

PERNYATAAN TELAH DIVALIDASI

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

Dokumen : Rencana Kerja Perubahan Tahun 2025

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

RENCANA KERJA PERUBAHAN (RENJA PERUBAHAN) TAHUN 2025



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2025**



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

Parik Malintang Kecamatan Anam Lingkuang, E-mail : bkpsdm.padangpariaman@gmail.com
Website: www.bkpsdm.padangpariamankab.go.id

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
NOMOR: 800/216/KEP/BKPSDM-2025

TENTANG
RENCANA KERJA PERUBAHAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN PADANG PARIAMAN TAHUN 2025

- Menimbang : Bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 264 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang perlu menetapkan Keputusan Kepala Dinas tentang Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025;
- 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817) ;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
6. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 tahun 2008);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 2 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2005- 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2010 Nomor 2);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 8 Tahun 2021 tentang Rencana Pemabngunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2021 Nomor 8, Tambahan Lembaran daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 6);

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

KESATU : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tentang Rencana Kerja (Renja) Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025

KEDUA : Rencana Kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 sebagaimana dimaksud pada DIKTUM PERTAMA adalah Dokumen Perencanaan Program dan Kegiatan untuk Periode 1 (satu) tahun yang dimulai pada tanggal 1 Juni 2025 dan berakhir pada tanggal 31 Desember 2025.

KETIGA : Rencana Kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman sebagaimana dimaksud dalam DIKTUM KEDUA adalah sebagai :

- a. Pedoman Penyusunan dan Pelaksanaan Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.
- b. Pedoman Penyusunan RKA Perubahan dan DPA Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman
- c. Pedoman bagi Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman dalam menyusun Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Padang Pariaman.
- d. Pedoman dalam pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.

KEEMPAT : Rencana Kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 sebagaimana dimaksud dalam DIKTUM KETIGA merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.

KELIMA : Sebagai akibat dari ditetapkannya Surat Keputusan Kepala Badan ini, Anggaran Penyusunan Renja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 dibebankan kepada APBD Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025.

Ditetapkan di Parit Malintang
Pada tanggal 18 September 2025

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



MAIZAR, S.Sos

NIP. 19700528 199303 1 001

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa atas limpahan rahmat-Nya sehingga penyusunan Rencana Kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 dapat selesai tepat pada waktunya.

Renja Perubahan OPD adalah dokumen perencanaan OPD untuk periode satu tahun, yang memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.

Penyusunan Renja Perubahan OPD merupakan tahapan perencanaan lanjutan setelah melalui proses pembahasan rancangan renja baik melalui proses forum OPD, Musrenbang Kecamatan maupun melalui proses Musrenbang Kabupaten yang dilakukan secara berjenjang dengan harapan untuk menjaga konsistensi dan sinergitas dokumen perencanaan.

Dengan tersusunnya dokumen ini diharapkan dapat menjadi informasi dan pedoman semua pihak di Kabupaten Padang Pariaman di Tahun 2025.

Pariaman, 18 September 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN



MAIZAR, S.Sos

Pembina Utama Muda

NIP. 197010528 199303 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Dasar Penyusunan.....	8
1.3. Maksud dan Tujuan.....	10
1.4. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA OPD TAHUN LALU.....	15
2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Triwulan I Tahun 2025.....	15
2.2. Analisa Kinerja Pelayanan PD.....	32
2.3. Isu-Isu Penyelenggaraan Tugas Dan Fungsi PD.....	33
2.4. Review Terhadap Renja Perubahan Tahun 2025.....	54
2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat.....	67
BAB III TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN.....	68
3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional.....	68
3.2. Tujuan Dan Sasaran Renja Perangkat Daerah.....	73
3.3. Program dan Kegiatan.....	76
BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH...	89
BAB V PENUTUP.....	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perencanaan pembangunan daerah merupakan salah satu upaya strategis yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, Rencana Kerja Perubahan Perangkat Daerah (Renja Perubahan PD) menjadi instrumen penting yang berfungsi sebagai panduan dalam pelaksanaan pembangunan di daerah. Renja Perubahan PD mencerminkan komitmen dan rencana setiap perangkat daerah dalam menjawab tantangan dan kebutuhan pembangunan yang spesifik di wilayah mereka. Dokumen ini menjadi landasan bagi perangkat daerah dalam menjalankan program dan kegiatan yang akan dilakukan dalam satu tahun anggaran.

Selain berfungsi sebagai panduan, Renja Perubahan PD juga merupakan alat kontrol yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja perangkat daerah dalam mencapai target-target pembangunan yang telah ditetapkan. Dengan adanya Renja Perubahan PD, pemerintah daerah dapat memonitor efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program serta memperbaiki kekurangan dalam implementasi kebijakan. Oleh karena itu, penyusunan Renja Perubahan PD yang baik dan tepat waktu menjadi sangat krusial untuk memastikan bahwa arah pembangunan daerah sesuai dengan visi dan misi pemerintah daerah.

Pentingnya Renja Perubahan PD juga terlihat dari perannya sebagai dokumen yang mendukung sinergi antara pemerintah daerah dengan pemerintah pusat, provinsi, dan kabupaten/kota. Keselarasan antara Renja Perubahan PD dengan dokumen perencanaan yang lebih tinggi, seperti Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), Rencana Kerja Pemerintah (RKP), serta dokumen perencanaan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota, menjadi kunci untuk mewujudkan pembangunan yang terkoordinasi. Dengan adanya keterkaitan ini, diharapkan program dan kegiatan di tingkat daerah dapat sejalan dengan prioritas pembangunan nasional.

Renja Perubahan PD tidak hanya berfungsi sebagai dokumen perencanaan, tetapi juga menjadi dasar bagi pengalokasian anggaran melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Dalam penyusunan APBD, Renja Perubahan PD digunakan sebagai acuan untuk menentukan prioritas pendanaan bagi program dan kegiatan yang telah direncanakan. Hal ini menjadikan Renja Perubahan PD sebagai bagian penting dari siklus anggaran pemerintah daerah, yang pada akhirnya bertujuan untuk mendukung

pembangunan daerah secara berkelanjutan.

Rencana Kerja Perubahan Perangkat Daerah (Renja Perubahan PD) adalah dokumen perencanaan tahunan yang disusun oleh setiap perangkat daerah sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Renja Perubahan PD merinci program, kegiatan, dan sub-kegiatan yang akan dilaksanakan oleh perangkat daerah dalam rangka mencapai target-target pembangunan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD). Dokumen ini memuat prioritas kegiatan yang menjadi fokus perangkat daerah selama satu tahun anggaran, disertai dengan target capaian kinerja yang diharapkan.

Sebagai dokumen perencanaan tahunan, Renja Perubahan PD memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah selaras dengan kebijakan pembangunan daerah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Renja Perubahan PD juga berfungsi sebagai sarana untuk mengoordinasikan pelaksanaan program antar-perangkat daerah agar terhindar dari duplikasi kegiatan dan memastikan pemanfaatan sumber daya yang efektif dan efisien.

Dalam penyusunan Renja Perubahan PD, perangkat daerah perlu memperhatikan berbagai isu strategis yang relevan dengan kondisi dan tantangan yang dihadapi oleh wilayahnya. Renja Perubahan PD harus mampu menjawab kebutuhan pembangunan masyarakat serta mencerminkan kebijakan pembangunan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal maupun internal. Oleh karena itu, proses penyusunan Renja Perubahan PD tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga melibatkan proses konsultasi dengan berbagai pemangku kepentingan untuk memastikan bahwa dokumen ini dapat mengakomodasi berbagai kepentingan yang ada.

Renja Perubahan PD juga berperan dalam mendorong akuntabilitas kinerja perangkat daerah. Dengan adanya target-target yang jelas dalam Renja Perubahan PD, perangkat daerah dapat lebih mudah diukur kinerjanya berdasarkan pencapaian program dan kegiatan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan prinsip pemerintahan yang berorientasi pada hasil (*result-based management*), di mana efektivitas dan efisiensi program pemerintah menjadi ukuran utama keberhasilan.

Penyusunan Renja Perangkat Daerah merupakan proses yang melibatkan berbagai tahapan, mulai dari identifikasi kebutuhan hingga perumusan prioritas program dan kegiatan. Tahap awal dalam proses penyusunan Renja Perubahan PD adalah melakukan analisis situasi yang mencakup evaluasi capaian kinerja tahun sebelumnya

serta identifikasi masalah yang dihadapi oleh perangkat daerah. Evaluasi capaian kinerja ini menjadi dasar untuk menentukan langkah-langkah perbaikan dan penyesuaian program yang akan dilaksanakan pada tahun berikutnya.

Tahap berikutnya adalah identifikasi isu strategis yang relevan dengan sektor atau bidang yang menjadi tugas pokok perangkat daerah. Isu strategis ini mencakup tantangan dan peluang yang dihadapi dalam upaya mencapai tujuan pembangunan. Perangkat daerah perlu memperhatikan perkembangan sosial, ekonomi, dan lingkungan yang mempengaruhi daerah, sehingga program yang direncanakan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Setelah identifikasi isu strategis, perangkat daerah menetapkan prioritas program dan kegiatan yang akan diusulkan dalam Renja Perubahan PD. Prioritas ini ditentukan berdasarkan urgensi dan dampak yang diharapkan dari pelaksanaan program tersebut, serta kesesuaian dengan arah kebijakan yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan jangka menengah dan jangka panjang, baik di tingkat daerah maupun nasional. Dalam proses ini, keterlibatan pemangku kepentingan, baik dari pemerintah maupun masyarakat, sangat penting untuk memastikan program yang disusun benar-benar menjawab kebutuhan nyata di lapangan.

Tahap terakhir adalah penyusunan draft Renja Perubahan PD yang memuat rencana program, kegiatan, serta alokasi anggaran yang diperlukan untuk pelaksanaan kegiatan tersebut. Draft Renja Perubahan PD ini kemudian dibahas dalam forum konsultasi publik, forum perangkat daerah (OPD), serta Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) sebelum disahkan. Proses konsultasi ini bertujuan untuk mendapatkan masukan dan saran dari berbagai pihak agar dokumen Renja Perubahan PD yang dihasilkan benar-benar representatif dan dapat diimplementasikan dengan baik.

Renja Perangkat Daerah memiliki keterkaitan erat dengan berbagai dokumen perencanaan lainnya, baik di tingkat daerah maupun nasional. Salah satu dokumen utama yang menjadi acuan dalam penyusunan Renja Perubahan PD adalah Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). RKPD adalah dokumen perencanaan tahunan yang disusun oleh pemerintah daerah sebagai penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD). Renja Perubahan PD harus selaras dengan RKPD untuk memastikan bahwa program dan kegiatan di tingkat perangkat daerah mendukung prioritas pembangunan daerah secara keseluruhan.

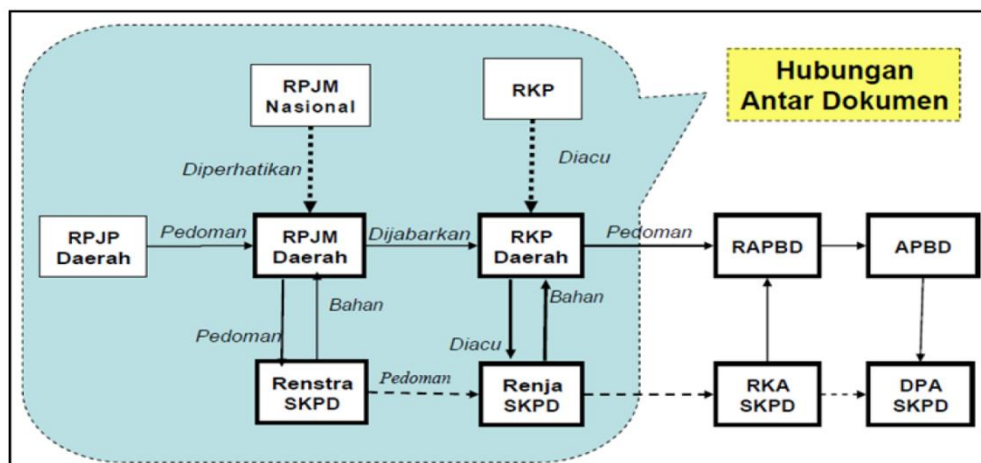
Selain itu, Renja Perubahan PD juga terkait dengan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD), yang merupakan dokumen perencanaan jangka menengah untuk periode lima tahun. Renstra PD memuat visi, misi, tujuan, sasaran, serta strategi yang akan ditempuh oleh perangkat daerah untuk mencapai target pembangunan yang ditetapkan. Renja Perubahan PD merupakan penjabaran tahunan dari Renstra PD, sehingga program dan kegiatan yang tercantum dalam Renja Perubahan PD harus konsisten dengan arah kebijakan yang tertuang dalam Renstra PD.

Tidak hanya itu, Renja Perubahan PD juga harus mempertimbangkan keterkaitannya dengan dokumen perencanaan di tingkat nasional, seperti Renja Kementerian/Lembaga (K/L), serta perencanaan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota. Hal ini penting terutama untuk program-program yang melibatkan kerjasama antar-pemerintah daerah atau memerlukan sinergi dengan kebijakan nasional. Dengan demikian, penyusunan Renja Perubahan PD harus mempertimbangkan berbagai aspek kebijakan, baik yang bersifat lokal maupun nasional, untuk memastikan kesinambungan dan sinergi dalam pelaksanaan pembangunan.

Keterkaitan Renja Perubahan PD dengan berbagai dokumen perencanaan lainnya mencerminkan pentingnya koordinasi dan sinergi antar-tahapan dan tingkat perencanaan. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi tumpang tindih program dan kegiatan serta untuk memastikan bahwa alokasi sumber daya dapat digunakan secara optimal. Sinergi yang baik antara Renja Perubahan PD dan dokumen perencanaan lainnya diharapkan dapat mempercepat pencapaian tujuan pembangunan daerah yang berkelanjutan.

Adapun keterkaitan hubungan dan hierarki perencanaan pembangunan yang ada pada Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2024 dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut ini.

Gambar 1.1
Hubungan dan Hierarki Perencanaan Pembangunan



Renja Perangkat Daerah memiliki keterkaitan yang erat dengan berbagai dokumen perencanaan lainnya, seperti RPJMD, RKPD, dan Renstra (Rencana Strategis) Perangkat Daerah. Renja menjadi dokumen operasional tahunan yang menguraikan secara lebih rinci mengenai program dan kegiatan yang sudah diidentifikasi dalam Renstra. Dengan demikian, Renja menjadi instrumen untuk mengukur sejauh mana pelaksanaan Renstra, yang memiliki jangka waktu lima tahun, berjalan sesuai target.

Selain itu, Renja juga menjadi salah satu acuan utama dalam penyusunan RKPD, di mana RKPD mengakomodasi semua Renja dari seluruh perangkat daerah di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Proses ini menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat antara Renja dengan RPJMD dan RKPD sebagai instrumen perencanaan yang lebih makro. Keterkaitan ini penting untuk memastikan bahwa kebijakan pembangunan di tingkat Dinas berjalan sejalan dengan visi besar pembangunan daerah secara keseluruhan.

a. Keterkaitan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2021-2026

Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disusun dengan mengacu pada visi dan misi jangka menengah yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2021-2026. RPJMD menetapkan arah pembangunan daerah untuk lima tahun ke depan, dan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu instrumen implementasi tahunan yang mendukung pencapaian tujuan tersebut. Dalam RPJMD, telah ditetapkan sasaran dan indikator kinerja yang ingin dicapai pada akhir periode lima tahun. Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merinci sasaran dan indikator ini ke dalam target-target tahunan yang lebih operasional .

RPJMD memuat program prioritas dan strategi pembangunan yang mencakup berbagai sektor penting untuk kemajuan daerah. Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dirancang untuk mendukung program prioritas ini melalui kegiatan yang spesifik dan terukur. Salah satu aspek penting dalam keterkaitan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan RPJMD adalah penyelarasan anggaran. RPJMD mengarahkan alokasi sumber daya ke sektor-sektor prioritas dan Renja Dinas memastikan penggunaan anggaran yang sesuai dengan arah kebijakan tersebut. Dengan mengarahkan anggaran pada program yang mendukung sasaran RPJMD, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat

berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian target jangka menengah, sekaligus memastikan bahwa anggaran yang digunakan memberikan manfaat yang optimal bagi masyarakat Kabupaten Padang Pariaman.

b. Keterkaitan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025

Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan implementasi dari visi dan misi RKPD Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025, yang bertujuan untuk mendorong pembangunan daerah secara menyeluruh. Misalnya, jika RKPD menitikberatkan pada peningkatan kualitas infrastruktur dan pelayanan publik, Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan menyelaraskan program-programnya untuk mendukung pencapaian tersebut. Oleh karena itu, Renja Dinas ini disusun dengan memperhatikan prioritas utama pemerintah daerah, memastikan sinergi antara tujuan spesifik dinas dan arah pembangunan kabupaten.

Sasaran strategis yang terdapat dalam RKPD Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 memberikan panduan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk menetapkan sasaran operasional dalam Renja. Dalam konteks ini, Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diarahkan untuk mencapai target yang lebih rinci dan spesifik guna mendukung sasaran jangka menengah RKPD. Program prioritas dalam RKPD Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 menjadi acuan utama bagi Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk merancang kegiatan yang berfokus pada hasil yang berdampak langsung bagi masyarakat. Sebagai contoh, apabila RKPD memiliki prioritas dalam bidang kesehatan, maka Renja Dinas Kesehatan akan mencakup program-program seperti peningkatan fasilitas kesehatan, penyuluhan kesehatan masyarakat, atau program imunisasi, yang semuanya sejalan dengan prioritas RKPD. Dengan demikian, Dinas dapat memastikan bahwa program-program yang dilaksanakan benar-benar mendukung prioritas pemerintah daerah.

Dalam penyusunan Renja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga perlu memperhatikan pengalokasian anggaran agar sejalan dengan kemampuan keuangan daerah yang tercantum dalam RKPD. Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didesain untuk mengoptimalkan anggaran yang dialokasikan oleh pemerintah daerah dengan fokus pada kegiatan yang mendukung

program prioritas RKPD. Sinergi antara Renja dan RKPD dalam hal pengalokasian anggaran ini memastikan bahwa sumber daya yang tersedia dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai sasaran pembangunan yang telah ditetapkan, serta memberikan manfaat yang nyata bagi masyarakat Kabupaten Padang Pariaman.

c. Keterkaitan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2021-2026

Renstra merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, dan sasaran kinerja yang ingin dicapai oleh dinas selama periode lima tahun. Sementara itu, Renja adalah rencana tahunan yang merupakan penjabaran dari Renstra, memuat program, kegiatan, dan anggaran yang akan dilaksanakan dalam satu tahun anggaran. Keterkaitan ini menunjukkan bahwa Renja merupakan pelaksanaan konkret dari arah kebijakan yang sudah ditetapkan dalam Renstra.

Dalam proses perencanaan, Renja harus disusun dengan mengacu pada Renstra agar program dan kegiatan tahunan yang direncanakan dapat selaras dengan tujuan strategis yang telah ditetapkan dalam Renstra. Hal ini memastikan bahwa kegiatan tahunan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak hanya bersifat rutinitas, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap pencapaian visi dan misi jangka menengah. Dalam konteks Kabupaten Padang Pariaman, ini berarti Renja tahun 2021-2026 harus selaras dengan visi pembangunan daerah, seperti peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pengembangan infrastruktur daerah.

Selain itu, keterkaitan antara Renja dan Renstra juga terlihat dari penggunaan indikator kinerja yang konsisten. Renstra menetapkan target kinerja jangka menengah yang kemudian diukur secara tahunan melalui Renja. Dengan demikian, Renja juga berfungsi sebagai alat untuk memantau dan mengevaluasi pencapaian kinerja dinas dalam jangka pendek, sehingga dinas dapat menyesuaikan strategi atau program tahunan sesuai dengan capaian yang diperoleh dari tahun sebelumnya.

Terakhir, sinkronisasi antara Renja dan Renstra juga penting untuk memastikan alokasi anggaran yang tepat dan efisien. Anggaran yang dialokasikan dalam Renja harus mendukung prioritas yang ditetapkan dalam Renstra, sehingga setiap kegiatan yang direncanakan dapat memberikan dampak maksimal terhadap pencapaian tujuan strategis dinas dan pembangunan daerah secara keseluruhan. Hal ini juga membantu dalam transparansi dan akuntabilitas pengelolaan anggaran dinas di Kabupaten Padang

Pariaman

Renja Perangkat Daerah tidak hanya berfungsi sebagai dokumen perencanaan, tetapi juga sebagai dasar dalam penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD). Dalam proses penyusunan RAPBD, program dan kegiatan yang tercantum dalam Renja Perubahan PD menjadi acuan untuk menentukan prioritas pendanaan. Hal ini penting karena anggaran yang dialokasikan dalam RAPBD harus mencerminkan kebutuhan riil perangkat daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, serta mendukung pencapaian target pembangunan yang telah ditetapkan.

Proses penyusunan RAPBD diawali dengan pembahasan program dan kegiatan yang diusulkan dalam Renja Perubahan PD di tingkat perangkat daerah. Program yang telah diidentifikasi sebagai prioritas dalam Renja Perubahan PD.

1.2 Dasar Penyusunan

Landasan hukum dari perencanaan kinerja yang disusun oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Tahun 1956 Nomor 25);
2. Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. 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);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
5. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6792);

6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3164);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
8. Peraturan pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
10. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
11. Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2021 tentang Percepatan Penurunan Stunting
12. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
14. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050- 5889 Tahun 2021 Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
15. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005–2025 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008);

16. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 6 Tahun 2021 tentang RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008);
17. Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 2 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2005-2025;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 78 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
19. Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 8 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2023 -2026);
20. Peraturan Bupati Padang Pariaman Nomor 9 Tahun 2024 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2025.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 adalah sebagai pedoman bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman dalam rangka merumuskan prioritas kegiatan Pembangunan daerah, sasaran dan target sasaran beserta indikatornya yang akan menjadi tolok ukur penilaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Tahun 2025 sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun tujuan dari disusunnya Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 adalah antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengoptimalkan peran, fungsi, dan mewujudkan perencanaan pembangunan daerah Tahun 2025 yang akuntabel, partisipatif, bermanfaat, tepat sasaran, dan berkesinambungan;
2. Sebagai acuan pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman selama kurun waktu 1 (satu) tahun yaitu Tahun 2025;

3. Memberikan arahan yang jelas atas target kinerja dari masing-masing program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025;
4. Sebagai acuan dalam rangka pelaksanaan evaluasi kinerja program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025; dan
5. Sebagai bahan penyusunan Laporan Kinerja Intansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025.

1.4 Sistematika Penulisan

Penyajian Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 disusun menurut sistematika sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Pada bagian ini dijelaskan mengenai gambaran umum penyusunan rancangan Renja OPD agar substansi pada bab-bab berikutnya dapat dipahami dengan baik.

1.1. Latar Belakang

Mengemukakan pengertian ringkas tentang Renja OPD, proses penyusunan Renja OPD, keterkaitan antara Renja OPD dengan dokumen RKPD, Renstra OPD, dengan Renja K/L dan Renja provinsi/Kabupaten/kota, serta tindak lanjutnya dengan proses penyusunan RAPBD.

1.2. Landasan Hukum

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

1.3. Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renja OPD.

1.4. Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renja OPD, serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II.EVALUASI PELAKSANAAN RENJA OPD TAHUN LALU

2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Triwulan I Tahun 2025

Bab ini memuat kajian (review) terhadap hasil evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Triwulan I Tahun 2025,

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

- 1) Realisasi program/kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
- 2) Realisasi program/kegiatan yang telah memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
- 3) Realisasi program/kegiatan yang melebihi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
- 4) Faktor-faktor penyebab tidak tercapainya, terpenuhinya atau melebihi target kinerja program/kegiatan;
- 5) Implikasi yang timbul terhadap target capaian program Renstra OPD; dan
- 6) Kebijakan/tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor penyebab tersebut.

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan OPD

Berisikan kajian terhadap capaian kinerja pelayanan OPD berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan dalam SPM, maupun terhadap IKK sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008, dan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007. Jenis indikator yang dikaji, disesuaikan dengan tugas dan fungsi masing-masing OPD, serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kinerja pelayanan.

2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi OPD

Berisikan uraian mengenai:

- 1) Sejauh mana tingkat kinerja pelayanan OPD dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan OPD;
- 2) Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi OPD;
- 3) Dampaknya terhadap pencapaian visi dan misi kepala daerah, terhadap capaian program nasional/internasional, seperti SPM dan SDGs (Millenium Developmnet Goals);
- 4) Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan OPD dan;

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

2.4 Review terhadap Rancangan Awal RKPD

Berisikan uraian mengenai:

- 1) Proses yang dilakukan yaitu membandingkan antara rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan;
- 2) Penjelasan mengenai alasan proses tersebut dilakukan;
- 3) Penjelasan temuan-temuan setelah proses tersebut dan catatan penting terhadap perbedaan dengan rancangan awal RKPD, misalnya: terdapat rumusan program dan kegiatan baru yang tidak terdapat di rancangan awal RKPD, atau program dan kegiatan cocok namun besarannya berbeda; dan

2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Dalam bagian ini diuraikan hasil kajian terhadap program/kegiatan yang diusulkan para pemangku kepentingan, baik dari kelompok masyarakat terkait langsung dengan pelayanan provinsi, LSM, asosiasi-asosiasi, perguruan tinggi maupun dari OPD kabupaten/kota yang langsung ditujukan kepada OPD Provinsi maupun berdasarkan hasil pengumpulan informasi OPD provinsi dari penelitian lapangan dan pengamatan pelaksanaan musrenbang kabupaten/kota (bila sudah dilakukan). Deskripsi yang perlu disajikan dalam subbab ini, antara lain:

- 1) Penjelasan tentang proses bagaimana usulan program/kegiatan usulan pemangku kepentingan tersebut diperoleh;
- 2) Penjelasan kesesuaian usulan tersebut dikaitkan dengan isu-isu penting penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi OPD

BAB III TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

- 3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional dan Telaahan terhadap kebijakan nasional dan sebagaimana dimaksud, yaitu penelaahan yang menyangkut arah kebijakan dan prioritas pembangunan nasional dan yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi OPD.

- 3.2 Tujuan dan sasaran Renja OPD

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

3.3 Program dan Kegiatan

Berisikan penjelasan mengenai:

- 1) Faktor-faktor yang menjadi bahan pertimbangan terhadap rumusan program dan kegiatan.
- 2) Uraian garis besar mengenai rekapitulasi program dan kegiatan, antara lain meliputi:
 - a) Jumlah program dan jumlah kegiatan.
 - b) Sifat penyebaran lokasi program dan kegiatan (apa saja yang tersebar ke berbagai kawasan dan apa saja yang terfokus pada kawasan atau kelompok masyarakat tertentu).
 - c) Total kebutuhan dana/pagu indikatif yang dirinci menurut sumber pendanaannya.
 - d) Penjelasan jika rumusan program dan kegiatan tidak sesuai dengan rancangan awal RKPD, baik jenis program/kegiatan, pagu indikatif, maupun kombinasi keduanya.

BAB IV. PENUTUP

Berisikan uraian penutup, berupa:

- 1) Catatan penting yang perlu mendapat perhatian, baik dalam rangka pelaksanaannya maupun seandainya ketersediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan.
- 2) Kaidah-kaidah pelaksanaan.
- 3) Rencana tindak lanjut.

BAB II

HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH

2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Triwulan I Tahun 2025

Pada tahun lalu, pelaksanaan Rencana Kerja (Renja) perangkat daerah mengalami berbagai dinamika yang mempengaruhi pencapaian target yang telah ditetapkan. Secara umum, evaluasi menunjukkan bahwa beberapa program berhasil dilaksanakan dengan baik, sementara ada pula yang mengalami kendala. Penilaian ini dilakukan dengan mengacu pada indikator kinerja yang telah disusun sebelumnya, sehingga memungkinkan untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan. Dalam banyak hal, kolaborasi antarunit kerja menjadi faktor penting dalam mencapai hasil yang diharapkan, meskipun terdapat tantangan dalam koordinasi dan komunikasi.

Capaian Rencana Strategis (Renstra) perangkat daerah juga menjadi sorotan dalam evaluasi ini. Terdapat beberapa program prioritas yang telah mencapai atau bahkan melampaui target yang ditetapkan, terutama dalam hal peningkatan infrastruktur dan pelayanan publik. Namun, masih ada sejumlah indikator yang belum optimal, menunjukkan perlunya penguatan strategi dan sumber daya. Pelaksanaan Renja yang sejalan dengan Renstra sangat penting untuk memastikan bahwa visi dan misi daerah dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dalam upaya meningkatkan kinerja ke depannya, evaluasi ini memberikan rekomendasi untuk menyusun program kerja yang lebih terintegrasi dan berbasis data. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan penguatan sistem monitoring dan evaluasi menjadi langkah strategis yang harus diambil. Dengan demikian, diharapkan pelaksanaan Renja dan capaian Renstra perangkat daerah di masa mendatang dapat lebih baik, serta mampu menjawab tantangan pembangunan yang dihadapi.

Hasil evaluasi terhadap pelaksanaan Renja Triwulan I Tahun 2025 berdasarkan target indikator kinerja program/kegiatan/sub kegiatan sebagai berikut :

- 2.1.1 Realisasi Program/Kegiatan/Sub Kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan pada renstra;

a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

NO	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Pencapaian Kinerja			Anggaran	Realisasi Anggaran	
		Target	Realisasi	%	Satuan	(Rp)	(Rp)	%
Kegiatan Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		5	2	40	Dokumen	55.816.730,00	0,00	0,00
		5	2	40	Dokumen			
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5	2	40	Dokumen	25.404.899,00	0,00	0,00
2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	5	2	40	Dokumen	30.411.831,00	0,00	0,00
	JUMLAH					55.816.730,00	0,00	0,00

2. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

NO	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Pencapaian Kinerja			Anggaran	Realisasi Anggaran	
		Target	Realisasi	%	Satuan	(Rp)	(Rp)	%
Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		4	1	25	Laporan	33.168.124.465,00	1.259.572.431,00	3,80
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	60	45	75	Orang / Bulan	33.051.593.365,00	1.259.572.431,00	3,81
2	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12	0	0	Dokumen	100.800.000,00	0,00	0,00
3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	4	1	25	Laporan	15.731.100,00	0,00	0,00
	JUMLAH					33.168.124.465,00	1.259.572.431,00	3,80

3. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah

NO	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Pencapaian Kinerja			Anggaran	Realisasi Anggaran	
		Target	Realisasi	%	Satuan	(Rp)	(Rp)	%
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah		3500	1201	34,31	Surat	176.495.600,00	0,00	0,00
		10	2	20	Pelayanan			
1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penanganan Bangunan Kantor	12	3	25	Paket	10.900.000,00	0,00	0,00
2	Fasilitas Kunjungan Tamu	12	3	25	Laporan	10.750.000,00	0,00	0,00
3	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Knsultasi SKPD	12	3	25	Laporan	154.845.600,00	0,00	0,00
	JUMLAH					176.495.600,00	0,00	0,00

4. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

NO	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Pencapaian Kinerja			Anggaran	Realisasi Anggaran	
		Target	Realisasi	%	Satuan	(Rp)	(Rp)	%
	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	72.000.000	0	0	Rupiah	0,00	0,00	0,00
1	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	7	0	0	Unit	0,00	0,00	0,00
	JUMLAH					0,00	0,00	0,00

5. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

NO	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Pencapaian Kinerja			Anggaran	Realisasi Anggaran	
		Target	Realisasi	%	Satuan	(Rp)	(Rp)	%
	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	12	3	25	Bulan	260.248.200,00	57.600.000,00	22,13
		12	3	25	Bukan			
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12	3	25	Laporan	12.803.194,00	0,00	0,00
2	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	4	0	0	Laporan	14.660.006,00	0,00	0,00
3	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	12	2	25	Laporan	232.785.000,00	57.600.000,00	24,74
	JUMLAH					260.248.200,00	57.600.000,00	22,13

6. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

NO	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Pencapaian Kinerja			Anggaran	Realisasi Anggaran	
		Target	Realisasi	%	Satuan	(Rp)	(Rp)	%
	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	6	0	0	Unit	68.200.000,00	0,00	0,00
		2.008.673.316	0	0	Rupiah			
1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Peroengangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	6	0	0	Unit	68.200.000,00	0,00	0,00
	JUMLAH					68.200.000,00	0,00	0,00

b. Program Kepegawaian Daerah

1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

NO	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Pencapaian Kinerja			Anggaran	Realisasi Anggaran	
		Target	Realisasi	%	Satuan	(Rp)	(Rp)	%
Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		700	0	0	Formasi	842.472.750,00	0,00	0,00
		300	99	33	Orang			
		6672	1075	16,11	Orang			
		1	0	0	Laporan			
1	Penyusunan Rencana Kebutuhan formasi Pelaksanaan Pengadaan ASN	1	0	0	Dokumen	12.000.350,00	0,00	0,00
2	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	700	0	0	Dokumen	765.512.600,00	0,00	0,00
3	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	300	99	33	Dokumen	23.219.900,00	0,00	0,00
4	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	1	0	0	Lembaga	6.519.900,00	0,00	0,00
5	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1	1	100	Dokumen	23.220.000,00	0,00	0,00
6	Pengelolaan Data Kepegawaian	1500	1075	71,67	Dokumen	12.000.000,00	0,00	0,00
JUMLAH						842.472.750,00	0,00	0,00

2. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

NO	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Pencapaian Kinerja			Anggaran	Realisasi Anggaran	
		Target	Realisasi	%	Satuan	(Rp)	(Rp)	%
Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN		145	33	22,76	Orang	230.358.650,00	0,00	0,00
		4	0	0	Kegiatan			
1	Pengelolaan Mutasi ASN	300	33	11	Dokumen	19.500.000,00	0,00	0,00
2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	500	134	26,80	Orang	132.935.900,00	0,00	0,00
3	Pengelolaan Promosi ASN	60	0	0	Dokumen	77.922.750,00	0,00	0,00
JUMLAH						230.358.650,00	0,00	0,00

3. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

NO	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Pencapaian Kinerja			Anggaran	Realisasi Anggaran	
		Target	Realisasi	%	Satuan	(Rp)	(Rp)	%
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN		7	0	0	Laporan	70.523.450,00	0,00	0,00
		1	0	0	Laporan			
		2	0	0	Laporan			
1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	30	0	0	Orang	32.340.150,00	0,00	0,00
2	Pengelolaan Assesment Center	2	0	0	Dokumen	3.050.000,00	0,00	0,00

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

3	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	50	15	30	Orang	12.492.300,00	0,00	0,00
4	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	500	0	0	Orang	22.641.000,00	0,00	0,00
JUMLAH						70.523.450,00	0,00	0,00

4. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

NO	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Pencapaian Kinerja				Anggaran	Realisasi Anggaran	
		Target	Realisasi	%	Satuan	(Rp)	(Rp)	%	
Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		200	0	0	Orang	92.384.600,00	0,00	0,00	
		5	1	20	Laporan				
		2	1	50	Dokumen				
		2	0	0	Laporan				
		3	0	0	Laporan				
1	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2	1	50	Perbup	12.995.900,00	0,00	0,00	
2	Evaluasi Hasil Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	7128	0	0	Orang	33.492.000,00	0,00	0,00	
3	Pengelolaan pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	200	0	0	Orang	12.000.000,00	0,00	0,00	
4	Pembinaan Disiplin ASN	100	0	0	Orang	11.490.600,00	0,00	0,00	
5	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	6	1	16,67	Laporan	21.405.900,00	0,00	0,00	
6	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	5	1	20	Dokumen	1.000.200,00	0,00	0,00	
	JUMLAH					92.384.600,00	0,00	0,00	

c. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis

NO	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Pencapaian Kinerja			Anggaran	Realisasi Anggaran	
		Target	Realisasi	%	Satuan	(Rp)	(Rp)	%
Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis		1	0	0	Dokumen	13.210.300,00	0,00	0,00
		1	0	0	Dokumen			
1	Penyusunan Kebijakan Teknis Dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum,Inti Dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkrue,Perangkat Daerah Penunjang,Dan Urusan Pemerintahan Umum	1	0	0	Dokumen	1.050.000,00	0,00	0,00
2	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi , Teknis Umum,Inti dan Pilihan Bagi Jabatan	10	0	0	Orang	12.160.300,00	0,00	0,00

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

	Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang Dan Urusan Pemerintahan Umum.							
	JUMLAH					13.210.300,00	0,00	0,00

2. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

NO	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target	Pencapaian Kinerja			Anggaran	Realisasi Anggaran	
			Realisasi	%	Satuan	(Rp)	(Rp)	%
	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1	0	0	Laporan	760.796.100,00	0,00	0,00
1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	14	0	0	Orang	760.796.100,00	59.235.200,00	97,23
	JUMLAH					760.796.100,00	0,00	0,00

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

Secara keseluruhan capaian realisasi program/kegiatan/sub kegiatan belum memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan. Hal ini disebabkan oleh banyaknya kegiatan yang belum jalan dan dalam perencanaan kegiatannya dilakukan dari triwulan 2 sampai dengan triwulan 4.

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

Implikasi yang timbul terhadap target capaian program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman sangat signifikan ketika Rencana Kerja (Renja) disusun selaras dengan Rencana Strategis (Renstra) Dinas. Pertama, keselarasan ini memastikan bahwa setiap program yang dijalankan memiliki arah yang jelas dan tujuan yang terukur, sehingga meningkatkan efektivitas dalam pencapaian target. Dengan mengikuti pedoman strategis yang telah ditetapkan, Dinas dapat fokus pada prioritas utama yang mendukung visi dan misi jangka menengah, mengurangi risiko penyimpangan dari tujuan awal.

Berikut adalah beberapa implikasi yang timbul terhadap target capaian program Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025:

- a. Implikasi yang timbul terhadap target capaian program Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 sangat bergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program di tahun-tahun sebelumnya serta kemampuan Badan dalam menyesuaikan strategi. Pertama, jika dalam pelaksanaan program di tahun-tahun sebelumnya, terdapat keterlambatan atau kendala yang signifikan, implikasinya adalah adanya potensi penurunan capaian target. Program yang tidak berjalan sesuai dengan jadwal dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi, sehingga target yang direncanakan untuk tahun 2025 mungkin harus disesuaikan, baik dari segi volume kegiatan maupun kualitas output yang diharapkan.
- b. implikasi lain yang bisa timbul adalah terkait dengan alokasi sumber daya. Jika Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak dapat mengoptimalkan penggunaan anggaran dan sumber daya di tahun-tahun sebelumnya, maka untuk tahun 2025, akan ada tekanan yang lebih besar untuk mempercepat realisasi program yang tertunda. Hal ini bisa menyebabkan peningkatan beban kerja dan kebutuhan anggaran yang lebih tinggi di tahun tersebut. Keterbatasan sumber daya pada tahun 2025 juga dapat mempengaruhi kualitas program yang dilaksanakan, sehingga capaian target program Renstra mungkin tidak optimal atau bahkan terancam tidak tercapai.
- c. Monitoring dan evaluasi terhadap program-program yang berjalan tidak dilakukan secara efektif, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mungkin mengalami kesulitan dalam menilai progres dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Tanpa evaluasi yang tepat, masalah-masalah yang ada dalam pelaksanaan program bisa terakumulasi dan baru terlihat pada akhir periode Renstra. Ini bisa mengakibatkan target capaian di tahun 2025 menjadi tidak realistis, karena kesalahan atau kekurangan dari tahun sebelumnya tidak diidentifikasi dan diperbaiki secara tepat waktu.
- d. Perubahan kondisi eksternal seperti perubahan kebijakan, perubahan ekonomi, atau keadaan darurat (seperti pandemi atau bencana alam) juga bisa berdampak besar terhadap capaian target Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025. Jika Dinas tidak siap beradaptasi dengan perubahan tersebut, target yang telah ditetapkan di awal periode Renstra mungkin harus direvisi. Oleh karena itu, fleksibilitas dalam perencanaan dan kemampuan untuk melakukan

penyesuaian yang cepat menjadi kunci agar target capaian program Renstra tetap relevan dan dapat dicapai sesuai dengan harapan.

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

a. Penyusunan Rencana Aksi yang Lebih Detail dan Terfokus

Kebijakan perencanaan harus dimulai dengan penyusunan rencana aksi yang lebih detail, mencakup target antara, jadwal kegiatan, dan indikator kinerja yang lebih terperinci untuk tahun 2025. Ini akan membantu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam memetakan langkah-langkah konkrit yang harus dilakukan, serta memberikan pedoman yang jelas bagi setiap unit kerja. Rencana aksi yang baik harus mengidentifikasi risiko dan kendala potensial, serta mencakup strategi mitigasi yang dapat diimplementasikan ketika terjadi hambatan.

b. Peninjauan Ulang Prioritas Program

Tindakan perencanaan berikutnya adalah melakukan peninjauan ulang terhadap prioritas program. Program yang kurang strategis atau tidak mendesak mungkin perlu ditunda atau dialihkan dan difokuskan pada program-program yang lebih berkontribusi terhadap capaian target Renstra. Ini membutuhkan analisis mendalam mengenai dampak setiap program terhadap pencapaian visi dan misi, serta kemampuan program tersebut untuk beradaptasi dengan perubahan kondisi eksternal. Dengan menyesuaikan prioritas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bisa lebih fokus pada program yang paling penting untuk mencapai target 2025.

c. Penguatan Sistem Monitoring dan Evaluasi

Kebijakan penguatan sistem monitoring dan evaluasi perlu diterapkan untuk memastikan setiap program berjalan sesuai rencana dan mencapai target yang telah ditetapkan. Penerapan M&E yang lebih intensif dan berbasis teknologi, seperti dashboard kinerja atau sistem pelaporan yang real-time, dapat membantu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mendeteksi masalah lebih awal. Dengan begitu, Dinas dapat mengambil tindakan korektif segera, tanpa harus menunggu masalah membesar dan berdampak pada pencapaian target tahun 2025. Evaluasi berkala ini juga memungkinkan adanya fleksibilitas dalam perencanaan dan penyesuaian program sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

d. Re-alokasi dan Optimalisasi Penganggaran

Dalam hal penganggaran, kebijakan yang perlu diambil adalah melakukan re-alokasi anggaran jika terdapat program-program yang kurang efektif atau sudah tidak

sesuai dengan prioritas. Sumber daya harus diarahkan untuk mendukung program yang lebih prioritas dan mendesak dalam mencapai target Renstra. Selain itu, penganggaran yang lebih efisien harus dilakukan melalui evaluasi rutin terhadap penggunaan anggaran di tahun-tahun sebelumnya, untuk menghindari pemborosan dan memastikan bahwa setiap rupiah yang dialokasikan memiliki dampak maksimal. Strategi optimalisasi anggaran ini dapat mencakup penghematan di pos-pos tertentu, peningkatan kapasitas SDM, atau pemanfaatan teknologi yang lebih canggih untuk mendukung pelaksanaan program.

TABEL 2.1
REKAPITULASI EVALUASI HASIL PELAKSANAAN RENJA BKPSDM DAN PENCAPAIAN RENSTRA BKPSDM S/D TAHUN 2024
KABUPATEN PADANG PADANG PARIAMAN

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome)/Kegiatan (Output)/Sub Kegiatan	Target Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2025	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d Tahun (n-3) 2022	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2) 2023			Target Program dan Kegiatan (Renja Perangkat Daerah Tahun (n-1) 2024	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah Tahun s/d tahun berjalan (2024)	
					Target Renja Perangkat Daerah Tahun (n-2) 2023	Realisasi Renja Perangkat Daerah Tahun (n-2) 2023	Tingka t Realisa si (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d Tahun berjalan (n-1) 2024	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
	Kepegawaian									
	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Rekomendasi LHE SAKIP yang ditindak lanjuti	100%	200%	100%	100%	100%	100%	400%	400%
		Persentase Temuan BPK yang Ditindaklanjuti	100%	200%	100%	100%	100%	100%	400%	400%
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan sesuai aturan dan tepat waktu	5 Dokumen	10 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	100%	5 Dokumen	20 Dokumen	400%
		Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja perangkat daerah	5 Dokumen	10 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	100%	5 Dokumen	20 Dokumen	400%
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5 Dokumen	10 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	100%	5 Dokumen	5 Dokumen	400%
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	5 Dokumen	10 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	100%	5 Dokumen	5 Dokumen	400%

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Keuangan yang Sesuai Dengan Perundang Undangan	4 Laporan	8 Laporan	4 Laporan	4 Laporan	100%	4 Laporan	16 Laporan	400%
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Pembayaran Gaji Dan Tunjangan ASN selama 14 Bulan	60 Orang	120 Orang	60 Orang	60 Orang	100%	60 Orang	60 Orang	400%
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12 Dokumen	24 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	100%	12 Dokumen	12 Dokumen	400%
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	4 Laporan	8 Laporan	4 Laporan	4 Laporan	100%	4 Laporan	4 Laporan	400%
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah surat dinas yang teradministrasi sesuai ketentuan dan terdistribusi sesuai tujuan	3500 Surat	7000 Surat	3500 Surat	3500 Surat	100%	3500 Surat	14.000 Surat	400%
		Jumlah pelayanan yang terfasilitasi	10 Layanan	20 Layanan	10 Layanan	10 Layanan	100%	10 Layanan	40 Layanan	400%
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	12 Paket	24 Paket	12 Paket	12 Paket	100%	12 Paket	12 Paket	400%
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	285 Laporan	24 Laporan	285 Laporan	285 Laporan	100%	285 Laporan	285 Laporan	400%
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	166 Laporan	24 Laporan	166 Laporan	166 Laporan	100%	166 Laporan	166 Laporan	400%
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan	Jumlah penambahan nilai aset	Rp. 62.980.000	Rp. 0	Rp. 62.980.000	Rp. 0	0%	Rp. 62.980.000	Rp. 34.000.000	400%

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

	Pemerintah Daerah									
	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	7 Unit	5 Unit	7 Unit	0 Unit	0%	7 Unit	2 Unit	400%
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah jasa penunjang urusan pemerintah yang tersedia	12 Bulan	24 Bulan	12 Bulan	12 Bulan	100%	12 Bulan	48 Bulan	400%
		Jumlah jasa penunjang perkantoran yang disediakan	12 Bulan	24 Bulan	12 Bulan	12 Bulan	100%	12 Bulan	48 Bulan	400%
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	500 Laporan	800 Laporan	500 Laporan	500 Laporan	100%	500 Laporan	500 Laporan	400%
	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	4 Laporan	8 Laporan	4 Laporan	4 Laporan	100%	4 Laporan	4 Laporan	400%
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	24 Laporan	12 Laporan	12 Laporan	100%	12 Laporan	12 Laporan	400%
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah objek aset yang dikelola	225 Unit	225 Unit	225 Unit	225 Unit	100%	225 Unit	450 Unit	400%
		Jumlah total nilai aset	Rp. 2.008.673.316	Rp. 2.008.673.316	Rp. 2.008.673.316	Rp. 2.008.673.316	100%	Rp. 2.008.673.316	Rp. 2.008.673.316	100%
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	6 Unit	12 Unit	6 Unit	6 Unit	100%	6 Unit	6 Unit	400%
	Program Kepegawaian Daerah	Persentase Rencana Kebutuhan Sesuai Peta Jabatan	80%	160%	80%	80%	80%	80%	320%	400%
		Persentase Calon ASN yang terseleksi sesuai	92%	184%	92%	92%	92%	92%	368%	400%

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

		formasi								
		Persentase Permohonan Pelayanan yang ditangani	95%	190%	95%	95%	95%	95%	380%	400%
		Persentase Permohonan Penghargaan dan Disiplin yang tertangani sesuai standar	95%	190%	95%	95%	95%	95%	380%	400%
		Persentase Penyelesaian Pelayanan Mutasi dan Rotasi sesuai dengan NSPK dan SOP	90%	180%	90%	90%	90%	90%	360%	400%
		Persentase ASN Berkinerja Baik	80%	160%	80%	80%	80%	80%	320%	400%
		Persentase ASN yang mendapatkan pembinaan Kapasitas dan Kualifikasi	90%	180%	90%	90%	90%	90%	360%	400%
		Persentase kasus kepegawain yang terselesaikan	90%	180%	90%	90%	90%	90%	360%	400%
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Lowongan Kebutuhan Formasi yang terisi	700 Formasi	1.400 Formasi	700 Formasi	700 Formasi	100%	700 Formasi	2.800 Formasi	400%
		Jumlah Pegawai yang diberhentikan dan mendapatkan pangkat pengabdian	300 Orang	600 Orang	300 Orang	300 Orang	100%	300 Orang	1.200 Orang	400%
		Jumlah Data Pegawai yang tersedia, update dan terbaru	6664 Orang	13.478 Orang	6664 Orang	6664 Orang	100%	6664 Orang	26.806 Orang	400%
		Jumlah Laporan Pemberian Layanan ASN yang dilakukan	1 Laporan	2 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	100%	1 Laporan	4 Laporan	400%
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan,	1 Dokumen	2 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	1 Dokumen	1 Dokumen	400%

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

	Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN								
	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	765 Dokumen	1.530 Dokumen	765 Dokumen	765 Dokumen	100%	765 Dokumen	765 Dokumen	400%
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	220 Dokumen	440 Dokumen	220 Dokumen	220 Dokumen	100%	220 Dokumen	220 Dokumen	400%
	Fasilitas Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 Lembaga	2 Lembaga	1 Lembaga	1 Lembaga	100%	1 Lembaga	1 Lembaga	400%
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	6058 Dokumen	12.116 Dokumen	6058 Dokumen	6058 Dokumen	100%	6058 Dokumen	6058 Dokumen	400%
	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	6672 Dokumen	12.116 Dokumen	6672 Dokumen	6672 Dokumen	100%	6672 Dokumen	6672 Dokumen	400%
	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Pegawai yang dipindahkan sesuai kebutuhan dan syarat jabatan	145 Orang	290 Orang	145 Orang	145 Orang	100%	145 Orang	580 Orang	400%
		Jumlah Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN	7 Kegiatan	14 Laporan	7 Kegiatan	7 Kegiatan	100%	7 Kegiatan	28 Kegiatan	400%
	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1800 Dokumen	3.600 Dokumen	1800 Dokumen	1800 Dokumen	100%	1800 Dokumen	1800 Dokumen	400%
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah ASN yg mengikuti Ujian Dinas Penyesuaian Ijazah	1380 ASN	2.760 ASN	1380 ASN	1380 ASN	100%	1380 ASN	1380 ASN	400%

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	7 Dokumen	14 Dokumen	7 Dokumen	7 Dokumen	100%	7 Dokumen	7 Dokumen	400%
	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Pemetaan Kompetensi ASN	7 Kegiatan	14 Kegiatan	7 Kegiatan	7 Kegiatan	100%	7 Kegiatan	28 Kegiatan	400%
		Jumlah Laporan Peningkatan Kapasitas yang dilaksanakan	1 Laporan	2 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	100%	1 Laporan	4 Laporan	400%
		Jumlah Laporan Peningkatan Kualifikasi ASN yang dilaksanakan	1 Laporan	2 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	100%	1 Laporan	4 Laporan	400%
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	30 ASN	60 ASN	30 ASN	30 ASN	100%	30 ASN	30 ASN	400%
	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	2 Dokumen	4 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	100%	2 Dokumen	2 Dokumen	400%
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	50 ASN	100 ASN	50 ASN	50 ASN	100%	50 ASN	50 ASN	400%
	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	500 ASN	1.000 ASN	500 ASN	500 ASN	100%	500 ASN	500 ASN	400%
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan penghargaan dan tunjangan kinerja	200 ASN	400 ASN	200 ASN	200 ASN	100%	200 ASN	800 ASN	400%
		Jumlah Penilaian Kinerja ASN	6891 ASN	13.782 ASN	6891 ASN	6891 ASN	100%	6891 ASN	27.564 ASN	400%
		Jumlah Dokumen Kebijakan Kepegawaian yang disusun	2 Dokumen	4 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	100%	2 Dokumen	8 Dokumen	400%
		Jumlah Laporan Hasil Pembinaan Disiplin ASN	2 Laporan	4 Dokumen	2 Laporan	2 Laporan	100%	2 Laporan	8 Laporan	400%
		Jumlah Laporan Hasil Penyelesaian Kasus ASN yang diproses	3 Laporan	6 Laporan	3 Laporan	3 Laporan	100%	3 Laporan	12 Laporan	400%
	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Produk Hukum yang dihasilkan	1 Dokumen	2 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	1 Dokumen	1 Dokumen	400%

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yg penilaian kinerjanya secara online	6871 ASN	13.742 ASN	6871 ASN	6871 ASN	100%	6871 ASN	6871 ASN	400%
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang menerima penghargaan Satya Lancana karya Satya	200 ASN	400 ASN	200 ASN	200 ASN	100%	200 ASN	200 ASN	400%
	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	100 ASN	200 ASN	100 ASN	100 ASN	100%	100 ASN	100 ASN	400%
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	9 Laporan	18 Laporan	9 Laporan	9 Laporan	100%	9 Laporan	9 Laporan	400%
	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	10 Dokumen	20 Dokumen	10 Dokumen	10 Dokumen	100%	10 Dokumen	10 Dokumen	400%
	Pendidikan dan Pelatihan									
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Jabatan	90%	180%	90%	90%	100%	90%	360%	400%
	Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Teknis yang dilaksanakan	1 Laporan	2 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	100%	1 Laporan	4 Laporan	400%
		Jumlah Dokumen kebijakan pengembangan kompetensi yang disusun	1 Laporan	2 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	100%	1 Laporan	4 Laporan	400%
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara	Jumlah Dokumen Pengembangan Kompetensi	1 Dokumen	2 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	1 Dokumen	1 Dokumen	400%

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

	Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum									
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	30 ASN	60 ASN	30 ASN	30 ASN	100%	30 ASN	30 ASN	400%
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1 Laporan	2 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	100%	1 Laporan	4 Laporan	400%
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang Mengikuti Diklat Fungsional	169 ASN	338 ASN	169 ASN	169 ASN	100%	169 ASN	169 ASN	400%

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan SKPD

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), Perangkat Daerah menyusun perencanaan berdasarkan pagu indikatif dan produk perencanaan yang disusun merupakan hasil dari proses perencanaan yang telah memadukan pendekatan politik, pendekatan teknokratik, pendekatan partisipatif serta pendekatan bottom-up dan top down.

Menurut Peraturan Bupati Padang Pariaman Nomor 78 Tahun 2021 tentang SOTK, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai perangkat daerah kabupaten/kota memiliki 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

2.3. Isu-Isu Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penyelenggaraan penanggulangan bencana daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugasnya melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang urusan Perencanaan Pembangunan Daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi :

1. Merumuskan dan menetapkan kebijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi dengan bertindak cepat dan tepat, efektif dan efisien.
2. Mengkordinasikan pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, dan menyeluruh.

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman terdiri dari :

a) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Mempunyai Tugas :

- 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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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 :

1. *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.

2. *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.

A. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi

- (1) Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian.
- (2) Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai fungsi :
 - a. penyusunan perencanaan program bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian;
 - b. perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian;
 - c. koordinasi dan pembinaan pelaksanaan kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian;
 - d. penyelenggaraan kegiatan urusan di bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian;
 - e. pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian;
 - f. penyusunan pelaporan kinerja bidang; dan/atau
 - g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi terdiri dari :

1. 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 :
 1. melaksanakan penyusunan formasi pegawai;
 2. melaksanakan penetapan formasi pegawai;
 3. melakukan pengusulan kebutuhan formasi pegawai;
 4. melakukan pengusulan pengadaan pegawai;
 5. melakuka pengusulan pelaksanaan kir kesehatan dan sumpah ASN; dan/ atau
 6. 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.

2. 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 :
 1. mengoreksi dokumen-dokumen pengurusan, masa persiapan pensiun dan pemberhentian ASN;
 2. mengusulkan penerbitan keputusan pensiun muda gol IV/a kebawah;
 3. mengusulkan dan menyiapkan fasilitasi pengurusan kartu taspen dan pengurusan taspen untuk pensiun;
 4. mengusulkan dan menyiapkan pencairan taperum;
 5. menyusun kebijakan-kebijakan yang menyangkut kesejahteraan ASN; dan/ atau
 6. 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.

3. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengelolaan Data, Informasi dan Status Kepegawaian

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

- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Kepala Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja

- (1) Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian.
- (2) Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja mempunyai fungsi :
 - a. penyusunan perencanaan program bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja;
 - b. perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja;
 - c. Pelaksanaan koordinasi dan pembinaan pelaksanaan kegiatan Mutasi dan Penilaian Kinerja;
 - d. penyelenggaraan kegiatan urusan di bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja;
 - e. pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja;
 - f. penyusunan pelaporan kinerja bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja; dan/atau
 - g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1. 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:
 - 1. melakukan pengelolaan kenaikan pangkat ASN;
 - 2. melakukan pengelolaan kenaikan gaji berkala ASN;
 - 3. melakukan pelaksanaan ujian dinas dan penyesuaian ijazah; dan/ atau
 - 4. 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.

2. 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 :

1. melaksanakan pengelolaan perpindahan dalam jabatan, promosi dan demosi jabatan struktural;
 2. melaksanakan pengelolaan pengangkatan pertama kali, perpindahan dari jabatan lain, pemberhentian sementara, pengangkatan kembali dan pemberhentian Jabatan Fungsional Tertentu; dan/ atau
 3. 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.

3. 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. menyusun bahan rencana program dan kegiatan Kelompok Jabatan Sub-Substansi Penilaian Kinerja;
 - b. perumusan kebijakan teknis dibidang Penilaian Kinerja
 - c. pembinaan dan pengawasan dan koordinasi pelaksanaan kegiatan dibidang Penilaian Kinerja;
 - d. pelaksanaan pelayanan dibidang Penilaian Kinerja;
 - e. melaksanakan program dan kegiatan Kelompok Jabatan Sub-Substansi penilaian kinerja ASN yang meliputi :
 1. memeriksa hasil penilaian kinerja ASN;
 2. memfasilitasi pelaksanaan penilaian DUPAK dan PAK ASN dalam jabatan fungsional tertentu;
 3. memfasilitasi pelaksanaan penilaian kinerja guru;
 4. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang dan

atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

5. melakukan evaluasi kinerja ASN secara periodik;

6. fasilitasi penyusunan SKP pejabat struktural.

f. penyiapan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan dibidang Penilaian Kinerja;

g. pelaporan pelaksanaan kegiatan dibidang Penilaian Kinerja; dan/ atau

h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

C. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN

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

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

a. penyusunan perencanaan program bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN;

b. perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN;

c. koordinasi dan pembinaan pelaksanaan kegiatan Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN;

d. penyelenggaraan kegiatan urusan di bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN;

e. pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN;

f. penyusunan pelaporan kinerja bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN; dan/ atau

g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya

Bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN terdiri dari :

1. 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. menyusun 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 :
 1. memfasilitasi pengembangan kompetensi ASN yang menduduki jabatan struktural meliputi diklat pim I, II, III dan IV;
 2. memfasilitasi pengembangan kompetensi CPNS berupa diklat prajabatan.; dan/ atau
 3. 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.

2. 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 :
 1. memfasilitasi pengembangan kompetensi ASN yang menduduki jabatan fungsional;
 2. memfasilitasi pengembangan kompetensi teknis ASN;
 3. memproses pengusulan ASN yang mengikuti peningkatan pendidikan melalui tugas belajar dan izin belajar atau ikatan dinas; dan/ atau
 4. 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.

3. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pembinaan, Bimbingan Konseling dan Fasilitasi Profesi ASN

Mempunyai tugas :

- (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 di bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional
 - c. pembinaan dan pengawasan dan koordinasi pelaksanaan kegiatan di bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional;
 - d. pelaksanaan pelayanan di bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional;
 - e. melaksanakan program dan kegiatan Kelompok Jabatan Sub-Substansi Pembinaan, Bimbingan Konseling dan Fasilitasi Profesi ASN yang meliputi:
 1. melaksanakan monitoring terhadap pelaksanaan disiplin ASN;
 2. memproses penjatuhan hukuman disiplin ASN;
 3. memproses bahan permohonan izin perceraian ASN
 4. memberikan pemahaman/pembinaan terhadap ASN yang akan melakukan perceraian;
 5. mengkoordinir penyusunan rancangan peraturan tentang kepegawaian;
 6. mensosialisasikan peraturan kepegawaian kepada seluruh ASN;
 7. memfasilitasi penyusunan kebijakan-kebijakan organisasi profesi ASN;
 8. memfasilitasi pembentukan organisasi profesi ASN

- 9. 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.

Dalam menyelenggarakan fungsi tersebut, pada tahun 2021-2026 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman mempunyai Tujuan dan Sasaran yang akan dicapai sebagai berikut :

- | | | |
|-----------|---|--|
| Tujuan | : | 1. Meningkatnya Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel
2. Meningkatnya Birokrasi yang efisien dan efektif (Kapabel) |
| Sasaran | : | 1. Meningkatkan Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM
2. Meningkatkan Tata Kelola Manajemen Kepegawaian yang Akuntabel |
| Indikator | : | 1. Nilai SAKIP BKPSDM |
| Kinerja | : | 2. Indeks Kepuasan ASN Terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian
3. Indeks NSPK Manajemen ASN |

Tabel 2.2 (T-C 30)
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2024

No	Indikator Kinerja tahun 2024	Indikator Kinerja tahun 2025	Target Renstra Perangkat Daerah				Realisasi Capaian			Proyeksi Capaian		Catatan Analisis
			2023	2024	2025	2026	2023	2024	2025	2025	2026	
1.	Indeks NSPK Manajemen ASN	Indeks NSPK Manajemen ASN	74,00	76,00	78,00	80,00	40,00	72,88				Berhasil
2.	Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	A	A	A	A	BB	BB				Sangat Berhasil
3.	Indeks kepuasan ASN terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Kepuasan ASN terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	80,00	81,00	82,00	83,00	82,15	85,30				Sangat Berhasil

Analisis kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan langkah krusial dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dengan memahami kinerja yang telah dicapai, kita dapat mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kualitas pelayanan di masa depan. Tujuan utama dari analisis kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pelayanan publik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui analisis ini, kita dapat mengukur sejauh mana Dinas telah berhasil dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pelayanan.

Berikut adalah capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2024.

Tabel 2.3
Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2024			Interprestasi
				Target	Realisasi	%	
1.	Meningkatkan Tata Kelola Manajemen Kepegawaian yang Akuntabel	Indeks NSPK Manajemen ASN	Indeks	60	72,88	121,47	Sangat Berhasil
2.	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai	A (80,01)	BB (76,60)	95,73	Berhasil
		Indeks kepuasan ASN terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks	81	85,30	105,31	Sangat Berhasil

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa :

- a. Capaian kinerja yang mencapai target ditunjukkan pada indikator :
 - 1) Indeks NSPK Manajemen ASN
 - 2) Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian
- b. Capaian kinerja yang belum mencapai target ditunjukkan pada indikator :
 - 1) Nilai SAKIP BKPSDM

- I. Sasaran Strategis Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Kepegawaian yang Akuntabel

Tabel 2.4
Capaian Kinerja Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Kepegawaian yang Akuntabel

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2024			Interprestasi
				Target	Realisasi	%	
1.	Meningkatkan Tata Kelola Manajemen Kepegawaian yang Akuntabel	Indeks NSPK Manajemen ASN	Indeks	60	72,88	121,47	Sangat Berhasil

Pada tahun 2024 ini, Indikator Kinerja Indeks NSPK Manajemen ASN menunjukkan capaian yang sangat mendekati target. Realisasi tahun 2024 berada pada angka 72,88 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. Sub 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

II. Sasaran Strategis Meningkatkan akuntabilitas dan kinerja pelayanan BKPSDM

Tabel 2.5

Capaian Kinerja Meningkatkan akuntabilitas dan kinerja pelayanan BKPSDM

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2024			Interprestasi
				Target	Realisasi	%	
1.	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai	A (80,01)	BB (76,60)	95,73	Berhasil
		Indeks kepuasan ASN terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks	81	85,30	105,31	Sangat Berhasil

Keberhasilan sasaran tersebut karena dukungan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman dan berbagai pemangku kepentingan.

Pada Sasaran Strategis pertama yaitu Meningkatkan Akuntabilitas dan Kinerja BKPSDM, pengukuran dilakukan melalui dua indikator kinerja. Indikator pertama yaitu Nilai SAKIP BKPSDM memperoleh realisasi sebesar 76,60 (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. Program yang mendukung sasaran ini adalah Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, sedangkan kegiatan yang mendukung sasaran ini, yaitu :

1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
3. Administrasi Umum Perangkat Daerah
4. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
5. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Sub Kegiatan yang mendukung sasaran ini yaitu :

1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
4. Fasilitasi Kunjungan Tamu
5. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
6. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
7. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan
8. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
9. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan

Tabel 2.6
Indikator Kinerja Kunci (IKK) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025

NO	ASPEK/SASARAN INDIKATOR UTAMA	SATUAN	BASELINE	KET
			2025	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN	Indeks	75,00	
2	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	80	
3	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	30	
4	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	20	
5	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	%	50	

Berdasarkan pada pencapaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dimana terdapat indikator yang sudah mencapai target namun disisi lain masih ada juga indikator yang belum mencapai target. Sesuai dengan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Dinas sebagai perangkat daerah kabupaten/kota memiliki tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati atau wali kota, maka dapat dirumuskan beberapa isu penting yang berhubungan dengan penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

- a. Tingkat Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dari 6 indikator terdapat 3 indikator yang belum mencapai target 100%, antara lain :
 1. Persentase pegawai yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi manajerial
 2. Persentase Pengisian Jabatan yang Sesuai Kompetensi
 3. Nilai SAKIP BKPSDM
- b. Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia antara lain :
 1. Keterbatasan Anggaran dalam pelaksanaan kegiatan

2.4 Review Terhadap Rencana Kerja Perubahan Perangkat Daerah Tahun 2025

Rencana Kerja (Renja) Perubahan merupakan dokumen penting yang mencerminkan visi dan misi sebuah organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui review yang komprehensif terhadap rancangan ini, berbagai aspek yang berhubungan dengan strategi, program, dan kegiatan yang diusulkan dapat dievaluasi secara mendalam. Proses ini tidak hanya melibatkan analisis terhadap tujuan yang ingin dicapai, tetapi juga mempertimbangkan sumber daya yang tersedia, keterkaitan antar program, serta dampak yang diharapkan bagi masyarakat. Dengan melakukan review, diharapkan dapat diidentifikasi potensi risiko dan tantangan yang mungkin muncul selama pelaksanaan rencana kerja.

Dalam melakukan review, penting untuk melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk staf internal, mitra kerja, dan masyarakat. Pendapat dan

masukan dari berbagai pihak akan memberikan perspektif yang lebih luas dan mendalam, sehingga rancangan awal Renja dapat disempurnakan. Diskusi yang konstruktif akan membantu menemukan solusi atas permasalahan yang mungkin timbul, serta memperkuat komitmen semua pihak terhadap pelaksanaan rencana kerja yang telah disepakati. Hal ini juga akan mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam setiap langkah yang diambil.

Setelah proses review dilakukan, hasilnya harus didokumentasikan dengan baik untuk menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan Renja Perubahan yang final. Penyusunan kembali Rencana Kerja Perubahan berdasarkan hasil review ini akan memastikan bahwa semua tujuan, program, dan kegiatan yang diusulkan benar-benar relevan dan dapat dilaksanakan dengan efektif. Dengan demikian, diharapkan bahwa pelaksanaan Renja yang telah disempurnakan dapat memberikan dampak yang signifikan dan positif bagi masyarakat, serta mencapai tujuan pembangunan yang diharapkan.

Adapun hasil telaah terhadap Renja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia per program/kegiatan dan sub kegiatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2.10
Review terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2025 (T-C 31)**

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan penting
	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp)	
	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota		Persentase Rekomendasi LHE SAKIP yang ditindak lanjuti	100%	33.728.884.995,00	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota		Persentase Rekomendasi LHE SAKIP yang ditindak lanjuti	100%	33.585.231.110,00	
			Persentase Temuan BPK yang Ditindaklanjuti	100%				Persentase Temuan BPK yang Ditindaklanjuti	100%		
								Hasil Survey Kepuasan Masyarakat (SKM)	86		
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Jumlah dokumen perencanaan sesuai aturan dan tepat waktu	5 Dokumen	55.816.730,00	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Jumlah dokumen perencanaan sesuai aturan dan tepat waktu	5 Dokumen	27.348.000,00	
			Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja perangkat daerah	5 Dokumen				Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja perangkat daerah	5 Dokumen		
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	BKPSDM	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5 Dokumen	25.404.899,00	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	BKPSDM	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5 Dokumen	12.050.000,00	
	Koordinasi dan	BKPSD	Jumlah Laporan	5	30.411.831,00	Koordinasi dan	BKPSDM	Jumlah Laporan	5	15.298.000,00	

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	M	Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Dokumen		Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD		Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Dokumen		
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Jumlah Laporan Keuangan yang Sesuai Dengan Perundang Undangan	4 Laporan	33.168.124.465,00	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Jumlah Laporan Keuangan yang Sesuai Dengan Perundang Undangan	4 Laporan	33.159.922.365,00	
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	BKPSD M	Jumlah Pembayaran Gaji Dan Tunjangan ASN selama 14 Bulan	45 Orang	33.051.593.365,00	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	BKPSDM	Jumlah Pembayaran Gaji Dan Tunjangan ASN selama 14 Bulan	45 Orang	33.051.593.365,00	
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	BKPSD M	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12 Dokumen	100.800.000,00	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	BKPSDM	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12 Dokumen	100.800.000,00	
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	BKPSD M	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	4 Laporan	15.731.100,00	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	BKPSDM	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	4 Laporan	7.529.000,00	
	Administrasi Umum Perangkat Daerah		Jumlah surat dinas yang teradministrasi sesuai ketentuan dan terdistribusi	3500 Surat	176.495.600,00	Administrasi Umum Perangkat Daerah		Jumlah surat dinas yang teradministrasi sesuai ketentuan dan terdistribusi sesuai tujuan	3500 Surat	113.639.280,00	

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

			sesuai tujuan								
			Jumlah pelayanan yang terfasilitasi	10 Layanan				Jumlah pelayanan yang terfasilitasi	10 Layanan		
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	BKPSD M	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	12 Paket	10.900.000,00	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	BKPSDM	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	12 Paket	10.900.000,00	
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	BKPSD M	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12 Laporan	10.750.000,00	Fasilitasi Kunjungan Tamu	BKPSDM	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12 Laporan	2.000.000,00	
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	BKPSD M	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan	154.845.600,00	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	BKPSDM	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan	100.739.280,00	
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		Jumlah penambahan nilai aset	Rp. 72.000.000	72.000.000,00	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		Jumlah penambahan nilai aset	Rp. 72.000.000	0,00	
	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	BKPSD M	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	7 Unit	72.000.000,00	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	BKPSDM	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	7 Unit	0,00	
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		Jumlah jasa penunjang urusan pemerintah yang tersedia	12 Bulan	260.248.200,00	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		Jumlah jasa penunjang urusan pemerintah yang tersedia	12 Bulan	257.551.468,00	
			Jumlah jasa penunjang perkantoran yang disediakan	12 Bulan				Jumlah jasa penunjang perkantoran yang disediakan	12 Bulan		

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	BKPSD M	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Laporan	12.803.194,00	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	BKPSDM	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Laporan	10.106.462,00	
	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan	BKPSD M	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	4 Laporan	14.660.006,00	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan	BKPSDM	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	4 Laporan	14.660.006,00	
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	BKPSD M	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	232.785.000,00	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	BKPSDM	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	232.785.000,00	
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Jumlah objek aset yang terkelola	225 Unit	68.200.000,00	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Jumlah objek aset yang terkelola	225 Unit	26.769.997,00	
			Jumlah total nilai aset	Rp. 2.008.673.316				Jumlah total nilai aset	Rp. 2.008.673.316		
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	BKPSD M	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	6 Unit	68.200.000,00	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	BKPSDM	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	6 Unit	26.769.997,00	
	Program Kepegawaian Daerah		Persentase Rencana Kebutuhan Sesuai Peta Jabatan	80%	1.235.739.400,00	Program Kepegawaian Daerah		Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	70%	722.424.416,00	
			Persentase Calon ASN yang terseleksi sesuai formasi	92%				Persentase ketersediaan data dan informasi ASN	80%		
			Persentase Permohonan Pelayanan yang ditangani	95%				Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai kompetensinya	50%		

			Persentase Permohonan Penghargaan dan Disiplin yang tertangani sesuai standar	95%				Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	30%		
			Persentase Penyelesaian Pelayanan Mutasi dan Rotasi sesuai dengan NSPK dan SOP	90%				Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN	73%		
			Persentase ASN Berkinerja Baik	80%							
			Persentase ASN yang mendapatkan pembinaan Kapasitas dan Kualifikasi	90%							
			Persentase kasus kepegawain yang terselesaikan	90%							
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Jumlah Lowongan Kebutuhan Formasi yang terisi	700 Formasi	842.472.750,00	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		Jumlah Lowongan Kebutuhan Formasi yang terisi	700 Formasi	417.709.700,00	
			Jumlah Pegawai yang diberhentikan dan mendapatkan pangkat pengabdian	300 Orang				Jumlah Pegawai yang diberhentikan dan mendapatkan pangkat pengabdian	300 Orang		
			Jumlah Data Pegawai yang tersedia, update dan terbaru	6672 Orang				Jumlah Data Pegawai yang tersedia, update dan terbaru	6672 Orang		

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

			Jumlah Laporan Pemberian Layanan ASN yang dilakukan	1 Laporan				Jumlah Laporan Pemberian Layanan ASN yang dilakukan	1 Laporan		
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	BKPSD M	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dokumen	12.000.350,00	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	BKPSDM	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dokumen	12.000.350,00	
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	BKPSD M	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	700 Dokumen	765.512.600,00	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	BKPSDM	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	700 Dokumen	338.854.050,00	
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	BKPSD M	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	300 Dokumen	23.219.900,00	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	BKPSDM	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	300 Dokumen	23.219.900,00	
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	BKPSD M	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	2 Lembaga	6.519.900,00	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	BKPSDM	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	2 Lembaga	8.415.400,00	
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	BKPSD M	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	23.220.000,00	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	BKPSDM	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	23.220.000,00	
	Pengelolaan Data Kepegawaian	BKPSD M	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1500 Dokumen	12.000.000,00	Pengelolaan Data Kepegawaian	BKPSDM	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1500 Dokumen	12.000.000,00	

	Mutasi dan Promosi ASN		Jumlah Pegawai yang dipindahkan sesuai kebutuhan dan syarat jabatan	145 Orang	230.358.650,00	Mutasi dan Promosi ASN		Jumlah Pegawai yang dipindahkan sesuai kebutuhan dan syarat jabatan	145 Orang	127.067.786,00	
			Jumlah Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN	4 Kegiatan				Jumlah Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN	4 Kegiatan		
	Pengelolaan Mutasi ASN	BKPSD M	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	300 Dokumen	19.500.000,00	Pengelolaan Mutasi ASN	BKPSDM	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	300 Dokumen	19.500.100,00	
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	BKPSD M	Jumlah ASN yg mengikuti Ujian Dinas Penyesuaian Ijazah	500 ASN	132.935.900,00	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	BKPSDM	Jumlah ASN yg mengikuti Ujian Dinas Penyesuaian Ijazah	500 ASN	53.571.385,00	
	Pengelolaan Promosi ASN	BKPSD M	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	60 Dokumen	77.922.750,00	Pengelolaan Promosi ASN	BKPSDM	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	60 Dokumen	53.996.401,00	
	Pengembangan Kompetensi ASN		Jumlah Pemetaan Kompetensi ASN	7 Kegiatan	70.523.450,00	Pengembangan Kompetensi ASN		Jumlah Pemetaan Kompetensi ASN	7 Kegiatan	29.220.630,00	
			Jumlah Laporan Peningkatan Kapasitas yang dilaksanakan	1 Laporan				Jumlah Laporan Peningkatan Kapasitas yang dilaksanakan	1 Laporan		
			Jumlah Laporan Peningkatan Kualifikasi ASN	2 Laporan				Jumlah Laporan Peningkatan Kualifikasi ASN yang	2 Laporan		

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

			yang dilaksanakan					dilaksanakan			
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	BKPSD M	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	25 ASN	32.340.150,00	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	BKPSDM	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	25 ASN	12.957.750,00	
	Pengelolaan Assessment Center	BKPSD M	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen	3.050.000,00	Pengelolaan Assessment Center	BKPSDM	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen	1.360.000,00	
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	BKPSD M	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	25 ASN	12.492.300,00	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	BKPSDM	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	25 ASN	7.042.900,00	
	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	BKPSD M	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	350 ASN	22.641.000,00	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	BKPSDM	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	350 ASN	7.859.980,00	
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN		Jumlah ASN yang mendapatkan penghargaan dan tunjangan kinerja	200 ASN	92.384.600,00	Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN		Jumlah ASN yang mendapatkan penghargaan dan tunjangan kinerja	200 ASN	148.426.300,00	
			Jumlah Penilaian Kinerja ASN	5 Laporan				Jumlah Penilaian Kinerja ASN	5 Laporan		
			Jumlah Dokumen Kebijakan Kepegawaian yang disusun	2 Dokumen				Jumlah Dokumen Kebijakan Kepegawaian yang disusun	2 Dokumen		
			Jumlah Laporan Hasil Pembinaan Disiplin ASN	2 Laporan				Jumlah Laporan Hasil Pembinaan Disiplin ASN	2 Laporan		
			Jumlah Laporan Hasil Penyelesaian Kasus ASN yang diproses	3 Laporan				Jumlah Laporan Hasil Penyelesaian Kasus ASN yang diproses	3 Laporan		

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	BKPSD M	Jumlah Produk Hukum yang dihasilkan	2 Dokumen	12.995.900,00	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	BKPSDM	Jumlah Produk Hukum yang dihasilkan	2 Dokumen	18.687.000,00	
	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	BKPSD M	Jumlah ASN yg penilaian kinerjanya secara online	7128 ASN	33.492.000,00	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	BKPSDM	Jumlah ASN yg penilaian kinerjanya secara online	7128 ASN	14.360.500,00	
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	BKPSD M	Jumlah ASN yang menerima penghargaan Satya Lancana karya Satya	200 ASN	12.000.000,00	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	BKPSDM	Jumlah ASN yang menerima penghargaan Satya Lancana karya Satya	200 ASN	12.000.000,00	
	Pembinaan Disiplin ASN	BKPSD M	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	100 ASN	11.490.600,00	Pembinaan Disiplin ASN	BKPSDM	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	100 ASN	47.009.200,00	
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	BKPSD M	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	6 Laporan	21.405.900,00	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	BKPSDM	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	6 Laporan	56.359.100,00	
	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	BKPSD M	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	5 Dokumen	1.000.200,00	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	BKPSDM	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	5 Dokumen	10.500,00	
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Jabatan	90%	774.006.400,00	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	50%	534.571.800,00	

								Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	20%		
								Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	80%		
	Pengembangan Kompetensi Teknis		Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Teknis yang dilaksanakan	1 Laporan	13.210.300,00	Pengembangan Kompetensi Teknis		Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Teknis yang dilaksanakan	1 Laporan	5.296.800,00	
			Jumlah Dokumen kebijakan pengembangan kompetensi yang disusun	1 Dokumen				Jumlah Dokumen kebijakan pengembangan kompetensi yang disusun	1 Dokumen		
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan	BKPSD M	Jumlah Dokumen Pengembangan Kompetensi	1 Dokumen	1.050.000,00	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan	BKPSDM	Jumlah Dokumen Pengembangan Kompetensi	1 Dokumen	64.000,00	

	Urusan Pemerintahan Umum					Pemerintahan Umum					
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	BKPSD M	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	10 ASN	12.160.300,00	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	BKPSDM	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	10 ASN	5.232.800,00	
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1 Laporan	760.796.100,00	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1 Laporan	529.275.000,00	
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	BKPSD M	Jumlah ASN yang Mengikuti Diklat Fungsional	14 ASN	760.796.100,00	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	BKPSDM	Jumlah ASN yang Mengikuti Diklat Fungsional	14 ASN	529.275.000,00	

2.5 Penelaahan usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Usulan program atau kegiatan yang berasal dari masyarakat lebih bersifat teknis sehingga lebih tepat untuk diakomodasi dan dilaksanakan oleh Perangkat Daerah lain dan bukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Namun dalam proses ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang sangat penting karena proses pengakomodasian usulan masyarakat dilaksanakan dalam desk perencanaan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap seluruh Perangkat Daerah yang lain. Penelaahan usulan dari masyarakat juga dilakukan pada pelaksanaan forum Perangkat Daerah sebelum dilaksanakannya Musrenbang RKPD Kabupaten.

BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1 Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional

Telaahan terhadap kebijakan nasional dalam menyusun Rencana Kerja Perubahan (Renja Perubahan) perangkat daerah sangat penting untuk memastikan sinkronisasi antara perencanaan di tingkat daerah dan prioritas pembangunan nasional. Kebijakan nasional yang tertuang dalam dokumen strategis seperti Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), kebijakan fiskal nasional, serta instruksi dan arahan presiden menjadi pedoman utama dalam proses perencanaan di daerah. Renja perangkat daerah harus merujuk dan menyesuaikan diri dengan arahan kebijakan nasional tersebut agar tujuan pembangunan daerah tidak terpisah dari kerangka besar pembangunan nasional

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman merupakan sebuah Perangkat Daerah yang tidak secara langsung melaksanakan program dan kegiatan yang menjadi kebijakan nasional, khususnya yang target-targetnya ditetapkan melalui SPM maupun SDGs. Kebijakan nasional yang diampu oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia lebih pada menuangkan kebijakan nasional melalui penyusunan RKPD yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.

Kebijakan nasional yang relevan dan menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kebijakan nasional berperan sebagai panduan utama dalam merumuskan arah pembangunan daerah, termasuk Dinas, agar selaras dengan visi dan misi pembangunan nasional. Dengan demikian, setiap program dan kegiatan yang direncanakan pada tingkat Dinas perlu merujuk pada berbagai kebijakan, rencana, dan target yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat.

Salah satu kebijakan nasional yang menjadi acuan penting dalam penyusunan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah RPJMN yang menetapkan prioritas pembangunan selama lima tahun. RPJMN menguraikan program prioritas di berbagai sektor, seperti pendidikan, kesehatan, infrastruktur, dan pemberdayaan ekonomi, yang harus diimplementasikan di tingkat daerah. Renja perangkat daerah harus menafsirkan prioritas nasional ini ke dalam konteks lokal dengan menyesuaikan program dan kegiatan yang relevan dengan kondisi serta kebutuhan daerah, namun tetap mengacu

pada tujuan nasional.

Telaahan terhadap kebijakan nasional dalam menyusun Renja perangkat daerah bertujuan untuk menciptakan sinergi antara perencanaan daerah dan nasional. Hal ini memastikan bahwa upaya pembangunan di daerah mendukung visi dan misi nasional, serta memperkuat harmonisasi perencanaan pembangunan lintas sektor dan wilayah. Dengan demikian, pembangunan daerah tidak hanya memberikan dampak lokal yang positif, tetapi juga mendukung pencapaian target pembangunan Indonesia secara keseluruhan

Berikut adalah sinkronisasi Visi dan Misi RPJMN Tahun 2025-2029, Provinsi Sumatera Barat 2025-2029 dan RPJMD Kabupaten Pariaman Tahun 2025-2029

Tabel 3.1
Visi dan Misi RPJMN Tahun 2025-2029, Provinsi Sumatera Barat 2025-2029 dan RPJMD Kabupaten Pariaman Tahun 2025-2029

No	Visi RPJMN Tahun 2025-2029	Visi Misi RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029	Visi Misi RPJMD Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025-2029
	Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045	Sumatera Barat Madani yang Maju dan Berkeadilan	Padang Pariaman Maju dan Sejahtera
1.	Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM)	Pendidikan Merata, Kesehatan Berkualitas	Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berkualitas dan berintegritas
2.	Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau dan ekonomi biru	Lumbung Pangan Nasional Dan Ekonomi Berkelanjutan	Menciptakan SDM yang berkualitas dan berdaya saing
3	Melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas kreatif serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi	Nagari/Desa Sebagai Basis Kemajuan	Mewujudkan Pembangunan Ekonomi Inklusif, Maju dan Merata
4	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda	Sumatera Barat Pusat Perdagangan Dan Bisnis Sumatera Bagian Barat	Mewujudkan Infrastruktur yang Berkualitas dan Berkelanjutan

No	Visi RPJMN Tahun 2025-2029	Visi Misi RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029	Visi Misi RPJMD Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025-2029
	Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045	Sumatera Barat Madani yang Maju dan Berkeadilan	Padang Pariaman Maju dan Sejahtera
	(generasi milenial dan generasi Z) dan penyandang disabilitas		
5	Melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri	Membangun Infrastruktur Berkeadilan Dan Siap Tanggap Bencana	Mewujudkan Kehidupan Sosial yang Religius, Harmonis dan Berbudaya
6	Membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan	Membangun Kehidupan Beradat Dan Berbudaya Berbasis Agama, Kearifan Lokal Melalui Dukungan Keluarga Yang Berkualitas	
7	Memperkuat reformasi politik, hukum dan birokrasi serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi dan penyelundupan	Tingkatkan Daya Saing Pariwisata Dan Akselerasi Ekonomi Kreatif Untuk UMKM	
8	Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur	Tata Kelola Pemerintahan Bersih Dan Pelayanan Publik Yang Efektif	

Berikut adalah sinkronisasi pembangunan Prioritas Pembangunan Kabupaten Padang Pariaman dengan Prioritas Nasional dan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025

Tabel 3.2
**Sinkronisasi Pembangunan Prioritas Pembangunan Kabupaten Padang Pariaman
dengan Prioritas Nasional dan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025**

No	Agenda/Prioritas Nasional	Prioritas Pembangunan RKPD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025	Prioritas Pembangunan RKPD Padang Pariaman Tahun 2025
	Tema	Tema	Tema
1.	Prioritas Nasional 1: Memperkokoh ideologi pancasila, demokrasi dan hak azazi manusia	Prioritas 2. Meningkatkan tata kehidupan sosol kemasyarakatan berdasarkan falsafah Adat	Prioritas 1. Peningkatan Kualitas Kehidupan Beragama berlandaskan "adat basandi syarak, syarak basandi kitabullah"
2.	Prioritas Nasional 2: Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau, dan ekonomi biru	Prioritas 3. Meningkatkan nilai tambah dan produktifitas pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan Prioritas 4. Meningkatkan usaha perdagangan dan industry kecil/menengah serta ekonomi berbasis digital Prioritas 5. Meningkatkan ekonomi kreatif dan berdaya Saing kepariwisataan Prioritas 6. Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur yang berkeadilan dan berkelanjutan	Prioritas 3. Penguatan Ketahanan Ekonomi yang Berkualitas dan Berkeadilan
3.	Prioritas Nasional 3: Meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, dan melanjutkan pengembangan infrastruktur	Prioritas 3. Meningkatkan nilai tambah dan produktifitas pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan Prioritas 5. Meningkatkan ekonomi kreatif dan berdaya Saing kepariwisataan Prioritas 6. Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur yang berkeadilan dan berkelanjutan	Prioritas 2. Penguatan Infrastruktur Publik yang ramah lingkungan dengan memperhatikan tata ruang wilayah Prioritas 6. Peningkatan kualitas pelayanan dasar
4.	Prioritas Nasional 4: Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan,	Prioritas 1. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang sehat, berpengetahuan, terampil dan berdaya saing	Prioritas 4. Peningkatan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing dan Berketahanan Sosial

No	Agenda/Prioritas Nasional	Prioritas Pembangunan RKPD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025	Prioritas Pembangunan RKPD Padang Pariaman Tahun 2025
	Tema	Tema	Tema
	prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas	Prioritas 2. Meningkatkan tata kehidupan sosial kemasyarakatan berdasarkan falsafah Adat Basandi Syara' – Syara' Basandi Kitabullah	
5.	Prioritas Nasional 5: Melanjutkan hilirisasi dan industrialisasi untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri	Prioritas 3. Meningkatkan nilai tambah dan produktifitas pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan Prioritas 4. Meningkatkan usaha perdagangan dan industri kecil/menengah serta ekonomi berbasis digital	Prioritas 3. Penguatan Ketahanan Ekonomi yang Berkualitas dan Berkeadilan
6.	Prioritas Nasional 6: Membangun dari desa dan dari bawah untuk pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan	Prioritas 3. Meningkatkan nilai tambah dan produktifitas pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan Prioritas 4. Meningkatkan usaha perdagangan dan industri kecil/menengah serta ekonomi berbasis digital Prioritas 6. Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur yang berkeadilan dan berkelanjutan	Prioritas 3. Penguatan Ketahanan Ekonomi yang Berkualitas dan Berkeadilan
7.	Prioritas Nasional 7: Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba	Prioritas 7. Mewujudkan tata kelola Pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, akuntabel serta berkualitas	Prioritas 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel

No	Agenda/Prioritas Nasional	Prioritas Pembangunan RKPD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025	Prioritas Pembangunan RKPD Padang Pariaman Tahun 2025
	Tema	Tema	Tema
8.	Prioritas Nasional 8: Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam, dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur	Prioritas 2. Meningkatkan tata kehidupan sosial kemasyarakatan berdasarkan falsafah Adat Basandi Syara' – Syara' Basandi Kitabullah	Prioritas 1. Peningkatan Kualitas Kehidupan Beragama berlandaskan "adat basandi syarak, syarak basandi kitabullah

3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah

Rencana Kerja Perubahan (Renja Perubahan) Perangkat Daerah disusun sebagai pedoman untuk mencapai tujuan pembangunan daerah yang selaras dengan visi dan misi pemerintah. Tujuan utama Renja ini adalah untuk memastikan bahwa semua program dan kegiatan yang direncanakan dapat berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat dan kualitas layanan publik. Dengan menetapkan tujuan yang jelas, setiap perangkat daerah dapat lebih fokus dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka, serta berkolaborasi secara efektif untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Sasaran Renja yang ditetapkan harus spesifik, terukur, dan realistis, serta dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu. Sasaran ini berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi kinerja setiap perangkat daerah dalam melaksanakan program dan kegiatan yang telah direncanakan. Selain itu, dengan adanya sasaran yang jelas, perangkat daerah dapat lebih mudah mengidentifikasi kebutuhan dan tantangan yang ada, sehingga langkah-langkah strategis yang tepat dapat diambil untuk mengatasinya. Penetapan sasaran ini juga penting untuk mendorong partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan, sehingga setiap inisiatif yang diambil dapat lebih responsif terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Dalam proses pelaksanaan Renja, penting bagi perangkat daerah untuk melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini akan memungkinkan identifikasi terhadap hambatan dan peluang yang muncul selama pelaksanaan, sehingga langkah perbaikan dapat segera diambil. Dengan demikian, Renja tidak hanya menjadi dokumen statis, tetapi juga menjadi alat

yang dinamis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan pembangunan daerah, serta memastikan bahwa hasil yang dicapai sesuai dengan harapan masyarakat.

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi dan meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah semua program dan kegiatan dalam melaksanakan misi. Tujuan dicanangkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun. Tujuan dan sasaran Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 adalah :

A. Tujuan

Mengacu pada Visi dan Misi Kabupaten Padang Pariaman yang telah ditetapkan, maka Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 adalah **"Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dan Terwujudnya Profesionalitas ASN"** dengan Indikator Tujuan **"Nilai SAKIP Pemerintah Daerah, Indeks Profesionalisme ASN, dan Indeks Sistem Merit"**

B. Sasaran

Mengacu pada tujuan yang telah ditetapkan, maka sasaran yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu lima tahun adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Tujuan, Sasaran, Indikator Tujuan, Indikator Sasaran dan Target Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025

Visi	Misi	Tujuan OPD	Indikator Tujuan OPD	Target 2025	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran Strategis	Target 2025
Padang Pariaman Maju dan Sejahtera	Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Berkualitas dan Berintegritas	Meningkatnya kualitas tata kelola penyelenggaraan pemerintahan daerah.	Nilai SAKIP Pemerintah Daerah	71.4	Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	Nilai AKIP Perangkat Daerah	80.01
		Terwujudnya profesionalitas ASN	Indeks Profesionalisme ASN	72,00	Meningkatkan Profesionalisme ASN	Nilai Aspek Kualifikasi ASN	21
						Nilai Aspek Kinerja ASN	25
						Nilai Aspek Kompetensi ASN	28
						Nilai Aspek Disiplin ASN	5
			Indeks Sistem Merit	250	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, pengharagaan dan Disiplin	37,00

3.3 Program dan Kegiatan

- a. Faktor-faktor yang menjadi bahan pertimbangan terhadap rumusan Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 sebagai berikut :

1. Pencapaian visi dan misi Kepala Daerah Kabupaten Padang Pariaman,

Visi dan misi kepala daerah adalah panduan utama bagi semua perangkat daerah, termasuk dinas, dalam menyusun program dan kegiatan. Visi menggambarkan arah jangka panjang yang ingin dicapai, sedangkan misi menjelaskan langkah-langkah strategis yang harus diambil untuk mencapai visi tersebut. Misalnya, jika visi kepala daerah adalah "Mewujudkan Kabupaten Padang Pariaman yang maju dan sejahtera melalui pengembangan ekonomi lokal dan infrastruktur berkelanjutan," maka program dinas harus fokus pada pengembangan sektor-sektor strategis seperti pembangunan infrastruktur jalan, irigasi, dan sarana publik yang mendukung aktivitas ekonomi masyarakat.

Misi kepala daerah yang mungkin menitikberatkan pada peningkatan layanan publik juga harus direspons oleh dinas dengan merancang program yang meningkatkan akses dan kualitas pelayanan, baik itu dalam bidang kesehatan, pendidikan, atau administrasi publik. Dalam hal ini, dinas perlu melakukan penyesuaian secara terus-menerus dengan prioritas yang ditetapkan dalam visi dan misi kepala daerah, maka program, kegiatan dan sub kegiatan mengacu kepada Misi 5 yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2021-2026 dan memastikan bahwa setiap program, kegiatan dan sub kegiatan yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mendukung visi misi Kepala Daerah yaitu mewujudkan Padang Pariaman Berjaya.

2. Pencapaian SDGs

Sebagai bagian dari komitmen, Kabupaten Padang Pariaman juga perlu memperhatikan pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan atau Sustainable Development Goals (SDGs). SDGs mencakup 17 tujuan yang berfokus pada pengentasan kemiskinan, perlindungan lingkungan, dan pencapaian kesejahteraan untuk semua. Dalam konteks ini, program dan kegiatan Dinas tahun 2025 harus dirancang untuk mendukung beberapa tujuan SDGs, seperti meningkatkan kualitas pendidikan (Goal 4),

memastikan akses air bersih dan sanitasi (Goal 6), serta menciptakan pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi (Goal 8). Setiap program yang dirancang perlu mempertimbangkan bagaimana dampaknya terhadap target SDGs di Kabupaten Padang Pariaman.

Program dan kegiatan dinas harus disusun sedemikian rupa agar dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian SDGs ini, baik melalui peningkatan kesejahteraan sosial, ekonomi berkelanjutan, maupun perlindungan lingkungan.

3. Pengentasan Kemiskinan

Pengentasan kemiskinan adalah salah satu fokus utama pemerintah daerah yang harus diprioritaskan dalam perencanaan program dan kegiatan. Program yang dirancang oleh Dinas harus berkontribusi langsung terhadap upaya pengurangan tingkat kemiskinan di Kabupaten Padang Pariaman. Ini dapat berupa program-program yang mendukung pemberdayaan masyarakat miskin, peningkatan akses pendidikan dan kesehatan, serta bantuan sosial yang terarah. Selain itu, pengembangan program ekonomi produktif seperti pemberdayaan UMKM dan pelatihan keterampilan kerja juga menjadi faktor penting dalam strategi pengentasan kemiskinan di daerah.

Pengentasan kemiskinan merupakan prioritas utama yang harus dipertimbangkan dalam setiap perencanaan di tingkat daerah, termasuk dalam menyusun program dinas. Tingkat kemiskinan di Kabupaten Padang Pariaman harus dihadapi melalui program yang langsung menyasar kebutuhan masyarakat miskin. Beberapa contoh program yang relevan adalah:

- **Pemberdayaan ekonomi masyarakat:** Program pelatihan keterampilan bagi masyarakat miskin untuk meningkatkan produktivitas dan kemampuan berwirausaha, yang kemudian diikuti dengan pemberian akses modal dan dukungan pasar.
- **Bantuan sosial terarah:** Penyusunan program bantuan sosial yang lebih tepat sasaran, seperti bantuan tunai atau bantuan pendidikan bagi keluarga miskin, sehingga dapat langsung meringankan beban ekonomi mereka.
- **Pengembangan infrastruktur yang mendukung ekonomi masyarakat:** Pembangunan infrastruktur di wilayah-wilayah yang tertinggal, seperti

pembangunan jalan, jembatan, dan irigasi, untuk meningkatkan akses masyarakat miskin ke pasar dan layanan publik. Pengentasan kemiskinan tidak hanya membantu masyarakat secara langsung tetapi juga berkontribusi pada stabilitas ekonomi dan sosial daerah.

4. Pencapaian NSPK dan SPM

Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) serta Standar Pelayanan Minimal (SPM) adalah instrumen yang ditetapkan oleh pemerintah pusat untuk memastikan kualitas pelayanan dasar di daerah. Dinas harus memastikan bahwa setiap program dan kegiatan yang dirumuskan di tahun 2025 telah memenuhi dan mematuhi NSPK dan SPM yang berlaku. Pencapaian NSPK dan SPM terkait dengan sektor-sektor layanan dasar, seperti kesehatan, pendidikan, pekerjaan umum, dan sosial. Program-program Dinas harus diarahkan untuk memenuhi standar tersebut, seperti memastikan tersedianya layanan kesehatan dasar yang berkualitas di seluruh wilayah atau memastikan akses pendidikan yang merata bagi semua anak usia sekolah di Kabupaten Padang Pariaman.

5. Pendayagunaan Potensi Ekonomi daerah

Pendayagunaan potensi ekonomi lokal adalah faktor kunci dalam menyusun program yang mampu mendorong pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Padang Pariaman. Setiap program dan kegiatan yang dirumuskan harus didasarkan pada potensi daerah, baik di sektor pertanian, pariwisata, perikanan, maupun sektor lainnya yang memiliki peluang untuk berkembang. Contohnya, jika Kabupaten Padang Pariaman memiliki potensi besar di sektor pariwisata alam, maka program-program yang dirancang harus mencakup pengembangan destinasi wisata, infrastruktur pendukung pariwisata, dan peningkatan kapasitas masyarakat lokal sebagai pelaku ekonomi di sektor tersebut. Begitu juga dengan sektor agribisnis dan perikanan, yang bisa dikembangkan melalui program peningkatan teknologi pertanian, akses pasar, dan dukungan modal bagi petani dan nelayan lokal.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor di atas, perencanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman untuk tahun 2025 dapat

disusun secara strategis, efektif, dan berdampak nyata. Ini memastikan bahwa program yang dirancang tidak hanya memenuhi kebutuhan lokal tetapi juga sejalan dengan kebijakan nasional dan tujuan pembangunan global, serta berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan

- b.** Berdasarkan faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam perumusan program, kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 maka dirumuskanlah rekapitulasi program, kegiatan dan sub kegiatan secara rinci pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.4 (TC 33)
Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025

Kode			Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan			Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2025 (Tahun Rencana)				Catatan Penting	Perkiraan Rencana Perubahan Tahun 2025	
							Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif
(1)			(2)			(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
5					URUSAN PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				35.810.630.845,00				34.842.227.326,00
	03				KEPEGAWAIAN								
5	03	01			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase Rekomendasi LHE SAKIP yang ditindak lanjuti	BKPSDM	100%	33.800.884.995,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		100%	33.585.231.110,00
						Persentase Temuan BPK yang Ditindaklanjuti		100%		DAU Dana Alokasi Umum (DAU)		100%	
						Hasil Survey Kepuasan Masyarakat (SKM)				DAU Dana Alokasi Umum (DAU)		86	
5	03	01	2.01		<i>Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>	Jumlah dokumen perencanaan sesuai aturan dan tepat waktu	BKPSDM	5 Dokumen	55.816.730,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		5 Dokumen	27.348.000,00
						Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja perangkat daerah	BKPSDM	5 Dokumen		Dana Alokasi Umum (DAU)		5 Dokumen	
5	03	01	2.01	01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	BKPSDM	5 Dokumen	25.404.899,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		5 Dokumen	12.050.000,00

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

5	03	01	2.01	06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	BKPSDM	5 Laporan	30.411.831,00	Dana Alokasi Umum (DAU)	5 Laporan	15.298.000,00
5	03	01	2.02		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Keuangan yang Sesuai Dengan Perundang Undangan	BKPSDM	4 Laporan	33.168.124.465,00	Dana Alokasi Umum (DAU)	4 Laporan	33.159.922.365,00
5	03	01	2.02	01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	BKPSDM	45 Orang/Bulan	33.051.593.365,00	Dana Alokasi Umum (DAU)	45 Orang/Bulan	33.051.593.365,00
5	03	01	2.02	02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	BKPSDM	12 Dokumen	100.800.000,00	Dana Alokasi Umum (DAU)	12 Dokumen	100.800.000,00
5	03	01	2.02	05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	BKPSDM	4 Laporan	15.731.100,00	Dana Alokasi Umum (DAU)	4 Laporan	7.529.000,00
5	03	01	2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah pelayanan yang terfasilitasi	BKPSDM	10 Pelayanan	176.495.600,00	Dana Alokasi Umum (DAU)	10 Pelayanan	113.639.280,00
						Jumlah surat dinas yang teradministrasi sesuai ketentuan dan terdistribusi sesuai tujuan	BKPSDM	3500 Surat		Dana Alokasi Umum (DAU)	3500 Surat	
5	03	01	2.06	01	Penyediaan Jasa Komponen Instansi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah pelayanan yang terfasilitasi	BKPSDM	12 Paket	10.900.000,00	Dana Alokasi Umum (DAU)	12 Paket	10.900.000,00
5	03	01	2.06	08	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	BKPSDM	12 Laporan	10.750.000,00	Dana Alokasi Umum (DAU)	12 Laporan	2.000.000,00
5	03	01	2.06	09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat	BKPSDM	12 Laporan	154.845.600,00	Dana Alokasi	12 Laporan	100.739.280,00

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

						Koordinasi dan Konsultasi SKPD				Umum (DAU)			
5	03	01	2.07		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah penambahan nilai aset	BKPSDM	72.000.000	72.000.000,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		72.000.000	0,00
5	03	01	2.07	10	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang disediakan	BKPSDM	7 Unit	72.000.000,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		7 Unit	0,00
5	03	01	2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah jasa penunjang urusan pemerintah yang tersedia	BKPSDM	12 Bulan	260.248.200,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		12 Bulan	257.551.468,00
					Jumlah jasa penunjang perkantoran yang disediakan			12 Bulan		Dana Alokasi Umum (DAU)		12 Bulan	
5	03	01	2.08	01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	BKPSDM	12 Laporan	12.803.194,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		12 Laporan	10.106.462,00
5	03	01	2.08	03	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	BKPSDM	4 Laporan	14.660.006,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		4 Laporan	14.660.006,00
5	03	01	2.08	04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	BKPSDM	12 Laporan	232.785.000,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		12 Laporan	232.785.000,00
5	03	01	2.09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah objek aset yang terkelola	BKPSDM	227 Unit	68.200.000,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		227 Unit	26.769.997,00
					Jumlah total nilai aset			2.042.673.316		Dana Alokasi Umum (DAU)		2.042.673.316	
5	03	01	2.09	01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang dipelihara dibayarkan Pajaknya	BKPSDM	6 Unit	68.200.000,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		6 Unit	26.769.997,00

5	03	02		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Rencana Kebutuhan sesuai dengan Peta Jabatan	BKPSDM	80%	1.235.739.400,00	Dana Alokasi Umum (DAU)			722.424.416,00
					Persentase Calon ASN yang terseleksi sesuai formasi		92%		Dana Alokasi Umum (DAU)			
					Persentase Permohonan Pelayanan yang ditangani		95%		Dana Alokasi Umum (DAU)			
					Persentase Permohonan Penghargaan dan Disiplin yang tertangani sesuai Standar		95%		Dana Alokasi Umum (DAU)			
					Persentase Penyelesaian Pelayanan Mutasi dan Rotasi sesuai dengan NSPK dan SOP		90%		Dana Alokasi Umum (DAU)			
					Persentase ASN Berkinerja Baik		80%		Dana Alokasi Umum (DAU)			
					Persentase ASN yang mendapatkan pembinaan Kapasitas dan Kualifikasi		90%		Dana Alokasi Umum (DAU)			
					Persentase kasus kepegawain yang terselesaikan		90%		Dana Alokasi Umum (DAU)			
					Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi				Dana Alokasi Umum (DAU)		70%	
					Persentase ketersediaan data dan informasi ASN				Dana Alokasi Umum (DAU)		80%	
					Persentase Pengembangan Karir				Dana Alokasi		50%	

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

						ASN sesuai kompetensinya				Umum (DAU)			
						Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)				Dana Alokasi Umum (DAU)		30%	
						Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN				Dana Alokasi Umum (DAU)		73%	
5	03	02	2.01		<i>Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian ASN</i>	Jumlah Lowongan Kebutuhan Formasi yang terisi	BKPSDM	700 Formasi	842.472.750,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		700 Formasi	417.709.700,00
						Jumlah Pegawai yang diberhentikan dan mendapatkan pengkat pengabdian		300 Orang		Dana Alokasi Umum (DAU)		300 Orang	
						Jumlah Data Pegawai yang tersedia, update dan terbaru		6672 Orang		Dana Alokasi Umum (DAU)		6672 Orang	
						Jumlah Laporan Pemberian Layanan ASN yang dilakukan		1 Laporan		Dana Alokasi Umum (DAU)		1 Laporan	
5	03	02	2.01	02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	BKPSDM	1 Dokumen	12.000.350,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		1 Dokumen	12.000.350,00
5	03	02	2.01	03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	BKPSDM	700 Dokumen	765.512.600,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		700 Dokumen	338.854.050,00
5	03	02	2.01	06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	BKPSDM	300 Dokumen	23.219.900,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		300 Dokumen	23.219.900,00
5	03	02	2.01	08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	BKPSDM	2 Lembaga	6.519.900,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		2 Lembaga	8.415.400,00

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

5	03	02	2.01	10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	BKPSDM	1 Dokumen	23.220.000,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		1 Dokumen	23.220.000,00
5	03	02	2.01	11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	BKPSDM	1500 Dokumen	12.000.000,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		1500 Dokumen	12.000.000,00
5	03	02	2.02		Mutasi Dan Promosi ASN	Jumlah Pegawai yang dipindahkan sesuai kebutuhan dan syarat jabatan	BKPSDM	145 Orang	230.358.650,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		145 Orang	127.067.786,00
						Jumlah Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN		7 Kegiatan		Dana Alokasi Umum (DAU)		7 Kegiatan	
5	03	02	2.02	01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	BKPSDM	300 Dokumen	19.500.000,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		300 Dokumen	19.500.100,00
5	03	02	2.02	03	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	BKPSDM	500 Dokumen	132.935.900,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		500 Dokumen	53.571.385,00
5	03	02	2.02	04	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	BKPSDM	60 Dokumen	77.922.750,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		60 Dokumen	53.996.401,00
5	03	02	2.03		Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Pemetaan Kompetensi ASN	BKPSDM	7 Kegiatan	70.523.450,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		7 Kegiatan	29.220.630,00
						Jumlah Laporan Peningkatan Kapasitas yang dilaksanakan		1 Laporan		Dana Alokasi Umum (DAU)		1 Laporan	
						Jumlah Laporan Peningkatan Kualifikasi ASN yang dilaksanakan		2 Laporan		Dana Alokasi Umum (DAU)		2 Laporan	
5	03	02	2.03	01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang meningkat Kapasitasnya	BKPSDM	25 Orang	32.340.150,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		25 Orang	12.957.750,00

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

5	03	02	2.03	02	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assesment Center	BKPSDM	1 Dokumen	3.050.000,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		1 Dokumen	1.360.000,00
5	03	02	2.03	04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Pendidikan Lanjutan	BKPSDM	25 Orang	12.492.300,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		25 Orang	7.042.900,00
5	03	02	2.03	13	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	BKPSDM	350 Orang	22.641.000,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		350 Orang	7.859.980,00
5	03	02	2.04		Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang mendapatkan penghargaan dan tunjangan kinerja	BKPSDM	200 ASN	92.384.600,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		200 ASN	148.426.300,00
						Jumlah Penilaian Kinerja ASN		5 Laporan		Dana Alokasi Umum (DAU)		5 Laporan	
						Jumlah Dokumen Kebijakan Kepegawaian yang disusun		2 Dokumen		Dana Alokasi Umum (DAU)		2 Dokumen	
						Jumlah Laporan Hasil Pembinaan Disiplin ASN		2 Laporan		Dana Alokasi Umum (DAU)		2 Laporan	
						Jumlah Laporan Hasil Penyelesaian Kasus ASN yang diproses		3 Laporan		Dana Alokasi Umum (DAU)		3 Laporan	
5	03	02	2.04	01	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	BKPSDM	2 Dokumen	12.995.900,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		2 Dokumen	18.687.000,00
5	03	02	2.04	03	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yg penilaian kinerjanya secara online	BKPSDM	7128 ASN	33.492.000,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		7128 ASN	14.360.500,00
5	03	02	2.04	04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberi Penghargaan	BKPSDM	200 Orang	12.000.000,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		200 Orang	12.000.000,00
5	03	02	2.04	07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	BKPSDM	100 Orang	11.490.600,00	Dana Alokasi		100 Orang	47.009.200,00

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

										Umum (DAU)			
5	03	02	2.04	08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	BKPSDM	6 Laporan	21.405.900,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		6 Laporan	56.359.100,00
5	03	02	2.04	09	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	BKPSDM	5 Dokumen	1.000.200,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		5 Dokumen	10.500,00
5	04				PENDIDIKAN DAN PELATIHAN								
5	04	02			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Jabatan	BKPSDM	90%	774.006.400,00	Dana Alokasi Umum (DAU)			534.571.800,00
						Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya						50%	
						Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)						20%	
						Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)						80%	
5	04	02	2.01		<i>Pengembangan Kompetensi Teknis</i>	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Teknis yang dilaksanakan	BKPSDM	1 Laporan	13.210.300,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		1 Laporan	5.296.800,00
						Jumlah Dokumen kebijakan pengembangan kompetensi yang disusun		1 Dokumen		Dana Alokasi Umum (DAU)		1 Dokumen	
5	04	02	2.01	01	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti,	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan	BKPSDM	1 Dokumen	1.050.000,00	Dana Alokasi		1 Dokumen	64.000,00

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

					dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang disusun				Umum (DAU)			
5	04	02	2.01	03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	BKPSDM	10 Orang	12.160.300,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		10 Orang	5.232.800,00
5	04	02	2.02		<i>Sertifikasi, kelembagaan, kompetensi manajerial dan fungsional</i>	Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	BKPSDM	1 Laporan	760.796.100,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		1 Laporan	529.275.000,00
5	04	02	2.02	07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	BKPSDM	14 Laporan	760.796.100,00	Dana Alokasi Umum (DAU)		14 Laporan	529.275.000,00

**BAB IV
RENCANA KERJA PERUBAHAN DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH**

NO	KODE	URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA OPD	REALISASI CAPAIAN RENJA OPD TAHUN 2023	PRAKIRAAN CAPAIAN TARGET RENJA OPD TAHUN 2024	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN										KELOMPOK SASARAN	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2025		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
							TARGET 2025		PAGU INDIKATIF (Rp)			Bertambah/Berkurang (10-12)	LOKASI	SUMBER DANA	PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
							SEBELUM	SESUDAH	RKPD 2025	APBD 2025	RKPD PERUBAHAN 2025				NASIONAL	DAERAH				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
		BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA							16.817.805.925,00	35.810.630.845,00	34.842.227.326,00	18.024.421.401,00							26.673.538.926,00	
	5	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN							16.817.805.925,00	35.810.630.845,00	34.842.227.326,00	18.024.421.401,00							26.673.538.926,00	
	5.03	KEPEGAWAIAN							16.743.799.625,00	35.036.624.445,00	34.307.655.526,00	17.563.855.901,00							24.501.945.363,00	
1.	5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase Rekomendasi LHE SAKIP yang ditindak lanjuti Persentase Temuan BPK yang Ditindaklanjuti				-	100 100 % % ..	15.966.719.775,00	33.800.884.995,00	33.585.231.110,00	4.838.789.335,00							20.805.969.110,00	
	5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Keselarsan Dokumen Perencanaan dan Penganggaran				100 %	100 %	55.816.730,00	55.816.730,00	27.348.000,00	-28.468.730,00			-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		176.248.406,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5.03.01.2.01.0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah																		
			Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				5 Dokumen	5 Dokumen	25.404.899,00	25.404.899,00	12.050.000,00	-13.354.899,00	Kab. Padang Paritaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			103.316.031,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5.03.01.2.01.0006	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD																		
			Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar/Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD				5 Laporan	5 Laporan	30.411.831,00	30.411.831,00	15.298.000,00	-15.113.831,00	Kab. Padang Paritaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			72.930.375,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Keuangan yang Sesuai Dengan Perundang Undangan				4 Laporan	4 Laporan	15.333.959.439,00	33.168.124.465,00	33.159.922.365,00	17.825.962.926,00			-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		19.596.212.477,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5.03.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN																		
			Jumlah Orang yang Menerima gaji dan Tunjangan ASN				60 Orang/b ulan	60 Orang/b ulan	15.217.428.339,00	33.051.593.365,00	33.051.593.365,00	17.834.165.026,00	Kab. Padang Paritaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU) DAU TAMBAHAN DUKUNGAN PENDANAAN ATAS KEBUKAAN PENGGAJIAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			19.303.931.196,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

5.03.01.2.02.0002	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN																		
		Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN				12 Dokumen	12 Dokumen	100.800.000,00	100.800.000,00	100.800.000,00	0,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			237.583.500,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
5.03.01.2.02.0005	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD																		
		Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD				4 Laporan	4 Laporan	15.731.100,00	15.731.100,00	7.529.000,00	-8.202.100,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			54.697.781,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah surat dinas yang teradministrasi sesuai ketentuan dan terdistribusi sesuai tujuan				3500 Surat	3500 Surat	176.495.600,00	176.495.600,00	113.639.280,00	-62.856.320,00			-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		152.724.128,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
5.03.01.2.06.0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor																		
		Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan				12 Paket	12 Paket	10.900.000,00	10.900.000,00	10.900.000,00	0,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			20.963.250,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
5.03.01.2.06.0008	Fasilitas Kunjungan Tamu																		

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

NO	KODE	URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA OPD	REALISASI CAPAIAN RENJA OPD TAHUN 2023	PRAKIRAAN CAPAIAN TARGET RENJA OPD TAHUN 2024	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN										KELOMPOK SASARAN	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2025		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
							TARGET 2025		PAGU INDIKATIF (Rp)			Bertambah/Berkurang (10-12)	LOKASI	SUMBER DANA	PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
							SEBELUM	SESUDAH	RKPD 2025	APBD 2025	RKPD PERUBAHAN 2025				NASIONAL	DAERAH				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
			Jumlah Laporan Fasilitas/ Kunjungan Tamu				285 Laporan	285 Laporan	10.750.000,00	10.750.000,00	2.000.000,00	-8.750.000,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			10.210.253,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5.03.01.2.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD																		
			Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				166 Laporan	166 Laporan	154.845.600,00	154.845.600,00	100.739.280,00	-54.106.320,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			121.550.625,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah penambahan nilai aset				62.980.000 Rupiah	62.980.000 Rupiah	72.000.000,00	72.000.000,00	0,00	-72.000.000,00			-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		128.698.343,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5.03.01.2.07.0010	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya																		
			Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan				7 Unit	7 Unit	72.000.000,00	72.000.000,00	0,00	-72.000.000,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			128.698.343,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah jasa penunjang perkantoran yang disediakan Jumlah jasa penunjang urusan pemerintah yang tersedia				12 Bulan	12 Bulan	260.248.006,00	260.248.200,00	257.551.468,00	-2.696.538,00			-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		660.462.787,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5.03.01.2.08.0001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat																		
			Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat				500 Laporan	500 Laporan	12.803.000,00	12.803.194,00	10.106.462,00	-2.696.538,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			27.956.644,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

5.03.01.2.08.0003	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor																		
		Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan				4 Laporan	4 Laporan	14.660.006,00	14.660.006,00	14.660.006,00	0,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			20.863.606,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
5.03.01.2.08.0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor																		
		Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan				15 Laporan	15 Laporan	232.785.000,00	232.785.000,00	232.785.000,00	0,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			611.842.537,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah objek aset yang dikelola Jumlah total nilai aset				2.008.673,3 16 Rupiah 225 Unit	2.008.673,3 16 Rupiah 225 Unit	68.200.000,00	68.200.000,00	26.769.997,00	-41.430.003,00			-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		91.162.969,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
5.03.01.2.09.0001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan																		
		Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya				4 Unit Unit	4 Unit Unit	68.200.000,00	68.200.000,00	26.769.997,00	-41.430.003,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			91.162.969,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025

NO	KODE	URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA OPD	REALISASI CAPAIAN RENJA OPD TAHUN 2023	PRAKIRAAN CAPAIAN TARGET RENJA OPD TAHUN 2024	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN										KELOMPOK SASARAN	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2025		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
							TARGET 2025		PAGU INDIKATIF (Rp)			Bertambah/Berkurang (10-12)	LOKASI	SUMBER DANA	PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
							SEBELUM	SESUDAH	RKPD 2025	APBD 2025	RKPD PERUBAHAN 2025				NASIONAL	DAERAH				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
2.	5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Rencana Kebutuhan Sesuai Peta Jabatan Persentase ASN yang mendapatkan pembinaan Kapasitas dan Kualifikasi Persentase kasus kepegawain yang terselesaikan Persentase Calon ASN yang terseleksi sesuai formasi Persentase Permohonan Pelayanan yang ditangani Persentase Permohonan Penghargaan dan Disiplin yang tertangani sesuai Standar Persentase Penyelesaian Pelayanan Mutasi dan Rotasi sesuai dengan NSPK dan SOP...				100 %	80 90 90 92 95 95 undefined % % % % % undefined		777.079.850,00	1.235.739.450,00	722.424.416,00	2.919.356.403,00						3.696.436.253,00	
	5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawain ASN	Jumlah Data Pegawai yang tersedia, update dan terbarukan Jumlah Laporan Pemberian Layanan ASN yang dilakukan Jumlah Lowongan Kebutuhan Formasi yang terisi Jumlah Pegawai yang diberhentikan dan mendapatkan pangkat pengabdian undefined				1 Laporan 300 ASN 6600 ASN 700 Formasi	1 Laporan 300 ASN 6600 ASN 700 Formasi undefined undefined	383.813.150,00	842.472.750,00	417.709.700,00	33.896.550,00		-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		2.838.375.852,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
	5.03.02.2.01.0002	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN																		
			Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN				1 Dokumen	1 Dokumen	12.000.350,00	12.000.350,00	12.000.350,00	0,00	Kab. Padang Paritaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel		125.619.780,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
	5.03.02.2.01.0003	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK																		
			Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK				700 Dokumen	700 Dokumen	306.853.000,00	765.512.600,00	338.654.050,00	32.001.050,00	Kab. Padang Paritaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel		2.395.736.112,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
	5.03.02.2.01.0006	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian																		
			Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian				300 Dokumen	300 Dokumen	23.219.900,00	23.219.900,00	23.219.900,00	0,00	Kab. Padang Paritaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel		102.847.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

5.03.02.2.01.0008	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN																			
		Jumlah Lembaga Profesi/ASN yang Difasilitasi/				2 Lembaga	2 Lembaga	6.519.900,00	6.519.900,00	8.415.400,00	1.895.500,00	Kab. Padang Pantaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel		58.564.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		
5.03.02.2.01.0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawain																			
		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawain				1 Dokumen	1 Dokumen	23.220.000,00	23.220.000,00	23.220.000,00	0,00	Kab. Padang Pantaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel		73.083.460,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		
5.03.02.2.01.0011	Pengelolaan Data Kepegawain																			
		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawain				1500 Dokumen	1500 Dokumen	12.000.000,00	12.000.000,00	12.000.000,00	0,00	Kab. Padang Pantaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel		82.525.500,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		
5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Pegawai yang dipindahkan sesuai kebutuhan dan syarat jabatan Jumlah Teraksennanya Mutasi dan Promosi ASN				145 ASN 4 Mutasi	145 ASN 4 Mutasi	230.358.650,00	230.358.650,00	127.067.786,00	-103.290.864,00			-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	450.942.800,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		
5.03.02.2.02.0001	Pengelolaan Mutasi ASN																			

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

NO	KODE	URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA OPD	REALISASI CAPAIAN RENJA OPD TAHUN 2023	PRAKIRAAN CAPAIAN TARGET RENJA OPD TAHUN 2024	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN										KELOMPOK SASARAN	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2025		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
							TARGET 2025		PAGU INDIKATIF (Rp)			Bertambah/Berkurang (10-12)	LOKASI	SUMBER DANA	PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
							SEBELUM	SESUDAH	RKPD 2025	APBD 2025	RKPD PERUBAHAN 2025				NASIONAL	DAERAH				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
			Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah				300 Dokumen	300 Dokumen	19.500.000,00	19.500.000,00	19.500.000,00	0,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			136.893.350,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5.03.02.2.02.0002	Pengelolaan Kenalkan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenalkan Pangkat ASN				500 Dokumen	500 Dokumen	132.935.900,00	132.935.900,00	53.571.385,00	-79.364.515,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			225.471.400,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5.03.02.2.02.0003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN				60 Dokumen	60 Dokumen	77.922.750,00	77.922.750,00	53.996.401,00	-23.926.349,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			88.578.050,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Laporan Peningkatan Kapasitas yang dilaksanakan Jumlah Laporan Peningkatan Kualifikasi ASN yang dilaksanakan Jumlah Pemetaan Kompetensi ASN				1 Laporan 2 Laporan 400 Laporan	1 Laporan 2 Laporan 400 Laporan	70.523.450,00	70.523.450,00	29.220.630,00	-41.302.820,00			-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		136.358.660,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5.03.02.2.03.0001	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya				25 Orang	25 Orang	32.340.150,00	32.340.150,00	12.957.750,00	-19.382.400,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			32.210.200,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5.03.02.2.03.0002	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center				1 Dokumen	1 Dokumen	3.050.000,00	3.050.000,00	1.360.000,00	-1.690.000,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			27.916.580,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

5.03.02.2.03.0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan				25 Orang	25 Orang	12.492.300,00	12.492.300,00	7.042.900,00	-5.449.400,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			27.916.580,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
5.03.02.2.03.0013	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina				350 Orang	350 Orang	22.641.000,00	22.641.000,00	7.859.980,00	-14.781.020,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			48.315.300,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang mendapatkan penghargaan dan tunjangan kinerja Jumlah Laporan Hasil Pembinaan Disiplin ASN Jumlah Laporan Hasil Penyelesaian Kasus ASN yang diproses Jumlah Penilaian Kinerja ASN				1 ASN 200 ASN 2 Laporan 3 Laporan	1 ASN 200 ASN 2 Laporan 3 Laporan	92.384.600,00	92.384.600,00	148.426.300,00	56.041.700,00			-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		270.758.941,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
5.03.02.2.04.0001	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				2 Dokumen	2 Dokumen	12.995.900,00	12.995.900,00	18.687.000,00	5.691.100,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			24.157.650,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
5.03.02.2.04.0003	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				6891 Laporan	6891 Laporan	33.492.000,00	33.492.000,00	14.360.500,00	-19.131.500,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			95.213.351,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
5.03.02.2.04.0004	Pengelolaan Pemberton Penghargaan bagi Pegawai																		

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

NO	KODE	URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA OPD	REALISASI CAPAIAN RENJA OPD TAHUN 2023	PRAKIRAAN CAPAIAN TARGET RENJA OPD TAHUN 2024	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN										KELOMPOK SABARAN	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2025		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	
							TARGET 2025		PAGU INDIKATIF (Rp)			Bertambah/Berkurang (10-12)	LOKASI	SUMBER DANA	PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)		
							SEBELUM	SESUDAH	RKPD 2025	APBD 2025	RKPD PERUBAHAN 2025				NASIONAL	DAERAH					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
			Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan				200 Orang	200 Orang	12.000.000,00	12.000.000,00	12.000.000,00	0,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			78.914.990,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
5.03.02.2.04.0007		Pembinaan Disiplin ASN																			
			Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan				3 Orang	100 Orang	11.490.600,00	11.490.600,00	47.009.200,00	35.518.600,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			16.105.100,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
5.03.02.2.04.0008		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN																			
			Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN				3 Laporan	3 Laporan	21.405.900,00	21.405.900,00	56.359.100,00	34.953.200,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			40.262.750,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
5.03.02.2.04.0009		Pelayanan Proses Izin Perorolan Pegawai																			
			Jumlah Dokumen Proses Izin Percerolan Pegawai yang Dilyani				5 Dokumen	5 Dokumen	1.000.200,00	1.000.200,00	10.500,00	-989.700,00	Kab. Padang Pariaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel			16.105.100,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN
RENJA PERUBAHAN 2025**

	5.04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN							74.006.300,00	774.006.400,00	534.571.800,00	460.565.500,00						2.171.593.563,00	
1.	5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Jabatan				-	90 %	74.006.300,00	774.006.400,00	534.571.800,00	2.097.587.263,00						2.171.593.563,00	
	5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah kebijakan pengembangan kompetensi yang disusun				1 Dokumen	1 Dokumen	13.210.300,00	13.210.300,00	5.296.800,00	-7.913.500,00			-	5. Peningkatan kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	44.669.854,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5.04.02.2.01.0001	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																	
		Jumlah 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 yang Disusun					1 Dokumen	1 Dokumen	1.050.000,00	1.050.000,00	64.000,00	-986.000,00	Kab. Padang Paritaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel		25.525.631,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5.04.02.2.01.0003	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum																	
		Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi					10 Orang	1 Orang	12.160.300,00	12.160.300,00	5.232.800,00	-6.927.500,00	Kab. Padang Paritaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel		19.144.223,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan				1 Laporan	1 Laporan	60.796.000,00	760.796.100,00	529.275.000,00	468.479.000,00			-	5. Peningkatan kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	2.126.923.709,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5.04.02.2.02.0007	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan																	
		Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan					14 Laporan	1 Laporan	60.796.000,00	760.796.100,00	529.275.000,00	468.479.000,00	Kab. Padang Paritaman, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	-	5. Peningkatan kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel 5. Peningkatan kualitas Pelayanan Publik yang bersih, transparan dan akuntabel		2.126.923.709,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
		J U M L A H							16.817.805.925,00	35.810.630.845,00	34.842.227.326,00	-23.466.557.115,86						26.673.538.926,00	

BAB V PENUTUP

Dalam penyusunan Rencana Kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 ini, beberapa catatan penting perlu menjadi perhatian dalam pelaksanaan berbagai kegiatan serta pengelolaan anggaran yang tersedia. Pertama, keberhasilan program dan kegiatan yang direncanakan sangat bergantung pada ketersediaan anggaran yang memadai serta pemanfaatan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu, koordinasi yang baik dengan pihak terkait untuk memastikan alokasi anggaran yang optimal harus terus ditingkatkan.

Untuk memastikan seluruh program dan kegiatan dapat berjalan dengan optimal, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu memastikan ketersediaan anggaran yang memadai. Hal ini mencakup alokasi anggaran yang tepat sesuai prioritas serta efisiensi dalam penggunaan anggaran untuk menghindari pemborosan. Pengelolaan anggaran yang akuntabel perlu menjadi perhatian utama. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia harus membentuk tim atau komite pengawasan yang bertugas untuk memantau penggunaan anggaran agar sesuai dengan rencana kerja, sehingga potensi penyimpangan atau ketidaksesuaian dapat diminimalisir sejak dini.

Untuk pelaksanaan program diharapkan mengikuti kaidah-kaidah yang telah ditetapkan, yaitu transparansi, akuntabilitas, partisipasi masyarakat, serta keberlanjutan. Setiap program dan kegiatan perlu dilaksanakan dengan mengedepankan prinsip-prinsip tersebut agar tujuan pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat tercapai dengan efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Sebagai bagian dari rencana tindak lanjut, seluruh stakeholder di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini diharapkan melakukan pemantauan secara berkala untuk mengevaluasi perkembangan kegiatan yang telah dilakukan. Laporan hasil pemantauan akan menjadi acuan untuk perbaikan dan peningkatan kualitas pelaksanaan di tahun-tahun mendatang. Selain itu, tindak lanjut berupa perencanaan dan penyusunan strategi untuk menghadapi tantangan yang mungkin timbul juga perlu disiapkan sejak dini, agar setiap hambatan dapat diatasi dengan solusi yang tepat dan berbasis data. Setelah pelaksanaan program, perlu dilakukan pemantauan secara berkala untuk mengevaluasi perkembangan kegiatan. Hal ini dapat berupa pelaporan mingguan, bulanan, atau tahunan yang akan menjadi dasar

untuk mengidentifikasi permasalahan, keberhasilan, dan dampak dari kegiatan yang telah dilaksanakan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diharapkan dapat membentuk tim evaluasi yang bertugas melakukan pemantauan ini.

Berdasarkan hasil evaluasi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu menyusun strategi untuk mengatasi tantangan di masa mendatang. Strategi ini mencakup identifikasi kebutuhan yang perlu diprioritaskan, rencana anggaran, dan skala prioritas program. Penyusunan strategi akan membantu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi lebih siap dalam menghadapi dinamika kebutuhan masyarakat yang mungkin berubah.

Akhir kata, semoga rencana kerja ini dapat menjadi pedoman yang bermanfaat dalam mewujudkan visi pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang lebih maju, sejahtera, dan berkelanjutan.

Parit Malintang, 18 September 2025

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



MAIZAR, S.Sos

Pembina Utama Muda

NIP. 19700528 199303 1 001

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	

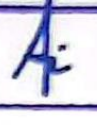
Catatan :

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	