

# **KABUPATEN PASAMAN BARAT**



## **RENCANA KINERJA ( RENJA )**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA  
TAHUN 2022**

**SIMPANG EMPAT, BULAN AGUSTUS  
TAHUN 2021**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG**

Rencana Kerja (Renja) merupakan dokumen perencanaan yang disusun Organisasi Perangkat Daerah (OPD) untuk jangka waktu 1 (satu) tahun. Renja disusun guna mengoperasionalkan Renstra tahun 2016-2021, rencana yang dimaksud sesuai dengan pasal 21 ayat (3) Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional, bahwa kepala SOPD menyiapkan Rencana Kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan mengacu pada Rencana Strategis SKPD dan rancangan awal Rencana Kerja Pemerintahan Daerah (RKPD).

Rencana Kerja Tahun 2020 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman Barat merupakan proses penetapan kegiatan tahunan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2016-2021. Dari 6 misi pada Rancangan RPJMD Tahun 2016-2021, 1 misi diantaranya merupakan agenda pembangunan yang akan dilaksanakan BKPSDM yaitu” Mewujudkan pemerintahan yang transparan dan akuntabel” .

### **1.2. LANDASAN HUKUM**

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

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Dharmasraya, Kabupaten Solok Selatan dan Kabupaten Pasaman Barat di Provinsi Sumatera Barat;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005 – 2025;

5. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
11. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024;
12. 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 Pemerintah Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Pemerintah Daerah serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Pemerintah Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Pemerintah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
13. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005 – 2025;
14. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 13 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2010 – 2030;
15. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 – 2021;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 7 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005 – 2025;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 18 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Tahun 2011-2031;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
19. Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 70 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
20. Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 32 Tahun 2021 tentang Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2022.

Berdasarkan Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 70 Tahun 2016, tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik dibidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Sedangkan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang urusan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi, didukung oleh sumber daya aparatur dengan struktur sebagai berikut:

- 1) Unsur Pimpinan yaitu : Kepala Badan
- 2) Unsur Pembantu Pimpinan yaitu : Sekretaris yang terdiri dari 2 Sub bagian yaitu
  - Sub Bagian Umum
  - Sub Bagian Program dan Keuangan
- 3) Unsur Pelaksana yaitu :
  - a. Bidang Pengadaan dan Mutasi ASN
    - Sub Bidang Pengadaan dan Pensiun ASN;
    - Sub Bidang Mutasi ASN;
    - Sub Bidang Kepangkatan ASN.
  - b. Bidang Pembinaan dan pengembangan karir ASN
    - Sub Bidang Perencanaan dan Pengembangan Karir ASN;
    - Sub Bidang Disiplin dan Pembinaan ASN;
    - Sub Bidang Diklat.
  - c. Bidang Data dan Kesejahteraan ASN
    - Sub Bidang Data dan dokumentasi ASN;
    - Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan ASN;
    - Sub Bidang Kesejahteraan ASN dan Korpri.
  - d. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Diklat

### **1.3. MAKSUD DAN TUJUAN**

Tujuan yang diharapkan adalah dapat memberikan arah yang jelas dalam pengelolaan manajemen kepegawaian maupun dalam penyelenggaraan aktivitas-aktivitas kegiatan internal di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

### **1.4. SISTEMATIKA PENULISAN**

Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu dokumen perencanaan satu tahunan yang merupakan penjabaran dari program dan kegiatan.

Adapun sistematika penulisan Renja sebagai berikut :

Bab	I	PENDAHULUAN
	1.1.	Latar Belakang
	1.2.	Landasan Hukum
	1.3.	Maksud dan Tujuan
	1.4.	Sistematika Penulisan
Bab	II	HASIL EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN LALU
	2.1.	Evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian Renstra
	2.2.	Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
	2.3.	Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah
	2.4.	Review terhadap Rancangan awal RKPD
	2.5.	Penelaahan Usulan program dan kegiatan masyarakat
Bab	III	TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH
	3.1.	Telaahan terhadap kebijakan Nasional
	3.2.	Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah
	3.3.	Program dan Kegiatan
Bab	IV	RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH
Bab	V	PENUTUP

## **BAB II**

### **HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU**

#### **2.1. EVALUASI PELAKSANAAN RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU DAN CAPAIAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH**

Evaluasi terhadap pelaksanaan Renja SKPD bertujuan untuk menilai apakah program-program pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan target kinerja SKPD yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) SKPD. Evaluasi juga diperlukan untuk mengetahui permasalahan atau kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaian target kinerja, dan sebagai bahan pertimbangan untuk merumuskan rencana kerja program pada tahun anggaran berikutnya berdasarkan tolok ukur yang telah ditetapkan.

Pada tahun 2020, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat melaksanakan 5 (lima) program yang terdiri dari 21 (dua puluh satu) kegiatan. Evaluasi pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2020 memuat pencapaian target kinerja tahun 2020 berdasarkan rencana kerja yang telah disusun pada tahun anggaran 2020. Selain itu, evaluasi pelaksanaan renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2020 juga memuat perkiraan capaian kinerja pada tahun anggaran berjalan (tahun 2021), yang selanjutnya dikaitkan dengan pencapaian target Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun-tahun sebelumnya.

Adapun informasi yang akan didapatkan melalui evaluasi pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2020 adalah sebagai berikut:

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

Adapun realisasi capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2020 serta perkiraan capaian kinerja tahun berjalan (TA 2021) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.1										
Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja SKPD dan Pencapaian Renstra SKPD s/d Tahun 2020										
Kabupaten Pasaman Barat										
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia										
NO	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra SKPD) Tahun 2021	Realisasi capaian program dan kegiatan s/d tahun 2019	Target dan realisasi kinerja program dan kegiatan tahun lalu 2020			Target program dan kegiatan (Renja SKPD Tahun 2021)	Perkiraan realisasi capaian target Renstra SKPD s/d tahun 2021	
					Target Renja SKPD 2020	Realisasi Renja SKPD Tahun 2020	Tingkat Realisasi		Realisasi capaian program dan kegiatan s/d tahun berjalan (2021)	Tingkat capaian realisasi target Renstra
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)=7/6	(9)	(10)=5+7+9	(11)=10/4
1	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur									
		Persentase formasi jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	94,98	92,32	85,00	94,07	1,107	94,98	94,50	100,00%
		Indeks Kepuasan Pegawai	3,25	2,91	3,00	3,15	1,05	3,25	3,25	100%
2	Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur									
		Persentase pegawai yang telah mengikuti diklat kepemimpinan	70,00	53,39	65,00	58,00	0,89	70,00	58,00	83%
3	Program Pendidikan kedinasan									
		Persen PNS yang berpendidikan minimal S1	50,00	53,13	48,00	53,00	1,10	50	53,00	106%

## 2.2. ANALISIS KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Adapun pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

1. Memberi kesempatan yang lebih besar kepada PNS untuk peningkatan pengetahuan dan kemampuan melalui pendidikan formal, non formal struktural dan teknis fungsional sesuai tupoksi.
2. Melaksanakan penempatan pegawai dalam jabatan dan SKPD sesuai ketentuan berlaku.
3. Melaksanakan pemutakhiran data dan pembaharuan data kepegawaian secara kontinue.
4. Melaksanakan pembinaan terhadap pegawai, penjatuhan hukuman disiplin dan pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
5. Melaksanakan pelayanan pengurusan kenaikan pangkat PNS, Pensiun PNS serta pengurusan Kartu Pegawai, Kartu Suami/ Isteri, Kartu Taspen.
6. Melaksanakan diklat-diklat dan bintek di UPT Diklat.

Dalam upaya mewujudkan tujuan terhadap pencapaian kinerja pelayanan kepegawaian dilakukan melalui analisa pencapaian indicator tujuan, agar pelayanan dapat diukur dan dievaluasi tingkat keberhasilan dari indikator yang ditetapkan sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 2.2																
Pencapaian Kinerja Pelayanan																
Kabupaten Pasaman Barat																
NO	Tujuan	Indikator Tujuan	Target Renstra SOPD						Realisasi Capaian					Proyeksi	Proyeksi	Catatan Analisis
			Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2019	Tahun 2021	Tahun 2016	Tahun 2017	tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2020	tahun 2021	
1	Reformasi birokrasi	Indeks Profesionalitas ASN	-	-	-	2,75	3	3,25	0	0	0	37,87	37,87	3	37,87	Target berdasarkan revisi RPJMD



### **2.3. ISU-ISU PENTING PENYELENGGARAAN TUGAS DAN FUNGSI PERANGKAT DAERAH**

- a. Tingkat kinerja pelayanan dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan SKPD  
Mengenai penyelenggara birokrasi, aspek pembinaan PNS menjadi perhatian utama karena sebagian besar aparatur birokrasi adalah PNS. Dengan demikian aspek pembinaan mendapatkan peran penting yang diarahkan untuk menciptakan sumber daya manusia birokrasi yang profesional, bersih dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sehingga dipandang perlu adanya suatu mekanisme pembinaan melalui sistem manajemen kepegawaian.
- b. Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi
  - Belum terbangunnya sistem perencanaan dan penempatan PNS berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya mengakibatkan distribusi dan alokasi pegawai secara tidak merata;
  - Penyelenggaraan manajemen sumber daya aparatur belum dilaksanakan secara optimal untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja pegawai.
- c. Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan SKPD  
Tantangan : belum optimalnya peningkatan profesionalisme aparatur untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik agar mampu dalam mendukung pembangunan.  
Peluang :
  - Mengembangkan database pegawai sehingga data pegawai yang mutakhir dan akurat mudah diperoleh dengan adanya sistem aplikasi pelayanan kepegawaian.
  - Untuk penilaian kinerja pegawai negeri sipil mengacu kepada PP Nomor 30 tahun 2019.
- d. Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas
  - Mengembangkan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi kepegawaian agar layanan kepegawaian dapat dilakukan dengan cepat, tepat dengan dukungan database PNS yang lengkap.
  - Mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya BKPSDM yang mencakup SDM pegawai agar mampu mendorong peningkatan kinerja.

## 2.4. REVIEW TERHADAP RANCANGAN AWAL RKPD

Dari rancangan awal yang telah disusun pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat telah disesuaikan dengan perencanaan kinerja. Perencanaan Kinerja merupakan proses penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat, yang akan dilaksanakan melalui berbagai kegiatan tahunan. Dalam Dokumen Rencana Kinerja memuat informasi tentang sasaran yang ingin dicapai berikut indikator kinerja sasaran, dan rencana capaiannya yang merupakan representasi tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat. Di samping itu, dokumen rencana kinerja juga memuat informasi tentang program, kegiatan, serta kelompok indikator kinerja dan rencana capaiannya. Melalui dokumen kinerja ini akan diketahui keterkaitan antara kegiatan dengan sasaran, kebijakan dengan programnya, serta keterkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dengan rancangan awal Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Proses review tersebut sangat penting untuk dilakukan agar terjadi konsistensi dan sinkronisasi terhadap tujuan, sasaran seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk perbandingan dengan dokumen rancangan awal RKPD sebagai berikut :

**Tabel 2.4**  
**Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2022**

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis RKPD			
	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja program/kegiatan	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja program/kegiatan	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
I	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota</b>		Persentase pemenuhan kebutuhan gaji dan sarana prasarana pendukung pelayanan	100%	4.864.944.796	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota</b>	Persentase pemenuhan kebutuhan gaji dan sarana prasarana pendukung pelayanan	100%	4.864.944.796
1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	BKPSD M	Jumlah PNS yang menerima gaji dan tunjangan serta jumlah non PNS yang menerima jasa	52 orang	4.167.636.559	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah PNS yang menerima gaji dan tunjangan serta jumlah non PNS yang menerima jasa	52 orang	4.167.636.559
2	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	BKPSD M	Jumlah ASN yang mengikuti bimbingan teknis	2 orang	34.254.000	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah ASN yang mengikuti bimbingan teknis	2 orang	34.254.000

3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	BKPSD M	Terpenuhinya kebutuhan administrasi umum	100%	264.859.237	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terpenuhinya kebutuhan administrasi umum	100%	264.859.237
4	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	BKPSD M	Frekuensi penyediaan kebutuhan pelayanan penunjang perkantoran	12 bulan	237.383.000	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Frekuensi penyediaan kebutuhan pelayanan penunjang perkantoran	12 bulan	237.383.000
5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	BKPSD M	Tersedianya jasa pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran	100%	160.812.000	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersedianya jasa pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran	100%	160.812.000
II	Program Kepegawaian Daerah		Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	3,25	1.188.145.178	Program Kepegawaian Daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat (Pegawai)	3,25	1.188.145.178
6	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	BKPSD M	Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	3 dokumen	706.343.178	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	3 dokumen	706.343.178
7	Mutasi dan Promosi ASN	BKPSD M	Jumlah dokumen mutasi, kepangkatan dan promosi ASN	3 dokumen	301.246.000	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah dokumen mutasi, kepangkatan dan promosi ASN	3 dokumen	301.246.000
8	Pengembangan Kompetensi ASN	BKPSD M	Jumlah dokumen pengembangan kompetensi ASN	2 dokumen	69.994.500	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah dokumen pengembangan kompetensi ASN	2 dokumen	69.994.500
9	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	BKPSD M	Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	3 dokumen	110.561.500	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	3 dokumen	110.561.500
III	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota (UPT)		Persentase pemenuhan kebutuhan gaji dan sarana prasarana pendukung pelayanan (UPT)	100%	317.286.585	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota (UPT)	Persentase pemenuhan kebutuhan gaji dan sarana prasarana pendukung pelayanan (UPT)	100%	317.286.585
10	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	UPT	Jumlah non PNS yang menerima jasa	4 orang	102.534.000	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah non PNS yang menerima jasa	4 orang	102.534.000
11	Administrasi Umum Perangkat Daerah	UPT	Terpenuhinya kebutuhan administrasi umum UPT	100%	27.757.700	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terpenuhinya kebutuhan administrasi umum UPT	100%	27.757.700
12	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	UPT	Frekuensi penyediaan kebutuhan pelayanan penunjang perkantoran UPT	12 bulan	129.355.000	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Frekuensi penyediaan kebutuhan pelayanan penunjang perkantoran UPT	12 bulan	129.355.000
13	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	UPT	Tersedianya jasa pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran UPT	100%	57.639.885	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersedianya jasa pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran UPT	100%	57.639.885

IV	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan	0,7	1.600.000.000	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan	0,7	1.600.000.000
14	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	BKPSD M	Jumlah ASN yang mengikuti diklat prajabatan	160 orang	1.600.000.000	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti diklat prajabatan	80 orang	1.600.000.000
	Program pemenuhan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat		Persentase Terpenuhinya Kesehatan perorangan dan Masyarakat	100	2.297.717.167	Program pemenuhan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat	Persentase Terpenuhinya Kesehatan perorangan dan Masyarakat	100	2.297.717.167
15	Penyediaan layanan kesehatan untuk UKM dan UKP rujukan daerah kabupaten/kota	UPT	Tersedianya pelayanan kesehatan	12 Bulan	2.297.717.167	Penyediaan layanan kesehatan untuk UKM dan UKP rujukan daerah kabupaten/kota	Tersedianya pelayanan kesehatan	12 Bulan	2.297.717.167
	Program peningkatan kapasitas sumber daya manusia kesehatan		Persentase Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan	100	977.000.000	Program peningkatan kapasitas sumber daya manusia kesehatan	Persentase Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan	100	977.000.000
16	Perencanaan Kebutuhan dan Pendayagunaan Sumberdaya Manusia Kesehatan untuk UKP dan UKM di Wilayah Kabupaten/Kota	UPT	Tersedianya Sumber Daya Manusia Kesehatan	20 Orang	977.000.000	Perencanaan Kebutuhan dan Pendayagunaan Sumberdaya Manusia Kesehatan untuk UKP dan UKM di Wilayah Kabupaten/Kota	Tersedianya Sumber Daya Manusia Kesehatan	20 Orang	977.000.000
					11.245.093.726				11.245.093.726

## 2.5. PENELAAHAN USULAN PROGRAM DAN KEGIATAN MASYARAKAT

Rencana program merupakan cara untuk mendukung arah kebijakan yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dalam mendukung arah kebijakan telah menetapkan rencana program utama untuk program enam tahun ke depan. Selanjutnya penyusunan program/kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempedomani program/kegiatan pemerintah propinsi dan pusat, sehingga tidak ada program/kegiatan bidang kepegawaian yang harus diusulkan masyarakat.

## **BAB III**

### **TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH**

#### **3.1. TELAAHAN TERHADAP KEBIJAKAN NASIONAL**

##### **A. Telaahan terhadap RPJMN 2015-2019**

Terdapat lima arahan utama Presiden dalam RPJMN 2020-2024:

1. Pembangunan SDM

Membangun SDM pekerja keras yang dinamis, produktif, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi didukung dengan kerjasama industri dan talenta global.

2. Pembangunan Infrastruktur

Melanjutkan pembangunan infrastruktur untuk menghubungkan kawasan produksi dengan kawasan distribusi, mempermudah akses ke kawasan wisata, mendongkrak lapangan kerja baru, dan mempercepat peningkatan nilai tambah perekonomian rakyat.

3. Penyederhanaan Regulasi

Menyederhanakan segala bentuk regulasi dengan pendekatan Omnibus Law, terutama menerbitkan 2 undang-undang. Pertama, UU Cipta Lapangan Kerja. Kedua, UU Pemberdayaan UMKM.

4. Penyederhanaan Birokrasi

Memprioritaskan investasi untuk penciptaan lapangan kerja, memangkas prosedur dan birokrasi yang panjang, dan menyederhanakan eselonisasi.

5. Transformasi Ekonomi

Melakukan transformasi ekonomi dari ketergantungan SDA menjadi daya saing manufaktur dan jasa modern yang mempunyai nilai tambah tinggi bagi kemakmuran bangsa demi keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Lima arahan utama Presiden diterjemahkan ke dalam 7 agenda pembangunan, yaitu:

1. Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas dan Berkeadilan
2. Mengembangkan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan dan Menjamin Pemerataan

3. Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing
  4. Revolusi Mental dan Pembangunan Kebudayaan
  5. Memperkuat Infrastruktur untuk Mendukung Pengembangan Ekonomi dan Pelayanan Dasar
  6. Membangun Lingkungan Hidup, Meningkatkan Ketahanan Bencana, dan Perubahan Iklim
  7. Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat telah menyusun program seperti Program Peningkatan Disiplin Aparatur, Program Peningkatan Apasitas Sumber Daya Aparatur dan Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur untuk membantu menyelesaikan agenda tersebut.

#### **B. Arah Kebijakan Renstra BKN**

1. Paradigma Pegawai Negeri Sipil sebagai aset, bukan expenses dan pelayanan masyarakat sebagai return (value added to consumers)
2. Mengelola aparatur Sipil Negara secara efisien dan efektif
3. Membangun dan mengembangkan aliansi kerja sama dengan unit kepegawaian di setiap K/L dan Pemerintah daerah untuk mendekatkan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat
4. Penerapan pengendalian Pegawai ASN yang bersifat pencegahan (preventive) baik dalam penempatan pejabat ASN maupun dalam penegakan disiplin
5. Pengintegrasian kinerja dengan kompensasi bagi pegawai ASN
6. Pendataan pegawai ASN secara handal dan terkini
7. Mengoptimalkan dukungan dan manajemen internal kepegawaian BKN
8. Melakukan pendekatan pelayanan kepada masyarakat

#### **C. Arah kebijakan RPJP Provinsi Tahun 2005-2025**

Pada tahap sekarang memasuki tahapan RPJM ke 3 (2016-2020) secara umum adalah peningkatan daya saing produk dan hubungan regional, pengembangan pariwisata dan industri kecil, penuntasan wajib belajar 12 tahun, selanjutnya dijabarkan kedalam bidang pembangunan yaitu:

1. Pembangunan Agama dan Budaya, difokuskan pada:

- Pencerahan Agama dan Adat
  - Kualitas Sarana Peribadatan
  - Jumlah dan kualitas sekolah berasrama
  - Kualitas manajemen sekolah bernuansa Islam
2. Pembangunan Hukum dan Pemerintahan, difokuskan pada:
- Aparatur yang bersih dan bebas KKN
  - Penerapan teknologi informasi dalam sistem birokrasi
  - Penyuluhan hukum dan hak asasi manusia
  - Pembenahan manajemen pegawai
  - Kinerja SOTK
  - Sistem database untuk internal dan eksternal
3. Pembangunan Ekonomi, difokuskan pada:
- Teknologi pertanian tepat guna
  - Peran science/technopark dalam pengembangan produk inovatif
  - Kelembagaan usaha/bisnis penangkapan dan budidaya ikan laut
  - SDM yang handal untuk mendukung usaha penangkapan dan budidaya ikan laut
  - Peningkatan kualitas tenaga pemandu dan pengelola wisata
4. Pembangunan SDA dan Lingkungan Hidup
- Peningkatan kawasan lindung yang ditingkatkan pengelolaannya dan nagari yang melaksanakan agroforestri
  - Pengembangan hutan rakyat dan tanaman industri
5. Pembangunan Sosial dan Sumber Daya Manusia
- Pencapaian mutu sekolah bertaraf internasional
  - Sekolah kejuruan menghasilkan
  - Penetapan 12 sekolah berasrama
6. Pembangunan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup
- Mantapnya penataan ruang wilayah
  - Pengembangan flora dan fauna dalam kawasan konservasi
  - Pengawasan ketat terhadap pencemaran air dan udara oleh industri

Dari sasaran pokok dan arah kebijakan diatas yang berhubungan dengan tupoksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sasaran dua. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah membuat program dan kegiatan untuk mendukung sasaran pokok dan arah kebijakan tersebut seperti Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

#### **D. Arah kebijakan RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2010-2015**

Visi jangka menengah daerah dari kepala daerah terpilih adalah : Terwujudnya Masyarakat Sumatera Barat Madani yang Adil, Sejahtera dan Bermartabat. Salah satu misi untuk pencapaian visi tersebut adalah mewujudkan tata-pemerintahan yang baik, bersih dan profesional dan mewujudkan sumberdaya manusia yang cerdas, sehat, beriman dan berkualitas tinggi. Sasaran yang ingin dicapai berdasarkan misi di atas antara lain meningkatnya kompetensi aparatur daerah, meningkatnya kinerja aparatur daerah. Salah satu Prioritas pembangunan daerah dalam rangka pencapaian misi di atas adalah pelaksanaan Reformasi Birokrasi dalam pemerintahan yang diarahkan pada penerapan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance) sehingga profesionalitas pemerintahan dan pelayanan prima dapat dicapai. Dengan reformasi birokrasi akan terwujud : tata pemerintahan yang baik melalui pelayanan prima, terciptanya pemerintahan yang bersih dan professional, terlaksananya pemerintah yang transparan dan akuntabel, dan terwujudnya aparatur pemerintah yang professional dan bebas KKN.

#### **3.2. TUJUAN DAN SASARAN RENJA PERANGKAT DAERAH**

Tujuan merupakan penjabaran implementasi yang akan dicapai atau dihasilkan pada Rencana Kerja (Renja) dalam kurun waktu 1 (satu) tahun berdasarkan arah pembangunan pada RPJMD. Dengan ditetapkannya tujuan akan mempertajam fokus pelaksanaan misi RPJMD yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Berdasarkan misi telah ditetapkan 1 (satu) tujuan pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat seperti pada table berikut:



**Tabel 3.2**  
**Tujuan Pembangunan yang Mengacu pada Misi Badan Kepegawaian dan**  
**Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Tahun 2016 – 2021**

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD (2016)	Target				
					2017	2018	2019	2020	2021
Reformasi Birokrasi	Indeks Profesionalitas ASN	Meningktanya akuntabilitas kinerja pemerintah	Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat kepemimpinan	0,3	0,4	0,5	0,61	0,65	0,7
			Persentase formasi jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	65	70	75	80	85	90
			Indeks Kepuasan Pegawai	NA	NA	NA	2,75	3,0	3,25
			Persentase ASN dengan jenjang pendidikan minimal S1	0	0	43	45	48	50

Adapun indikator tujuan adalah indeks profesionalitas ASN, sedangkan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan penjabaran dari tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Sasaran yang dikembangkan dituangkan pada target indikator kinerja mencakup konsep ruang lingkup, arah, kepastian dan tujuan yang akan dicapai dalam kurun waktu 1 (satu) tahun. Adapun sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah, dengan indikator sasaran sebagai berikut :

1. Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat kepemimpinan;
2. Persentase formasi jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan;
3. Indeks kepuasan Masyarakat (pegawai);
4. Persentase ASN dengan jenjang pendidikan minimal S1.

### 3.3. PROGRAM DAN KEGIATAN

Tahun Anggaran 2022, BKPSDM merencanakan untuk pelaksanaan 4 (empat) program dengan 16 (enam belas) kegiatan, 43 (empat puluh tiga) sub kegiatan, sebagaimana tercantum dalam tabel berikut :

**Tabel 3.3**  
**Program dan Kegiatan**  
**Tahun Anggaran 2022**

NO	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN
I	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota</b>	1. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan
			2. Penyediaan administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
			3. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD
		2. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	1. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan
		3. Administrasi Umum Perangkat Daerah	1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor
			2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
			3. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
			4. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
		4. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
			2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
			3. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
		5. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan

			2. Pemeliharaan Mebel
			3. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
			4. Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
II	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>	6. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	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. Mutasi dan Promosi ASN	1. Pengelolaan Mutasi ASN
			2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
			3. Pengelolaan Promosi ASN
		8. Pengembangan Kompetensi ASN	1. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
			2. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
		9. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
			2. Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai
			3. Pembinaan Disiplin ASN
III	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota (UPT)</b>	10. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	1. Penyediaan administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
		11. Administrasi Umum Perangkat Daerah	1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor
			2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
			3. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan

			4. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
		12. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
			2. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
		13. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
			2. Pemeliharaan Mebel
			3. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
			4. Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
<b>IV</b>	<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	14. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajemen dan Fungsional	1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan
<b>V</b>	<b>Program pemenuhan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat</b>	15. Penyediaan layanan kesehatan untuk UKM dan UKP rujukan daerah kabupaten/kota	1. Pengelolaan Pelayanan Kesehatan bagi Penduduk Terdampak Krisis Kesehatan Akibat Bencana dan/atau Berpotensi Bencana
<b>VI</b>	<b>Program peningkatan kapasitas sumber daya manusia kesehatan</b>	16. Perencanaan Kebutuhan dan Pendayagunaan Sumberdaya Manusia Kesehatan untuk UKP dan UKM di Wilayah Kabupaten/Kota	1. Pemenuhan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan sesuai Standar

## BAB IV

### RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Program adalah instrument kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah/ lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah. Program yang direncanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat selama tahun 2022 terdiri atas 6 program dengan 6 capaian program sebagai berikut :

No	Program	Capaian Program	Pagu Indikatif (Rp)
1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Meningkatnya kinerja pegawai dan terpenuhinya sarana dan prasarana pendukung dalam pelayanan administrasi kepegawaian	4.864.944.796
2	Kepegawaian Daerah	Terlaksananya pelayanan kepegawaian yang profesional	1.188.145.178
3	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota (UPT)	Meningkatnya kinerja pegawai dan terpenuhinya sarana prasarana pendukung dalam pelayanan administrasi UPT Diklat	317.286.585
4	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Meningkatkan sumber daya manusia aparatur	1.600.000.000
5	Program pemenuhan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat	Terpenuhinya Kesehatan perorangan dan masyarakat	2.297.717.167
6	Program peningkatan kapasitas sumber daya manusia kesehatan	Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan	977.000.000
	<b>Jumlah</b>		11.245.093.726

Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau lebih unit kerja pada SOPD sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang/ jasa.

Kegiatan yang direncanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat selama tahun 2022 yaitu sebanyak 43 sub kegiatan dengan 43 indikator keluaran dan 43 indikator hasil. Rencana Kerja kegiatan, indikator

kegiatan dan pagu indikatif per indikator hasil untuk tahun 2022 adalah sebagaimana terlampir.

Anggaran/ pagu indikatif yang diperkirakan tersedia dalam APBD Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat tahun 2022 dan sumber lainnya yang sah (APBD Propinsi Sumatera Barat APBN/ Dekonsentari Tugas Perbantuan, Bantuan Luar Negeri, dan lain-lain) dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat adalah sebesar Rp. **11.245.093.726,-** Dengan rincian sebagai berikut :

No	Sumber Dana	Anggaran (Rp)	%
1	APBD Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat	11.245.093.726	100
2	APBD Pemerintah Propinsi Sumatera Barat		
3	APBN/ Dekonsentrasi		
4	APBN/ Tugas Perbantuan		
5	Bantuan Luar Negeri		
6	Bantuan Masyarakat dan lain-lain		
	Jumlah	11.245.093.726	100

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Rencana kerja memberikan gambaran lebih mendetail mengenai program dan strategi pencapaiannya. Dokumen ini memuat kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan dalam satu tahun dalam rangka mencapai program-program yang telah ditetapkan. Indikator-indikator kinerja dari kegiatan berupa masukan, keluaran dan hasil dituangkan dalam dokumen ini sehingga diharapkan program-program dan kegiatan-kegiatan tersebut dapat diukur capaian kinerjanya.

Dalam tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat akan melaksanakan 16 kegiatan dalam mencapai 6 program yang telah ditetapkan dengan pagu indikatif sebesar Rp 11.245.093.726,- yang direncanakan bersumber dari APBD Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2022.

Pada tahap pelaksanaan masih banyak ditemui permasalahan yang mengakibatkan tidak tercapainya seluruh target indikator kinerja sasaran disebabkan beberapa hambatan dengan pokok permasalahan yang berkaitan.

Untuk ke depan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan berupaya meningkatkan pencapaian target kinerja sesuai dengan yang telah ditetapkan. Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini akan menjadi tolok ukur dan dipahami oleh seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sehingga akan memiliki kesamaan pandang dalam mencapai tujuan, dengan harapan realisasi capaian kinerja dapat tercapai sesuai sesuai target yang telah ditetapkan dan dapat terlaksana dengan baik.

Simpang Empat, Agustus 2021  
**Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Pasaman Barat**



**SAIFUDDIN ZUHRI, S.Pd,MM**  
**Nip. 196512261989081001**