



# **RENCANA KINERJA PERUBAHAN**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

**KABUPATEN AGAM  
TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan maha kuasa dan ridhoNya, Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Tahun 2025 telah dapat diselesaikan.

Rencana Kerja yang telah disusun ini merupakan arah dan acuan bagi seluruh personil Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam dalam melaksanakan Program dan kegiatan guna mencapai sasaran pembangunan daerah.

Rencana Kerja ini dibuat mempedomani RPJMD Kabupaten Agam dan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021-2026 dan akan sangat bermamfaat jika implementasi pelaksanaannya secara tuntas dan tepat sasaran. Masukan dan saran yang sifatnya konstruktif sangat diharapkan dari semua pihak untuk kesempurnaan penyusunan rencana kerja ini, agar lebih baik dimana yang akan datang.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN AGAM  
KERALA BADAN



**RAHMI ARTATI, S.STP, M. Si**  
NIP. 19781229 199711 2 011

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam merupakan Perangkat Daerah yang melaksanakan kewenangan otonomi di bidang kepegawaian daerah sebagaimana diatur melalui Peraturan Daerah Kabupaten Agam Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Agam dan Peraturan Bupati No. 66 Tahun 2021 Perubahan Atas Peraturan Bupati No. 69 Tahun 2016 dan dirubah kembali dengan Peraturan Bupati No. 65 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (BKPSDM) Kabupaten Agam. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, BKPSDM Kabupaten Agam telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Agam Tahun 2021-2026 sebagai pedoman perencanaan program dan kegiatan jangka menengah dalam kurun waktu 5 (lima) tahun.

Renstra yang telah ditetapkan tersebut telah disusun kembali dengan Renstra BKPSDM Kabupaten Agam Tahun 2021-2026 pada tahun 2021 untuk menyesuaikan perubahan peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan hukum penyelenggaraan pemerintahan daerah. (Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah), penyesuaian untuk mengintegrasikan Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam perencanaan pembangunan.

Berdasarkan 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, proses penyusunan renja OPD terdiri dari tiga tahapan utama yaitu tahap persiapan penyusunan, tahap penyusunan rancangan, dan tahap penetapan renja OPD.

Sejalan dengan itu, setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) diwajibkan membuat dan memiliki Rencana Kerja (Renja) OPD, yang disusun dengan berpedoman kepada renstra OPD dan mengacu kepada RKPD, sedangkan RKPD

dijadikan dasar penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD), Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan Prioritas Plafon Anggaran Sementara (PPAS).

Rencana Kerja (Renja) Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam Tahun 2025 berfungsi sebagai dokumen perencanaan OPD untuk periode 1 (satu) tahun, dokumen perencanaan dan penganggaran yang berisi program dan kegiatan OPD yang merupakan penjabaran dari rencana kerja pemerintahan dan rencana strategis OPD dalam satu tahun anggaran serta anggaran yang diperlukan untuk mengoperasionalkan OPD guna mencapai sasaran pembangunan dalam bentuk Pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Rencana Kerja (Renja) Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 juga merupakan dokumen yang secara substansial penerjemahan dari visi, misi dan program OPD yang telah ditetapkan dalam renstra dan sebagai instrument untuk mengevaluasi pelaksanaan program/kegiatan OPD.

## **1.2. Landasan Hukum**

Penyusunan Rencana Kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam tahun 2025 mempedomani beberapa peraturan meliputi :

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan bahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014, tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan undang - undang no 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas undang - undang no 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679)
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan,

4. Permendagri 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;
5. Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 tentang klasifikasi, kodefikasi, dan nomenklatur perencanaan pembangunan dan keuangan daerah;
6. Peraturan Daerah Kabupaten Agam Nomor 11 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Tahun 2006-2025 ( Lembaran Daerah Tahun 2005 Nomor 11 );
7. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2022 tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Agam Tahun 2016 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabuapten Agam Nomor 11);
8. Peraturan Bupati Agam Nomor 18 Tahun 2025 tentang Perubahan Rencana Kerja Pemerintahan Daerah Tahun 2025;
9. Peraturan Bupati No. 66 Tahun 2021 Perubahan Atas Peraturan Bupati No. 69 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.;

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

#### 1.3.1. Maksud

Penyusunan dokumen penetapan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perubahan Tahun 2025, sebagai acuan resmi OPD dalam pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan daerah yang menjadi tolak ukur penilaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selama 1 tahun.

#### 1.3.2. Tujuan

Adapun tujuan penetapan rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam adalah :

1. Tersedianya dokumen perencanaan pembangunan yang akan dilaksanakan tahun 2025.
2. Memberikan arah dan acuan melaksanakan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Agam Tahun 2025.
3. Tersedianya instrumen/alat yang digunakan oleh pimpinan OPD untuk mengarahkan personil dan mengalokasikan sumber daya aparatur secara optimal untuk pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan.
4. Sebagai tolak ukur pencapaian kinerja selama 1 tahun.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Untuk dapat memberikan pemahaman yang jelas dan sistematis, maka penyusunan Rencana kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Tahun 2025 ini dibuat dengan Sistematika penulisan sebagai berikut :

## **BAB I. Pendahuluan**

Bab ini menguraikan mengenai gambaran umum penyusunan rancangan renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan.

## **BAB II. Hasil Evaluasi Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu**

Bab ini menggambarkan kajian (review) terhadap hasil evaluasi renja BKPSDM tahun lalu (tahun - 2) dan perkiraan capaian tahun berjalan (tahun n -1) tentang evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja OPD Tahun lalu dan capaian Renstra OPD, analisis kinerja pelayanan perangkat daerah berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditetapkan, isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi BKPSDM,

## **BAB III. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah**

Bab ini mengurai tentang Telaahan Kebijakan Nasional, Tujuan dan Sasaran Rencana Kerja Perangkat Daerah, Program dan Kegiatan.

## **BAB IV. Rencana Kerja dan Pendanaan Perangkat Daerah**

Bab ini memuat rencana kerja dan pendanaan indikatif Inspektorat Kabupaten Agam Tahun 2025.

## **BAB V. Penutup**

Menguraikan tentang catatan penting yang perlu mendapat perhatian, baik dalam rangka pelaksanaannya maupun seandainya ketersediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan, kaidah pelaksanaannya serta rencana tindak lanjut.

## **BAB II**

### **HASIL EVALUASI RENJA OPD TAHUN LALU**

#### **2.1. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja Perubahan Tahun 2023 dan Capaian Renstra BKPSDM**

Evaluasi pencapaian pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Tahun 2023 dengan membandingkan keterkaitan pencapaian kinerja kegiatan dan program dengan kebijaksanaan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan dan misi serta visi sebagaimana ditetapkan dalam perencanaan strategis. Renja meliputi 3 (tiga) hal, yaitu kebijakan perencanaan program dan kegiatan, pelaksanaan rencana program dan kegiatan serta hasil rencana program dan kegiatan.

Program dan kegiatan yang telah dilaksanakan pada tahun anggaran 2023 terdiri dari 2 Program dan dijabarkan dalam 9 kegiatan, yakni :

- a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota**
  - a. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
  - b. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
  - c. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
  - d. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
  - e. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah,
- b. Program Kepegawaian Daerah**
  - a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
  - b. Mutasi dan Promosi ASN,
  - c. Pengembangan Kompetensi ASN
  - d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Realisasi terhadap pelaksanaan Rencana Kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Tahun 2023 dengan jumlah anggaran sebelum perubahan sebesar Rp. 5.956.516.301,00 dan anggaran setelah perubahan sebesar Rp. 4.215.246.670,00 dengan penyerapan anggaran per 31 Desember 2023

sebesar Rp. 3.916.447.828 atau mencapai 93,00%. Secara keseluruhan rangkaian kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik.

Sedangkan untuk kegiatan pelaksanaan dan pelayanan tuisi BKPSDM masih ada beberapa kegiatan yang belum sesuai dengan target Renstra dikarenakan beberapa kendala seperti :

1. Masih belum terpenuhinya pengembangan kompetensi minimal 20 jp/tahun untuk seluruh PNS.
2. Pengembangan Kompetensi yang dilakukan oleh PNS masih belum terdokumentasi/tercatat dengan baik sehingga tidak dapat di entri k SAPK.

Untuk lebih jelasnya rekapitulasi evaluasi pelaksanaan Renja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Tahun 2023, sebagaimana tersebut Tabel. 2.1 Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perubahan Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah sampai dengan Tahun 2023. Dapat dilihat sebagai berikut :

## Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2023

Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan tahun lalu (2024)			Target Program dan Kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2025)	Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RPJMD Kab.Agam s/d Tahun 2025	
		Target Renja Perangkat Daerah tahun (2024)	Realisasi Renja Perangkat Daerah Tahun (2024)	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s.d tahun berjalan (tahun 2025)	Tingkat capaian Realisasi target Renstra (%)
<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	Persentase pemenuhan kebutuhan operasional kantor dan ASN	95 %	99 %	104 %	100 %	100 %	100 %
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan gaji dan pengelolaan keuangan PD	97 %	100 %	103 %	100 %	100 %	100 %
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan dasar operasional unit kerja SKPD	97 %	100 %	103 %	100 %	100 %	100 %

Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	95 %	100 %	103 %	100 %	100 %	100 %
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	97 %	97 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>		<b>78,43</b>	<b>135,22</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>100 %</b>
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	95 %	100 %	105 %	95 %	95 %	100 %
Mutasi dan Promosi ASN	95 %	113 %	119 %	95 %	95 %	100 %
Pengembangan Kompetensi ASN	45 %	130 %	289 %	90 %	90 %	100 %
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	75 %	120 %	160 %	80 %	80 %	100 %

## **2.2 Analisis Kinerja Pelayanan OPD**

Kinerja Pelayanan OPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam meliputi Urusan Pemerintahan Umum dalam bidang pengembangan sumber daya aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan.

Berdasarkan kewenangan tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat komitmen untuk memberikan kontribusi bagi pelaksana pelayanan publik untuk memberikan pelayanan yang profesional, handal, santun dan bersahabat dalam menghadapi berbagai perkembangan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi secara substansi dimulai dari peningkatan kapasitas dan kapabilitas aparatur Pemerintah Daerah dimulai dari proses. pertama pengadaan CPNS, Diklat Prajabatan, Penempatan, mutasi dan rotasi (Rekrutmen). Kedua Pengembangan kompetensi ASN melalui Karir ASN, pendidikan formal, pelatihan teknis dan fungsional (Development). dan Ketiga Pembinaan ASN meliputi penilaian kinerja, seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama, kenaikan pangkat pengabdian/anumerta dan satyalancana karya satya serta penjatuhan hukuman disiplin terhadap kasus-kasus pelanggaran disiplin.

Secara umum pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dikelompokkan dalam beberapa bidang yaitu Sekretariat, Bidang Pengadaan Pensiun, Data dan Informasi, Bidang Kesejahteraan, Pemindahan dan Jabatan Fungsional dan Bidang Pengembangan Kompetensi, Jabatan dan Pembinaan.

### **1. Sekretariat**

Sekretariat berfungsi melaksanakan dan mengkoordinasikan urusan tata usaha, rumah tangga, kerja sama, kehumasan, protokol dan ketatalaksanaan, kepegawaian serta menyiapkan bahan penyusunan rencana, program, anggaran serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan dilingkungan BKPSDM. Selain itu juga menyiapkan urusan keuangan dan pengelolaan barang milik negara dan milik Daerah. Pada sekretariat dibantu Sub Bagian Umum, Kepegawaian, Perencanaan dan Pelaporan.

2. Bidang Pengadaan, Pensiun, Data dan Informasi

Bidang Pengadaan, Pensiun, Data dan Informasi berperan dalam perumusan kebijakan teknis pengadaan pegawai meliputi penetapan formasi dan proses pengadaan pegawai, menyiapkan administrasi pengangkatan CPNS, serta memfasilitasi pengurusan pemberhentian pegawai dan lembaga profesi ASN. Adapun Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM pada Bidang Pengadaan, Pensiun, Data dan Informasi berupa Persentase Kegiatan pengadaan pemberhentian dan Informasi kepegawaian yang terlaksana sesuai dengan ketentuan mencapai target yang telah ditetapkan pada BKPSDM.

3. Bidang Kesejahteraan, Pemindahan dan Jabatan Fungsional

Bidang Kesejahteraan, Pemindahan dan Jabatan Fungsional menyiapkan bahan, menyusun dan menindak lanjuti pedoman dan petunjuk teknis Bidang Kesejahteraan, Pemindahan dan Jabatan Fungsional serta memfasilitasi kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil. Adapun Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM pada Bidang Kesejahteraan, Pemindahan dan Jabatan Fungsional yaitu Persentase Kegiatan Mutasi yang terlaksana sesuai dengan ketentuan dan Persentase Capaian Kinerja ASN sudah mencapai target yang ada pada BKPSDM.

4. Bidang Pengembangan Kompetensi, Jabatan dan Pembinaan

Bidang Pengembangan Kompetensi, Jabatan dan Pembinaan bertugas menyiapkan bahan pedoman dan petunjuk teknis dibidang pengembangan kompetensi, Jabatan dan Pembinaan. Memfasilitasi pegawai untuk melaksanakan Diklat Teknis dan Diklat Struktural dalam rangka peningkatan Sumber Daya Aparatur serta mengevaluasi kinerja aparatur dalam rangka pengembangan karir dan promosi untuk pengisian jabatan struktural serta pembinaan ASN. Adapun Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM pada Bidang Pengembangan Kompetensi, Jabatan dan Pembinaan berupa Persentase Kegiatan Promosi ASN yang terlaksana sesuai dengan ketentuan, Persentase ASN yang

mendapatkan pengembangan Kompetensi dan Persentase Penyelesaian Kasus – Kasus sudah mencapai target yang ada pada BKPSDM

Pada sub bab ini, disajikan analisis pencapaian kinerja pelayanan BKPSDM dapat dilihat pada tabel 2.2 sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Agam**

NO	Tujuan / Sasaran	Indikator	SPM / Standar Nasional	IKU	Target Renstra		Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
					Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2024	Tahun 2025	
	Tujuan										
	Terwujudnya profesionalitas ASN	Indeks Profesional ASN		√	58	62	65.48	78.43			
	Sasaran										
	Meningkatkan kualitas manajemen ASN	Indeks Sistem Merit		√	285	290	289	278			
	Meningkatkan Tata Kelola OPD	Indeks Kepuasan Terhadap Pelayanan BKPSDM (IKM)		√	81	82	79.56	87			

### 2.3. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi OPD

Dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam tetap mempertimbangkan isu-isu penting sebagai bentuk sikap responsif terhadap perkembangan kebijakan Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Secara garis besar kelancaran penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi ditentukan oleh kesiapan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Pemerintah Daerah dan Ketersediaan Sarana dan Prasarana yang memadai.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi terdapat berbagai permasalahan dan hambatan, diantaranya :

1. Keterbatasan kewenangan yang dimiliki Pemerintah Daerah dalam penetapan formasi dan pemetaan kebutuhan calon ASN.
2. Keterbatasan Anggaran untuk pengembangan Sumber Daya Aparatur.
3. Rendahnya Konsistensi pengembangan SDM pegawai ASN menyebabkan optimalisasi, kaderisasi dan Manajerial belum tercapai.
4. Kurang maksimalnya fungsi SIMPEG dan prasarana penunjang lainnya.

Tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam terkait dengan visi, misi serta program Kepala Daerah adalah melaksanakan sebagian urusan Pemerintah Daerah dibidang kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

- Sebagaimana visi Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah terpilih untuk RPJMD 2025-2029 adalah **“Agam Madani Yang Maju Adil dan Sejahtera”**, dan Misi yang diemban terdiri dari :
  1. Tata kehidupan yang harmonis, agamais, beradab dan berbudaya berdasarkan falsafah “Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah, syarak mangato adat mamakai” .

2. Tata pemerintahan yang baik bersih dan profesional.
3. Sumber daya manusia yang cerdas, sehat, beriman, berkarakter, berkualitas, inovatif dan berdaya saing.
4. Ekonomi yang tangguh dan berkeadilan.
5. Infrastruktur dan pembangunan yang berkelanjutan, berkeadilan dan berwawasan lingkungan, dan meningkatkan ketangguhan mitigasi bencana
6. Pengembangan wilayah berbasis nagari untuk membangun kemandirian, mengurangi kesenjangan dan meningkatkan pemerataan , kesejahteraan masyarakat

Dari enam Misi tersebut, misi yang erat kaitannya dengan tugas pokok, fungsi dan kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam adalah misi kedua untuk urusan pelayanan aparatur, yakni *"Tata pemerintahan yang baik bersih dan profesional"*, yang dapat dielaborasi dalam program dan kegiatan untuk mewujudkan visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam yaitu **"Terselenggaranya Manajemen ASN yang Profesional dan akuntabel"**.

Dalam melaksanakan program dan kegiatan guna pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan dan upaya mewujudkan visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam, terdapat beberapa tantangan dan peluang, diantaranya :

#### 1. Tantangan

- a. Adanya mutasi kepegawaian.
- b. Kebijakan moratorium dalam penerimaan dan pendistribusian ASN.
- c. Perubahan sikap dan mental ASN.
- d. Belum terpenuhinya kompetensi ASN yang dibutuhkan.
- e. Rendahnya pemahaman tugas pokok dan fungsi.
- f. Lemahnya sistem koordinasi.
- g. Adanya perubahan peraturan perundang-undangan kepegawaian.
- h. Masih tingginya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dengan yang tersedia.

## 2. Peluang

- a. Tersedianya peluang peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan dengan pengiriman ASN untuk tugas belajar dan tugas belajar mandiri.
- b. Penerapan anggaran berbasis kinerja.
- c. Adanya pengukuran beban kerja yang harus dilaksanakan.
- d. Pemanfaatan teknologi informasi pendukung pelaksanaan tugas.
- e. Penerapan Sistem Merit.
- f. Adanya peraturan perundang – undangan yang mendukung tupoksi BKPSDM.

Adapun Isu-isu strategis yang perlu mendapatkan perhatian dalam pelaksanaan urusan pemerintahan bidang kepegawaian, yaitu :

1. Belum semua ASN Kabupaten Agam yang memiliki Kompetensi Sesuai Jabatan
2. Penataan Pegawai Kabupaten Agam belum terisi secara proporsional
3. Sistem pelayanan kepegawaian yang belum optimal
4. Kurangnya SDM dan Sarana Prasara BKPSDM

### **2.4 Review terhadap Rancangan Awal RKPD**

Berdasarkan analisis terhadap rancangan awal RKPD Tahun 2025, maka semua usulan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat diakomodir. Namun demikian, karena keterbatasan anggaran dari Pemerintah Kabupaten Agam maka alokasi anggaran juga harus disesuaikan menurut prioritas kebutuhan yang ada di OPD. Usulan program kegiatan dimaksud sebagaimana tercantum dalam table 2.3 berikut :

Tabel 2.3

## Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2025

## Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

## Kabupaten Agam

No	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis					Catatan Penting
	Program/Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	Program/Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Kab. Agam	Persentase Pemenuhan Operasional kantor dan ASN	100%	4.644.543.719	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Kab. Agam	Persentase Pemenuhan Operasional kantor dan ASN	100%	4.644.543.719	
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kab. Agam	persentase pemenuhan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah	100%	37.000.000	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kab. Agam	persentase pemenuhan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah	100%	37.000.000	
1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Kab. Agam	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Gaji dan Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah	100%	3.907.981.709	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Kab. Agam	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Gaji dan Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah	100%	3.907.981.709	

2	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kab. Agam	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Dasar Operasional Unit Kerja	100%	320.475.010	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kab. Agam	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Dasar Operasional Unit Kerja	100%	320.475.010
3	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kab. Agam	Persentase Pemenuhan barang milik daerah	100%	159.228.000	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kab. Agam	Persentase Pemenuhan barang milik daerah	100%	159.228.000
4	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kab. Agam	Persentase Pemenuhan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	158.350.000	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kab. Agam	Presentase Pemenuhan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	158.350.000
5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kab. Agam	Persentase Barang Milik Daerah yang berkondisi baik	100%	61.509.000	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kab. Agam	Persentase Barang Milik Daerah yang berkondisi baik	100%	61.509.000
<b>II</b>	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>	<b>Kab. Agam</b>	<b>Indeks Profesionalitas ASN</b>	<b>67.5</b>	<b>2.653.241.920</b>	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>	<b>Kab. Agam</b>	<b>Indeks Profesionalitas ASN</b>	<b>67.5</b>	<b>2.653.241.920</b>

1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Kab. Agam	Persentase kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian yang terlaksana sesuai dengan ketentuan	95%	601.028.120	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Kab. Agam	Persentase kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian yang terlaksana sesuai dengan ketentuan	95%	601.028.120	
2	Mutasi dan Promosi ASN	Kab. Agam	Persentase kegiatan mutasi dan promosi yang terlaksana sesuai ketentuan	95%	331.951.200	Mutasi dan Promosi ASN	Kab. Agam	Persentase kegiatan mutasi dan promosi yang terlaksana sesuai ketentuan	95%	331.951.200	
3	Pengembangan Kompetensi ASN	Kab. Agam	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi	90%	1.639.633.700	Pengembangan Kompetensi ASN	Kab. Agam	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi	90%	1.639.633.700	
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kab. Agam	Persentase penilaian kinerja dan penyelesaian kasus- kasus	85%	80.628.900	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kab. Agam	Persentase penilaian kinerja dan penyelesaian kasus- kasus	85%	80.628.900	
<b>TOTAL</b>							<b>TOTAL</b>				<b>7.297.785.639</b>

### **BAB III**

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

### **3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional**

Proses perumusan tujuan dan sasaran Perangkat Daerah selain didasarkan pada rumusan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi BKPSDM yang dikaitkan dengan sasaran target kinerja Renstra Perangkat Daerah juga dilakukan penelaahan terhadap Kebijakan Nasional.

Sebagaimana visi BKN yaitu “ **Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang professional dan Bermartabat Tahun 2025**” yang mana tujuan dari misi tersebut meningkatnya Tingkat Profesionalisme Pegawai ASN. Adapun Sasaran yang dicapai oleh BKD Propinsi Sumatera Barat Adalah :

1. Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN
2. Meningkatnya Indeks Sistem Merit

Dari visi BKN dan sasaran BKD propinsi Sumatera Barat tersebut, maka dirumuskan visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam, yaitu “**Terwujudnya Kabupaten Agam Maju, Masyarakat Sejahtera, Menuju Agam Mandiri, berprestasi dan Madani**”, dan yang dapat dielaborasi dalam program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam, yakni dalam misi : Menghadirkan Tata Kelola Pemerintahan yang efektif, bersih, akuntable dan melayani dengan tujuan terwujudnya profesionalitas ASN.

### **3.2. Tujuan dan Sasaran Rencana Kerja OPD**

Tujuan dari penyusunan rencana kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Agam Tahun 2025 adalah :

1. Tersedianya dokumen perencanaan pembangunan yang akan dilaksanakan pada tahun 2025.
2. Memberikan arah dan acuan pelaksanaan program/kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam.
3. Tersedianya instrumen/alat yang digunakan oleh pimpinan OPD untuk mengarahkan personil dan mengalokasikan sumber daya aparatur secara optimal untuk pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan.
4. Sebagai tolak ukur pencapaian kinerja selama 1 tahun.

Adapun sasaran rencana kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam tahun 2025 adalah :

1. Meningkatkan kualitas perencanaan, pembinaan dan pengembangan karir PNS
2. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian
3. Meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur/capacity building.

### **3.3. Program dan Kegiatan**

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian. Dan untuk mendukung misi ke I (satu) yakni menghadirkan tata kelola pemerintahan yang efektif, Bersih, Akuntable dan melayani maka di tetapkanlah tujuan yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Yaitu "Terwujudnya Profesionalitas ASN".

Untuk mendukung tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam tertuang dalam program kegiatan sebagai berikut:

#### **I. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, terdiri dari kegiatan :**

1. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
2. Administrasi Umum Perangkat Daerah
3. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
4. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
5. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

#### **II. Program Kepegawaian Daerah, terdiri dari kegiatan :**

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
2. Mutasi dan Promosi
3. Pengembangan Kompetensi ASN

## **BAB IV**

### **RENCANA KERJA DAN PENDANAAN OPD**

Rencana kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Tahun 2025 tertuang dalam program kegiatan, diantaranya :

**Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, terdiri dari kegiatan :**

6. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, yang terdiri dari sub kegiatan:
  - a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
  - b. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
7. Administrasi Umum Perangkat Daerah, yang terdiri dari sub kegiatan:
  - a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
  - b. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
  - c. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
  - d. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
8. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, yang terdiri dari sub kegiatan:
  - a. Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
9. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, yang terdiri dari sub kegiatan:
  - a. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
  - b. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
10. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, yang terdiri dari sub kegiatan:
  - a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
  - b. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
  - c. Pemeliharaan/Rehabilitas Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya

**Program Kepegawaian Daerah, terdiri dari kegiatan :**

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, yang terdiri dari sub kegiatan :
  - a. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK

- b. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
  - c. Pengelolaan Data Kepegawaian
  - d. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
2. Mutasi dan Promosi, yang terdiri dari sub kegiatan:
- a. Pengelolaan Mutasi ASN
  - b. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
  - c. Pengelolaan Promosi ASN
3. Pengembangan Kompetensi ASN, yang terdiri dari sub kegiatan:
- a. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
  - b. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
  - c. Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat
- Rencana program dan Kegiatan dapat dilihat dari tabel T-C. 33 berikut :

**DAN PERKIRAAN MAJU TAHUN 2025  
KABUPATEN AGAM**

**NAMA SKPD : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

KODE	URUSAN/BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH DAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM /KEGIATAN	RENCANA TAHUN 2025				CATATAN PENTING	PERKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2026	
			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
	Program Urusan Daerah	Program Penunjang Pemerintah Daerah	Lubuk Basung	99%	4.830.902.221	APBD	-	100%	5.276.858.399
	Administrasi Perangkat Daerah	Keuangan	Lubuk Basung	99%	3.869.385.575	APBD	-	100%	4.343.160.199
	Administrasi Perangkat Daerah	Umum	Lubuk Basung	99%	448.596.346	APBD	-	100%	433.043.000
	Pengadaan Daerah Pemerintah Daerah	Barang Milik Daerah Pemerintah Daerah	Lubuk Basung	100%	285.761.300	-	-	100%	281.416.400



**BAB V**  
**P E N U T U P**

Rencana kerja (Renja) Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Tahun 2025 ini merupakan rencana kerja tahunan yang berpedoman kepada RPJMD Kabupaten Agam dan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 - 2026 dalam mendukung tercapainya visi dan misi pemerintah daerah Kabupaten Agam serta target dan sasaran yang dituangkan dalam Rencana Kerja Perubahan Pembangunan Daerah Kabupaten Agam tahun 2025.

Rencana kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Tahun 2025 ini disusun sebagai bahan dalam penyusunan rencana program dan kegiatan yang anggarannya bersumber dari APBD Kabupaten Agam tahun 2025 dan sebagai bahan evaluasi pelaksanaan kinerja tahun lalu.

Dengan ditetapkannya rencana kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam tahun 2025, maka penetapan prioritas pembangunan yang merupakan penjabaran dari visi dan misi OPD akan lebih terkoordinasi, terintegrasi, sinergi dan berkelanjutan antar OPD dilingkup Pemerintah Daerah maupun dengan OPD yang melaksanakan fungsi lain.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN AGAM  
KEPALA BADAN



**RAHMI ARTATI, S.STP, M. Si**  
NIP. 19781229 199711 2 011