

PERNYATAAN TELAH DIVALIDASI

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

Dokumen : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP)

Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia

telah melalui proses verifikasi, pemeriksaan, dan validasi.

Berdasarkan hasil pemeriksaan tersebut, dokumen di atas dinyatakan **VALID**, sah, sesuai dengan data asli, serta memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parit Malintang, 26 Juni 2026

Paraf Verifikasi	
Ka. Bapelitbangda	
Inspektur	
Kabag Organisasi	



PEMERINTAH KABUPATEN PADANG PARIAMAN



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) TAHUN 2025



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2026

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya, sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 dapat disusun untuk memenuhi ketentuan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. LKjIP BKPSDM disusun dengan maksud untuk memberikan informasi kepada publik terkait capaian kinerja BKPSDM tahun 2025 dalam memberikan layanan kepegawaian kepada masyarakat dan beberapa kendala serta hambatan yang dihadapi untuk dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan perencanaan BKPSDM di tahun berikutnya.

Disadari bahwa penyusunan LKjIP BKPSDM ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritikan, masukan dan saran dari semua pihak sangat diharapkan agar LKjIP BKPSDM dapat disusun dengan lebih baik. Mudah-mudahan LKjIP BKPSDM ini dapat bermanfaat dan kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan LKjIP ini diucapkan terima kasih.

Parit Malintang, 27 Januari 2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN



MAIZAR, S.Sos

Pembina Utama Muda

NIP. 19700528 199303 1 001

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	iii
Daftar Gambar	iv
BAB I Pendahuluan	1
1.1 Gambaran Umum BKPSDM	1
1.2 Tugas Pokok dan Fungsi.....	2
1.3 Sumber Daya Manusia.....	16
1.4 Permasalahan Utama yang Dihadapi SKPD	17
1.5 Sistematika Pelaporan.....	17
BAB II Perencanaan Kinerja.....	19
2.1 Rencana Strategis.....	19
2.2 Rencana Kerja Tahunan (RKT) Tahun 2025	24
2.3 Perjanjian Kinerja	25
BAB III Akuntabilitas Kinerja	30
3.1 Capaian Kinerja BKPSDM	30
3.2 Perbandingan Realisasi Capaian Sasaran Strategis BKPSDM Tahun 2021-2026 dengan Target RPJMD	85
3.3 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	88
3.4 Realisasi Anggaran	90
BAB IV Penutup.....	94
4.1 Simpulan	94
4.2 Langkah Ke depan	97
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025.....	16
Tabel 2.1 Tujuan, Sasaran, Indikator Tujuan, Indikator Sasaran BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 (Renstra 2021-2026)	22
Tabel 2.2 Tujuan, Sasaran, Indikator Tujuan, Indikator Sasaran BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 (Renstra 2025-2029)	23
Tabel 2.3 Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2024 (Renstra 2021-2026).....	24
Tabel 2.4 Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 (Renstra 2025-2029).....	25
Tabel 3.1 Skala Ordinal dan Kategori Penilaian Capaian Kinerja.....	30
Tabel 3.2 Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2024 (Renstra 2021-2026).....	31
Tabel 3.3 Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 (Renstra 2025-2029).....	32
Tabel 3.4 Realisasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 (Renstra 2021-2026).....	33
Tabel 3.5 Realisasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 (Renstra 2025-2029).....	36
Tabel 3.6 Perbandingan Realisasi Kinerja Jangka Menengah Tahun 2021-2026	86
Tabel 3.7 Perbandingan Realisasi Kinerja Jangka Menengah Tahun 2025-2029	87
Tabel 3.8 Capaian Kinerja, Penyerapan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025	88
Tabel 3.9 Capaian Kinerja, Penyerapan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025	89
Tabel 3.10 Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi BKPSDM	3
Gambar 2. Rapat Evaluasi Internal BKPSDM.....	40
Gambar 3. Nilai SAKIP BKPSDM tahun 2024 dan 2025	40
Gambar 4. Konsultasi E Kinerja dan Konsultasi Kenaikan Pangkat	59
Gambar 5. Pelaksanaan Ujian Dinas tahun 2025.....	60
Gambar 6. Sosialisasi Penggunaan aplikasi absensi menggunakan SIKAP	60
Gambar 7. Pelaksanaan Pengadaan ASN Formasi 2024	69
Gambar 8. Pelaksanaan Profiling ASN tahun 2025	69
Gambar 9. Penilaian Wawancara dan Makalah Selter JPT Pratama 2025.....	70
Gambar 10. Penilaian Assessment 2025	70

BAB I

PENDAHULUAN

Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman memiliki komitmen yang kuat untuk Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Berkeadilan, Demokratis melalui Pembinaan Aparatur dan Pelayanan melalui Organisasi Perangkat Daerah (OPD) salah satunya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Untuk Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Berkeadilan, Demokratis melalui Pembinaan Aparatur dan Pelayanan Publik berupa Laporan Kinerja disusun dengan berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PANRB) Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan turunan dari Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

1.1. GAMBARAN UMUM BKPSDM

Pendayagunaan aparatur pada hakekatnya merupakan upaya pembinaan, penyempurnaan dan pengendalian manajemen pemerintahan secara terencana, sistematis, bertahap, komperhensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja seluruh aparatur Negara dalam rangka menuju tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Pembangunan aparatur negara mencakup aspek yang luas, dimulai dari peningkatan fungsi utama pemerintahan, kelembagaan yang efektif dan efisien dengan tata laksana yang jelas dan transparan, dilaksanakan oleh Sumber Daya Manusia aparatur yang professional serta berakuntabilitas kepada mitra kerja (*stake holder*). Upaya reformasi aparatur salah satunya ditempuh dengan penataan kepegawaian.

Kepegawaian Daerah adalah suatu sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan sekurang-kurangnya meliputi perencanaan, persyaratan, pengangkatan, penempatan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian, pensiun, pembinaan, kedudukan, hak, kewajiban, tanggung jawab, sanksi dan penghargaan merupakan sub-sistem kepegawaian secara nasional. Dengan demikian kepegawaian daerah merupakan satu kesatuan jaringan birokrasi dalam kepegawaian nasional.

1.2. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

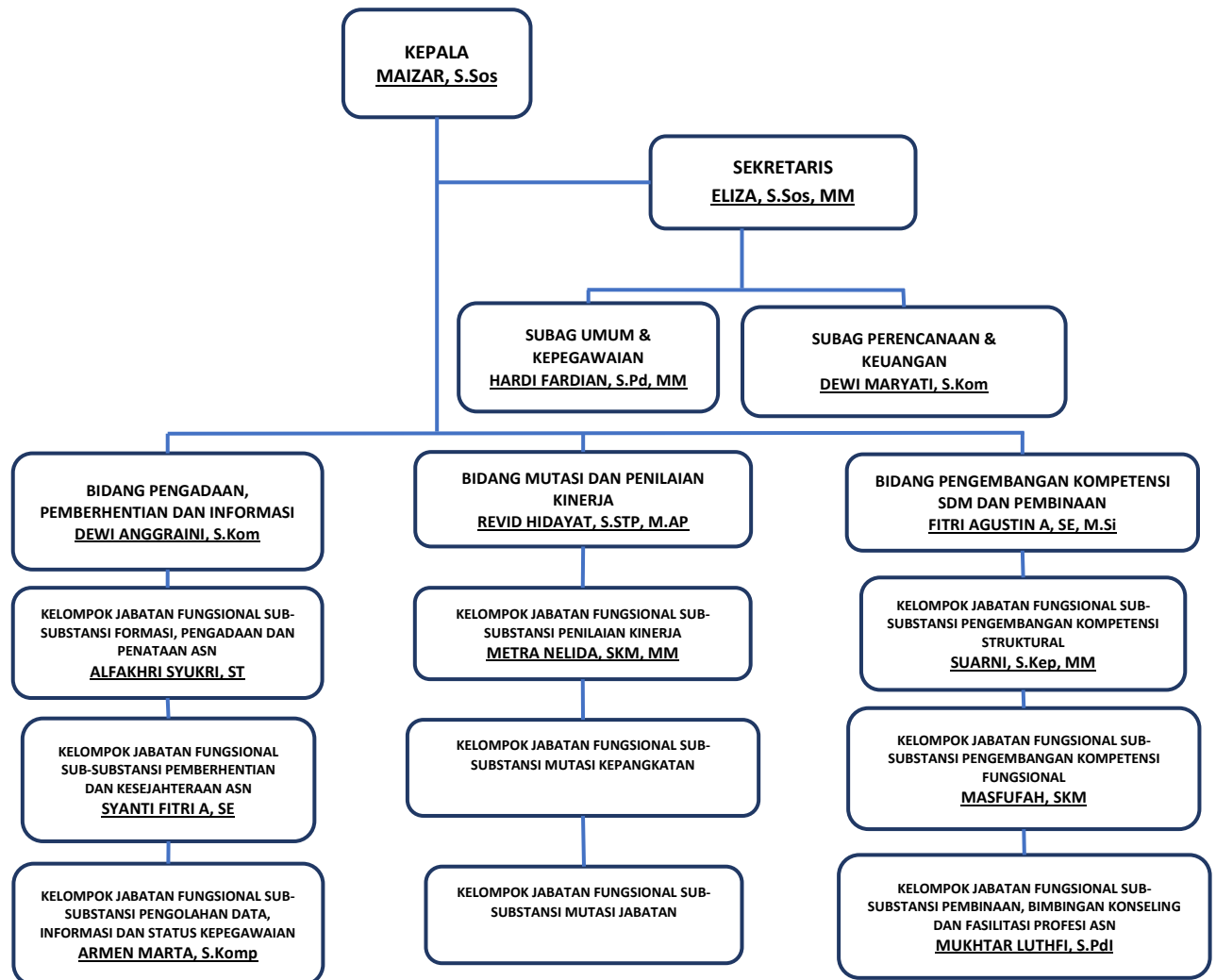
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman merupakan salah satu dari Lembaga Teknis Daerah yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini tertanam dalam Peraturan Bupati Nomor 78 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 78 Tahun 2021, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok **“Membantu Bupati melaksanakan urusan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta tugas pembantuan yang diberikan Kepala Daerah”**

Dalam melaksanakan tugas pokok yang dijelaskan diatas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi :

1. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian penyusunan kebijakan strategis badan
2. Perumusan kebijakan umum bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. Pengendalian pelaksanaan urusan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka mencapai target kinerja
4. Pembinaan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5. Pelaksanaan tugas pembantuan dari Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi
6. Pembinaan dan pengendalian urusan kesekretariatan, kepegawaian dan rumah tangga badan
7. Pengawasan dan pengendalian pelaksanaan anggaran, administrasi keuangan dan aset
8. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan Perangkat Daerah, Instansi dan lembaga lainnya serta unsur masyarakat
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 dapat dilihat pada bagan berikut :



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

Sumber: Perbup Padang Pariman No 78 Tahun 2021

A) KEPALA BKPSDM

Kepala Badan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala BKPSDM menyelenggarakan fungsi :

1. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian penyusunan kebijakan strategis badan

2. Perumusan kebijakan umum bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. Pengendalian pelaksanaan urusan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka mencapai target kinerja
4. Pembinaan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
5. Pelaksanaan tugas pembantuan dari Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi
6. Pembinaan dan pengendalian urusan kesekretariatan, kepegawaian dan rumah tangga badan
7. Pengawasan dan pengendalian pelaksanaan anggaran, administrasi keuangan dan aset
8. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan Perangkat Daerah, Instansi dan lembaga lainnya serta unsur masyarakat
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B) SEKRETARIS BKPSDM

Sekretaris mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif dan teknis yang meliputi perencanaan, keuangan, urusan tata usaha, perlengkapan rumah tangga dan urusan Aparatur Sipil Negara (ASN) kepada semua unsur di lingkungan Badan serta membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan pelaksanaan tugas bidang0bidang secara terpadu.

Sekretaris mempunyai fungsi :

1. Pelaksanaan koordinasi dan penyusunan program dan anggaran
2. Pelaksanaan dan pengelola keuangan
3. Pengelolaan perlengkapan, urusan tata usaha, rumah tangga dan barang/kekayaan milik Negara/Daerah di lingkungan Badan
4. Pengelolaan urusan ASN
5. Pelaksanaan pemberian dukungan layanan administrasi pada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerjasama, hubungan masyarakat, arsip dan dokumentasi
6. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat terdiri dari :

a) *Sub Bagian Umum dan Kepegawaian*

- 1) Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas membantu sekretaris melaksanakan melakukan urusan persuratan, urusan tata usaha, kearsipan, urusan administrasi ASN, urusan perlengkapan rumah tangga dan penataan barang milik Negara.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1) Subbagian Umum dan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi :
 - a. Pelaksanaan urusan surat masuk dan keluar, kearsipan, rumah tangga dan perlengkapan, keamana kantor serta kenyamanan kerja;
 - b. Penghimpunan dan pengelolaan bahan dan data kepegawaian yang meliputi pengangkatan, pemberhentian, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, promosi, mutasi, cuti, askes, taspen dan lain-lain;
 - c. pengelolaan urusan perjalanan dinas dan keprotokolan;
 - d. Pengurusan hala-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai beserta keluarga seperti restitusi pengobatan dan lain-lain;
 - e. fasilitasi penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja dan Standar Operasional Prosedur (SOP) pada Badan;
 - f. perencanaan dan pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai;
 - g. penyiapan Rencana Kebutuhan Barang Unit (RKBU) dan Rencana Pemeliharaan Barang (RPBU); dan/ atau
 - h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b) *Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan*

Mempunyai tugas :

- 1) Subbagian perencanaan dan keuangan mempunyai tugas membantu sekretaris melakukan penyiapan koordinasi dan penyusunan program dan anggaran serta penyiapan pengelolaan keuangan, penatausahaan, akuntansi, verifikasi dan pembukuan.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Subbagian Perencanaan dan Keuangan menyelenggarakan fungsi :

- a. penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan program rencana kerja dan anggaran badan serta penyelenggaraan administrasi penatausahaan keuangan badan;
- b. pemeliharaan dan penyimpanan bukti dan dokumen keuangan Badan;
- c. penyiapan bahan penyusunan laporan kinerja, laporan pertanggungjawaban program dan kegiatan badan;
- d. pelaksanaan penatausahaan keuangan, perbendaharaan dan pengelolaan aset badan;
- e. penyiapan bahan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan serta bahan penyusunan laporan pertanggungjawaban keuangan badan; dan/ atau
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

C) KEPALA BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai fungsi :

1. penyusunan perencanaan program bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian;
2. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian;
3. koordinasi dan pembinaan pelaksanaan kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian;
4. Penyelenggaraan kegiatan urusan di bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian;
5. pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian;
6. penyusunan pelaporan kinerja bidang; dan/ atau
7. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi terdiri dari :

a) Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Formasi, Pengadaan dan Penataan ASN

Mempunyai tugas :

- 1) Kelompok Jabatan Sub-Substansi Formasi, Pengadaan dan Penataan ASN mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan, kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan di bidang Formasi, Pengadaan dan Penataan ASN.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kelompok Jabatan Sub-Substansi Formasi, Pengadaan dan Penataan ASN mempunyai fungsi :
 - a. penyusun bahan rencana program dan kegiatan Kelompok Jabatan Sub-Substansi formasi, pengadaan dan penataan ASN;
 - b. perumusan kebijakan teknis dibidang Formasi, Pengadaan dan Penataan ASN;
 - c. pembinaan dan pengawasan dan koordinasi pelaksanaan kegiatan dibidang Formasi, Pengadaan dan Penataan ASN;
 - d. pelaksanaan pelayanan dibidang Formasi, Pengadaan dan Penataan ASN
 - e. melaksanakan program dan kegiatan Kelompok Jabatan Sub-Substansi formasi, pengadaan dan penataan ASN yang meliputi :
 - melaksanakan penyusunan formasi pegawai;
 - melaksanakan penetapan formasi pegawai;
 - melakukan pengusulan kebutuhan formasi pegawai;
 - melakukan pengusulan pengadaan pegawai;
 - melakuka pengusulan pelaksanaan kir kesehatan dan sumpah ASN; dan/ atau
 - melakukan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang dan atasan sesuai dengan tugas pokoknya
 - f. penyiapan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan dibidang Formasi, Pengadaan dan Penataan ASN
 - g. pelaporan pelaksanaan kegiatan; dan/ atau
 - h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b) Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pemberhentian dan Kesejahteraan ASN

Mempunyai tugas :

- 1) Kelompok Jabatan Sub-Substansi Pemberhentian dan Kesejahteraan ASN mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan, kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan di bidang Pemberhentian dan Kesejahteraan ASN.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kelompok Jabatan Sub-Substansi Pemberhentian dan Kesejahteraan ASN mempunyai fungsi :
 - a. penyusun bahan rencana program dan kegiatan Kelompok Jabatan Sub-Substansi Pemberhentian dan Kesejahteraan ASN;
 - b. perumusan kebijakan teknis dibidang Pemberhentian dan Kesejahteraan ASN;
 - c. pembinaan dan pengawasan dan koordinasi pelaksanaan kegiatan dibidang Pemberhentian dan Kesejahteraan ASN;
 - d. pelaksanaan pelayanan dibidang Pemberhentian dan Kesejahteraan ASN;
 - e. melaksanakan program dan kegiatan Kelompok Jabatan Sub-Substansi pemberhentian dan kesejahteraan yang meliputi :
 - mengoreksi dokumen-dokumen pengurusan, masa persiapan pensiun dan pemberhentian ASN;
 - mengusulkan penerbitan keputusan pensiun muda gol IV/a kebawah;
 - mengusulkan dan menyiapkan fasilitasi pengurusan kartu taspen dan pengurusan taspen untuk pensiun;
 - mengusulkan dan menyiapkan pencairan taperum;
 - menyusun kebijakan-kebijakan yang menyangkut kesejahteraan ASN; dan/ atau
 - melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang dan atasan sesuai dengan tugas pokoknya
 - f. penyiapan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan dibidang Formasi, Pengadaan dan Penataan ASN
 - g. pelaporan pelaksanaan kegiatan; dan/ atau
 - h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c) Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengelolaan Data, Informasi dan Status Kepegawaian

- 1) Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengelolaan Data, Informasi dan Status Kepegawaian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan, kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan di bidang Pengelolaan Data, Informasi dan Status Kepegawaian.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengelolaan Data, Informasi dan Status Kepegawaian mempunyai fungsi :
 - a. penyusun bahan rencana program dan kegiatan Analisis SDM Aparatur Pertama Bidang Pengelolaan Data, Informasi dan Status Kepegawaian;
 - b. perumusan kebijakan teknis di bidang Pengelolaan Data, Informasi dan Status Kepegawaian;
 - c. pembinaan dan pengawasan dan koordinasi pelaksanaan kegiatan di bidang Pengelolaan Data, Informasi dan Status Kepegawaian;
 - d. pelaksanaan pelayanan di bidang Pengelolaan Data, Informasi dan Status Kepegawaian;
 - e. melaksanakan program dan kegiatan Analisis SDM Aparatur Pertama Bidang. pengolahan data, informasi dan status kepegawaian yang meliputi
 - melakukan pengelolaan data kepegawaian;
 - melakukan pengelolaan teknologi informasi kepegawaian;
 - melakukan pengelolaan arsip kepegawaian;
 - melakukan fasilitasi kartu-kartu kepegawaian;
 - melakukan fasilitasi penerbitan konversi NIP; dan/ atau
 - melakukan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang dan atasan sesuai dengan tugas pokoknya.
 - f. penyiapan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan di bidang Pengelolaan Data, Informasi dan Status Kepegawaian
 - g. pelaporan pelaksanaan kegiatan; dan/ atau
 - h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

D) KEPALA BIDANG MUTASI DAN PENILAIAN KINERJA

Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja mempunyai fungsi :

1. penyusunan perencanaan program bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja;
2. perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja;
3. Pelaksanaan koordinasi dan pembinaan pelaksanaan kegiatan Mutasi dan Penilaian Kinerja;
4. penyelenggaraan kegiatan urusan di bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja;
5. pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja;
6. penyusunan pelaporan kinerja bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja; dan/ atau
7. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja terdiri dari :

a) Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Mutasi Kepangkatan

- 1) Kelompok Jabatan Sub-Substansi Mutasi Kepangkatan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan, kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan di bidang Mutasi Kepangkatan.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1)Kelompok Jabatan Sub-Substansi Mutasi Kepangkatan mempunyai fungsi :
 - a. penyusun bahan rencana program dan kegiatan Kelompok Jabatan Sub-Substansi Mutasi Kepangkatan;
 - b. perumusan kebijakan teknis dibidang Mutasi Kepangkatan;
 - c. pembinaan dan pengawasan dan koordinasi pelaksanaan kegiatan dibidang Mutasi Kepangkatan;
 - d. pelaksanaan pelayanan dibidang Mutasi Kepangkatan;
 - e. melaksanakan program dan kegiatan Sub-Substansi mutasi kepangkatan yang meliputi:
 - melakukan pengelolaan kenaikan pangkat ASN;
 - melakukan pengelolaan kenaikan gaji berkala ASN;
 - melakukan pelaksanaan ujian dinas dan penyesuaian ijazah; dan/ atau

- melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang dan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- f. penyiapan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan dibidang Mutasi Kepangkatan;
- g. pelaporan pelaksanaan kegiatan dibidang Mutasi Kepangkatan; dan/ atau
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b) Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Mutasi Jabatan

- 1) Kelompok Jabatan Sub-Substansi Mutasi Jabatan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan, kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan di bidang Mutasi Jabatan.
- 2) Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Kelompok Jabatan Sub-Substansi Mutasi Jabatan mempunyai fungsi :
 - a. penyusun bahan rencana program dan kegiatan Kelompok Jabatan Sub-Substansi Mutasi Jabatan;
 - b. perumusan kebijakan teknis dibidang Mutasi Jabatan
 - c. pembinaan dan pengawasan dan koordinasi pelaksanaan kegiatan dibidang Mutasi Jabatan;
 - d. pelaksanaan pelayanan dibidang Mutasi Jabatan;
 - e. melaksanakan program dan kegiatan Kelompok Jabatan Sub-Substansi. mutasi jabatan yang meliputi :
 - melaksanakan pengelolaan perpindahan dalam jabatan, promosi dan demosi jabatan struktural;
 - melaksanakan pengelolaan pengangkatan pertama kali, perpindahan dari jabatan lain, pemberhentian sementara, pengangkatan kembali dan pemberhentian Jataban Fungsional Tertentu; dan/ atau
 - melaksanakan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang dan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
 - f. penyiapan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan dibidang mutasi jabatan;
 - g. pelaporan pelaksanaan kegiatan dibidang mutasi jabatan; dan/ atau
 - h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c) Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Penilaian Kinerja

- 1) Kelompok Jabatan Sub-Substansi Penilaian Kinerja mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan, kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan di bidang Penilaian Kinerja.
- 2) Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Kelompok Jabatan Sub-Substansi Penilaian Kinerja mempunyai fungsi :
 - a. penyusun bahan rencana program dan kegiatan Kelompok Jabatan Sub-Substansi Penilaian Kinerja;
 - b. perumusan kebijakan teknis di bidang Penilaian Kinerja
 - c. pembinaan dan pengawasan dan koordinasi pelaksanaan kegiatan di bidang Penilaian Kinerja;
 - d. pelaksanaan pelayanan di bidang Penilaian Kinerja;
 - e. melaksanakan program dan kegiatan Kelompok Jabatan Sub-Substansi penilaian kinerja ASN yang meliputi :
 - memeriksa hasil penilaian kinerja ASN;
 - memfasilitasi pelaksanaan penilaian DUPAK dan PAK ASN dalam jabatan fungsional tertentu;
 - memfasilitasi pelaksanaan penilaian kinerja guru;
 - melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang dan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya;
 - melakukan evaluasi kinerja ASN secara periodik;
 - fasilitasi penyusunan SKP pejabat struktural.
 - f. penyiapan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan di bidang Penilaian Kinerja;
 - g. pelaporan pelaksanaan kegiatan di bidang Penilaian Kinerja; dan/ atau
 - h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

E) KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM DAN PEMBINAAN ASN

Bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan Bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (1) , Bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN mempunyai fungsi :

1. penyusunan perencanaan program bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN;
2. perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN;
3. koordinasi dan pembinaan pelaksanaan kegiatan Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN;
4. penyelenggaraan kegiatan urusan di bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN;
5. pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN;
6. penyusunan pelaporan kinerja bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN; dan/ atau
7. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya

Bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN terdiri dari :

a) Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengembangan Kompetensi Struktural

- 1) Kelompok Jabatan Sub-Substansi Pengembangan Kompetensi Struktural mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan, kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan di bidang Pengembangan Kompetensi Struktural.
- 2) Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (1), Kelompok Jabatan Sub-Substansi Pengembangan Kompetensi Struktural mempunyai fungsi :
 - a. penyusun bahan rencana program dan kegiatan Kelompok Jabatan Sub-Substansi Kompetensi Struktural;
 - b. perumusan kebijakan teknis dibidang Pengembangan Kompetensi Struktural
 - c. pembinaan dan pengawasan dan koordinasi pelaksanaan kegiatan dibidang Pengembangan Kompetensi Struktural;
 - d. pelaksanaan pelayanan dibidang Pengembangan Kompetensi Struktural;
 - e. melaksanakan program dan kegiatan Kelompok Jabatan Sub-Substansi pengembangan kompetensi struktural yang meliputi :
 - memfasilitasi pengembangan kompetensi ASN yang menduduki jabatan struktural meliputi diklat pim I, II, III dan IV;

- memfasilitasi pengembangan kompetensi CPNS berupa diklat prajabatan.; dan/ atau
 - melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang dan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- f. penyiapan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan dibidang Pengembangan Kompetensi Struktural;
 - g. pelaporan pelaksanaan kegiatan dibidang Pengembangan Kompetensi Struktural; dan/ atau
 - h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b) Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional

- 1) Kelompok Jabatan Sub-Substansi Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan , kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan di bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional.
- 2) Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (1), Kelompok Jabatan Sub-Substansi Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional mempunyai fungsi :
 - a. penyusun bahan rencana program dan kegiatan Kelompok Jabatan Sub-Substansi Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional;
 - b. perumusan kebijakan teknis dibidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional
 - c. pembinaan dan pengawasan dan koordinasi pelaksanaan kegiatan dibidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional;
 - d. pelaksanaan pelayanan dibidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional;
 - e. melaksanakan program dan kegiatan Kelompok Jabatan Sub-Substansi pengembangan kompetensi teknis dan fungsional yang meliputi :
 - memfasilitasi pengembangan kompetensi ASN yang menduduki jabatan fungsional;
 - memfasilitasi pengembangan kompetensi teknis ASN;
 - memproses pengusulan ASN yang mengikuti peningkatan pendidikan melalui tugas belajar dan izin belajar atau ikatan dinas; dan/ atau

- melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang dan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- f. penyiapan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan dibidang Pengembangan Kompetensi Struktural;
- g. pelaporan pelaksanaan kegiatan dibidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional; dan/ atau
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c) Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pembinaan, Bimbingan Konseling dan Fasilitasi Profesi ASN

- 1) Kelompok Jabatan Sub-Substansi Pembinaan, Bimbingan Konseling dan Fasilitasi Profesi ASN mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan, kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan di bidang Pembinaan, Bimbingan Konseling dan Fasilitasi Profesi ASN.
- 2) Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (1) Kelompok Jabatan Sub-Substansi Pembinaan, Bimbingan Konseling dan Fasilitasi Profesi ASN mempunyai fungsi :
 - a. penyusun bahan rencana program dan kegiatan Kelompok Jabatan Sub-Substansi Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional;
 - b. perumusan kebijakan teknis dibidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional
 - c. pembinaan dan pengawasan dan koordinasi pelaksanaan kegiatan dibidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional;
 - d. pelaksanaan pelayanan dibidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional;
 - e. melaksanakan program dan kegiatan Kelompok Jabatan Sub-Substansi Pembinaan, Bimbingan Konseling dan Fasilitasi Profesi ASN yang meliputi :
 - melaksanakan monitoring terhadap pelaksanaan disiplin ASN;
 - memproses penjatuhan hukuman disiplin ASN;
 - memproses bahan permohonan izin perceraian ASN
 - memberikan pemahaman/pembinaan terhadap ASN yang akan melakukan perceraian;

- mengkoordinir penyusunan rancangan peraturan tentang kepegawaian;
 - mensosialisasikan peraturan kepegawaian kepada seluruh ASN;
 - memfasilitasi penyusunan kebijakan-kebijakan organisasi profesi ASN;
 - memfasilitasi pembentukan organisasi profesi ASN
 - memfasilitasi kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan organisasi profesi ASN.
- f. penyiapan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan dibidang Pengembangan Kompetensi Struktural;
- g. pelaporan pelaksanaan kegiatan dibidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional; dan/ atau
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1.3. SUMBER DAYA MANUSIA

Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman berjumlah 48 Orang.

Tabel 1.1
Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

No.	JUMLAH PEGAWAI MENURUT				KETERANGAN
	GOLONGAN		PENDIDIKAN		
	I	0	SD	0	
	II	3 Orang	SMP	0	
	III	23 Orang	SMA	3 Orang	
	IV	5 Orang	D II	0	
	V	1 Orang	D III	2 Orang	
	IX	16 Orang	D IV	1 Orang	
			S.1	36 Orang	
			S.2	6 Orang	
			S.3	0	
	JUMLAH	48 Orang		48 Orang	

Sumber : *DUK BKPSDM Tahun 2025*

Pada akhir desember 2025, pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berjumlah 48 Orang yang terdiri dari 1 Orang Kepala Badan, 10

Orang di Sekretariat, 12 Orang di Bidang Mutasi dan Peilaian Kinerja, 11 Orang di Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, serta 14 Orang di Bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN. Dari jumlah 48 Orang tersebut, 31 Orang merupakan PNS dan 17 Orang PPPK

1.4. PERMASALAHAN UTAMA YANG DIHADAPI SKPD

Permasalahan Utama yang dihadapi oleh BKPSDM adalah :

1. Belum Optimalnya Kebijakan dan Regulasi Pendukung Sistem Merit
2. Masih Terbatasnya Kapasitas Kelembagaan Sistem Merit
3. Budaya Birokrasi yang belum sepenuhnya Berbasis Kompetensi
4. Masih Rendahnya Budaya Kerja ASN yang Berorientasi pada Pelayanan Publik dan Pencapaian Kinerja
5. Pelayanan administrasi kepegawaian yang belum maksimal
6. Kurang Maksimalnya Perencanaan Kebutuhan ASN dan Pengadaan ASN

1.5. SISTEMATIKA PELAPORAN

Sistematika Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Menginformasikan Gambaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman, menguraikan Permasalahan Utama (*Strategic Issued*) yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman dan Sistematika Pelaporan.

BAB II Perencanaan Kinerja

Menguraikan ringkasan/ikhtisar Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025.

BAB III Akuntabilitas Kinerja

- 3.1. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Menyajikan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman untuk setiap pernyataan kinerja sasaran

strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman sesuai dengan hasil pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai kinerja :

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
 2. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
 3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
 4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
 5. Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
 6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya
 7. Analisis Program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja
- 3.2. Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diuraikan realisasi anggaran yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

BAB IV Penutup

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman untuk meningkatkan kinerjanya.

Lampiran

Pada lampiran ini menginformasikan PK Awal Tahun 2025 Kepala Badan BKPSDM, PK Perubahan Tahun 2025 Kepala Badan BKPSDM, SK IKU Tahun 2025 dan Surat Pernyataan Reviu Tahun 2025 dari Inspektorat.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman berupaya mengimplementasikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Padang Pariaman tahun 2025-2029 dengan komitmen yang kuat. Implementasi Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman pada tahun 2025 merupakan tahun pertama dari periode Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.

Untuk mencapai kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman menyusun Perencanaan Kinerja tahun 2025 dan menetapkan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman tahun 2025. Target-target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman tahun 2025 telah menggambarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Berikut ini terdapat penjelasan ringkas mengenai Perencanaan Kinerja dan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman tahun 2025.

2.1. RENCANA STRATEGIS

1. Visi

Visi dan misi Kabupaten Padang Pariaman mencerminkan visi dan misi pasangan Bupati dan Wakil Bupati Terpilih. Cita-cita pembangunan Kabupaten Padang Pariaman yang termaktub dalam RPJMD Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025-2029 yaitu :

“PADANG PARIAMAN MAJU DAN SEJAHTERA”

Visi diatas kemudian dijabarkan ke dalam pokok-pokok visi dan diuraikan secara lebih detail sebagai berikut :

MAJU

Mencerminkan tekad Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman untuk menciptakan daerah yang dinamis, kompetitif, dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Pembangunan

Padang Pariaman ditujukan untuk mewujudkan Kabupaten Padang Pariaman lebih maju dalam berbagai aspek pembangunan termasuk :

1. Ekonomi : Meningkatkan daya saing ekonomi daerah melalui pengembangan sektor-sektor unggulan seperti pariwisata, pertanian, dan perikanan. Ini mencakup upaya untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan pendapatan masyarakat.
2. Pendidikan dan Kesehatan, Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan meningkatkan akses dan kualitas pendidikan serta layanan kesehatan. Program-program seperti Beasiswa Angkat Generasi Indonesia Terdepan (BANGKIT) dan Jaminan Kesehatan Masyarakat Sejahtera (JAMSEHAT) menjadi bagian dari strategi ini.
3. Tata Kelola Pemerintahan, Membangun pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berintegritas. Hal ini termasuk penerapan teknologi dalam pemerintahan (smart city) untuk meningkatkan efisiensi layanan publik.

SEJAHTERA

Tujuan akhir dari proses pembangunan, yaitu tercapainya kondisi kehidupan masyarakat yang layak, adil, dan bermartabat. Pembangunan yang dilaksanakan di berbagai sektor dan wilayah untuk meningkatkan kondisi masyarakat yang mencapai taraf kehidupan yang layak, meliputi :

1. Kesejahteraan Ekonomi : Masyarakat memiliki akses terhadap sumber daya ekonomi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti pangan, perumahan, dan pendidikan termasuk juga pengurangan kemiskinan dan peningkatan kualitas hidup secara keseluruhan.
2. Kesehatan dan Pendidikan, Kesejahteraan juga berarti adanya akses yang baik terhadap layanan kesehatan dan pendidikan berkualitas, sehingga masyarakat dapat hidup sehat dan berpendidikan.
3. Kehidupan Sosial dan Budaya, Sejahtera juga mencakup aspek sosial dan budaya, di mana masyarakat dapat menjalani kehidupan yang harmonis, menjaga tradisi, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial. Dengan demikian, visi "Padang Pariaman maju dan sejahtera" adalah suatu cita-cita untuk mencapai keseimbangan antara kemajuan ekonomi, peningkatan kualitas hidup, serta pelestarian nilai-nilai sosial dan budaya di masyarakat.

2. Misi

Visi dan pokok-pokok visi di atas menjadi dasar perumusan Misi RPJMD Kabupaten Padang Pariaman tahun 2025-2029 yang terdiri dari :

- Misi 1 : ***Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Berkualitas dan Berintegritas***
- Misi 2 : Menciptakan SDM yang Berkualitas dan Berdaya Saing
- Misi 3 : Mewujudkan Pembangunan Ekonomi Inklusif, Maju dan Merata
- Misi 4 : Mewujudkan Infrastruktur yang Berkualitas dan Berkelanjutan
- Misi 5 : Mewujudkan Kehidupan Sosial yang Religius, Harmonis dan Berbudaya

Sesuai perannya, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu SKPD yang bertugas membantu bupati di bidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka selaras dengan misi kepala daerah terpilih maka BKPSDM mempunyai tugas untuk melaksanakan Misi Pertama : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Berkualitas dan Berintegritas.

Visi dan Misi BKPSDM :

1. Visi

Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman yaitu **“Terwujudnya Profesionalisme Aparatur dan Prima dalam Pelayanan”**

2. Misi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman memiliki misi yaitu :

- a. Pengembangan dan Optimalisasi Manajemen Kepegawaian Daerah
- b. Pengembangan dan Pengoptimalan Sistem Pelayanan Kepegawaian Daerah
- c. Pengembangan dan Optimalisasi Manajemen Internal BKPSDM
- d. Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

3. Tujuan dan Sasaran Strategis Tahun 2025

Tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman tahun 2025 (bulan Januari s.d. September) dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran, Indikator Tujuan, Indikator Sasaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang
Pariaman Tahun 2025 (Renstra 2021-2026)

No	MISI	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
1	Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif, Bersih, Berkeadilan, Demokratis, melalui Penyelenggaraan Pemerintahan yang Profesional, Aspiratif, Partisipatif dan Transparan	Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Nilai Evaluasi SAKIP oleh Kemenpan RB	Meningkatkan Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM
		Birokrasi yang Kapabel	Indeks Professionalisme ASN	Meningkatkan Tata Kelola Manajemen Kepegawaian yang Akuntabel	Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian Indeks NSPK Manajemen ASN

Pada bulan September tahun 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menetapkan Rencana Strategis (Renstra) baru periode 2025–2029 sebagai dokumen perencanaan lima tahunan yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah. Penyusunan Renstra ini dilaksanakan sebagai tindak lanjut atas arah kebijakan pembangunan daerah serta penyesuaian terhadap dinamika regulasi dan kebutuhan organisasi dalam pengelolaan manajemen aparatur sipil negara.

Dengan ditetapkannya Renstra 2025-2029, terjadi penyesuaian pada rumusan tujuan perangkat daerah. Perubahan tujuan ini diikuti dengan penyempurnaan indikator tujuan agar lebih terukur, relevan, dan selaras dengan indikator kinerja pemerintah daerah serta kebijakan nasional di bidang manajemen ASN. Selanjutnya, sasaran strategis BKPSDM juga mengalami penyesuaian Sasaran strategis dirumuskan kembali dengan menitikberatkan pada peningkatan profesionalisme ASN, penguatan sistem merit, serta optimalisasi layanan kepegawaian berbasis digital. Bersamaan dengan itu, indikator sasaran strategis turut disempurnakan agar mampu menggambarkan capaian kinerja secara lebih objektif, terukur, dan akuntabel selama periode Renstra 2025–2029. Tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman tahun 2025 (bulan Oktober s.d. Desember) dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 2.2
Tujuan, Sasaran, Indikator Tujuan, Indikator Sasaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang
Pariaman Tahun 2025 (Renstra 2025-2029)

No	MISI	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
1	Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Berkualitas dan Berintegritas	Meningkatnya kualitas tata kelola penyelenggaraan pemerintahan daerah	Nilai SAKIP Pemerintah Daerah	Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	Nilai AKIP Perangkat Daerah
		Terwujudnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalisme ASN	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Nilai Aspek Kualifikasi ASN
					Nilai Aspek Kinerja ASN
					Nilai Aspek Kompetensi ASN
					Nilai Aspek Disiplin ASN
			Indeks Sistem Merit	Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan
					Nilai Aspek Pengadaan ASN
					Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan
					Nilai Aspek Sistem Informasi
					Nilai Aspek Pengembangan Karir
					Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria
					Nilai Aspek Manajemen Kinerja
					Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin

2.2. RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) TAHUN 2025

Guna mewujudkan manajemen Pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi hasil di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Padang Pariaman maka penetapan Bupati Padang Pariaman tentang Perjanjian Kinerja dan Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman tahun 2025 yang menjadi dasar Rencana Kerja Tahunan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman pada tahun 2025 termasuk untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.

IKU Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman pada bulan Januari s.d. September didukung oleh 2 sasaran strategis dan 3 indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur keberhasilan program yang telah ditetapkan. Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3
Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 (Renstra 2021-2026)

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2025
1	Meningkatkan Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	A (80,01)
		Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian	82
2	Meningkatkan Tata Kelola Manajemen Kepegawaian yang Akuntabel	Indeks NSPK Manajemen ASN	65

Target kinerja Tahun 2025 mengalami peningkatan dibandingkan target pada Perjanjian Kinerja (PK) tahun sebelumnya. Peningkatan target tersebut dilakukan berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja Tahun 2024 yang menunjukkan realisasi beberapa indikator telah melampaui target yang ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan adanya peningkatan kapasitas organisasi, efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan, serta komitmen seluruh perangkat daerah dalam mendukung pencapaian sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman. Oleh karena itu, sebagai bentuk upaya perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dan untuk mendorong peningkatan kualitas kinerja yang lebih optimal, target indikator kinerja pada Tahun 2025 ditetapkan lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya.

Pada tahun 2025 bulan Oktober s.d Desember, IKU Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman didukung oleh 3 sasaran strategis dan 13 indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur keberhasilan program yang telah ditetapkan. Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.4
Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 (Renstra 2025-2029)

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target 2025
1	Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	Nilai AKIP Perangkat Daerah	80,01
2	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Nilai Aspek Kualifikasi ASN	21,00
		Nilai Aspek Kinerja ASN	25,00
		Nilai Aspek Kompetensi ASN	28,00
		Nilai Aspek Disiplin ASN	5,00
3	Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan	47,00
		Nilai Aspek Pengadaan ASN	40,00
		Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan	6,00
		Nilai Aspek Sistem Informasi	17,00
		Nilai Aspek Pengembangan Karir	40,00
		Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria	17,00
		Nilai Aspek Manajemen Kinerja	46,00
		Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin	37,00

2.3. PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian Kinerja yang merupakan komitmen kinerja antara Kepala SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman dengan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman telah ditetapkan melalui dokumen Perjanjian Kinerja dan Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik

Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Capaian Kinerja Instansi Pemerintah.

Perjanjian Kinerja dan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 beserta sasaran-sasaran strategis yang telah ditetapkan sebagai hasil (outcome) pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman akan dijadikan acuan untuk mengukur kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman yang dituangkan dalam Laporan Kinerja.

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Jabatan : Kepala Badan

NO (1)	SASARAN STRATEGIS (2)	INDIKATOR (3)	TARGET (4)
1	Meningkatkan akuntabilitas dan kinerja pelayanan BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	80,01
		Indeks Kepuasan ASN terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	86
2	Meningkatkan Tata Kelola Manajemen Kepegawaian yang akuntabel	Indeks NSPK Manajemen ASN	73

Program

- I. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Kota Rp. 33.800.884.995,-
- II. Program Kepegawaian Daerah Rp. 1.235.739.450,-
- III. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Rp. 774.006.400,-

Pada tahun 2025, BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman menetapkan dua sasaran strategis utama. Sasaran pertama adalah meningkatkan akuntabilitas dan kinerja pelayanan BKPSDM dengan indikator berupa nilai SAKIP BKPSDM yang ditargetkan mencapai 80,01 serta Indeks Kepuasan ASN terhadap pelayanan administrasi kepegawaian dengan target sebesar 86. Sasaran kedua adalah meningkatkan tata kelola manajemen kepegawaian

yang akuntabel dengan target Indeks NSPK Manajemen ASN sebesar 73. Target-target tersebut menunjukkan upaya BKPSDM dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian, memperkuat sistem akuntabilitas organisasi, dan mewujudkan pengelolaan ASN yang lebih profesional sesuai norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen ASN.

Untuk mendukung pencapaian sasaran tersebut, BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman melaksanakan beberapa program utama yang didukung dengan alokasi anggaran. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota memperoleh anggaran sebesar Rp33.585.231.010, Program Kepegawaian Daerah sebesar Rp627.384.016, dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp629.612.300. Alokasi anggaran tersebut menunjukkan bahwa fokus utama organisasi tidak hanya pada operasional pemerintahan, tetapi juga pada penguatan manajemen kepegawaian dan peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur. Dengan demikian, dokumen Perjanjian Kinerja ini menjadi dasar pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi kinerja BKPSDM selama tahun 2025.

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Jabatan : Kepala Badan

N O	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatkan Profesionalisme ASN	Nilai Aspek Kualifikasi ASN	21,00
		Nilai Aspek Kinerja ASN	25,00
		Nilai Aspek Kompetensi ASN	28,00
		Nilai Aspek Disiplin ASN	5,00
2	Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan	47,00
		Nilai Aspek Pengadaan ASN	40,00
		Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan	6,00
		Nilai Aspek Sistem Informasi	17,00
		Nilai Aspek Pengembangan Karir	40,00
		Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria	17,00
		Nilai Aspek Manajemen Kinerja	46,00
		Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	37,00
3	Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	Nilai AKIP Perangkat Daerah	80,01

Program

- I. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Rp. 26.110.168.839,-
Kabupaten Kota
- II. Program Kepegawaian Daerah Rp. 1.243.348.965,-
- III. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Rp. 513.781.800,-

Pada perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 ini, BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman menetapkan tiga sasaran strategis utama. Sasaran pertama adalah meningkatkan profesionalisme ASN yang diukur melalui beberapa indikator, yaitu nilai aspek kualifikasi ASN sebesar 21,00, aspek kinerja ASN sebesar 25,00, aspek kompetensi ASN sebesar 28,00, dan aspek disiplin ASN sebesar 5,00. Sasaran kedua adalah meningkatkan kualitas manajemen ASN dengan indikator meliputi aspek perencanaan kebutuhan ASN sebesar 47,00, pengadaan ASN sebesar 40,00, perlindungan dan pelayanan ASN sebesar 6,00, sistem informasi sebesar 17,00, pengembangan karir sebesar 40,00, promosi ASN sesuai kriteria sebesar 17,00, manajemen kinerja sebesar 46,00, serta penggajian, penghargaan, dan disiplin sebesar 37,00. Sasaran ketiga adalah meningkatkan transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan target nilai AKIP perangkat daerah sebesar 80,01.

Untuk mendukung pencapaian target tersebut, BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman melaksanakan beberapa program utama dengan alokasi anggaran yang telah disesuaikan. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota memperoleh anggaran sebesar Rp26.110.168.839, Program Kepegawaian Daerah sebesar Rp1.243.348.965, dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp513.781.800. Alokasi anggaran ini menunjukkan bahwa pemerintah daerah memberikan perhatian besar terhadap peningkatan kualitas manajemen ASN, penguatan sistem pemerintahan, serta pengembangan sumber daya manusia aparatur guna mendukung terciptanya birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berkinerja tinggi.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman telah merealisasikan berbagai target-target kinerja sesuai dengan penetapan dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Berikut ini diuraikan mengenai capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman selama Tahun 2025. Uraian tersebut dengan penjelasan yang memadai dan disertai dengan argumentasi yang dapat dipertanggungjawabkan.

3.1. CAPAIAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman tahun 2025 dianalisis dan dievaluasi berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran menggunakan interpretasi target penilaian yang lebih tinggi dari dua acuan antara keputusan Kepala LAN dan Peraturan Mendagri dimaksud Pengukuran dengan Skala Ordinal yaitu :

Tabel 3.1
Skala Ordinal dan Kategori Penilaian Capaian Kinerja

Skala Ordinal (%)	Predikat/Kategori
>100	Sangat Berhasil
90 s.d 100	Berhasil
80 s.d 90	Cukup Berhasil
70 s.d 80	Kurang Berhasil
<70	Tidak Berhasil

Target dan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman selama Tahun 2025 bulan Januari s.d September berdasarkan PK Awal tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten
Padang Pariaman Tahun 2025 (Renstra 2021-2026)

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Tahun 2025			Interprestasi
				Target	Realisasi	%	
1	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai	A (80,01)	BB (78,95)	98,68	Berhasil
		Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks	86,00	85,96	99,95	Berhasil
2	Meningkatkan Tata Kelola Manajemen Kepegawaian yang Akuntabel	Indeks NSPK Manajemen ASN	Indeks	73,00	72,88*	99,84	Berhasil

* Indeks NSPK Tahun 2024

Terdapat dua Sasaran strategis BKPSDM Tahun 2025 berdasarkan Perjanjian Kinerja awal Tahun 2025. Pada sasaran meningkatnya akuntabilitas dan kinerja BKPSDM, Indikator pertama yaitu Nilai SAKIP BKPSDM memperoleh realisasi sebesar 78,95 (predikat BB) dari target 80,01 (predikat A), dengan tingkat capaian kinerja sebesar 95,73%. Capaian ini termasuk dalam kategori berhasil, yang menunjukkan bahwa sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan BKPSDM telah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat ruang perbaikan terutama dalam aspek perencanaan kinerja, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi internal agar dapat mencapai predikat yang lebih tinggi.

Indikator kedua yaitu Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian mencatat realisasi sebesar 85,96 dari target 86, dengan tingkat capaian sebesar 99,95%. Capaian ini masuk kategori berhasil, yang mencerminkan bahwa kualitas layanan administrasi kepegawaian yang diberikan BKPSDM dinilai sangat baik oleh Aparatur Sipil Negara (ASN).

Realisasi Indeks NSPK Manajemen ASN Tahun 2025 pada tabel di atas masih menggunakan nilai Indeks NSPK Manajemen ASN Tahun 2024. Hal ini dikarenakan penilaian Indeks NSPK Manajemen ASN untuk Tahun 2025 baru dilaksanakan oleh BKN pada akhir September 2025 dan hingga penyusunan laporan ini nilai final hasil evaluasi tersebut belum diterbitkan oleh BKN. Oleh karena itu, sebagai dasar pengukuran sementara digunakan nilai Indeks NSPK Manajemen ASN Tahun 2024 sebesar 72,88 sampai dengan hasil penilaian Tahun 2025 ditetapkan secara resmi oleh BKN. Target dan capaian kinerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman selama Tahun 2025 bulan Oktober s.d Desember 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 (Renstra 2025-2029)

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Tahun 2025			Interpretasi
				Target	Realisasi	%	
1	Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Nilai	80,01	78.95	98,68	Berhasil
2	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Nilai Aspek Kualifikasi ASN	Nilai	21,00	20.66	98,38	Berhasil
		Nilai Aspek Kinerja ASN	Nilai	25,00	24.40	97,60	Berhasil
		Nilai Aspek Kompetensi ASN	Nilai	28,00	27.79	99,25	Berhasil
		Nilai Aspek Disiplin ASN	Nilai	5,00	5.00	100,00	Berhasil
3	Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan	Nilai	47,00	32,50	69,15	Tidak Berhasil
		Nilai Aspek Pengadaan ASN	Nilai	40,00	38,00	95,00	Berhasil
		Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan	Nilai	6,00	2,00	33,33	Tidak Berhasil
		Nilai Aspek Sistem Informasi	Nilai	17,00	14,00	82,35	Cukup Berhasil
		Nilai Aspek Pengembangan Karir	Nilai	40,00	25,00	62,50	Tidak Berhasil
		Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria	Nilai	17,00	12,50	73,53	Kurang Berhasil
		Nilai Aspek Manajemen Kinerja	Nilai	46,00	62,50	135,87	Sangat Berhasil
		Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin	Nilai	37,00	25,00	67,57	Tidak Berhasil

Perbandingan Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 dan 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4
Realisasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 (Renstra 2021-2026)

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Realisasi 2024	Tahun 2025			Interpretasi
				Target	Realisasi	%	
1.	Meningkatkan akuntabilitas dan kinerja pelayanan BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	BB (76,60)	A (80,01)	BB (78,95)	98,68	Berhasil
		Indeks kepuasan ASN terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	85,30	86,00	85,96	99,95	Berhasil
2.	Meningkatkan Tata Kelola Manajemen Kepegawaian yang akuntabel	Indeks NSPK Manajemen ASN	72,88	73,00	72,88*	99,84	Berhasil

* Indeks NSPK Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 3.4 capaian kinerja BKPSDM tahun 2025 menunjukkan tingkat pencapaian yang konsisten dan stabil dibandingkan realisasi kinerja tahun 2024. Seluruh indikator kinerja utama yang ditetapkan mampu mencapai target dengan kategori berhasil, yang mencerminkan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM dalam mendukung pencapaian sasaran strategis.

Pada sasaran Strategis Meningkatkan Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM, indikator Nilai SAKIP BKPSDM menunjukkan peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja. Pada tahun 2024, nilai SAKIP berada pada predikat BB dengan nilai 76,60, sedangkan pada tahun 2025 realisasi meningkat menjadi 78,95 dengan target 80,01 (predikat A). Tingkat capaian sebesar 98,68% termasuk dalam kategori berhasil, yang mengindikasikan adanya perbaikan berkelanjutan pada sistem perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja.

Indikator Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada sasaran strategis yang sama juga menunjukkan kinerja yang baik dan relatif stabil. Realisasi tahun 2024 sebesar 85,30, sedangkan pada tahun 2025 realisasi mencapai 85,96 dari target 86,00, dengan tingkat capaian 99,95% dan interpretasi berhasil. Capaian ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang diberikan BKPSDM

mampu dipertahankan secara konsisten dan telah memenuhi ekspektasi ASN sebagai pengguna layanan.

Pada Sasaran Strategis Meningkatkan Tata Kelola Manajemen Kepegawaian yang Akuntabel, indikator Indeks NSPK Manajemen ASN menunjukkan capaian yang sangat mendekati target. Realisasi tahun 2024 berada pada angka 72,8 sedangkan untuk tahun 2025 belum keluar penilaian untuk Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN di BKPSDM Padang Pariaman.

Indikator Kinerja Indeks NSPK ini adalah indeks yang di keluarkan dari Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dengan 18 (delapan belas) elemen penilaian sebagai berikut :

1. Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN
2. Pengadaan ASN
3. Pengangkatan ASN
4. Pangkat
5. Mutasi
6. Jabatan
7. Pengembangan Karier ASN
8. Pola Karier
9. Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas
10. Penghargaan
11. Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua
12. Perlindungan
13. Penilaian Kinerja
14. Cuti
15. Kode Etik
16. Disiplin
17. Pemberhentian
18. Pensiun

Program yang mendukung sasaran ini adalah Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kegiatan yang mendukung sasaran ini adalah :

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
2. Mutasi dan Promosi ASN
3. Pengembangan Kompetensi ASN
4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
5. Pengembangan Kompetensi Teknis
6. Sertifikasi, Kelembagaan, Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Sub Kegiatan yang mendukung sasaran ini yaitu :

1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
2. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
3. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
4. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
5. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
6. Pengelolaan Data Kepegawaian
7. Pengelolaan Mutasi ASN
8. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
9. Pengelolaan Promosi ASN
10. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
11. Pengelolaan Assessment Center
12. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
13. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN
14. Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
15. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
16. Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai
17. Pembinaan Disiplin ASN
18. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
19. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
20. Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
21. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

Tabel 3.5
Realisasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 (Renstra 2025-2029)

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Realisasi 2024	Tahun 2025			Interpretasi
				Target	Realisasi	%	
1.	Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	Nilai AKIP Perangkat Daerah	BB (76,60)	A (80,01)	BB (78.95)	98,68	Berhasil
2.	Meningkatkan Profesionalisme ASN	Nilai Aspek Kualifikasi ASN	20,63	21,00	20,66	98,38	Berhasil
		Nilai Aspek Kinerja ASN	24,35	25,00	24,40	97,60	Berhasil
		Nilai Aspek Kompetensi ASN	27,75	28,00	27,79	99,25	Berhasil
		Nilai Aspek Disiplin ASN	5,00	5,00	5,00	100,00	Berhasil
3.	Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan	N/A	47,00	32,50	69,15	Tidak Berhasil
		Nilai Aspek Pengadaan ASN	N/A	40,00	38,00	95,00	Berhasil
		Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan	N/A	6,00	2,00	33,33	Tidak Berhasil
		Nilai Aspek Sistim Informasi	N/A	17,00	14,00	82,35	Cukup Berhasil
		Nilai Aspek Pengembangan Karir	N/A	40,00	25,00	62,50	Tidak Berhasil
		Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria	N/A	17,00	12,50	73,53	Kurang Berhasil
		Nilai Aspek Manajemen Kinerja	N/A	46,00	62,50	135,87	Sangat Berhasil
		Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin	N/A	37,00	25,00	67,57	Tidak Berhasil

Pada tahun 2025 bulan Oktober sampai Desember 2025, sasaran strategis dan indikator sasaran pada Kepala BKPSDM mengalami perubahan. Sasaran tersebut menjadi Meningkatkan Profesionalisme ASN, Meningkatkan Kualitas Manajemen

1. Sasaran strategis BKPSDM Tahun 2025 berdasarkan PK Awal Tahun 2025

**Sasaran 1 :
Meningkatkan akuntabilitas dan kinerja pelayanan BKPSDM**

Dalam memperkuat penerapan prinsip good governance, khususnya dalam aspek perencanaan kinerja, penganggaran, pelaksanaan program, pengukuran capaian, serta pelaporan kinerja dan meningkatkan kualitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) perangkat daerah, Pemerintah Daerah Kabupaten Padang Pariaman telah melakukan berbagai upaya selama tahun 2025. Upaya-upaya tersebut direalisasikan dalam program dan kegiatan. Ukuran keberhasilan yang ditetapkan dengan Nilai SAKIP Perangkat Daerah.

Nilai SAKIP BKPSDM

a. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja tahun 2025

No	Indikator Kinerja	Tahun 2025			Interpretasi
		Target	Realisasi	%	
1.	Nilai SAKIP BKPSDM	A (80,01)	BB (78.95)	98,68	Berhasil

Pada tahun 2025 nilai SAKIP BKPSDM berada pada predikat BB dengan nilai realisasi sebesar 78,95 dari target 80,01 atau tingkat capaian sebesar 98,68% termasuk kategori berhasil. Capaian ini menunjukkan adanya peningkatan kualitas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja pada aspek perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja dibandingkan tahun sebelumnya serta telah mendekati target jangka menengah BKPSDM.

Jika dibandingkan dengan target, predikat BB menunjukkan bahwa penerapan akuntabilitas kinerja di BKPSDM telah berjalan dengan baik dan mampu menunjukkan keterkaitan antara perencanaan program dengan hasil kinerja yang dicapai. Keberhasilan tersebut didukung oleh komitmen pimpinan, koordinasi antarbidang, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala, seperti belum optimalnya cascading kinerja dan pemanfaatan hasil evaluasi dalam perencanaan program. Sebagai tindak lanjut, BKPSDM melakukan penguatan koordinasi internal, peningkatan kapasitas

ASN, serta optimalisasi monitoring dan evaluasi kinerja. Dari sisi efisiensi, penggunaan sumber daya dan anggaran dinilai telah mendukung pencapaian sasaran kinerja secara efektif.

b. Perbandingan Realisasi Kinerja pada tahun 2024 dan tahun 2025

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2024			Tahun 2025			Interpretasi
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	
Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai	A (80,01)	BB (76,60)	95,73	A (80,01)	BB (78,95)	98,68	Berhasil

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Realisasi tahun 2024 Nilai SAKIP BKPSDM mendapatkan nilai BB (76,60) dengan capaian kinerja 95,73 sedangkan Realisasi tahun 2025 Nilai SAKIP BKPSDM mendapatkan Nilai BB (78,95) dengan capaian kinerja 98,68. Perbandingan Realisasi Capaian Indikator Kinerja pada tahun 2024 dan tahun 2025 terjadi peningkatan 2,95%. Dengan ditetapkannya Renstra 2025-2029, terjadi penyesuaian pada rumusan tujuan dan sasaran perangkat daerah sehingga untuk sasaran ini hanya terdapat indikator Nilai SAKIP BKPSDM, untuk indikator Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada tahun 2025 menjadi salah satu indikator Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.

Capaian kinerja tahun 2025 juga menunjukkan bahwa target kinerja BKPSDM telah mendekati target jangka menengah sebagaimana tertuang dalam Renstra BKPSDM Tahun 2025–2029. Apabila dibandingkan dengan standar nasional penilaian SAKIP, predikat BB menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja telah berjalan dengan baik serta mampu mendukung tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel.

Peningkatan capaian tersebut didukung oleh komitmen pimpinan dan seluruh unit kerja dalam pelaksanaan manajemen kinerja, penguatan koordinasi antarbidang, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala. Selain itu, pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung peningkatan akuntabilitas kinerja turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan Nilai SAKIP BKPSDM.

c. Perbandingan Realisasi Kinerja tahun 2021-2026 dengan Target Jangka Menengah

No	Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah				Realisasi				Capaian %			
		2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
1.	Nilai SAKIP BKPSDM	BB	BB	A	A	A 81,51	BB 70,40	BB 76,60	BB 78,95	101,87	87,99	95,74	98,68

Berdasarkan perbandingan antara target jangka menengah dan realisasi kinerja, capaian indikator Nilai SAKIP BKPSDM menunjukkan tren yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022, realisasi sebesar 81,51 (predikat A) telah melampaui target jangka menengah dengan capaian 101,87%. Meskipun pada tahun 2023 realisasi mengalami penurunan menjadi 70,40 (predikat BB) sehingga capaian hanya mencapai 87,99%, kinerja kembali meningkat pada tahun 2024 dengan realisasi 76,60 (predikat BB) atau 95,74% terhadap target. Selanjutnya, pada tahun 2025 realisasi mencapai 78,95 (predikat BB) dengan capaian 98,68%, semakin mendekati target jangka menengah yang ditetapkan. Secara keseluruhan, perkembangan capaian tersebut menunjukkan adanya upaya perbaikan yang berkelanjutan dalam penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan BKPSDM. Peningkatan ini mencerminkan semakin baiknya kualitas perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, serta pemanfaatan hasil evaluasi kinerja, sehingga diharapkan target jangka menengah dapat tercapai secara optimal pada akhir periode jangka menengah.

d. Analisis Faktor Pendukung Keberhasilan Pencapaian Kinerja serta Alternatif Solusi yang Diharapkan

Pencapaian indikator kinerja Nilai SAKIP Perangkat Daerah pada BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman didukung oleh komitmen pimpinan dan seluruh pegawai dalam menerapkan SAKIP, peningkatan kualitas perencanaan dan penganggaran yang berorientasi pada hasil, pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala, serta penyusunan dokumen perencanaan, Perjanjian Kinerja dan Indikator Kinerja Utama yang semakin baik. Upaya ini berhasil mendorong peningkatan nilai SAKIP pada tahun 2024 dari 76,60 menjadi 78,95 pada tahun 2025. Namun demikian masih terdapat kesenjangan terhadap target yang ditetapkan sebesar 80,01 yang disebabkan oleh belum optimalnya keterkaitan antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan program serta pemanfaatan hasil evaluasi kinerja.

Diperlukan penguatan implementasi manajemen kinerja melalui peningkatan kualitas perencanaan dan pengukuran kinerja, optimalisasi monitoring dan evaluasi, peningkatan kapasitas aparatur serta pemanfaatan teknologi informasi dan koordinasi antar bidang kerja sehingga target dengan predikat A dapat tercapai secara optimal pada tahun selanjutnya.



Gambar 2. Rapat Evaluasi Internal di BKPSDM

Berdasarkan hasil evaluasi kami, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 memperoleh nilai sebesar **78,95** dengan kategori BB dan interpretasi nilai **SANGAT BAIK**, dengan rincian sebagai berikut :

No.	KOMPONEN	TAHUN 2024		TAHUN 2025	
		BOBOT	NILAI	BOBOT	NILAI
1.	PERENCANAAN KINERJA	30	24,00	30	24,60
2.	PENGUKURAN KINERJA	30	23,10	30	23,10
3.	PELAPORAN KINERJA	15	11,25	15	12,00
4.	EVALUASI INTERNAL	25	18,25	25	19,25
JUMLAH		100	76,60	100	78,95
NILAI AKUNTABILITAS KINERJA			76,60		78,95
PREDIKAT			BB (SANGAT BAIK)		BB (SANGAT BAIK)

Gambar 3. Nilai SAKIP tahun 2023 dan 2024

e. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Analisis efisiensi penggunaan sumber daya dilakukan melalui perbandingan antara persentase rata-rata capaian kinerja tujuan dan sasaran dengan persentase penyerapan anggaran.

Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi	Tingkat Efisiensi (%)
	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Anggaran	Realisasi	Penyerapan Anggaran (%)		
Nilai SAKIP BKPSDM	A (80,01)	BB (78.95)	98,68	29.238.006	28.439.500	97,27	798.506	1,41

Formulasi Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	: Efisiensi Capaian Kinerja + Efisiensi Penyerapan Anggaran
Efisiensi Capaian Kinerja	: $98,68\% - 100,00\% = -1,32\%$
Efisiensi Penyerapan Anggaran	: $100,00\% - 97,27\% = 2,73\%$
Total Efisiensi	: $(-1,32\%) + 2,73\% = 1,41\%$

Berdasarkan hasil perhitungan efisiensi penggunaan sumber daya, pencapaian kinerja indikator Nilai SAKIP BKPSDM memperoleh capaian sebesar 98,68% dengan realisasi anggaran sebesar Rp28.439.500 atau 97,27% dari pagu anggaran sebesar Rp29.238.006. Perhitungan efisiensi menunjukkan efisiensi capaian kinerja sebesar -1,32% dan efisiensi penyerapan anggaran sebesar 2,73%, sehingga diperoleh total efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 1,41%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah dilakukan secara relatif efisien, dimana target kinerja hampir seluruhnya tercapai dengan penyerapan anggaran yang tidak mencapai 100%, sehingga masih terdapat penghematan anggaran tanpa mengurangi secara signifikan tingkat pencapaian kinerja. Kondisi ini mencerminkan bahwa sumber daya yang tersedia telah dimanfaatkan secara optimal, efektif, dan akuntabel dalam mendukung pencapaian sasaran organisasi. Ke depan, pengendalian pelaksanaan program, perencanaan anggaran yang lebih tepat, serta optimalisasi pelaksanaan kegiatan perlu terus ditingkatkan agar efisiensi penggunaan sumber daya dapat dipertahankan sekaligus meningkatkan capaian kinerja pada periode berikutnya.

f. Analisis Program/ Kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja

Pencapaian Nilai SAKIP BKPSDM didukung oleh pelaksanaan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, khususnya melalui kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah. Kegiatan ini meliputi Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah dan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dengan anggaran yang dialokasikan pada tahun 2025 sebesar 29.238.006 dan realisasi sebesar 28.439.500 serta persentasi realisasi anggaran sebesar 97,27%. Selain itu, pencapaian didukung oleh kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah melalui Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun serta kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah yang menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Indeks kepuasan ASN terhadap pelayanan administrasi kepegawaian

a. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja tahun 2025

No	Indikator Kinerja	Tahun 2025			Interpretasi
		Target	Realisasi	%	
1.	Indeks kepuasan ASN terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	86,00	85,96	99,95	Berhasil

Berdasarkan tabel perbandingan target dan realisasi kinerja tahun 2025, indikator Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian memperoleh realisasi sebesar 85,96 dari target yang ditetapkan sebesar 86,00, sehingga tingkat capaian kinerja mencapai 99,95% dengan interpretasi Berhasil. Selisih antara target dan realisasi yang sangat kecil, yaitu sebesar 0,04 poin, menunjukkan bahwa kualitas pelayanan administrasi kepegawaian telah berjalan dengan sangat baik dan hampir sepenuhnya memenuhi target yang direncanakan. Capaian ini mencerminkan bahwa pelayanan yang diberikan BKPSDM telah mampu memenuhi harapan ASN, didukung oleh peningkatan kualitas pelayanan, ketepatan waktu penyelesaian administrasi, serta komitmen aparatur dalam memberikan pelayanan yang profesional. Ke depan, diperlukan upaya perbaikan secara berkelanjutan melalui peningkatan kualitas layanan, percepatan proses administrasi, dan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi agar target yang telah ditetapkan dapat tercapai bahkan melampaui pada tahun-tahun berikutnya.

b. Perbandingan Realisasi Kinerja pada tahun 2024 dan tahun 2025

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2024			Tahun 2025			Interpretasi
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	
Indeks kepuasan ASN terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	Nilai	81	85,30	105,31	86,00	85,96	99,95	Berhasil

Berdasarkan perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dan 2025, indikator Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian menunjukkan peningkatan realisasi dari 85,30 pada tahun 2024 menjadi 85,96 pada tahun 2025 atau meningkat sebesar

0,66 poin. Peningkatan ini menunjukkan adanya perbaikan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang diberikan kepada ASN. Meskipun demikian, capaian kinerja mengalami penurunan dari 105,31% pada tahun 2024 menjadi 99,95% pada tahun 2025. Hal tersebut bukan disebabkan oleh menurunnya kualitas pelayanan, melainkan karena target tahun 2025 meningkat dari 81,00 menjadi 86,00, sehingga standar pencapaian menjadi lebih tinggi. Dengan realisasi yang hampir memenuhi target dan tetap memperoleh interpretasi Berhasil, kinerja BKPSDM dapat dinilai tetap baik. Ke depan, peningkatan kualitas pelayanan perlu terus dilakukan melalui penyederhanaan proses administrasi, peningkatan kompetensi petugas pelayanan, serta optimalisasi layanan berbasis digital agar target yang semakin tinggi dapat tercapai secara optimal.

c. Perbandingan Realisasi Kinerja tahun 2021-2026 dengan Target Jangka Menengah

No	Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah				Realisasi				Capaian %			
		2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
1.	Indeks kepuasan ASN terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	79	80	81	86	80,02	82,15	85,30	85,96	101,30	102,68	105,31	99,95

Berdasarkan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, indikator Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian menunjukkan kinerja yang sangat baik selama periode 2022–2025. Realisasi mengalami tren peningkatan secara konsisten, yaitu dari 80,02 pada tahun 2022 menjadi 82,15 pada tahun 2023, meningkat lagi menjadi 85,30 pada tahun 2024, dan mencapai 85,96 pada tahun 2025. Peningkatan tersebut menunjukkan adanya perbaikan berkelanjutan dalam kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang diberikan kepada ASN.

Dari sisi capaian terhadap target jangka menengah, realisasi pada tahun 2022 hingga 2024 berhasil melampaui target yang telah ditetapkan dengan capaian masing-masing sebesar 101,30%, 102,68%, dan 105,31%. Sementara itu, pada tahun 2025 capaian sebesar 99,95%, sedikit di bawah target yang ditetapkan. Kondisi ini terjadi karena target tahun 2025 mengalami peningkatan yang cukup signifikan, dari 81 menjadi 86, sebagai bentuk komitmen BKPSDM dalam meningkatkan standar kualitas pelayanan. Meskipun belum melampaui target, selisih realisasi dengan target hanya 0,04 poin, sehingga menunjukkan bahwa kinerja tetap sangat baik dan target jangka menengah pada dasarnya telah tercapai secara optimal. Ke depan, peningkatan kualitas pelayanan melalui penyempurnaan proses

administrasi, optimalisasi layanan berbasis digital, serta penguatan budaya pelayanan prima perlu terus dilakukan agar capaian kinerja dapat memenuhi bahkan melampaui target yang telah ditetapkan.

d. Analisis Faktor Pendukung Keberhasilan Pencapaian Kinerja serta Alternatif Solusi yang Diharapkan

Keberhasilan pencapaian indikator Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan Administrasi Kependidikan yang mencapai nilai 85,96 atau 99,95% dari target pada tahun 2025 didukung oleh beberapa faktor, antara lain meningkatnya komitmen aparatur dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan responsif, penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang konsisten, pemanfaatan sistem informasi kependidikan dalam proses pelayanan administrasi, serta koordinasi yang baik antarbidang dalam penyelesaian layanan kependidikan. Selain itu, adanya evaluasi terhadap masukan dan pengaduan pengguna layanan turut mendorong perbaikan kualitas pelayanan secara berkelanjutan sehingga tingkat kepuasan ASN tetap terjaga.

Meskipun capaian kinerja telah berada pada kategori Berhasil, masih diperlukan upaya penyempurnaan agar target yang semakin tinggi dapat tercapai secara optimal. Alternatif solusi yang dapat dilakukan antara lain meningkatkan kualitas pelayanan melalui percepatan proses administrasi, mengoptimalkan digitalisasi layanan kependidikan, meningkatkan kompetensi dan budaya pelayanan bagi petugas, memperkuat mekanisme monitoring dan evaluasi terhadap kualitas pelayanan, serta menindaklanjuti hasil survei kepuasan ASN sebagai dasar penyempurnaan layanan secara berkelanjutan. Dengan langkah-langkah tersebut diharapkan kualitas pelayanan administrasi kependidikan semakin meningkat dan tingkat kepuasan ASN dapat terus dipertahankan bahkan ditingkatkan pada tahun-tahun berikutnya.

e. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Analisis efisiensi penggunaan sumber daya dilakukan melalui perbandingan antara persentase rata-rata capaian kinerja tujuan dan sasaran dengan persentase penyerapan anggaran.

Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi	Tingkat Efisiensi (%)
	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Anggaran	Realisasi	Perencanaan Anggaran (%)		
Indeks kepuasan ASN terhadap pelayanan administrasi kependidikan	86,00	85,96	99,95	11.456.462	8.476.500	73,99	2.979.962	25,96

Formulasi Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	: Efisiensi Capaian Kinerja + Efisiensi Penyerapan Anggaran
Efisiensi Capaian Kinerja	: $99,95\% - 100,00\% = -0,05\%$
Efisiensi Penyerapan Anggaran	: $100,00\% - 73,99\% = 26,01\%$
Total Efisiensi	: $(-0,05\%) + 26,01\% = 25,96\%$

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa capaian kinerja mencapai 99,95%, sedangkan persentase penyerapan anggaran sebesar 73,99%. Berdasarkan formulasi efisiensi yang digunakan, diperoleh efisiensi capaian kinerja sebesar -0,05% ($99,95\% - 100\%$) dan efisiensi penyerapan anggaran sebesar 26,01% ($100\% - 73,99\%$), sehingga total tingkat efisiensi penggunaan sumber daya mencapai 25,96%. Berdasarkan hasil pengukuran efisiensi penggunaan sumber daya, pencapaian indikator kinerja *Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian* memperoleh realisasi sebesar 99,95% dari target 86,00, atau hampir mencapai target yang telah ditetapkan. Di sisi lain, realisasi penyerapan anggaran hanya mencapai 73,99% dari total anggaran yang dialokasikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa target kinerja dapat dicapai secara optimal meskipun tidak seluruh anggaran digunakan.

Berdasarkan perhitungan efisiensi, diperoleh tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 25,96%, yang mengindikasikan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah dilakukan secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan adanya kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi dengan penggunaan anggaran yang lebih hemat. Efisiensi tersebut mencerminkan bahwa pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian telah didukung oleh perencanaan yang baik, pengelolaan anggaran yang cermat, serta pelaksanaan kegiatan yang tepat sasaran tanpa mengurangi kualitas hasil yang dicapai.

f. Analisis Program/ Kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja

Keberhasilan pencapaian indikator Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian didukung oleh pelaksanaan Program Kepegawaian Daerah yang meliputi pelayanan administrasi kepegawaian, pengelolaan data dan informasi kepegawaian, pelayanan kenaikan pangkat, mutasi, pensiun, penerbitan berbagai dokumen kepegawaian, serta pengembangan dan optimalisasi sistem informasi kepegawaian. Selain itu, peningkatan kompetensi aparatur pelayanan, penyusunan dan penerapan standar pelayanan, serta monitoring dan evaluasi terhadap kualitas pelayanan juga berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan ASN terhadap layanan administrasi kepegawaian. Melalui pelaksanaan program dan kegiatan tersebut secara konsisten, BKPSDM mampu menjaga

kualitas pelayanan sehingga realisasi indeks kepuasan ASN pada tahun 2025 mencapai **85,96** atau **99,95%** dari target yang telah ditetapkan.

Sasaran 2 :
Meningkatkan Tata Kelola Manajemen Kepegawaian yang
akuntabel

Indeks NSPK Manajemen ASN

a. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja tahun 2025

No	Indikator Kinerja	Tahun 2025			Interpretasi
		Target	Realisasi	%	
1.	Indeks NSPK Manajemen ASN	73,00	72,88*	99,84	Berhasil

* Indeks NSPK Tahun 2024

Realisasi Indeks NSPK Manajemen ASN Tahun 2025 pada tabel di atas masih menggunakan nilai Indeks NSPK Manajemen ASN Tahun 2024. Hal ini dikarenakan penilaian Indeks NSPK Manajemen ASN untuk Tahun 2025 baru dilaksanakan oleh BKN pada akhir September 2025 dan hingga penyusunan laporan ini nilai final hasil evaluasi tersebut belum diterbitkan oleh BKN. Oleh karena itu, sebagai dasar pengukuran sementara digunakan nilai Indeks NSPK Manajemen ASN Tahun 2024 sebesar 72,88 sampai dengan hasil penilaian Tahun 2025 ditetapkan secara resmi oleh BKN.

b. Perbandingan Realisasi Kinerja pada tahun 2024 dan tahun 2025

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2024			Tahun 2025			Interpretasi
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	
Indeks NSPK Manajemen ASN	Nilai	60	72,88	121,47	73	72,88*	99,84	Berhasil

* Indeks NSPK Tahun 2024

Berdasarkan tabel perbandingan realisasi kinerja Tahun 2024 dan Tahun 2025, capaian Indeks NSPK Manajemen ASN pada Tahun 2025 untuk sementara masih menggunakan nilai realisasi Tahun 2024, yaitu sebesar 72,88. Hal tersebut disebabkan karena proses penilaian Indeks NSPK Manajemen ASN Tahun 2025 oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) baru dilaksanakan pada akhir September 2025 dan hingga

penyusunan laporan ini hasil penilaian final belum diterbitkan secara resmi. Oleh karena itu, sebagai dasar pengukuran sementara digunakan nilai Indeks NSPK Manajemen ASN Tahun 2024. Dengan target Tahun 2025 sebesar 73, capaian kinerja sementara mencapai 99,84%, yang menunjukkan bahwa kinerja telah mendekati target yang ditetapkan. Meskipun nilai tersebut belum berasal dari hasil evaluasi Tahun 2025, penggunaan data tahun sebelumnya dilakukan untuk menjaga kesinambungan pelaporan kinerja sampai diterbitkannya hasil penilaian resmi oleh BKN. Apabila hasil evaluasi Indeks NSPK Manajemen ASN Tahun 2025 telah ditetapkan, maka realisasi dan capaian kinerja akan disesuaikan sesuai nilai yang diterbitkan oleh BKN.

c. Perbandingan Realisasi Kinerja tahun 2021-2026 dengan Target Jangka Menengah

No	Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah				Realisasi				Capaian %			
		2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
1.	Indeks NSPK Manajemen ASN	N/A	N/A	60	73	N/A	N/A	72,88	72,88*	N/A	N/A	121,47	99,84

* Indeks NSPK Tahun 2024

Berdasarkan tabel perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah Tahun 2022–2025, indikator Indeks NSPK Manajemen ASN belum dapat diukur pada Tahun 2022 dan Tahun 2023 karena Badan Kepegawaian Negara (BKN) belum melaksanakan penilaian Indeks NSPK Manajemen ASN pada periode tersebut. Oleh karena itu, target, realisasi, dan capaian kinerja pada kedua tahun tersebut dinyatakan tidak tersedia (N/A) dan tidak dapat dijadikan dasar untuk melakukan analisis perkembangan kinerja.

Pengukuran indikator mulai dilaksanakan pada Tahun 2024 dengan target sebesar 60 dan berhasil memperoleh nilai realisasi sebesar 72,88, sehingga capaian kinerja mencapai 121,47% atau melampaui target yang telah ditetapkan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penyelenggaraan manajemen ASN telah memenuhi indikator penilaian BKN dengan kinerja yang berada di atas target.

Pada Tahun 2025, target jangka menengah ditingkatkan menjadi 73. Namun, hingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025, hasil penilaian Indeks NSPK Manajemen ASN oleh BKN belum diterbitkan secara resmi karena proses evaluasi baru dilaksanakan pada akhir September 2025. Oleh sebab itu, realisasi sementara masih menggunakan nilai Indeks NSPK Manajemen ASN Tahun 2024 sebesar 72,88, sehingga capaian sementara mencapai 99,84%. Nilai tersebut bersifat sementara dan akan disesuaikan setelah hasil penilaian Tahun 2025 ditetapkan secara resmi oleh BKN.

d. Analisis Faktor Pendukung Keberhasilan Pencapaian Kinerja serta Alternatif Solusi yang Diharapkan

Keberhasilan pencapaian kinerja Indeks NSPK Manajemen ASN didukung oleh komitmen BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman dalam menerapkan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) manajemen ASN sesuai ketentuan Badan Kepegawaian Negara (BKN), didukung dengan koordinasi yang baik antarbidang, peningkatan kualitas pengelolaan data kepegawaian, serta pemenuhan dokumen pendukung penilaian secara tepat waktu. Untuk mempertahankan dan meningkatkan capaian kinerja pada periode berikutnya, BKPSDM perlu terus melakukan penyempurnaan tata kelola manajemen ASN melalui penguatan koordinasi internal, peningkatan kualitas dan validitas data kepegawaian, optimalisasi pemanfaatan sistem informasi kepegawaian, pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap pemenuhan indikator NSPK, serta peningkatan kompetensi aparatur melalui bimbingan teknis dan pendampingan, sehingga target Indeks NSPK Manajemen ASN pada tahun-tahun mendatang dapat tercapai bahkan melampaui target yang telah ditetapkan.

e. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Analisis efisiensi penggunaan sumber daya dilakukan melalui perbandingan antara persentase rata-rata capaian kinerja tujuan dan sasaran dengan persentase penyerapan anggaran.

Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi	Tingkat Efisiensi (%)
	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Anggaran	Realisasi	Perencanaan Anggaran (%)		
Indeks NSPK Manajemen ASN	73	72,88*	99,84	1.716.505.185	1.237.020.435	72,07	479.484.750	27,77

* Indeks NSPK Tahun 2024

Formulasi Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	: Efisiensi Capaian Kinerja + Efisiensi Penyerapan Anggaran
Efisiensi Capaian Kinerja	: $99,84\% - 100,00\% = -0,16\%$
Efisiensi Penyerapan Anggaran	: $100,00\% - 72,07\% = 27,93\%$
Total Efisiensi	: $(-0,16\%) + 27,93\% = 27,77\%$

Berdasarkan hasil pengukuran efisiensi penggunaan sumber daya, indikator Indeks NSPK Manajemen ASN memperoleh realisasi sebesar 72,88 dari target 73, dengan tingkat capaian kinerja sebesar 99,84%. Sementara itu, realisasi penyerapan anggaran mencapai Rp1.237.020.435 atau 72,07% dari total anggaran sebesar Rp1.716.505.185. Berdasarkan

formulasi efisiensi yang digunakan, diperoleh efisiensi capaian kinerja sebesar -0,16% dan efisiensi penyerapan anggaran sebesar 27,93%, sehingga total tingkat efisiensi penggunaan sumber daya mencapai 27,77%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan mampu menghasilkan capaian kinerja yang sangat tinggi meskipun menggunakan anggaran yang tidak terserap secara penuh. Dengan demikian, penggunaan sumber daya dapat dinilai efisien, karena sasaran kinerja hampir seluruhnya tercapai dengan tingkat penyerapan anggaran yang relatif lebih rendah. Kondisi ini mencerminkan adanya pengelolaan anggaran yang efektif, optimalisasi pelaksanaan kegiatan, serta pemanfaatan sumber daya yang tepat sasaran sehingga kualitas kinerja tetap terjaga tanpa harus menghabiskan seluruh alokasi anggaran.

f. Analisis Program/ Kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja

Keberhasilan pencapaian kinerja Indeks NSPK Manajemen ASN didukung oleh pelaksanaan program dan kegiatan yang berorientasi pada peningkatan kualitas tata kelola manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman. Program yang berkontribusi antara lain Program Kepegawaian Daerah, khususnya melalui kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian, pengelolaan data dan sistem informasi kepegawaian, fasilitasi penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, serta pembinaan dan pengembangan aparatur sipil negara. Pelaksanaan kegiatan tersebut mampu meningkatkan kualitas administrasi kepegawaian, memastikan pemenuhan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) sesuai ketentuan Badan Kepegawaian Negara (BKN), serta mendukung tersedianya data dan dokumen yang menjadi komponen dalam penilaian Indeks NSPK Manajemen ASN. Sinergi pelaksanaan program dan kegiatan tersebut menjadi faktor utama dalam mendukung pencapaian target kinerja secara optimal.

2. Sasaran strategis BKPSDM Tahun 2025 berdasarkan PK Perubahan Tahun 2025

Sasaran 1 : Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah

Dalam memperkuat penerapan prinsip good governance, khususnya dalam aspek perencanaan kinerja, penganggaran, pelaksanaan program, pengukuran capaian, serta pelaporan kinerja dan meningkatkan kualitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) perangkat daerah, Pemerintah Daerah Kabupaten Padang Pariaman telah melakukan berbagai upaya selama tahun 2025. Upaya-upaya tersebut direalisasikan

dalam program dan kegiatan. Ukuran keberhasilan yang ditetapkan dengan Nilai AKIP Perangkat Daerah.

Nilai AKIP Perangkat Daerah

a. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja tahun 2025

No	Indikator Kinerja	Tahun 2025			Interpretasi
		Target	Realisasi	%	
1.	Nilai AKIP Peragkat Daerah	A (80,01)	BB (78.95)	98,68	Berhasil

Pada tahun 2025 nilai AKIP Perangkat Daerah berada pada predikat BB dengan nilai realisasi sebesar 78,95 dari target 80,01 atau tingkat capaian sebesar 98,68% termasuk kategori berhasil. Capaian ini menunjukkan adanya peningkatan kualitas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja pada aspek perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja dibandingkan tahun sebelumnya serta telah mendekati target jangka menengah BKPSDM.

Jika dibandingkan dengan target, predikat BB menunjukkan bahwa penerapan akuntabilitas kinerja di BKPSDM telah berjalan dengan baik dan mampu menunjukkan keterkaitan antara perencanaan program dengan hasil kinerja yang dicapai. Keberhasilan tersebut didukung oleh komitmen pimpinan, koordinasi antarbidang, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala, seperti belum optimalnya cascading kinerja dan pemanfaatan hasil evaluasi dalam perencanaan program. Sebagai tindak lanjut, BKPSDM melakukan penguatan koordinasi internal, peningkatan kapasitas ASN, serta optimalisasi monitoring dan evaluasi kinerja. Dari sisi efisiensi, penggunaan sumber daya dan anggaran dinilai telah mendukung pencapaian sasaran kinerja secara efektif.

b. Perbandingan Realisasi Kinerja pada tahun 2024 dan tahun 2025

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2024			Tahun 2025			Interpretasi
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	
Nilai AKIP Peragkat Daerah	Nilai	A (80,01)	BB (76,60)	95,73	A (80,01)	BB (78.95)	98,68	Berhasil

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Realisasi tahun 2024 Nilai AKIP Perangkat Daerah mendapatkan nilai BB (76,60) dengan capaian kinerja 95,73 sedangkan Realisasi

tahun 2025 Nilai AKIP Perangkat Daerah mendapatkan Nilai BB (78,95) dengan capaian kinerja 98,68. Perbandingan Realisasi Capaian Indikator Kinerja pada tahun 2024 dan tahun 2025 terjadi peningkatan 2,95%. Dengan ditetapkan Renstra 2025-2029, terjadi penyesuaian pada rumusan tujuan dan sasaran perangkat daerah sehingga untuk sasaran ini hanya terdapat indikator Nilai AKIP Perangkat Daerah, untuk indikator Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada tahun 2025 menjadi salah satu indikator Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.

Capaian kinerja tahun 2025 juga menunjukkan bahwa target kinerja BKPSDM telah mendekati target jangka menengah sebagaimana tertuang dalam Renstra BKPSDM Tahun 2025–2029. Apabila dibandingkan dengan standar nasional penilaian SAKIP, predikat BB menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja telah berjalan dengan baik serta mampu mendukung tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel.

Peningkatan capaian tersebut didukung oleh komitmen pimpinan dan seluruh unit kerja dalam pelaksanaan manajemen kinerja, penguatan koordinasi antarbidang, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala. Selain itu, pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung peningkatan akuntabilitas kinerja turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan Nilai AKIP Perangkat Daerah.

c. Perbandingan Realisasi Kinerja tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah

No	Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah					Realisasi					Capaian %				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
1.	Nilai AKIP Perangkat Daerah	A 80,01	A 80,02	A 80,03	A 80,04	A 80,05	BB 78,95					98,68				

Berdasarkan perbandingan antara realisasi kinerja Tahun 2025 dengan target jangka menengah, indikator Nilai AKIP Perangkat Daerah ditargetkan mencapai nilai 80,01 dengan predikat A. Adapun realisasi yang dicapai pada Tahun 2025 adalah sebesar 78,95 dengan predikat BB, sehingga tingkat capaian terhadap target jangka menengah Tahun 2025 sebesar 98,68%. Capaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman pada Tahun 2025 telah mendekati target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan jangka menengah. Selisih antara target dan realisasi hanya sebesar 1,06 poin, yang mengindikasikan bahwa upaya peningkatan akuntabilitas kinerja telah memberikan hasil yang cukup baik, meskipun target predikat A belum dapat dicapai pada tahun pelaporan.

d. Analisis Faktor Pendukung Keberhasilan Pencapaian Kinerja serta Alternatif Solusi yang Diharapkan

Pencapaian indikator kinerja Nilai AKIP Perangkat Daerah pada BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman didukung oleh komitmen pimpinan dan seluruh pegawai dalam menerapkan SAKIP, peningkatan kualitas perencanaan dan penganggaran yang berorientasi pada hasil, pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala, serta penyusunan dokumen perencanaan, Perjanjian Kinerja dan Indikator Kinerja Utama yang semakin baik. Upaya ini berhasil mendorong peningkatan nilai SAKIP pada tahun 2024 dari 76,60 menjadi 78,95 pada tahun 2025. Namun demikian masih terdapat kesenjangan terhadap target yang ditetapkan sebesar 80,01 yang disebabkan oleh belum optimalnya keterkaitan antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan program serta pemanfaatan hasil evaluasi kinerja.

Diperlukan penguatan implementasi manajemen kinerja melalui peningkatan kualitas perencanaan dan pengukuran kinerja, optimalisasi monitoring dan evaluasi, peningkatan kapasitas aparatur serta pemanfaatan teknologi informasi dan koordinasi antar bidang kerja sehingga target dengan predikat A dapat tercapai secara optimal pada tahun selanjutnya.

e. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Analisis efisiensi penggunaan sumber daya dilakukan melalui perbandingan antara persentase rata-rata capaian kinerja tujuan dan sasaran dengan persentase penyerapan anggaran.

Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi	Tingkat Efisiensi (%)
	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Anggaran	Realisasi	Penyerapan Anggaran (%)		
Nilai AKIP Perangkat Daerah	A (80,01)	BB (78.95)	98,68	29.238.006	28.439.500	97,27	798.506	1,41

Formulasi Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	: Efisiensi Capaian Kinerja + Efisiensi Penyerapan Anggaran
Efisiensi Capaian Kinerja	: $98,68\% - 100,00\% = -1,32\%$
Efisiensi Penyerapan Anggaran	: $100,00\% - 97,27\% = 2,73\%$
Total Efisiensi	: $(-1,32\%) + 2,73\% = 1,41\%$

Berdasarkan hasil perhitungan efisiensi penggunaan sumber daya, pencapaian kinerja indikator Nilai AKIP Perangkat Daerah memperoleh capaian sebesar 98,68% dengan realisasi anggaran sebesar Rp28.439.500 atau 97,27% dari pagu anggaran sebesar

Rp29.238.006. Perhitungan efisiensi menunjukkan efisiensi capaian kinerja sebesar -1,32% dan efisiensi penyerapan anggaran sebesar 2,73%, sehingga diperoleh total efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 1,41%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah dilakukan secara relatif efisien, dimana target kinerja hampir seluruhnya tercapai dengan penyerapan anggaran yang tidak mencapai 100%, sehingga masih terdapat penghematan anggaran tanpa mengurangi secara signifikan tingkat pencapaian kinerja. Kondisi ini mencerminkan bahwa sumber daya yang tersedia telah dimanfaatkan secara optimal, efektif, dan akuntabel dalam mendukung pencapaian sasaran organisasi. Ke depan, pengendalian pelaksanaan program, perencanaan anggaran yang lebih tepat, serta optimalisasi pelaksanaan kegiatan perlu terus ditingkatkan agar efisiensi penggunaan sumber daya dapat dipertahankan sekaligus meningkatkan capaian kinerja pada periode berikutnya.

f. Analisis Program/ Kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja

Pencapaian Nilai AKIP Perangkat Daerah didukung oleh pelaksanaan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, khususnya melalui kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah. Kegiatan ini meliputi Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah dan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dengan anggaran yang dialokasikan pada tahun 2025 sebesar 29.238.006 dan realisasi sebesar 28.439.500 serta persentasi realisasi anggaran sebesar 97,27%. Selain itu, pencapaian didukung oleh kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah melalui Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun serta kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah yang menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Sasaran 2 : Meningkatkan Profesionalisme ASN

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan BKPSDM, Pemerintah Daerah Kabupaten Padang Pariaman telah melakukan berbagai upaya selama tahun 2025. Upaya-upaya tersebut direalisasikan dalam program dan kegiatan. Ukuran keberhasilan yang ditetapkan dengan :

1. Nilai Aspek Kualifikasi ASN
2. Nilai Aspek Kinerja ASN
3. Nilai Aspek Kompetensi ASN
4. Nilai Aspek Disiplin ASN

a. Perbandingan Target dan Realisasi Capaian Indikator Kinerja tahun 2025

Indikator dan capaian kinerja dari sasaran ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Tahun 2025			Interpretasi
	Target	Realisasi	%	
Nilai Aspek Kualifikasi ASN	21,00	20,66	98,38	Berhasil
Nilai Aspek Kinerja ASN	25,00	24,40	97,60	Berhasil
Nilai Aspek Kompetensi ASN	28,00	27,79	99,25	Berhasil
Nilai Aspek Disiplin ASN	5,00	5,00	100,00	Berhasil

1. Indikator kinerja yang pertama yaitu Nilai Aspek Kualifikasi ASN pada tahun 2025 memperoleh nilai realisasi sebesar 20,66 dari target yang ditetapkan sebesar 21,00 dikategorikan dengan interpretasi Berhasil. Faktor yang memengaruhi keberhasilan capaian ini didorong oleh optimalisasi fasilitasi pemberian tugas belajar dan izin belajar, serta penerapan manajemen penempatan pegawai yang berbasis pada keselarasan latar belakang pendidikan. Adapun deviasi minor sebesar 1,62% disebabkan oleh proses administrasi penyetaraan ijazah beberapa pegawai di Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang masih berjalan pada akhir tahun anggaran. Dari aspek akuntabilitas dan efisiensi, capaian optimal ini berhasil direalisasikan dengan pencapaian kinerja sebesar 98,38% ini dinilai sangat efisien yang mencerminkan pemanfaatan sumber daya yang efektif, efisien, dan tepat sasaran.

$$\text{Persentase Capaian tahun 2025} = \frac{\text{Nilai Realisasi}}{\text{Nilai Target}} \times 100 = \frac{20,66}{21,00} \times 100 = 98,38$$

2. Indikator kinerja yang kedua yaitu Nilai Aspek Kinerja ASN pada tahun 2025 mencapai nilai realisasi sebesar 24,40 dari target yang ditetapkan sebesar 25,00, sehingga persentase capaian kinerjanya adalah 97,60% dengan interpretasi Berhasil. Keberhasilan capaian ini utamanya didukung oleh implementasi optimalisasi pemanfaatan aplikasi kinerja terintegrasi serta penguatan bimbingan teknis penyusunan SKP di lingkungan pemerintah daerah. Adapun selisih kekurangan yang kecil sebesar 2,40% disebabkan oleh belum maksimalnya ketepatan waktu dalam proses validasi dokumen penilaian kinerja oleh beberapa unit kerja pada akhir periode.

$$\text{Persentase Capaian tahun 2025} = \frac{\text{Nilai Realisasi}}{\text{Nilai Target}} \times 100 = \frac{24,40}{25,00} \times 100 = 97,60$$

3. Indikator kinerja ketiga yaitu Nilai Aspek Kompetensi ASN pada tahun 2025 memperoleh nilai realisasi sebesar 27,79 dari target yang ditetapkan sebesar 28,00, sehingga menghasilkan persentase capaian kinerja sebesar 99,25% dengan interpretasi Berhasil. Faktor pendorong utama keberhasilan capaian ini adalah masifnya pelaksanaan penyelenggaraan bimbingan teknis, diklat penjenjangan, serta pemenuhan hak pengembangan kompetensi pegawai minimal 20 jam pelajaran (JP) per tahun yang berbasis pada kesenjangan standar kompetensi jabatan. Adapun selisih kekurangan yang sangat kecil sebesar 0,75% disebabkan oleh penundaan jadwal pelaksanaan ujian sertifikasi keahlian bagi sebagian kecil pegawai akibat penyesuaian teknis dari instansi pembina pusat pada akhir triwulan IV.

$$\text{Persentase Capaian tahun 2025} = \frac{\text{Nilai Realisasi}}{\text{Nilai Target}} \times 100 = \frac{27,79}{28,00} \times 100 = 99,25$$

4. Indikator kinerja keempat Nilai Aspek Disiplin ASN pada tahun 2025 berhasil mencapai target secara sempurna dengan nilai realisasi sebesar 5,00 dari target yang ditetapkan sebesar 5,00, sehingga persentase capaian kinerjanya mencatatkan angka 100,00% dengan interpretasi Berhasil. Faktor kunci keberhasilan ini didorong oleh efektivitas program yang diimplementasikan melalui penerapan aplikasi absensi SIKAP berbasis pemindaian wajah (*face mode*) secara *real-time*, serta kesungguhan komitmen dari Bidang PKP dalam melakukan monitoring, evaluasi, dan penegakan disiplin pegawai secara berkala. Karena target telah terealisasi sepenuhnya, tidak terdapat selisih kekurangan pada indikator ini.

$$\text{Persentase Capaian tahun 2025} = \frac{\text{Nilai Realisasi}}{\text{Nilai Target}} \times 100 = \frac{5,00}{5,00} \times 100 = 100,00$$

- b. Perbandingan Realisasi Capaian Indikator Kinerja pada tahun 2024 dan tahun 2025 Tahun 2024 Indeks Profesionalitas ASN bukan merupakan indikator kinerja BKPSDM, tetapi merupakan indikator kinerja kabupaten, sedangkan penilaian terhadap Indeks Profesionalitas ASN selalu ada setiap tahunnya.

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2024			Tahun 2025			Interpretasi
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	
Nilai Aspek Kualifikasi ASN	Nilai	21,00	20,63	98,24	21,00	20,66	98,38	Berhasil
Nilai Aspek Kinerja ASN	Nilai	25,00	24,35	97,40	25,00	24,40	97,60	Berhasil
Nilai Aspek Kompetensi ASN	Nilai	28,00	27,75	99,11	28,00	27,79	99,25	Berhasil
Nilai Aspek Disiplin ASN	Nilai	5,00	5,00	100,00	5,00	5,00	100,00	Berhasil

Berdasarkan tabel perbandingan realisasi capaian indikator kinerja tahun 2024 dan 2025, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator Indeks Profesionalitas ASN menunjukkan kinerja yang sangat baik dan konsisten pada kedua tahun tersebut. Nilai Aspek Kualifikasi ASN mengalami peningkatan realisasi dari 20,63 pada tahun 2024 menjadi 20,66 pada tahun 2025, sehingga capaian kinerjanya meningkat dari 98,24% menjadi 98,38%. Nilai Aspek Kinerja ASN juga mengalami peningkatan dari 24,35 menjadi 24,40 dengan capaian kinerja naik dari 97,40% menjadi 97,60%. Demikian pula, Nilai Aspek Kompetensi ASN meningkat dari 27,75 menjadi 27,79 dengan capaian kinerja bertambah dari 99,11% menjadi 99,25%. Sementara itu, Nilai Aspek Disiplin ASN tetap mencapai target secara penuh pada kedua tahun dengan realisasi 5,00 dan capaian kinerja 100%. Secara keseluruhan, seluruh indikator memperoleh interpretasi “Berhasil”, yang menunjukkan bahwa kinerja pengelolaan profesionalitas ASN pada tahun 2025 mampu dipertahankan bahkan mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2024, meskipun masih terdapat selisih kecil terhadap target pada beberapa aspek selain disiplin ASN.

c. Perbandingan Realisasi kinerja tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah

No	Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah					Realisasi					Capaian %				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
1.	Nilai Aspek Kualifikasi ASN	21,00	22,00	22,50	23,00	24,00	20,66					98,38				

Berdasarkan perbandingan antara realisasi kinerja Tahun 2025 dengan target jangka menengah, indikator Nilai Aspek Kualifikasi ASN ditargetkan sebesar 21,00, sedangkan realisasi yang dicapai pada Tahun 2025 sebesar 20,66. Dengan demikian, tingkat capaian terhadap target jangka menengah Tahun 2025 adalah sebesar 98,38%.

Capaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman dalam meningkatkan aspek kualifikasi Aparatur Sipil Negara telah mendekati target yang ditetapkan pada tahun pertama periode perencanaan. Meskipun target belum tercapai secara penuh, selisih antara target dan realisasi hanya sebesar 0,34 poin, sehingga secara umum pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung peningkatan kualifikasi ASN telah berjalan dengan baik.

No	Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah					Realisasi					Capaian %				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
2.	Nilai Aspek Kinerja ASN	25,00	26,00	27,00	28,00	29,00	24,40					97,60				

Pada tahun 2025, indikator Nilai Aspek Kinerja ASN ditargetkan sebesar 25,00, sedangkan realisasi yang dicapai adalah 24,40, sehingga tingkat capaian terhadap target jangka menengah tahun 2025 mencapai 97,60%. Capaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman dalam meningkatkan aspek kinerja ASN telah mendekati target yang ditetapkan, dengan selisih sebesar 0,60 poin dari target. Meskipun target belum tercapai sepenuhnya, hasil ini mencerminkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung peningkatan kinerja ASN telah berjalan dengan baik. Namun demikian, masih diperlukan upaya optimalisasi dalam penerapan manajemen kinerja ASN, antara lain melalui peningkatan kualitas penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), penguatan monitoring dan evaluasi kinerja, serta pembinaan secara berkelanjutan, sehingga pada tahun-tahun berikutnya target jangka menengah yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal.

No	Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah					Realisasi					Capaian %				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
3.	Nilai Aspek Kompetensi ASN	28,00	29,00	30,00	31,00	32,00	27,79					99,25				

Berdasarkan tabel di atas, realisasi Nilai Aspek Kompetensi ASN pada tahun 2025 sebesar 27,79, sedangkan target jangka menengah tahun 2025 ditetapkan sebesar 28,00,

sehingga capaian kinerja mencapai 99,25%. Hal ini menunjukkan bahwa realisasi kinerja telah mendekati target yang ditetapkan dengan selisih yang sangat kecil, yaitu sebesar 0,21 poin. Meskipun target belum tercapai secara penuh, tingkat pencapaian tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung peningkatan kompetensi ASN telah berjalan dengan baik dan efektif. Ke depan, diperlukan upaya penguatan melalui optimalisasi pengembangan kompetensi, peningkatan partisipasi ASN dalam kegiatan pembelajaran, serta evaluasi berkelanjutan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian indikator agar target jangka menengah pada tahun-tahun berikutnya dapat dicapai secara optimal.

No	Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah					Realisasi					Capaian %				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
4.	Nilai Aspek Disiplin ASN	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00					100%				

Indikator Nilai Aspek Disiplin ASN pada tahun 2025 memiliki target sebesar 5,00 dan berhasil direalisasikan sebesar 5,00, sehingga tingkat capaian kinerja mencapai 100%. Capaian ini menunjukkan bahwa pengelolaan disiplin ASN telah terlaksana secara optimal sesuai dengan target yang ditetapkan. Target jangka menengah tahun 2025–2029 tetap sebesar 5,00 dan tidak mengalami peningkatan karena nilai 5 merupakan skor maksimal pada dimensi disiplin dalam pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, sehingga target yang ditetapkan berorientasi pada upaya mempertahankan capaian maksimal melalui pembinaan dan penegakan disiplin ASN secara berkelanjutan.

d. Analisis Faktor Pendukung Keberhasilan Pencapaian Kinerja serta Alternatif Solusi yang Diharapkan

1. Nilai Aspek Kualifikasi ASN

Keberhasilan pencapaian nilai aspek kualifikasi ASN didukung oleh terpenuhinya persyaratan pendidikan yang sesuai dengan jabatan, meningkatnya kesadaran ASN untuk melanjutkan pendidikan formal, serta adanya dukungan pemerintah daerah dalam pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kualifikasi pendidikan. Solusi yang diharapkan yaitu mendorong ASN untuk meningkatkan jenjang pendidikan yang relevan dengan tugas dan fungsi jabatan, memberikan fasilitasi pendidikan dan pelatihan, serta melakukan pemetaan kebutuhan kualifikasi ASN secara berkala.

2. Nilai Aspek Kinerja ASN

Pencapaian aspek kinerja ASN didukung oleh penerapan sistem manajemen kinerja yang terukur, penyusunan SKP yang selaras dengan tujuan organisasi serta adanya monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala oleh pimpinan. Solusi yang diharapkan adalah meningkatkan kualitas penyusunan SKP yang berorientasi hasil, memperkuat pengawasan dan evaluasi kinerja secara berkala, serta memberikan penghargaan dan pembinaan kepada ASN berdasarkan capaian kinerja yang telah ditetapkan.

3. Nilai Aspek Kompetensi ASN

Nilai aspek kompetensi ASN didukung oleh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, workshop, serta pengembangan kompetensi lain yang sesuai dengan kebutuhan jabatan dan perkembangan lingkungan kerja BKPSDM. Alternatif solusi yang ditawarkan adalah meningkatkan akses ASN terhadap pengembangan kompetensi dengan cara menyusun rencana pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan organisasi dan memanfaatkan metode pembelajaran digital untuk memperluas kesempatan peningkatan kompetensi ASN.

4. Nilai Aspek Disiplin ASN

Capaian nilai aspek disiplin ASN yang mencapai target secara konsisten didukung oleh tingginya kepatuhan ASN terhadap ketentuan jam kerja dan peraturan kepegawaian, penerapan sistem absensi yang efektif dan komitmen pimpinan dalam melakukan pembinaan dan pengawasan disiplin pegawai secara berkelanjutan. Solusi yang diharapkan adalah mempertahankan pembinaan disiplin secara konsisten, meningkatkan pengawasan terhadap kepatuhan ASN, mengoptimalkan pemanfaatan sistem absensi elektronik berbasis aplikasi SIKAP dengan fitur face mode serta memberikan penghargaan bagi ASN yang menunjukkan tingkat disiplin tinggi dan pembinaan bagi ASN yang melanggar.



Gambar 4. Konsultasi E Kinerja dan Konsultasi Kenaikan Pangkat



Gambar 5. Pelaksanaan Ujian Dinas tahun 2025



Gambar 6. Sosialisasi Penggunaan aplikasi absensi menggunakan SIKAP

e. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi	Tingkat Efisiensi (%)
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Anggaran	Realisasi	Penyerapan Anggaran (%)		
Meningkatkan Profesionalisme ASN	Nilai Aspek Kualifikasi ASN	21,00	20,66	98,38	101.136.150	97.531.150	96,44	3.605.000	1,94
	Nilai Aspek Kinerja ASN	25,00	24,40	97,60	14.360.500	14.300.000	99,58	60.500	-1,98
	Nilai Aspek Kompetensi ASN	28,00	27,79	99,25	508.485.000	411.647.606	80,96	96.837.394	18,29
	Nilai Aspek Disiplin ASN	5,00	5,00	100,00	103.368.300	35.089.300	33,95	68.279.000	66,05

1. Nilai Aspek Kualifikasi ASN

Formulasi Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	: Efisiensi Capaian Kinerja + Efisiensi Penyerapan Anggaran
Efisiensi Capaian Kinerja	: $98,38\% - 100,00\% = -1,62\%$
Efisiensi Penyerapan Anggaran	: $100,00\% - 96,44\% = 3,56\%$
Total Efisiensi	: $(-1,62\%) + 3,56\% = 1,94\%$

Berdasarkan hasil pengukuran efisiensi penggunaan sumber daya, indikator Nilai Aspek Kualifikasi ASN memperoleh capaian kinerja sebesar 98,38% dari target yang telah ditetapkan, dengan realisasi anggaran sebesar Rp97.531.150 atau 96,44% dari pagu anggaran Rp101.136.150. Efisiensi capaian kinerja tercatat sebesar -1,62%, yang menunjukkan bahwa realisasi kinerja masih berada sedikit di bawah target. Namun demikian, efisiensi penyerapan anggaran mencapai 3,56% karena masih terdapat sisa anggaran sebesar Rp3.605.000 yang tidak digunakan. Dengan demikian, total efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 1,94%, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan telah berlangsung secara relatif efisien. Meskipun target indikator belum tercapai secara penuh, capaian kinerja yang mendekati target dapat diraih dengan penyerapan anggaran yang lebih rendah dari pagu yang tersedia. Hal ini mengindikasikan bahwa sumber daya yang digunakan telah dikelola secara cukup efektif dan ekonomis, sehingga pelaksanaan program tetap mampu menghasilkan keluaran yang optimal dengan penggunaan anggaran yang terkendali.

2. Nilai Aspek Kinerja ASN

Formulasi Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	: Efisiensi Capaian Kinerja + Efisiensi Penyerapan Anggaran
Efisiensi Capaian Kinerja	: $97,60\% - 100,00\% = -2,4\%$
Efisiensi Penyerapan Anggaran	: $100,00\% - 99,58\% = 0,42\%$
Total Efisiensi	: $(-2,4\%) + 0,42\% = -1,98\%$

Berdasarkan hasil pengukuran efisiensi penggunaan sumber daya, indikator Nilai Aspek Kinerja ASN memperoleh capaian kinerja sebesar 97,60% dari target yang telah ditetapkan, dengan realisasi anggaran sebesar Rp14.300.000 atau 99,58% dari pagu anggaran Rp14.360.500. Efisiensi capaian kinerja tercatat sebesar -2,40%, yang menunjukkan bahwa realisasi kinerja masih berada di bawah target yang ditetapkan. Sementara itu, efisiensi penyerapan anggaran sebesar 0,42% diperoleh karena masih

terdapat sisa anggaran sebesar Rp60.500 yang tidak terserap. Secara keseluruhan, total efisiensi penggunaan sumber daya sebesar -1,98%, yang mengindikasikan bahwa penggunaan sumber daya belum sepenuhnya efisien. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun hampir seluruh anggaran telah terserap, capaian kinerja belum mampu mencapai target secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan efektivitas pelaksanaan kegiatan, khususnya dalam pengelolaan program dan strategi pencapaian indikator, sehingga penyerapan anggaran yang tinggi dapat diikuti dengan pencapaian kinerja yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

3. Nilai Aspek Kompetensi ASN

Formulasi Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	: Efisiensi Capaian Kinerja + Efisiensi Penyerapan Anggaran
Efisiensi Capaian Kinerja	: $99,25\% - 100,00\% = -0,75\%$
Efisiensi Penyerapan Anggaran	: $100,00\% - 80,96\% = 19,04\%$
Total Efisiensi	: $(-0,75\%) + 19,04\% = 18,29\%$

Berdasarkan hasil pengukuran efisiensi penggunaan sumber daya, indikator Nilai Aspek Kompetensi ASN memperoleh capaian kinerja sebesar 99,25% dari target yang telah ditetapkan, dengan realisasi anggaran sebesar Rp411.647.606 atau 80,96% dari pagu anggaran Rp508.485.000. Efisiensi capaian kinerja tercatat sebesar -0,75%, yang menunjukkan bahwa realisasi kinerja hanya sedikit berada di bawah target. Sementara itu, efisiensi penyerapan anggaran mencapai 19,04% karena masih terdapat sisa anggaran sebesar Rp96.837.394 yang tidak terserap. Dengan demikian, total efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 18,29%, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah berlangsung secara efisien. Tingginya nilai efisiensi tersebut mengindikasikan bahwa capaian kinerja yang hampir memenuhi target dapat diperoleh meskipun penyerapan anggaran relatif lebih rendah dari pagu yang tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya telah dimanfaatkan secara efektif dan ekonomis, sehingga hasil yang optimal dapat dicapai tanpa harus menghabiskan seluruh alokasi anggaran yang telah direncanakan.

4. Nilai Aspek Disiplin ASN

Formulasi Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	: Efisiensi Capaian Kinerja + Efisiensi Penyerapan Anggaran
Efisiensi Capaian Kinerja	: $100,00\% - 100,00\% = 0\%$
Efisiensi Penyerapan Anggaran	: $100,00\% - 33,95\% = 66,05\%$
Total Efisiensi	: $(0\%) + 66,05\% = 66,05\%$

Berdasarkan hasil pengukuran efisiensi penggunaan sumber daya, indikator Nilai Aspek Disiplin ASN berhasil mencapai 100,00% dari target yang telah ditetapkan, dengan realisasi anggaran sebesar Rp35.089.300 atau 33,95% dari pagu anggaran Rp103.368.300. Efisiensi capaian kinerja sebesar 0,00% menunjukkan bahwa target kinerja telah tercapai sepenuhnya. Di sisi lain, efisiensi penyerapan anggaran mencapai 66,05% karena masih terdapat sisa anggaran sebesar Rp68.279.000 yang tidak terserap. Dengan demikian, total efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 66,05%, yang mengindikasikan tingkat efisiensi yang sangat baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa target kinerja dapat dicapai secara optimal dengan penggunaan anggaran yang jauh lebih rendah dibandingkan alokasi yang tersedia. Hal tersebut mencerminkan bahwa pelaksanaan kegiatan telah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis, sehingga sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara optimal tanpa mengurangi pencapaian hasil yang telah ditetapkan.

f. Analisis Program/ Kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja

1. Nilai Aspek Kualifikasi ASN

Pencapaian Nilai Aspek Kualifikasi ASN didukung oleh pelaksanaan Program Kepegawaian Daerah khususnya Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN dengan anggaran sebesar Rp. 443.652.180,00 dengan realisasi Rp. 167.297.937,00 dan capaiannya sebesar 37,71%.

2. Nilai Aspek Kinerja ASN

Pencapaian Nilai Aspek Kinerja ASN didukung oleh pelaksanaan Program Kepegawaian Daerah khususnya Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN dengan anggaran sebesar Rp. 148.426.300,00 dengan realisasi sebesar Rp. 72.083.828,00 dan capaiannya sebesar 48,57%.

3. Nilai Aspek Kompetensi ASN

Pencapaian Nilai Aspek Kompetensi ASN didukung oleh pelaksanaan Program Kepegawaian Daerah khususnya Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN dengan anggaran sebesar Rp. 443.652.180,00 dengan realisasi Rp. 167.297.937,00 dan capaiannya sebesar 37,71%.

4. Nilai Aspek Disiplin ASN

Pencapaian Nilai Disiplin ASN didukung oleh pelaksanaan Program Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN khususnya Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN dan Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN dengan anggaran sebesar Rp. 47.009.200,00 dengan realisasi sebesar Rp. 6.913.700,00 dan capaiannya sebesar 14,71%.

Sasaran 3 : Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN

Dalam rangka peningkatan kualitas manajemen kepegawaian, Pemerintah Daerah Kabupaten Padang Pariaman telah melakukan berbagai upaya selama tahun 2025. Upaya-upaya tersebut direalisasikan dalam program dan kegiatan.

a. Perbandingan Target dan Realisasi Capaian Indikator Kinerja tahun 2025

Indikator dan capaian kinerja dari sasaran ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Realisasi 2024	Tahun 2025			Interpretasi
		Target	Realisasi	%	
Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan	N/A	47,00	32,50	69,15	Tidak Berhasil
Nilai Aspek Pengadaan ASN	N/A	40,00	38,00	95,00	Berhasil
Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan	N/A	6,00	2,00	33,33	Tidak Berhasil
Nilai Aspek Sistim Informasi	N/A	17,00	14,00	82,35	Cukup Berhasil
Nilai Aspek Pengembangan Karir	N/A	40,00	25,00	62,50	Tidak Berhasil
Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria	N/A	17,00	12,50	73,53	Kurang Berhasil
Nilai Aspek Manajemen Kinerja	N/A	46,00	62,50	135,87	Sangat Berhasil
Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin	N/A	37,00	25,00	67,57	Tidak Berhasil

Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan pada tahun 2025 mendapatkan nilai capaian 69,15 artinya dengan capaian ini untuk nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan tahun 2025 interpretasi Tidak Berhasil. Terkait perbandingan tren, data realisasi tahun 2024 menunjukkan status *N/A* (tidak tersedia) dikarenakan indikator ini merupakan instrumen pengukuran baru formal pada tahun berjalan.

Akar masalah ketidaktercapaian target pada indikator ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain masih rendahnya validitas pemutakhiran data analisis jabatan (Anjab) dan analisis beban kerja (ABK) di tingkat Perangkat Daerah, serta adanya keterlambatan sinkronisasi usulan formasi kebutuhan pegawai pada sistem e-Formasi MenPANRB akibat dinamika regulasi pengadaan yang dinamis. Hambatan tersebut berdampak pada timbulnya selisih kekurangan (gap) yang cukup signifikan, yaitu sebesar 30,85%. Sebagai

alternatif solusi ke depan, BKPSDM melalui Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi (PPI) akan mengintensifkan bimbingan teknis penyusunan dokumen Anjab-ABK kepada seluruh admin instansi dan mempercepat linieritas usulan formasi makro daerah.

$$\text{Persentase Capaian tahun 2025} = \frac{\text{Nilai Realisasi}}{\text{Nilai Target}} \times 100 = \frac{32,50}{47,00} \times 100 = 69,15$$

Nilai Aspek Pengadaan ASN tahun 2025 mendapatkan nilai realisasi sebesar 38,00 dari target yang ditetapkan sebesar 40,00, sehingga persentase capaian kinerjanya mencapai 95,00% dengan interpretasi Berhasil. Faktor yang memengaruhi keberhasilan dari capaian optimal ini didorong oleh kelancaran pelaksanaan Program Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian, khususnya dalam penyelenggaraan seleksi CPNS dan PPPK yang berjalan akuntabel, transparan, serta berbasis sistem *Computer Assisted Test* (CAT). Adapun selisih kekurangan yang kecil sebesar 5,00% disebabkan oleh adanya beberapa formasi jabatan khusus/sektoral yang tetap tidak terpenuhi hingga akhir masa sanggah akibat ketiadaan pelamar yang memenuhi kualifikasi ambang batas minimal (*passing score*).

$$\text{Persentase Capaian tahun 2025} = \frac{\text{Nilai Realisasi}}{\text{Nilai Target}} \times 100 = \frac{38,00}{40,00} \times 100 = 95,00$$

Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan tahun 2025 memperoleh nilai realisasi sebesar 2,00 dari target yang ditetapkan sebesar 6,00, sehingga persentase capaian kinerjanya hanya mencapai 33,33% yang dikategorikan dengan interpretasi Tidak Berhasil. Akar masalah tidak tercapainya target secara optimal pada indikator ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain belum tersusunnya regulasi daerah (Perbup) yang komprehensif mengenai jaminan perlindungan hukum bagi ASN, serta masih terbatasnya fasilitas jaminan kesehatan tambahan dan program bantuan hukum yang difasilitasi secara aktif oleh instansi. Hambatan tersebut menimbulkan selisih kekurangan (gap) yang signifikan sebesar 66,67%. Sebagai alternatif solusi ke depan, BKPSDM akan menginisiasi kerja sama lintas sektor dengan Bagian Hukum Setda dan Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) untuk menyusun serta mensosialisasikan program perlindungan profesi ASN.

$$\text{Persentase Capaian tahun 2025} = \frac{\text{Nilai Realisasi}}{\text{Nilai Target}} \times 100 = \frac{2,00}{6,00} \times 100 = 33,33$$

Pada tahun 2025, Indikator Kinerja Nilai Aspek Sistim Informasi memperoleh nilai realisasi sebesar 14,00 dari target yang ditetapkan sebesar 17,00, sehingga persentase capaian kinerjanya mencapai 82,35% dengan interpretasi Cukup Berhasil. Terkait perbandingan dengan realisasi tahun 2024 menunjukkan status *N/A* (tidak tersedia) dikarenakan indikator ini merupakan instrumen pengukuran baru pada tahun berjalan, namun capaian yang diperoleh dinilai cukup menunjang (*on-track*) dalam memenuhi target jangka menengah yang tertuang dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM.

Faktor pendorong keberhasilan capaian ini didukung oleh integrasi sistem informasi kepegawaian daerah dengan SIASN Badan Kepegawaian Negara (BKN) serta optimalisasi pelayanan administrasi berbasis digital. Adapun selisih kekurangan yang kecil sebesar 17,65% disebabkan oleh belum maksimalnya pemutakhiran data mandiri secara berkala oleh sebagian pegawai di beberapa Perangkat Daerah serta adanya kendala stabilitas jaringan server pada periode beban puncak sinkronisasi data makro.

$$\text{Persentase Capaian tahun 2025} = \frac{\text{Nilai Realisasi}}{\text{Nilai Target}} \times 100 = \frac{14,00}{17,00} \times 100 = 82,35$$

Pada tahun 2025, Indikator Kinerja Nilai Aspek Pengembangan Karir memperoleh nilai realisasi sebesar 25,00 dari target yang ditetapkan sebesar 40,00, sehingga persentase capaian kinerjanya mencapai 62,50% dengan interpretasi Tidak Berhasil. Akar masalah ketidaktercapaian target pada indikator ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain belum sepenuhnya instansi menerapkan pola karier dan rencana suksesi yang terintegrasi secara sistematis, serta masih terdapat beberapa instansi sektoral/Perangkat Daerah yang belum merampungkan standar kompetensi jabatan (SKJ) sebagai acuan pemetaan lintasan karier pegawai. Hambatan teknis tersebut menimbulkan selisih kekurangan (*gap*) yang cukup besar, yaitu sebesar 37,50%. Sebagai alternatif solusi ke depan, BKPSDM melalui bidang terkait akan mempercepat penyusunan dokumen manajemen talenta (*talent pool*), melakukan asistensi intensif standarisasi kompetensi jabatan, serta mengoptimalkan implementasi sistem merit dalam proses mutasi dan rotasi internal.

$$\text{Persentase Capaian tahun 2025} = \frac{\text{Nilai Realisasi}}{\text{Nilai Target}} \times 100 = \frac{25,00}{40,00} \times 100 = 62,50$$

Pada tahun 2025, Indikator Kinerja Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria memperoleh nilai realisasi sebesar 12,50 dari target yang ditetapkan sebesar 17,00, sehingga persentase capaian kinerjanya mencapai 73,53% dengan interpretasi Kurang Berhasil. Akar masalah belum tercapainya target secara optimal pada indikator ini disebabkan oleh beberapa belum sepenuhnya instansi mengimplementasikan pengisian jabatan lowong melalui sistem *talent pool* terbuka secara menyeluruh, serta masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi objektif yang terintegrasi akibat keterbatasan kuota tim asesor daerah. Hambatan ini memicu munculnya selisih kekurangan (gap) sebesar 26,47%. Sebagai alternatif solusi ke depan, BKPSDM akan memperkuat penerapan regulasi sistem merit dalam setiap mekanisme mutasi dan promosi, mengoptimalkan koordinasi bersama KASN/BKN, serta menyusun instrumen penilaian rekam jejak pegawai yang lebih transparan dan berbasis digital.

$$\text{Persentase Capaian tahun 2025} = \frac{\text{Nilai Realisasi}}{\text{Nilai Target}} \times 100 = \frac{12,50}{17,00} \times 100 = 73,53$$

Pada tahun 2025, Indikator Kinerja Nilai Aspek Manajemen Kinerja memperoleh capaian positif dengan nilai realisasi sebesar 62,50 dari target yang ditetapkan sebesar 46,00. Persentase capaian kinerja indikator ini berhasil menembus angka 135,87% sehingga dikategorikan ke dalam interpretasi Sangat Berhasil. Faktor pendorong utama dari lompatan capaian yang sangat positif ini yaitu meningkatnya kesadaran ASN di seluruh Perangkat Daerah dalam melakukan evaluasi kinerja periodik secara mandiri dengan menginputkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ke dalam aplikasi E Kinerja sehingga tidak terdapat selisih kekurangan (gap), melainkan memunculkan surplus capaian sebesar 35,87% dari perencanaan awal.

$$\text{Persentase Capaian tahun 2025} = \frac{\text{Nilai Realisasi}}{\text{Nilai Target}} \times 100 = \frac{62,50}{46,00} \times 100 = 135,87$$

Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin tahun 2025 memperoleh nilai realisasi sebesar 25,00 dari target yang ditentukan sebesar 37,00. Persentase capaian kinerja untuk indikator ini hanya mencapai 67,57% sehingga dikategorikan ke dalam interpretasi Tidak Berhasil. Rendahnya realisasi pada tahun berjalan ini dinilai belum selaras dalam mendukung pemenuhan target jangka menengah yang tertuang dalam dokumen Rencana

Strategis (Renstra) BKPSDM. Akar masalah tidak tercapainya target pada indikator ini dipengaruhi oleh beberapa kendala dari setiap aspek.

Pada aspek penggajian dan penghargaan, sistem administrasi mutasi penggajian berkala belum sepenuhnya terintegrasi secara otomatis, serta terdapat penundaan pemutakhiran regulasi pemberian penghargaan (*reward*) non-finansial bagi pegawai berprestasi. Sementara pada aspek disiplin, hambatan utama disebabkan oleh keterlambatan penyelesaian prosedur administratif atas tindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) pelanggaran disiplin tingkat sedang dan berat dari beberapa unit kerja. Faktor-faktor tersebut menimbulkan selisih kekurangan (*gap*) yang cukup signifikan, yaitu sebesar 32,43%. Sebagai alternatif solusi ke depan, BKPSDM akan mengoptimalkan koordinasi linier dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) terkait sinkronisasi data kesejahteraan, mempercepat perumusan Perkada tentang penghargaan ASN, serta mengintensifkan sosialisasi kepatuhan terhadap PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS.

$$\text{Persentase Capaian tahun 2025} = \frac{\text{Nilai Realisasi}}{\text{Nilai Target}} \times 100 = \frac{25,00}{37,00} \times 100 = 67,57$$

Capaian indikator sistem merit BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 menunjukkan bahwa implementasi manajemen ASN berbasis merit telah mulai berjalan, namun belum merata pada seluruh aspek. Beberapa indikator telah mencapai kategori berhasil hingga sangat berhasil, seperti Aspek Pengadaan ASN (95,00%), Sistem Informasi (82,35%), Promosi ASN sesuai Kriteria (73,53%) serta Manajemen Kinerja (135,87%) yang memperoleh capaian tertinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa proses rekrutmen, dukungan sistem informasi kepegawaian, promosi berbasis kriteria serta pengelolaan kinerja ASN telah menunjukkan kemajuan signifikan. Khusus pada manajemen kinerja, tingginya capaian mencerminkan bahwa mekanisme perencanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja pegawai sudah berjalan efektif dan dimanfaatkan sebagai dasar pembinaan ASN.

Namun demikian, beberapa aspek masih berada pada kategori tidak berhasil, yaitu Perencanaan Kebutuhan ASN (69,15%), Perlindungan dan Pelayanan ASN (33,33%), Pengembangan Karir (62,50%), serta Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin (67,57%). Kondisi ini menunjukkan bahwa perencanaan kebutuhan pegawai berbasis analisis jabatan dan beban kerja belum sepenuhnya optimal, sistem perlindungan dan layanan ASN belum terdokumentasi secara komprehensif, serta pola pengembangan karier dan pemberian

penghargaan berbasis kinerja masih memerlukan penguatan. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa penerapan sistem merit di lingkungan BKPSDM Padang Pariaman berada pada tahap penguatan fondasi, sehingga diperlukan perbaikan berkelanjutan melalui penyempurnaan regulasi internal, integrasi sistem informasi, serta penguatan manajemen talenta guna mewujudkan tata kelola ASN yang profesional, objektif, dan akuntabel.



Gambar 7. Pelaksanaan Pengadaan ASN Formasi 2024



Gambar 8. Pelaksanaan Profiling ASN tahun 2025



Gambar 9. Penilaian Wawancara dan Makalah Selter JPT Pratama 2025



Gambar 10. Penilaian Assessment 2025

b. Perbandingan Realisasi Capaian Indikator Kinerja pada tahun 2024 dan tahun 2025

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2024			Tahun 2025			Interpretasi
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	
Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan	Nilai	00,00	00,00	00,00	47,00	32,50	69,15	Tidak Berhasil
Nilai Aspek Pengadaan ASN	Nilai	00,00	00,00	00,00	40,00	38,00	95,00	Berhasil
Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan	Nilai	00,00	00,00	00,00	6,00	2,00	33,33	Tidak Berhasil
Nilai Aspek Sistim Informasi	Nilai	00,00	00,00	00,00	17,00	14,00	82,35	Cukup Berhasil
Nilai Aspek Pengembangan Karir	Nilai	00,00	00,00	00,00	40,00	25,00	62,50	Tidak Berhasil

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2024			Tahun 2025			Interpretasi
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	
Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria	Nilai	00,00	00,00	00,00	17,00	12,50	73,53	Kurang Berhasil
Nilai Aspek Manajemen Kinerja	Nilai	00,00	00,00	00,00	46,00	62,50	135,87	Sangat Berhasil
Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin	Nilai	00,00	00,00	00,00	37,00	25,00	67,57	Tidak Berhasil

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tahun indikator kinerja ini merupakan indikator kinerja untuk Renstra Tahun 2025-2029 sehingga untuk tahun 2024 belum ada target dan realisasinya. Tahun 2025 seluruh aspek mulai dinilai dan menunjukkan variasi capaian kinerja. Aspek Pengadaan ASN (95,00%) termasuk kategori berhasil, menandakan proses rekrutmen telah dilaksanakan relatif sesuai prinsip merit. Aspek Sistem Informasi (82,35%) berada pada kategori cukup berhasil, yang menunjukkan ketersediaan dukungan data kepegawaian meskipun belum sepenuhnya terintegrasi. Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria (73,53%) tergolong kurang berhasil, yang mengindikasikan bahwa mekanisme promosi berbasis kompetensi dan kinerja sudah mulai diterapkan namun belum konsisten. Sementara itu, Aspek Manajemen Kinerja (135,87%) mencapai kategori sangat berhasil, mencerminkan bahwa sistem penilaian dan pengelolaan kinerja ASN telah berjalan sangat baik dan melampaui target.

Di sisi lain, beberapa aspek masih berada pada kategori tidak berhasil, yaitu Perencanaan Kebutuhan ASN (69,15%), Perlindungan dan Pelayanan ASN (33,33%), Pengembangan Karir (62,50%), serta Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin (67,57%). Capaian ini menunjukkan bahwa perencanaan kebutuhan pegawai berbasis analisis jabatan belum optimal, sistem perlindungan dan pelayanan ASN belum terdokumentasi secara memadai, pengembangan karier berbasis manajemen talenta belum berjalan sistematis, serta keterkaitan antara kinerja dengan sistem penghargaan dan disiplin masih lemah.

c. Perbandingan Realisasi Kinerja tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah

No	Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah					Realisasi					Capaian %				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
1.	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan	47,00	49,00	50,00	51,00	52,00	32,50					69,15				

Indikator Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan pada tahun 2025 ditargetkan sebesar 47,00, sedangkan realisasi yang dicapai sebesar 32,50, sehingga tingkat capaian kinerja mencapai 69,15%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa realisasi indikator masih berada di bawah target yang telah ditetapkan, dengan selisih sebesar 14,50 poin. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan perencanaan kebutuhan ASN masih memerlukan penguatan, terutama dalam penyusunan dan pemenuhan dokumen perencanaan kepegawaian yang sesuai dengan ketentuan, peningkatan kualitas data kepegawaian, serta optimalisasi koordinasi dalam penyusunan kebutuhan ASN. Upaya perbaikan secara berkelanjutan diperlukan agar target jangka menengah yang meningkat setiap tahunnya dapat dicapai secara optimal.

No	Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah					Realisasi					Capaian %				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
2.	Nilai Aspek Pengadaan ASN	40,00	41,00	43,00	44,00	45,00	38,00					95,00				

Pada tahun 2025 Nilai Aspek Pengadaan ASN ditargetkan sebesar 40,00 dan berhasil direalisasikan sebesar 38,00, sehingga tingkat capaian kinerja mencapai 95,00%. Capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengadaan ASN telah berjalan dengan baik dan hampir memenuhi target yang ditetapkan, dengan selisih hanya 2,00 poin. Tingginya capaian tersebut mencerminkan bahwa proses pengadaan ASN telah dilaksanakan secara efektif sesuai dengan ketentuan yang berlaku, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar target jangka menengah yang terus meningkat pada tahun-tahun berikutnya dapat tercapai. Oleh karena itu, diperlukan upaya penyempurnaan dalam perencanaan, pelaksanaan tahapan pengadaan, serta pemenuhan indikator penilaian sesuai kebijakan manajemen ASN agar kualitas pengadaan ASN semakin optimal.

No	Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah					Realisasi					Capaian %				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
3.	Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan	6,00	7,00	8,00	10,00	11,00	2,00					33,33				

Pada tahun 2025, indikator nilai aspek perlindungan dan pelayanan ASN memperoleh realisasi sebesar 2,00 dari target 6,00 sehingga tingkat capaian kinerja mencapai 33,33%. Capaian ini menunjukkan perlunya peningkatan kualitas layanan serta penguatan pelaksanaan perlindungan ASN, termasuk penyediaan layanan administrasi, jaminan perlindungan dan fasilitas pendukung lainnya agar kebutuhan ASN dapat terpenuhi secara lebih baik dari target yang ditentukan.

No	Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah					Realisasi					Capaian %				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
4.	Nilai Aspek Sistem Informasi	17,00	19,00	20,00	21,00	22,00	14,00					82,35				

Pada tahun 2025, indikator capaian nilai aspek sistem informasi memperoleh realisasi sebesar 14,00 dari target 17,00 sehingga tingkat capaian mencapai 82,35%. Capaian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sistem informasi kepegawaian telah berjalan cukup baik dan mencerminkan adanya perbaikan dalam pengembangan, pemanfaatan, dan integrasi sistem informasi kepegawaian untuk mendukung manajemen ASN.

No	Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah					Realisasi					Capaian %				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
5.	Nilai Aspek Pengembangan Karir	40,00	41,00	43,00	44,00	45,00	25,00					62,50				

Pada tahun 2025, indikator nilai aspek pengembangan karir memperoleh realisasi sebesar 25,00 dari target 40,00 sehingga memperoleh capaian 62,50%. Capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan karir ASN telah berjalan cukup baik dan mengalami peningkatan yang signifikan dibandingkan tahun sebelumnya. Peningkatan ini mengindikasikan adanya perbaikan dalam penerapan sistem merit, pengelolaan talenta, pengembangan kompetensi serta pola karir ASN.

No	Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah					Realisasi					Capaian %				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
6.	Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria	17,00	18,00	19,00	21,00	22,00	12,50					73,53				

Pada tahun 2025, Indikator Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria memperoleh realisasi sebesar 12,50 dari target 17,00, sehingga tingkat capaian mencapai 73,53%. Capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan promosi ASN berdasarkan kriteria kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan prinsip sistem merit telah berjalan cukup baik, namun belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Dengan target jangka menengah yang terus meningkat hingga mencapai 22,00 pada tahun 2029, diperlukan upaya perbaikan yang berkelanjutan melalui penguatan tata kelola promosi ASN yang transparan, objektif, dan berbasis kompetensi agar target yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal.

No	Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah					Realisasi					Capaian %				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
7.	Nilai Aspek Manajemen Kinerja	46,00	47,00	48,00	49,00	51,00	62,50					135,87				

Indikator Nilai Aspek Manajemen Kinerja pada tahun 2025 ditargetkan sebesar 46,00, sedangkan realisasi yang dicapai sebesar 62,50, sehingga tingkat capaian kinerja mencapai 135,87%. Capaian tersebut menunjukkan bahwa realisasi kinerja telah melampaui target jangka menengah tahun 2025. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan manajemen kinerja ASN telah terlaksana dengan sangat baik, yang didukung oleh penerapan pengelolaan kinerja yang semakin efektif, peningkatan kualitas perencanaan dan evaluasi kinerja, serta penguatan implementasi sistem manajemen kinerja sesuai ketentuan yang berlaku.

No	Indikator Kinerja	Target Jangka Menengah					Realisasi					Capaian %				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
8.	Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	37,00	38,00	39,00	40,00	42,00	25,00					67,57				

Indikator Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin pada tahun 2025 ditargetkan sebesar 37,00, sedangkan realisasi yang dicapai sebesar 25,00, sehingga tingkat capaian kinerja mencapai 67,57%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa realisasi kinerja

masih berada di bawah target jangka menengah yang telah ditetapkan, dengan selisih sebesar 12,00 poin. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan pengelolaan aspek penggajian, penghargaan, dan disiplin ASN masih memerlukan penguatan, baik dalam pemenuhan indikator penilaian maupun penyempurnaan tata kelola sesuai ketentuan manajemen ASN. Mengingat target jangka menengah terus meningkat dari 37,00 pada tahun 2025 menjadi 42,00 pada tahun 2029, diperlukan upaya perbaikan yang berkelanjutan melalui peningkatan kepatuhan terhadap regulasi, optimalisasi sistem pengelolaan penggajian dan pemberian penghargaan, serta penguatan pembinaan disiplin ASN agar target yang telah ditetapkan dapat dicapai secara optimal pada tahun-tahun berikutnya.

d. Analisis Faktor Pendukung Keberhasilan Pencapaian Kinerja serta Alternatif Solusi yang Diharapkan

1. Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan

Keberhasilan capaian nilai aspek perencanaan kebutuhan ASN didukung oleh pemanfaatan sistem informasi pemetaan analisis jabatan (Anjab) dan analisis beban kerja (ABK) yang terintegrasi secara digital. Untuk mengantisipasi dinamika kebutuhan organisasi serta mempercepat proses validasi data, alternatif solusi yang diharapkan kedepan adalah optimalisasi integrasi data kepegawaian secara real time dan pelaksanaan bimtek/pendampingan berkelanjutan bagi pengelola kepegawaian di tiap opd. Selain itu diperlukan penguatan regulasi lokal serta sinkronisasi yang lebih ketat antara perencanaan kebutuhan pegawai dengan proyeksi anggaran belanja pegawai daerah, agar penataan distribusi ASN bebas dari kendala anggaran.

2. Nilai Aspek Pengadaan ASN

Keberhasilan pada aspek pengadaan ASN didukung oleh pelaksanaan seleksi yang transparan, akuntabel dan objektif berbasis CAT yang bekerjasama dengan BKN. Selain itu, tersedianya regulasi yang jelas mengenai petunjuk teknis pengadaan, pengawasan yang ketat dari tim internal dan eksternal, serta keterbukaan informasi publik dalam setiap tahapan seleksi menjadi faktor utama dalam menghasilkan aparatur yang kompeten dan berintegritas di bidangnya. Sebagai langkah antisipasi terhadap kendala teknis dan dinamika regulasi pusat, alternatif solusi yang diharapkan adalah peningkatan kualitas sarana dan prasarana penunjang ujian mandiri serta penguatan kapasitas tim verifikator berkas digital guna meminimalisir kesalahan administratif.

3. Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan

Capaian positif pada aspek perlindungan dan pelayanan ASN di lingkungan BKPSDM Kab. Padang Pariaman didukung oleh penyediaan program jaminan sosial yang komprehensif, seperti optimalisasi kerjasama program BPJS dan Taspen. Faktor pendukung lainnya adalah kemudahan akses pelayanan administrasi kepegawaian secara digital melalui aplikasi mandiri, penyediaan bantuan hukum bagi pegawai, serta adanya wadah konsultasi yang responsif terhadap hak-hak kesejahteraan pegawai. Alternatif solusi yang diharapkan ke depan adalah integrasi sistem pengaduan dan layanan keluhan kepegawaian satu pintu berbasis digital yang lebih cepat tanggap. Selain itu diperlukan sosialisasi yang lebih masif dan berkala mengenai hak perlindungan hukum serta program-program kesejahteraan tambahan bagi pegawai.

4. Nilai Aspek Sistem Informasi

Capaian positif dari nilai aspek sistem informasi di lingkungan BKPSDM Kab. Padang Pariaman didukung oleh Adanya regulasi yang kuat terkait Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) di tingkat Kabupaten Padang Pariaman. Ketersediaan jaringan internet (bandwidth) yang memadai di lingkungan kantor BKPSDM serta keandalan server (baik lokal maupun *cloud* yang terintegrasi dengan Diskominfo) guna memastikan layanan sistem informasi kepegawaian minim *downtime*.

Sebagai langkah strategis ke depan, alternatif solusi yang diharapkan untuk mendongkrak nilai aspek sistem informasi adalah dengan menerapkan sistem pembaruan data mandiri di aplikasi MyASN dengan Document Management System (DMS). DMS digunakan untuk menyimpan, mengelola, dan memverifikasi dokumen kepegawaian ASN secara digital, seperti SK CPNS/PNS/PPPK, ijazah, riwayat jabatan, sertifikat pelatihan, dan dokumen kepegawaian lainnya.

5. Nilai Aspek Pengembangan Karir

Pencapaian kinerja pada indikator Nilai Aspek Pengembangan Karir didukung oleh beberapa faktor, antara lain adanya komitmen pimpinan daerah dalam penerapan sistem merit, tersedianya regulasi dan pedoman pengembangan karier ASN, meningkatnya pemanfaatan sistem informasi manajemen kepegawaian, serta terlaksananya proses pengembangan karier yang mengacu pada kompetensi, kualifikasi, kinerja, dan kebutuhan organisasi. Selain itu, koordinasi yang baik antara BKPSDM dengan perangkat daerah turut mendukung ketersediaan data kepegawaian yang akurat sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengembangan karier ASN.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala yang berpotensi memengaruhi peningkatan nilai aspek pengembangan karier, seperti belum optimalnya pemetaan talenta

dan kompetensi ASN, keterbatasan jumlah ASN yang mengikuti uji kompetensi dan pengembangan kompetensi, serta belum meratanya pemahaman perangkat daerah terhadap implementasi manajemen talenta. Oleh karena itu, alternatif solusi yang diharapkan antara lain meningkatkan pelaksanaan pemetaan kompetensi dan potensi ASN secara berkelanjutan, mengoptimalkan penerapan manajemen talenta sebagai dasar pengembangan karier, memperkuat integrasi dan pemutakhiran data kepegawaian, meningkatkan frekuensi pengembangan kompetensi ASN, serta memperkuat koordinasi dan pendampingan kepada perangkat daerah agar seluruh proses pengembangan karier dapat dilaksanakan secara objektif, transparan, dan sesuai prinsip sistem merit.

6. Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria

Pencapaian indikator Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria didukung oleh penerapan sistem merit, ketersediaan regulasi yang jelas, pelaksanaan uji kompetensi, serta dukungan data kepegawaian yang memadai sehingga proses promosi jabatan dapat dilakukan secara objektif dan transparan. Namun demikian, masih terdapat kendala berupa belum optimalnya pemetaan kompetensi dan penerapan manajemen talenta secara menyeluruh. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pemetaan kompetensi ASN, penguatan manajemen talenta, pemutakhiran data kepegawaian, serta peningkatan koordinasi dengan perangkat daerah guna mendukung pelaksanaan promosi ASN yang lebih efektif dan sesuai kriteria yang ditetapkan.

7. Nilai Aspek Manajemen Kinerja

Pencapaian kinerja pada indikator Nilai Aspek Manajemen Kinerja ASN di lingkungan BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman didukung oleh beberapa faktor utama. Pertama, adanya komitmen pimpinan dan seluruh pegawai dalam menerapkan sistem manajemen kinerja ASN sesuai ketentuan yang berlaku, mulai dari penyusunan perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, hingga evaluasi kinerja secara berkala. Kedua, pemanfaatan aplikasi dan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi telah memudahkan proses pengelolaan data kinerja, sehingga pelaporan dan monitoring dapat dilakukan secara lebih efektif dan akurat. Ketiga, peningkatan pemahaman ASN terhadap penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang berorientasi hasil turut mendukung tercapainya target kinerja. Selain itu, pelaksanaan pembinaan, koordinasi, dan pendampingan secara berkelanjutan kepada perangkat daerah juga berkontribusi dalam meningkatkan kualitas implementasi manajemen kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman.

Alternatif solusi yang dapat dilaksanakan untuk mendukung keberhasilan pencapaian kinerja pada indikator ini adalah antara lain meningkatkan kualitas pembinaan dan

pendampingan teknis terkait penyusunan SKP yang selaras dengan tujuan organisasi, memperkuat monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala, serta meningkatkan kapasitas ASN melalui pelatihan dan bimbingan teknis mengenai manajemen kinerja berbasis hasil. Selain itu, perlu dilakukan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan kinerja ASN guna meminimalkan kesalahan administrasi dan mempercepat proses evaluasi. Penguatan koordinasi antara BKPSDM dengan perangkat daerah juga perlu terus ditingkatkan agar seluruh tahapan manajemen kinerja dapat dilaksanakan secara konsisten, terukur, dan berkelanjutan sehingga capaian indikator pada tahun-tahun mendatang dapat semakin meningkat dan mencapai target yang ditetapkan.

8. Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin

Pencapaian kinerja pada indikator Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin ASN di lingkungan BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman didukung oleh pelaksanaan sistem pengelolaan kepegawaian yang semakin tertib, transparan, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ketepatan dalam proses penggajian dan pemberian tunjangan kinerja telah memberikan kepastian hak bagi ASN sehingga mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Dari aspek disiplin, keberhasilan juga didukung oleh pengawasan yang konsisten terhadap kehadiran dan kepatuhan ASN terhadap ketentuan jam kerja, kode etik, serta aturan disiplin pegawai. Komitmen pimpinan dalam melakukan pembinaan dan penegakan disiplin secara berkelanjutan menjadi faktor penting dalam menjaga tingkat kedisiplinan ASN tetap tinggi.

Untuk meningkatkan capaian indikator pada masa mendatang, diperlukan upaya penguatan pengelolaan aspek penggajian, penghargaan, dan disiplin secara berkelanjutan. Beberapa alternatif solusi yang dapat dilakukan antara lain meningkatkan akurasi dan integrasi data kepegawaian guna meminimalkan kesalahan administrasi dalam proses penggajian dan pemberian tunjangan dan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pemantauan disiplin pegawai. Selain itu, perlu dilakukan sosialisasi dan pembinaan secara berkala terkait peraturan disiplin ASN untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan pegawai. Penguatan pengawasan internal serta pemberian sanksi secara konsisten juga diharapkan mampu menciptakan budaya kerja yang profesional, disiplin, dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi

e. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi	Tingkat Efisiensi (%)
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Anggaran	Realisasi	Penyerapan Anggaran (%)		
Meningkatkan Profesionalisme ASN	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan	47,00	32,50	69,15	12.000.600	10.060.600	83,83	1.940.000	-14,68
	Nilai Aspek Pengadaan ASN	40,00	38,00	95,00	338.854.050	311.984.387	92,07	26.869.663	2,93
	Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan	6,00	2,00	33,33	23.219.900	23.178.420	99,82	41.480	-66,49
	Nilai Aspek Sistem Informasi	17,00	14,00	82,35	23.220.000	22.210.520	95,65	1.009.480	-13,3
	Nilai Aspek Pengembangan Karir	40,00	25,00	62,50	141.787.000	141.718.402	99,95	68.598	-37,45
	Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria	17,00	12,50	73,53	101.136.150	97.531.150	96,44	3.605.000	-22,91
	Nilai Aspek Manajemen Kinerja	46,00	62,50	135,87	14.360.500	14.300.000	99,58	60.500	36,29
	Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin	37,00	25,00	67,57	115.368.300	46.971.828	40,71	68.396.472	26,86

1. Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan

Formulasi Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	: Efisiensi Capaian Kinerja + Efisiensi Penyerapan Anggaran
Efisiensi Capaian Kinerja	: $69,15\% - 100,00\% = -30,85\%$
Efisiensi Penyerapan Anggaran	: $100,00\% - 83,83\% = 16,17\%$
Total Efisiensi	: $(-30,85\%) + 16,17\% = -14,68\%$

Berdasarkan hasil pengukuran efisiensi penggunaan sumber daya, indikator Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan memperoleh capaian kinerja sebesar 69,15% dari target yang telah ditetapkan, dengan realisasi anggaran sebesar Rp10.060.600 atau 83,83% dari pagu anggaran Rp12.000.600. Efisiensi capaian kinerja tercatat sebesar -30,85%, yang menunjukkan bahwa realisasi kinerja masih cukup jauh di bawah target yang ditetapkan. Sementara itu, efisiensi penyerapan anggaran mencapai 16,17% karena masih terdapat sisa anggaran sebesar Rp1.940.000 yang tidak terserap. Dengan demikian, total efisiensi penggunaan sumber daya sebesar -14,68%, yang mengindikasikan bahwa penggunaan

sumber daya belum efisien. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat penghematan dalam penggunaan anggaran, tingkat pencapaian kinerja yang relatif rendah belum mampu mengimbangi efisiensi penyerapan anggaran. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan perencanaan kebutuhan ASN, termasuk peningkatan kualitas perencanaan, koordinasi, dan pelaksanaan program, sehingga penggunaan anggaran yang tersedia dapat memberikan hasil yang lebih optimal dan target kinerja yang telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimal.

2. Nilai Aspek Pengadaan ASN

Formulasi Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	: Efisiensi Capaian Kinerja + Efisiensi Penyerapan Anggaran
Efisiensi Capaian Kinerja	: $95,00\% - 100,00\% = -5\%$
Efisiensi Penyerapan Anggaran	: $100,00\% - 92,07\% = 7,93\%$
Total Efisiensi	: $(-5\%) + 7,93\% = 2,93\%$

Berdasarkan hasil pengukuran efisiensi penggunaan sumber daya, indikator Nilai Aspek Pengadaan ASN memperoleh capaian kinerja sebesar 95,00% dari target yang telah ditetapkan, dengan realisasi anggaran sebesar Rp311.984.387 atau 92,07% dari pagu anggaran Rp338.854.050. Efisiensi capaian kinerja tercatat sebesar -5,00%, yang menunjukkan bahwa realisasi kinerja masih sedikit di bawah target yang telah ditetapkan. Di sisi lain, efisiensi penyerapan anggaran mencapai 7,93% karena masih terdapat sisa anggaran sebesar Rp26.869.663 yang tidak terserap. Dengan demikian, total efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 2,93%, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan telah berlangsung secara relatif efisien. Meskipun target kinerja belum tercapai secara optimal, capaian yang mendekati target dapat diperoleh dengan penyerapan anggaran yang lebih rendah dari pagu yang tersedia. Hal ini mengindikasikan bahwa sumber daya telah dimanfaatkan secara cukup efektif dan ekonomis. Ke depan, diperlukan optimalisasi pelaksanaan kegiatan pengadaan ASN agar capaian kinerja dapat memenuhi target yang telah ditetapkan, tanpa mengurangi prinsip efisiensi dalam penggunaan anggaran.

3. Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan

Formulasi Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	: Efisiensi Capaian Kinerja + Efisiensi Penyerapan Anggaran
Efisiensi Capaian Kinerja	: $33,33\% - 100,00\% = -66,67\%$
Efisiensi Penyerapan Anggaran	: $100,00\% - 99,82\% = 0,18\%$
Total Efisiensi	: $(-66,67\%) + 0,18\% = -66,49\%$

Berdasarkan hasil pengukuran efisiensi penggunaan sumber daya, indikator Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan memperoleh capaian kinerja sebesar 33,33% dari target yang telah ditetapkan, dengan realisasi anggaran sebesar Rp23.178.420 atau 99,82% dari pagu anggaran Rp23.219.900. Efisiensi capaian kinerja tercatat sebesar -66,67%, yang menunjukkan bahwa realisasi kinerja masih jauh di bawah target yang telah ditetapkan. Sementara itu, efisiensi penyerapan anggaran hanya sebesar 0,18% karena hampir seluruh anggaran telah terserap, dengan sisa anggaran sebesar Rp41.480. Dengan demikian, total efisiensi penggunaan sumber daya sebesar -66,49%, yang mengindikasikan bahwa penggunaan sumber daya belum efisien. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat penyerapan anggaran belum diikuti dengan pencapaian kinerja yang optimal, sehingga efektivitas pelaksanaan kegiatan masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan program, termasuk identifikasi faktor-faktor yang menghambat pencapaian indikator, agar penggunaan anggaran dapat memberikan hasil yang lebih maksimal serta target kinerja pada aspek perlindungan dan pelayanan ASN dapat tercapai sesuai yang telah ditetapkan.

4. Nilai Aspek Sistim Informasi

Formulasi Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	: Efisiensi Capaian Kinerja + Efisiensi Penyerapan Anggaran
Efisiensi Capaian Kinerja	: $82,35\% - 100,00\% = -17,65\%$
Efisiensi Penyerapan Anggaran	: $100,00\% - 95,65\% = 4,35\%$
Total Efisiensi	: $(-17,65\%) + 4,35\% = -13,3\%$

Berdasarkan hasil pengukuran efisiensi penggunaan sumber daya, indikator Nilai Aspek Sistem Informasi memperoleh capaian kinerja sebesar 82,35% dari target yang telah ditetapkan, dengan realisasi anggaran sebesar Rp22.210.520 atau 95,65% dari pagu anggaran Rp23.220.000. Efisiensi capaian kinerja tercatat sebesar -17,65%, yang menunjukkan bahwa realisasi kinerja masih berada di bawah target yang telah ditetapkan. Di sisi lain, efisiensi penyerapan anggaran mencapai 4,35% karena masih terdapat sisa anggaran sebesar Rp1.009.480 yang tidak terserap. Dengan demikian, total efisiensi penggunaan sumber daya sebesar -13,30%, yang mengindikasikan bahwa penggunaan sumber daya belum efisien. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat penghematan dalam penggunaan anggaran, capaian kinerja yang dihasilkan belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan pengembangan dan pengelolaan sistem informasi, termasuk peningkatan kualitas perencanaan, pelaksanaan, serta pemanfaatan teknologi informasi,

sehingga penggunaan anggaran dapat memberikan hasil yang lebih optimal dan target kinerja pada aspek sistem informasi dapat tercapai secara maksimal.

5. Nilai Aspek Pengembangan Karir

Formulasi Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	: Efisiensi Capaian Kinerja + Efisiensi Penyerapan Anggaran
Efisiensi Capaian Kinerja	: $62,50\% - 100,00\% = -37,5\%$
Efisiensi Penyerapan Anggaran	: $100,00\% - 99,95\% = 0,05\%$
Total Efisiensi	: $(-37,5\%) + 0,05\% = -37,45\%$

Nilai Aspek Pengembangan Karir memiliki target kinerja 40,00 dengan realisasi 25,00, sehingga capaian kinerja mencapai 62,50%. Sementara itu, dari sisi anggaran, realisasi sebesar Rp141.718.402 dari pagu Rp141.787.000, dengan tingkat penyerapan 99,95%. Berdasarkan perhitungan efisiensi, efisiensi capaian kinerja sebesar -37,50% ($62,50\% - 100\%$) dan efisiensi penyerapan anggaran sebesar 0,05% ($100\% - 99,95\%$), sehingga total efisiensi penggunaan sumber daya menjadi -37,45%. Efisiensi penggunaan sumber daya pada indikator Nilai Aspek Pengembangan Karir menunjukkan nilai -37,45%, yang mengindikasikan bahwa penggunaan anggaran belum efisien terhadap capaian kinerja yang dihasilkan. Meskipun penyerapan anggaran telah mencapai 99,95%, capaian kinerja baru mencapai 62,50% dari target yang ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa hampir seluruh anggaran telah dimanfaatkan, namun belum mampu menghasilkan output sesuai target. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terhadap perencanaan program dan kegiatan pengembangan karir ASN, termasuk penyesuaian strategi pelaksanaan, penguatan koordinasi, serta optimalisasi implementasi kebijakan agar penggunaan anggaran pada tahun berikutnya dapat menghasilkan capaian kinerja yang lebih optimal dan sebanding dengan sumber daya yang digunakan.

6. Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria

Formulasi Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	: Efisiensi Capaian Kinerja + Efisiensi Penyerapan Anggaran
Efisiensi Capaian Kinerja	: $73,53\% - 100,00\% = -26,47\%$
Efisiensi Penyerapan Anggaran	: $100,00\% - 96,44\% = 3,56\%$
Total Efisiensi	: $(-26,47\%) + 3,56\% = -22,91\%$

Efisiensi penggunaan sumber daya pada indikator Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria menunjukkan nilai -22,91%, yang mengindikasikan bahwa penggunaan anggaran belum sepenuhnya efisien terhadap capaian kinerja yang dihasilkan. Capaian kinerja baru

mencapai 73,53% dari target, sedangkan penyerapan anggaran telah mencapai 96,44%. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggaran telah digunakan, namun hasil yang diperoleh masih belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terhadap pelaksanaan program promosi ASN, khususnya dalam memastikan proses promosi dilaksanakan secara tepat waktu, objektif, transparan, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga penggunaan anggaran pada tahun berikutnya dapat memberikan hasil yang lebih optimal dan sebanding dengan sumber daya yang dimanfaatkan.

7. Nilai Aspek Manajemen Kinerja

Formulasi Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	: Efisiensi Capaian Kinerja + Efisiensi Penyerapan Anggaran
Efisiensi Capaian Kinerja	: $135,87\% - 100,00\% = 35,87\%$
Efisiensi Penyerapan Anggaran	: $100,00\% - 99,58\% = 0,42\%$
Total Efisiensi	: $(35,87\%) + 0,42\% = 36,29\%$

Efisiensi penggunaan sumber daya pada indikator Nilai Aspek Manajemen Kinerja menunjukkan nilai 36,29%, yang mengindikasikan bahwa penggunaan sumber daya telah berjalan secara efisien. Capaian kinerja berhasil melampaui target dengan realisasi sebesar 135,87%, sementara penyerapan anggaran mencapai 99,58%. Hal ini menunjukkan bahwa target kinerja tidak hanya tercapai, tetapi juga terlampaui tanpa harus menggunakan seluruh anggaran yang tersedia. Kondisi tersebut mencerminkan pelaksanaan program dan kegiatan yang efektif, didukung oleh perencanaan yang baik, pengelolaan anggaran yang optimal, serta pelaksanaan manajemen kinerja ASN yang sesuai dengan ketentuan. Efisiensi ini perlu dipertahankan melalui peningkatan kualitas pengelolaan kinerja dan optimalisasi penggunaan sumber daya agar hasil yang dicapai tetap maksimal dengan anggaran yang tersedia.

8. Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin

Formulasi Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	: Efisiensi Capaian Kinerja + Efisiensi Penyerapan Anggaran
Efisiensi Capaian Kinerja	: $67,57\% - 100,00\% = -32,43\%$
Efisiensi Penyerapan Anggaran	: $100,00\% - 40,71\% = 59,29\%$
Total Efisiensi	: $(-32,43\%) + 59,29\% = 26,86\%$

Efisiensi penggunaan sumber daya pada indikator Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin menunjukkan nilai 26,86%, yang mengindikasikan bahwa

penggunaan sumber daya telah berjalan secara efisien. Meskipun capaian kinerja baru mencapai 67,57% dari target, penyerapan anggaran hanya sebesar 40,71%, sehingga masih terdapat efisiensi anggaran yang cukup besar. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan pada aspek penggajian, penghargaan, dan disiplin dapat menghasilkan capaian kinerja dengan penggunaan anggaran yang relatif rendah dibandingkan pagu yang tersedia. Diperlukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang menyebabkan target kinerja belum tercapai secara optimal, disertai optimalisasi pelaksanaan program dan kegiatan agar sisa anggaran yang tersedia dapat dimanfaatkan secara lebih efektif untuk meningkatkan capaian kinerja tanpa mengurangi prinsip efisiensi penggunaan sumber daya.

f. Analisis Program/ Kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja

1. Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan

Pencapaian Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan didukung oleh pelaksanaan Program Kepegawaian Daerah khususnya Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN dengan Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN dengan anggaran sebesar Rp. 12.000.600,00 dan realisasi sebesar Rp. 10.060.600,00 dan capaiannya sebesar 83,83%.

2. Nilai Aspek Pengadaan ASN

Pencapaian Nilai Aspek Pengadaan ASN didukung oleh pelaksanaan Program Kepegawaian Daerah khususnya Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN dengan Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK. Anggaran sebesar Rp. 338.854.050,00 dengan realisasi Rp. 308.651.387,00 dan capaiannya 91,09%.

3. Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan

Pencapaian Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan didukung oleh pelaksanaan Program Kepegawaian Daerah khususnya Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN dengan Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN dan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN. Anggaran pada Tahun 2025 sebesar Rp. 132.424.385,00 dengan realisasi sebesar Rp. 102.604.272,00 dan capaiannya 77,48%.

4. Nilai Aspek Sistem Informasi

Pencapaian Nilai Aspek Sistem Informasi didukung oleh pelaksanaan Program Kepegawaian Daerah khususnya Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN dengan Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian.

Anggaran pada Tahun 2025 sebesar Rp. 23.220.000,00 dengan realisasi sebesar Rp. 22.210.520,00 dan capaiannya 95,65%.

5. Nilai Aspek Pengembangan Karir

Pencapaian Nilai Aspek Pengembangan Karir didukung oleh pelaksanaan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia khususnya Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional. Anggaran Tahun 2025 sebesar Rp. 508.485.000,00 dengan realisasi sebesar Rp. 411.647.606,00 dan capaiannya sebesar 80,96%.

6. Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria

Pencapaian Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria didukung oleh pelaksanaan Program Kepegawaian Daerah khususnya Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN dengan Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN. Anggaran Tahun 2025 sebesar Rp. 101.136.150,00 dengan realisasi sebesar Rp. 97.531.150,00 dan capaiannya sebesar 96,44%.

7. Nilai Aspek Manajemen Kinerja

Pencapaian Nilai Aspek Manajemen Kinerja didukung oleh pelaksanaan Program Kepegawaian Daerah khususnya Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN dengan Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur. Anggaran Tahun 2025 sebesar Rp. 14.360.500,00 dengan realisasi sebesar 14.300.000,00 dan capaiannya sebesar 99,58%.

8. Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin

Pencapaian Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin didukung oleh pelaksanaan Program Kepegawaian Daerah khususnya Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN dengan Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai dan Pembinaan Disiplin ASN. Anggaran Tahun 2025 sebesar Rp. 59.009.200,00 dengan realisasi sebesar Rp. 18.796.228,00 dan capaiannya sebesar 31,85%.

3.2. PERBANDINGAN REALISASI CAPAIAN SASARAN STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2021-2026 DAN 2025-2029 DENGAN TARGET JANGKA MENENGAH

Perbandingan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2021-2026 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.6
Perbandingan Realisasi Kinerja Jangka Menengah Tahun 2021-2026

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Target Jangka Menengah						Realisasi Jangka Menengah						%	Interpretasi
				2021	2022	2023	2024	2025	2026	2021	2022	2023	2024	2025	2026		
1	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai	B	BB	A 80,01	A 80,01	A 80,01	A 80,01	BB	BB	B 70,40	BB 76,60			95,73	Berhasil
		Indeks kepuasan ASN terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks	97,00	79,00	80,00	81,00	82,00	83,00	94,12	80,02	82,15	85,30			105,31	Sangat Berhasil
2	Meningkatkan Tata Kelola Manajemen Kepegawaian yang Akuntabel	Indeks NSPK Manajemen ASN	Indeks				60	62	64				72,88			121,47	Sangat Berhasil

Berdasarkan Tabel 3.6, capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) terhadap target jangka menengah tahun 2021–2026 menunjukkan hasil yang baik. Pada sasaran strategis “Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja BKPSDM”, indikator Nilai SAKIP BKPSDM pada tahun 2025 ditargetkan sebesar 80,01 dengan realisasi sebesar 76,60 atau mencapai 95,73% dengan interpretasi “Berhasil”. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan akuntabilitas kinerja di BKPSDM telah berjalan cukup optimal meskipun masih terdapat sedikit selisih dari target yang ditetapkan. Capaian tersebut menunjukkan adanya konsistensi dalam penerapan sistem perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan capaian kinerja organisasi.

Indikator Indeks Kepuasan ASN terhadap pelayanan administrasi kepegawaian, target tahun 2025 sebesar 82,00 berhasil dilampaui dengan realisasi sebesar 85,30 atau mencapai 105,31% dengan kategori “Sangat Berhasil”. Capaian ini menggambarkan bahwa pelayanan administrasi kepegawaian yang diberikan BKPSDM telah memenuhi bahkan melampaui harapan ASN sebagai pengguna layanan. Keberhasilan tersebut dipengaruhi oleh meningkatnya kualitas pelayanan, ketepatan waktu penyelesaian administrasi, serta responsivitas aparatur dalam memberikan pelayanan kepada ASN.

Pada sasaran strategis “Meningkatkan Tata Kelola Manajemen Kepegawaian yang Akuntabel”, indikator Indeks NSPK Manajemen ASN juga menunjukkan hasil yang sangat baik. Dengan target tahun 2025 sebesar 64 dan realisasi mencapai 72,88, persentase capaian mencapai 121,47% dengan interpretasi “Sangat Berhasil”. Hal ini menunjukkan bahwa tata kelola manajemen ASN di BKPSDM telah berjalan secara efektif dan sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria yang berlaku. Keberhasilan ini mencerminkan adanya

peningkatan dalam pengelolaan administrasi, sistem manajemen ASN, serta penguatan tata kelola kepegawaian yang lebih akuntabel dan profesional.

Tabel 3.7
Perbandingan Realisasi Kinerja Jangka Menengah Tahun 2025-2030

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Satuan	Target Jangka Menengah						Realisasi Jangka Menengah						%	Interpretasi
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	2025	2026	2027	2028	2029	2030		
1	Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Nilai	80,01	80,02	80,03	80,04	80,05	80,06	78,95	00	00	00	00	00	98,68	Berhasil
2	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Nilai Aspek Kualifikasi ASN	Nilai	21,00	22,00	22,50	23,00	24,00	25,00	20,66	00	00	00	00	00	98,38	Berhasil
		Nilai Aspek Kinerja ASN	Nilai	25,00	26,00	27,00	28,00	29,00	30,00	24,40	00	00	00	00	00	97,60	Berhasil
		Nilai Aspek Kompetensi ASN	Nilai	28,00	29,00	30,00	31,00	32,00	33,00	27,79	00	00	00	00	00	99,25	Berhasil
		Nilai Aspek Disiplin ASN	Nilai	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	00	00	00	00	00	100,00	Berhasil
3	Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan	Nilai	47,00	49,00	50,00	51,00	52,00	53,00	32,50	00	00	00	00	00	69,15	Tidak Berhasil
		Nilai Aspek Pengadaan ASN	Nilai	40,00	41,00	43,00	44,00	45,00	46,00	38,00	00	00	00	00	00	95,00	Berhasil
		Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan	Nilai	6,00	7,00	8,00	10,00	11,00	13,00	2,00	00	00	00	00	00	33,33	Tidak Berhasil
		Nilai Aspek Sistem Informasi	Nilai	17,00	19,00	20,00	21,00	22,00	23,00	14,00	00	00	00	00	00	82,35	Cukup Berhasil
		Nilai Aspek Pengembangan Karir	Nilai	40,00	41,00	43,00	44,00	45,00	47,00	25,00	00	00	00	00	00	62,50	Tidak Berhasil
		Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria	Nilai	17,00	18,00	19,00	21,00	22,00	23,00	12,50	00	00	00	00	00	73,53	Kurang Berhasil
		Nilai Aspek Manajemen Kinerja	Nilai	46,00	47,00	48,00	49,00	51,00	52,00	62,50	00	00	00	00	00	135,87	Sangat Berhasil
		Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin	Nilai	37,00	38,00	39,00	40,00	42,00	43,00	25,00	00	00	00	00	00	67,57	Tidak Berhasil

Pada bulan September tahun 2025 telah difinalkan Renstra 2025-2029, BKPSDM memiliki 3 sasaran strategis dan 13 indikator, sedangkan tahun 2024 masih menggunakan sasaran strategis yang tercantum dalam Renstra tahun 2021-2026, dimana BKPSDM memiliki 2 sasaran strategis dan 3 indikator sasaran, sedangkan 1 (satu) Indikator Sasaran Strategis masih digunakan sampai sekarang. Indikator Sasaran Strategis yang masih digunakan sampai tahun 2025 yaitu Nilai SAKIP BKPSDM pada target jangka menengah tahun 2025 ditetapkan target A 80,01 dan realisasi BB 78,95 dimana realisasi belum memenuhi target yang diinginkan.

3.3. EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya BKPSDM Tahun 2025 berdasarkan PK Awal Tahun 2025 :

Tabel 3.8
Capaian Kinerja, Penyerapan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi	Tingkat Efisiensi (%)
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Anggaran	Realisasi	Penyerapan Anggaran (%)		
Meningkatkan akuntabilitas dan kinerja pelayanan BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	A (80,01)	BB (78,95)	98,68	29.238.006	28.439.500	97,27	798.506	1,41
	Indeks kepuasan ASN terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	86,00	85,96	99,95	11.456.462	8.476.500	73,99	2.979.962	25,96
Meningkatkan Tata Kelola Manajemen Kepegawaian yang akuntabel	Indeks NSPK Manajemen ASN	73	72,88*	99,84	1.716.505.185	1.237.020.435	72,07	479.484.750	27,77

Berdasarkan tabel 3.8 di atas, Nilai SAKIP BKPSDM memperoleh tingkat efisiensi sebesar 1,41% dengan capaian kinerja 98,68% dan penyerapan anggaran 97,27%, yang menunjukkan bahwa target kinerja hampir tercapai dengan penggunaan anggaran yang optimal. Pada indikator Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian, tingkat efisiensi mencapai 25,96%, didukung capaian kinerja sebesar 99,95% dengan penyerapan anggaran hanya 73,99%, sehingga menunjukkan bahwa target kinerja hampir sepenuhnya tercapai meskipun anggaran yang digunakan relatif lebih rendah dari pagu yang tersedia. Sementara itu, indikator Indeks NSPK Manajemen ASN juga mencatat tingkat efisiensi sebesar 27,77%, dengan capaian kinerja 99,84% dan penyerapan anggaran 72,07%, yang menunjukkan bahwa hasil kinerja hampir mencapai target tanpa harus menghabiskan seluruh anggaran. Secara keseluruhan, kondisi tersebut mencerminkan bahwa perencanaan, pelaksanaan program, dan pengelolaan anggaran telah dilaksanakan secara efektif dan efisien, sehingga mampu menghasilkan capaian kinerja yang optimal dengan penggunaan sumber daya yang terkendali. Upaya peningkatan kualitas pelaksanaan program dan penguatan tata kelola perlu terus dilakukan agar seluruh target kinerja dapat tercapai secara maksimal dengan tetap mempertahankan prinsip efisiensi penggunaan sumber daya.

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya BKPSDM Tahun 2025 berdasarkan PK Perubahan Tahun 2025 :

Tabel 3.9
Capaian Kinerja, Penyerapan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi	Tingkat Efisiensi (%)
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Anggaran	Realisasi	Penyerapan Anggaran (%)		
Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	Nilai AKIP Perangkat Daerah	A (80,01)	BB (78,95)	98,68	29.238.006	28.439.500	97,27	798.506	1,41
Meningkatkan Profesionalisme ASN	Nilai Aspek Kualifikasi ASN	21,00	20,66	98,38	101.136.150	97.531.150	96,44	3.605.000	1,94
	Nilai Aspek Kinerja ASN	25,00	24,40	97,60	14.360.500	14.300.000	99,58	60.500	-1,98
	Nilai Aspek Kompetensi ASN	28,00	27,79	99,25	508.485.000	411.647.606	80,96	96.837.394	18,29
	Nilai Aspek Disiplin ASN	5,00	5,00	100,00	103.368.300	35.089.300	33,95	68.279.000	66,05
Meningkatkan Profesionalisme ASN	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan	47,00	32,50	69,15	12.000.600	10.060.600	83,83	1.940.000	-14,68
	Nilai Aspek Pengadaan ASN	40,00	38,00	95,00	338.854.050	311.984.387	92,07	26.869.663	2,93
	Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan	6,00	2,00	33,33	23.219.900	23.178.420	99,82	41.480	-66,49
	Nilai Aspek Sistik Informasi	17,00	14,00	82,35	23.220.000	22.210.520	95,65	1.009.480	-13,3
	Nilai Aspek Pengembangan Karir	40,00	25,00	62,50	141.787.000	141.718.402	99,95	68.598	-37,45
	Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria	17,00	12,50	73,53	101.136.150	97.531.150	96,44	3.605.000	-22,91
	Nilai Aspek Manajemen Kinerja	46,00	62,50	135,87	14.360.500	14.300.000	99,58	60.500	36,29
	Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin	37,00	25,00	67,57	115.368.300	46.971.828	40,71	68.396.472	26,86

Berdasarkan Tabel 3.9, Indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah, Nilai Aspek Meritokrasi ASN, Nilai Aspek Pengadaan ASN, Nilai Aspek Manajemen Kinerja, Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin, serta Nilai Aspek ASN Digital menunjukkan tingkat efisiensi yang positif, yang berarti capaian kinerja dapat diperoleh dengan penggunaan anggaran yang relatif optimal. Efisiensi tertinggi dicapai pada Nilai Aspek ASN Digital sebesar 66,05%, diikuti Nilai Aspek Manajemen Kinerja sebesar 36,29%, yang menunjukkan bahwa target kinerja dapat dicapai bahkan melampaui target tanpa menghabiskan seluruh anggaran yang tersedia.

Indikator Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan, Nilai Aspek Sistem Informasi, Nilai Aspek Pengembangan Karir, dan Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria masih menunjukkan tingkat efisiensi negatif karena capaian kinerja belum sebanding dengan tingginya penyerapan anggaran. Secara keseluruhan, kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya BKPSDM telah cukup efektif, namun masih diperlukan evaluasi terhadap perencanaan, pelaksanaan program, serta optimalisasi pemanfaatan anggaran pada indikator-indikator yang belum efisien agar pada tahun berikutnya seluruh target kinerja dapat dicapai secara maksimal dengan penggunaan sumber daya yang lebih optimal.

3.4. REALISASI ANGGARAN

Akuntabilitas keuangan menyajikan sumber-sumber dana pembangunan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia hanya terbatas pada APBD Kabupaten Padang Pariaman. Realisasi Keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.10
Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025

No	Uraian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Sisa Anggaran (Rp)	%
A	<i>Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>	29.238.006,00	28.439.500,00	798.506	97,27
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	14.470.006,00	13.766.500,00	703.506	95,14
2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan khtisar Realisasi Kinerja SKPD	14.768.000,00	14.673.000,00	95.000	99,36
B	<i>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</i>	25.691.154.344,00	15.606.529.358,00	10.084.624.986	60,75

No	Uraian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Sisa Anggaran (Rp)	%
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	25.568.711.094,00	15.488.504.858,00	10.080.206.236	60,58
2	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	121.588.750,00	117.170.000,00	4.418.750	96,37
3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	854.500,00	854.500,00	0	100,00
C	Administrasi Umum Perangkat Daerah	104.105.024,00	100.563.001,00	3.542.023	96,60
1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	10.900.000,00	10.750.000,00	150.000	98,62
2	Fasilitasi Kunjungan Tamu	2.000.000,00	1.940.400,00	59.600	97,02
3	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	91.205.024,00	87.872.601,00	3.332.423	96,35
D	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	258.901.468,00	202.451.500,00	56.449.968	78,20
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	11.456.462,00	8.476.500,00	2.979.962	73,99
2	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	14.660.006,00	14.000.000,00	660.006	95,50
3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	232.785.000,00	179.975.000,00	52.810.000	77,31
E	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	26.769.997,00	26.763.000,00	6.997	99,97
1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	26.769.997,00	26.763.000,00	6.997	99,97
F	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	417.709.950,00	383.946.927,00	33.763.023	91,92
1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	12.000.600,00	10.060.600,00	1.940.000	83,83
2	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	338.854.050,00	311.984.387,00	26.869.663	92,07
3	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	23.219.900,00	23.178.420,00	41.480	99,82
4	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	8.415.400,00	4.533.000,00	3.882.400	53,87
5	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	23.220.000,00	22.210.520,00	1.009.480	95,65
6	Pengelolaan Data Kepegawaian	12.000.000,00	11.980.000,00	20.000	99,83
G	Mutasi dan Promosi ASN	233.560.535,00	228.440.422,00	5.120.113	97,81
1	Pengelolaan Mutasi ASN	19.500.000,00	19.430.000,00	70.000	99,64
2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	112.924.385,00	111.479.272,00	1.445.113	98,72
3	Pengelolaan Promosi ASN	101.136.150,00	97.531.150,00	3.605.000	96,44
H	Pengembangan Kompetensi ASN	443.652.180,00	167.297.937,00	276.354.243	37,71
1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	286.962.300,00	15.696.250,00	271.266.050	5,47
2	Pengelolaan Assessment Center	141.787.000,00	141.718.402,00	68.598	99,95
3	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	7.042.900,00	2.530.900,00	4.512.000	35,94
4	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	7.859.980,00	7.352.385,00	507.595	93,54
I	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	148.426.300,00	72.083.828,00	76.342.472	48,57
1	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	18.687.000,00	10.812.000,00	7.875.000	57,86
2	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	14.360.500,00	14.300.000,00	60.500	99,58

No	Uraian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Sisa Anggaran (Rp)	%
3	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	12.000.000,00	11.882.528,00	117.472	99,02
4	Pembinaan Disiplin ASN	47.009.200,00	6.913.700,00	40.095.500	14,71
5	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	56.359.100,00	28.175.600,00	28.183.500	49,99
6	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	10.500,00	0,00	10.500	0,00
J	Pengembangan Kompetensi Teknis	5.296.800,00	5.147.800,00	149.000	97,19
1	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	64.000,00	0,00	64.000	0,00
2	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	5.232.800,00	5.147.800,00	85.000	98,38
K	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	508.485.000,00	411.647.606,00	96.837.394	80,96
1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	508.485.000,00	411.647.606,00	96.837.394	80,96
	JUMLAH	27.867.299.604	17.233.310.879	10.633.988.725	61,84

Pengunaan sumber daya tahun 2025 dalam rangka mendukung pelaksanaan program dan kegiatan terdiri dari efisiensi sumber daya biaya yang dapat dihitung dengan rumus :

$$\text{Efisiensi Sumber Daya tahun 2025} = \frac{\text{Sisa Anggaran}}{\text{Anggaran}} \times 100 = \frac{10.633.988.725,-}{27.867.299.604,-} \times 100 = 38,16$$

Pada Tahun Anggaran 2025, total anggaran yang dialokasikan untuk pelaksanaan seluruh program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebesar Rp27.867.299.604,- dengan realisasi anggaran mencapai Rp17.233.310.879,- atau sebesar 61,84% dari total pagu. Dengan demikian, terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp10.633.988.725,- atau 38,16% dari total anggaran yang tersedia.

Persentase realisasi anggaran yang relatif belum optimal tersebut disebabkan oleh adanya beberapa kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan sesuai rencana pada tahun berjalan. Keterbatasan waktu pelaksanaan menjadi faktor utama yang mempengaruhi tidak

terlaksananya kegiatan dan pada bulan November sampai dengan Desember Kabupaten Padang Pariaman terdampak bencana Hidrometeorologi sehingga sebagian alokasi anggaran tidak dapat direalisasikan. Meskipun demikian, pelaksanaan program dan kegiatan prioritas tetap diupayakan berjalan dengan efektif.

BAB IV PENUTUP

4.1 SIMPULAN

Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah perwujudan kewajiban organisasi untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja.

1. Indikator Kinerja Sasaran yang tidak berhasil tercapai adalah :
 - a. Indikator Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan belum mencapai target yang ditetapkan dan tercatat dengan realisasi sebesar 69,15%. Kondisi ini terjadi karena pada tahun 2025 Kondisi ini terjadi karena penyusunan kebutuhan pegawai belum sepenuhnya didasarkan pada analisis jabatan dan analisis beban kerja yang mutakhir, sehingga perencanaan formasi belum sepenuhnya mencerminkan kebutuhan riil organisasi.
 - b. Indikator Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan belum mencapai target yang ditetapkan dan tercatat dengan realisasi sebesar 33,33%. Faktor utama yang memengaruhi kondisi ini adalah belum tersedianya kebijakan dan mekanisme perlindungan serta pelayanan ASN yang terstruktur, terdokumentasi, dan terintegrasi dalam sistem manajemen kepegawaian.
 - c. Indikator Nilai Aspek Pengembangan Karir tidak tercapai dari target yang diberikan yaitu dengan nilai 62,50%. Kondisi ini terjadi karena pengembangan karier ASN belum sepenuhnya didukung oleh penyusunan pola karir yang terstruktur. Selain itu keterkaitan antara hasil penilaian kinerja, pemetaan kompetensi, dan penempatan pegawai dalam pengembangan karir belum terintegrasi secara optimal, sehingga pelaksanaan pengembangan karir belum sepenuhnya berbasis pada kebutuhan organisasi dan potensi ASN.
 - d. Indikator Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin belum mencapai target dan terealisasi sebesar 67,57%. Kondisi ini terjadi karena keterkaitan antara capaian kinerja dengan sistem penghargaan serta penegakan disiplin belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten dan terukur.
 - e. Indikator Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria dikategorikan kurang berhasil dengan capaian 73,53%. Kondisi ini terjadi karena proses promosi jabatan belum sepenuhnya didukung oleh pemetaan kompetensi dan basis data

talenta yang lengkap, sehingga penerapan prinsip kesesuaian kualifikasi, kompetensi, dan kinerja dalam promosi jabatan belum optimal.

2. Indikator Kinerja Sasaran yang berhasil tercapai adalah :
 - a. Nilai AKIP Perangkat Daerah pada tahun 2025 tercapai pada predikat BB dengan nilai 78,95 dengan target 80,01 (predikat A). Tingkat capaian sebesar 98,68% termasuk dalam kategori berhasil, yang mengindikasikan adanya perbaikan berkelanjutan pada sistem perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi.
 - b. Nilai Aspek Kualifikasi ASN pada tahun 2025 tercapai sebesar 98,38%. Tingkat capaian pada kategori berhasil menunjukkan bahwa komposisi tingkat pendidikan formal ASN telah selaras dengan kebutuhan jabatan dan persyaratan kompetensi yang ditetapkan dalam peta jabatan. Kondisi ini mengindikasikan adanya peningkatan kesesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan tuntutan tugas dan fungsi organisasi, sehingga mendukung efektivitas pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan publik.
 - c. Nilai Aspek Kinerja ASN pada tahun 2025 tercapai sebesar 97,60% dengan tingkat capaian pada kategori berhasil. Capaian ini mencerminkan bahwa sistem manajemen kinerja ASN, mulai dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, hingga evaluasi, telah berjalan dengan baik. Tingginya capaian ini juga menunjukkan adanya peningkatan keselarasan antara Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan tujuan organisasi, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah.
 - d. Nilai Aspek Kompetensi ASN mencapai 27,79 dengan tingkat capaian 99,25%, yang dikategorikan berhasil. Hasil ini menggambarkan bahwa upaya pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, serta bentuk pengembangan lainnya telah dilaksanakan secara konsisten dan terarah. Capaian ini memperlihatkan adanya komitmen organisasi dalam meningkatkan kapasitas ASN agar selaras dengan tuntutan jabatan dan dinamika kebutuhan organisasi.
 - e. Indikator Nilai Aspek Disiplin ASN diperoleh nilai 5,00 dengan capaian 100%, yang menunjukkan kategori berhasil. Kondisi ini menandakan bahwa tingkat kepatuhan ASN terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kode etik, serta norma kedinasan berada pada level yang sangat baik. Tingginya disiplin

ASN berimplikasi positif terhadap terciptanya budaya kerja yang tertib, profesional, dan berintegritas.

- f. Indikator Nilai Aspek Sistem Informasi tercapai sebesar 82,35% dengan kategori cukup berhasil. Kondisi ini terjadi karena BKPSDM telah memiliki dan memanfaatkan sistem informasi kepegawaian dalam mendukung pengelolaan data ASN, termasuk data kepegawaian, kinerja, dan administrasi layanan. Pemanfaatan sistem ini telah membantu meningkatkan ketertiban data dan mendukung proses pengambilan keputusan. Meskipun demikian, masih diperlukan penguatan integrasi dan pemutakhiran data secara berkala agar fungsi sistem informasi dapat dimanfaatkan secara lebih optimal pada seluruh aspek manajemen ASN.
- g. Indikator Nilai Aspek Pengadaan ASN tercapai sebesar 95,00% dengan kategori berhasil. Kondisi ini terjadi karena pelaksanaan pengadaan ASN telah mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan serta kebutuhan formasi yang ditetapkan secara nasional. Proses seleksi dilaksanakan secara terbuka dan berbasis sistem, sehingga prinsip objektivitas dan transparansi dalam rekrutmen ASN telah berjalan dengan baik.
- h. Indikator Nilai Aspek Manajemen Kinerja tercapai sebesar 135,87% dengan kategori sangat berhasil. Kondisi ini terjadi karena sistem manajemen kinerja ASN telah dilaksanakan secara konsisten melalui penyusunan SKP, pemantauan capaian kinerja, serta evaluasi berkala oleh atasan langsung. Hasil penilaian kinerja juga telah dimanfaatkan sebagai dasar dalam pembinaan pegawai, sehingga pengelolaan kinerja berjalan efektif dan melampaui target yang ditetapkan.

Beberapa keberhasilan telah dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 adalah :

1. Telah dilakukan peningkatan peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mengkoordinasikan urusan Pemerintah Daerah di Bidang Kepegawaian, terutama dalam perumusan kebijakan, perencanaan, pengembangan, dan pembinaan kepegawaian dengan mempertimbangkan dinamika perubahan lingkungan lokal atau daerah maupun nasional.
2. Telah dilakukan peningkatan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mewujudkan reformasi birokrasi di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Padang Pariaman dengan fokus dan konsisten pada pengembangan manajemen kepegawaian.

Faktor utama penentu berbagai keberhasilan yang sudah dicapai sepanjang tahun 2025 ini adalah adanya komitmen dan dukungan pimpinan serta berbagai pihak pemangku kepentingan Pemerintah Daerah Kabupaten Padang Pariaman. Selain itu, walaupun secara kuantitas sangat terbatas, dukungan kemampuan personil yang memadai juga menjadi salah satu penentu keberhasilan pencapaian kinerja di tahun 2025 ini. Permasalahan yang dihadapi terutama dalam pengumpulan data kinerja, pencatatan, pelaporan dan evaluasinya.

4.2 LANGKAH KE DEPAN

Dalam rangka meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman pada tahun berikutnya, berbagai langkah strategis akan dilaksanakan sebagai bentuk tindak lanjut atas hasil evaluasi kinerja Tahun 2025. Upaya perbaikan ini difokuskan pada penguatan tata kelola manajemen ASN yang berbasis sistem merit, peningkatan kualitas perencanaan kinerja, serta optimalisasi pelayanan kepegawaian.

Salah satu prioritas utama adalah mendorong penguatan penerapan sistem merit. Perbaikan difokuskan pada indikator yang belum mencapai target agar pengelolaan kepegawaian semakin akuntabel, transparan, dan berbasis kinerja. Dalam aspek perencanaan kebutuhan ASN, langkah ke depan diarahkan pada pemutakhiran data analisis jabatan dan analisis beban kerja secara berkala, sehingga perencanaan formasi dan distribusi pegawai benar-benar mencerminkan kebutuhan riil organisasi. Upaya ini akan didukung oleh penguatan koordinasi dengan perangkat daerah serta optimalisasi pemanfaatan sistem informasi kepegawaian sebagai basis pengambilan keputusan berbasis data.

Pada aspek perlindungan dan pelayanan ASN, BKPSDM akan menyusun kebijakan dan standar operasional prosedur yang lebih komprehensif terkait layanan kepegawaian, perlindungan hukum, serta layanan kesejahteraan ASN. Langkah ini bertujuan menciptakan sistem pelayanan ASN yang lebih responsif, terstruktur, terdokumentasi, dan terintegrasi dalam tata kelola manajemen kepegawaian daerah.

Dalam hal pengembangan karier ASN, upaya perbaikan akan difokuskan pada penyusunan pola karier yang terintegrasi dengan hasil penilaian kinerja, pemetaan kompetensi, serta manajemen talenta. BKPSDM juga akan memperkuat basis data profil ASN sehingga proses mutasi, rotasi, dan promosi jabatan dapat dilaksanakan secara lebih objektif, transparan, dan berbasis kesesuaian kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.

Selanjutnya, pada aspek penggajian, penghargaan, dan disiplin, langkah pembenahan diarahkan pada penguatan keterkaitan antara capaian kinerja dengan sistem pemberian penghargaan serta penegakan disiplin secara konsisten. Hal ini dilakukan melalui pemanfaatan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar pembinaan pegawai, sehingga tercipta budaya kerja yang lebih adil, profesional, dan berorientasi pada prestasi.

Untuk aspek promosi ASN, BKPSDM akan mengembangkan manajemen talenta yang lebih sistematis melalui penyusunan talent pool dan pemetaan kompetensi jabatan secara berkelanjutan. Dengan demikian, proses promosi jabatan diharapkan semakin memenuhi prinsip merit, yakni berbasis pada kualifikasi, kompetensi, kinerja, serta kebutuhan organisasi.

Selain fokus pada aspek yang belum optimal, BKPSDM juga akan mempertahankan dan meningkatkan capaian pada indikator yang telah berhasil, seperti manajemen kinerja, pengembangan kompetensi, disiplin ASN, dan pengadaan ASN. Upaya tersebut dilakukan melalui konsistensi pelaksanaan sistem manajemen kinerja, peningkatan kualitas program pengembangan kompetensi, serta penguatan integrasi sistem informasi kepegawaian.

Secara keseluruhan, langkah ke depan BKPSDM diarahkan pada penguatan tata kelola manajemen ASN yang berbasis sistem merit, pemanfaatan teknologi informasi, serta peningkatan kualitas data kepegawaian. Dengan dukungan komitmen pimpinan dan sinergi seluruh perangkat daerah, perbaikan berkelanjutan ini diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme ASN dan memperkuat akuntabilitas kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Padang Pariaman pada tahun-tahun mendatang.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 yang merupakan gambaran dari keseluruhan program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025. Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberkati segala upaya yang kita lakukan dalam mengabdikan bagi kepentingan masyarakat, bangsa dan negara.

Parit Malintang, 27 Januari 2026
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN

MAIZAR, S.Sos
Pembina Utama Muda
NIP. 19700528 199303 1 001

LAMPIRAN

PK Awal Kepala BKPSDM Tahun 2025



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : MAIZAR, S.Sos

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : SUHATRI BUR

Jabatan : Bupati Padang Pariaman

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

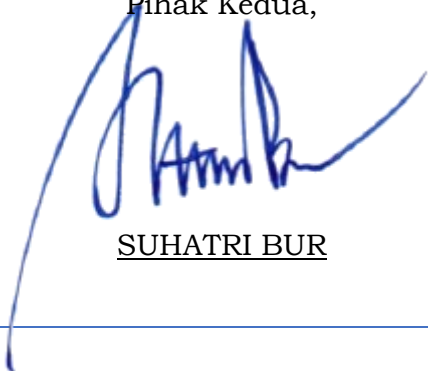
Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Parit Malintang, 02 Januari 2025

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,


SUHATRI BUR


MAIZAR, S.Sos

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN PADANG PARIAMAN

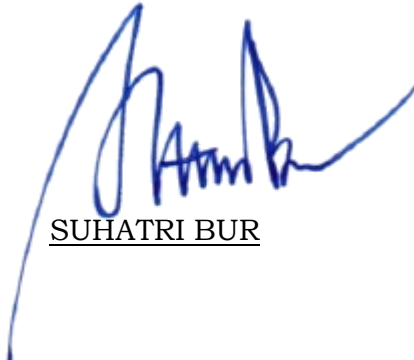
Jabatan : Kepala Badan

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatkan akuntabilitas dan kinerja pelayanan BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	80,01
		Indeks Kepuasan ASN terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	86
2	Meningkatkan Tata Kelola Manajemen Kepegawaian yang akuntabel	Indeks NSPK Manajemen ASN	73

Program

- I. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Rp. 33.800.884.995,-
Kabupaten Kota
- II. Program Kepegawaian Daerah Rp. 1.235.739.450,-
- III. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Rp. 774.006.400,-

BUPATI PADANG PARIAMAN



SUHATRI BUR

 Parik Malintang, 02 Januari 2025
 KEPALA BKPSDM
 KABUPATEN PADANG PARIAMAN



MAIZAR, S.Sos
 NIP. 19700528 199303 1 001

PK Perubahan Kepala BKPSDM Tahun 2025



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025

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

Nama : MAIZAR, S.Sos

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : JOHN KENEDY AZIS

Jabatan : Bupati Padang Pariaman

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji :

1. Mewujudkan target kinerja sesuai dengan lampiran perjanjian kinerja ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Padang Pariaman.
2. Melaksanakan upaya peningkatan kualitas pelayanan publik melalui tindak lanjut hasil konsultasi publik, tindak lanjut pengaduan masyarakat, tindak lanjut hasil survei kepuasan masyarakat dan indeks pelayanan publik.
3. Menyelesaikan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) atau Inspektorat Daerah.
4. Mewujudkan penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang efektif dan berkelanjutan guna mendukung tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel.
5. Melaksanakan dan mendorong inovasi daerah dalam upaya percepatan pembangunan, pelayanan publik dan pengentasan kemiskinan
6. Tercapainya kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah secara akurat, transparan dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan guna mendukung akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah.
7. Membangun jejaring kerja dan menjalin komunikasi baik dengan pemerintah pusat maupun pemerintah provinsi dalam mengupayakan percepatan program pembangunan daerah dan dukungan anggaran dalam mencapai target kinerja.

8. Menciptakan suasana kerja yang kondusif, budaya yang positif dan saling berkolaborasi.
9. Melakukan koordinasi, monitoring dan evaluasi terhadap capaian target perjanjian kinerja Perangkat Daerah yang saya pimpin.
10. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab saya

Pihak kedua :

1. Melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian kinerja ini.
2. Mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi dalam rangka mewujudkan Kabupaten Padang Pariaman yang lebih baik, lebih maju dan masyarakatnya lebih Bahagia.

Pihak Kedua,



JOHN KENEDY AZIS

Parit Malintang, 23 Oktober 2025

Pihak Pertama,



MAIZAR, S.Sos

NIP. 19700528 199303 1 001

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Jabatan : Kepala Badan

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatkan Profesionalisme ASN	Nilai Aspek Kualifikasi ASN	21,00
		Nilai Aspek Kinerja ASN	25,00
		Nilai Aspek Kompetensi ASN	28,00
		Nilai Aspek Disiplin ASN	5,00
2	Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan	47,00
		Nilai Aspek Pengadaan ASN	40,00
		Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan	6,00
		Nilai Aspek Sistem Informasi	17,00
		Nilai Aspek Pengembangan Karir	40,00
		Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria	17,00
		Nilai Aspek Manajemen Kinerja	46,00
		Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	37,00
3	Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	Nilai AKIP Perangkat Daerah	80,01

Program

- | | |
|--|----------------------|
| I. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Kota | Rp. 26.110.168.839,- |
| II. Program Kepegawaian Daerah | Rp. 1.243.348.965,- |
| III. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia | Rp. 513.781.800,- |

BUPATI PADANG PARIAMAN



JOHN KENEDY AZIS

Parik Malintang, 23 Oktober 2025

KEPALA BKPSDM
ABUPATEN PADANG PARIAMAN



MAIZAR, S.Sos

NIP. 19700528 199303 1 001



**PEMERINTAH KABUPATEN PADANG PARIAMAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Nagari Parit Malintang Kecamatan Enam Lingkung Telpun (0751) 697367, Fax (0751) 697367

**KEPUTUSAN
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
NOMOR : 800/441/KEP/BKPSDM/2025
TENTANG
PENYESUAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

KEPALA BKPSDM KABUPATEN PADANG PARIAMAN

- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah, perlu menetapkan indikator kinerja utama pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman;
- b. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 5 ayat (2) poin c Peraturan Menteri Dalam Negera Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, Satuan Kerja Perangkat Daerah wajib menetapkan Indikator Kinerja Utama;
- c. Bahwa penetapan Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud pada pertimbangan huruf a, dan huruf b, perlu diatur dan ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten dalam

- Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 25);
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 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
 4. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
 5. Peraturan Presiden REPUBLIK Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah 9 Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
 6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/S/2007 tentang Pedoman Umum Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah;
 7. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Rencana Jangka Panjang Daerah

- Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 Nomor 4);
8. Peraturan Gubernur Nomor 65 Tahun 2013 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat;
 9. Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 6 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2024 Nomor 6);
 10. Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Padang Pariaman 2021-2026;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
- KESATU : Indikator kinerja utama pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Padang Pariaman adalah sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari keputusan ini.
- KEDUA : Indikator Kinerja Utama sebagaimana tercantum dalam lampiran peraturan ini, merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan pada kantor Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman untuk menetapkan rencana kerja tahunan, menyampaikan rencana kerja dan anggaran, menyusun dokumen penetapan kinerja, menyusun laporan akuntabilitas kinerja serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Rencana Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman tahun 2025-2029

- KETIGA : Indikator Kinerja Utama sebagaimana di maksud pada dictum KESATU, disusun dengan mengacu kepada Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman dan Indikator Kinerja Utama Daerah dan ditetapkan dalam bentuk Keputusan Kepala Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.
- KEEMPAT : Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan diadakan perbaikan kembali sebagaiman mestinya.
- KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal di tetapkan.

Ditetapkan di : Parit Malintang
Padang Tanggal : 15 September 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Padang Pariaman



MAIZAR, S.Sos

Pembina Utama Muda, NIP. 19700528 199303 1 001

Surat Pernyataan Reviu Tahun 2025 dari Inspektorat

HASIL PRA EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP TAHUN 2026 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

NO	NAMA DOKUMEN	HASIL PRAEVALUASI
1.	RPJMD Priode 2025 – 2029	
2.	Renstra Priode 2025 – 2029	
3.	Pohon Kinerja dan Cascading Priode 2025 - 2029	
4.	Perjanjian Kinerja Tahun 2025	
5.	Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025	
6.	Perjanjian Kinerja Tahun 2026	
7.	LKJiP Tahun 2025	✓
8.	Rencana Aksi Tahun 2025	
9.	Rencana Aksi Perubahan Tahun 2025	
10.	Rencana Aksi Tahun 2026	
11.	IKU Priode 2025-2029	
12.	Renja Tahun 2025	
13.	Renja Perubahan Tahun 2025	
14.	Renja Tahun 2026	
15.	Monev Capaian Kinerja Tahun 2025 sampai Triwulan 2 Tahun 2026	
16.	Pedoman Teknis Perencanaan 2026	
17.	Pedoman Teknis Pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja 2026	
18.	Pedoman Teknis Monitoring dan Evaluasi Internal 2026	
19.	Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) 2026	
20.	Tindak Lanjut LHE Inspektorat Tahun 2025	
21.	SOTK	

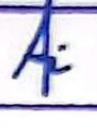
Catatan :

Dokumen ini telah dilakukan Pra Evaluasi Impelementasi SAKIP

Evaluator,



(WAHYUNI, SE, FRMP)

REVISI BERJENJANG					
Ketua Tim		Dainis		Wanjab	
Tanggal	Paraf	Tanggal	Paraf	Tanggal	Paraf
25/06-26		25/06-26		25/06-26	