



RENCANA KERJA

Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pasaman Barat
TAHUN 2026



 bkpsdm@pasamanbaratkab.go.id
 Jln. Soekarno Hatta Komp.Kantor
Bupati Pasaman Barat

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas perkenan-Nya Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 dapat disusun tepat waktu dengan baik.

Sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri 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, Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.

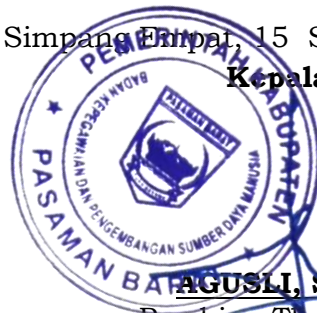
Renja Perangkat Daerah memuat program, kegiatan, lokasi, dan kelompok sasaran yang disertai indikator kinerja dan pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD).

Penyusunan Renja Perangkat Daerah mengacu pada hasil evaluasi Renja Perangkat Daerah tahun lalu dan hasil evaluasi Renja Perangkat Daerah tahun berjalan. Selain itu penyusunan Renja Perangkat Daerah juga mengacu pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2021-2026 dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 yang telah disusun.

Kami sadari bahwa masih terdapat kekurangan yang membutuhkan perbaikan dan penyempurnaan dalam penyusunan Dokumen Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2026 ini, baik secara substansi perencanaan pembangunan, khususnya urusan Keuangan. Oleh karena itu, rekomendasi yang konstruktif akan menjadi masukan dalam penyusunan Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, Pagu Indikatif, Indikator dan Target Kinerja serta penyelarasan dengan Sasaran dan Prioritas Nasional, dan identifikasi Program dan Kegiatan menurut kewenangan Provinsi dan Kota/Kabupaten di masa yang akan datang.

Simpang Empat, 15 September 2025

Kepala



AGUSLI, S.Pd

Pembina Tk.I / IVB

Nip. 19750817 200501 1 011

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	iii
BAB 1 PENDAHULUAN	I - 1
1.1. Latar Belakang	I - 1
1.2. Landasan Hukum	I - 4
1.3. Maksud dan Tujuan	I - 6
1.4. Sistematika Penyusunan	I - 7
BAB II HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU	II - 1
2.1. Evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian Renstra Perangkat Daerah	II - 1
2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	II - 18
2.3. Isu- isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	II - 67
2.4. Review terhadap Rancangan Awal RKPD	II - 78
2.5. Penelaahan Usulan program dan kegiatan masyarakat	II - 87
BAB III TUJUAN DAN SASARAN RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH	III - 1
3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional	III - 1
3.2. Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah	III - 4
3.3. Program dan Kegiatan Perangkat Daerah	III - 6
BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH	IV - 1
BAB V PENUTUP	V - 1

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	T-C.29 - Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2025 (Tahun berjalan)	II - 11
Tabel 2.2	(T-C.30) Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat	II - 20
Tabel 2.2.1-1	Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2024	II - 25
Tabel 2.2.1-2	Realisasi Capaian Kinerja Nilai SAKIP Tahun 2024	II - 26
Tabel 2.2.1-3	Capaian Kinerja Nilai SAKIP Tahun 2023 – 2024	II - 27
Tabel 2.2.1-4	Hasil Penilaian SPIP Tahun 2024	II - 30
Tabel 2.2.1-5	Persentase Penurunan Temuan BPK Tahun 2024	II - 33
Tabel 2.2.1-6	Capaian Indeks Profesionalitas ASN Kab. Pasaman Barat Tahun 2024	II - 36
Tabel 2.2.1-7	Capaian Indeks Profesionalitas ASN Kab. Pasaman Barat Tahun 2023 -2024	II - 37
Tabel 2.2.1-8	Capaian Indeks Sistem Merit Kab. Pasaman Barat Tahun 2024	II - 41
Tabel 2.2.1-9	Nilai Persepsi, Interval IKM, Interval Konversi IKM, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan	II - 44
Tabel 2.2.1-10	Capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)%	II - 45
Tabel 2.2.1-11	Capaian Kinerja Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar Tahun 2024	II - 47
Tabel 2.2.1-12	Capaian Kinerja Rasio Pegawai Fungsional Tahun 2024	II - 50
Tabel 2.2.1-13	Capaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Yang Professional Tahun 2024	II - 53
Tabel 2.2.1-14	Capaian Kinerja Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan Tahun 2024	II - 56
Tabel 2.2.1-15	Capaian Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi Tahun 2024	II - 58
Tabel 2.2.2-1	Rencana dan Realisasi Belanja Daerah pada BKPSDM Tahun 2024	II - 60
Tabel 2.2.2-2	Rencana dan Realisasi Belanja Berdasarkan Program Tahun 2024	II - 62
Tabel 2.2.2-3	Progam dan Kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024	II - 63
Tabel 2.3.	Identifikasi Masalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2026	II - 74
Tabel 2.4.	T-C.31 Review terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2026	II - 81
Tabel 3.2.	Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	III - 6
Tabel 3.3.	T-C.33. Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2026 dan Prakiraan Maju Tahun 2026	III - 13
Tabel 4.1	Penetapan Rencana Kerja Organisasi Perangkat Daerah	IV - 3



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyusunan Rencana Kerja Tahun 2026 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dilandasi oleh kebutuhan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Sebagai perangkat daerah yang memiliki tugas pokok dalam pengelolaan aparatur sipil negara serta pengembangan kapasitas sumber daya manusia aparatur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat memiliki peran strategis dalam mendukung tercapainya visi dan misi Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan kerja yang terarah, sistematis, dan berkesinambungan agar program dan kegiatan yang dilaksanakan mampu menjawab tantangan serta kebutuhan organisasi di masa mendatang.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2026 merupakan respons terhadap dinamika sosial dan kebutuhan masyarakat Kabupaten Pasaman Barat akan peningkatan kualitas pelayanan publik yang lebih cepat, transparan, dan adaptif terhadap perubahan. Tuntutan masyarakat terhadap reformasi birokrasi dan digitalisasi pelayanan publik semakin tinggi, sementara perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut aparatur yang memiliki kompetensi dan profesionalisme yang unggul. Perencanaan yang matang dalam bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur menjadi kebutuhan yang mendesak agar Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mampu mencetak Aparatur Sipil Negara yang memiliki *core values* BerAKHLAK (Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sebagaimana diamanatkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Penyusunan Rencana Kerja ini berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, serta Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Selain itu, Rencana Kerja ini juga disusun mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, serta pedoman penyusunan rencana kerja pemerintah daerah tahun berjalan serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2026. Dengan demikian, Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan



Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2026 memiliki legitimasi hukum yang kuat dan menjadi bagian integral dari sistem perencanaan pembangunan daerah.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2026 berpijak pada nilai-nilai dasar penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada peningkatan kualitas manusia dan kesejahteraan masyarakat. Nilai-nilai profesionalisme, integritas, dan pelayanan menjadi landasan moral dan etika dalam pengembangan aparatur sipil negara yang kompeten dan berdaya saing, sejalan dengan semangat reformasi birokrasi serta peningkatan kinerja pemerintah daerah. Rencana Kerja ini merupakan dokumen perencanaan untuk periode 1 (satu) tahun yang merupakan instrument penting dalam mengartikulasikan secara langsung tugas dan peran perangkat daerah dalam memberikan pelayanan berdasarkan isu – isu strategis dan pendekatan dalam memecahkan masalah. Rencana kerja perangkat daerah secara sistematis menggambarkan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana mencapainya, sehingga memudahkan dalam mengukur target capaian kinerja.

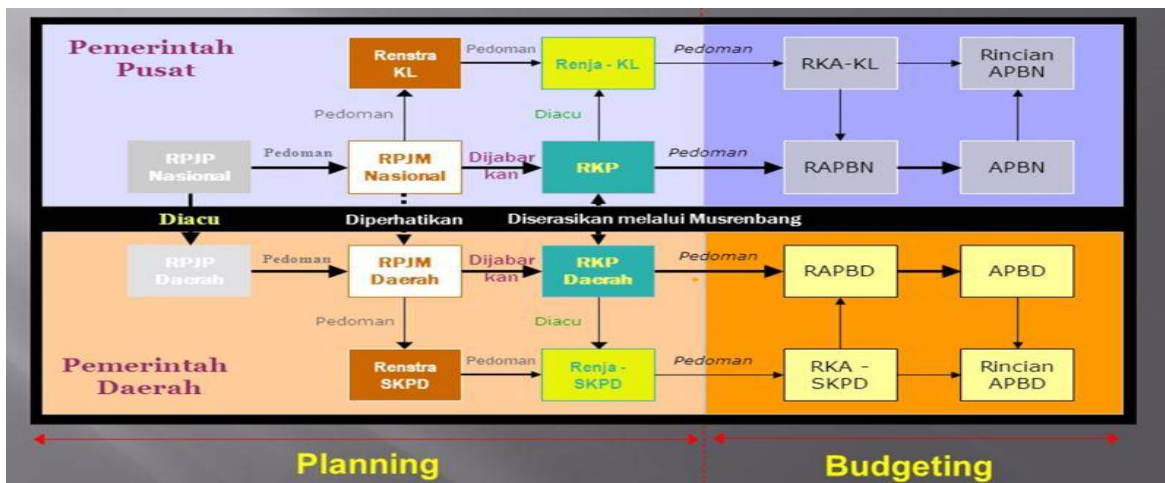
Dalam penyusunannya, dilakukan koordinasi, sinergi dan harmonisasi dengan pemangku kepentingan melalui tahapan – tahapan:

1. Persiapan penyusunan
 - a. Pembentukan Tim Penyusun Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2026;
 - b. Pengumpulan materi (hasil evaluasi rencana kerja tahun 2024, pengendalian kegiatan tahun 2024, dan rencana kerja tahun 2025).
2. Penyusunan rancangan awal
 - a. Koordinasi dengan Bidang, Pejabat Fungsional Sumber Daya Manusia Aparatur, Kasubag Program dan Keuangan;
 - b. Desk dengan pengampu kegiatan.
3. Penyusunan rancangan
 - a. Sinkronisasi dan dilaksanakan oleh Tim Penyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2026;
 - b. Masukan dari pelaksana kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat.
4. Pelaksanaan forum Perangkat Daerah/Lintas Perangkat Daerah, dilaksanakan dengan melaksanakan *Focus Group Discussion* yang mengundang Perangkat Daerah dan Pemangku Kepentingan yang terkait
5. Perumusan rancangan akhir
 - a. Penyempurnaan oleh Tim;
 - b. Diverifikasi oleh Tim Anggaran Pemerintah Daerah
6. Penetapan.



Gambar 1
Tahapan Penyusunan Renja

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2026 adalah tahun kelima atas penjabaran dari Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Periode 2021 – 2026. Kedua dokumen tersebut mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2026 serta mendasarkan pada Rencana Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021-2026. Dokumen ini juga digunakan sebagai dasar penyusunan Rencana Kerja Anggaran. Program dan kegiatan yang memuat indikator, tolak ukur dan target kinerja mengacu pada Kebijakan Umum Anggaran dan Prioritas & Plafon Anggaran Sementara. Selanjutnya dipergunakan sebagai bahan penyusunan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.



Gambar 2.
Keterkaitan Dokumen Perencanaan dan Penganggaran

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat merupakan perangkat daerah yang mempunyai kewajiban menyusun rencana kerja unsur penunjang urusan pemerintah dalam pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan



pelatihan berdasarkan 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. Serta menjalankan Visi Bupati dan Wakil Bupati Pasaman Barat Tahun 2021-2026 *“Mewujudkan Pasaman Barat yang Bermartabat, Agamais, Maju dan Sejahtera”*. Dari 5 (lima) misi pada Rancangan Rencana Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021-2026, pada misi pertama (satu) merupakan agenda pembangunan yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat yaitu *“Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional dan inovatif”*.

1.2. Landasan Hukum

Dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini didasarkan kepada :

1. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Dharmasraya, Kabupaten Solok Selatan dan Kabupaten Pasaman Barat di Provinsi Sumatera Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4348);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5582), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 68997);
5. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);



6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477 ;
8. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 9);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 927);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri 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 Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2026;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 4 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Pasaman Barat tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2024 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 4);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pasaman Barat tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah



- Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 2);
14. Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 36 Tahun 2025 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2026 (Berita Daerah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2025 Nomor 39).

1.3. Maksud Dan Tujuan

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat ditetapkan dengan maksud memberikan arah dan pedoman bagi jajaran di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat dalam menentukan strategi, kebijakan, program dan kegiatan terukur yang akan dilaksanakan pada tahun 2026 untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional dan inovatif dan sebagai dasar untuk penilaian kinerja yang direncanakan selaras dengan visi, misi, serta tujuan strategis dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan pemerintah daerah.

Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2026 bertujuan untuk :

1. Mendeskripsikan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan langsung oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama 1 (satu) tahun.
2. Mengoptimalkan fungsi perencanaan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan dalam rangka peningkatan pelayanan kepegawaian, peningkatan tata kelola pemerintahan yang professional dan peningkatan kapabilitas Aparatur Sipil Negara sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.
3. Menjadi pedoman pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat yang direncanakan selaras dengan visi, misi, serta tujuan strategis dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan pemerintah daerah untuk mendukung pencapaian target tujuan, sasaran program dan indikator kinerja kegiatan pada tahun berjalan.
4. Memantapkan Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) melalui pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat sebagai wujud pertanggungjawaban dalam pencapaian visi, misi, tujuan, sasaran dan kebijakan pembangunan daerah.
5. Mewujudkan perencanaan pembangunan unsur penunjang urusan pemerintahan dalam pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang akuntabel, responsive, partisipatif, efektif, efisien dan berkelanjutan.

1.4. Sistematika Penyusunan

Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu dokumen perencanaan satu tahunan yang merupakan penjabaran dari program dan kegiatan. Adapun sistematika penulisan Renja sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang,

Mengemukakan pengertian ringkas tentang Rencana Kerja Perangkat Daerah, proses penyusunan Renja Perangkat Daerah, keterkaitan antara Rencana Kerja Perangkat Daerah dengan dokumen RKPD, Rencana Strategis Perangkat Daerah, dengan Renja K/L dan Renja provinsi/Kabupaten/kota, serta tindak lanjutnya dengan proses penyusunan RAPBD.

1.2 Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang Undang-Undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang SOTK, kewenangan Perangkat Daerah, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Perangkat Daerah.

1.3 Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah.

1.4 Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Rencana Kerja Perangkat Daerah, serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II HASIL EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA TAHUN LALU

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian Rencana Strategis Perangkat Daerah,

Bab ini memuat kajian (review) terhadap hasil evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah tahun lalu (tahun n-2) dan perkiraan capaian tahun berjalan (tahun n-1), mengacu pada APBD tahun berjalan yang seharusnya pada waktu penyusunan Renja Perangkat Daerah sudah disahkan. Selanjutnya dikaitkan dengan pencapaian target Renstra Perangkat Daerah berdasarkan realisasi program dan kegiatan pelaksanaan Renja Perangkat Daerah tahun-tahun sebelumnya.

Review hasil evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah tahun lalu, dan realisasi Renstra Perangkat Daerah mengacu pada hasil laporan kinerja tahunan Perangkat Daerah dan/atau realisasi APBD untuk Perangkat Daerah yang bersangkutan.



Pokok-pokok materi yang disajikan dalam bab ini, antara lain:

- 2.1.1. Realisasi program/kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
- 2.1.2. Realisasi program/kegiatan yang telah memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
- 2.1.3. Realisasi program/kegiatan yang melebihi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
- 2.1.4. Faktor-faktor penyebab tidak tercapainya, terpenuhinya atau melebihi target kinerja program/kegiatan;
- 2.1.5. Implikasi yang timbul terhadap target capaian program Renstra Perangkat Daerah; dan
- 2.1.6. Kebijakan/tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor penyebab tersebut.
- 2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
Berisikan kajian terhadap capaian kinerja pelayanan Perangkat Daerah berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan dalam NSPK dan SPM, maupun terhadap IKK sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 dan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007
Jenis indikator yang dikaji, disesuaikan dengan tugas dan fungsi masing-masing Perangkat Daerah, serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kinerja pelayanan.
- 2.3. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah,
Berisikan uraian mengenai:
 - 2.3.1. Tingkat kinerja pelayanan Perangkat Daerah dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan Perangkat Daerah, permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi Perangkat Daerah;
 - 2.3.2. Dampaknya terhadap pencapaian visi dan misi kepala daerah, terhadap capaian program nasional;
 - 2.3.3. Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan Perangkat Daerah; dan
 - 2.3.4. Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun yang direncanakan
- 2.4. Review Terhadap Rancangan Awal Rencana Kerja Perangkat Daerah
Berisikan uraian mengenai:



2.4.1. Proses yang dilakukan yaitu membandingkan antara rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan;

2.4.2. Penjelasan mengenai alasan proses tersebut dilakukan;

2.4.3. Penjelasan temuan-temuan setelah proses tersebut dan catatan penting terhadap perbedaan dengan rancangan awal RKPD, misalnya: terdapat rumusan program dan kegiatan baru yang tidak terdapat di rancangan awal RKPD, atau program dan kegiatan cocok namun besarnya berbeda

2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat
Menguraikan hasil kajian terhadap program/kegiatan yang diusulkan para pemangku kepentingan, baik dari masyarakat, asosiasi-asosiasi, perguruan tinggi maupun berdasarkan pelaksanaan musrenbang.

BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

Memuat penelaahan yang menyangkut arah kebijakan dan prioritas pembangunan nasional dan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah.

3.2 Tujuan dan Sasaran Rencana Kerja Perangkat Daerah

Perumusan tujuan dan sasaran didasarkan atas rumusan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang dikaitkan dengan sasaran target kinerja Renstra Perangkat Daerah..

3.3 Program dan Kegiatan

Memuat faktor-faktor yang menjadi bahan pertimbangan terhadap rumusan program dan kegiatan, Uraian garis besar mengenai rekapitulasi program dan kegiatan, total kebutuhan dana/pagu indikatif, dan penjelasan jika rumusan program dan kegiatan tidak sesuai dengan rancangan awal RKPD.

BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Pada bagian ini dikemukakan rencana kerja berupa rencana program dan kegiatan beserta indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif.

BAB V PENUTUP

Berisikan uraian penutup, berupa:

5.1. Kesimpulan dan catatan dalam rangka pelaksanaannya maupun seandainya ketersediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan.

5.2. Kaidah-kaidah pelaksanaan.

5.3. Rencana tindak lanjut.

BAB II

HASIL EVALUASI RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

2.1. Evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian Renstra Perangkat Daerah

Sebagaimana amanat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, setiap dokumen perencanaan harus dievaluasi dalam pelaksanaannya. Evaluasi terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat tahun 2024 dan capaian kinerja sampai dengan triwulan tahun 2025 meliputi 3 (tiga) hal, yaitu kebijakan perencanaan program dan kegiatan, pelaksanaan rencana program dan kegiatan, dan hasil rencana program dan kegiatan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2024 telah menetapkan 3 (tiga) Sasaran Strategis dan 11 (sebelas) Indikator Kinerja Utama (IKU) mengacu pada visi dan Misi pembangunan Kabupaten Pasaman Barat yakni “*Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional dan inovatif*”. Nilai pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2024 sebesar 129,59% dengan kategori Sangat Tinggi.

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. Untuk mencapai target program/kegiatan yang menjadi sasaran dan target yang sudah ditetapkan tahun 2024 tidak terlepas dari dukungan program dan kegiatan yang disusun dalam Rencana Kerja Tahunan melalui kegiatan rutin. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2024 mengampu 2 (dua) urusan yaitu: Urusan Kepegawaian dan Urusan Pendidikan dan Pelatihan dengan 10 kegiatan dan 29 sub kegiatan yang terbagi dalam tiga Program yaitu:

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

Belanja pada anggaran tahun 2024 terdiri dari belanja operasi dan belanja modal dengan total pagu anggaran Rp6.167.016.400 (*Enam milyar seratus enam puluh tujuh juta enam belas ribu empat ratus rupiah*) dengan realisasi Rp5.789.767.604 (*Lima milyar tujuh ratus delapan puluh sembilan juta tujuh ratus enam puluh tujuh ribu enam ratus empat rupiah*) atau 93,88%, dengan rincian sebagai berikut:



- a. Belanja operasi dengan anggaran Rp6.115.365.667 dan realisasi sebesar Rp5.738.232.604 atau sebesar 93,83 % yang terdiri dari:
 1. Belanja pegawai dengan anggaran Rp3.677.868.721,41 dan realisasi sebesar Rp3.660.916.327 atau sebesar 99,54 %
 2. Belanja barang dan jasa dengan anggaran Rp2.437.496.945,59 dan realisasi sebesar Rp2.077.316.277 atau sebesar 85,22 %
- b. Belanja Modal dengan anggaran Rp51.650.733 dan realisasi sebesar Rp51.535.000 atau sebesar 99,78% .

Review hasil evaluasi pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat mengacu pada hasil laporan kinerja tahunan 2024 adalah berikut :

2.1.1. Realisasi program/kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan

Pada tahun anggaran 2024, pemerintah daerah kabupaten Pasaman Barat menghadapi defisit APBD yang signifikan, terutama turunnya pendapatan daerah, baik dari Pendapatan Asli Daerah maupun transfer dari pemerintah pusat. Akibatnya, berbagai kegiatan publik terganggu atau ditunda, pembayaran kepada rekanan dan pegawai tertunda.

Secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal hanya saja terdapat Surat Perintah Membayar yang tidak terbit Surat Perintah Pencairan Dana per 31 Desember 2024.

Pada tahun 2024 terdapat 2 (dua) kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja pada Program Kepegawaian Daerah yaitu:

1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

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

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp440.679.250
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 60.93 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp268.489.403,- (terrealisasi 60,93%).
- Permasalahan dan Solusi

Secara fisik kegiatan telah selesai 100%, tapi secara keuangan dengan keadaan kas daerah yang tidak kondusif SPM LS senilai Rp108.523.367,- tidak terbit SP2Dnya.

2. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

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

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp149.668.250.
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 58,37 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp87.362.432,- (terrealisasi 58,37%).
- Permasalahan dan Solusi

Secara fisik kegiatan telah selesai 100%, tapi secara keuangan dengan keadaan kas daerah yang tidak kondusif SPM LS senilai Rp27.297.400,- 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.

2.1.2. Realisasi program/kegiatan yang telah memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan

Dari 3 (tiga) program dan 10 (sepuluh) kegiatan dan 29 (dua puluh sembilan) Sub Kegiatan, tidak ada yang tidak memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan hanya realisasi keuangan yang terhambat akibat defisitnya anggaran pemerintah daerah. Selama tahun 2024 pencapaian kinerja dan realisasi anggaran berjalan sesuai perencanaan yang sudah ditetapkan sebagaimana penjelasan di bawah ini :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota Adalah program yang mendukung pelaksanaan fungsi pemerintahan umum dan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah yang tidak secara langsung terkait dengan urusan wajib maupun pilihan, namun tetap diperlukan untuk menjamin kelancaran, efektivitas, efisiensi, serta akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah.

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp.4.919.273.771,00
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp4.805.946.484,00 (terealisasi 97,70%).
- 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.

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 Rp4.096.174.671,00
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp4.059.525.827,- (terealisasi 99,11%).
- Permasalahan dan Solusi

Dalam pelaksanaan Kegiatan Administrasi keuangan daerah tahun 2024 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 Rp410.441.133
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 89,15 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp365.911.082,- (terrealisasi 89,15%).
- Permasalahan dan Solusi
Dalam pelaksanaan Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah tahun 2024 secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal. Pada sub kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD hanya terealisasi 82,98% sebab SPM LS yang diajukan tidak terbit SP2D nya per 31 Desember 2024 senilai Rp33.727.700,-

3) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Indikator : Terpenuhinya kebutuhan pelayanan penunjang perkantoran sebanyak 100%

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp208.087.466,-
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100% dengan realisasi keuangan sebesar Rp197.062.425,- (terrealisasi 94,70%).
- Permasalahan dan Solusi
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 100%

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp195.943.500
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 89,26 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp.174.905.150,- (terrealisasi 89,28%).
- Permasalahan dan Solusi
Secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal hanya saja terdapat SPM LS Pemeliharaan Kendaraan Dinas yang tidak terbit SP2Dnya per 31 Desember 2024 senilai Rp 11.850.000,-



2. Program Kepegawaian Daerah

1) Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

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

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp440.679.250
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 60,93 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp268.489.403,- (terrealisasi 60,93%).
- Permasalahan dan Solusi
Secara fisik kegiatan telah selesai 100%, tapi secara keuangan dengan keadaan kas daerah yang tidak kondusif SPM LS senilai Rp108.523.367,- tidak terbit SP2Dnya.

2) Mutasi dan Promosi ASN

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

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp303.210.450
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp280.847.890,- (terrealisasi 92,62%).
- 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 Rp38.869.850
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 85,37 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp33.195.100,- (terrealisasi 85,37%).
- Permasalahan dan Solusi
Secara fisik kegiatan telah selesai 100%, tapi secara keuangan dengan keadaan kas daerah yang tidak kondusif SPM LS senilai Rp5.176.200,- tidak terbit SP2Dnya. 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.

4) Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

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



- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp149.668.250
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 58,37 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp87.362.432,- (terrealisasi 58,37%).
- Permasalahan dan Solusi
Secara fisik kegiatan telah selesai 100%, tapi secara keuangan dengan keadaan kas daerah yang tidak kondusif SPM LS senilai Rp27.297.400,- 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.

2.1.3. Realisasi program/kegiatan yang melebihi target kinerja hasil /keluaran yang direncanakan

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan kegiatan 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 160 orang dan terealisasi sebanyak 462 Orang atau 288,75 %

Adapun rincian jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi adalah :

- 2 Orang ASN yang mengikuti Pendidikan Dasar,
- 2 Orang Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKN Tk.II)
- 2 Orang Diklat Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)
- 1 Orang Diklat Fungsional,
- 5 Orang Diklat Teknis,
- 450 Orang Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia terus berupaya mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi sebagai solusi dalam upaya pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara berbasis digital. Digitalisasi dalam proses bisnis pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara telah diterapkan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia sebagai instansi pembina pendidikan dan pelatihan.

Pelaksanaan pelatihan struktural kepemimpinan dan pelatihan dasar untuk Aparatur Sipil Negara didominasi peserta kalangan milenial yang telah mahir dalam penggunaan teknologi informasi. Pola penyelenggaraan *blended learning* merupakan salah satu cara efektif dalam pengembangan kompetensi saat ini dengan mengkombinasikan pembelajaran tatap muka dengan pembelajaran jarak jauh.

Pembelajaran jarak jauh berbasis pada teknologi informasi dilakukan dengan mengintegrasikan pembelajaran *Learning Management System* (LMS) dan penerbitan sertifikat pelatihan secara elektronik. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan menyebutkan, penyelenggaraan pelatihan struktural bertujuan untuk mengembangkan kompetensi peserta dalam rangka memenuhi standar kompetensi manajerial jabatan struktural.

- Terlaksananya kegiatan dengan pagu anggaran Rp315.314.829,24
- Realisasi pelaksanaan program dan Kegiatan, realisasi fisik 100 % dengan realisasi keuangan sebesar Rp313.936.295,- (terrealisasi 99,56%).
- 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.

2.1.4. Faktor-faktor penyebab tidak tercapainya, terpenuhinya atau melebihi target kinerja program/kegiatan

Untuk mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan dalam pelaksanaan program/kegiatan dilihat dari faktor – faktor yang mempengaruhi tercapai atau tidaknya kinerja program/kegiatan adalah sebagai berikut :

- Target Kinerja Program/Kegiatan yang tidak tercapai
Terdapat 2 (dua) yang tidak memenuhi target secara kinerja keuangan tapi mencapai target pada kinerja yaitu Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara, Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur. Hal ini disebabkan tahun anggaran 2024, pemerintah daerah kabupaten Pasaman Barat menghadapi defisit APBD yang signifikan, terutama karena Pendapatan Asli Daerah yang tidak tercapai dan transfer dana pusat yang tertunda. Akibatnya, berbagai kegiatan publik terganggu atau ditunda, pembayaran kepada rekanan dan pegawai tertunda. Secara keseluruhan tidak ada kendala yang signifikan, semua kegiatan terlaksana dengan baik dan optimal hanya saja terdapat SPM yang tidak terbit SP2Dnya per 31 Desember 2024.
- Target Kinerja Program/Kegiatan yang tercapai atau melebihi target
Kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat sudah direncanakan sesuai kebutuhan dengan efektif dan efisien. Pemanfaatan teknologi informasi pada setiap kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dilaksanakan untuk menuju *good governance*. Konsep *good governance* ini memerlukan sistem yang mampu mengakomodir

kebutuhan pelayanan yang efektif dan efisien. Dengan penggunaan sistem informasi dimungkinkan adanya otomatisasi pekerjaan dan fungsi pelayanan untuk mewujudkan pelayanan yang baik termasuk otomatisasi dalam penanganan sistem kepegawaian. Digitalisasi Manajemen ASN yang diamanatkan oleh Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 63 memiliki dua tujuan utama: meningkatkan efisiensi proses dan pengambilan keputusan serta menciptakan ekosistem ASN yang terintegrasi secara menyeluruh. Dengan pemanfaatan teknologi terkini seperti kecerdasan buatan (AI) dan analisis data, pengelolaan data ASN dapat dioptimalkan, membantu pemangkasan birokrasi, dan mempercepat pelayanan kepada Masyarakat.

Program kepegawaian daerah sudah menerapkan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) pada pelayanan kepegawaian yaitu perencanaan kebutuhan PNS/PPPK, pengadaan PNS/PPPK, Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian, Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, Pengelolaan Data Kepegawaian, Pengelolaan Mutasi ASN, Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN, Pengelolaan Promosi ASN, Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai, Pembinaan Disiplin ASN.

Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi. Dengan SI ASN, pengelolaan data pegawai menjadi lebih efisien, sementara MyASN memberdayakan pegawai dengan akses cepat ke informasi dan layanan penting melalui perangkat mobile. Transformasi digital ini membuka pintu untuk masa depan yang lebih terhubung dan efisien dalam administrasi kepegawaian.

Pada program pengembangan sumber daya manusia, dengan adanya *E-Learning* Pengembangan Kompetensi ASN maka kegiatan tersebut dapat diadakan. Keterbatasan anggaran selalu menjadi tantangan terbesar dalam pengembangan kompetensi ASN. Belum semua instansi pemerintah menyediakan anggaran dalam pengembangan kompetensi ASN. Pengembangan kompetensi melalui magang, pertukaran pegawai, pembelajaran jarak jauh, coaching dan mentoring merupakan upaya untuk mereduksi besarnya biaya pengembangan kompetensi pegawai. Hal ini juga sekaligus mengubah paradigma bahwa pengembangan kompetensi aparatur tidak selalu dengan metode pelatihan klasikal. Penerapan coaching, mentoring dan counseling yang dilakukan sepanjang tahun secara periodik akan mendorong optimalisasi implementasi Manajemen Kinerja ASN. Hal ini dilihat dari realisasi program pengembangan sumber daya manusia sebesar 100%.

2.1.5. Implikasi yang timbul terhadap target capaian program Renstra Perangkat Daerah

Ada beberapa implikasi yang timbul berdasarkan keadaan pencapaian tahun 2024 yaitu :

- a. Penyesuaian Prioritas: jika ada perubahan dalam kebijakan pemerintah pusat atau daerah, perangkat daerah mungkin perlu menyesuaikan prioritas program dalam Renstra mereka. Hal ini bisa berarti beberapa program atau target perlu ditunda atau diubah untuk menyesuaikan dengan arah kebijakan baru
- b. Evaluasi dan Revisi Strategi: implikasi lainnya adalah perlunya evaluasi dan revisi strategi secara periodik. Jika target tidak tercapai, perlu dilakukan analisis mendalam untuk memahami penyebabnya dan mengembangkan strategi baru yang lebih efektif.
- c. Perubahan dalam Indikator Kinerja: dalam beberapa kasus, perangkat daerah mungkin perlu menyesuaikan indikator kinerja atau menetapkan indikator baru yang lebih relevan dengan kondisi yang berubah. Ini bisa termasuk revisi target, sasaran, atau metode pengukuran kinerja

Setiap implikasi ini perlu dikelola dengan baik melalui pengawasan, evaluasi berkala, dan penyesuaian strategi yang tepat agar tujuan akhir dari Renstra tetap dapat tercapai dengan efektif.

2.1.6. Kebijakan/tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor penyebab tersebut

Untuk mengatasi faktor-faktor penyebab pencapaian kinerja yang kurang optimal atau melebihi target pada rencana kerja, diperlukan kebijakan dan tindakan perencanaan serta penganggaran yang tepat. Berikut adalah beberapa kebijakan dan tindakan yang dapat diambil:

1. Melakukan peninjauan terhadap target dan sasaran dalam rencana kerja untuk memastikan bahwa mereka realistis dan dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Penyesuaian target berdasarkan kondisi aktual, seperti perubahan anggaran, sumber daya manusia, atau perubahan kebijakan eksternal.
2. Menerapkan perencanaan yang berfokus pada hasil (*outcome*) dan dampak (*impact*), bukan hanya *output*. Hal ini akan memastikan bahwa setiap program dan kegiatan memiliki indikator kinerja yang jelas dan terukur dan meningkatkan koordinasi dan sinergi antar perangkat daerah untuk memastikan bahwa program dan kegiatan yang direncanakan saling mendukung dan tidak tumpang tindih.
3. Mengalokasikan anggaran berdasarkan prioritas program yang memiliki dampak besar terhadap pencapaian tujuan strategis. Efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran dengan melakukan evaluasi terhadap penggunaan anggaran sebelumnya untuk menemukan area yang dapat dioptimalkan.

4. Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dalam perencanaan dan pelaksanaan program. Sumber daya manusia yang kompeten dan terampil adalah kunci untuk mencapai target kinerja.
5. Pengawasan berkala dengan meningkatkan frekuensi dan kualitas monitoring terhadap pelaksanaan program dan kegiatan. Hal ini akan membantu mendeteksi masalah sejak dini dan memungkinkan pengambilan tindakan korektif secara cepat. Evaluasi rutin dan penyempurnaan program yang sedang berjalan untuk memastikan bahwa sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditetapkan.
6. Identifikasi dan mitigasi risiko yang dapat menghambat pencapaian target. Siapkan rencana mitigasi risiko untuk mengurangi dampak negatifnya. Fleksibilitas dalam Penyesuaian Program, jika terjadi perubahan signifikan yang mempengaruhi pelaksanaan program (misalnya perubahan kebijakan, situasi darurat), perangkat daerah harus memiliki fleksibilitas untuk menyesuaikan program dengan cepat.
7. Publikasi Kinerja secara rutin tentang capaian kinerja perangkat daerah kepada publik untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi.



Tabel 2.1. T-C.29 - Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Rencana Kerja Perangkat Daerah dan Pencapaian Rencana Strategis Perangkat Daerah s/d Tahun 2025 (Tahun Berjalan)* Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat

KODE	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2026	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun 2023 (n-3)	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2024 (n-2)			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2025 (n-1)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun Berjalan (2025)	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun 2024 (n-2)	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2024 (n-2)	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s.d. Tahun berjalan 2025 (tahun n-1)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10 = (5+7+9)	11 = (10/4)
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP	BB (78)	B (67,55)	BB (71)	BB (70,45)	99,23%	BB (73)	BB (73)	100
		Level Maturitas SPIP	>2,6	3,132	2,35	3,395	144,47%	2,48	3,395	100
		Persentase penurunan temuan BPK	100	85	90	80	88,89%	95	95	100
		Indeks Profesionalitas ASN	80	62,32	75	79,13	105,51%	80	80	100
5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KAB/KOTA	Persentase pemenuhan kebutuhan gaji dan sarana prasarana pendukung pelayanan	100,00	98,57%	100%	100,00%	100,00%	100	100	0,79
5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase terwujudnya penatausahaan keuangan yang mendukung kinerja OPD	100,00	92,86%	100%	100,00%	100,00%	100	100	0,65
5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	249 Orang/Bulan	113 OB	33 orang/bulan	33 orang/bulan	100,00%	42 orang/bulan	156 orang/bulan	62,65%
5.03.01.2.02.02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN	72 Dokumen	36 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	100,00%	12 Dokumen	48 Dokumen	66,67%
5.03.01.2.02.02	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	72 Dokumen	36 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	100,00%	12 Dokumen	48 Dokumen	66,67%

f y b

KODE	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2026	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun 2023 (n-3)	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2024 (n-2)			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2025 (n-1)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun Berjalan (2025)	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun 2024 (n-2)	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2024 (n-2)	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s.d. Tahun berjalan 2025 (tahun n-1)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10 = (5+7+9)	11 = (10/4)
5.03.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Terpenuhinya administrasi kepegawaian perangkat daerah	100%	50,00%	100%	100,00%	100,00%	100%	100,00%	57,14%
5.03.01.2.05.11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang - undangan	14 Orang	5 orang	2 orang	2 Orang	100,00%	3 orang	8 orang	57,14%
	Penyediaan Pakaian dinas	Jumlah paket pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	3 Paket	0 Paket	2 paket	0 Paket	0 Paket	0 Paket	0 Paket	0,00%
5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terpenuhinya kebutuhan administrasi umum perangkat daerah	100%	59,57%	100%	100,00%	100,00%	100%	100,00%	54,17%
5.03.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	12 Paket	6 paket	2 paket	2 paket	100,00%	2 paket	8 paket	66,67%
5.03.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	12 Paket	6 Paket	2 paket	2 paket	100,00%	2 paket	8 paket	66,67%
5.03.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	0 Paket	6 Paket	0 Paket	0 Paket	0 Paket	0 Paket	0 Paket	0,00%
5.03.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	60 Laporan	50 Laporan	10 Laporan	10 Laporan	100,00%	10 Laporan	60 Laporan	83,33%

Handwritten signature/initials.

KODE	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2026	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun 2023 (n-3)	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2024 (n-2)			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2025 (n-1)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun Berjalan (2025)	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun 2024 (n-2)	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2024 (n-2)	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s.d. Tahun berjalan 2025 (tahun n-1)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10 = (5+7+9)	11 = (10/4)
5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpenuhinya kebutuhan pelayanan penunjang perkantoran	100%	100,00%	100%	100,00%	100,00%	100%	100,00%	77,78%
5.03.01.2.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	6 Laporan	4 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	100,00%	2 Laporan	6 Laporan	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	72 Laporan	36 Laporan	12 Laporan	12 Laporan	100,00%	12 Laporan	48 Laporan	66,67%
5.03.01.2.08.04	Penyediaan masa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	72 Laporan	36 Laporan	12 Laporan	12 Laporan	100,00%	12 Laporan	48 Laporan	66,67%
5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah	Tersedianya jasa pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran	100%	100,00%	100%	100,00%	100,00%	100%	100,00%	43,88%
5.03.01.2.09.02	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	146 Unit	75 Unit	25 Unit	25 Unit	100,00%	25 Unit	100 Unit	68,49%
5.03.01.2.09.05	Pemeliharaan Mebel	Jumlah mebel yang dipelihara	12 Paket	0 Unit	2 Unit	0 Unit	0,00%	120 unit	0 Unit	0,00%
5.03.01.2.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	680 Unit	211 Unit	120 unit	121 Unit	100,00%	120 unit	331 Unit	48,68%
5.03.01.2.09.09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara / direhabilitasi	12 Paket	5 Unit	2 unit	2 Unit	100,00%	2 unit	7 Unit	58,33%

f y b

KODE	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2026	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun 2023 (n-3)	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2024 (n-2)			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2025 (n-1)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun Berjalan (2025)	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun 2024 (n-2)	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2024 (n-2)	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s.d. Tahun berjalan 2025 (tahun n-1)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10 = (5+7+9)	11 = (10/4)
Meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara		Indeks Sistem Merit	225	196	200	196	98,00%	220	196	89,09%
		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	87	82,31	86	87,64	101,91%	87	87	100
5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		87	64,89%	86	82,31%	95%	87	87	105,51%
5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	36 Dokumen	8 Dokumen	6 dokumen	6 dokumen	86,67%	6 dokumen	9 Dokumen	86,10%
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 untuk pengadaan ASN	6 Dokumen	5 Dokumen	1 Dokumen	2 Dokumen	100,00%	1 Dokumen	6 Dokumen	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	4235 Dokumen	2468 Dokumen	680 Dokumen	508 Dokumen	74,71%	680 Dokumen	3148 Dokumen	74,33%
5.03.02.2.01.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	900 Dokumen	485 Dokumen	150 Dokumen	218 Dokumen	100,00%	150 Dokumen	635 Dokumen	70,56%
5.03.02.2.01.08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	1 Lembaga	1 Lembaga	1 Lembaga	1 Lembaga	100,00%	1 Lembaga	1 Lembaga	100,00%
5.03.02.2.01.10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	18 Dokumen	12 Dokumen	3 Dokumen	20 Dokumen	100,00%	3 Dokumen	18 Dokumen	100,00%
5.03.02.2.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	1800 Dokumen	991 Dokumen	300 Dokumen	136 Dokumen	45,33%	300 Dokumen	1291 Dokumen	71,72%

f y b

KODE	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2026	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun 2023 (n-3)	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2024 (n-2)			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2025 (n-1)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun Berjalan (2025)	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun 2024 (n-2)	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2024 (n-2)	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s.d. Tahun berjalan 2025 (tahun n-1)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10 = (5+7+9)	11 = (10/4)
5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah dokumen mutasi, kepangkatan dan promosi ASN	18 Dokumen	7 dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	100%	3 Dokumen	6 dokumen	83,92%
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	1063 Dokumen	1325 Dokumen	185 Dokumen	232 Dokumen	100,00%	185 Dokumen	1510 Dokumen	142,05%
5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	4200 Laporan	2508 Laporan	700 Laporan	704 Laporan	100,00%	700 Laporan	3208 Laporan	76,38%
5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	18 Dokumen	14 Dokumen	2 Dokumen	11 Dokumen	100,00%	2 Dokumen	6 Dokumen	33,33%
5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah dokumen pengembangan kompetensi ASN	12 Dokumen	5 Dokumen	2 dokumen	2 Dokumen	100%	2 dokumen	4 Dokumen	179,45%
5.03.02.2.03.01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	10 Orang	0 Orang	10 Orang	0 Orang	0 Orang	10 Orang	10 Orang	100,00%
5.03.02.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah dokumen hasil pendidikan lanjutan ASN yang dikelola	120 Dokumen	406 Dokumen	20 Dokumen	75 Dokumen	100,00%	20 Dokumen	426 Dokumen	355,00%
5.03.02.2.03.14	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional	Jumlah dokumen hasil fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional	1063 Dokumen	701 Dokumen	185 Dokumen	194 Dokumen	100,00%	185 Dokumen	886 Dokumen	83,35%

f y b

KODE	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2026	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun 2023 (n-3)	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2024 (n-2)			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2025 (n-1)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun Berjalan (2025)	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun 2024 (n-2)	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2024 (n-2)	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s.d. Tahun berjalan 2025 (tahun n-1)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10 = (5+7+9)	11 = (10/4)
5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	18 Dokumen	8 Dokumen	3 dokumen	3 Dokumen	92%	3 dokumen	6 Dokumen	72,57%
5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	24000 Dokumen	12356 Dokumen	4000 Dokumen	7319 Dokumen	100,00%	4000 Dokumen	16356 Dokumen	68,15%
5.03.02.2.04.05	Pengelolaan Tanda jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	900 Orang	551 Orang	150 Orang	235 Orang	100,00%	150 Orang	701 Orang	77,89%
5.03.02.2.04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	120 Orang	66 Orang	20 Orang	15 Orang	75,00%	20 Orang	86 Orang	71,67%
Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara		Aparatur Sipil Negara yang profesional	65,00%	62,32%	55,00%	79,13%	143,87%	60	60	100,00%
5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	4,2%	16,79%	3,8%	10,97%	288,68%	4,0%	4,00%	100,00%
5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	1024 Orang	993 Orang	3,8%	10,97%	288,68%	4,0%	4,0%	100,00%
5.04.02.2.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	1024 Orang	993 Orang	160 orang	462 Orang	288,75%	160 orang	160 orang	100,00%

Sumber : Data Olahan Subbag Program Dan Keuangan, 2025



Dari tabel 2.1. T-C.29 diatas hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja perangkat daerah dan pencapaian rencana strategis s/d tahun 2025 pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada tahun 2024, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan 3 (tiga) program, 10 (sepuluh) kegiatan dan 29 (dua puluh sembilan) sub kegiatan.
2. Terdapat 2 (dua) urusan yang diampu Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu Urusan Kepegawaian dan Urusan Pendidikan dan Pelatihan.
3. Realisasi capaian kinerja tahun 2024 pada program penunjang urusan pemerintah daerah adalah 100% , program kepegawaian daerah dengan realisasi 86,67% dan capaian kinerja pada program pengembangan sumber daya manusia terealisasi 100%.
4. Pada program kepegawaian, sub kegiatan yang mencapai dan melebihi target yaitu : Penyusunan Rencana Kebutuhan, tenis dan jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (100%), Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (74,71%), Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (100%), Fasilitasi Lembaga Profesi ASN (100%), Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (100%), Pengelolaan Data Kepegawaian (45,33%), Pengelolaan Mutasi ASN (100%), Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (100%), Pengelolaan Promosi ASN (100%), Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN (100%), Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional (100%), Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (100%), Pengelolaan Tanda jasa Bagi Pegawai (100%), Pembinaan Disiplin ASN (75%) dan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional (288,68%)
5. Keadaan realisasi yang melebihi target disebabkan pada sub kegiatan rencana kebutuhan, tenis dan jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN ditargetkan 1 dokumen terealisasi 2 dokumen pengadaan PPPK tenaga kesehatan dengan 318 formasi; Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK ditargetkan 680 Dokumen terealisasi 508 Dokumen yang terdiri dari SK CPNS 2 dokumen, SK PNS 4 dokumen, SK PPPK 295 dokumen dan SK PTT 205 dokumen; Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian ditargetkan 150 dokumen terealisasi 177 dokumen yang terdiri dari dokumen SK Pensiun dengan rincian BUP (Batas Usia Pensiun) 152 dokumen, APS (Atas Permintaan Sendiri) 5 dokumen, JD (Janda/Duda) 17 dokumen ,MPP (Masa Persiapan Pensiun) 1 dokumen; Fasilitasi Lembaga Profesi ASN ditargetkan 1 lembaga terealisasi 1 lembaga; Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian ditargetkan 3 dokumen terealisasi 3 dokumen; Pengelolaan Data Kepegawaian ditargetkan 300 dokumen terealisasi 323 dokumen; Pengelolaan Mutasi ASN ditargetkan 185 dokumen terealisasi 232 dokumen yang terdiri dari dokumen/sk mutasi keluar kab. pasaman barat 13 dokumen, dokumen/sk mutasi masuk kab. pasaman barat 9 dokumen, dokumen/sk mutasi dalam kab. pasaman

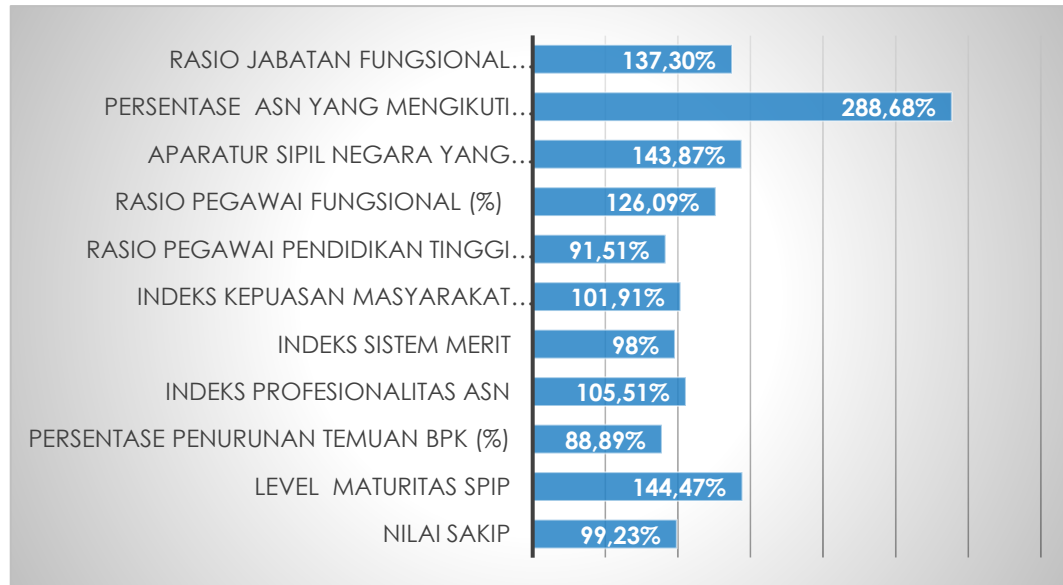
barat 16 dokumen ,dokumen/sk jabatan fungsional 194 dokumen; Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN ditargetkan 700 dokumen terealisasi 704 dokumen yang terdiri dari SK Kenaikan Pangkat 477 dokumen, Peninjauan Masa Kerja 33 dokumen, Pemakaian Gelar 194 dokumen; Pengelolaan Promosi ASN terealisasi 11 dokumen, Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN ditargetkan 20 dokumen terealisasi 75 dokumen; Fasilitas Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional ditargetkan 185 dokumen terealisasi 194 dokumen; Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur ditargetkan 4000 dokumen terealisasi 7319 dokumen; Pengelolaan Tanda jasa Bagi Pegawai ditargetkan 150 orang terealisasi 235 orang yang menerima tanda jasa satyalencana, Pembinaan Disiplin ASN ditargetkan 20 orang terealisasi 26 orang yang terdiri 15 orang kasus disiplin sedanf dan 5 orang dengan hukuman disiplin berat dan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional ditargetkan 160 orang terealisasi 462 orang.

6. Secara umum tidak ada kegiatan yang tidak mencapai target kinerja yang sudah ditetapkan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dengan demikian pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan realisasi indikator kinerja yang dibandingkan oleh target di dalam RPJMD dan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2021-2026 cukup baik.

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Acuan dalam menganalisis kinerja pelayanan perangkat daerah berdasarkan indikator kinerja dapat menggunakan SPM untuk mengukur jenis dan mutu pelayanan dasar dan IKK sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008. Namun pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum mempunyai dokumen Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang menjadi kewenangannya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga untuk menganalisis dan mengukur kinerja penyelenggaraan program dan kegiatan pada urusan kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan digunakan Indikator Kinerja Utama (IKU) meliputi aspek tingkat capaian kinerja serta menetapkan sejumlah indikator kinerja berdasarkan analisis kebutuhan pelayanan sesuai tugas pokok dan fungsi. Adapun capaian kinerja pelayanan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Grafik 1. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2024



Sumber : LKJip BKSDM Tahun 2024



Tabel 2.2. T-C.30 - Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat

No.	Indikator	SPM/ SN	IKK	Target Renstra PD				Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun 2024 (n-2)	Tahun 2025 (n-1)	Tahun 2026 (n)	Tahun 2027 (n+1)	Tahun 2024 (n-2)	Tahun 2025 (n-1)	Tahun 2026 (n)	Tahun 2027 (n+1)	
I	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota											
1	Nilai SAKIP	√		BB 71)	BB (71)	BB (71)	BB (72)	BB (70,45)	BB (73)	BB (71)	BB (71)	capaian kinerja berdasarkan indikator
2	Level Maturitas SPIP	√		2,35	2,48	2,6	2,6	3,395	2,48	2,6	3	Tidak menjadi target PD pada Renstra 2025-2029
3	Persentase penurunan temuan BPK (%)	√		90	95	100	100	80	95	100	100	Tidak menjadi target PD pada Renstra 2025-2029
4	Indeks Profesionalitas ASN	√		75	80	82	83	79,13	80	82	83	Capaian didapat dari BKN Setiap Tahunnya
5	Persentase terwujudnya penatausahaan keuangan yang mendukung kinerja OPD			100	100	100	100	100	100	100	100	capaian kinerja berdasarkan indikator
6	Terpenuhinya administrasi kepegawaian perangkat daerah			100	100	100	100	100	100	100	100	capaian kinerja berdasarkan indikator
7	Terpenuhinya kebutuhan administrasi umum perangkat daerah			100	100	100	100	100	100	100	100	capaian kinerja berdasarkan indikator
8	Terpenuhinya kebutuhan pelayanan penunjang perkantoran			100	100	100	100	100	100	100	100	capaian kinerja berdasarkan indikator
9	Tersedianya jasa pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran			100	100	100	100	100	100	100	100	capaian kinerja berdasarkan indikator

f y 1

No.	Indikator	SPM/ SN	IKK	Target Renstra PD				Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun 2024 (n-2)	Tahun 2025 (n-1)	Tahun 2026 (n)	Tahun 2027 (n+1)	Tahun 2024 (n-2)	Tahun 2025 (n-1)	Tahun 2026 (n)	Tahun 2027 (n+1)	
II	Program Kepegawaian Daerah											
1	Indeks Sistem Merit	√		200	196	196	197	196	196	196	197	Capaian didapat dari BKN Setiap Tahunnya
2	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)	√		86	87,65	88	88	87,64	87,65	88	88	capaian kinerja berdasarkan indikator
3	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		√	85,85	86,00	86,50	87,00	85,85	86,00	86,50	87,00	Data diolah dari SI ASN
4	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		V	26,39	26,5	27	28	26,39	26,5	27	28	Data diolah dari SI ASN
5	Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN			3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	capaian kinerja berdasarkan indikator
6	Jumlah dokumen mutasi, kepangkatan dan promosi ASN			3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	capaian kinerja berdasarkan indikator
7	Jumlah dokumen pengembangan kompetensi ASN			2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	capaian kinerja berdasarkan indikator
8	Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur			3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	capaian kinerja berdasarkan indikator

f y l

No.	Indikator	SPM/ SN	IKK	Target Renstra PD				Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun 2024 (n-2)	Tahun 2025 (n-1)	Tahun 2026 (n)	Tahun 2027 (n+1)	Tahun 2024 (n-2)	Tahun 2025 (n-1)	Tahun 2026 (n)	Tahun 2027 (n+1)	
III	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia											
	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan karier melalui pendidikan dan pelatihan	√										
1	Aparatur Sipil Negara yang profesional	√		28,25	28	28	29	28,25	28	28	29	Capaian didapat dari BKN Setiap Tahunnya
2	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		√	30	30	30	31	30	30	30	31	Data diolah dari SI ASN
3	% Aparatur yang mendapatkan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan		√	28	28	28	30	28,25	28	28	30	capaian kinerja berdasarkan indikator

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan tahun 2025

2.2.1 Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

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, perlu dilakukan penataan kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat maka 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.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

1. Tugas

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

2. Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas, 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.

Adapun tujuan pembangunan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat selama periode 2021 – 2026 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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
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 dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan pencapaiannya sebagai berikut :

Tabel 2.2.1-1 Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2024

No.	Tujuan / Sasaran Strategis	Indikator	Target	Realisasi	%
1	Tujuan : Meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP	BB (71)	BB (70,45)	99,23%
	Sasaran : Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	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%
2	Tujuan : Meningkatkan tata kelola Aparatur Sipil Negara yang profesional	Indeks Sistem Merit	200	196	98,00%
	Sasaran : Meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai	86	87,64	101,91%
		Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	93,82%	85,85%	91,51%
		Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	20,93%	26,39%	126,09%
3	Tujuan : Meningkatkan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	Aparatur Sipil Negara yang profesional	55%	79,13%	143,87%
	Sasaran : Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara	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%	137,30%
Capaian rata - rata kinerja					129,59%
					Sangat Tinggi

Sumber : LKjIP BKPSDM Tahun 2024, 2025

Tingkat pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) dari masing-masing indikator dapat dianalisa sebagai berikut :

IKU 1. Nilai SAKIP yang dinilai Inspektorat dengan target 71 realisasinya 70,45 (99,23%)

Nilai SAKIP didapat berdasarkan LHE SAKIP OPD oleh Inspektorat, Tahun 2024 dengan nomor: 700.1.2.1/29/Inspekt-LHE/V/2024 tanggal 13 Mei 2024. 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.

Tabel 2.2.1-2. Realisasi Capaian Kinerja Nilai SAKIP Tahun 2024

Indikator	Target	Realisasi	%
Nilai SAKIP	BB (71)	BB (70,45)	99,23%

Sumber : LKjIP BKPSDM Tahun 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 2024. Berikut beberapa kegiatan yang telah dilakukan selama 2024 dalam upaya peningkatan nilai SAKIP adalah:

1. Penandatanganan Perjanjian Kinerja 2024
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 2023 – 2024
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 2023 yang disusun dalam bulan Januari – Februari 2024 .
4. Penyusunan Dokumen Perencanaan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2024
Dokumen perencanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2024 disusun dalam rangka menjabarkan sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis yang dilaksanakan melalui berbagai kegiatan tahunan. Dokumen perencanaan kinerja memuat beberapa informasi tentang sasaran, program, kegiatan, dan indikator kinerja kegiatan. Dokumen perencanaan tersebut diantaranya adalah:
 - 1) Rencana Kerja (Renja) Tahun 2024;
 - 2) Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024;
 - 3) Manual IKU Tahun 2024;
 - 4) Rincian Target Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2024; dan
 - 5) Rencana Aksi Tahun 2024.

Tabel 2.2.1-3. Capaian Kinerja Nilai SAKIP Tahun 2023 – 2024

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2023	2024
1	Perencanaan Kinerja	30,00	24,60	22,50
2	Pengukuran Kinerja	30,00	18,60	20,40
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,85	10,80
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	12,50	16,75
Nilai Akuntabilitas Kinerja			67,55	70,45
Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)			B	BB

Sumber : LKjIP BKPSDM Tahun 2024, 2025

Terdapat peningkatan nilai akuntabilitas kinerja pada Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dari segi Pengukuran Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Semua pihak yang terkait baik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat ataupun Inspektorat sebagai APIP, perlunya pemahaman yang sama tentang penilaian akuntabilitas kinerja sehingga pengukuran kinerja terus meningkat.

Dalam upaya pencapaian indikator kinerja sasaran strategis pertama yaitu Meningkatnya akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dengan tujuan meningkatkan akuntabilitas kinerja, terdapat beberapa faktor yang mendorong dan menghambat keberhasilan tercapainya realisasi indikator kinerja Nilai SAKIP sesuai dengan target yang telah ditetapkan pada tahun 2024 , diantaranya :

Faktor Penghambat Pencapaian Target Kinerja

Beberapa faktor penghambat dalam pencapaian target kinerja:

1. Perencanaan Kinerja
 - a. Seluruh dokumen perencanaan kinerja (PK) untuk setiap level jabatan agar diselaraskan dengan dengan kondisi/hasil yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat
 - b. Penetapan target dalam dokumen Perencanaan Kinerja (PK) belum sepenuhnya dapat dicapai (*achievable*), menantang dan realistis.
 - c. Pemantauan capaian kinerja dalam rencana aksi belum memadai, dan belum dimanfaatkan secara optimal untuk penyempurnaan/perbaikan dokumen perencanaan kinerja berikutnya.
2. Pengukuran Kinerja
 - a. Hasil pengukuran kinerja secara periodic belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.



- b. Seluruh pegawai dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat belum terlibat dalam penyusunan dokumen pengukuran capaian kinerja serta memahami terkait cara mengukur dan mencapai kinerja.
3. Pelaporan Kinerja
 - a. Belum dimanfaatkannya informasi dalam laporan kinerja untuk penyesuaian strategi, kebijakan, aktifitas dan anggaran dalam perencanaan kinerja berikutnya.
 - b. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya diinformasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat.
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
 - a. Pemantauan capaian kinerja belum dilakukan secara optimal dan memadai pada seluruh unit/bidang serta menyajikannya dalam laporan monitoring kinerja secara periodik yang memuat diantaranya target dan realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor penghambat dan rekomendasi serta saran perbaikan untuk pencapaian target kinerja.
 - b. Meningkatkan implementasi Sakip pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dengan menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.
 - c. Memanfaatkan implementasi SAKIP untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja berikutnya.

Upaya Yang Telah Dilakukan Dalam Pencapaian Target Kinerja

1. Perencanaan Kinerja
 - a. Seluruh dokumen Perencanaan Kinerja setiap level jabatan telah selaras dengan Perencanaan Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dan telah sesuai dengan cascading. Dokumen Perjanjian Kinerja ASN pada telah dipantau capaiannya per triwulan
 - b. Target dalam dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dapat dicapai (*achievable*), menantang dan realistis.
 - c. Pemantauan Capaian Kinerja dalam rencana aksi telah dilakukan dan dimanfaatkan untuk penyempurnaan/perbaikan dokumen PK berikutnya.
2. Pengukuran Kinerja
 - a. Pencapaian target kinerja untuk seluruh indikator sasaran, telah disesuaikan dengan pencapaian target kinerja tahun sebelumnya.
 - b. Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai dengan level staf secara periodik, dan telah selaras dokumen perencanaan kinerja disetiap level jabatan.



- c. Hasil pengukuran kinerja menjadi dasar dalam penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.
 - d. Seluruh pegawai dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat terlibat dalam penyusunan dokumen pengukuran capaian kinerja dan memahami terkait cara mengukur dan mencapai kinerja.
3. Pelaporan Kinerja
- a. Laporan Kinerja telah dimanfaatkan dalam penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran dalam perencanaan kinerja berikutnya.
 - b. Informasi dalam laporan kinerja telah diinformasikan kepada seluruh pegawai dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat.
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
- a. Capaian Kinerja telah dilakukan pemantauan secara optimal dan memadai pada seluruh unit/bidang serta menyajikannya dalam laporan monitoring kinerja secara periodik yang memuat diantaranya target dan realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor penghambat dan rekomendasi serta saran perbaikan untuk pencapaian target kinerja.
 - b. Telah dilakukan tindak lanjut seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.
 - c. Hasil evaluasi SAKIP telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja tahun berikutnya.

IKU 2. Level Maturitas SPIP yang dinilai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan dengan target 2,35 realisasinya 3,395 (144,47%)

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SPIP adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan dan diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Sistem pengendalian yang baik memiliki rancangan pengendalian yang tepat dan melaksanakan rancangan itu secara efektif dalam seluruh aktivitasnya. Sistem pengendalian intern yang baik adalah sistem pengendalian intern yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, proksinya bisa diukur dari dua hal. Pertama adalah dari aspek desain pengendalian intern (*control design*) dan kedua adalah dari aspek penerapannya (*control implementation*).

Sistem pengendalian intern pemerintah dapat digunakan sebagai alat pendeteksi dini penyelenggaraan pengendalian dan pengawasan dalam pemerintahan, dan merupakan proses yang seharusnya berlangsung secara berkesinambungan tidak terpisahkan antar unsur yang terlibat. Keandalan pimpinan dalam mengawasi penyelenggaraan organisasi akan sangat terbantu ketika ia dapat mensinergiskan seluruh sumber daya, mekanisme dan proses pengendalian intern yang berjalan seiringan dan sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditentukan. Untuk melihat keberhasilan pelaksanaan SPIP dikenal dengan pengukuran maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Penilaian tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP telah dimulai sejak tahun 2016, yakni dengan terbitnya Peraturan Kepala BPKP Nomor 4 Tahun 2016 tentang Penilaian Dan Strategi Peningkatan Maturitas Penyelenggaraan SPIP. Kemudian, terdapat penyempurnaan dengan beberapa peraturan. Pada periode tahun 2021 ini, pengembangan SPIP dilakukan dengan mendorong penyelenggaraan SPIP tidak sekedar kewajiban (*mandatory*) namun sebuah kebutuhan bagi organisasi. Terhadap pengembangan SPIP tersebut telah diterbitkan Peraturan BPKP Nomor 05 Tahun 2021 tentang Penilaian Mandiri Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terintegrasi Pada Kementerian/ Lembaga/Pemerintah Daerah. Pembaharuan pertama, penilaian penyelenggaraan SPIP diperluas menjadi tiga komponen. Komponen pertama, penetapan tujuan, yaitu kualitas sasaran strategis (*strategic objectives*) dan strategi dalam mencapai sasaran strategis. Komponen kedua, struktur dan proses, yaitu kualitas struktur dan proses penyelenggaraan SPIP, yang tercermin dari pemenuhan lima unsur SPIP sebagaimana terjadi selama ini. Yang membedakan dalam pembaruan ini, pemenuhan sub unsur dari unsur SPIP ini juga termasuk pemenuhan variabel-variabel penerapan manajemen risiko dan pengendalian *fraud*. Komponen ketiga, pencapaian tujuan SPIP, yaitu penilaian atas pencapaian tujuan penyelenggaraan SPIP itu sendiri. Pembaharuan kedua, mekanisme dan skor penilaian sehingga bisa terintegrasi, mengandalkan parameter penilaian yang terintegrasi, yakni integrasi parameter manajemen risiko atau manajemen risiko indeks (MRI), kapabilitas APIP, dan Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi (IEPK), yang dilekatkan pada penilaian sub unsur SPIP.

Tabel 2.2.1-4. Hasil Penilaian Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Tahun 2024

Indikator	Target	Realisasi	%
Level Maturitas SPIP	2,35	3,395	144,47%

Sumber : Hasil evaluasi BPKP, 2024

Level Maturitas SPIP pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Penilaian Mandiri Maturitas Penyelenggaraan SPIP Pada Kabupaten Pasaman Barat Nomor : PE.09.03/S-543/D3/04/2024 Tanggal 31 Desember 2024 adalah 3,395 atau telah memenuhi karakteristik maturitas penyelenggaraan SPIP pada Level 3 (Terdefinisi) atau Organisasi telah mampu mendefinisikan kinerjanya dengan baik dan strategi pencapaian kinerjanya telah relevan dan terintegrasi, serta pengendalian telah dilaksanakan namun belum efektif.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah sistem yang diterapkan oleh instansi pemerintah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, serta efektivitas dalam pengelolaan keuangan dan kinerja organisasi. Peningkatan capaian kinerja Level Maturitas SPIP dapat disebabkan oleh beberapa faktor utama, antara lain:

1. Peningkatan Komitmen Pimpinan dan Pegawai
 - Pimpinan instansi menunjukkan komitmen kuat dalam implementasi SPIP.
 - Sosialisasi dan internalisasi SPIP yang lebih baik di seluruh jajaran pegawai.
 - Peningkatan kesadaran terhadap pentingnya pengendalian internal dalam mendukung tata kelola yang baik.
2. Penguatan Kebijakan dan Regulasi
 - Adanya regulasi yang lebih jelas dan tegas dalam pelaksanaan SPIP.
 - Penerapan kebijakan yang mendorong kepatuhan terhadap prinsip-prinsip pengendalian internal.
 - Perbaikan prosedur dan standar operasional dalam sistem pengawasan.
3. Optimalisasi Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)
 - Peningkatan kapabilitas APIP dalam melakukan pengawasan dan evaluasi SPIP.
 - Pemanfaatan teknologi dalam audit berbasis risiko.
 - Peningkatan kolaborasi antara APIP dengan instansi terkait untuk mendorong implementasi pengendalian internal yang lebih baik.
4. Penerapan Manajemen Risiko yang Lebih Baik
 - Penggunaan pendekatan berbasis risiko dalam perencanaan dan pengendalian internal.
 - Identifikasi dan mitigasi risiko yang lebih sistematis di berbagai bidang.
 - Integrasi pengelolaan risiko dengan sistem pengambilan keputusan.
5. Pemanfaatan Teknologi Informasi
 - Digitalisasi proses pengendalian internal untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas.
 - Implementasi sistem informasi yang mendukung transparansi dan akuntabilitas.



- Penggunaan alat monitoring yang lebih canggih dalam pelaporan kinerja SPIP.
- 6. Peningkatan Kapasitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia
 - Pelatihan dan bimbingan teknis bagi pegawai terkait implementasi SPIP.
 - Sertifikasi kompetensi bagi auditor dan pengelola pengendalian internal.
 - Pembinaan secara berkelanjutan untuk memastikan pemahaman dan keterampilan dalam mengelola SPIP.
- 7. Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan
 - Peningkatan sistem pemantauan dan evaluasi capaian SPIP secara berkala.
 - Pembelajaran dari hasil evaluasi untuk perbaikan di periode berikutnya.
 - Penerapan mekanisme umpan balik untuk meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal.

Peningkatan capaian kinerja Level Maturitas SPIP menunjukkan bahwa instansi telah melakukan perbaikan signifikan dalam sistem pengendalian internal. Keberlanjutan peningkatan ini membutuhkan komitmen, inovasi, serta penguatan tata kelola agar SPIP dapat semakin efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara akuntabel dan transparan.

Maturitas SPIP melalui 5 (lima) unsur SPIP yang di antaranya yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan pengendalian intern yang merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja instansi pemerintah dalam rangka menjalankan fungsi dan tugasnya untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan. Semakin meningkatnya maturitas SPIP pada pemerintah Kabupaten Pasaman Barat maka kinerja Instansi pemerintah akan semakin meningkat.

IKU 3. Persentase Penurunan Temuan Badan Pemeriksa Keuangan berdasarkan temuan, dengan target 90% realisasinya 80% (88,89%)

Sesuai dengan amanat Pasal 23 E UUD 1945, BPK memiliki tugas dan fungsi memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara secara bebas dan mandiri. Hasil pemeriksaan keuangan negara diserahkan kepada DPR, DPD, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sesuai dengan kewenangannya. Selanjutnya, hasil pemeriksaan tersebut ditindaklanjuti oleh Lembaga perwakilan dan/atau badan sesuai dengan undang-undang.

Pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan memiliki karakteristik antisipatif dengan menangkap/memeriksa suatu isu, sebelum isu tersebut menjadi besar. Dengan demikian Badan Pemeriksa Keuangan dapat menjalankan perannya dalam mengantisipasi dampak dari

sebuah kebijakan pemerintah, dan memprediksi risiko yang akan timbul di jangka menengah/jangka Panjang. Badan Pemeriksa Keuangan dalam menilai dan mendorong perbaikan terhadap program pembangunan pemerintah adalah dengan menyelaraskan tema pemeriksaan dengan agenda pembangunan yang menjadi fokus Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional/Daerah (RPJMN/RPJMD). Badan Pemeriksa Keuangan dalam melakukan peningkatan efektivitas pengawasan terhadap pemeriksaan keuangan negara diukur dengan indikator: (a) tingkat kematangan SPI; (b) indeks efektivitas pelaksanaan pengawasan internal; (c) tingkat pemenuhan satker yang telah berpredikat WBK/WBBM; (d) tingkat penegakan kode etik dan disiplin; (e) Tingkat penyelesaian tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan internal; dan (f) Tingkat pemenuhan kriteria IACM (*Internal Audit Capability Model*).

Persentase Penurunan Temuan Badan Pemeriksa Keuangan adalah ukuran yang digunakan untuk menilai efektivitas instansi pemerintah dalam menindaklanjuti dan menyelesaikan temuan hasil pemeriksaan oleh Badan Pemeriksa Keuangan.

Dengan rumus perhitungan :

Jumlah Temuan BPK dan/atau Inspektorat Tahun n - Jumlah temuan BPK dan/ atau Inspektorat tahun n-1

-----x 100%

Jumlah temuan BPK dan/ atau Inspektorat Th n-1

Tabel 2.2.1-5. Persentase Penurunan Temuan BPK Tahun 2024

Indikator	Target	Realisasi	%
Persentase penurunan temuan BPK (%)	90	80	88,89%

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan BKPSDM,2024

Badan Pemeriksa Keuangan melakukan audit terhadap pengelolaan keuangan daerah untuk menilai kepatuhan, efektivitas, dan efisiensi penggunaan anggaran. Temuan Badan Pemeriksa Keuangan pada perangkat daerah umumnya mencakup:

1. Ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan (misalnya kesalahan dalam pengadaan barang/jasa, kelebihan pembayaran, dan administrasi keuangan yang tidak tertib).
2. Kelemahan dalam sistem pengendalian intern (misalnya pencatatan aset yang tidak akurat, serta lemahnya pengawasan dan pengendalian anggaran).
3. Indikasi penyalahgunaan keuangan yang berpotensi menimbulkan kerugian daerah.

Penurunan temuan dapat diukur dengan beberapa indikator kinerja, seperti:

1. Jumlah temuan yang terselesaikan dalam periode tertentu.



2. Presentase rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan yang telah ditindaklanjuti oleh perangkat daerah.
3. Penurunan jumlah temuan baru pada hasil audit tahun berjalan dibanding tahun sebelumnya.
4. Peningkatan opini Badan Pemeriksa Keuangan (misalnya dari Wajar Dengan Pengecualian/WDP menjadi Wajar Tanpa Pengecualian/WTP).

Untuk menurunkan jumlah temuan, perangkat daerah dapat menerapkan beberapa strategi berikut:

1. Peningkatan kepatuhan terhadap regulasi melalui bimbingan teknis, sosialisasi, dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia.
2. Penguatan sistem pengendalian intern dengan memperbaiki mekanisme pengawasan internal dan optimalisasi peran Inspektorat.
3. Percepatan tindak lanjut rekomendasi BPK dengan membentuk tim khusus yang bertugas menyelesaikan setiap temuan.
4. Digitalisasi sistem keuangan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan anggaran.

Evaluasi terhadap capaian kinerja ini dapat dilakukan melalui:

1. Rapat koordinasi berkala antara perangkat daerah, Inspektorat, dan Badan Pemeriksa Keuangan.
2. Audit internal dan eksternal untuk mengidentifikasi permasalahan sejak dini.
3. Laporan berkala mengenai progres tindak lanjut rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan.

Dengan implementasi strategi yang tepat dan pengawasan yang ketat, diharapkan jumlah temuan Badan Pemeriksa Keuangan dapat terus berkurang, meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan daerah, serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap tata kelola pemerintahan daerah.

IKU 4. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara yang dinilai Badan Kepegawaian Negara dengan target 75 realisasinya 79,13 (105,15%)

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 20 tahun 2024, 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 aparatur 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 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 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 ASN serta penilaian Reformasi Birokrasi.

Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP-ASN) Tahun 2024 di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera 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

Tabel 2.2.1-6. Capaian Indeks Profesionalitas ASN Kab. Pasaman Barat Tahun 2024

Indikator	Realisasi	Target Provinsi	%
Indeks Profesionalitas ASN	79,13	78	101,45%

Sumber : Direktorat Jab. ASN BKN, 2024

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 jumlah PNS 4.296 orang dengan rata nilai IP ASN senilai 79,13% kategori sedang, tapi jika dibandingkan antara target indikator kinerja dengan realisasi dengan angka capaian kinerja 105,51% adalah kategori Sangat Tinggi. Indeks Profesionalitas ASN diukur dari 4.296 pegawai pemerintah daerah Kabupaten Pasaman Barat.

Indeks Profesionalitas ASN tersusun dari 4 (empat) dimensi, antara lain Dimensi Kualifikasi dengan bobot 25% terealisasi 20,79% , Dimensi Kompetensi dengan bobot 40% terealisasi sebesar 28,25%, Dimensi Kinerja dengan bobot 30% dan terealisasi sebesar 25,09% dan Dimensi Disiplin dengan bobot 5% terealisasi sebesar 5%. Realisasi tahun 2024

berhasil melampaui target kinerjanya namun masih terdapat kendala yang dialami oleh BKN jika melihat dari nilai yang diperoleh pada masing-masing dimensi.

Berdasarkan tabel dibawah ini dapat dilihat bahwa untuk realisasi Indikator ini memang cukup fluktuatif dari tahun ke tahun, namun meskipun begitu secara keseluruhan terdapat kenaikan yang cukup signifikan sebesar 16,81 poin dari realisasi 2024 dibandingkan realisasi 2023.

Tabel 2.2.1-7. Capaian Indeks Profesionalitas ASN Kab. Pasaman Barat Tahun 2023 -2024

No.	Dimensi	Bobot Nilai	Nilai IP ASN	
			2023	2024
1	Kualifikasi	25%	21,38%	20,79%
2	Kompetensi	40%	10,93%	28,25%
3	Kinerja	30%	25%	25,09%
4	Disiplin	5%	5%	5%
Nilai Indeks Profesionalitas ASN			62,31%	79,13%
Kategori			Rendah	Sedang

Sumber : Direktorat Jab. ASN BKN,2024

Aparatur Sipil Negara merupakan orang-orang pilihan yang menduduki jabatan penting dan strategis sehingga perannya sangat penting dalam pembangunan dan kemajuan suatu bangsa. Bahkan menjadi penentu kebijakan dalam pembangunan daerah dan bangsa. Untuk menciptakan ASN yang baik maka diundangkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Karena ASN memegang peranan yang sangat besar dalam kelancaran pemerintahan serta pembangunan, maka dalam hal ini kedudukan pegawai negeri menjadi sangat penting sebab kelancaran kegiatan pemerintahan dan pembangunan negara tidak terlepas dari peranan dan keikutsertaan pegawai negeri. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada mekanisme kerja ASN. Aparatur Sipil Negara bukan hanya sekedar unsur aparatur negara melainkan juga abdi masyarakat yang hidup ditengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat

Peningkatan Indeks Profesionalitas ASN (Aparatur Sipil Negara) dapat dianalisis melalui berbagai faktor yang mempengaruhi kompetensi, etika, dan kinerja ASN dalam menjalankan tugasnya. Berikut adalah strategi yang berkontribusi terhadap peningkatan indeks profesionalitas ASN :

1. Strategi Meningkatkan Kualifikasi ASN



Strategi peningkatan kualifikasi Aparatur Sipil Negara (ASN) penting untuk mendukung profesionalisme dan kinerja dalam pelayanan publik. Beberapa strategi yang diterapkan oleh Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat untuk meningkatkan kualifikasi ASN yakni Mendorong ASN untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, seperti program S1, S2, atau S3, melalui beasiswa atau izin belajar.

2. Strategi Meningkatkan Kompetensi ASN

Sebagaimana telah sedikit disebutkan di atas, dimensi kompetensi dalam pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dimaksudkan untuk mengetahui informasi tentang riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan.

Kaitannya dengan hal tersebut, termasuk dalam dimensi kompetensi antara lain adalah keikutsertaan pegawai dalam Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan/atau Diklat Teknis sesuai dengan jenjang jabatannya. Selain itu, termasuk pula di dalamnya keikutsertaan pegawai dalam suatu seminar, workshop, magang, kursus dan lain sebagainya.

Intervensi pemerintah sebagai bagian dari strategi peningkatan kompetensi pegawai adalah dengan memberikan ruang yang seluas-luasnya bagi para pegawai untuk dapat mengikuti diklat. Ruang tersebut dapat diberikan salah satunya dengan pemetaan yang jelas mengenai dengan kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, serta dukungan anggaran untuk mengikuti diklat tersebut.

Dengan perkembangan teknologi dan informasi, pola pendidikan dan pelatihan serta seminar dan workshop secara *daring (online)* tentu dapat menjadi salah satu pilihan untuk dapat mengejar peningkatan kompetensi pegawai.

Selain itu, sosialisasi yang masif tentu dibutuhkan untuk dapat menyebarluaskan informasi tentang seminar daring yang biasanya dilaksanakan oleh instansi-instansi maupun organisasi penyelenggara diklat lainnya.

3. Strategi Meningkatkan Kinerja ASN

Dimensi kinerja diukur lebih kepada bagaimana penilaian kinerja yang tercantum dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Untuk meningkatkannya, tentu sangat tergantung dari bagaimana pelaksanaan tugas-tugas kedinasan sehari-hari.

Penilaian SKP tidak hanya dengan membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, namun juga terkait dengan perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

4. Strategi Meningkatkan Disiplin ASN

Kedisiplinan pegawai tentu tidak akan terlepas dari bagaimana pegawai ASN dapat dengan sungguh-sungguh mengerti dan

memahami Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Untuk itu, tentu perlu adanya sosialisasi secara merata tentang apa yang menjadi perintah dan larangan bagi pegawai, agar seluruh pegawai dapat benar-benar melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab.

IKU 5. Indeks Sistem Merit yang dinilai BKN dengan target 200 realisasinya 196 (98%)

Pada tahun 2024, terjadi pengalihan tugas dan fungsi pengawasan penerapan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) ke Badan Kepegawaian Negara (BKN). Pengalihan ini diatur melalui Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 4 Tahun 2024.

Dalam rangka menindaklanjuti Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara telah diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 91 Tahun 2024 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara yang menjamin kesinambungan pengawasan penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah.

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; (2) hasil penilaian mandiri disampaikan kepada KASN dan kemudian dilaporkan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Pasal 17) dan selanjutnya (3) pengawasan dalam penerapan sistem merit dilaksanakan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara; (4) Komisi Aparatur Sipil Negara mempunyai kewenangan melaksanakan monitoring dan evaluasi; (5) dalam melaksanakan pembinaan Komisi Aparatur Sipil Negara dapat berkoordinasi dengan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Badan Kepegawaian Negara, Lembaga Administrasi Negara dan instansi terkait (Pasal 19) dan ditegaskan bahwa (6) evaluasi kemajuan dilaksanakan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi bersama

Komisi Aparatur Sipil Negara 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 sumber daya manusia 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 Analisis Jabatan dan 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 sumber daya manusia 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 Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama 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 dan 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.

Tabel 2.2.1-8. Capaian Indeks Sistem Merit Kab. Pasaman Barat Tahun 2024

Indikator	Target	Realisasi	%
Indeks Sistem Merit	200	196	98,00%

Sumber : LKjIP BKPSDM Tahun 2024, 2025

Penetapan target pada Indikator Nilai Penetapan Sistem Merit berasal dari Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang berpedoman pada Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026. 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 98% atau tergolong dengan kategori nilai “Kurang” dengan bimbingan agar memenuhi persyaratan.

Upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat untuk mencapai sasaran tersebut diatas didukung melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN.
2. Mutasi dan Promosi ASN.
3. Pengembangan Kompetensi ASN.
4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

Berdasarkan hasil evaluasi, Komisi Aparatur Sipil Negara mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi pemerintah daerah menerapkan sistem merit dalam manajemen ASN, sebagai berikut :

1. Belum optimalnya pemahaman ASN di lingkungan pemerintah daerah tentang pentingnya penerapan sistem merit yang memiliki



- ruang lingkup yang sangat luas dan proses manajemen yang rumit meliputi delapan (8) aspek mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai sampai pada perlindungan dan sistem informasi manajemen ASN.
2. Belum optimalnya pemahaman pengelola kepegawaian dalam manajemen talenta dan manajemen kinerja yang menjadi penentu dalam penerapan sistem merit. Hampir semua pemerintah kabupaten/kota belum memiliki standar kompetensi jabatan baik manajerial, sosio kultural dan teknis dan standar lainnya.
 3. Belum optimalnya penyediaan anggaran dan fasilitas sarana dan prasarana pendukung yang dimiliki oleh pemerintah daerah yang mengakibatkan sulitnya pengelola kepegawaian untuk mengembangkan manajemen ASN di lingkungan pemerintah daerah. Sehingga pengelola kepegawaian di kabupaten Pasaman Barat sebatas menyelenggarakan dan pelayanan administrasi kepegawaian.
 4. Masih kuatnya intervensi politik dalam penerapan manajemen kepegawaian, hal ini kurang mendukung penerapan sistem merit dalam manajemen ASN. Maka perlu pemerintah Pusat memberikan pemahaman pentingnya sistem merit dalam perwujudan reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik di daerah.
 5. Terdapat permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian terutama dalam rencana pengembangan karir pegawai (pada aspek ketersediaan *talent pools* berdasarkan kompetensi ASN, ketersediaan rencana suksesi, data dan informasi kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai dan data kesenjangan kinerja serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengatasi kesenjangan); pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktek kerja, pertukaran pegawai, peningkatan kompetensi melalui *coaching* dan *mentoring* serta pelatihan mandiri pegawai belum optimal.
 6. Peningkatkan pelayanan sistem informasi manajemen (SIM) kepegawaian, *e-performance* pegawai pelayanan publik berbasis teknologi informatika yang disebabkan keterbatasan kapasitas sumberdaya ASN, terbatasnya sarana – prasarana teknonogi informatika, jaringan data dan informasi yang diperlukan untuk pelayanan kepada masyarakat dan dunia usaha yang semakin kompleks

Reformasi birokrasi yang dilakukan oleh pemerintah merupakan suatu upaya mentransformasikan birokrasi dari *rule based bureaucracy* kearah *dynamic governance*. Aparatur sipil negara sebagai aktor utama penyelenggara birokrasi dituntut untuk melakukan perubahan dari administrasi kepegawaian ke pembangunan *human capital*. Konsekuensi dari disahkannya UU No 20 Tahun 2023 tentang ASN tersebut pemerintah diwajibkan melaksanakan sistem merit dalam manajemen ASN. Sistem merit adalah sistem yang menjadi pengangkatan pegawai,

mutasi, promosi, penggajian, reward dan pengembangan karir dilakukan berdasarkan kualifikasi kompetensi dan kinerja pegawai.

Melalui sistem merit diharapkan rekrutmen, pengangkatan, penempatan dan promosi pada jabatan dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif sehingga sesuai dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Salah satu bentuk penerapan sistem merit adalah dengan melakukan seleksi terbuka dan kompetitif dalam pengisian jabatan pimpinan tinggi. UU No 20 Tahun 2023 tentang ASN mewajibkan pengisian jabatan tinggi pratama untuk tingkat provinsi dan jabatan tinggi pratama madya dan utama untuk nasional dilakukan melalui seleksi terbuka. Mutasi dan promosi jabatan melalui merit system merupakan usaha yang dilakukan pemerintah dalam mereformasi birokrasi di Indonesia. Aparatur sipil negara (ASN) sebagai aktor utama penggerak birokrasi memiliki tugas sebagai penyelenggara pemerintahan, pelayanan publik dan pembangunan. Kinerja ASN selama ini dinilai masih sangat rendah, hal ini bisa dilihat dari efektivitas penyelenggaraan pemerintahan yang masih rendah, masih banyaknya praktek *spoil system* dalam manajemen ASN dan masih rendahnya netralitas pegawai ASN dalam kontestasi politik. persoalan tersebut menuntut pemerintah untuk melakukan reformasi birokrasi.

Adapun penerapan sistem merit memiliki empat (4) tujuan penting yaitu : (1) merekrut ASN yang profesional dan berintegritas serta menempatkan mereka pada jawaban-jabatan birokrasi pemerintah sesuai dengan kompetensinya; (2) mempertahankan ASN melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak; (3) mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan pendidikan dan pelatihan dan (4) melindungi karir ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip-prinsip sistem merit (KASN, 2018). Hal ini sejalan dengan kebijakan penerapan Sistem Merit berdasarkan Pasal 132 ayat 2 dari PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dikemukakan sebagai berikut :

- a. Seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan;
- b. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
- c. Pelaksanaan selesasi dan promosi dilaksanakan secara terbuka;
- d. Memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan pola karir dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
- e. Memberikan penghargaan (*reward*) dan menegakan sangsi (*punishment*) berdasarkan pada penilaian kinerja yang obyektif dan transparan;
- f. Menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN; Merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja;
- g. Memberikan perlindungan kepada pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang dan
- h. Memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses seluruh pegawai ASN (Pasal 132 ayat 2).

IKU 6. Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) dengan target 86 realisasinya 87,64 (101,91%)

Instrumen pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat 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 Indeks Kepuasan Masyarakat yaitu antara 25 – 100 maka hasil penilaian tersebut dikonversikan dengan nilai dasar 25. Indeks Kepuasan Masyarakat 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.

Tabel 2.2.1-9. Nilai Persepsi, Interval IKM, Interval Konversi IKM, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan

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

Sumber : PermenPAN-RB Nomor 14 Tahun 2017

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 sumber daya manusia.

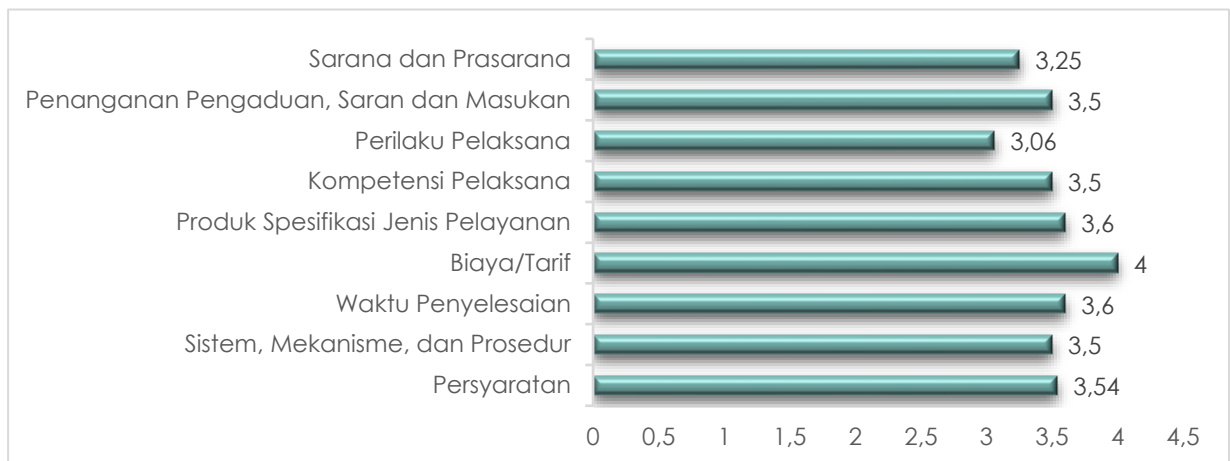
Berdasarkan hasil analisis terhadap data survei, diperoleh nilai sebesar 87,64 yang berarti pelayanan berada pada kategori BAIK. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat diperoleh dari 9 unsur pelayanan bernilai BAIK.

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 = $3,51 \times 25 = 87,64$
- Mutu Pelayanan = B
- Kinerja unit pelayanan = Baik

Grafik 1. Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) Tahun 2024



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 Perilaku Pelaksana dengan perolehan skor 3,06.

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 Perilaku Pelaksana sehingga unsur ini menjadi prioritas perbaikan pada masa yang akan datang karena mendapatkan skor terendah.

Tabel 2.2.1-10. Capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)%

Indikator	Target	Realisasi	%
Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)	86	87,64	101,91%

Sumber : LKjIP BKPSDM Tahun 2024, 2025



Indeks ini merupakan ukuran yang menggambarkan tingkat kepuasan Masyarakat terutama pegawai terhadap pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui beberapa unit kerja diantaranya :

1. Bidang Pengadaan dan Mutasi ASN;
2. Bidang Data dan Kesejahteraan ASN;
3. Bidang Pembinaan dan Pengembangan Karir ASN;
4. Sekretariat

Indikator Kinerja Utama ini bertujuan mengukur tingkat kepuasan Masyarakat/pegawai sebagai pengguna layanan atas pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pembinaan manajemen ASN. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berupaya memberikan layanan pembinaan yang dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan kepegawaian.

Dengan menggunakan skala 100, pada tahun 2024 Indeks Kepuasan Masyarakat berada pada posisi 87,64 yang mendefinisikan bahwa kinerja pelayanan berkinerja BAIK dengan capaian kinerja 101,91%

Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan peroleh realisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian tahun 2024 mencapai target. Hal ini tidak terlepas dari upaya-upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia seperti digitalisasi layanan kepegawaian melalui penerapan sistem informasi ASN. Dalam pelaksanaannya telah digunakan untuk empat layanan yaitu pensiun, kenaikan pangkat pindah instansi dan e kinerja.

Pelayanan juga terdapat pada pembinaan disiplin, peningkatan pendidikan, kopri dan penerbitan karis karsu. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melakukan upaya perbaikan melalui monitoring penyelesaian layanan sesuai dengan waktu kepada pengguna layanan yang mendapatkan pelayanan tidak sesuai standar. Meskipun dari hasil perhitungan rata-rata secara umum, indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian sudah baik tapi perlu dilakukan perbaikan – perbaikan pada bidang yang memberikan pelayanan kepegawaian.

IKU 7. Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) mengambil data base SI ASN dengan target 93,82% realisasinya 85,85% (91,51%)

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 2024 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 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.

Tabel 2.2.1-11. Capaian Kinerja Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar Tahun 2024

Indikator	Target	Realisasi	%
Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	93,82%	85,85%	91,51%

Sumber : LKjIP BKPSDM Tahun 2024, 2025

Diketahui jumlah pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) adalah sebanyak 1.205 orang dan jumlah seluruh pegawai PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) sebanyak 1.402 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kualifikasi pendidikan tinggi yang dapat mendukung peningkatan kualitas layanan dan kinerja organisasi. Pada tabel diatas Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) dengan realisasi 85,95% atau 91,61 % dari target tahun 2024.

Peningkatan kinerja rasio pegawai pendidikan tinggi dibandingkan menengah/dasar dapat menunjukkan perbaikan dalam alokasi sumber



daya manusia, efisiensi administrasi, serta dukungan kebijakan yang lebih baik. Beberapa faktor penyebabnya antara lain:

- a. Efisiensi dalam Rekrutmen dan Distribusi Pegawai
 - Kebijakan rekrutmen berbasis kebutuhan memungkinkan jumlah pegawai non-guru tersebar merata sesuai beban kerja di tiap jenjang pendidikan.
 - Peningkatan jumlah pegawai administrasi dan tenaga teknis seperti tenaga laboratorium, pustakawan, dan operator sistem informasi.
- b. Digitalisasi Administrasi Pemerintahan
 - Implementasi sistem *e-Government* dalam administrasi mengurangi kebutuhan pegawai administrasi manual.
 - Penggunaan teknologi informasi meningkatkan efisiensi tenaga administrasi, sehingga pegawai yang ada dapat bekerja lebih optimal dengan jumlah yang lebih sedikit.
- c. Perbaikan Kesejahteraan dan Motivasi Pegawai
 - Peningkatan tunjangan dan insentif bagi pegawai berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai.
 - Program pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai meningkatkan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas administratif.
- d. Penyesuaian Struktur Organisasi dan Beban Kerja
 - Reorganisasi dalam pemerintah daerah memungkinkan distribusi pegawai non-guru yang lebih efektif di jenjang pendidikan yang membutuhkannya.
 - Penghapusan atau penyederhanaan birokrasi yang tidak efisien

Adapun penurunan kinerja rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar dapat berdampak pada rendahnya efektivitas layanan administrasi dan operasional pada pemerintah . Beberapa faktor penyebabnya antara lain:

- a. Kekurangan Tenaga Administrasi akibat Rekrutmen yang Tidak Seimbang
 - Kebijakan moratorium penerimaan pegawai menyebabkan kekurangan tenaga administrasi.
 - Pensiun massal pegawai tanpa rekrutmen pengganti, menyebabkan beban kerja berlebihan pada pegawai yang tersisa.
- b. Kurangnya Penggunaan Teknologi dalam Administrasi
 - Banyak pegawai yang belum biasanya menggunakan pekerjaan yang menggunakan teknologi atau infrastruktur teknologi .
 - Keterbatasan infrastruktur teknologi menyebabkan ketergantungan tinggi pada pegawai administrasi manual.
- c. Kesejahteraan dan Motivasi Pegawai yang Rendah
 - Minimnya kesempatan promosi dan pengembangan karir membuat pegawai kurang produktif.



Untuk meningkatkan kinerja rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar, pemerintah daerah dapat menerapkan langkah-langkah berikut:

1. Meningkatkan Rekrutmen Pegawai Secara Proporsional
 - Menganalisis kebutuhan pegawai di setiap jenjang pendidikan sebelum melakukan rekrutmen.
 - Menyeimbangkan jumlah pegawai antara pendidikan tinggi dan menengah/dasar.
2. Optimalisasi Penggunaan Teknologi dalam Administrasi
 - Mengembangkan sistem digitalisasi untuk mengurangi kebutuhan pegawai administratif manual.
 - Memberikan pelatihan kepada pegawai dalam pemanfaatan teknologi administrasi.
3. Meningkatkan Kesejahteraan dan Motivasi Pegawai Non-Guru
 - Menyediakan insentif bagi tenaga administrasi di daerah terpencil agar distribusi pegawai lebih merata.
 - Memberikan kesempatan pengembangan karir dan pelatihan bagi pegawai agar mereka lebih produktif.
4. Melakukan Penyesuaian Struktur Organisasi
 - Melakukan evaluasi terhadap struktur organisasi untuk memastikan distribusi yang lebih seimbang.
 - Mengurangi birokrasi yang berlebihan pada perangkat daerah

IKU 8 Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) mengambil data base SI ASN dengan target 20,93% realisasinya 26,29% (126,09%)

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 :

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

Pada interpretasi rasio bahwa :

1. Semakin tinggi rasio, menunjukkan bahwa instansi tersebut memiliki lebih banyak tenaga profesional yang memiliki keahlian teknis di bidangnya.
2. 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.

Jumlah pegawai fungsional selain guru dan Kesehatan dengan jabatan fungsional masih terkategori rendah yaitu 370 orang dari jumlah pegawai selain guru dan Kesehatan 1.402 orang dengan rasio 26,39% atau capaian kinerja sebesar 126,09%. Yang berarti 26,39% 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

Tabel 2.2.1-12. Capaian Kinerja Rasio Pegawai Fungsional Tahun 2024

Indikator	Target	Realisasi	%
Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	20,93%	26,39%	126,09%

Sumber : LKjIP BKPSDM Tahun 2024, 2025

Rasio pegawai fungsional dalam pemerintah daerah adalah indikator yang menggambarkan keseimbangan antara jumlah pegawai yang memiliki jabatan fungsional (seperti tenaga teknis, tenaga kesehatan, penyuluh, dan tenaga pendidik) dibandingkan dengan total pegawai daerah atau pegawai struktural.

Indikator ini penting untuk menilai efektivitas dan efisiensi distribusi sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah. Semakin tinggi rasio ini, semakin banyak pegawai yang memiliki kompetensi teknis sesuai bidangnya dibandingkan dengan pegawai administratif atau struktural.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Capaian Kinerja Indikator Rasio Pegawai Fungsional

a. Faktor yang Mendorong Peningkatan Kinerja Rasio Pegawai Fungsional

1. Kebijakan Reformasi Birokrasi
 - Penyederhanaan birokrasi melalui penghapusan jabatan struktural eselon III dan IV, yang kemudian dikonversi menjadi jabatan fungsional.
 - Regulasi yang mendukung peningkatan jabatan fungsional dalam rangka efektivitas pelayanan publik.
2. Peningkatan Rekrutmen Pegawai Fungsional
 - Seleksi ASN yang lebih banyak berfokus pada tenaga fungsional seperti tenaga kesehatan, penyuluh pertanian, dan tenaga teknis lainnya.
 - Peningkatan formasi untuk jabatan fungsional dalam penerimaan CPNS dan PPPK.
3. Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi Jabatan Fungsional



- Peningkatan jumlah pegawai yang memenuhi persyaratan kompetensi untuk menduduki jabatan fungsional.
 - Pelatihan dan sertifikasi yang mempercepat kenaikan pangkat bagi pegawai fungsional.
4. Perbaikan Kesejahteraan dan Insentif
- Adanya tunjangan jabatan bagi pegawai fungsional yang lebih menarik dibandingkan jabatan struktural.
 - Insentif tambahan untuk tenaga fungsional yang bertugas di daerah terpencil.

b. Faktor yang Menghambat atau Menurunkan Kinerja Rasio Pegawai Fungsional

1. Ketidakseimbangan Distribusi Pegawai Fungsional
- Banyak daerah masih mengalami kekurangan tenaga fungsional, terutama tenaga kesehatan dan penyuluh.
 - Ketimpangan distribusi, di mana pegawai fungsional lebih banyak terkonsentrasi di perkotaan dibanding daerah pedesaan.
2. Kurangnya Minat ASN terhadap Jabatan Fungsional
- Jabatan fungsional sering dianggap kurang menarik karena beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan jabatan administratif.
 - Persyaratan kenaikan pangkat yang lebih ketat, seperti kebutuhan publikasi ilmiah atau sertifikasi, menyebabkan banyak pegawai enggan beralih ke jabatan fungsional.
3. Hambatan Regulasi dalam Pengangkatan dan Promosi
- Proses pengangkatan dan promosi jabatan fungsional masih membutuhkan birokrasi yang panjang.
 - Perubahan kebijakan yang tidak konsisten terkait pengangkatan jabatan fungsional menyebabkan ketidakpastian bagi ASN.
4. Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi
- Tidak semua daerah memiliki akses ke pelatihan dan sertifikasi bagi jabatan fungsional.
 - Minimnya program pengembangan karir bagi pegawai fungsional dibanding pegawai struktural.

Untuk dapat menilai dan mengevaluasi Capaian Kinerja Rasio Pegawai Fungsional di Pemerintah Daerah maka ada beberapa hal yang menjadi perhatian, yaitu :

a. Indikator Keberhasilan Peningkatan Rasio Pegawai Fungsional:

- Peningkatan persentase pegawai fungsional dalam struktur ASN daerah setiap tahun.
- Peningkatan jumlah tenaga teknis yang tersedia untuk mendukung pelayanan publik, seperti tenaga kesehatan, penyuluh pertanian, dan tenaga teknis lainnya.



- Efisiensi birokrasi dengan pengurangan pegawai struktural yang beralih ke jabatan fungsional.
- b. Indikator Kegagalan atau Penurunan Kinerja Rasio Pegawai Fungsional:
 - Dominasi pegawai struktural dan administratif dalam organisasi pemerintah daerah.
 - Banyaknya pegawai yang enggan beralih ke jabatan fungsional meskipun ada kebijakan penyederhanaan birokrasi.
 - Tingginya angka pensiun pegawai fungsional tanpa adanya rekrutmen yang memadai untuk menggantikannya.

Maka hal yang perlu dilakukan adalah Kebijakan untuk Peningkatan Rasio Pegawai Fungsional

1. Meningkatkan Formasi CPNS dan PPPK untuk Jabatan Fungsional
 - Menyesuaikan jumlah rekrutmen pegawai fungsional dengan kebutuhan layanan publik di daerah.
 - Prioritaskan tenaga teknis, tenaga kesehatan, dan penyuluh dalam setiap penerimaan ASN.
2. Optimalisasi Redistribusi Pegawai
 - Pemerintah daerah harus memastikan distribusi pegawai fungsional lebih merata, terutama di daerah yang masih kekurangan tenaga teknis.
 - Insentif tambahan bagi pegawai fungsional yang bertugas di daerah terpencil.
3. Meningkatkan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi
 - Menyediakan lebih banyak program sertifikasi dan pelatihan bagi ASN yang ingin beralih ke jabatan fungsional.
 - Mendorong kolaborasi dengan perguruan tinggi dan lembaga pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai fungsional.

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.

IKU 9. Aparatur Sipil Negara Yang Profesional yang dinilai Badan Kepegawaian Negara dengan target 55 realisasinya 79,13 (143,87%)

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional adalah pegawai negeri yang memiliki kompetensi, integritas, dan dedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya untuk melayani masyarakat serta mendukung jalannya pemerintahan yang efektif dan efisien.

Untuk mewujudkan birokrasi yang professional dalam menghadapi tantangan-tantangan tersebut, pemerintah melalui UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara telah bertekad untuk mengelola aparatur sipil negara menjadi semakin professional. Undang-undang ini merupakan dasar dalam manajemen aparatur sipil negara yang bertujuan untuk membangun aparat sipil negara yang memiliki integritas, profesional dan netral serta bebas dari intervensi politik, juga bebas dari praktek korupsi kolusi nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat.

Tabel 2.2.1-13 Capaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Yang Professional Tahun 2024

Indikator	Target	Realisasi	%
Aparatur Sipil Negara yang profesional	55%	79,13%	143,87%

Sumber : LKjIP BKPSDM Tahun 2024, 2025

Dengan target 55 % pada akhir tahun 2024 angka aparatur sipil negara yang professional terealisasi 79,13% atau 148,87% dengan kategori Sangat Tinggi.

Data pencapaian di dapat 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 jumlah PNS 4.296 orang dengan rata nilai IP ASN senilai 79,13% kategori sedang, tapi jika dibandingkan antara target indikator kinerja dengan realisasi dengan angka capaian kinerja 105,51% adalah kategori Sangat Tinggi. Indeks Profesionalitas ASN diukur dari 4296 pegawai pemerintah daerah Kabupaten Pasaman Barat.

Indeks Profesionalitas ASN tersusun dari 4 (empat) dimensi, antara lain Dimensi Kualifikasi dengan bobot 25% terealisasi 20,79% , Dimensi Kompetensi dengan bobot 40% terealisasi sebesar 28,25%, Dimensi Kinerja dengan bobot 30% dan terealisasi sebesar 25,09% dan Dimensi Disiplin dengan bobot 5% terealisasi sebesar 5%. Realisasi tahun 2024 berhasil melampaui target kinerjanya namun masih terdapat kendala yang dialami oleh Badan Kepegawaian Negara jika melihat dari nilai yang diperoleh pada masing-masing dimensi.



Peningkatan pencapaian kinerja pada indikator Aparatur Sipil Negara yang professional 16,81 % dibanding tahun 2023. Peningkatan ini disebabkan oleh dari perhitungan masing – masing dimensi yaitu dimensi kualifikasi, dimensi kompetensi, dimensi kinerja dan dimensi disiplin didapat SI ASN tahun 2024 adalah 79,13%.

Diperlukan adanya penganggaran pada diklat dan pelatihan, serta mendorong ASN untuk mengikuti diklat, pelatihan dan seminar secara mandiri untuk mendukung peningkatan kompetensi ASN pada Kabupaten Pasaman Barat. Selain peningkatan kompetensi, penerapan disiplin dan peningkatan kinerja ASN perlu diatur dalam Peraturan dan kebijakan daerah yang mengalami perubahan sejalan dengan peraturan – peraturan dari pusat juga mengalami perubahan.

Namun dalam internal organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat juga memiliki beberapa kelemahan yang dapat menghambat pencapaian kinerja layanan organisasi. Kelemahan organisasi dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Belum optimalnya pendistribusian dan penataan sumber daya manusia aparatur yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi untuk mewujudkan profesionalisme penyelenggaraan manajemen sumber daya aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat ;
2. Belum terbangunnya integrasi sistem informasi database kepegawaian secara menyeluruh yang dapat mendukung penyelenggaraan dan pengelolaan manajemen kepegawaian di bidang Teknologi Informasi (TI);
3. Belum terbangunnya merit system dimana penilaian kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi.

Maka untuk pencapaian Aparatur Sipil Negara yang professional pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat, tantangannya adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan Peningkatan Kualifikasi Kompetensi ASN ,
2. Peningkatan Kualitas Diklat dan Lembaganya
3. Kebijakan Diklat alternative
4. Peningkatan Kualitas Diklat Mandiri
5. Penyempurnaan Sistem Penilaian Kinerja sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara
6. Penguatan Disiplin dan *Talent Angegment* , Penguatan Evaluasi Disiplin dan budaya kerja yang mendorong *Talent Engegment* Profesionalitas ASN dicapai melalui penerapan sistem rekrutmen yang terbuka dan obyektif, penempatan ASN sesuai kualifikasi dan kompetensi, meningkatnya kompetensi ASN, meningkatnya kinerja ASN, meningkatnya motivasi & talent engagement, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan



Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Sistem Merit dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta

IKU 10. Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan Fungsional, kepemimpinan dan prajabatan dengan target 3,8% realisasinya 10,97% (288,89%)

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. Peraturan Lembaga Administrasi Negara 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.

Berjalan tidaknya sistem merit yang dibangun di dunia PNS didasari pada beberapa indikator sebagaimana berikut : 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.

Tabel 2.2.1-14. Capaian Kinerja Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan Tahun 2024

Indikator	Target	Realisasi	%
Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	3,80%	10,97%	288,68%

Sumber : LKjIP BKPSDM Tahun 2024, 2025

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 288,68%. Target pada tahun 2024 sebesar 3,8% atau 160 orang dan yang terealisasi 10,97% atau sebanyak 462 orang.

Untuk meningkatkan pengembangan kompetensi ASN selain Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Perangkat Daerah juga dapat menganggarkan kegiatan pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan organisasi.

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.

Faktor Pendukung :

- Komitmen pimpinan pemerintah untuk meningkatkan kompetensi ASN daerah harus diperkuat supaya menghasilkan ASN yang professional.
- Diklat dan pelatihan dilakukan secara *Blended Learning* sehingga dapat menghemat anggaran



Faktor Penghambat :

- Peserta tidak meng-update atau melaporkan diklat dan pelatihan yang telah diikuti setelah kegiatan sehingga mempengaruhi pencapaian Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.
- Sumber daya manusia tenaga ahli sebagai penceramah dan narasumber masih didatangkan dari luar pemerintah daerah karena dalam pendidikan dan pelatihan tenaga ahli harus memiliki sertifikat yang diakui oleh Lembaga Administrasi Negara .

IKU 11. Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) prajabatan dengan target 21,85% realisasinya 30% (137,30%)

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

Tabel 2.2.1-15. Capaian Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi Tahun 2024

Indikator	Target	Realisasi	%
Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	21,85%	30%	137,30%

Sumber : LKjIP BKPSDM Tahun 2024, 2025

Pemerintah daerah Kabupaten Pasaman Barat mempunyai jumlah PNS sebanyak 4.266 orang dengan jumlah pegawai fungsional sebanyak 3.207 orang. Dalam indikator rasio pegawai fungsional jabatan fungsional tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan dihitung sebanyak 370 orang. Dan jumlah tenaga fungsional tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan yang memiliki sertifikat kompetensi adalah sebanyak 111 orang. Dengan target 21,85%, Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) terealisasi sebesar 30% atau 137,30%. Sertifikat kompetensi bagi pejabat fungsional sangat diperlukan untuk menunjukkan tingkat keahlian dan keterampilan tertentu.

Sehubungan dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Maka terbit pula Permen PAN RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional yang mencabut Permen PAN RB Nomor 28 Tahun 2019. Pemberlakuan Permen PAN RB Nomor 17 Tahun 2021 inilah yang berdampak luar biasa terhadap system dan mekanisme kerja birokrasi terutama di lingkup Pemerintah Daerah, salah satunya adalah kewajiban pengangkatan dan pelantikan penyetaraan ke dalam jabatan fungsional dilaksanakan paling lambat tanggal 31 Desember 2021. Hal ini mengakibatkan jumlah pegawai fungsional meningkat menjadi 20,75%

Dengan seiringnya peningkatan jumlah pegawai fungsional untuk meningkatkan kapasitas aparatur sebagai Fungsional maka perlu diberikan diklat fungsional untuk meningkatkan kompetensi fungsional tersebut yang saat ini hanya 21,67 % dari keseluruhan tenaga fungsional selain Guru dan tenaga Kesehatan.

Proses penyetaraan jabatan yang terkesan mengejar deadline menyebabkan beberapa pejabat fungsional dilantik pada jabatan yang tidak sesuai kompetensi dan latar belakang pendidikan. Ditambah lagi dengan terbitnya beberapa Permen PAN RB yang mengganti nomenklatur Jabatan Fungsional Tertentu pada hari-hari terakhir tahun 2021.

Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional bagaikan gelombang tsunami yang menerpa jajaran Pejabat Struktural Administrator dan Pengawas. Saat diberlakukannya Permen PAN RB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional, terkesan Pemerintah Daerah masih wait and see untuk melangkah. Sehingga setelah muncul *deadline* 1 Desember 2021, mau tidak mau Pemerintah Daerah bergegas memproses penyetaraan jabatan. Kesiapan instansi untuk melaksanakan penyederhanaan birokrasi tentulah sangat beragam, apalagi untuk tingkat daerah. Hal ini terlihat dari pelaksanaan pelantikan pada last minute tahun 2021, bahkan beberapa daerah melaksanakan pada malam hari menjelang tutup tahun.

Efek penyetaraan jabatan tersebut tentunya menyisakan pekerjaan rumah yang cukup banyak agar ritme dan laju birokrasi dalam hal ini pemerintah daerah tidak terhambat. Disamping menyiapkan regulasi perlu juga mengubah pola pikir ASN yang mengalami penyetaraan jabatan.

Evaluasi pelaksanaan penyetaraan jabatan sangat perlu dilakukan, mengingat beberapa pejabat yang disetarakan tidak sesuai latar belakang pendidikannya. Jika dibiarkan akan menyulitkan yang bersangkutan dalam meniti karir sebagai pejabat fungsional. Oleh karenanya perlu dibuka peluang untuk pejabat fungsional hasil penyetaraan yang tidak sesuai latar belakang pendidikan untuk beralih ke jabatan fungsional yang sesuai latar belakang pendidikannya. Jabatan Fungsional dipilih berdasarkan passion sedangkan jabatan struktural adalah amanah/instruksi pimpinan. Sehingga apabila saat dilantik menjadi pejabat fungsional berdasarkan kedudukan sebelumnya yang tidak sesuai dengan passionnya, dimungkinkan untuk dapat mengajukan pindah ke jabatan fungsional yang dirasa lebih sesuai tanpa harus menunggu 1 (satu) tahun.

Selesaiannya penyetaraan jabatan tidak berarti masalah penyederhanaan birokrasi telah selesai. Muncul masalah baru terkait pengembangan kompetensi masing-masing Pejabat Fungsional Hasil Penyetaraan. Para JF Penyetaraan harus segera meng-upgrade dirinya agar memenuhi standar kompetensi minimal di jabatan masing-masing salah satunya melalui diklat fungsional

2.2.2 Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

Pada tahun anggaran 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat mengelola anggaran terdiri dari belanja operasi dan belanja modal dengan total pagu anggaran Rp6.167.016.400 (*Enam milyar seratus enam puluh tujuh juta enam belas ribu empat ratus rupiah*) dengan realisasi Rp5.789.767.604 (*Lima milyar tujuh ratus delapan puluh*

sembilan juta tujuh ratus enam puluh tujuh ribu enam ratus empat rupiah) atau 93,88%.

Sesuai Standar Akuntansi Pemerintah (SAP), belanja tahun 2024 dikelompokkan menjadi dua yaitu :

- a. Belanja Operasi
 - Belanja Pegawai
 - Belanja Barang dan Jasa
- b. Belanja Modal
 - Belanja Modal Peralatan dan Mesin

Rencana dan realisasi belanja daerah dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini :

Tabel 2.2.2-1. Rencana dan Realisasi Belanja Daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

Kode Rekening	Uraian	Pagu Anggaran	Realisasi	%	Sisa Pagu Anggaran
5	BELANJA				
5 1	BELANJA OPERASI	6.115.365.667,00	5.738.232.604,00	93,83%	377.133.063,00
5 1 01	Belanja Pegawai	3.677.868.721,41	3.660.916.327,00	99,54%	16.952.394,41
5 1 02	Belanja Barang dan Jasa	2.437.496.945,59	2.077.316.277,00	85,22%	360.180.668,59
5 2	BELANJA MODAL	51.650.733,00	51.535.000,00	99,78%	115.733,00
5 2 02	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	51.650.733,00	51.535.000,00	99,78%	115.733,00
	Jumlah Belanja	6.167.016.400,00	5.789.767.604,00	93,88%	377.248.796,00
	Total Surplus/(Defisit)	6.167.016.400,00	5.789.767.604,00	93,88%	377.248.796,00

Sumber : Laporan Keuangan BKPSDM TA. 2024, 2025

Penjelasan rencana dan realisasi belanja daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

a. Belanja Operasi

Belanja Operasi Tahun Anggaran 2024 direncanakan sebesar Rp6.115.365.667 dengan realisasi sebesar Rp5.738.232.604 atau 93,83% dari anggaran.

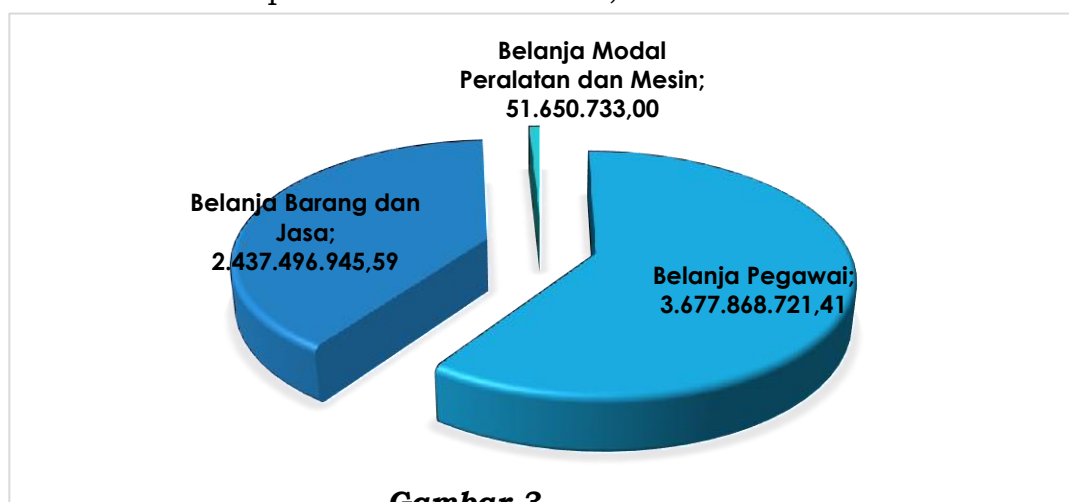
Jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2023, anggaran 2023 direncanakan sebesar Rp 7.073.902.071 dengan realisasi sebesar Rp6.800.204.894 atau 96,13% dari anggaran. Anggaran belanja operasi 2024 turun sebesar Rp958.536.404 atau 13,55% dibandingkan dengan anggaran tahun 2023.

– Belanja Pegawai

Belanja Pegawai Tahun 2024 dianggarkan sebesar Rp3.677.868.721,41 dengan realisasi sebesar Rp3.660.916.327 atau 99,54 % dari anggaran. Belanja pegawai ini merupakan total belanja pegawai dari belanja tidak langsung dan belanja langsung berdasarkan Permendagri No. 13 Tahun 2006.

Dibandingkan dianggarkan sebesar Rp3.477.008.513 dengan realisasi sebesar Rp3.375.991.021 atau 97,09 % dari anggaran dengan realisasi Tahun 2023 sebesar Rp3.430.718.782 belanja pegawai tahun 2023 naik sebesar Rp200.860.208,41 atau 5,78%. Kenaikan belanja pegawai merupakan penyesuaian kenaikan gaji pokok sebesar 8% yang dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan memperbaiki daya beli Masyarakat serta meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Selain itu diimbangi dengan penyesuaian belanja akibat kondisi keuangan daerah berakibat pada anggaran belanja tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja PNS anggaran perubahan hanya dibayarkan 13 bulan dari 14 bulan yang dianggarkan pada pagu awal tahun 2024.

- **Belanja Barang dan Jasa**
Belanja Barang dan jasa pada Tahun Anggaran 2024 dianggarkan sebesar Rp2.437.496.945,59 dengan realisasi sebesar Rp2.077.316.277 atau sebesar 85,22% dari anggaran. Dibandingkan dengan realisasi tahun 2023 sebesar Rp 3.426.213.873 atau sebesar 95,25% belanja barang dan jasa tahun 2024 turun sebesar Rp1.159.396.612,41 atau 32,28 %. Kebijakan rasionalisasi akibat anggaran daerah deficit pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat tahun 2024 berakibat pada perubah prioritas anggaran belanja barang dan jasa di pagu perubahan 2024.
- **Belanja Modal Peralatan dan Mesin**
Belanja Modal Aset peralatan dan mesin Tahun Anggaran 2024 dianggarkan sebesar Rp51.650.733 dengan realisasi sebesar Rp51.535.000 atau 99,78 %. Dibandingkan dengan realisasi tahun 2023 sebesar Rp5.100.000 atau 7,18 %. Anggaran belanja modal aset peralatan dan mesin naik sebesar Rp19.406.907 atau 27,31%



Gambar 3.
Realisasi Belanja BKPSDM Tahun 2024

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai 3 (tiga) Program , 10 (sepuluh) Kegiatan dan 29 (dua puluh sembilan) Sub Kegiatan yang target dan realisasi kinerja keuangan pada program dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.2.2-2. Rencana dan Realisasi Belanja Berdasarkan Program Tahun 2024

No	Uraian	Anggaran	Realisasi	%
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	4.919.273.771	4.805.946.484	97,70 %
2	Program Kepegawaian Daerah	932.427.800	669.884.825	71,84 %
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	315.314.829	313.936.295	99,56 %
	Jumlah	6.167.016.400	5.789.767.604	93,88 %

Sumber : Laporan Keuangan BKPSDM TA. 2024, 2025

Dilihat dari tabel pada Program Kepegawaian Daerah hanya terealisasi 71,84% dari pagu anggaran Rp932.427.800. Hal ini dalam pelaksanaan kegiatan yang sudah sesuai dengan perencanaan tapi mengalami ketidaksesuaian dengan kondisi keuangan daerah walaupun sudah berkoordinasi dengan PPPK selaku BUD sebelum melaksanakan kegiatan per 31 Desember 2024 terdapat 25 buah SPP SPM Ls yang tidak terbit SP2Dnya dengan nilai Rp206.392.897 yang sudah diajukan sebagai utang belanja berdasarkan surat dari Bupati Pasaman Barat Nomor : 900.1.3/02/BKAD/01/2025 tanggal 02 Januari 2025 tentang Inventarisasi SPM yang belum terbit SP2D dan Surat dari Inspektorat Daerah Nomor : 700.1.1/03/Inspekt-2025 tentang Permintaan Data dalam Rangka Pemeriksaan Dengan Tujuan Tertentu atas Defisit Anggaran Tahun 2024 Kabupaten Pasaman Barat.

Secara fisik kegiatan terealisasi dan terlaksana dengan baik tapi secara keuangan dengan tidak terbayarnya pembiayaan kegiatan mencapai Rp206.392.897 cukup mempengaruhi realisasi keuangan dan merugikan personal dan pihak ketiga yang sudah melaksanakan kegiatan sesuai jadwal.

Sesuai dengan DPA-SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun Anggaran 2024 mempunyai 3 Program urusan penunjang yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Adapun Program/Kegiatan/Sub Kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat pada Tahun Anggaran 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2.2-3. Progam dan Kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

No.	Sasaran	Kode			Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan		Indikator Kinerja Program	kinerja	Target Kinerja dan Anggaran Tahun 2024		
1	2	3			4	5			Pagu Awal	Pagu Perubahan	Selisih
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	5				UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTANAN					
		5	03			KEPEGAWAIAN					
		5	03	01		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KAB/KOTA	Persentase pemenuhan kebutuhan gaji dan sarana prasarana pendukung pelayanan	100%	5.202.734.869	4.919.273.771	283.461.098
		5	03	01	2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase terwujudnya penatausahaan keuangan yang mendukung kinerja OPD	100%	4.404.565.626	4.096.174.671	308.390.955
		5	03	01	2.02	01 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	42 orang/bulan	3.821.505.626	3.573.388.721,41	248.116.904,59
		5	03	01	2.02	02 Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN	12 Dokumen	439.860.000	379.400.950	60.459.050,00
		5	03	01	2.02	03 Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	12 Dokumen	143.200.000	143.385.000	- 185.000,00
		5	03	01	2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Terpenuhinya administrasi kepegawaian perangkat daerah	100%	11.508.500	8.627.000	2.881.500
		5	03	01	2.05	11 Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang - undangan	2 orang	11.508.500	8.627.000	2.881.500,00

No.	Sasaran	Kode					Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program	kinerja	Target Kinerja dan Anggaran Tahun 2024			
1	2	3					4	5		Pagu Awal	Pagu Perubahan	Selisih	
										6			
		5	03	01	2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terpenuhinya kebutuhan administrasi umum perangkat daerah	100%	352.918.433	410.441.133	- 57.522.700	
		5	03	01	2.06	01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	2 paket	10.106.000	10.106.000	-	
		5	03	01	2.06	02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	2 paket	153.496.133	140.527.133	12.969.000,00	
		5	03	01	2.06	09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	10 Laporan	189.316.300	259.808.000	- 70.491.700,00	
		5	03	01	2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpenuhinya kebutuhan pelayanan penunjang perkantoran	100%	267.257.310	208.087.466	59.169.844	
		5	03	01	2.08	01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	2 Laporan	4.100.000	1.500.000	2.600.000,00	
		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	12 Laporan	129.931.150	111.360.629,35	18.570.520,65	
		5	03	01	2.08	04	Penyediaan masa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	12 Laporan	133.226.160	95.226.837	37.999.323,00	
		5	03	01	2.09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah	Tersedianya jasa pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran	100%	166.485.000	195.943.500	- 29.458.500	
		5	03	01	2.09	02	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	25 Unit	74.750.000	102.200.000	- 27.450.000,00	

f y b

No.	Sasaran	Kode					Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program	kinerja	Target Kinerja dan Anggaran Tahun 2024		
1	2	3					4	5		Pagu Awal	Pagu Perubahan	Selisih
		5	3	02	2.02		Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah dokumen mutasi, kepegangatan dan promosi ASN	3 dokumen	375.539.200	303.210.450	72.328.750
		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	185 Dokumen	8.349.500	5.417.000	2.932.500,00
		5	03	02	2.02	02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	700 Laporan	55.760.700	49.971.650	5.789.050,00
		5	03	02	2.02	03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	2 Dokumen	311.429.000	247.821.800	63.607.200,00
		5	03	02	2.03		Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah dokumen pengembangan kompetensi ASN	2 dokumen	82.625.500	38.869.850	43.755.650
		5	03	02	2.03	01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	10 Orang	33.657.000	1.200.000	32.457.000,00
		5	03	02	2.03	04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah dokumen hasil pendidikan lanjutan ASN yang dikelola	20 Dokumen	30.647.000	20.513.250	10.133.750,00
		5	03	02	2.03	14	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional	Jumlah dokumen hasil fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional	185 Dokumen	18.321.500	17.156.600	1.164.900,00
		5	03	02	2.04		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	3 dokumen	89.515.500	149.668.250	- 60.152.750
		5	03	02	2.04	02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	4000 Dokumen	42.298.500	85.177.100	- 42.878.600,00

f y b

No.	Sasaran	Kode					Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program	kinerja	Target Kinerja dan Anggaran Tahun 2024			
1	2	3					4	5		Pagu Awal	Pagu Perubahan	Selisih	
		5	03	02	2.04	05	Pengelolaan Tanda jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	150 Orang	17.511.500	39.593.400	-	22.081.900,00
		5	03	02	2.04	07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	20 Orang	29.705.500	24.897.750		4.807.750,00
3	Meningkatnya kapabilitas ASN	5	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN										
		5	04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN					Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	3,8%			
		5	04	02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					3,8%	389.061.890	315.314.829	73.747.061
		5	04	02	2.02		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		160 orang	389.061.890	315.314.829		73.747.061
		5	04	02	2.02	07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	160 orang	389.061.890	315.314.829,24		73.747.060,76
TOTAL										6.301.429.493	6.167.016.400	134.413.093	

Sumber : LKjIP BKPSDM Tahun 2024

2.3. Isu - isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

Dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat, terdapat sejumlah isu strategis yang memerlukan perhatian dan penanganan terpadu agar pelaksanaan fungsi manajemen kepegawaian serta pengembangan kompetensi aparatur dapat berjalan optimal.

2.3.1. Tingkat kinerja pelayanan Perangkat Daerah dan hal yang terkait dengan pelayanan Perangkat Daerah

Tingkat kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat secara umum menunjukkan capaian yang cukup baik, ditandai dengan terlaksananya sebagian besar program dan kegiatan sesuai dengan rencana kerja tahunan serta meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berperan strategis dalam mendukung terciptanya aparatur yang profesional, berintegritas, dan berkompeten melalui pelayanan manajemen ASN yang efektif dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Pelayanan yang diberikan meliputi manajemen kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia aparatur, serta pembinaan disiplin dan kesejahteraan pegawai.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja pelayanan secara keseluruhan. Tantangan yang dihadapi antara lain keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten di bidang tertentu, keterlambatan dalam pemutakhiran data kepegawaian, serta proses pelayanan yang masih memerlukan waktu relatif lama akibat belum optimalnya pemanfaatan sistem informasi dan digitalisasi pelayanan. Kondisi ini berdampak pada efektivitas penyelenggaraan pelayanan kepegawaian dan kepuasan pengguna layanan, baik internal maupun eksternal.

Di sisi lain, tingkat kepuasan terhadap pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia cenderung meningkat dari tahun ke tahun, seiring dengan upaya reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Upaya seperti penerapan sistem pelayanan berbasis elektronik (*e-service*), peningkatan kompetensi petugas pelayanan, serta penguatan budaya kerja berorientasi pada kinerja telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan efisiensi dan akuntabilitas layanan. Namun demikian, perlu terus dilakukan evaluasi dan inovasi untuk memastikan bahwa pelayanan yang diberikan benar-benar adaptif terhadap kebutuhan ASN dan perkembangan kebijakan nasional di bidang kepegawaian.

Secara keseluruhan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu terus memperkuat tata kelola pelayanan dengan menekankan pada aspek profesionalitas, transparansi, dan

akuntabilitas, disertai peningkatan penggunaan teknologi informasi dalam setiap proses pelayanan. Dengan langkah tersebut, diharapkan kinerja pelayanan perangkat daerah dapat meningkat secara berkelanjutan dan mampu mendukung terwujudnya aparatur pemerintah yang unggul dan berdaya saing.

2.3.2. Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi Perangkat Daerah

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat, masih terdapat berbagai permasalahan dan hambatan yang memengaruhi optimalisasi kinerja organisasi. Pengelolaan data kepegawaian menghadapi kendala, antara lain belum sepenuhnya terintegrasi antar perangkat daerah dan masih terdapat perbedaan kualitas serta akurasi data. Kondisi ini sering menimbulkan hambatan dalam proses perencanaan kebutuhan pegawai, penilaian kinerja, hingga pengembangan karier ASN. Keterlambatan pembaruan data dan sistem administrasi manual juga menjadi tantangan tersendiri dalam upaya menuju tata kelola kepegawaian berbasis digital.

Keterbatasan anggaran dan sarana prasarana turut menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Beberapa program strategis seperti pelatihan kompetensi, pengembangan sistem merit, serta digitalisasi layanan kepegawaian belum dapat dilaksanakan secara optimal karena dukungan anggaran yang masih terbatas. Di sisi lain, fasilitas pendukung seperti perangkat teknologi, jaringan internet, dan infra struktur pelayanan masih perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja pegawai secara maksimal.

Dari aspek regulasi, perubahan kebijakan nasional di bidang kepegawaian yang cukup dinamis juga menjadi tantangan tersendiri. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu terus menyesuaikan dengan berbagai regulasi baru terkait manajemen ASN, sistem merit, dan penyelenggaraan diklat, yang sering kali memerlukan penyesuaian cepat dalam sistem dan prosedur pelayanan. Hal ini menuntut peningkatan kapasitas kelembagaan serta kemampuan adaptasi aparatur terhadap perubahan regulasi dan sistem kerja yang lebih modern.

Selain faktor internal, tingkat kesadaran dan partisipasi ASN terhadap pentingnya pengembangan kompetensi dan disiplin kerja juga masih perlu ditingkatkan. Masih ditemukan ASN yang belum sepenuhnya memahami pentingnya peningkatan kapasitas diri dan pemanfaatan teknologi dalam mendukung kinerja.

Secara keseluruhan, berbagai permasalahan dan hambatan tersebut menunjukkan perlunya langkah strategis berupa penguatan kapasitas kelembagaan, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, optimalisasi sistem informasi kepegawaian, serta sinergi lintas perangkat

daerah agar pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan berdaya guna.

2.3.3. Dampaknya terhadap pencapaian visi dan misi kepala daerah, terhadap capaian program nasional

Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memberikan dampak langsung maupun tidak langsung terhadap pencapaian visi dan misi kepala daerah. Sebagai perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan aparatur, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi motor penggerak utama dalam mewujudkan sumber daya manusia aparatur yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik. Apabila kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum optimal, maka akan berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan program pembangunan daerah secara keseluruhan, karena kualitas Aparatur Sipil Negara merupakan faktor penentu keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

Keterbatasan kompetensi pegawai, lemahnya penerapan sistem merit, serta belum optimalnya digitalisasi pelayanan kepegawaian dapat menghambat terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan responsif sebagaimana tertuang dalam visi dan misi kepala daerah. Kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas pelayanan publik, menghambat inovasi, serta memperlambat realisasi target pembangunan daerah yang membutuhkan dukungan aparatur yang kompeten dan adaptif. Dengan demikian, penguatan kapasitas Aparatur Sipil Negara melalui program-program Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi faktor kunci dalam mendukung implementasi visi dan misi kepala daerah.

Selain berpengaruh terhadap visi dan misi daerah, hambatan dalam penyelenggaraan tugas Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga berdampak pada pencapaian program nasional di bidang aparatur sipil negara. Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang belum maksimal dapat memperlambat implementasi agenda nasional seperti penerapan sistem merit, reformasi birokrasi, pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara, dan transformasi digital pemerintahan. Hal ini berpotensi menyebabkan kesenjangan antara target kebijakan nasional dan realisasi di tingkat daerah, terutama dalam hal profesionalisasi Aparatur Sipil Negara dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Oleh karena itu, peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat penting dalam mendukung sinergi antara kebijakan daerah dan program nasional. Upaya seperti penguatan tata kelola kepegawaian berbasis



data, percepatan digitalisasi pelayanan, peningkatan kompetensi pegawai, serta penegakan nilai-nilai integritas Aparatur Sipil Negara perlu terus ditingkatkan agar Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mampu berperan optimal sebagai katalis pencapaian visi dan misi kepala daerah sekaligus mendukung keberhasilan program nasional di bidang reformasi birokrasi dan manajemen Aparatur Sipil Negara.

2.3.4. Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan Perangkat Daerah

Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menghadapi berbagai tantangan yang perlu dikelola secara strategis. Tantangan utama yang dihadapi adalah peningkatan kompetensi aparatur di tengah keterbatasan sumber daya, baik dari aspek jumlah pegawai maupun kemampuan teknis di bidang manajemen ASN dan teknologi informasi. Transformasi digital di bidang kepegawaian menuntut sumber daya manusia yang adaptif dan melek teknologi, sementara tidak semua aparatur memiliki kemampuan yang memadai dalam mengoperasikan sistem informasi kepegawaian secara efektif.

Selain itu, perubahan regulasi dan kebijakan nasional di bidang kepegawaian yang cukup dinamis menuntut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk terus menyesuaikan prosedur, sistem, dan standar pelayanan agar tetap sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tantangan lain muncul dari tingginya ekspektasi ASN dan masyarakat terhadap pelayanan publik yang cepat, transparan, dan akuntabel, sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu terus berinovasi agar dapat memberikan layanan prima berbasis digital yang efisien dan responsif terhadap kebutuhan pengguna.

Dari sisi internal, keterbatasan anggaran dan sarana prasarana pendukung juga menjadi tantangan tersendiri dalam memperluas cakupan dan meningkatkan kualitas layanan. Masih adanya proses administrasi manual serta belum optimalnya integrasi data kepegawaian antarperangkat daerah turut memengaruhi efektivitas pelayanan.

Namun demikian, di balik berbagai tantangan tersebut, terdapat peluang besar bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk memperkuat peran dan kapasitas kelembagaannya. Kemajuan teknologi informasi membuka peluang bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mempercepat proses digitalisasi layanan, seperti melalui penerapan aplikasi e-Kinerja, e-Diklat, dan sistem informasi manajemen ASN yang terintegrasi. Dukungan kebijakan nasional di bidang reformasi birokrasi dan sistem merit juga menjadi peluang untuk memperkuat profesionalisme dan kinerja aparatur secara berkelanjutan.

Selain itu, meningkatnya kesadaran aparaturnya terhadap pentingnya pengembangan kompetensi dan budaya kerja berorientasi kinerja menjadi modal positif dalam meningkatkan efektivitas pelayanan. Sinergi dengan instansi pusat seperti Badan Kepegawaian Negara, Lembaga Administrasi Negara, dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi juga memberikan kesempatan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk memperluas jaringan kerja, memperoleh pendampingan teknis, serta mengakses program peningkatan kapasitas sumber daya manusia aparaturnya.

Dengan memanfaatkan peluang tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat memperkuat inovasi pelayanan, meningkatkan kompetensi pegawai, dan mempercepat transformasi digital kepegawaian, sehingga mampu memberikan pelayanan publik yang lebih berkualitas, adaptif, dan berdaya saing tinggi.

2.3.5. Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun yang direncanakan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya aparatur sipil negara. Berikut beberapa permasalahan utama (*strategic issues*) yang dihadapi saat ini dan di masa mendatang :

1. Kualitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara.

Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara memiliki peran krusial dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan pelayanan publik yang berkualitas. Namun, masih terdapat berbagai permasalahan dan tantangan dalam hal kualitas dan kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara, baik saat ini maupun di masa depan. Misalnya banyak ASN yang pendidikan dan keterampilannya tidak sesuai dengan tugas yang diemban, minimnya kemampuan digital ASN dalam mengoperasikan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) dan ASN masih kurang inovatif dalam menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kerja, kurangnya budaya kerja berbasis hasil (*performance-based*), sehingga produktivitas ASN belum optimal.

2. Digitalisasi dan Transformasi Manajemen Kepegawaian

Dalam era digital, manajemen kepegawaian di sektor pemerintahan menghadapi tantangan besar untuk bertransformasi agar lebih efektif, efisien, dan transparan. Digitalisasi dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara menjadi kunci utama dalam mempercepat reformasi birokrasi dan meningkatkan kualitas layanan publik. Masalah yang paling banyak terjadi adalah masih banyak sistem kepegawaian yang berjalan secara terpisah, baik di tingkat pusat

maupun daerah dan data pegawai sering kali tidak sinkron dan belum *real-time*, menyulitkan pengambilan keputusan berbasis data, ancaman kebocoran data pegawai menjadi tantangan dalam penerapan sistem kepegawaian berbasis digital dan juga banyak ASN belum familiar dengan teknologi digital sehingga resistensi terhadap perubahan masih terjadi, terutama di kalangan pegawai yang terbiasa dengan cara kerja manual.

3. Reformasi Birokrasi dan Penyederhanaan Jabatan

Reformasi birokrasi merupakan langkah strategis untuk menciptakan pemerintahan yang efektif, efisien, dan melayani masyarakat secara optimal. Salah satu fokus utama reformasi ini adalah penyederhanaan struktur jabatan dalam Aparatur Sipil Negara, yang bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas, mempercepat pengambilan keputusan, dan memperbaiki tata kelola pemerintahan.

Penyederhanaan jabatan dari struktural ke fungsional menuntut ASN untuk lebih mandiri dalam bekerja, masih banyak ASN yang kurang memahami peran baru mereka dalam jabatan fungsional, tidak semua ASN memiliki kompetensi yang sesuai untuk menduduki jabatan fungsional, Penyederhanaan jabatan bertujuan untuk mengurangi jumlah jabatan struktural dan memperkuat jabatan fungsional, sehingga proses pengambilan keputusan lebih cepat dan tidak berjenjang, ASN lebih fokus pada keahlian dan kinerja daripada aspek administratif dan pelayanan publik lebih responsif dan efisien. Tantangan dalam Implementasi Reformasi Birokrasi adalah ASN harus mengubah pola pikir dari “birokrat administratif” menjadi “pegawai profesional” dan Reformasi birokrasi hanya akan berhasil jika didukung oleh digitalisasi sistem pemerintahan

4. Regenerasi dan Penyegaran ASN

Regenerasi dan penyegaran Aparatur Sipil Negara merupakan langkah krusial untuk memastikan pemerintahan tetap adaptif, inovatif, dan berkinerja tinggi. Dalam beberapa tahun ke depan, banyak ASN senior yang akan memasuki masa pensiun, sementara kebutuhan akan talenta baru yang kompeten, melek teknologi, dan mampu menghadapi tantangan global semakin meningkat. Oleh karena itu, perlu ada strategi yang tepat untuk memastikan suksesi kepemimpinan, transfer pengetahuan, serta rekrutmen talenta berkualitas di lingkungan ASN.

5. Kesejahteraan dan Motivasi ASN

Kesejahteraan dan motivasi Aparatur Sipil Negara merupakan faktor kunci dalam menciptakan birokrasi yang efektif, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik. ASN yang sejahtera secara finansial, psikologis, dan sosial akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal. Namun, masih terdapat berbagai tantangan yang mempengaruhi kesejahteraan dan motivasi ASN, baik dalam hal penghasilan, lingkungan kerja, kesempatan karier, maupun



apresiasi kinerja. Peningkatan kesejahteraan dan motivasi ASN bukan hanya tentang gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup lingkungan kerja, kesempatan karier, apresiasi, dan keseimbangan hidup. Dengan strategi yang tepat, ASN akan lebih berkomitmen, inovatif, dan siap menghadapi tantangan birokrasi modern.

6. Manajemen Kinerja dan Disiplin ASN

Manajemen kinerja dan disiplin ASN adalah aspek kunci dalam menciptakan birokrasi yang profesional, efektif, dan berorientasi pada pelayanan publik. Kinerja ASN harus terukur, akuntabel, dan berbasis hasil (*outcome-based*), sementara disiplin yang baik akan meningkatkan efisiensi dan kepatuhan terhadap aturan. Namun, masih ada tantangan dalam penerapan sistem kinerja dan penegakan disiplin ASN yang perlu diperbaiki. Penilaian kinerja ASN masih berbasis presensi dan kepatuhan administratif, bukan pada hasil kerja nyata, evaluasi kinerja ASN masih bersifat formalitas, tanpa dampak nyata terhadap promosi atau insentif, ASN dengan kinerja rendah sering tidak mendapatkan sanksi yang tegas, sehingga menurunkan motivasi ASN berprestasi.

7. Pengelolaan ASN di *Era Smart Governance*

Smart Governance merupakan konsep tata kelola pemerintahan yang berbasis teknologi digital, data, dan inovasi untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan pelayanan publik. Dalam konteks ini, pengelolaan ASN harus beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan menerapkan sistem kerja yang lebih fleksibel, berbasis data, serta berorientasi pada kinerja dan pelayanan yang cepat. Digitalisasi dalam birokrasi tidak hanya mengubah cara kerja ASN, tetapi juga meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kualitas layanan publik. Untuk itu, diperlukan strategi pengelolaan ASN yang selaras dengan prinsip pemerintahan cerdas (*Smart Governance*).

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja, analisis permasalahan, dan identifikasi tantangan serta peluang dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, diperoleh sejumlah isu penting yang perlu mendapat perhatian dalam penyusunan program dan kegiatan prioritas tahun 2026 yaitu :

Tabel 2.3. Identifikasi Masalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2026

No.	Pokok Masalah	Masalah	Alternatif Solusi	Program/Kegiatan/SubKegiatan	Dasar Hukum
1	Belum optimalnya implementasi manajemen Aparatur Sipil Negara	Rendahnya indeks system merit	Peraturan daerah dan surat Keputusan yang menjadi pendukung sietem merit Penguatan komitmen kepala daerah dan tim penilai kinerja dalam menyusun peningkatan karir pegawai, Komitmen dan integritas Pejabat Pembina Kepegawain (PPK) adalah kunci bagi penegakan sistem merit dalam pengangkatan jabatan ASN	Program Kepegawaian Daeah/ Subkegiatan Pengelolaan Promosi ASN Program Kepegawaian Daeah/Kegiatan Mutasi dan Promosi/ Subkegiatan Pengelolaan Promosi ASN	1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. 2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara 3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara 4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Indeks Profesionalitas ASN 5. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN
		Optimalisasi Penataan dan pemetaan jabatan pegawai	Melaksanakan analisis gap kompetensi dan kualifikasi berdasarkan assessment pegawai pada seluruh jenjang pegawai secara berkala;	Program Kepegawaian Daerah Sub Kegiatan : - Pengelolaan Data Kepegawaian - Pengelolaan Promosi ASN - Pengelolaan Mutasi - Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			Melaksanakan analisis kesenjangan kinerja bagi seluruh pegawai berdasarkan hasil penilaian kinerja tahunan per jenjang jabatan secara berkala;	Program Kepegawaian Daerah Sub Kegiatan : - Pengelolaan Data Kepegawaian - Pengelolaan Sistem Informasi - Pengelolaan Promosi ASN - Pengelolaan Mutasi - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	



No.	Pokok Masalah	Masalah	Alternatif Solusi	Program/Kegiatan/SubKegiatan	Dasar Hukum
			Melaksanakan asesmen kompetensi agar lebih banyak pegawai yang terpetakan profil kompetensinya	Program Kepegawaian Daerah/ Sub Kegiatan : - Pengelolaan Data Kepegawaian - Pengelolaan Promosi ASN - Pengelolaan Mutasi - Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Sub Kegiatan -Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	
2	Rendahnya indeks profesionalitas ASN	Rendahnya nilai Dimensi Kompetensi pada indeks profesionalitas ASN		Program Kepegawaian Daerah Sub Kegiatan -Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN -Pengelolaan Pendidikan Lanjutan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Sub Kegiatan -Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. 2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil 3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
3	Optimalisasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN		Menyarankan OPD untuk melaksanakan pengembangan kompetensi melalui diklat dan pelatihan	Program Kepegawaian Daerah Sub Kegiatan -Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN -Pengelolaan Pendidikan Lanjutan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Sub Kegiatan -Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	

f y b

No.	Pokok Masalah	Masalah	Alternatif Solusi	Program/Kegiatan/SubKegiatan	Dasar Hukum
			Mendata ASN yang sudah melaksanakan diklat dan pelatihan dan mengupload di SI ASN	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Sub Kegiatan - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	
4	Belum optimalnya penataan jabatan ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja	Rendahnya nilai pengembangan karir berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja	Melakukan penataan dan pemetaan seluruh jabatan berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja	- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. 2. PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 81 TAHUN 2010 TENTANG GRAND DESIGN REFORMASI BIROKRASI 2010 – 2025 3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024
		Pengembangan karier ASN di instansi pemerintah masih dikelola secara <i>spoil sytem</i> dan bukan berbasis <i>merit system</i> yang menghargai keahlian	Menerapkan merit system	Program Kepegawaian Daerah Sub Kegiatan : - Pengelolaan Data Kepegawaian - Pengelolaan Promosi ASN - Pengelolaan Mutasi - Fasilitas Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
		Belum tersedianya standar kompetensi untuk seluruh jabatan	Implementasi manajemen talenta ASN	Program Kepegawaian Daerah Sub Kegiatan : - Pengelolaan Data Kepegawaian - Pengelolaan Promosi ASN - Pengelolaan Mutasi - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
		Ketidaksesuaian profil kompetensi: kurangnya profil kompetensi untuk seluruh pegawai menyulitkan dalam proses penilaian dan pemetaan talenta	Melakukan penataan dan pemetaan seluruh jabatan berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja	Program Kepegawaian Daerah Sub Kegiatan : - Pengelolaan Data Kepegawaian - Pengelolaan Promosi ASN - Pengelolaan Mutasi - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
5	Optimalisasi dan perbaharuan data kepegawaian sehingga margin error dapat diminimalisir	Data kepegawaian pada instansi harus diintegrasikan ke dalam sistem informasi ASN yang dikelola oleh BKN	Melaksanakan Approval Pemutakhiran Data di BKN Pusat	Program Kepegawaian Daerah Sub Kegiatan : - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian - Pengelolaan Data Kepegawaian	1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. 2. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2022 tentang Satu Data Bidang Aparatur Sipil Negara 3. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pemblokiran Data Kepegawaian dan/atau Layanan Kepegawaian pada Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara

f y b

No.	Pokok Masalah	Masalah	Alternatif Solusi	Program/Kegiatan/SubKegiatan	Dasar Hukum
6	Penataan Tenaga Non-ASN	Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK juga menyatakan bahwa status tenaga honorer harus diselesaikan sebelum 28 November 2023	Pengangkatan PPPK yang dilakukan secara bertahap	Program Kepegawaian Daerah Sub Kegiatan : - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) 2. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Keputusan Menteri PANRB No. 634/2024
7	Implementasi Kebijakan Terkait PPPK	Kebijakan ini bertujuan untuk menyelesaikan masalah penataan tenaga non-ASN yang belum memiliki status kepegawaian formal, memberikan peluang bagi mereka untuk mendapatkan status yang lebih jelas dan kesejahteraan yang lebih baik	Dalam seleksi PPPK, tenaga Non-ASN dikelompokkan dalam empat kategori utama: - R2 – Eks Tenaga Honorer Kategori II (THK-II) - R3 – Tenaga Non-ASN yang terdaftar dalam database pemerintah - R4 – Tenaga Non-ASN yang tidak terdata dalam database pemerintah - TMS – Peserta yang tidak memenuhi syarat	Program Kepegawaian Daerah Sub Kegiatan : - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	3. Permenpan Nomor 06 Tahun 2024 Tentang Pengadaan Aparatur Sipil Negara 4. Surat KemenpanRB Nomor : B/3832/M.SM.01.00/2025 Tanggal 8 Agustus 2025 Tentang Pengusulan Paruh Waktu

Sumber : Data Olahan Subbag Program dan Keuangan, 2025

2.4. Review terhadap Rancangan Awal Rencana Kerja Pemerintah Daerah

Review terhadap rancangan awal Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2026 berkaitan dengan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun anggaran 2026 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat. Rumusan kebutuhan program dan kegiatan dilengkapi dengan lokasi, indikator kinerja, target/tolak ukur dan besaran dan yang dibutuhkan.

2.4.1. Perbandingan antara rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat

Dari rancangan awal yang telah disusun pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat telah disesuaikan dengan perencanaan kinerja. Perencanaan Kinerja merupakan proses penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat, yang akan dilaksanakan melalui berbagai kegiatan tahunan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melakukan telaah mendalam terhadap rancangan awal RKPD yang telah disusun oleh Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah sebagai dokumen perencanaan daerah yang bersifat umum dan lintas sektor. Rancangan awal RKPD berisi arah kebijakan, prioritas pembangunan, serta program dan kegiatan yang direncanakan pemerintah daerah untuk satu tahun ke depan. Sementara itu, hasil analisis kebutuhan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mencerminkan kondisi aktual sumber daya manusia aparatur, kebutuhan pengembangan kompetensi, formasi pegawai, dan isu-isu strategis kepegawaian yang dihadapi organisasi.

Pada tahun 2026, terdapat beberapa sub kegiatan yang tidak didanai akibat keadaan keuangan daerah yang mengalami efisiensi. Walaupun tidak didanai target kinerja dapat tercapai disebabkan kegiatan tersebut sudah berjalan dengan aplikasi system yang terintegrasi seperti penilaian kinerja (e-kinerja), mutasi dan promosi (i-mut), pangkat dan pensiun, tanda jasa (SIASN), perencanaan dan pengadaan PNS/PPPK (SCASN), disiplin (i-Dis).

Perbandingan ini dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana arah kebijakan dan prioritas yang tercantum dalam rancangan awal RKPD telah mengakomodasi kebutuhan spesifik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam proses ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

menelaah kesesuaian program dan kegiatan yang diusulkan dalam RKPD dengan hasil analisis internal, baik dari aspek relevansi, prioritas, maupun ketersediaan sumber daya. Bila ditemukan adanya ketidaksesuaian atau kesenjangan antara rancangan awal RKPD dan kebutuhan aktual Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka dilakukan penyusunan usulan penyesuaian atau revisi kegiatan agar lebih tepat sasaran.

Hasil dari proses perbandingan ini menjadi dasar penyempurnaan rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang merupakan dokumen operasional tahunan lembaga tersebut. Renja kemudian akan memuat program dan kegiatan yang tidak hanya sejalan dengan arah kebijakan pembangunan daerah (RKPD), tetapi juga benar-benar menjawab kebutuhan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Dengan demikian, proses perbandingan ini berperan penting dalam memastikan keterpaduan antara perencanaan strategis daerah dan perencanaan teknis perangkat daerah, sehingga pelaksanaan pembangunan menjadi lebih efektif, efisien, dan berorientasi pada hasil.

2.4.2. Analisis keterkaitan antara rumusan program dan kegiatan dengan rancangan awal RKPD

Analisis keterkaitan antara rumusan program dan kegiatan dengan rancangan awal RKPD pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan untuk memastikan bahwa setiap langkah perencanaan selaras dengan arah kebijakan pembangunan daerah yang telah dirumuskan dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Analisis ini merupakan bagian integral dari proses perencanaan bottom-up dan top-down, di mana perangkat daerah menyesuaikan prioritas dan kebutuhannya dengan kebijakan makro yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah melalui Bappeda.

Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, rumusan program dan kegiatan berfokus pada pengelolaan kepegawaian, peningkatan kapasitas aparatur, pengembangan kompetensi pegawai, serta reformasi birokrasi dan manajemen talenta ASN. Analisis keterkaitan dilakukan dengan membandingkan substansi program dan kegiatan tersebut terhadap prioritas pembangunan dan tema utama yang terdapat dalam rancangan awal RKPD. Pada rancangan awal RKPD menetapkan peningkatan kualitas pelayanan publik sebagai salah satu prioritas daerah, maka program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah peningkatan kompetensi pegawai dan penguatan sistem penilaian kinerja aparatur.

Melalui dokumen rencana kerja ini akan diketahui keterkaitan antara kegiatan dengan sasaran, kebijakan dengan programnya, serta keterkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten



Pasaman Barat dengan rancangan awal Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Proses review tersebut sangat penting untuk dilakukan agar terjadi konsistensi dan sinkronisasi terhadap tujuan, sasaran seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk perbandingan dengan dokumen rancangan awal Rencana Kerja Pemerintah Daerah sebagai berikut :



**Tabel 2.4. (T-C.31) Review terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2026
Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat**

No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan Dana	
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KAB/KOTA					PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KAB/KOTA					
			Nilai SAKIP	BB (71)				Nilai SAKIP	BB (71)		
			Level Maturitas SPIP	2,6				Level Maturitas SPIP	2,6		
			Persentase penurunan temuan BPK (%)	100				Persentase penurunan temuan BPK (%)	100		
			Indeks Profesionalitas ASN	82%				Indeks Profesionalitas ASN	82%		
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah					Administrasi Keuangan Perangkat Daerah					
			Persentase terwujudnya penatausahaan keuangan yang mendukung kinerja OPD	100%	4.386.526.796			Persentase terwujudnya penatausahaan keuangan yang mendukung kinerja OPD	100%	3.339.598.229	
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	42 orang/bulan	3.904.624.455	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	50 orang/bulan	3.266.719.979	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN	12 Dokumen	364.970.561	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN	12 Dokumen	5.000.000	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	12 Dokumen	116.931.780	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	12 Dokumen	67.878.250	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah					Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah					
			Terpenuhinya administrasi kepegawaian perangkat daerah	100%	37.506.420			Terpenuhinya administrasi kepegawaian perangkat daerah	100%	0	
	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang - undangan	3 orang	37.506.420	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang - undangan	3 orang	0	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah					Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah					
			Terpenuhinya administrasi kepegawaian perangkat daerah	100%	37.506.420			Terpenuhinya administrasi kepegawaian perangkat daerah	100%	0	
	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang - undangan	3 orang	37.506.420	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang - undangan	3 orang	0	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran

f y l

No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan Dana	
	Administrasi Umum Perangkat Daerah		Terpenuhinya kebutuhan administrasi umum perangkat daerah	100%	312.855.684	Administrasi Umum Perangkat Daerah		Terpenuhinya kebutuhan administrasi umum perangkat daerah	100%	274.309.150	
5	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	2 paket	28.117.713	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	2 paket	3.924.000	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
6	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	2 paket	107.575.293	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	2 paket	39.721.150	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
7	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	2 paket	26.033.868	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	2 paket	0	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
8	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	10 Laporan	151.128.810	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	10 Laporan	230.664.000	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Terpenuhinya kebutuhan pelayanan penunjang perkantoran	100%	322.203.280	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Terpenuhinya kebutuhan pelayanan penunjang perkantoran	100%	215.843.365	
9	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	2 Laporan	1.654.695	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	2 Laporan	1.360.000	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
10	Penyediaan jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	12 Laporan	197.769.146	Penyediaan jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	12 Laporan	105.660.335	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
11	Penyediaan masa Pelayanan Umum Kantor	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	12 Laporan	122.779.439	Penyediaan masa Pelayanan Umum Kantor	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	12 Laporan	108.823.030	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran

f y l

No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan Dana	
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		Tersedianya jasa pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran	100%	213.047.370	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah		Tersedianya jasa pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran	100%	62.756.000	
12	Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operational atau Lapangan	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	25 Unit	79.425.233	Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operational atau Lapangan	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	25 Unit	39.755.000	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
13	Pemeliharaan Mebel	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah mebel yang dipelihara	2 Unit	6.398.154	Pemeliharaan Mebel	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah mebel yang dipelihara	2 Unit	0	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
14	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	120 unit	55.454.345	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	120 unit	16.401.000	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
15	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	2 unit	71.769.638	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	2 unit	6.600.000	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Indeks Merit System	196		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Indeks Merit System	196		
			Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	88				Indeks Profesionalitas ASN	88		
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	6 dokumen	449.183.791	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	6 dokumen	12.550.500	



No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan Dana	
16	Penyusunan Rencana Kebutuhan, tenis dan jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan untuk pengadaan ASN	1 Dokumen	24.255.000	Penyusunan Rencana Kebutuhan, tenis dan jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan untuk pengadaan ASN	1 Dokumen	0	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
17	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitas pengadaan PNS dan PPPK	680 Dokumen	304.760.150	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitas pengadaan PNS dan PPPK	680 Dokumen	2.219.000	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
18	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	150 Dokumen	22.050.000	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	150 Dokumen	1.881.500	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
19	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	1 Lembaga	38.587.500	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	1 Lembaga	8.450.000	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
20	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	3 Dokumen	30.870.000	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	3 Dokumen	0	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
21	Pengelolaan Data Kepegawaian	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	300 Dokumen	28.661.141	Pengelolaan Data Kepegawaian	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	300 Dokumen	0	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
	Mutasi dan Promosi ASN		Jumlah dokumen mutasi, kepangkatan dan promosi ASN	3 Dokumen	254.147.552	Mutasi dan Promosi ASN		Jumlah dokumen mutasi, kepangkatan dan promosi ASN	3 Dokumen	283.109.250	
22	Pengelolaan Mutasi ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar Daerah	185 Dokumen	31.972.500	Pengelolaan Mutasi ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar Daerah	185 Dokumen	0	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
23	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	700 Laporan	34.839.000	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	700 Laporan	5.354.000	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran

f y l

No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian capaian	Pagu indikatif	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian capaian	Kebutuhan Dana	
24	Pengelolaan Promosi ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	2 Dokumen	187.336.052	Pengelolaan Promosi ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	2 Dokumen	277.755.250	agenda penting
	Pengembangan Kompetensi ASN		Jumlah dokumen pengembangan kompetensi ASN	2 dokumen	42.668.936	Pengembangan Kompetensi ASN		Jumlah dokumen pengembangan kompetensi ASN	2 dokumen	15.670.000	
25	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN		Jumlah ASN yang Meningkat Kapasitasnya	10 Orang	10.000.000			Jumlah ASN yang Meningkat Kapasitasnya	10 Orang	0	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
26	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pendidikan lanjutan ASN yang dikelola	20 Dokumen	10.622.795	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pendidikan lanjutan ASN yang dikelola	20 Dokumen	15.670.000	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
27	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional	185 Dokumen	22.046.141	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional	185 Dokumen	0	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	3 dokumen	101.499.720	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	3 dokumen	6.375.200	
28	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	4000 Dokumen	29.837.220	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	4000 Dokumen	4.375.200	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
29	Pengelolaan Tanda jasa Bagi Pegawai	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	150 Orang	33.075.000	Pengelolaan Tanda jasa Bagi Pegawai	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	150 Orang	2.000.000	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
30	Pembinaan Disiplin ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	20 Orang	38.587.500	Pembinaan Disiplin ASN	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	20 Orang	0	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran

f y l

No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan Dana	
	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTANAN					UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTANAN					
	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	Kabupaten Pasaman Barat	Aparatur Sipil Negara yang profesional	28		PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	Kabupaten Pasaman Barat	Aparatur Sipil Negara yang profesional	28		
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Kabupaten Pasaman Barat	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	28	882.000.000	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Kabupaten Pasaman Barat	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	28	114.542.000	
31	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	160 Orang	882.000.000	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Kabupaten Pasaman Barat	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	160 Orang	114.542.000	perbedaan ranwal dan rankir karena efisiensi anggaran
JUMLAH TOTAL					7.001.639.549	JUMLAH TOTAL					4.324.753.694

2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Kajian usulan program dan kegiatan dari masyarakat merupakan bagian dari kegiatan jaring aspirasi terkait kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan terhadap prioritas dan sasaran pelayanan serta kebutuhan pembangunan tahun yang direncanakan sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat merupakan perangkat daerah yang secara teknis melaksanakan tugas memberikan pelayanan kepegawaian bagi ASN Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat . Oleh sebab itu untuk tahun 2026 tidak ada usulan program dan kegiatan masyarakat terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat.

BAB III

TUJUAN DAN SASARAN RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH

3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional

Prioritas nasional tahun 2026 fokus kepada program kedaulatan pangan dan energi, yang di dalamnya mencakup optimalisasi Bulog, pelaksanaan lumbung pangan atau food estate, peningkatan bauran ethanol dan biodiesel, energi terbarukan, pengembangan SPAM terintegrasi hulu ke hilir, hingga pengelolaan sampah. Prioritas lainnya yakni ekonomi yang produktif dan inklusif. Prioritas tersebut terdiri dari program pendidikan dan kesehatan yang di dalamnya terdapat program Makan Bergizi Gratis (MBG), percepatan renovasi sekolah, percepatan rumah sakit daerah, digitalisasi pendidikan, hingga Sekolah Rakyat. Program lainnya adalah deregulasi dan kepastian hukum, pertahanan semesta, percepatan pertumbuhan ekonomi melalui percepatan hilirisasi sumber daya alam hingga optimalisasi potensi. Di antara, adopsi teknologi dan inovasi, percepatan pengentasan kemiskinan melalui program tiga juta rumah hingga koperasi desa/kelurahan merah putih, serta fiskal adaptif dan stabilitas makro ekonomi.

Mewujudkan transformasi tata Kelola untuk membangun regulasi dan tata Kelola yang berintegritas dan adaptif. Transformasi Tata Kelola bertujuan untuk menciptakan lingkungan kelembagaan yang memungkinkan tercapainya regulasi dan tata Kelola yang berintegritas dan adaptif. Terkait hal tersebut, terdapat 11 (sebelas) isu strategis dalam Upaya Transformasi Tata Kelola, yaitu :

1. Regulasi
Regulasi yang berlebih (*hyper regulation*) dan kualitas regulasi yang rendah menyebabkan terjadinya tumpang tindih dan *disharmoni* regulasi.
2. Kelembagaan yang efektif
Fragmentasi birokrasi menyebabkan tumpang tindihnya pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi pada berbagai bidang dan fragmentasi kelembagaan juga terkait dengan pembagian kewenangan dalam kerangka hubungan pemerintah pusat – daerah.
3. Proses bisnis yang adaptif
Proses bisnis dan tata Kelola urusan pemerintahan masih terfragmentasi dan tidak adaptif. Dalam pelaksanaan program pembangunan masih terjadi tumpang tindih yang berpotensi menimbulkan *inefektivitas* dan *inefisiensi*.
4. Manajemen talenta
Belum terimplementasinya manajemen talenta secara merata diseluruh K/L/D menjadikan suksesi pengisian jabatan strategis di instansi pemerintah menjadi terhambat, tidak terpetakannya talenta, rendahnya kinerja dan kompetensi ASN.



5. Meritokrasi dan integritas
ASN berada dalam posisi yang rentan terhadap intervensi politik didalam birokrasi, khususnya di pemerintah daerah. Hal ini disebabkan posisi kepala daerah sebagai pejabat Pembina kepegawaian yang berwenang melakukan pengangkatan, promosi, mutasi, rotasi dan pemberhentian ASN
6. Manajemen ASN strategis
Pelayanan publik yang berkualitas
Belum meratanya kualitas pelayanan public. Standar pelayanan belum diterapkan secara merata sehingga masih ditemukan kerumitan prosedur pelayanan, ketidakpastian waktu pelayanan, serta masih adanya praktek pungutan liar.
7. Pelayanan bidang strategis
Kualitas pelayanan dan proses pembangunan di bidang – bidang strategis belum memenuhi harapan Masyarakat seperti isu kelembagaan, proses bisnis, regulasi .
8. Digitalisasi
Digitalisasi pemerintahan menghadapi tantangan terkait tata Kelola, keamanan siber, keterpaduan data dan informasi dan rendahnya literasi digital.
9. Integritas partai politik
Permasalahan terkait integritas masih terjadi pada partai politik seperti kader yang mengalami masalah hukum, melanggar kode etik, pengelolaan keuangan partai yang tidak transparan, perilaku koruptif dan ketidakmandirian partai politik
10. Relasi pemerintah dan masyarakat sipil
Partisipasi Masyarakat sipil dalam pembangunan dan demokratisasi belum optimal. Hal ini disebabkan antara lain adanya kesenjangan kapasitas SDM dan kelembagaan Masyarakat, kemampuan keuangan yang kurang dan lingkungan yang kurang kondusif bagi Masyarakat.

Dalam mewujudkan manajemen talenta, arah kebijakan difokuskan pada penguatan manajemen talenta ASN di seluruh instansi pemerintah (K/L/D) melalui pembangunan *talent pool* di seluruh K/L/D dengan pembangunan sistem informasi talenta dan satu data manajemen talenta, penuntasan asesmen kompetensi, penguatan manajemen kinerja dan pengembangan kompetensi ASN, serta perbaikan kebijakan penghargaan bagi ASN.

Arah kebijakan untuk mewujudkan meritokrasi dan integritas difokuskan pada :

1. Penguatan sistem merit dalam manajemen ASN melalui penerapan sistem penggajian Tunggal (*single salary*) dan sistem pension untuk mendukung pelaksanaan mobilitas talenta dan meningkatkan kesejahteraan ASN, peninjauan kewenangan kepala daerah sebagai pejabat Pembina kepegawaian serta penguatan fungsi pengawasan atas penerapan sistem merit,

2. Penguatan Upaya pencegahan korupsi melalui pembatasan transaksi tunai terutama dalam pemerintahan, penguatan sistem pelaporan harta kekayaan ASN, pemanfaatan teknologi informasi pada berbagai sektor untuk mempersempit potensi korupsi, dan
3. Penguatan sistem Pendidikan anti korupsi melalui redesain kurikulum Pendidikan anti korupsi.

Arah kebijakan manajemen ASN untuk mendukung sektor/bidang strategis difokuskan pada penataan manajemen ASN sektor pelayanan dasar melalui restrukturisasi kewenangan pengelolaan guru serta tenaga medis dan tenaga Kesehatan untuk mewujudkan pemerataan kualitas pelayanan.

Terkait dengan transformasi digital pemerintahan, arah kebijakan difokuskan pada :

1. Transformasi layanan pemerintahan berbasis digital melalui akselerasi pemanfaatan aplikasi umum berbagai pakai, percepatan pembangunan pusat data nasional, percepatan penerapan satu data Indonesia, peningkatan keamanan siber, dan
2. Percepatan kesiapan digital (*digital readiness*) melalui penguatan talenta digital ASN, peningkatan literasi digital Masyarakat, percepatan pembentukan regulasi yang adaptif, dan pembentukan Lembaga public pelaksana percepatan transformasi digital pemerintahan.

Pada tahun 2026, Program Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan bagi ASN mencakup peningkatan kompetensi dan kinerja ASN, serta pengembangan sistem informasi kepegawaian. Ini termasuk pelaksanaan diklat teknis dan fungsional, monitoring dan evaluasi kinerja, serta pemulangan pegawai pensiun/meninggal. Selain itu, program ini juga berfokus pada pembinaan, pelaporan, dan pemberian saran terkait bidang kepegawaian. Dengan uraian sebagai berikut :

1. Peningkatan Kompetensi dan Kinerja ASN melalui pendidikan dan pelatihan, serta program pengembangan lainnya, diharapkan kompetensi dan kinerja ASN di daerah meningkat, sehingga pelayanan publik menjadi lebih prima.
2. Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian. Sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi dan efisien akan mempermudah pengelolaan data dan informasi kepegawaian.
3. Pelaksanaan Diklat: Diklat teknis dan fungsional akan diselenggarakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan ASN sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.
4. Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja: Kegiatan ini bertujuan untuk memantau pelaksanaan tugas dan fungsi ASN, serta menilai kinerja mereka secara berkala.
5. Penataan Kepegawaian meliputi pemulangan pegawai pensiun /meninggal, pemindahan tugas, dan penataan pegawai lainnya.



6. Pembinaan dan Pengembangan Karir : Kegiatan ini mencakup pembinaan karir ASN, pemberian penghargaan, dan pengelolaan disiplin ASN.
7. Pelaporan dan Evaluasi: Laporan dan evaluasi berkala akan dilakukan untuk melihat efektivitas program dan melakukan perbaikan.

3.2. Tujuan dan Sasaran Rencana Kerja Perangkat Daerah

Pada rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2026 dengan isu strategis yang berkaitan dengan upaya meningkatkan profesionalisme aparatur sipil negara (ASN), meningkatkan kualitas pelayanan publik, penerapan sistem merit, pengelolaan kinerja, serta penguatan tata kelola kepegawaian berbasis digital. Tantangan lain yang dihadapi meliputi masih terbatasnya kompetensi dan pemerataan kualitas SDM aparatur, kebutuhan akan transformasi digital dalam manajemen ASN, serta adaptasi terhadap perubahan regulasi nasional di bidang kepegawaian. Selain itu, regenerasi ASN dan perencanaan kebutuhan pegawai yang belum sepenuhnya berbasis analisis jabatan dan beban kerja juga menjadi perhatian utama

Untuk mewujudkan birokrasi yang profesional dan kompeten, Meningkatkan kualitas pelayanan publik, Menciptakan birokrasi yang efektif dan efisien, Mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan daerah. Tujuan dan Sasaran Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2026 mengacu pada tujuan dan sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021-2026. Adapun penjelasan tujuan tersebut Adalah :

3.2.1. Tujuan Perangkat Daerah

Dalam rangka mencapai visi dan misi Kabupaten Pasaman Barat 2021-2026 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 2021-2026 dapat terwujud.

Tujuan disusun guna memperjelas pencapaian sasaran yang ingin diraih, adapun tujuan yang akan dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat antara lain :

1. Meningkatkan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
2. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang profesional
3. Meningkatkan Kapabilitas Aparatur Sipil Negara

3.2.2. Sasaran Perangkat Daerah

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 2021-2026 dapat terwujud.

Adapun sasaran yang ingin dicapai adalah :

1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
2. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang profesional
3. Meningkatnya Kapabilitas Aparatur Sipil Negara

Tujuan, Sasaran, Indikator Sasaran, serta Target Kinerja Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021 – 2026 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Dalam perumusan tujuan dan 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 2021-2026 dapat terwujud. Adapun sasaran yang ingin dicapai adalah :

1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
2. Meningkatnya kualitas pelayanan terhadap Aparatur Sipil Negara
3. Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negara

Tujuan, Sasaran, Indikator Sasaran, serta Target Kinerja Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2026 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.2. Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Capaian 2026
Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional dan inovatif				
1	Meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPSDM		Nilai SAKIP	BB (75)
		Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	Level Maturitas SPIP	2,6
			Persentase penurunan temuan BPK (%)	100
			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)	94,10%
			Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	21,20%
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	4,2%
			Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	22,12%

Dari tabel diatas yang menjelaskan tentang tujuan dan sasaran pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat terdapat 3 (tiga) tujuan , 3 (tiga) sasaran dan 11 (sebelas) indikator tujuan/sasaran.

3.3. Program dan Kegiatan Perangkat Daerah

Dari 5 (lima) misi pada Rancangan RPJMD Tahun 2021-2026, pada misi pertama (satu) merupakan agenda pembangunan yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya



Manusia yaitu “Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional dan inovatif.

Untuk mencapai indikator tujuan dan sasaran yang berkaitan dengan isu strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2026 dan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional dan inovatif, sesuai dengan misi pertama Kabupaten Pasaman Barat maka pengimplementasian kebijakan Reformasi Biroksi dilaksanakan melalui peningkatan keterampilan dan profesionalisme serta peningkatan pelayanan, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan melaksanakan program, kegiatan dan sub kegiatan yang disusun sesuai Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2026.

Kegiatan merupakan bagian dari program yang dilaksanakan Perangkat Daerah sebagai bagian dari Pencapaian sasaran terukur pada suatu program, terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut, sebagai masukan (*input*) untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam bentuk barang/jasa

Program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2026 direncanakan berdasarkan analisa kebutuhan yang telah dilakukan sebagai rancangan awal RKPD Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2026. Analisa kebutuhan tersebut selanjutnya disandingkan dengan proyeksi kemampuan keuangan daerah di Tahun 2026 .

Pada tahun 2026, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat melaksanakan 3 (tiga) program yang terdiri dari 10 (sepuluh) kegiatan dan 30 (tiga puluh) sub kegiatan dengan mengampu 2 (dua) urusan yaitu: Urusan Kepegawaian dan Urusan Pendidikan dan Pelatihan yang terbagi dalam tiga Program yaitu:

- A. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota
- B. Program Kepegawaian Daerah
- C. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pemerintah daerah akan menghadapi tantangan keuangan yang signifikan pada tahun 2026. Prioritas utama pemerintah daerah adalah menyeimbangkan antara kebutuhan belanja daerah yang terus meningkat dan keterbatasan sumber daya fiskal, serta beradaptasi dengan perubahan kebijakan fiskal dari pemerintah pusat. Keadan ini mengharuskan perangkat daerah mengatur belanja rutin dan belanja program yang menunjang pencapaian kinerja.

Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional dan inovatif dengan efektif dan efisien, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah menerapkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) adalah penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk menyelenggarakan pemerintahan dan

memberikan pelayanan publik secara terintegrasi. Digitalisasi manajemen kepegawaian sudah diterapkan pada Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Berikut adalah rangkaian program, kegiatan, dan sub kegiatan yang akan dilaksanakan sebagai perwujudan dari tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat, yaitu :

A. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota merupakan program yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah daerah kabupaten/kota, termasuk dalam hal administrasi, keuangan, kepegawaian, dan operasional dengan indikator program adalah cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah.

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota dengan 5 (lima) kegiatan dengan total anggaran Rp. 3.892.506.744,-

Terdapat perbedaan sebesar Rp.1.372.632.806,- dibandingkan rancangan awal rencana kerja tahun 2026 sebesar Rp.5.272.139.550,-.

Perbedaan ini disebabkan pagu anggaran yang diprioritaskan pada belanja pegawai dan belanja rutin yang wajib.

Kegiatan dan sub kegiatan yang menunjang program penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten/ kota adalah sebagai berikut:

1. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, terdiri dari sub kegiatan :
 - a) Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - b) Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
 - c) Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
2. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, terdiri dari sub kegiatan :
 - a) Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan
3. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah, , terdiri dari sub kegiatan :
 - a) Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - b) Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - c) Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
4. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, terdiri dari sub kegiatan :
 - a) Penyediaan Surat Menyurat
 - b) Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - c) Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor



5. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, terdiri dari sub kegiatan :
 - a) Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak dan perizinan Kendaraan Dinas atau lap
 - b) Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - c) Pemeliharaan/rehabilitasi Gedung kantor dan bangunan lainnya

B. Program Kepegawaian Daerah dengan indikator Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) dan indeks system merit merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mengelola sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah.

Digitalisasi manajemen kepegawaian merupakan salah satu langkah strategis dalam mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel. Melalui transformasi digital, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berupaya membangun sistem informasi kepegawaian yang terpadu, transparan, dan mudah diakses guna meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Implementasi sistem digital ini mencakup pengelolaan data pegawai, proses rekrutmen, mutasi, promosi, penilaian kinerja, serta pengembangan kompetensi secara terintegrasi.

Pada bidang pengembangan sumber daya manusia, digitalisasi diarahkan untuk memperkuat manajemen talenta ASN melalui penyediaan platform pembelajaran daring, sistem penilaian kompetensi berbasis digital, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan. Dengan demikian, proses peningkatan kapasitas aparatur dapat dilakukan secara lebih efektif, adaptif terhadap perkembangan teknologi, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi

Program kepegawaian daerah bertujuan untuk pengelolaan ASN yang tertib, transparan, akuntabel, dan berorientasi kinerja serta meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan integritas ASN daerah dan memastikan terpenuhinya kebutuhan pegawai sesuai analisis jabatan (Anjab) dan analisis beban kerja (ABK). Ruang lingkup program kepegawaian daerah terdiri atas :

- Perencanaan kebutuhan pegawai daerah.
- Pengadaan ASN (rekrutmen CPNS/PPPK).
- Pengembangan kompetensi (diklat, bimtek, kursus).
- Penilaian kinerja (SKP, disiplin, penghargaan).
- Kesejahteraan dan perlindungan pegawai (gaji, tunjangan, jaminan sosial).
- Pemberhentian/pensiun secara tertib administrasi.

Pagu anggaran pada program kepegawaian daerah sebesar Rp.317.704.950,- dibandingkan dengan rancangan awal rencana kerja sebesar Rp.847.499.999 atau selisih Rp.529.795.049. Pengurangan ini disebabkan kondisi keuangan daerah, sehingga perangkat daerah harus mengatur belanja yang menjadi prioritas. Dengan adanya system digitalisasi manajemen kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat melaksanakan pelayanan dan administrasi kepegawaian secara efektif, efisien, akuntabel dan *paper less*.

Sasaran dari program kepegawaian daerah adalah seluruh ASN yang ada pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat.

Kegiatan dan sub kegiatan yang menunjang program kepegawaian daerah adalah sebagai berikut:

1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN merupakan kegiatan yang menghasilkan tata Kelola ASN yang professional, akuntabel, efektif efisien dan tertib administrasi , terdiri dari sub kegiatan :
 - a) Penyusunan Rencana Kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
 - b) Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK
 - c) Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - d) Fasilitas Lembaga Profesi ASN
 - e) Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
 - f) Pengelolaan Data Kepegawaian
2. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN adalah memastikan penempatan pegawai sesuai kompetensi, kinerja, dan kebutuhan organisasi, sehingga kinerja pemerintahan berjalan optimal. terdiri dari sub kegiatan :
 - a) Pengelolaan Mutasi ASN
 - b) Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - c) Pengelolaan Promosi ASN
3. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja aparatur agar mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas serta mendukung pencapaian tujuan organisasi pemerintah, terdiri dari sub kegiatan :
 - a) Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
 - b) Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
 - c) Fasilitas Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional
4. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur adalah memastikan bahwa kinerja ASN terukur, objektif, dan digunakan sebagai dasar pembinaan, pengembangan, serta pemberian penghargaan atau sanksi, terdiri dari sub kegiatan :
 - a) Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

- b) Pengelolaan Tanda jasa Bagi Pegawai
- c) Pembinaan Disiplin ASN

C. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kualitas, kapasitas, dan profesionalisme aparatur agar mampu menjalankan tugas secara efektif, inovatif, dan berintegritas. Dengan kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

Pagu anggaran pada program kepegawaian daerah sebesar Rp.114.542.000,- dibandingkan dengan rancangan awal rencana kerja sebesar Rp.882.000.000,- atau selisih Rp.767.458.000,-. Pengurangan ini disebabkan kondisi keuangan daerah, sehingga perangkat daerah harus mengatur belanja yang menjadi prioritas. Untuk dapat melaksanakan program Pengembangan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien dan menjangkau jumlah ASN yang cukup besar maka Digitalisasi program pengembangan kompetensi ASN dilaksanakan untuk meningkatkan efektivitas dan jangkauan pelatihan melalui pemanfaatan teknologi informasi. Kegiatan ini meliputi pengembangan platform pembelajaran daring, digitalisasi data pelatihan, dan penerapan sistem penilaian kompetensi berbasis digital. Tujuan utama program ini adalah untuk menciptakan aparatur yang kompeten, adaptif terhadap perubahan, serta mampu mendukung terwujudnya birokrasi yang profesional dan inovatif. Ada beberapa macam yang dilaksanakan secara digital yang dapat diakses oleh ASN yaitu Pelatihan Berbasis Platform Digital (*Online Learning / E-Learning*), antara lain:

1. LMS ASN Pintar (dikembangkan oleh LAN RI)
2. *Digital Talent Scholarship* (Kominfo)
3. MOOC ASN *Smart Learning*
4. SIAKPEL *Online* (Sistem Informasi Pelatihan Kepegawaian)

Pelatihan-pelatihan ini dapat diikuti secara daring melalui platform pembelajaran interaktif, webinar, dan modul mandiri digital yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja oleh ASN

Untuk meningkatkan kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia aparatur dalam mengintegrasikan perspektif gender ke dalam kebijakan, program, dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia guna mewujudkan kesetaraan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat bagi seluruh ASN secara berkeadilan baik laki-laki maupun perempuan. Berikut adalah program dan kegiatan yang terkait dalam penerapan Pengarusutamaan Gender di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Program Kepegawaian Daerah
Dengan kegiatan Pengelolaan Promosi ASN, sistem rekrutmen, seleksi, dan promosi pegawai di Badan Kepegawaian Dan



Pengembangan Sumber Daya Manusia harus didesain untuk mendorong kesetaraan gender, memastikan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki peluang yang sama untuk berkembang dalam karier.

Penerapan prinsip meritokrasi dan transparansi dalam proses rekrutmen dan promosi, serta peninjauan terhadap kebijakan dan praktik untuk mengidentifikasi dan menghilangkan bias gender

2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dengan kegiatan Peningkatan Kapasitas ASN dan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

Adapun rumusan rencana program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2026, sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 3.3. (T-C.33.) Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2026 dan Prakiraan Maju Tahun 2027 Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Rencana Tahun 2026 (Tahun Rencana)				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu
	KEPEGAWAIAN				4.324.753.694				7.001.639.549
	Tujuan 1 : Meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP		BB (71)				BB (71)	
	Sasaran 1: Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	Level Maturitas SPIP		2,6				2,6	
		Persentase penurunan temuan BPK (%)		100				100	
		Indeks Profesionalitas ASN		82%				82%	
01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase pemenuhan kebutuhan gaji dan sarana prasarana pendukung pelayanan	Kab. Pasaman Barat	100%	3.892.506.744	APBD		100%	5.272.139.550
01 . 2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase terwujudnya penatausahaan keuangan yang mendukung kinerja OPD	Kab. Pasaman Barat	100%	3.339.598.229	APBD		100%	4.386.526.796
01 . 2.02 . 01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	Kab. Pasaman Barat	50 orang/bulan	3.266.719.979	APBD	Perubahan Target Kinerja dibanding ranwal	42 orang/bulan	3.904.624.455
01 . 2.02 . 02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN	Kab. Pasaman Barat	12 Dokumen	5.000.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	12 Dokumen	364.970.561
01 . 2.02 . 03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	Kab. Pasaman Barat	12 Dokumen	67.878.250	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	12 Dokumen	116.931.780

Handwritten initials/signature.

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Rencana Tahun 2026 (Tahun Rencana)				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu
01 . 2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Terpenuhinya administrasi kepegawaian perangkat daerah	Kab. Pasaman Barat	100%	0	APBD		100%	37.506.420
01 . 2.05 . 11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan	Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang - undangan	Kab. Pasaman Barat	3 orang	0	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	3 orang	37.506.420
01 . 2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terpenuhinya kebutuhan administrasi umum perangkat daerah	Kab. Pasaman Barat	100%	274.309.150	APBD		100%	312.855.684
01 . 2.06 . 01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	Kab. Pasaman Barat	2 paket	3.924.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	2 paket	28.117.713
01 . 2.06 . 02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	Kab. Pasaman Barat	2 paket	39.721.150	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	2 paket	107.575.293
01 . 2.06 . 05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	Kab. Pasaman Barat	2 paket	0	APBD	Tidak dicantumkan lagi direnja	2 paket	26.033.868
01 . 2.06 . 09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Kab. Pasaman Barat	10 Laporan	230.664.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	10 Laporan	151.128.810
01 . 2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpenuhinya kebutuhan pelayanan penunjang perkantoran	Kab. Pasaman Barat	100%	215.843.365	APBD		100%	322.203.280
01 . 2.08 . 01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	Kab. Pasaman Barat	2 Laporan	1.360.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	2 Laporan	1.654.695

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Rencana Tahun 2026 (Tahun Rencana)				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu
01 . 2.08 . 02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	Kab. Pasaman Barat	12 Laporan	105.660.335	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	12 Laporan	197.769.146
01 . 2.08 . 04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	Kab. Pasaman Barat	12 Laporan	108.823.030	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	12 Laporan	122.779.439
01 . 2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersedianya jasa pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran	Kab. Pasaman Barat	100%	62.756.000	APBD		100%	213.047.370
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	Kab. Pasaman Barat	25 Unit	39.755.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	25 Unit	79.425.233
01 . 2.09 . 05	Pemeliharaan Mebel	Jumlah mebel yang dipelihara	Kab. Pasaman Barat	2 Unit	0	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	2 Unit	6.398.154
01 . 2.09 . 06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	Kab. Pasaman Barat	120 unit	16.401.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	120 unit	55.454.345
01 . 2.09 . 09	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	Kab. Pasaman Barat	2 unit	6.600.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	2 unit	71.769.638
	Tujuan 2 : Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang profesional	Indeks Sistem Merit		196				220	
	Sasaran 2 : Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang profesional	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai) (%)		88				87%	

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Rencana Tahun 2025 (Tahun Rencana)				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu
02	Program Kepegawaian Daerah			65	317.704.950			65	847.499.999
02 . 2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	Kab. Pasaman Barat	6 dokumen	12.550.500	APBD		814 dokumen	449.183.791
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 untuk pengadaan ASN	Kab. Pasaman Barat	1 Dokumen	0	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	2 Dokumen	24.255.000
02 . 2.01 . 03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	Kab. Pasaman Barat	680 Dokumen	2.219.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	450 Dokumen	304.760.150
02 . 2.01 . 06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah dokumen Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kab. Pasaman Barat	150 Dokumen	1.881.500	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	175 Dokumen	22.050.000
02 . 2.01 . 08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	Kab. Pasaman Barat	1 Lembaga	8.450.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	1 Lembaga	38.587.500
02 . 2.01 . 10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	Kab. Pasaman Barat	3 Dokumen	0	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	12 Dokumen	30.870.000
02 . 2.01 . 11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	Kab. Pasaman Barat	300 Dokumen	0	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	150 Dokumen	28.661.141
02 . 2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah dokumen mutasi, kepangkatan dan promosi ASN	Kab. Pasaman Barat	3 Dokumen	283.109.250	APBD		3 Dokumen	254.147.552
02 . 2.02 . 01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar Daerah	Kab. Pasaman Barat	185 Dokumen	0	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	235 Dokumen	31.972.500

Handwritten initials: *DPF*

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Rencana Tahun 2026 (Tahun Rencana)				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu
02 . 2.02 . 02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	Kab. Pasaman Barat	700 Laporan	5.354.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	700 Laporan	34.839.000
02 . 2.02 . 03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	Kab. Pasaman Barat	2 Dokumen	277.755.250	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	2 Dokumen	187.336.052
02 . 2.02 . 07	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah dokumen pengembangan kompetensi ASN	Kab. Pasaman Barat	2 dokumen	15.670.000	APBD		2 dokumen	42.668.936
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Kab. Pasaman Barat	10 Orang	0	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	10 Orang	10.000.000
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah dokumen hasil pendidikan lanjutan ASN yang dikelola	Kab. Pasaman Barat	20 Dokumen	15.670.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	20 Dokumen	10.622.795
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah dokumen hasil fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional	Kab. Pasaman Barat	185 Dokumen	0	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	185 Dokumen	22.046.141
02 . 2.03	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Kab. Pasaman Barat	3 dokumen	6.375.200	APBD		3 dokumen	101.499.720
02 . 2.03 . 04	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Kab. Pasaman Barat	4000 Dokumen	4.375.200	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	4000 Dokumen	29.837.220
02 . 2.03 . 14	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	Kab. Pasaman Barat	150 Orang	2.000.000	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	150 Orang	33.075.000
02 . 2.04	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	Kab. Pasaman Barat	20 Orang	0	APBD	Renja dan ranwal sudah sinkron	20 Orang	38.587.500

Handwritten initials: *DP*

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Rencana Tahun 2026 (Tahun Rencana)				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu
	Tujuan 3 : Meningkatkan kapabilitas ASN	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan		28				28	
	Sasaran 3 : Meningkatnya kapabilitas ASN	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan		28				28	
02 . 2.04	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	Kab. Pasaman Barat	28	114.542.000			28	882.000.000
02 . 2.04 . 07	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	Kab. Pasaman Barat	160 Orang	114.542.000	APBD		160 orang	882.000.000



BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Kondisi keuangan daerah pada Tahun Anggaran 2026 diperkirakan masih berada dalam situasi yang menuntut kehati-hatian dalam pengelolaan fiskal daerah. Pendapatan daerah, baik yang bersumber dari Pendapatan Asli Daerah (PAD), Dana Transfer dari Pemerintah Pusat, maupun Lain-lain Pendapatan Daerah yang Sah, diproyeksikan mengalami pertumbuhan yang moderat seiring dengan dinamika ekonomi nasional dan regional. Meskipun terdapat upaya peningkatan PAD melalui intensifikasi dan ekstensifikasi pajak daerah, optimalisasi retribusi daerah, serta peningkatan kinerja pengelolaan aset daerah, namun tingkat pertumbuhan ekonomi yang belum sepenuhnya stabil berpotensi mempengaruhi capaian target pendapatan daerah.

Dari sisi dana transfer, komponen Dana Alokasi Umum (DAU) dan Dana Alokasi Khusus (DAK) masih menjadi sumber utama pembiayaan kegiatan pemerintahan dan pembangunan daerah. Namun demikian, adanya kebijakan penyesuaian fiskal nasional, termasuk rasionalisasi belanja pemerintah pusat dan perubahan formula alokasi transfer ke daerah, dapat berdampak terhadap besaran dana yang diterima oleh pemerintah daerah. Kondisi ini menjadi salah satu faktor penting yang harus dipertimbangkan dalam proses perencanaan dan penganggaran perangkat daerah tahun 2026.

Sementara itu, pada sisi belanja daerah, struktur belanja masih didominasi oleh belanja wajib dan mengikat, terutama belanja pegawai serta belanja operasional perangkat daerah. Kondisi tersebut menyebabkan ruang fiskal (*fiscal space*) untuk pembiayaan program dan kegiatan prioritas pembangunan menjadi relatif terbatas. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis berupa penajaman prioritas program, peningkatan efisiensi dan efektivitas belanja, serta penguatan sinergi antarperangkat daerah dalam rangka mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah secara optimal.

Dalam rangka menjaga keseimbangan fiskal, pemerintah daerah perlu terus mendorong peningkatan pendapatan, memperkuat disiplin anggaran, dan memastikan setiap rupiah yang dibelanjakan memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. Pengelolaan keuangan daerah pada Tahun Anggaran 2026 diarahkan untuk mendukung kebijakan pembangunan yang berorientasi pada hasil (*result-based budgeting*), peningkatan kualitas layanan publik, serta penguatan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berkelanjutan.

Perumusan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat tahun 2026 disusun untuk indikator kinerja utama (IKU) sebagai perjanjian kinerja kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan



Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat terhadap pencapaian Visi dan Misi Bupati Pasaman Barat.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat merumuskan Program dan Kegiatan pada Rencana Kerja Tahun 2026 untuk mewujudkan Sasaran kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat yang sudah dirumuskan dalam Renstra kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat 2021-2026.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2026 secara garis besar proyeksi total kebutuhan anggaran adalah sebesar Rp 4.324.753.694,-. Jumlah keseluruhan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2026 berasal dari APBD Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2026 yang dituangkan ke dalam DPA Tahun 2026.

Rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2026 dengan 2 (dua) urusan yaitu: Urusan Kepegawaian dan Urusan Pendidikan dan Pelatihan yang terbagi dalam tiga Program yaitu:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan anggaran sebesar Rp 3.892.506.744,-
2. Program Kepegawaian Daerah dengan anggaran sebesar Rp 317.704.950,-
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan anggaran sebesar Rp 114.542.000,-

Rencana kerja dan pendanaan indikatif pada Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2026 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

f y 3

**Tabel 4.1. Penetapan Rencana Kerja Organisasi Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Pasaman Barat Tahun 2026**

Kode					Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja				Rencana Tahun 2026					Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027			
						Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)	Sumber Dana	Catatan Penting	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)
										Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target	
5					UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN													
5	03				KEPEGAWAIAN								4.324.753.694					7.001.639.549
					Tujuan 1 : Meningkatkan akuntabilitas kinerja BKPSDM													
					Sasaran 1 : Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM													
						Nilai SAKIP				BB (71)						BB (71)		
						Level Maturitas SPIP				2,6						2,6		
						Persentase penurunan temuan BPK (%)				100						100		
						Indeks Profesionalitas ASN				82%						82%		
5	03	01			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA								3.892.506.744				5.272.139.550	
5	03	01	2.02		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah								3.339.598.229				4.386.526.796	
5	03	01	2.02	01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	Tersedianya gaji dan tunjangan ASN	BKPSDM	100 %	34 OB	50 OB	3.266.719.979	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	3.904.624.455
5	03	01	2.02	02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN	Tersedianya administrasi pelaksanaan tugas ASN	BKPSDM	100 %	12 Dok	12 Dok	5.000.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	364.970.561
5	03	01	2.02	03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah dokumen penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	Terlaksananya penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	BKPSDM	100 %	12 Dok	12 Dok	67.878.250	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	116.931.780
5	03	01	2.05		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah								0				37.506.420	
5	03	01	2.05	02	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang - undangan	Terlaksananya bimbingan teknis implementasi peraturan perundang - undangan	BKPSDM	100 %	3 orang	3 orang	0	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	37.506.420

f y

Kode					Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja			Rencana Tahun 2026					Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027			
						Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)
										Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target	
5	03	01	2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah								274.309.150		312.855.684			
5	03	01	2.06	01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	Tersedianya komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	BKPSDM	100 %	2 paket	100 %	3.924.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	28.117.713
5	03	01	2.06	02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	Tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor	BKPSDM	100 %	2 paket	100 %	39.721.150	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	107.575.293
5	03	01	2.06	05	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	Tersedianya barang cetakan dan penggandaan	BKPSDM	100 %	2 paket	100 %	0	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	26.033.868
5	03	01	2.06	09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Terlaksananya penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	BKPSDM	100 %	10 Laporan	100 %	230.664.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	151.128.810
5	03	01	2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah								215.843.365		322.203.280			
5	03	01	2.08	01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	Terlaksananya penyediaan jasa surat menyurat	BKPSDM	100 %	2 Laporan	100 %	1.360.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	1.654.695
5	03	01	2.08	02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	Tersedianya jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	BKPSDM	100 %	12 Laporan	100 %	105.660.335	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	197.769.146
5	03	01	2.08	04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	Tersedianya jasa pelayanan umum kantor	BKPSDM	100 %	12 Laporan	100 %	108.823.030	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	122.779.439

f y

Kode					Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja			Rencana Tahun 2026					Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027			
						Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)
										Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target	
5	03	01	2.09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah								62.756.000					213.047.370
5	03	01	2.09	02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	Tersedianya jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan , pajak dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	BKPSDM	100 %	25 Unit	100 %	39.755.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	79.425.233
5	03	01	2.09	05	Pemeliharaan Mebel	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah mebel yang dipelihara	Terlaksananya pemeliharaan mebel	BKPSDM	100 %	2 Unit	100 %	0	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	6.398.154
5	03	01	2.09	06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	Terlaksananya pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	BKPSDM	100 %	120 unit	100 %	16.401.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	55.454.345
5	03	01	2.09	09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara / direhabilitasi	Terlaksananya pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	BKPSDM	100 %	2 unit	100 %	6.600.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	71.769.638
5	03	02			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH								317.704.950					847.499.999
					Tujuan 2 : Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang profesional													
					Sasaran 2 : Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang profesional													
						Indeks Sistem Merit				196						196		
						Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian (%)				88						88		
5	03	02	2.01		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN								12.550.500					449.183.791
5	03	02	2.01	02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan untuk pengadaan ASN	Terlaksananya penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	BKPSDM	100%	1 Dok	1 Dok	0	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	24.255.000
5	03	02	2.01	03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	Terlaksananya koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	BKPSDM	100%	680 Dok	680 Dok	2.219.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	304.760.150

f y

Kode						Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja			Rencana Tahun 2026					Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027			
							Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)
											Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target	
5	03	02	2.01	07	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah dokumen Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Terlaksananya koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	BKPSDM	100%	150 Dok	150 Dok	1.881.500	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	22.050.000	
5	03	02	2.01	08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	Terfasilitasinya lembaga profesi ASN	BKPSDM	100%	1 Lembaga	1 Lembaga	8.450.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	38.587.500	
5	03	02	2.01	10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	Terkelolanya sistem informasi kepegawaian	BKPSDM	100%	3 Dok	3 Dok	0	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	30.870.000	
5	03	02	2.01	11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	Terkelolanya data kepegawaian	BKPSDM	100%	300 Dok	300 Dok	0	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	28.661.141	
5	03	02	2.02		Mutasi dan Promosi ASN							283.109.250					254.147.552		
5	03	02	2.02	01	Pengelolaan Mutasi ASN	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi,jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar Daerah	Terlaksananya mutasi ASN yang meliputi jabatan pimpinan tinggi,jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar Daerah	BKPSDM	100%	185 Dok	185 Dok	0	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	31.972.500	
5	03	02	2.02	02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	Terlaksananya pengelolaan kenaikan pangkat	BKPSDM	100%	700 Laporan	700 Laporan	5.354.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	34.839.000	
5	03	02	2.02	03	Pengelolaan Promosi ASN	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	Terlaksananya pengelolaan promosi ASN	BKPSDM	100%	2 Dok	2 Dok	277.755.250	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	187.336.052	

f y

Kode					Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja				Rencana Tahun 2026					Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2027		
						Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)
										Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target	
5	03	02	2.03		Pengembangan Kompetensi ASN								15.670.000				42.668.936	
5	03	02	2.03	02	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Meningkatnya Kapasitas ASN	BKPSDM	100%	10 Orang	10 Orang		Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	10.000.000
5	03	02	2.03	04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah dokumen hasil pendidikan lanjutan ASN yang dikelola	Terlaksananya pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	BKPSDM	100%	20 Dok	20 Dok	15.670.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	10.622.795
5	03	02	2.03	14	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah dokumen hasil fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional	Terfasilitasinya pengembangan karir dalam jabatan fungsional	BKPSDM	100%	185 Dok	185 Dok		Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	22.046.141
5	03	02	2.04		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur								6.375.200				101.499.720	
5	03	02	2.04	02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Terlaksananya penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	BKPSDM	100%	4000 Dok	4000 Dok	4.375.200	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	65%	29.837.220
5	03	02	2.04	05	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	Terlaksananya pemberian tanda jasa bagi ASN	BKPSDM	100%	150 Orang	150 Orang	2.000.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	85%	33.075.000
5	03	02	2.04	07	Pembinaan Disiplin ASN	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	Meningkatnya disiplin ASN	BKPSDM	100%	20 Orang	20 Orang		Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	85%	38.587.500
5	04				PENDIDIKAN DAN PELATIHAN								114.542.000				882.000.000	
5	04	02			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA								114.542.000				882.000.000	
					Tujuan 3 : Meningkatkan kapabilitas ASN													
					Sasaran 3 : Meningkatkan kapabilitas ASN													
						Aparatur Sipil Negara yang profesional				28						28		
						Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah,jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional,kepemimpinan dan prajabatan				28						28		
5	04	02	2.02		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional								114.542.000				882.000.000	
5	04	02	2.02	07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah,jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional,kepemimpinan dan prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah,jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional,kepemimpinan dan prajabatan	Terselenggaranya pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah,jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional,kepemimpinan dan prajabatan	BKPSDM	28,0 %	160 Orang	160 Orang	114.542.000	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bagi bagi pimpinan daerah,jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional,kepemimpinan dan prajabatan	28,0 %	882.000.000

BAB V

P E N U T U P

5.1. Kesimpulan

Rencana Kerja Perangkat Daerah memberikan gambaran tentang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2026 sebagai penjabaran Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dan mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat 2026. Rencana ini disusun setelah mempertimbangkan dengan seksama hasil evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan tahun 2026.

Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2026, merupakan perencanaan tahunan yang sifatnya lebih operasional dan mempunyai yang strategis yaitu menjembatani antara perencanaan pada Perangkat Daerah dengan Rencana Kerja Pembangunan Daerah , sebagai implementasi pelaksanaan strategis jangka menengah daerah dan Renstra Perangkat Daerah yang menjadi satu kesatuan untuk mendukung pencapaian Visi dan Misi Daerah.

Ada perbedaan antara rancangan awal dengan rancangan akhir yang cukup signifikan hal ini disebabkan keuangan daerah sehingga perangkat daerah harus menyusun rencana kerja dengan memprioritaskan belanja yang penting dan wajib. Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2026 secara garis besar proyeksi total kebutuhan anggaran adalah sebesar Rp 4.324.753.694,- jika dibandingkan dengan rancangan awal sebesar Rp. 7.001.639.549,- terdapat selisih sebesar Rp. 2.610.478.970,-.

5.2. Kaidah Pelaksanaan

Pelaksanaan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun Anggaran 2026 dilaksanakan dengan berpedoman pada prinsip efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas anggaran, serta mempertimbangkan kondisi keuangan daerah yang masih menunjukkan keterbatasan ruang fiskal. Dalam situasi keuangan daerah yang menuntut kehati-hatian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat menetapkan kebijakan pelaksanaan program dan kegiatan yang berorientasi pada pencapaian kinerja utama, peningkatan kualitas pelayanan, serta optimalisasi sumber daya yang tersedia.

Rencana kerja diarahkan untuk memastikan seluruh program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat memberikan kontribusi langsung terhadap

peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja aparatur sipil negara). Dalam konteks tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat mengutamakan pelaksanaan kegiatan yang bersifat prioritas, mendukung target kinerja daerah, dan memiliki dampak nyata terhadap peningkatan kapasitas sumber daya manusia aparatur.

Sejalan dengan keterbatasan fiskal daerah, strategi pelaksanaan kegiatan dilakukan dengan pendekatan efisiensi anggaran melalui penyesuaian skala prioritas, optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, serta pemanfaatan kerja sama lintas perangkat daerah dan instansi vertikal. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat juga mendorong penerapan inovasi dalam pengembangan kompetensi aparatur sipil negara dengan memanfaatkan pelatihan berbasis daring dan penguatan sistem merit untuk mengurangi beban pembiayaan tanpa menurunkan kualitas program pembinaan aparatur.

Seluruh tahapan pelaksanaan rencana kerja Tahun 2026 dilaksanakan sesuai dengan kaidah peraturan perundang-undangan, mengedepankan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan hasil kinerja yang terukur. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat berkomitmen untuk menyeimbangkan antara keterbatasan kemampuan keuangan daerah dengan tuntutan peningkatan kualitas aparatur, sehingga sasaran strategis dalam bidang manajemen kepegawaian, pengembangan kompetensi, dan pembinaan karier aparatur sipil negara dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan

5.3. Rencana Tindak Lanjut

Pelaksanaan pengendalian dan evaluasi rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun Anggaran 2026 dilaksanakan secara sistematis dan terukur sebagai bagian dari siklus manajemen kinerja pemerintah daerah. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan yang telah direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan sasaran, indikator kinerja, serta target yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan daerah.

Pengendalian pelaksanaan rencana kerja dilakukan melalui pemantauan rutin atas capaian kinerja program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh masing-masing bidang di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat. Pemantauan dilakukan secara triwulanan guna mengidentifikasi hambatan, deviasi, serta kebutuhan penyesuaian pelaksanaan kegiatan terhadap kondisi riil di lapangan. Hasil pemantauan tersebut digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam rangka optimalisasi pelaksanaan program dan efisiensi penggunaan anggaran.

Sementara itu, evaluasi pelaksanaan rencana kerja dilaksanakan untuk menilai tingkat capaian kinerja, efektivitas pelaksanaan program, serta kesesuaian antara *input*, *output*, dan *outcome* yang dihasilkan. Evaluasi dilakukan baik secara internal oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat maupun melalui mekanisme evaluasi kinerja perangkat daerah yang dikoordinasikan oleh Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah. Hasil evaluasi ini menjadi bahan penting dalam penyusunan laporan kinerja instansi pemerintah (LKjIP) dan menjadi dasar perbaikan perencanaan pada tahun berikutnya.

Dalam situasi keuangan daerah Tahun 2026 yang masih menghadapi keterbatasan ruang fiskal, pengendalian dan evaluasi difokuskan pada peningkatan efektivitas belanja, optimalisasi sumber daya yang tersedia, serta penjaminan mutu pelaksanaan program prioritas seperti pengembangan kompetensi aparatur sipil negara, penerapan sistem merit, penilaian kinerja pegawai, dan pelaksanaan reformasi birokrasi. Setiap bidang di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat diharapkan dapat mengedepankan prinsip efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam melaksanakan kegiatan, sehingga seluruh target kinerja dapat tercapai secara optimal dan selaras dengan tujuan strategis pemerintah daerah.



Simpang Empat, 15 September 2025

Kepala

AGUSLI. S.Pd

Pembina Tk.I / IVB

Nip. 19750817 200501 1 011