaian Kinerja (%)

RA = Realisasi Anggaran

Dimana :

Program	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Capaian Kinerja
Program Kepegawaian Daerah	563.285.782	558.294.674	98,67%
Jumlah	563.285.782	558.294.674	98,67%
Tingkat Efisiensi			-0,45%

**Tabel 47 . Tingkat Efisiensi Sumber Daya Program Kepegawaian Daerah
Tahun 2025**

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2025

Berdasarkan analisis tingkat efisiensi diatas, dapat disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat melakukan efisiensi sebesar 0,45% dalam menggunakan anggaran sebesar sebesar Rp563.285.782,- dan telah terealisasi sebesar Rp558.294.674.- atau sebesar 99,11%. untuk mendukung pencapaian indikator kinerja sasaran meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara dengan rata – rata capaian indikator kinerja sebesar 98,67 % dengan kategori sangat tinggi.

Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Program Kepegawaian Daerah

Dengan pagu anggaran Rp563.285.781,96 dan terealisasi sebesar Rp 558.294.674 atau 99,11%

Merupakan program melaksanakan administrasi kepegawaian daerah pada prinsipnya terdiri dari; penyiapan peraturan daerah di bidang kebijaksanaan teknis kepegawaian, kemudian penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, penetapan gaji, tunjangan, kesejahteraan dan pemberhentian PNS Daerah serta pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah dan menyampaikan setiap informasi kepegawaian daerah kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam hal ini Bupati. Semua fungsi tersebut harus sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah. Materi yang boleh diatur hanya mengenai kebijaksanaan teknis kepegawaian daerah, sehingga tidak akan terjadi perbedaan dalam menetapkan norma, standar dan prosedur kepegawaian yang pada akhirnya dapat diciptakan kualitas PNS yang seragam di seluruh Indonesia. Pendanaan kegiatan pada program ini menggunakan dana APBD Kabupaten Pasaman Barat melalui kegiatan

Terdiri atas 4 (empat) Kegiatan yaitu :

1) **Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN**

Indikator : Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN sebanyak 3 Dokumen

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp182.644.537,-
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp182.300.362,- (terrealisasi 99,81%).
- Permasalahan dan Solusi

Secara fisik kegiatan telah selesai 100%, Dalam pelaksanaan yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal sehingga jumlah target dapat terealisasi dengan baik sesuai ketentuan. Terdapat sub kegiatan yang secara kinerja terealisasi tapi tidak ada anggaran penunjang operasionalnya.

Dengan Sub Kegiatan:

a. Penyusunan Rencana Kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN

Dengan indikator : Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan untuk pengadaan ASN dengan target 2 Dokumen dan terealisasi 2 Dokumen atau 100%

Pada tahun 2025 telah dilaksanakan pengadaan PPPK Tahap 1 tenaga teknis dan guru, sebanyak 1200 formasi sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor : 329 Tahun 2024 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat Tahun Anggaran 2024. Diumumkan dengan Surat Bupati Pasaman Barat Nomor : 800.1.2 /843/BKPSDM /2024 Tentang Seleksi Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat Tahun Anggaran 2024.

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp0
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100% dengan realisasi keuangan Rp0,- (terrealisasi 0%).
- Permasalahan dan Solusi
Dalam pelaksanaan yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal sehingga jumlah target dapat terealisasi dengan baik sesuai ketentuan.

b. Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK

Dengan indikator : Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitas pengadaan PNS dan PPPK dengan target 508 Dokumen dan terealisasi 1.157 Dokumen atau 227,76%

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor : 329 Tahun 2024 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat Tahun Anggaran 2024. Penyampaian hasil seleksi Calon PPPK Formasi Tahun 2024 Tahap I disampaikan Oleh Panitia Seleksi Nasional melalui Surat Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 1154/B-KS.04.03/SD/K/2024 tanggal 28 Desember 2024 Hasil seleksi administrasi diumumkan dengan Surat Sekretariat Daerah. Tahap II disampaikan melalui Surat Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 35867/B-KS.04.03/SD/K/2025 tanggal 21 Juni 2025, Nomor: 5292/B-KS.04.03/SD/K/2025 tanggal 28 Juni 2025 dan Nomor: 5869/B-KS.04.03/SD/K/2025 tanggal 29 Juni 2025.

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp151.411.837,-
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 227,76% dengan realisasi keuangan Rp151.142.662 (terrealisasi 99,82%).
- Permasalahan dan Solusi
Dalam pelaksanaan yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal sehingga jumlah target dapat terealisasi dengan baik sesuai ketentuan.

c. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

Dengan indikator : Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian dengan target 175 Dokumen dan terealisasi sebanyak 192 Dokumen atau 109,71%

Dokumen Administrasi Pemberhentian yang telah diterbitkan adalah sebagai berikut :

- BUP (Batas Usia Pensiun) : 165 Lembar
 - APS (Atas Permintaan Sendiri) : 7 Lembar
 - JD (Janda/Duda) : 12 Lembar
 - MPP (Masa Persiapan Pensiun) : 1 Lembar
 - Pemberhentian Dengan Hormat : 1 Lembar
 - Pemberhentian Tidak Hormat : 6 Lembar
-
- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp7.500.000,-
 - Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100% dengan realisasi keuangan Rp7.500.000 (terrealisasi 100%).
 - Permasalahan dan Solusi
Dalam pelaksanaan yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal sehingga jumlah target dapat terealisasi dengan baik sesuai ketentuan.

d. Fasilitas Lembaga Profesi ASN

Dengan indikator : Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi dengan target 1 Lembaga dan terealisasi sebanyak 1 Lembaga atau 100% yaitu Lembaga KOPRI.

Pada kegiatan dilaksanakan dengan mengikuti Lomba KOPRI yang dilaksanakan di Palangkaraya yang diwakili oleh PNS yang ditunjuk dan Upacara HUT KOPRI di lapangan kantor Bupati Pasaman Barat

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp16.225.000,-
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100% dengan realisasi keuangan Rp16.150.000,- (terrealisasi 99,54%).
- Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal sehingga jumlah target dapat terealisasi dengan baik sesuai ketentuan.

e. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

Dengan indikator : Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian dengan target 3 Dokumen dan terealisasi sebanyak 100%.

Berupa dokumen DUK dan Bezeeting Kabupaten Pasaman Barat.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah mengembangkan sebuah sistem informasi terintegrasi yang disebut sebagai SIASN (Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara). Layanan SIASN meliputi perencanaan kepegawaian, seleksi dan rekrutmen pegawai, pengembangan pegawai, penilaian kinerja dan reward, promosi rotasi dan karir, hingga purna bakti pegawai. Dengan SIASN ini, penting untuk selalu melakukan pemutakhiran atau peremajaan data kepegawaian melalui Aplikasi SIASN. Karena dengan sistem informasi ini sangat mempermudah proses pelayanan kepegawaian dapat dimonitoring dengan lebih mudah dan akuntabel

Digitalisasi Manajemen ASN untuk Mewujudkan Layanan *Paperless* menjelaskan integritas dalam membangun sebuah sistem secara bersama-sama merupakan langkah awal dari terbentuknya *good government*. Dalam digitalisasi ini akan dilakukan pembaharuan dan rekonsolidasi data yang akan diupdate secara sistematis, seluruh ASN akan mengakses akun masing-masing.

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp6.142.700,-
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100% dengan realisasi keuangan Rp6.142.700,- (terrealisasi 100%).
- Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal sehingga jumlah target dapat terealisasi dengan baik sesuai ketentuan.

f. Pengelolaan Data Kepegawaian

Dengan indikator : Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian dengan target 150 Dokumen dan terealisasi sebanyak 151 Dokumen atau 100,67%.

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp1.365.000,-
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 51,48% dengan realisasi keuangan Rp24.567.972 (terealisasi 51,48%).
- Permasalahan dan Solusi
Secara fisik kegiatan telah selesai 100%, tapi secara keuangan dengan keadaan kas daerah yang tidak kondusif SPM LS senilai Rp1.365.000,- tidak terbit SP2Dnya. Ada kegiatan rekon data kepegawaian di BKN Pusat yang tidak bisa diikuti karena keadaan keuangan di kas daerah yang tidak kondusif.

2) Mutasi dan Promosi ASN

Indikator : Jumlah dokumen mutasi, kepangkatan dan promosi ASN sebanyak 3 Dokumen

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp380.041.244
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp375.394.312,- (terealisasi 98,78%).
- Permasalahan dan Solusi
- Dalam pelaksanaan yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal sehingga jumlah target dapat terealisasi dengan baik sesuai ketentuan.

Dengan Sub Kegiatan:

a. Pengelolaan Mutasi ASN

Dengan indikator : Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar Daerah dengan target 232 Dokumen dan terealisasi sebanyak 249 Dokumen atau 106,03%.

Adapun dokumen yang dihasilkan dari pengelolaan mutasi ASN adalah sebagai berikut :

- Dokumen/SK mutasi keluar Kabupaten Pasaman Barat : 14 Lembar
- Dokumen/SK mutasi masuk Kabupaten Pasaman Barat : 6 Lembar
- Dokumen/SK mutasi dalam Kabupaten Pasaman Barat : 13 Lembar
- Dokumen/SK Jabatan Fungsional : 213 Lembar

Dengan sistem digitalisasi yang terintegrasi pelayanan akan lebih cepat, efektif dan efisien baik dari segi waktu dan anggaran. Layanan Mutasi PNS akan berbasis Sistem Informasi ASN (SIASN), ketidaksesuaian profil PNS akan menghambat layanan mutasi kepegawaian (Perpindahan Wilayah Kerja, Kenaikan Pangkat, Pemensiunan dll)

Untuk kedepannya seleksi mutasi akan dilakukan sesuai Peraturan Bupati nomor 64 Tahun 2019 Tentang Mekanisme Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Pasaman Barat dan menggunakan *Integrated Mutasi* (I-Mut) SIASN . Penerapan I-Mut dan SBT sebagai bagian dari amanat Undang-Undang Transformasi Digital dan pelaksanaan *e-government*.

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp0,0
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100% dengan realisasi keuangan Rp0,- (terrealisasi 0%).
- Permasalahan dan Solusi

Terdapat hal -hal yang memperlambat proses mutasi yaitu dokumen yang tidak lengkap, proses mutasi depending sehubungan dengan pelaksanaan pilkada serentak , proses mutasi harus melalui aplikasi *Integrated Mutasi* (I-Mut) SIASN. yang merupakan aplikasi terbaru dari BKN, dan baru bisa terealisasi penggunaannya pada bulan Agustus 2025. Implementasi I-MUT dapat mempercepat proses, menjamin akurasi data, meminimalisir potensi kesalahan atau penyimpangan, dan sekaligus sebagai dukungan pengambilan keputusan administrasi yang reliable sesuai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK).

Kegiatan mutasi yang sudah menggunakan aplikasi sehingga biarpun tidak ada anggaran penunjang tapi kegiatan tetap berjalan secara efektif dan efisien.

Dalam pelaksanaan yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal sehingga jumlah target dapat terealisasi dengan baik sesuai ketentuan.

b. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Dengan indikator : Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN dengan target 700 Laporan dan terealisasi sebanyak 1.102 Laporan atau 156,53%.

Mulai Tahun 2024 ini pengusulan kenaikan pangkat ASN ke BKN dilakukan melalui Aplikasi SIASN dan I-MUT. Transformasi digital dan realisasi reformasi birokrasi yang tentunya sangat memudahkan ASN yang akan melakukan kenaikan pangkat sekaligus mengintegrasikan data ASN secara global.

Pada kegiatan ini dokumen yang dihasilkan adalah :

- SK Kenaikan Pangkat : 857 Lembar
 - Peninjauan Masa Kerja : 3347 Lembar
 - Pemakaian Gelar : 194 Lembar
- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp5.097.600,-
 - Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100% dengan realisasi keuangan Rp5.097.000(teralisasi 99,99%).
 - Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal sehingga jumlah target dapat terealisasi dengan baik sesuai ketentuan.

c. Pengelolaan Promosi ASN

Dengan indikator : Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN dengan target 11 Dokumen dan terealisasi sebanyak 44 Dokumen atau 400%.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menyebutkan adanya tiga jabatan PNS/ASN yaitu : jabatan administrasi (struktural), jabatan fungsional, dan jabatan pimpinan tinggi. Jabatan administrasi/struktural adalah sekelompok jabatan yang berisi tugas dan fungsi berkaitan dengan pelayanan public serta administrasi pemerintahan dan Pembangunan. Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi tugas dan fungsi berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian

dan keterampilan tertentu. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.

Dalam kegiatan Pengelolaan Promosi ASN selama Tahun 2025 telah dihasilkan dokumen dan kegiatan sebagai berikut :

- Jabatan Tinggi Pratama : 8 Dokumen
- Jabatan Administrator : 29 Dokumen
- Jabatan Pengawas : 2 Dokumen
- Kegiatan Pelantikan/Pengukuhan : 5 Kali

Belum optimalnya pemberlakuan Sistem Merit dan *Talent Pool* dalam proses promosi ASN mengakibatkan pelaksanaan promosi menginventarisasi jabatan yang lowong dan mengevaluasi syarat jabatannya, setelah diadakan inventarisasi kemudian dicari Apratur Sipil Negara yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan tersebut. Dengan sistem merit, ASN akan terbuka dinilai secara kualifikasi kompetensi dan kinerja, sehingga menghasilkan leader birokrasi yang berkompeten.

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp374.943.644,96
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100% dengan realisasi keuangan Rp370.297.312 (terrealisasi 98,76%).
- Terdapat kegiatan profiling ASN yang diikuti oleh 398 PNS
- Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal sehingga jumlah target dapat terealisasi dengan baik sesuai ketentuan.

3) **Pengembangan Kompetensi ASN**

Indikator : Jumlah dokumen pengembangan kompetensi ASN sebanyak 2 Dokumen

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp0,-
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 56,92 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp.0,- (terrealisasi 0%).
- Permasalahan dan Solusi

Tidak ada anggaran akibat efisiensi anggaran tapi kegiatan tetap harus berjalan.

Dengan sub kegiatan :

a. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

Dengan indikator : Jumlah dokumen hasil pendidikan lanjutan ASN yang dikelola dengan target 75 Dokumen dan terealisasi sebanyak 42 Dokumen atau 56%.

Pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan ini bertujuan untuk mengurangi kesenjangan antara standar kompetensi dan/atau persyaratan jabatan dengan kompetensi PNS yang akan mengisi jabatan. Pengembangan kompetensi ini merupakan amanat dari Peraturan Pemerintah No. 11/2017 tentang Manajemen PNS dan Surat Edaran No. 28/2021 yang mengatur tentang Pengembangan Kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Jalur Pendidikan.

Selama tahun 2023, dokumen rekomendasi Pendidikan lanjutan sebanyak 42 Dokumen.

Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah dilaksanakan pada UPT BKD di Padang tidak dapat dilaksanakan akibat adanya efisiensi anggaran dan akan dilaksanakan tahun 2026

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp0,-
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100% dengan realisasi keuangan Rp0,- (terrealisasi 0%).
- Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal sehingga jumlah target dapat terealisasi dengan baik sesuai ketentuan.

b. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional

Dengan indikator : Jumlah dokumen hasil fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional dengan target 185 Dokumen dan terealisasi sebanyak 213 Dokumen atau 115,14%.

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp0,-
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100% dengan realisasi keuangan Rp0,- (terrealisasi 0%).
- Permasalahan dan Solusi

Tidak ada anggaran akibat efisiensi anggaran tapi kegiatan tetap harus berjalan karena menggunakan aplikasi I-Mut.

4) **Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**

Indikator : Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur sebanyak 3 Dokumen

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp.600.000,-
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100% dengan realisasi keuangan sebesar Rp600.000,- (terrealisasi 100.000%).
- Permasalahan dan Solusi

Tidak ada anggaran akibat efisiensi anggaran tapi kegiatan tetap harus berjalan karena menggunakan aplikasi e-kin dan i-dis.

Dalam pelaksanaan yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal sehingga jumlah target dapat terealisasi dengan baik sesuai ketentuan.

Dengan sub kegiatan :

a. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Dengan indikator : Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur dengan target 7319 Dokumen dan terealisasi sebanyak 11.035 Dokumen atau 150,77%.

Reformasi pengelolaan kinerja pegawai ASN dari Perka BKN No. 1 Tahun 2013 ke PP 30 Tahun 2019 dan Permenpan RB No. 8 Tahun 2021 dalam penerapannya banyak yang belum dipahami oleh ASN karena adanya perubahan mindset. Permenpan RB No. 8 Tahun 2021 pun hanya berlaku 6 bulan tanpa evaluasi, yang kemudian pada bulan Februari tahun 2022 terbitlah Permenpan RB No. 6 Tahun 2022.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi. Perlu dilakukan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk memperjelas peran, hasil, dan tanggung jawab pegawai untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Selain itu suatu organisasi harus mampu mengukur kinerja pegawainya untuk mengetahui tingkat pencapaian individu pegawai dan Tingkat pencapaian tujuan organisasi, untuk pengembangan karir pegawai, sebagai dasar perbaikan untuk kinerja pada periode berikutnya, sebagai pertimbangan untuk pemberian

penghargaan dan sanksi, serta untuk pembayaran gaji, tunjangan, kompensasi, dan lain-lain. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang kemudian akan berpengaruh pada tujuan organisasi, sehingga kinerja individu dapat mendukung keberhasilan kinerja organisasi.

E-kinerja merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja para pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dan juga menjadi dasar dalam perhitungan prestasi kerja. Sistem Informasi Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN yang selanjutnya disebut Aplikasi e-Kinerja BKN adalah aplikasi berbagi pakai berbasis elektronik yang memuat tahapan pengelolaan kinerja pegawai ASN, terdiri dari : Perencanaan kinerja pegawai ASN; Pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja pegawai ASN; Penilaian kinerja pegawai ASN; dan Tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai ASN

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp0,-
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 150,77% dengan realisasi keuangan Rp0 (terrealisasi 0%).
- Permasalahan dan Solusi
Tidak ada anggaran akibat efisiensi anggaran tapi kegiatan tetap harus berjalan karena menggunakan aplikasi e-kin
Dalam pelaksanaan yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal sehingga jumlah target dapat terealisasi dengan baik sesuai ketentuan.

b. Pengelolaan Tanda jasa Bagi Pegawai

Dengan indikator : Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa dengan target 235 ASN dan terealisasi sebanyak 194 Dokumen atau 82,55%.

Satyalancana Karya Satya adalah sebuah tanda penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah berbakti selama 10 atau 20 atau 30 tahun lebih secara terus menerus dengan menunjukkan kecakapan, kedisiplinan, kesetiaan dan pengabdian sehingga dapat dijadikan teladan bagi setiap pegawai lainnya. Dengan dasar Undang-undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan; Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2010 tentang Dewan

Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan; Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Dewan Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan dan Prosedur Layanan Satyalancana Karya Satya

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp0
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 82,55% dengan realisasi keuangan Rp0 (terrealisasi 0%).
- Permasalahan dan Solusi
Penjemputan penghargaan ke KEMENDAGRI tidak dapat dilakukan karena biaya operasional tidak tersedia karena efisiensi anggaran.

c. Pembinaan Disiplin ASN

Dengan indikator : Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan dengan target 15 ASN dan terealisasi sebanyak 10 ASN atau 66,67%.

Salah satu kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah menaati ketentuan peraturan perundang-undangan. Termasuk didalamnya peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, setiap PNS harus memahami peraturan perundang-undangan yang mengikatnya.

Salah satu peraturan yang penting untuk dipahami oleh PNS yaitu peraturan disiplin PNS yang mengatur mengenai kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan Disiplin PNS. PNS yang tidak menaati kewajiban larangan dijatuhi hukuman disiplin. Setiap pelanggaran disiplin oleh PNS yang berupa ucapan, tulisan,

atau perbuatan PNS baik dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja dijatuhi hukuman disiplin.

Selama tahun 2025, Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan adalah sebanyak 10 orang.

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp24.897.750
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 41,84% dengan realisasi keuangan Rp10.417.100 (terrealisasi 41,84%).
- Permasalahan dan Solusi

Secara fisik kegiatan telah selesai 100%, tapi secara keuangan dengan keadaan kas daerah yang tidak kondusif SPM LS senilai Rp6.177.400,- tidak terbit SP2Dnya sehingga mempengaruhi persentase realisasi keuangan.

Dalam pelaksanaan yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal sehingga jumlah target dapat terealisasi dengan baik sesuai ketentuan.

3.3.1.3. Sasaran - 2 Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sasaran Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029 yang kedua adalah Meningkatkan kapasitas dan kapabilitas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional dan kompeten. Terdapat 3 (tiga) indikator yaitu :

1. Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi
2. Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional
3. Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	% Capaian
Sasaran 2 : Meningkatnya kapasitas dan kapabilitas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional dan kompeten	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	28,5	26,29	92,25
	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	28	28	100,00
	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	30	33,23	110,77

**Tabel 48. Capaian Kinerja Indikator Sasaran Strategis – 2 BKPSDM
Tahun 2025**

Sumber : Data Olahan Sub bagian Program dan Keuangan , 2026

Meningkatnya kapasitas dan kapabilitas Aparatur Sipil Negara merupakan fondasi utama dalam mewujudkan birokrasi yang profesional, adaptif, dan berdaya saing. Dalam konteks Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025–2029, penguatan kualitas ASN ditetapkan sebagai salah satu sasaran strategis yang diarahkan untuk menjawab tantangan tata kelola pemerintahan yang semakin kompleks, dinamis, dan berbasis digital.

Transformasi pelayanan publik, percepatan pembangunan daerah, serta tuntutan masyarakat terhadap kinerja pemerintah yang transparan dan akuntabel menuntut ASN yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kompetensi manajerial dan sosial kultural yang kuat. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas ASN tidak lagi dipahami sebatas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan formal, melainkan sebagai proses pengembangan berkelanjutan yang terintegrasi dan berbasis kebutuhan organisasi.

Dalam periode 2025–2029, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memfokuskan strategi pada beberapa aspek utama. Penguatan sistem manajemen talenta yang berbasis merit. Melalui penerapan sistem merit yang konsisten, setiap ASN memperoleh kesempatan pengembangan karier berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Hal ini mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada prestasi.

Optimalisasi pengembangan kompetensi melalui pendekatan *Corporate University* dan pembelajaran berbasis digital. Pemanfaatan teknologi informasi memungkinkan ASN mengakses pembelajaran secara fleksibel, adaptif, dan relevan dengan kebutuhan jabatan. Program pelatihan diarahkan pada penguatan literasi digital,

kepemimpinan transformasional, inovasi pelayanan publik, serta penguatan integritas dan etika profesi.

Peningkatan kualitas perencanaan kebutuhan pegawai dan penataan formasi yang selaras dengan prioritas pembangunan daerah. Analisis jabatan dan analisis beban kerja dilakukan secara komprehensif guna memastikan ketersediaan SDM yang tepat, baik dari sisi jumlah maupun kompetensi. Dengan demikian, organisasi dapat bekerja lebih efektif dan responsif terhadap perubahan.

Penguatan sistem penilaian kinerja yang objektif dan terukur. Implementasi manajemen kinerja yang terintegrasi dengan sistem pengembangan kompetensi akan menciptakan siklus perbaikan berkelanjutan. ASN didorong untuk memiliki target kinerja yang jelas, terukur, serta selaras dengan sasaran strategis perangkat daerah dan visi pembangunan daerah.

Selain itu, pengembangan budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai dasar ASN—berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif—menjadi elemen penting dalam membangun karakter ASN yang unggul. Internalisasi nilai-nilai tersebut diwujudkan melalui pembinaan, keteladanan pimpinan, serta penguatan sistem pengawasan dan pembinaan disiplin.

Dengan strategi yang terarah dan implementasi yang konsisten, peningkatan kapasitas dan kapabilitas ASN dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2025–2029 diharapkan mampu menghasilkan ASN yang profesional, kompeten, berintegritas, serta mampu menjadi motor penggerak reformasi birokrasi. ASN tidak hanya berperan sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai agen perubahan yang menghadirkan pelayanan publik yang berkualitas, inovatif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Pada akhirnya, terwujudnya ASN yang profesional dan kompeten akan menjadi fondasi kokoh bagi pemerintahan yang efektif, bersih, dan melayani, sekaligus mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah secara berkelanjutan

IKU 6. Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi

Sumber data Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) berasal dari data objektif yang melekat pada setiap individu ASN, yang dikompilasi dan dikelola oleh **Badan Kepegawaian Negara (BKN)**. Dalam hal ini BKN Kantor Regional XII Pekanbaru. Data ini mencakup empat dimensi utama: kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan disiplin

Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi merupakan salah satu indikator kinerja strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mencerminkan tingkat kualitas dan kesiapan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatan secara profesional. Indikator ini tidak hanya menggambarkan capaian administratif dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi, tetapi juga menjadi tolok ukur sejauh mana ASN memiliki kemampuan teknis, manajerial, dan sosial kultural yang sesuai dengan standar jabatan.

Perbandingan Antara Target Dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Dimensi kompetensi dalam Indeks Profesionalitas ASN menitikberatkan pada pemenuhan standar kompetensi jabatan yang diukur melalui riwayat pendidikan formal, pelatihan, pengembangan kompetensi, serta sertifikasi yang relevan dengan tugas dan fungsi ASN. Dengan demikian, indeks ini memberikan gambaran objektif mengenai kesesuaian antara kualifikasi individu dengan kebutuhan organisasi.

Indikator	Target	Capaian	%
Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	28,5	26,29	92,25

Tabel 49. Capaian Kinerja Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi Tahun 2025

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2026

Pada table diatas terlihat bahwa dengan Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi target 28,5% dengan capaian 26,29% atau 92,25. Data ini diambil dari realisasi Indeks Profesionalitas ASN yang dirilis oleh BKN Kantor Regional XII yang dapat dilihat melalui SI ASN (Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara).

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu

Indikator Indeks Profesionalitas ASN Dimensi kompetensi merupakan indicator kinerja baru pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025–2029. Pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021–2026, indicator yang digunakan adalah Aparatur Sipil Negara yang professional.

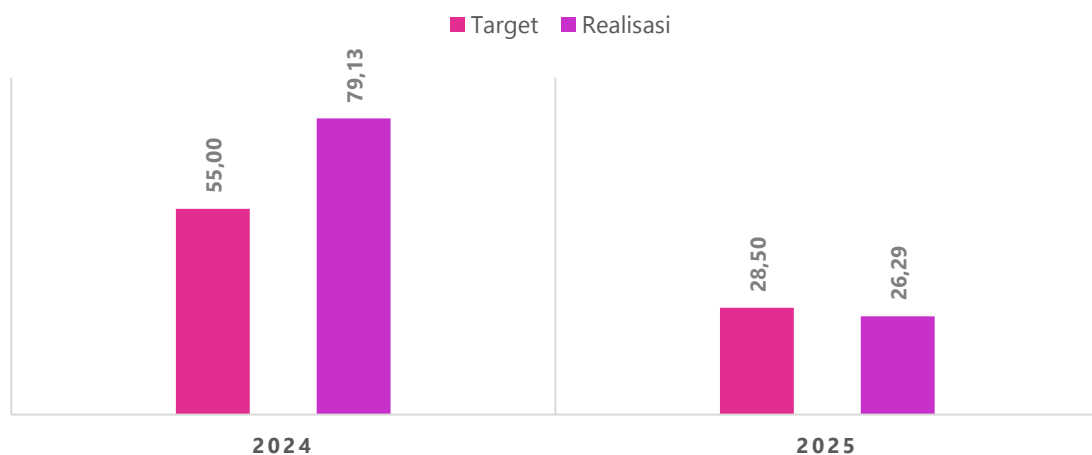
Capaian indikator ini diambil dari data dirilis oleh BKN Kantor Regional XII setiap tahunnya.

No.	Dimensi	Bobot Nilai	Nilai IP ASN		+/-
			2024	2025	
1	Kualifikasi	25%	20,79%	21,10%	0,31%
2	Kompetensi	40%	28,25%	26,29%	-1,96%
3	Kinerja	30%	25,09%	22,58%	-2,51%
4	Disiplin	5%	5%	5%	0,00%
Nilai Indeks Profesionalitas ASN			79,13%	74,97%	-4,16%
Kategori			Sedang	Sedang	

Tabel 50. Capaian Kinerja Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi Tahun 2024-2025

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan,2026

Baik dari table diatas atau grafik dibawah ini, menggambarkan adanya penurunan pada indikator Indeks Profesionalitas ASN Dimensi kompetensi sebesar 1,96% dibandingkan tahun 2024.



Grafik 6. Capaian Kinerja Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi Tahun 2024-2025

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan,2026

Penyebab turunnya capaian indikator Indeks Profesionalitas ASN Dimensi kompetensi adalah faktor administratif dan sistem informasi dimana Data riwayat pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi yang belum terinput secara lengkap atau belum terverifikasi dalam sistem kepegawaian akan berdampak langsung pada perhitungan indeks, meskipun secara substansi ASN telah mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi.

Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2025 adalah periode awal dari Indikator Indeks Profesionalitas ASN Dimensi kompetensi merupakan indikator kinerja baru pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025–2029.

Target Akhir Renstra (2025-2029)	Target	Capaian	% Capaian	Tingkat Capaian Renstra 2025 (%)
30	28,5	26,29	92,25	87,63

Tabel 51. Capaian Kinerja Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi Tahun 2025 Berdasarkan Capaian Akhir Renstra 2029

Pada table diatas dapat lihat dengan capaian 26,29% atau 92,25% jika dibandingkan dengan target akhir Renstra maka realisasi capaian kinerja tahun 2025 adalah 87,63%

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Nasional

Dimensi kompetensi dalam Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) diberikan bobot tertinggi, yaitu 40%, karena merupakan faktor kunci yang menentukan kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas jabatan, memberikan pelayanan publik yang berkualitas, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kompetensi yang tinggi berbanding lurus dengan kemampuan ASN dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Kompetensi menjadi dasar utama bagi ASN untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Indikator	Realisasi Kab. Pasaman Barat	Target Nasional	% Capaian
Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	26,29	40	65,73

Tabel 52. Capaian Kinerja Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi Tahun 2025 dengan Target Nasional

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan,2026

Dengan capaian 26,29% jika dibandingkan dengan target nasional sebesar 40% maka capaian kinerja dari Indeks Profesionalitas ASN Dimensi kompetensi adalah 65,73%.

Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan

Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi merupakan salah satu indikator kinerja strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mencerminkan tingkat kualitas dan kesiapan kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatan secara profesional. Indikator ini tidak hanya menggambarkan capaian administratif dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi, tetapi juga menjadi tolok ukur sejauh mana ASN memiliki kemampuan teknis, manajerial, dan sosial kultural yang sesuai dengan standar jabatan.

Dimensi kompetensi dalam Indeks Profesionalitas ASN menitikberatkan pada pemenuhan standar kompetensi jabatan yang diukur melalui riwayat pendidikan formal, pelatihan, pengembangan kompetensi, serta sertifikasi yang relevan dengan tugas dan fungsi ASN. Dengan demikian, indeks ini memberikan gambaran objektif mengenai kesesuaian antara kualifikasi individu dengan kebutuhan organisasi.

Sebagai indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi memiliki peran strategis dalam mendorong perencanaan pengembangan SDM yang lebih terarah dan berbasis kebutuhan. Nilai indeks yang tinggi menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi telah berjalan efektif, tepat sasaran, dan selaras dengan tuntutan reformasi birokrasi. Sebaliknya, capaian indeks yang belum optimal menjadi dasar evaluasi untuk memperbaiki kebijakan, metode, maupun distribusi kesempatan pengembangan kompetensi.

Capaian kinerja Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi, menjadi bagian penting dalam proses evaluasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Indikator ini tidak hanya merefleksikan jumlah ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi, tetapi juga menunjukkan tingkat kesesuaian kompetensi ASN dengan standar jabatan yang dipersyaratkan.

Keberhasilan atau peningkatan capaian indeks umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor strategis yaitu :

1. Perencanaan pengembangan kompetensi yang berbasis kebutuhan organisasi (*training need analysis*) yang dilakukan secara sistematis dan terintegrasi

dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Perencanaan yang tepat memastikan setiap ASN memperoleh pengembangan kompetensi yang relevan dengan tugas dan fungsi jabatannya.

2. Tersedianya dukungan anggaran yang memadai dan proporsional untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan. Ketersediaan sumber daya memungkinkan pelaksanaan diklat teknis, manajerial, dan kepemimpinan secara merata serta berkelanjutan.
3. Optimalisasi pemanfaatan metode pembelajaran berbasis digital dan blended learning. Transformasi digital dalam pengembangan kompetensi memperluas akses ASN terhadap pelatihan tanpa terkendala ruang dan waktu, sehingga meningkatkan partisipasi dan pemenuhan standar kompetensi minimal per tahun.
4. Implementasi sistem merit dan manajemen talenta yang konsisten. Ketika pengembangan kompetensi dikaitkan langsung dengan promosi, rotasi, dan pengembangan karier, ASN terdorong untuk aktif meningkatkan kapasitasnya. Hal ini berkontribusi positif terhadap kenaikan nilai dimensi kompetensi.
5. Tertib administrasi dan pengelolaan data yang akurat dalam sistem informasi kepegawaian. Kelengkapan dan validitas data pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi memastikan seluruh capaian kompetensi ASN tercatat dan terhitung dalam indeks.

Sebaliknya, penurunan atau tidak tercapainya target indeks dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu :

1. Keterbatasan anggaran yang berdampak pada berkurangnya jumlah dan kualitas program pelatihan. Kondisi ini menyebabkan sebagian ASN tidak memenuhi standar pengembangan kompetensi tahunan.
2. Kurang optimalnya pemetaan kebutuhan kompetensi. Jika pelatihan yang diberikan tidak selaras dengan standar jabatan atau tidak berbasis kebutuhan strategis organisasi, maka kontribusinya terhadap peningkatan indeks menjadi tidak signifikan.
3. Dinamika kepegawaian seperti mutasi, promosi, dan rotasi jabatan tanpa diikuti pengembangan kompetensi yang memadai juga dapat menyebabkan ketidaksesuaian sementara antara kompetensi ASN dengan jabatan yang diemban. Kondisi ini menurunkan nilai indeks dalam periode tertentu.

4. Perubahan regulasi atau penyesuaian metode penghitungan indeks yang lebih ketat turut berpengaruh. Standar baru yang lebih tinggi dapat menyebabkan penurunan nilai meskipun secara substantif tidak terjadi penurunan kualitas ASN.
5. Selain itu, kendala dalam pengelolaan data seperti keterlambatan input, kurangnya verifikasi, atau ketidakterpaduan system dapat menyebabkan capaian yang sebenarnya sudah terpenuhi tidak tercermin secara optimal dalam perhitungan indeks.

Secara umum, keberhasilan peningkatan capaian Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi sangat dipengaruhi oleh sinergi antara perencanaan yang berbasis kebutuhan, dukungan sumber daya, konsistensi kebijakan sistem merit, serta akurasi pengelolaan data. Sementara itu, kegagalan atau penurunan capaian biasanya bersumber dari ketidaksesuaian antara perencanaan dan kebutuhan riil organisasi, keterbatasan sumber daya, serta faktor administratif dan regulatif.

IKU 7. Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional

Pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian penting dalam meningkatkan profesionalisme dan efektivitas kinerja birokrasi. Pemerintah melalui berbagai kebijakan mendorong ASN untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan guna meningkatkan keahlian mereka sesuai dengan jenjang dan jabatan yang diemban. Rumus untuk menghitung indikator ini adalah :

$$\frac{\text{ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi Pimpinan daerah jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan}}{\text{Jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional dan Prajabatan}} \times 100\%$$

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. Pengembangan dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. PerLAN Nomor 5 Tahun 2018 juga mengatur tentang kewajiban setiap ASN untuk melaksanakan pengembangan kompetensi paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam periode 1 (satu) tahun. Perhitungan 1 (satu) jam pelajaran setara

dengan 45 (empat puluh lima) menit pembelajaran. Sehingga setiap instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan melalui rencana kerja anggaran tahunan instansi. Tentunya hal ini yang mendasari PPK untuk menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, melaksanakan pengembangan kompetensi serta melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi pegawai ASN.

Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial, dan fungsional merupakan salah satu indikator capaian kinerja strategis dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025–2029. Indikator ini mencerminkan komitmen organisasi dalam memastikan setiap Aparatur Sipil Negara memperoleh kesempatan yang adil dan terencana untuk meningkatkan kapasitasnya sesuai dengan kebutuhan jabatan dan arah pembangunan daerah.

Dalam periode 2025–2029, peningkatan persentase ASN yang memperoleh pengembangan kompetensi dilakukan melalui perencanaan berbasis analisis kebutuhan pelatihan, pemanfaatan metode pembelajaran digital dan blended learning, serta penguatan sistem merit dan manajemen talenta. Pendekatan ini memastikan bahwa pengembangan kompetensi tidak bersifat sporadis, melainkan terintegrasi dengan manajemen kinerja dan pengembangan karier.

Indikator ini tidak hanya mengukur kuantitas partisipasi ASN dalam pelatihan, tetapi juga menjadi cerminan kualitas pengelolaan sumber daya manusia aparatur. Dengan meningkatnya persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial, dan fungsional, diharapkan terwujud ASN yang profesional, kompeten, adaptif, dan mampu menjadi motor penggerak reformasi birokrasi serta pelayanan publik yang berkualitas.

Perbandingan Antara Target Dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Berjalan tidaknya sistem merit yang didasari pada beberapa indikator bahwa seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan, perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja, pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka, memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan *talent pool* (kelompok rencana sukses), memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan, menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN, merencanakan dan memberikan kesempatan

pengembangan kompetensi sesuai hasil pengelolaan kinerja, memberikan perlindungan kepada pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang, serta memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN.

Pengembangannya harus didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan. Pengembangan kompetensi bagi PNS menjadi hak pegawai yang harus dipenuhi sesuai dengan amanat UU No. 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Untuk meningkatkan pengembangan kompetensi ASN selain Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Perangkat daerah juga dapat menganggarkan kegiatan diklat dan pelatihan sesuai kebutuhan.

ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan dibagi dengan ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan

Indikator	Target	Capaian	%
Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	28	28	100,00

Tabel 53. Capaian Kinerja Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial, dan fungsional Tahun 2025

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan,2026

Pada tabel diatas terlihat bahwa pencapaian pada indikator Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah,jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional,kepemimpinan dan prajabatan sangat tinggi mencapai 100%. Target pada tahun 2025 sebesar 28% atau 7 orang dan yang terealisasi 28% atau 100%

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu

Dengan adanya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025 – 2030 serta Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029. Indikator Persentase ASN yang mendapatkan

pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional merupakan indikator baru yang digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029. Tahun 2025, merupakan tahun awal menggunakan indikator tujuan dan sasaran Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029.

Target 2024	Realisasi 2024	Capaian 2024 (%)	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025 (%)
N/A	N/A	N/A	28	28	100,00

Tabel 54. Capaian Kinerja Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial, dan fungsional Tahun 2024 - 2025

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan,2026

Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Rencana Strategis BKPSDM Indikator Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional merupakan indikator baru yang digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029. Tahun 2025, merupakan tahun awal capaian kinerja berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029.

Target Akhir Renstra (2025-2029)	Target	Capaian	% Capaian	Tingkat Capaian Renstra 2025 (%)
32	28	28	100,00	87,50

Tabel 55. Capaian Kinerja Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial, dan fungsional Berdasarkan Capaian Akhir Renstra 2029

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan,2026

Pada table diatas terlihat bahwa dari persentase capaian tahun 2025 sebesar 28% atau 100% jika dibandingkan dengan capaian akhir periode Renstra maka capaiannya adalah 87,50%.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Nasional

Pada tahun 2025 dengan capaian 28%, indikator Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional tapi dibandingkan dengan target nasional, maka capaian kinerja ini baru mencapai 70%. Seperti terlihat pada table dibawah ini :

Indikator	Realisasi Kab. Pasaman Barat	Target Nasional	% Capaian
Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	28	40	70,00

Tabel 56. Capaian Kinerja Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial, dan fungsional Tahun 2025 dengan Target Nasional

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2026

Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan

Indikator Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial, dan fungsional pada Tahun 2025 merupakan tolok ukur efektivitas pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia aparatur. Capaian indikator ini merefleksikan sejauh mana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mampu memastikan ASN memperoleh hak dan kesempatan pengembangan kompetensi secara merata, terencana, dan berkelanjutan.

Pada Tahun 2025 terjadi peningkatan capaian indikator, beberapa faktor penyebab keberhasilan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Perencanaan Berbasis Kebutuhan (*Training Need Analysis*)
Pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan yang lebih sistematis dan berbasis data jabatan memungkinkan program pengembangan kompetensi lebih tepat sasaran. ASN yang diprioritaskan mengikuti pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Optimalisasi Metode Pembelajaran Digital
Pemanfaatan *e-learning*, *blended learning*, dan kerja sama dengan lembaga pelatihan terakreditasi memperluas akses ASN terhadap pelatihan tanpa kendala geografis maupun keterbatasan waktu.

3. Dukungan Anggaran yang Lebih Proporsional
Alokasi anggaran yang memadai untuk pendidikan dan pelatihan berdampak langsung terhadap meningkatnya jumlah ASN yang dapat difasilitasi mengikuti pengembangan kompetensi.
4. Sinergi dengan Perangkat Daerah
Koordinasi yang lebih intensif antara BKPSDM dan perangkat daerah dalam penjadwalan serta pengusulan peserta pelatihan meningkatkan partisipasi ASN secara signifikan.
5. Penguatan Sistem Monitoring dan Evaluasi
Adanya pengendalian dan pemantauan berkala terhadap target pengembangan kompetensi membuat realisasi capaian dapat dikendalikan secara lebih efektif.

Apabila terjadi penurunan atau tidak tercapainya target pada Tahun 2025, beberapa faktor penyebab yang dapat diidentifikasi antara lain:

1. Keterbatasan Anggaran
Refocusing atau penyesuaian anggaran dapat berdampak pada berkurangnya jumlah pelatihan yang dapat dilaksanakan.
2. Pembatasan Kuota Pelatihan Kepemimpinan atau Fungsional
Keterbatasan kuota dari lembaga penyelenggara pelatihan menyebabkan tidak semua ASN yang memenuhi syarat dapat difasilitasi pada tahun berjalan.
3. Benturan Jadwal dan Beban Kerja ASN
Tingginya beban kerja di perangkat daerah seringkali menyebabkan ASN tidak dapat mengikuti pelatihan sesuai jadwal.
4. Kurangnya Pemerataan Informasi
Belum optimalnya penyebaran informasi terkait program pelatihan dapat menyebabkan rendahnya partisipasi ASN di beberapa unit kerja.
5. Kendala Administratif dan Validasi Data
Keterlambatan penginputan data atau belum terverifikasinya kegiatan pengembangan kompetensi dapat memengaruhi perhitungan persentase capaian.

Sebagai langkah korektif dan preventif, beberapa alternatif solusi yang telah dilakukan pada Tahun 2025 antara lain:

1. Optimalisasi Pelatihan Berbasis Digital dan Mandiri
BKPSDM memperluas penggunaan platform pembelajaran daring untuk meningkatkan jangkauan peserta tanpa menambah beban anggaran secara signifikan.
2. Prioritisasi ASN Berdasarkan Skala Urgensi Jabatan
Penyusunan skala prioritas peserta pelatihan berdasarkan kebutuhan strategis organisasi guna memastikan jabatan kunci terpenuhi kompetensinya.
3. Penguatan Koordinasi dan Komitmen Pimpinan Perangkat Daerah
Dilakukan rapat koordinasi dan penegasan komitmen agar ASN yang telah ditetapkan sebagai peserta pelatihan diberikan izin dan dukungan penuh.
4. Perbaikan Sistem Informasi Kepegawaian
Dilakukan pembaruan dan validasi data pengembangan kompetensi secara berkala untuk memastikan seluruh kegiatan tercatat dan terhitung dalam capaian indikator.
5. Kerja Sama dengan Lembaga Pelatihan Terakreditasi
Menjalin kemitraan untuk memperluas kuota dan variasi pelatihan, khususnya pada kompetensi manajerial dan fungsional tertentu.

Capaian indikator Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi pada Tahun 2025 sangat dipengaruhi oleh faktor perencanaan, dukungan anggaran, komitmen organisasi, serta efektivitas sistem pengendalian. Keberhasilan peningkatan kinerja menunjukkan adanya pengelolaan pengembangan SDM yang lebih terstruktur dan adaptif, sedangkan penurunan capaian menjadi pembelajaran untuk memperkuat strategi pelaksanaan di tahun berikutnya.

Melalui langkah perbaikan yang telah dilakukan, diharapkan capaian indikator ini dapat terus meningkat secara berkelanjutan dan berkontribusi langsung terhadap terwujudnya ASN yang profesional, kompeten, dan adaptif sesuai sasaran strategis Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025–2029.

IKU 8. Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Untuk mengukur rasio jabatan fungsional yang bersertifikat kompetensi diluar PNS guru dan tenaga Kesehatan, berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 yaitu :

$$\frac{\text{Jumlah pegawai fungsional bersertifikat kompetensi}}{\text{Jumlah pegawai fungsional (diluar guru dan tenaga kesehatan)}} \times 100\%$$

Capaian kinerja urusan pemerintahan merupakan gambaran dari keberhasilan daerah dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan tentang pemerintahan daerah. Laporan capaian kinerja urusan pemerintahan daerah memuat data/informasi kinerja setiap urusan pemerintahan sesuai dengan indikator masing-masing urusan pemerintahan dan urusan penunjang.

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, bahwa capaian kinerja urusan pemerintahan menggunakan IKK *Output* (Keluaran) dan IKK *Outcome* (Hasil) yang merupakan gambaran dari keberhasilan daerah dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan tentang pemerintahan daerah.

Uji Kompetensi Jabatan Fungsional adalah suatu proses untuk mengukur pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja pejabat fungsional Kesehatan yang dilakukan oleh Tim Penguji dalam rangka memenuhi syarat kenaikan jenjang jabatan setingkat lebih tinggi. Jabatan fungsional keahlian adalah kedudukan yang menunjukkan tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, metodologi dan teknis analisis yang didasarkan atas disiplin ilmu yang bersangkutan dan/atau berdasarkan sertifikasi yang setara dengan keahlian dan ditetapkan berdasarkan akreditasi tertentu. Sedangkan jabatan fungsional ketrampilan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas yang mempergunakan prosedur dan teknik kerja tertentu serta dilandasi kewenangan penanganan berdasarkan sertifikasi yang ditentukan

Perbandingan Antara Target Dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 13 disebutkan bahwa Jabatan Aparatur Sipil Negara berdasarkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi/instansi pemerintah terbagi menjadi 3 (tiga) jenis yaitu Jabatan Administrasi, Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), dan Jabatan Fungsional(3). Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Jabatan Fungsional ialah kelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu.

Indikator	Target	Capaian	%
Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	30	33,23	110,77

Tabel 57. Capaian Kinerja Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) Tahun 2025

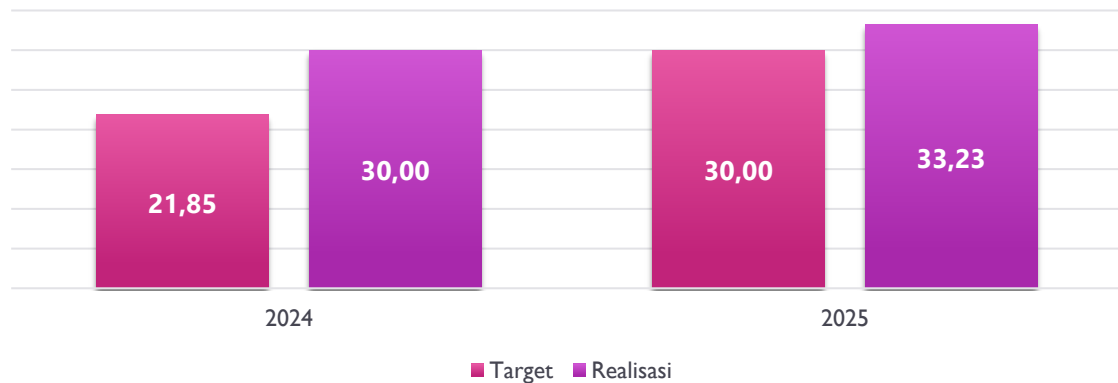
Sumber : LPPD 2025

Pemerintah daerah Kabupaten Pasaman Barat mempunyai jumlah PNS sebanyak 4.078 orang dengan jumlah pegawai fungsional sebanyak 3.067 orang. Dalam indikator rasio pegawai fungsional jabatan fungsional tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan dihitung sebanyak 337 orang. Dan jumlah tenaga fungsional tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan yang memiliki sertifikat kompetensi adalah sebanyak 111 orang. Dengan target 30%, Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) terealisasi sebesar 33,23% atau 110,77%. Sertifikat kompetensi bagi pejabat fungsional sangat diperlukan untuk menunjukkan tingkat keahlian dan keterampilan tertentu.

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu

Membandingkan realisasi (pencapaian aktual) Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) tahun ini dengan tahun lalu sering disebut sebagai analisis *Year-on-*

Year (YoY) atau analisis horizontal sangat penting bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hal ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja secara objektif dan mendasar dan menunjukkan transparansi kepada pemangku kepentingan (stakeholder) mengenai bagaimana sumber daya digunakan dari waktu ke waktu.



Grafik 7. Capaian Kinerja Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) Tahun 2024 - 2025

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2026

Sertifikat kompetensi bagi pejabat fungsional sangat diperlukan untuk menunjukkan tingkat keahlian dan keterampilan tertentu dan pada tahun 2024 Kabupaten Pasaman Barat mempunyai jumlah PNS sebanyak 4.078 orang dengan jumlah pegawai fungsional sebanyak 3.067 orang. Dalam indikator rasio pegawai fungsional jabatan fungsional tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan dihitung sebanyak 337 orang. Dan jumlah tenaga fungsional tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan yang memiliki sertifikat kompetensi adalah sebanyak 112 orang. Dengan target 30%, Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) terealisasi sebesar 30% atau 33,23%. Ada peningkatan jumlah fungsional yang bersertifikat kompetensi sebesar 3,23%.

Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Rencana Strategis BKPSDM
Dokumen rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan acuan untuk mencapai target kinerja,. Tahun 2025 merupakan tahun awal dari periode Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 -2029. Pencapaian tahun 2025 yang terlihat pada tabel di bawah ini :

Target Akhir Renstra (2025-2029)	Target	Capaian	% Capaian	Tingkat Capaian Renstra 2025 (%)
32	30	33,23	110,77	103,84

Tabel 58. Capaian Kinerja Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) Tahun 2025 Berdasarkan Capaian Akhir Renstra 2029

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2026

Pada table diatas capaian indikator Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) sebesar 33,32 % atau 110,77% dibandingkan antara target akhir Renstra 2029 dengan realisasi tahun 2025, capaian kinerja adalah sebesar 103,84%. Peningkatan atau penurunan dipengaruhi oleh jumlah PNS yang ada pada pemerintah daerah.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Provinsi

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera menetapkan target 70% untuk indikator Rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi. Dengan realisasi capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat sebesar 33,23% dibandingkan dengan target Provinsi Sumatera Barat sebesar 68% maka capaian kinerjanya sebesar 47,47%.

Indikator	Realisasi Kab. Pasaman Barat	Target Prov. Sumatera Barat	% Capaian
Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	33,23	70	47,47

Tabel 59. Capaian Kinerja Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) Tahun 2025 Tahun 2025 dengan Target Provinsi

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2026

Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan

Indikator Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi merupakan ukuran kinerja yang menunjukkan perbandingan antara jumlah pejabat fungsional yang

telah memiliki sertifikat kompetensi sesuai standar jabatan dengan total pejabat fungsional yang ada. Indikator ini mencerminkan tingkat profesionalisme dan pengakuan kompetensi teknis ASN pada jabatan fungsional, serta menjadi bagian penting dalam mendukung sistem merit dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Pada Tahun 2025, capaian indikator ini dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang berkontribusi terhadap keberhasilan maupun kendala dalam pencapaiannya.

Peningkatan rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi pada Tahun 2025, beberapa faktor penyebab keberhasilan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. **Komitmen Penguatan Profesionalisme Jabatan Fungsional**
Adanya kebijakan internal yang mendorong percepatan sertifikasi bagi pejabat fungsional, terutama pada jabatan prioritas yang mendukung layanan dasar dan program strategis daerah.
2. **Peningkatan Fasilitas Uji Kompetensi dan Sertifikasi**
BKPSDM secara aktif memfasilitasi pendaftaran, pembiayaan, dan koordinasi pelaksanaan uji kompetensi dengan lembaga sertifikasi yang berwenang.
3. **Kerja Sama dengan Instansi Pembina Jabatan Fungsional**
Sinergi yang baik dengan instansi pembina mempercepat proses sertifikasi, termasuk pembukaan lebih banyak kuota dan jadwal uji kompetensi.
4. **Peningkatan Kesadaran ASN**
ASN semakin memahami bahwa sertifikasi kompetensi berpengaruh terhadap pengembangan karier, kenaikan jenjang jabatan, dan penilaian kinerja.
5. **Perbaikan Sistem Pendataan dan Monitoring**
Penguatan sistem informasi kepegawaian memastikan data sertifikasi terinput dan tervalidasi dengan baik, sehingga capaian kinerja tercatat secara akurat.

Apabila pada Tahun 2025 terjadi stagnasi atau penurunan rasio, beberapa faktor penyebab yang dapat dianalisis antara lain:

1. **Terbatasnya Kuota dan Jadwal Uji Kompetensi**
Pelaksanaan uji kompetensi yang bergantung pada instansi pembina seringkali memiliki keterbatasan kuota, sehingga tidak semua pejabat fungsional dapat mengikuti sertifikasi dalam satu tahun anggaran.
2. **Keterbatasan Anggaran**
Keterbatasan alokasi anggaran untuk pembiayaan uji kompetensi dan sertifikasi menghambat percepatan peningkatan rasio.
3. **Belum Terpenuhinya Persyaratan Administratif dan Substantif**

Sebagian pejabat fungsional belum memenuhi persyaratan angka kredit, masa kerja, atau dokumen pendukung untuk mengikuti sertifikasi.

4. Kurangnya Perencanaan Berbasis Proyeksi Kebutuhan

Perencanaan sertifikasi yang belum berbasis peta jabatan fungsional menyebabkan belum optimalnya prioritas fasilitasi.

5. Mutasi dan Pengangkatan Jabatan Fungsional Baru

Penambahan pejabat fungsional baru tanpa diimbangi percepatan sertifikasi dapat menurunkan rasio secara persentase.

Sebagai upaya menjaga dan meningkatkan capaian indikator, beberapa langkah perbaikan yang telah dilakukan pada Tahun 2025 antara lain:

1. Penyusunan Roadmap Sertifikasi Jabatan Fungsional

Disusun perencanaan bertahap berbasis prioritas jabatan strategis untuk memastikan peningkatan rasio secara sistematis dan berkelanjutan.

2. Pengalokasian Anggaran yang Lebih Terarah

Anggaran pengembangan kompetensi difokuskan pada jabatan fungsional yang belum bersertifikat namun memiliki peran strategis.

3. Penguatan Koordinasi dengan Instansi Pembina

Dilakukan komunikasi intensif untuk memperoleh tambahan kuota dan jadwal uji kompetensi.

4. Pendampingan Administratif dan Teknis

BKPSDM memberikan bimbingan teknis kepada pejabat fungsional dalam pemenuhan persyaratan sertifikasi.

5. Monitoring dan Evaluasi Berkala

Dilakukan pemantauan triwulanan terhadap progres sertifikasi guna mencegah deviasi target di akhir tahun.

6. Pemanfaatan Skema Sertifikasi Alternatif

Apabila dimungkinkan regulasi, difasilitasi pelaksanaan uji kompetensi secara daring atau melalui lembaga sertifikasi profesi yang terakreditasi.

Capaian Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi pada Tahun 2025 sangat dipengaruhi oleh efektivitas perencanaan, ketersediaan anggaran, dukungan instansi pembina, serta kesiapan individu pejabat fungsional. Peningkatan rasio mencerminkan keberhasilan penguatan profesionalisme ASN, sedangkan penurunan atau stagnasi menjadi bahan evaluasi untuk memperbaiki strategi fasilitasi sertifikasi.

Melalui langkah-langkah perbaikan yang telah dilakukan, diharapkan rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi dapat terus meningkat pada tahun-tahun berikutnya, sehingga mendukung terwujudnya ASN yang profesional, kompeten, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas sesuai prinsip akuntabilitas kinerja .

Pada tujuan Terwujudnya Profesionalitas ASN dan meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN dengan Sasaran Meningkatnya kapasitas dan kapabilitas ASN dalam rangka mewujudkan ASN yang profesional dan kompeten dengan indikator kinerja :

- 1. Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi***
- 2. Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional***
- 3. Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)***

Maka untuk analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya dan analisis program dan kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan diberlakukan sama karena indikator – indikator tersebut saling berkaitan dan berhubungan dalam pencapaian kinerjanya. Adapun analisis – analisis tersebut dapat diuraikan dalam pembahasan dibawah ini :

Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sesuai dengan perhitungan tingkat efisiensi penggunaan anggaran sebagaimana Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 214/PMK.02/2017, maka untuk perhitungan analisis efisiensi anggaran dalam pencapaian **Indikator Kinerja** adalah sebagai berikut:

Program	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Capaian Kinerja
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	72.190.201	72.190.000	101,00%
Jumlah	72.190.201	72.190.000	101,00%
<i>Tingkat Efisiensi</i>			<i>0,99%</i>

Tabel 60 . Tingkat Efisiensi Sumber Daya Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2026

Berdasarkan analisis tingkat efisiensi diatas, dapat disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat melakukan efisiensi sebesar 0,99% dalam menggunakan anggaran sebesar Rp.72.190.201 dan telah terealisasi sebesar Rp72.190.000 atau 100% untuk mendukung pencapaian indikator kinerja sasaran meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara dengan rata – rata capaian indikator kinerja sebesar 101 % dengan kategori sangat tinggi.

Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Indikator : Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan sebanyak 4 orang dan terealisasi sebanyak 7 Orang atau 175 %

Adapun rincian jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi adalah :

- 5 Orang ASN yang mengikuti Pendidikan Dasar,
- 2 Orang PKN Tk. II

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan instrumen strategis dalam meningkatkan kualitas aparatur serta memperkuat kapasitas kelembagaan Pemerintah Daerah. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik sangat ditentukan oleh kompetensi, integritas, dan profesionalisme aparatur. Oleh karena itu, analisis terhadap program pengembangan SDM menjadi penting untuk menilai sejauh mana kebijakan dan implementasinya mampu mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah.

Keberhasilan program pengembangan SDM berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan publik, efektivitas tata kelola pemerintahan, serta percepatan pencapaian target pembangunan daerah. ASN yang kompeten dan profesional mampu bekerja lebih produktif, inovatif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Sebaliknya, kegagalan atau kurang optimalnya program pengembangan SDM dapat menyebabkan stagnasi kinerja, rendahnya inovasi, serta ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan jabatan, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah.

3.3.1.4. Sasaran - 3 Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada sasaran strategis ketiga yaitu meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM terdapat satu indikator yaitu ;

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	% Capaian
Sasaran 3 : Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP	71	70,75	99,65

**Tabel 61 . Capaian Kinerja Indikator Sasaran Strategis – 3 BKPSDM
Tahun 2025**

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2026

Untuk mencapai akuntabilitas instansi pemerintah yang baik, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja ini diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai sub sistem Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat. Dalam perencanaan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, melainkan menyesuaikan juga dengan tujuan dan sasaran strategis lingkup Kabupaten Pasaman Barat

IKU 9. Nilai SAKIP

Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan. Dan merupakan instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi, terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu

kesatuan, yaitu perencanaan strategik, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja.

Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini dilaksanakan untuk menghasilkan sebuah laporan kinerja yang berkualitas serta selaras. Petunjuk Teknis implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah diatur melalui Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 yang menjelaskan secara detail mengenai perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara review atas laporan kinerja instansi Pemerintah.

Arti nilai hasil evaluasi akuntabilitas kinerja mencerminkan tingkat akuntabilitas instansi pemerintah dalam mempertanggungjawabkan hasil atau manfaat dari seluruh pengguna anggaran negara/daerah secara efektif, efisien, dan ekonomis. Nilai akuntabilitas kinerja mengidentifikasi kemampuan instansi pemerintah untuk :

- a. Merencanakan kinerja dan target kinerja,
- b. Menyelaraskan apa yang dianggarkan dengan apa yang direncanakan,
- c. Menyesuaikan apa yang dilaksanakan dengan yang dianggarkan, serta
- d. Telah melaporkan capaian kinerja selaras dengan apa yang telah dilaksanakan dan direncanakan sebelumnya

Penilaian Evaluasi SAKIP Tahun 2023 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Tujuan evaluasi ini adalah untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (*outcome*) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi hasil (*result oriented government*) serta saran perbaikan berkelanjutan. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan nilai akuntabilitas mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, evaluasi kinerja, dan pencapaian kinerja yang diperoleh dari penilaian SAKIP yang dilakukan oleh Kementerian PAN-RB. Kriteria penilaian SAKIP terdiri dari 7 (tujuh) predikat, yaitu:

Predikat	Rentang Nilai	Kriteria Penilaian
AA (Sangat Memuaskan)	90 - 100	Akuntabilitas kinerja sangat tinggi, sistem pengelolaan kinerja sangat efektif, dan berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.
A (Memuaskan)	80 - 89,9	Akuntabilitas kinerja tinggi, sistem perencanaan dan pengukuran kinerja sudah efektif dan efisien, serta implementasi SAKIP sangat baik.
BB (Sangat Baik)	70 - 79,9	Akuntabilitas kinerja sangat baik, pengelolaan kinerja terstruktur dengan baik, serta capaian kinerja selaras dengan perencanaan.
B (Baik)	60 - 69,9	Akuntabilitas kinerja baik, namun masih memerlukan beberapa perbaikan dalam sistem pengelolaan kinerja dan efektivitas pelaksanaan.
CC (Cukup Baik)	50 - 59,9	Akuntabilitas kinerja cukup baik, namun masih terdapat kelemahan dalam

Tabel 62. Kriteria Penilaian SAKIP

Perbandingan Antara Target Dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Penilaian SAKIP Tahun 2025 dimulai bulan Februari - Maret 2025 sesuai dengan Surat Sekretariat Daerah Nomor : 000.9.6.3/82/Orgs-2005 yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan aturan pelaksanaan dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Pada triwulan 4 tahun 2025, hasil penilaian SAKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat menggunakan nilai SAKIP tahun 2024 yang dinilai tahun 2025 dengan capaian 99,65% pada tahun 2025 dan tingkat capaian Renstra 94,33% dengan kategori Sangat Tinggi.

Indikator	Target	Capaian	%
Nilai SAKIP	71	70,75	99,65

Tabel 63. Capaian Kinerja Nilai SAKIP Tahun 2025

Sumber : LHE SAKIP 2024,2025

Menindaklanjuti Laporan Hasil Evaluasi dari Kementerian PANRB dan sesuai dengan rencana aksi yang telah dibuat, terdapat sejumlah kegiatan yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat di tahun 2025. Berikut beberapa kegiatan yang telah dilakukan selama 2025 dalam upaya peningkatan nilai SAKIP adalah:

1. Penandatanganan Perjanjian Kinerja 2025

Tujuan dari kegiatan ini adalah sebagai bentuk komitmen membangun sinergitas seluruh pegawai di lingkungan BKPSDM untuk mencapai target kinerja instansi.

2. Rapat Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja BKPSDM

Rapat monitoring dan evaluasi capaian kinerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana capaian atas target kinerja yang telah ditetapkan pada tahun berjalan.

3. Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2024 – 2025

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2023 adalah laporan atas capaian kinerja BKN selama satu tahun, terhitung dari bulan Januari-Desember 2025 yang disusun dalam bulan Januari – Februari 2026 .

4. Penyusunan Dokumen Perencanaan Kinerja BKPSDM Tahun 2025

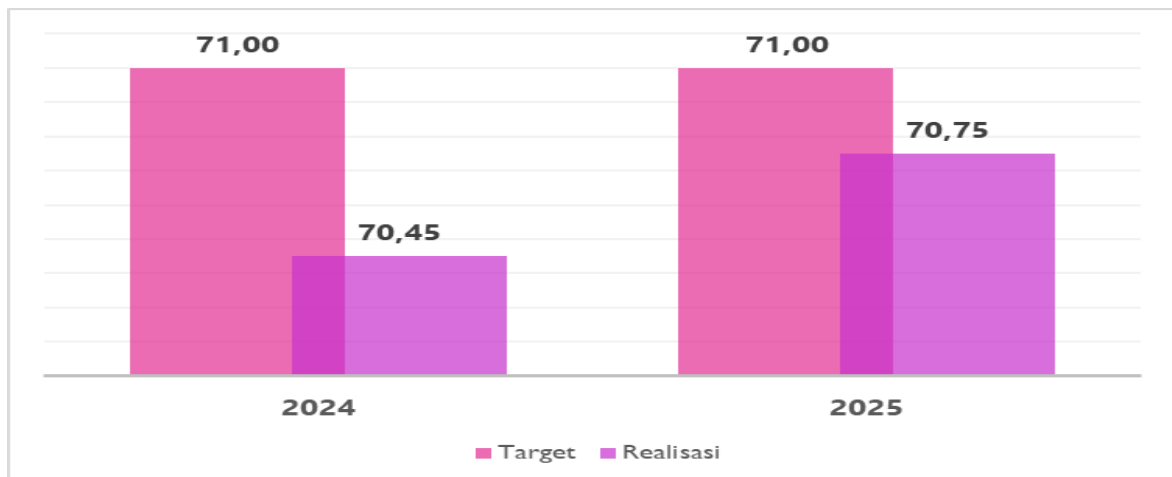
Dokumen perencanaan kinerja BKPSDM Tahun 2024 disusun dalam rangka menjabarkan sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis yang dilaksanakan oleh BKPSDM melalui berbagai kegiatan tahunan. Dokumen perencanaan kinerja memuat beberapa informasi tentang sasaran, program, kegiatan, dan indikator kinerja kegiatan. Dokumen perencanaan tersebut diantaranya adalah:

- 1) Renstra Tahun 2025 - 2029
- 2) Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025;
- 3) Rencana Kerja (Renja) Perubahan Tahun 2025
- 4) Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025;
- 5) Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan Tahun 2025
- 6) Manual IKU Tahun 2025;
- 7) Rincian Target Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2025; dan
- 8) Rencana Aksi Tahun 2025.



Gambar 12. Kegiatan BKPSDM

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu



Grafik 8. Capaian Nilai SAKIP Tahun 2024 - 2025

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2026

Penilaian SAKIP tahun 2025 adalah dokumen yang berasal dari tahun 2024. Nilai SAKIP didapat berdasarkan LHE SAKIP OPD oleh Inspektorat, Tahun 2025 dengan nomor: 700.1.2.1/17/Inspekt-LHE/2025 tanggal 20 Mei 2025. Evaluasi dilaksanakan terhadap Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat mendapat nilai 70,75 dengan kategori BB yaitu akuntabilitas kinerja sangat baik, pengelolaan kinerja terstruktur dengan baik, serta capaian kinerja selaras dengan perencanaan.

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2024	2025
1	Perencanaan Kinerja	30,00	22,50	22,50
2	Pengukuran Kinerja	30,00	20,40	21,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00	10,80	10,50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	16,75	16,75
Nilai Akuntabilitas Kinerja			70,45	70,75
Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)			BB	BB

Tabel 64. Capaian Kinerja Nilai SAKIP Tahun 2024 - 2025

Sumber : LHE SAKIP 2024 - 2025

Terdapat peningkatan nilai akuntabilitas kinerja pada Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dari segi Pengukuran Kinerja.

Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Rencana Strategis BKPSDM

Secara keberadaan dokumen dan kelengkapannya, dokumen LKJIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat sudah cukup baik maupun dokumen perencanaan dan penganggaran sudah sesuai dan selaras serta sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN dan RB) Nomor 53 Tahun 2014. Dalam pelaksanaannya, untuk mencapai kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat perlu meningkatkan monitoring

dan evaluasi kinerja pegawai dan organisasi sehingga pegawai memahami hasil pengukuran kinerja.

Realisasi capaian kinerja tahun 2025 merupakan acuan untuk mengevaluasi capaian kinerja pada target jangka menengah periode 2025 – 2029. Pada laporan kinerja tahun 2025 akan dengan target akhir Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029 hal ini disebabkan tahun 2025 adalah tahun awal periode Rencana Strategis 2025 – 2029.

Target Akhir Renstra (2025-2029)	Target	Capaian	% Capaian	Tingkat Capaian Renstra 2025 (%)
75	71	70,75	99,65	94,33

**Tabel 65. Capaian Kinerja Nilai SAKIP Tahun 2025
Berdasarkan Capaian Akhir Renstra 2029**

Sumber : LHE SAKIP 2024 - 2025

Pada tabel diatas dapat dilihat capaian kinerja pada indikator Nilai Sakip adalah 70,75 atau 99,65% maka tingkat capaian renstra pada tahun 2025 adalah 94,33 %

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Provinsi

Jika dibandingkan dengan capaian provinsi, target indikator kinerja Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat lebih rendah dibanding dengan indikator kinerja Nilai SAKIP pada BKD Provinsi Sumatera Barat . Realisasi kinerja Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat pada tahun 2025 sebesar 70,75 berada dibawah Provinsi dengan realisasi sebesar 86,57% dari target provinsi sebagaimana tergambar pada grafik berikut

Indikator	Realisasi Kab. Pasaman Barat	Target Prov. Sumatera Barat	% Capaian
Nilai SAKIP	70,45	81,38	86,57

**Tabel 66. Capaian Kinerja Nilai SAKIP Tahun 2025
dengan Target Provinsi**

Sumber : Data Olahan Sub bagian Program dan Keuangan , 2026

Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan

Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan wujud komitmen instansi dalam meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. SAKIP dilaksanakan melalui integrasi perencanaan kinerja, penganggaran, pelaksanaan program, pengukuran kinerja, pelaporan, serta evaluasi secara berkelanjutan.

Pada periode pelaksanaan tahun berjalan, instansi telah menyusun perencanaan strategis yang selaras dengan visi dan misi organisasi, menetapkan indikator kinerja utama (IKU), serta melakukan pengukuran kinerja berbasis hasil (*outcome-oriented*). Implementasi SAKIP menunjukkan adanya peningkatan kualitas dokumen perencanaan, keterkaitan antara program dan anggaran yang lebih jelas, serta pelaporan kinerja yang lebih sistematis.

Namun demikian, masih terdapat beberapa tantangan, antara lain belum optimalnya cascading kinerja hingga level individu, keterbatasan kapasitas SDM dalam penyusunan indikator berbasis outcome, serta belum maksimalnya pemanfaatan hasil evaluasi untuk perbaikan berkelanjutan.

Secara umum, penerapan SAKIP telah menunjukkan progres yang signifikan, namun masih memerlukan penguatan dalam aspek konsistensi implementasi dan internalisasi budaya kinerja di seluruh unit kerja.

Beberapa faktor yang mendukung keberhasilan penerapan SAKIP antara lain:

a. Komitmen Pimpinan

Adanya komitmen pimpinan dalam mendorong budaya kinerja dan akuntabilitas menjadi faktor utama keberhasilan. Dukungan ini terlihat dari penguatan kebijakan internal, monitoring rutin, serta pemberian arahan strategis.

b. Penyelarasan Perencanaan dan Penganggaran

Keterkaitan yang kuat antara dokumen perencanaan (Renstra, Renja) dengan dokumen penganggaran meningkatkan efektivitas penggunaan anggaran serta pencapaian target kinerja.

c. Peningkatan Kapasitas SDM

Pelatihan dan bimbingan teknis terkait penyusunan indikator kinerja, pengukuran, serta pelaporan kinerja membantu meningkatkan kualitas implementasi SAKIP.

d. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Penggunaan aplikasi e-SAKIP atau sistem pelaporan berbasis digital mempercepat proses monitoring dan evaluasi kinerja.

Adapun beberapa faktor yang menyebabkan belum optimalnya hasil kinerja, antara lain:

a. Indikator Kinerja Belum Sepenuhnya *Outcome-Oriented*

Sebagian indikator masih berfokus pada output (kegiatan) dibandingkan outcome (hasil/manfaat), sehingga dampak program belum terukur secara maksimal.

b. Cascading Kinerja Belum Optimal

Belum seluruh unit kerja dan individu memahami peran dan kontribusinya terhadap pencapaian kinerja organisasi.

c. Keterbatasan SDM dan Beban Kerja

Kurangnya tenaga yang memahami manajemen kinerja menyebabkan implementasi belum berjalan secara konsisten.

d. Monitoring dan Evaluasi Belum Berbasis Data yang Kuat

Pengumpulan dan validasi data kinerja belum sepenuhnya akurat dan tepat waktu.

Untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, beberapa langkah perbaikan telah dan sedang dilakukan, antara lain:

1. Penguatan Komitmen dan Pengawasan Internal

- Melaksanakan rapat evaluasi kinerja secara berkala.
- Meningkatkan peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam review dokumen kinerja.

2. Penyempurnaan Indikator Kinerja

- Melakukan reviu dan penyempurnaan IKU agar lebih spesifik, terukur, relevan, dan berbasis outcome (SMART).
- Menyelaraskan kembali indikator dengan target RPJMD/RPJMN (sesuai tingkat instansi).

3. Peningkatan Kapasitas SDM

- Mengadakan pelatihan teknis penyusunan perencanaan dan pelaporan kinerja.

- Melakukan pendampingan oleh instansi pembina atau konsultan manajemen kinerja.
4. Optimalisasi Sistem Informasi
- Mengembangkan sistem pelaporan kinerja terintegrasi.
 - Meningkatkan kualitas database dan validasi data kinerja.
5. Penerapan Reward and Punishment
- Memberikan apresiasi kepada unit kerja dengan capaian kinerja terbaik.
 - Menyusun mekanisme pembinaan bagi unit dengan capaian rendah.

Penerapan SAKIP telah menunjukkan arah perbaikan yang signifikan dalam meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah. Keberhasilan implementasi sangat dipengaruhi oleh komitmen pimpinan, kualitas perencanaan, kapasitas SDM, serta efektivitas sistem monitoring dan evaluasi.

Meskipun masih terdapat kendala dalam penyelarasan indikator, cascading kinerja, dan penguatan budaya kerja berbasis hasil, berbagai langkah perbaikan telah dilakukan secara sistematis. Dengan penguatan berkelanjutan, diharapkan implementasi SAKIP dapat semakin optimal dan berdampak nyata terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik serta tata kelola pemerintahan yang baik.

Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi dalam penggunaan sumber daya terkait indikator Nilai SAKIP dapat dianalisis dengan melihat bagaimana alokasi anggaran, tenaga, teknologi, dan kebijakan yang diterapkan dalam meningkatkan profesionalisme ASN.

Pagu anggaran pada program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia digunakan dengan efektif dan efisiensi untuk meningkatkan Nilai SAKIP yang merupakan salah satu indikator kinerja pemerintah daerah Kabupaten Pasaman Barat.

Program	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Capaian Kinerja
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	31.722.525.962	29.796.538.122	99,65%
Jumlah	31.722.525.962	29.796.538.122	99,65%
Tingkat Efisiensi			5,74%

Tabel 67 . Tingkat Efisiensi Sumber Daya Nilai SAKIP Tahun 2025

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2026

Dengan pagu anggaran Rp31.722.525.962 dan realisasi anggaran Rp29.796.538.122 capaian kinerja Indeks Profesionalitas ASN mencapai 99,65% dengan kategori sedang, dengan Tingkat efisien penggunaan sumber daya mencapai 5,74%

Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Pada sasaran strategis ketiga yaitu meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM dengan indikator kinerja yaitu Nilai SAKIP, untuk pencapaiannya ditunjang oleh Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota yang dijelaskan sebagaimana berikut :

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp31.722.525.962
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp29.796.538.122 (terrealisasi 95,51%).
- Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan program penunjang urusan pemerintah daerah tahun 2024 secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal

Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota

Dengan pagu anggaran Rp. 31.722.525.961,76 dan terealisasi sebesar Rp 29.796.538,122 atau 95,51%

Ada 5 (lima) kegiatan pada program ini yaitu :

1) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Indikator : Persentase terwujudnya penatausahaan keuangan yang mendukung kinerja OPD sebanyak 100%

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp 31.367.928.852
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp29.457.421.564,- (terrealisasi 93,91%).
- Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan Kegiatan Administrasi keuangan daerah tahun 2025 secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal

Dengan sub kegiatan

a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN

Dengan indikator : Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN target 50 Orang /Bulan

Dari 50 Orang/Bulan yang menjadi target RKPD yang terealisasi adalah sebanyak 1.185 Orang/Bulan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat setiap tahunnya merencanakan jumlah pegawai yang lebih, hal ini mempertimbangkan ASN yang mengalami rotasi, mutasi, demosi yang tidak mendapatkan jabatan ditempat lain.

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp 31.120.293.352
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp 29.239.744.564,- (teralisasi 93,96%).
- Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan tahun 2025 secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, gaji PPPK sebanyak 1.152 orang yang diangkat TMT 01 Juni 2025 dan 01 Oktober 2025 dianggarkan pada DPPA yang bersumber dari DAU Peruntukan. Semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal. Adanya kebijakan rasionalisasi anggaran pada anggaran perubahan mengakibatkan alokasi dana belanja tambahan penghasilan PNS hanya dibayarkan 10 Bulan .

b. Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN

Dengan indikator : Jumlah dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN target 12 Dokumen

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp174.250.000,-
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp149.100.000,- (teralisasi 85,57%).
- Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan Kegiatan Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN tahun 2025 secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal. Adanya kebijakan rasionalisasi anggaran pada anggaran perubahan

mengakibatkan alokasi dana belanja jasa tenaga administrasi THL dan PTT hanya dibayarkan 6 Bulan karena adanya pengangkatan PPPK.

c. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD

Dengan indikator : Jumlah dokumen penatausahaan dan pengujian /verifikasi keuangan SKPD dengan target 12 Dokumen

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp73.385.500,-
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp68.577.000,- (terrealisasi 93,45).
- Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan Kegiatan Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD tahun 2025 secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.

2) Administrasi Umum Perangkat Daerah

Indikator : Terpenuhinya kebutuhan administrasi umum perangkat daerah sebanyak 100%

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp105.622.550
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp105.248.646,- (terrealisasi 99,65%).
- Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah tahun 2025 secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.

Dengan sub kegiatan

a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor

Dengan indikator : Jumlah paket komponen instalasi Listrik/ penerangan bangunan kantor yang disediakan dengan target 2 Paket. Jumlah 2 Paket ditetapkan adalah untuk kantor BKPSDM dan untuk UPT Diklat Talu.

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp1.568.500,-
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp1.568.500,- (terrealisasi 100%).
- Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor tahun 2025 merupakan kegiatan belanja alat dan komponen Listrik yang menunjang operasional kantor yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.

b. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor

Dengan indikator : Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan dengan target 2 Paket. Jumlah 2 Paket ditetapkan adalah untuk kantor BKPSDM dan untuk UPT Diklat Talu.

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp20.586.000,-
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp20.484.600 (terrealisasi 99,51%).
- Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor tahun 2025 merupakan kegiatan belanja alat dan komponen Listrik yang menunjang operasional kantor yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.

c. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

Dengan indikator : Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD dengan target 12 Laporan .

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp83.468.050,-
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp83.195.546,- (terrealisasi 99,67%).
- Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD tahun 2025 merupakan kegiatan rapat dan koordinasi yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.

3) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Indikator : Terpenuhinya kebutuhan pelayanan penunjang perkantoran sebanyak 100%

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp197.722.559,76,-

- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100% dengan realisasi keuangan sebesar Rp.185.283.612,- (terrealisasi 93,71%).
- Permasalahan dan Solusi
Secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal

Dengan sub kegiatan :

a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat

Dengan indikator : Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat dengan target 2 Laporan . Jumlah 2 Laporan ditetapkan adalah untuk kantor BKPSDM dan untuk UPT Diklat Talu

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp1.200.000
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp1.200.000,- (terrealisasi 100%).
- Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat tahun 2025 yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.

b. Penyediaan jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

Dengan indikator : Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan target 12 Laporan .

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp97.985.834,-
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp.85.967.812,- (terrealisasi 87,73%).
- Permasalahan dan Solusi

Secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.

c. Penyediaan Pelayanan Umum Kantor

Dengan indikator : Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan target 12 Laporan .

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp98.536.725,76
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100% dengan realisasi keuangan sebesar Rp98.115.800 (terrealisasi 99,57%).
- Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan Kegiatan Penyediaan masa Pelayanan Umum Kantor tahun 2025 yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.

4) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah

Indikator : Tersedianya jasa pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran sebanyak 95%

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp51.252.000
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 95 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp48.584.300,- (terrealisasi 94,79%).
- Permasalahan dan Solusi

Secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal hanya saja terdapat belanja peralatan dan mesin yang tidak terealisasi senilai Rp2.070.000 hal ini dikarenakan adanya efisien anggaran.

Dengan Sub Kegiatan:

a. Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operational atau Lapangan

Dengan indikator : Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya dengan target 15 Unit .

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran RP47.570.000,-
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 84,08% dengan realisasi keuangan sebesar Rp46.984.300,- (terrealisasi 98,77%).
- Permasalahan dan Solusi

Secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal.

b. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya

Dengan indikator : Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara dengan target 12 Unit .

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp2.070.000,-
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 0% dengan realisasi keuangan Rp0,- (terrealisasi 0%).
- Permasalahan dan Solusi

Adanya efisiensi anggaran, serta peruntukan belanja yang prioritas maka belanja pemeliharaan peralatan dan mesin tidak dapat direalisasikan sampai akhir tahun. Pemeliharaan akan direalisasikan pada tahun 2026

c. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya

Dengan indikator : Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi dengan target 2 Unit . Target 2 Unit ditetapkan adalah untuk kantor BKPSDM dan untuk UPT Diklat Talu

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp1.612.000,-
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100% dengan realisasi keuangan Rp1.600.000 (terrealisasi 96,26%).
- Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan yang secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal sehingga jumlah target dapat terealisasi dengan baik sesuai ketentuan.

3.3.2. Indikator Kinerja Kunci Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2024 adalah peraturan pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, yang menggantikan Permendagri Nomor 18 Tahun 2020. Peraturan ini bertujuan untuk memberikan pedoman yang lebih rinci dalam penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) oleh pemerintah daerah.

Indikator Kinerja Kunci Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah digunakan untuk menilai kinerja keberhasilan pemerintahan daerah baik secara keseluruhan maupun keberhasilan pelaksanaan masing-masing urusan yang menjadi kewenangan daerah. Indikator Kinerja Kunci Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah terdiri atas 2 (dua) jenis dan masing-masing memiliki bobot yang berbeda yaitu Capaian Kinerja Makro dan Capaian Kinerja Urusan Pemerintahan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengacu pada capaian kinerja urusan pemerintahan yang dilaksanakan untuk mendapatkan gambaran dari keberhasilan daerah dalam mengatur dan mengurus urusan yang menjadi kewenangan daerah. Penilaian capaian kinerja urusan pemerintahan

dilakukan dengan menggunakan Indikator Kinerja Kunci (IKK) yang disusun berdasarkan pembagian Urusan Pemerintahan dan pelaksanaan Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah provinsi, kabupaten, dan kota yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Indikator kinerja kunci pada fungsi penunjang urusan pemerintahan berupa kelembagaan, kepegawaian, pendidikan dan pelatihan dengan bobot urusan sebesar 5% adalah Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN. Nilai Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen Aparatur Sipil Negara adalah angka yang digunakan sebagai ukuran/indikator untuk menilai kualitas dan tingkat ketaatan pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) pada penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara di suatu instansi pemerintah (pusat/daerah). Indeks ini disusun dan dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara melalui aplikasi Indeks NSPK Manajemen Aparatur Sipil Negara untuk keperluan pengawasan, pengendalian, pembinaan, dan perankingan instansi.

Penilaian dilakukan berdasarkan elemen-elemen sub-manajemen Aparatur Sipil Negara yang telah ditetapkan. Dokumen-dokumen publik menyebutkan bahwa ada puluhan indikator yang dikelompokkan ke dalam sekitar 18 (delapan belas) elemen seperti penyusunan kebutuhan Aparatur Sipil Negara, pengadaan, pengangkatan, pangkat, mutasi, jabatan, pengembangan karier, pola karier, penggajian/tunjangan, penghargaan, jaminan pensiun, perlindungan, penilaian kinerja, dsb. Setiap elemen terdiri dari beberapa indikator yang harus didukung bukti dokumen.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara menyatakan bahwa formulasi penghitungan berdasarkan rumus pengolahan hasil yang terdapat pada sistem aplikasi Indeks NSPK. Dengan kata lain, rincian teknis persis (bobot tiap indikator) diatur dalam aplikasi/panduan Badan Kepegawaian Negara. Namun secara konseptual proses perhitungan mengikuti langkah-langkah berikut (sesuai panduan/publikasi Badan Kepegawaian Negara dan manual aplikasi):

1. Pengumpulan bukti, instansi mengunggah/menyampaikan dokumen pembuktian untuk tiap indikator. Verifikator (Badan Kepegawaian Negara /Kantor Regional /Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) memverifikasi dan memvalidasi bukti.

2. Penilaian indikator, tiap indikator diberi skor menurut kriteria penilaian (mis. terpenuhi/tidak atau skala terpenuhi sebagian/sepenuhnya). (Panduan aplikasi menyebutkan model agregasi indikator ke variabel/elemen).
3. *Agregasi* ke elemen, skor indikator diakumulasi menjadi skor tiap elemen. Metode agregasi dapat berupa penjumlahan ternormalisasi atau rata-rata tertimbang (tergantung pengaturan aplikasi).
4. Normalisasi/penskalaan, skor gabungan dinormalisasi sehingga menghasilkan nilai indeks pada skala standar (umumnya 0–100). Dalam dokumen disebutkan hasil akhirnya berupa “nilai indeks” yang diberi kategori (A–E). Karena rumus persis tersimpan di aplikasi Badan Kepegawaian Negara, rumus matematis rinci (mis. bobot numeric tiap indikator) tersedia di panduan pengguna aplikasi BKN/setting aplikasi.
5. Penetapan nilai dan kategori, Kepala Badan Kepegawaian Negara (atau yang ditunjuk) menetapkan nilai akhir dan kategori hasil penilaian. Hasil ini dipublikasikan/diarsipkan dan menjadi dasar pembinaan/monitoring.

$$\text{Nilai Indeks} \approx \frac{\text{Jumlah skor indikator yang diperoleh}}{\text{Jumlah skor maksimum yang mungkin}} \times 100\%$$

Dengan catatan: indikator/elemen mungkin memiliki bobot berbeda dan ada proses verifikasi/validasi sebelum skor final ditetapkan oleh system

Setelah dihitung, nilai indeks diklasifikasikan ke kategori/predikat sebagai contoh berikut (rentang yang banyak dipakai di publikasi regional/panduan):

- Kategori A — Predikat Unggul : nilai 80,01 - 100.
- Kategori B — Predikat Baik : nilai 60,01-80.
- Kategori C — Predikat Cukup : nilai 40,01-60.
- Kategori D — Predikat Kurang : nilai 20,01-40.
- Kategori E — Predikat Buruk / Sangat Kurang : nilai 0-20

Hasil akhir Indeks NSPK berbentuk angka antara 0 sampai 100. Nilai tersebut kemudian dikategorikan menjadi lima tingkat capaian dengan predikat tertentu. Berikut interpretasinya :

Rentang Nilai	Kategori / Predikat	Makna Interpretatif
80,01 - 100	A – Sangat Baik / Unggul	Menunjukkan bahwa instansi telah menerapkan seluruh NSPK Manajemen ASN secara konsisten, lengkap, dan berkelanjutan. Hampir seluruh aspek pengelolaan ASN (perencanaan kebutuhan, rekrutmen, kinerja, pengembangan, mutasi, hingga pemberhentian) sudah sesuai ketentuan BKN dan peraturan perundang-undangan.
60,01-80	B – Baik	Instansi telah melaksanakan sebagian besar ketentuan NSPK dengan baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang belum optimal atau belum didukung bukti formal lengkap. Sistem dan prosedur sudah berjalan, tetapi perlu perbaikan kualitas implementasi di beberapa elemen.
40,01-60	C – Cukup	Menggambarkan bahwa instansi baru memenuhi sebagian ketentuan NSPK. Ada beberapa kelemahan mendasar, baik pada aspek regulasi internal, dokumentasi, atau pelaksanaan teknis. Diperlukan pembinaan dan pendampingan dari BKN agar implementasi meningkat.
20,01-40	D – Kurang	Instansi masih lemah dalam pelaksanaan NSPK. Banyak aspek manajemen ASN yang belum sesuai dengan norma dan standar nasional. Misalnya, belum ada perencanaan kebutuhan ASN berbasis analisis jabatan, proses penilaian kinerja tidak terdokumentasi, atau mutasi tidak sesuai prosedur.
0-20	E – Sangat Kurang / Buruk	Menunjukkan bahwa instansi belum menerapkan NSPK secara sistematis dan konsisten. Hampir seluruh aspek pengelolaan ASN belum sesuai ketentuan, minim bukti pelaksanaan, dan membutuhkan pembenahan mendasar di seluruh lini manajemen ASN.

Tabel 68 . Nilai Indeks Implementasi NSPK
Sumber : Perka BKN Nomor 12 Tahun 2022

IKK 1. Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN

Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN adalah alat ukur Badan Kepegawaian Negara (BKN) berdasarkan Perpres No. 116/2022 dan Perka BKN No. 12/2022 untuk menilai kepatuhan instansi pusat/daerah terhadap norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) manajemen ASN. Penilaian ini bertujuan mencegah pelanggaran, meningkatkan profesionalitas, dan memastikan tata kelola kepegawaian yang baik.

Nilai Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria) Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan indikator yang menggambarkan tingkat kepatuhan dan kualitas pelaksanaan kebijakan manajemen ASN di lingkungan instansi pemerintah. Indeks ini menilai sejauh mana instansi telah mengimplementasikan ketentuan yang ditetapkan pemerintah pusat dalam pengelolaan ASN secara sistematis, terukur, dan sesuai regulasi.

Implementasi NSPK Manajemen ASN mencakup berbagai aspek, antara lain perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan, pengembangan kompetensi, promosi dan mutasi, penilaian kinerja, sistem merit, disiplin, hingga pemberhentian ASN. Penilaian indeks dilakukan melalui evaluasi dokumen, praktik pelaksanaan, serta konsistensi penerapan kebijakan dalam tata kelola SDM aparatur.

Pada periode evaluasi terakhir, nilai Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN menunjukkan adanya (peningkatan/penurunan/stagnasi sesuaikan dengan kondisi). Hal ini mencerminkan tingkat kematangan sistem manajemen ASN di instansi yang bersangkutan.

Secara umum, penilaian Indeks Implementasi NSPK mencakup beberapa aspek utama:

1. Perencanaan Kebutuhan ASN, kesesuaian analisis jabatan (Anjab) dan analisis beban kerja (ABK) dengan kebutuhan organisasi.
2. Pengadaan dan Seleksi ASN, proses rekrutmen yang transparan, kompetitif, dan berbasis sistem merit.
3. Pengembangan Kompetensi, perencanaan dan realisasi pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun bagi ASN.
4. Manajemen Kinerja, penerapan penilaian kinerja berbasis SKP dan perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi.
5. Promosi dan Mutasi, pelaksanaan rotasi, promosi, dan pengisian jabatan yang sesuai prosedur dan berbasis kompetensi.
6. Disiplin dan Kode Etik, penegakan aturan disiplin secara konsisten.
7. Sistem Informasi Kepegawaian, pemanfaatan sistem digital untuk pengelolaan data ASN yang akurat dan terintegrasi.

Perbandingan Antara Target Dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2024 yang memuat capaian Indikator Kinerja Kunci Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Rencana Strategis Tahun 2025 – 2026 mencantumkan Indikator Kinerja Kunci Urusan Capaian Kinerja Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan adalah Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN.

Tahun 2025 dengan target Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN sebesar 55 yang terealisasi 54,72 dengan capaian 99,49%. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	% Capaian
Indikator Kinerja Kunci Urusan Capaian Kinerja Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan	Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN	55	54,72	99,49

Tabel 69 . Capaian Nilai Indeks Implementasi NSPK Tahun 2025

Sumber : Data Rilis BKN Regional XII

Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu

Tahun 2025 merupakan tahun awal periode Rencana Strategis Tahun 2025 – 2026. Penilaian Indeks Implementasi NSPK Tahun 2025 sudah berjalan sejak tahun 2022. Nilai tahun 2025 dan 2024 masih sama karena BKN belum merilis hasil penilaian tahun ini.

Indikator	Realisasi 2023	Realisasi 2024
Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN	54,72	54,72

Tabel 70 . Capaian Nilai Indeks Implementasi NSPK Tahun 2024 - 2025

Sumber : Data Rilis BKN Regional XII

Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Rencana Strategis BKPSDM

Indikator kinerja dalam Inmendagri Nomor 2 Tahun 2025 berfungsi sebagai alat ukur keberhasilan pencapaian sasaran program, kegiatan, dan subkegiatan dalam dokumen RPJMD serta Renstra Perangkat Daerah. Indikator ini harus selaras dengan visi-misi kepala daerah, arah kebijakan nasional (RPJMN), serta mencakup aspek makro pembangunan.

Target Akhir Renstra (2025-2029)	Target	Capaian	% Capaian	Tingkat Capaian Renstra 2025 (%)
57	55	54,72	99,49	96,00

**Tabel 71 . Capaian Nilai Indeks Implementasi NSPK 2025
Berdasarkan Target Renstra 2029**

Sumber : Data Olahan Sub bagian Program dan Keuangan , 2026

Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN dengan target 55 terealisasi 54,72 atau 99,49% maka jika dibandingkan dengan target akhir Renstra Tahun 2025 – 2029 maka capaian kinerja Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN tahun 2025 adalah 96,00%

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2024 yang memuat capaian Indikator Kinerja Kunci Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah maka indikator Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN dicantumkan dalam RPJMD dan Renstra tahun 2025 – 2029. Tahun 2025 merupakan tahun awal penilaian periode Renstra 2025 – 2029.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Nasional

Secara umum, capaian terbaru indeks implementasi NSPK Manajemen ASN menunjukkan adanya kemajuan nyata dalam tata kelola ASN di Indonesia, terutama di instansi pusat dan sejumlah pemerintah daerah penting. Namun, masih ada tantangan untuk memperluas kualitas pelaksanaan hingga seluruh instansi pemerintah di level nasional memiliki skor di kisaran *Baik* atau *Unggul*.

Pemanfaatan data digital, pembinaan intensif dari Badan Kepegawaian Negara serta kebijakan yang lebih terintegrasi antara pusat dan daerah menjadi faktor penting dalam peningkatan indeks ini di tahun-tahun berikutnya.

Pada tabel di bawah ini secara nasional capaian indeks implementasi NSPK Manajemen ASN Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 masih dengan kategori Cukup atau 54,72% yang menggambarkan bahwa instansi baru memenuhi sebagian ketentuan NSPK. Ada beberapa kelemahan mendasar, baik pada aspek regulasi internal, dokumentasi, atau pelaksanaan teknis. Diperlukan pembinaan dan pendampingan dari BKN agar implementasi meningkat.

Indikator	Realisasi Kab. Pasaman Barat	Target Nasional	% Capaian
Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN	54,72	100	54,72

**Tabel 72 . Capaian Nilai Indeks Implementasi NSPK 2025
dengan Target Nasional**

Sumber : Data Olahan Sub bagian Program dan Keuangan , 2026

Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan

Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN merupakan indikator strategis yang mengukur tingkat kepatuhan dan kualitas penerapan Norma, Standar, Prosedur, dan

Kriteria (NSPK) dalam pengelolaan ASN di lingkungan pemerintah daerah. Penilaian indeks ini dilakukan dalam kerangka pembinaan oleh Badan Kepegawaian Negara serta selaras dengan kebijakan reformasi birokrasi yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Pada tahun 2025, capaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN pada BKPSDM menunjukkan dinamika yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi.

Capaian indeks tahun 2025 mengalami stagnasi atau penurunan, beberapa faktor penyebab yang dapat diidentifikasi antara lain:

1. Belum optimalnya penyesuaian regulasi dan SOP internal terhadap NSPK terbaru. Keterlambatan harmonisasi kebijakan daerah dapat memengaruhi penilaian kepatuhan.
2. Intervensi non-teknis dalam pengisian jabatan, yang berpotensi mengurangi konsistensi penerapan sistem merit.
3. Kelemahan dalam pengelolaan data ASN, seperti data yang belum mutakhir atau belum terintegrasi penuh dengan sistem nasional.
4. Keterbatasan kompetensi SDM pengelola kepegawaian, khususnya analis kepegawaian yang memahami secara teknis standar NSPK.
5. Monitoring dan evaluasi internal yang belum berjalan optimal, sehingga rekomendasi hasil evaluasi sebelumnya belum sepenuhnya ditindaklanjuti.

Penurunan nilai indeks dapat berdampak pada melemahnya persepsi profesionalisme manajemen ASN serta menurunnya tingkat kepercayaan publik terhadap tata kelola birokrasi.

Dalam rangka menjaga dan meningkatkan capaian indikator kinerja, BKPSDM telah dan/atau perlu melakukan langkah-langkah strategis sebagai berikut:

1. Reviu dan harmonisasi regulasi daerah agar selaras dengan NSPK dan kebijakan terbaru dari pemerintah pusat.
2. Penguatan sistem merit melalui pembentukan tim monitoring internal, audit berkala, serta evaluasi triwulanan atas proses promosi dan mutasi.
3. Peningkatan kapasitas SDM pengelola kepegawaian melalui pelatihan, bimbingan teknis, dan sertifikasi analis kepegawaian.
4. Optimalisasi sistem informasi kepegawaian, termasuk pembaruan data ASN secara berkala dan integrasi penuh dengan sistem nasional.

5. Peningkatan transparansi dan akuntabilitas, dengan mempublikasikan hasil seleksi jabatan serta menerapkan penilaian kinerja berbasis indikator terukur.
6. Penguatan budaya kinerja, dengan mengaitkan pengembangan kompetensi ASN dengan hasil evaluasi kinerja individu.

Langkah-langkah tersebut tidak hanya bertujuan meningkatkan nilai indeks, tetapi juga memastikan keberlanjutan reformasi manajemen ASN di lingkungan pemerintah daerah.

Capaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2025 pada BKPSDM merupakan refleksi dari kualitas tata kelola kepegawaian daerah. Keberhasilan peningkatan nilai indeks menunjukkan kematangan sistem merit, konsistensi kepatuhan terhadap regulasi, serta efektivitas manajemen kinerja ASN. Sebaliknya, penurunan nilai menjadi sinyal perlunya penguatan regulasi, peningkatan kompetensi SDM, serta optimalisasi sistem pengawasan internal.

Dengan komitmen perbaikan berkelanjutan, BKPSDM diharapkan mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kategori indeks pada tahun berikutnya, sehingga pengelolaan ASN semakin profesional, transparan, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Program /Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Capaian Kinerja
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	31.120.293.352	29.239.744.574	
Program Kepegawaian Daerah	563.285.782	558.294.674	
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	72.190.201	72.190.000	
Jumlah	31.755.769.335	29.870.229.248	99,49
Tingkat Efisiensi			99,05%

**Tabel 73 . Tingkat Efisiensi Sumber Daya Indeks Implementasi NSPK
Manajemen ASN Tahun 2025**

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2026

Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2025 Mencakup perencanaan, pengadaan, pengangkatan, pangkat, mutasi, jabatan, pengembangan karier, pola karier, penggajian/tunjangan, penghargaan, pensiun, perlindungan, penilaian

kinerja, cuti, kode etik, disiplin, pemberhentian, dan pensiun yang dalam pelaksanaannya ditunjang pada kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN, Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Program dan kegiatan pendukung pencapaian Tujuan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

I. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN

Belanja pegawai dengan anggaran Rp31.120.293.352 dan realisasi sebesar Rp29.239.744.564 atau sebesar 93,96 %

Belanja pegawai terdiri atas :

- a. Gaji dan Tunjangan PNS sebanyak 32 orang dengan nilai sebesar Rp3.258.799.000 dan terealisasi sebesar Rp3.248.757.101 atau 99,69%.
- b. Gaji dan Tunjangan PPPK sebanyak 1.152 orang dengan nilai sebesar Rp27.861.494.352,- dan terealisasi sebesar Rp25.990.987.463 atau 93,28%.

II. Program Kepegawaian Daerah

Dengan pagu anggaran Rp563.285.781,96 dan terealisasi sebesar Rp 558.294.674 atau 99,53%

Merupakan program melaksanakan administrasi kepegawaian daerah pada prinsipnya terdiri dari; penyiapan peraturan daerah di bidang kebijaksanaan teknis kepegawaian, kemudian penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, penetapan gaji, tunjangan, kesejahteraan dan pemberhentian PNS Daerah serta pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah dan menyampaikan setiap informasi kepegawaian daerah kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam hal ini Bupati. Semua fungsi tersebut harus sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah. Materi yang boleh diatur hanya mengenai kebijaksanaan teknis kepegawaian daerah, sehingga tidak akan terjadi perbedaan dalam menetapkan norma, standar dan prosedur kepegawaian yang pada akhirnya dapat diciptakan kualitas PNS yang seragam di seluruh Indonesia. Pendanaan kegiatan pada program ini menggunakan dana APBD Kabupaten Pasaman Barat melalui kegiatan

Terdiri atas 4 (empat) Kegiatan yaitu :

- 5) Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Indikator : Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN sebanyak 3 Dokumen

- 6) Mutasi dan Promosi ASN

Indikator : Jumlah dokumen mutasi, kepangkatan dan promosi ASN sebanyak 3 Dokumen

- 7) Pengembangan Kompetensi ASN

Indikator : Jumlah dokumen pengembangan kompetensi ASN sebanyak 2 Dokumen

- 8) Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Indikator : Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur sebanyak 3 Dokumen

III. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Indikator : Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan sebanyak 4 orang dan terealisasi sebanyak 7 Orang atau 100 %

B. Realisasi Anggaran dan Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada tahun anggaran 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat mengelola anggaran sebesar Rp32.358.001.945 dengan realisasi sebesar Rp30.427.022.796 atau sebesar 94,03 %.

Belanja pada anggaran tahun 2025 terdiri dari belanja operasi dan belanja modal dengan total pagu anggaran Rp32.358.001.945 (*Tiga puluh dua milyar tiga ratus lima puluh delapan juta seribu Sembilan ratus empat puluh lima rupiah*) dengan realisasi Rp30.427. 022.796, (*Tiga puluh milyar empat ratus dua puluh tujuh juta dua puluh dua ribu tujuh ratus sembilan puluh enam rupiah*). atau 94,03% dengan fisik 96,76%, merupakan belanja operasi dengan rincian sebagai berikut :

1. Belanja pegawai dengan anggaran Rp31.120.293.352 dan realisasi sebesar Rp29.239.744.564 atau sebesar 93,96 %

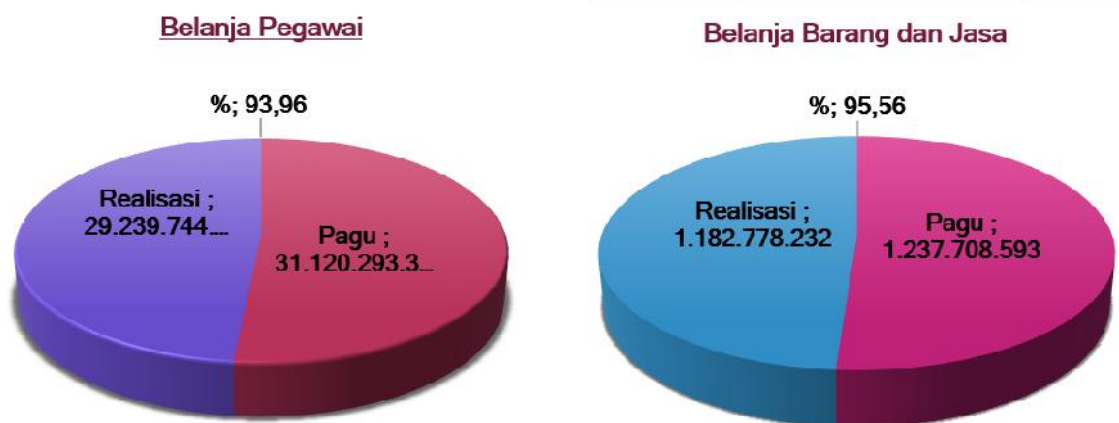
Belanja pegawai terdiri atas :

- a. Gaji dan Tunjangan PNS sebanyak 32 orang dengan nilai sebesar Rp3.258.799.000 dan terealisasi sebesar Rp3.248.757.101 atau 99,69%.
 - b. Gaji dan Tunjangan PPPK sebanyak 1.152 orang dengan nilai sebesar Rp27.861.494.352,- dan terealisasi sebesar Rp25.990.987.463 atau 93,28%.
2. Belanja barang dan jasa dengan anggaran Rp1.237.708.593, dan realisasi sebesar Rp1.187.278.232 atau sebesar 95,93 %

Kode Rekening	Uraian	Pagu Anggaran	Realisasi	%	Sisa Pagu Anggaran
5	BELANJA				
5 1	BELANJA OPERASI	32.358.001.945	30.427.022.796	94,03	1.930.979.149
5 1 01	Belanja Pegawai	31.120.293.352	29.239.744.564	93,96	1.880.548.788
5 1 02	Belanja Barang dan Jasa	1.237.708.593	1.187.278.232	95,93	50.430.361
5 2	BELANJA MODAL				
5 2 02	Belanja Modal Peralatan dan Mesin				
Jumlah Belanja		32.358.001.945	30.427.022.796	94,03	1.930.979.149
Total Surplus/(Defisit)		32.358.001.945	30.427.022.796	94,03	1.930.979.149

Tabel 74 . Realisasi Belanja Per Jenis Belanja Pada BKPSDM Tahun 2025

Sumber : Laporan Keuangan BKPSDM Tahun 2025



Grafik 9 . Realisasi Belanja Per Jenis Belanja Pada BKPSDM Tahun 2025

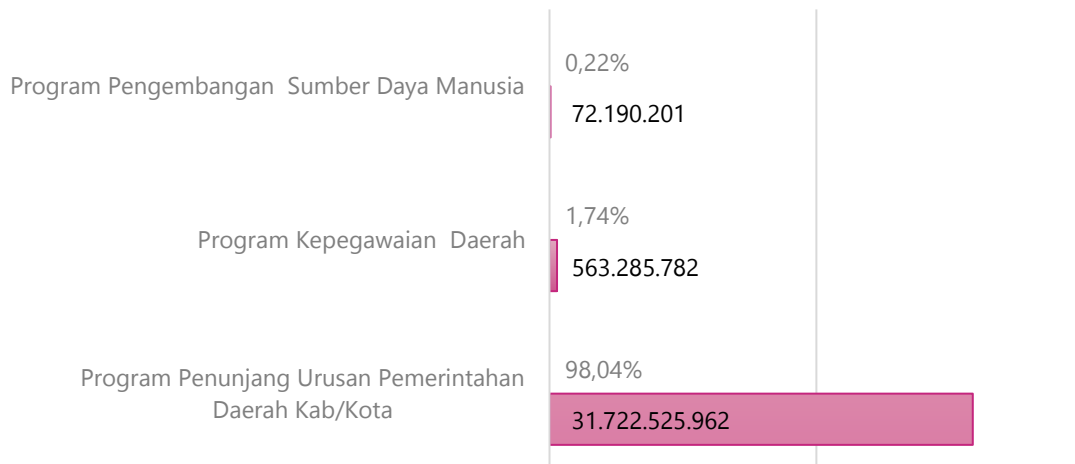
Sumber : Laporan Keuangan BKPSDM Tahun 2025

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat mempunyai 3 Program , 10 Kegiatan dan 21 Sub Kegiatan yang target dan realisasi kinerja keuangan pada program dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

No.	Uraian	Anggaran Tahun 2025	Realisasi Anggaran Tahun 2025	%	Sisa Anggaran Tahun 2025
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	31.722.525.962	29.796.538.122	93,93%	1.925.987.840
2	Program Kepegawaian Daerah	563.285.782	558.294.674	99,11%	4.991.108
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	72.190.201	72.190.000	100,00%	201
Jumlah		32.358.001.945	30.427.022.796	94,03%	1.930.979.149

Tabel 75 . Realisasi Belanja Per Jenis Program Pada BKPDMD Tahun 2025

Sumber : Laporan Keuangan BKPSDM Tahun 2025



Grafik 10 . Realisasi Belanja Per Jenis Program Pada BKPDMD Tahun 2025

Sumber : Laporan Keuangan BKPSDM Tahun 2025

Realisasi Belanja Berdasarkan Program ,Kegiatan, dan Sub Kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

NO	KEGIATAN	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	SATUAN	TARGET KINERJA	PAGU (Rp)	REALISASI KINERJA	REALISASI			SISA PAGU ANGGARAN	
							FISIK (%)	KEUANGAN		KEUANGAN	
								(Rp)	%	(Rp)	%
5.03.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota				31.722.525.961,76		100,00	29.796.538.122,00	95,51	1.925.987.840	6,07
5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				31.367.928.852,00		100,00	29.457.421.564,00	93,91	1.910.507.288	6,09
5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang / bulan	50	31.120.293.352,00	1.187	100,00	29.239.744.564,00	93,96	1.880.548.788	6,04
5.03.01.2.02.02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Dokumen	12	174.250.000,00	12	100,00	149.100.000,00	85,57	25.150.000	14,43
5.03.01.2.02.03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Dokumen	12	73.385.500,00	12	100,00	68.577.000,00	93,45	4.808.500	6,55
5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah				105.622.550,00		100,00	105.248.646,00	99,65	373.904	0,35
5.03.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket	2	1.568.500,00	2	100,00	1.568.500,00	100,00	-	-
5.03.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	2	20.586.000,00	2	100,00	20.484.600,00	99,51	101.400	0,49
5.03.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	12	83.468.050,00	12	100,00	83.195.546,00	99,67	272.504	0,33

NO	KEGIATAN	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	SATUAN	TARGET KINERJA	PAGU (Rp)	REALISASI				SISA PAGU ANGGARAN	
						REALISASI KINERJA	FISIK (%)	KEUANGAN		KEUANGAN	
								(Rp)	%	(Rp)	%
5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				197.722.559,76		100,00	185.283.612,00	93,71	12.438.948	6,29
5.03.01.2.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan	12	1.200.000,00	12	100,00	1.200.000,00	100,00	-	-
5.03.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	12	97.985.834,00	12	100,00	85.967.812,00	87,73	12.018.022	12,27
5.03.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	12	98.536.725,76	12	100,00	98.115.800,00	99,57	420.926	0,43
5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				51.252.000,00		100,00	48.584.300,00	94,79	2.667.700	5,21
5.03.01.2.09.02	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	20	47.570.000,00	15	100,00	46.984.300,00	98,77	585.700	1,23
5.03.01.2.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	12	2.070.000,00		-		-	2.070.000	100,00
5.03.01.2.09.10	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	2	1.612.000,00	2	100,00	1.600.000,00	99,26	12.000	0,74

NO	KEGIATAN	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	SATUAN	TARGET KINERJA	PAGU (Rp)	REALISASI				SISA PAGU ANGGARAN	
						REALISASI KINERJA	FISIK (%)	KEUANGAN		KEUANGAN	
								(Rp)	%	(Rp)	%
5.03.02	Program Kepegawaian Daerah				563.285.781,96		90,27	558.294.674,00	99,53	4.991.108	0,89
5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				182.644.537,00		100,00	182.300.362,00	99,81	344.175	0,19
5.03.02.2.01.02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Dokumen	2	-	2	100,00		-	-	
5.03.02.2.01.03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Dokumen	508	151.411.837,00	1.157	100,00	151.142.662,00	99,82	269.175	0,18
5.03.02.2.01.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Dokumen	175	7.500.000,00	192	100,00	7.500.000,00	100,00	-	-
5.03.02.2.01.08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Lembaga	1	16.225.000,00	1	100,00	16.150.000,00	99,54	75.000	0,46
5.03.02.2.01.10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Dokumen	12	6.142.700,00	12	100,00	6.142.700,00	100,00	-	-
5.03.02.2.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	Dokumen	150	1.365.000,00	151	100,00	1.365.000,00	100,00	-	-
5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN				380.041.244,96		100,00	375.394.312,00	98,78	4.646.933	1,22
5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Dokumen	232	-	246	100,00		-	-	-
5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Dokumen	704	5.097.600,00	1.102	100,00	5.097.000,00	99,99	600	0,01
5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Dokumen	11	374.943.644,96	44	100,00	370.297.312,00	98,76	4.646.333	1,24

NO	KEGIATAN	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	SATUAN	TARGET KINERJA	PAGU (Rp)	REALISASI				SISA PAGU ANGGARAN	
						REALISASI KINERJA	FISIK (%)	KEUANGAN		KEUANGAN	
								(Rp)	%	(Rp)	%
5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN				-		78,00	-	-	-	-
5.03.02.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	Orang	75	-	42	56,00		-	-	-
5.03.02.2.03.14	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah dokumen hasil fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional	Dokumen	185	-	213	100,00		-	-	-
5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				600.000,00		83,07	600.000,00	100,00	-	-
5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen	7319	-	11.035	100,00		-	-	-
5.03.02.2.04.05	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa (Orang)	Orang	235	-	194	82,55		-	-	-
5.03.02.2.04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	Orang	15	600.000,00	10	66,67	600.000,00	100,00	-	-
5.04	Pendidikan dan Pelatihan				72.190.201,28		100,00	72.190.000,00	100,00	201	0,00
5.04.02	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia				72.190.201,28		100,00	72.190.000,00	100,00	201	0,00
5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				72.190.201,28		100,00	72.190.000,00	100,00	201	0,00
5.04.02.2.02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Laporan)	Laporan	4	72.190.201,28	7	100,00	72.190.000,00	100,00	201	0,00
JUMLAH					32.358.001.945,00		96,76	30.427.022.796,00	94,03	1.930.979.149,00	5,97

Tabel 76 .Realisasi Belanja Berdasarkan Program ,Kegiatan, dan Sub Kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025

Sumber : Laporan Keuangan BKPSDM Tahun 2025

4.1. Kesimpulan

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025-2029 menjadi penjabaran visi, misi, dan program kepala daerah ke dalam program, kegiatan, indikator kinerja, serta target capaian pada lingkup perangkat daerah sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029.

Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 No. 2 Tahun 2025 secara tegas mengintegrasikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah sebagai rantai strategis-operasional yang tidak dapat dipisahkan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 merupakan cerminan capaian kinerja kegiatan dan sasaran Tahun 2025 berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 – 2029 dan Perubahan Rencana Kinerja Tahun 2025 yang telah disusun sebelumnya.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat disusun berdasarkan realisasi program kegiatan bidang-bidang di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Dengan demikian LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat merupakan laporan terintegrasi dan terkonsolidasi (*integrated and consolidated report*) terhadap pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat secara keseluruhan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap Laporan Kinerja dari bidang-bidang dan keterkaitan antara realisasi Renstra dan Renja dengan tingkat capaiannya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

A. Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

1. Tujuan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia : Terwujudnya Profesionalitas ASN dan meningkatnya pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN
IKU 1. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara yang dinilai oleh BKN dengan target 80 realisasinya 74,97 (93,71%)
2. Sasaran - 1 Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia : Meningkatkan Tata Kelola Aparatur Sipil Negara yang Profesional
IKU 2. Indeks Sistem Merit yang dinilai oleh BKN dengan target 196 realisasinya 196 (100%)
IKU 3. Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) dengan target 87,65 realisasinya 87,15 (99,43%)
IKU 4. Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) mengambil data base SI ASN dengan target 86% realisasinya 86,8% (100,93%)
IKU 5. Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) mengambil data base SI ASN dengan target 26,5% realisasinya 25% (94,34%)
3. Sasaran - 2 Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
IKU 6. Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi yang dinilai oleh BKN dengan target 28,5 realisasinya 26,29 (92,25%)
IKU 7. Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional dengan target 28 realisasinya 28 (100%)
IKU 8. Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) mengambil data base SI ASN dengan target 30% realisasinya 33,23% (110,77%)
4. Sasaran - 3 Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia : Meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPSDM
IKU 9. Nilai SAKIP yang dinilai Inspektorat dengan target 71 realisasinya 70,75 (99,65%);

B. Indikator Kinerja Kunci Urusan

Capaian Kinerja Fungsi Penunjang Urusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

IKK 1. Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN yang dinilai oleh BKN dengan target 55 realisasinya 54,72 (99,49%)

C. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat mempunyai 3 Program , 10 Kegiatan dan 21 Sub Kegiatan dengan total pagu anggaran Rp32.358.001.945 (*Tiga puluh dua milyar tiga ratus lima puluh delapan juta seribu Sembilan ratus empat puluh lima rupiah*) dengan realisasi Rp30.427. 022.796, (*Tiga puluh milyar empat ratus dua puluh tujuh juta dua puluh dua ribu tujuh ratus sembilan puluh enam rupiah*). atau 94,03% dengan fisik 96,76%,

Berbagai pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat yang memberikan gambaran bahwa keberhasilan dan kegagalan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif segenap semua bidang dan instansi yang terkait sangat diharapkan dalam mendukung program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat yang akan mendatang.

4.2. Tindak Lanjut kedepan

Dalam rangka memastikan pencapaian target kinerja Tahun 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melakukan berbagai langkah tindak lanjut yang bersifat strategis, sistematis, dan berkelanjutan. Tindak lanjut ini dilakukan sebagai respons atas hasil evaluasi kinerja tahun sebelumnya serta rekomendasi pembinaan dari Badan Kepegawaian Negara dan kebijakan reformasi birokrasi yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

1. Penguatan Perencanaan dan Pengendalian Kinerja

BKPSDM melakukan penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja melalui penajaman indikator, penyelarasan target dengan dokumen RPJMD, serta penguatan cascading kinerja hingga ke level individu. Setiap indikator kinerja

utama, termasuk Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN, dimonitor secara berkala melalui evaluasi triwulanan untuk memastikan deviasi dapat segera diidentifikasi dan ditindaklanjuti.

Selain itu, dilakukan penguatan sistem pengendalian internal melalui rapat evaluasi rutin dan penyusunan rencana aksi korektif terhadap indikator yang belum mencapai target.

2. Optimalisasi Implementasi Sistem Merit

Sebagai bagian dari reformasi manajemen ASN, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat meningkatkan konsistensi penerapan sistem merit dalam pengelolaan kepegawaian. Tindak lanjut dilakukan melalui:

- Pelaksanaan promosi dan mutasi berbasis kompetensi dan kinerja.
- Penyempurnaan mekanisme seleksi terbuka untuk jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrator.
- Penguatan dokumentasi dan transparansi proses pengisian jabatan.
- Langkah ini bertujuan memastikan pengelolaan ASN berlangsung objektif, profesional, dan sesuai NSPK.

3. Peningkatan Kapasitas dan Kompetensi ASN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat melaksanakan program pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan organisasi dan hasil analisis kesenjangan kompetensi (*competency gap*). Pelatihan teknis, manajerial, dan sosial kultural diberikan secara terencana, baik melalui metode klasikal maupun pembelajaran daring.

Khusus bagi pengelola kepegawaian, dilakukan bimbingan teknis dan workshop implementasi NSPK agar pemahaman regulasi dan standar teknis semakin meningkat.

4. Digitalisasi dan Integrasi Sistem Informasi Kepegawaian

Dalam rangka meningkatkan akurasi dan efisiensi layanan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat melakukan pembaruan dan integrasi sistem informasi kepegawaian dengan sistem nasional. Pemutakhiran data ASN dilakukan secara berkala guna mendukung pengambilan keputusan berbasis data (*data-driven decision making*).

Digitalisasi arsip dan layanan kepegawaian juga menjadi bagian dari upaya mempercepat pelayanan administrasi serta meminimalkan kesalahan manual.

5. Penguatan Monitoring dan Evaluasi

Sebagai tindak lanjut atas hasil evaluasi kinerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat membentuk tim monitoring internal yang bertugas melakukan pengawasan berkala terhadap implementasi program dan kegiatan. Setiap rekomendasi hasil evaluasi ditindaklanjuti dengan rencana aksi yang jelas, termasuk penetapan penanggung jawab dan batas waktu penyelesaian.

Pendekatan ini memastikan adanya perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dalam setiap aspek pengelolaan kepegawaian.

6. Peningkatan Transparansi dan Akuntabilitas

Dalam mendukung tata kelola yang baik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat meningkatkan keterbukaan informasi terkait proses manajemen ASN, termasuk hasil seleksi jabatan dan capaian kinerja. Penyampaian laporan secara berkala kepada pimpinan daerah menjadi bagian dari upaya memperkuat akuntabilitas organisasi.

Tindak lanjut yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 merupakan wujud komitmen dalam meningkatkan kualitas tata kelola manajemen ASN yang profesional, transparan, dan akuntabel. Melalui penguatan perencanaan, optimalisasi sistem merit, peningkatan kompetensi, digitalisasi layanan, serta monitoring berkelanjutan, diharapkan seluruh indikator kinerja dapat tercapai secara optimal dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik di daerah

Simpang Empat, 27 Februari 2026

P.T. KEPALA



YOSMAR DIFIA, SE., MM

Pembina Tk.I / IV b

Nip. 19850317 200604 1003