



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASURUAN TAHUN 2025



Kompleks Perkantoran Jl. Raci KM. 9 Bangil-Pasuruan

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah Kehadirat Allah SWT, atas Karunia, Hidayah dan Inayah Nya semata, maka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan sebagai wujud pertanggungjawaban Kinerja Badan tahun 2025 dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Sesuai dengan dinamika perkembangan yang terjadi, penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini mengacu kepada Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah bahwa Perjanjian Kinerja merupakan deskripsi atas hasil kinerja dari seluruh kebijakan, program, kegiatan yang didasarkan pada visi, misi, tujuan dan sasaran sebagaimana telah ditetapkan termasuk didalamnya aspek keuangan.

Akhirnya pada semua pihak yang membantu dan bekerja sama hingga terselesaikannya penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) disampaikan terima kasih.

Demikian laporan ini kami susun untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pasuruan, 3 Pebruari 2026

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASURUAN



AGUS HARIYANTO, A.Md. LLAJ., SE, MM
Pembina Tk. I
NIP. 19740827 199803 1 002

IKHTISAR EKSEKUTIF (EXECUTIVE SUMMARY)

Akuntabilitas, sebagai salah satu pilar tata pemerintahan yang baik, merupakan pertanggungjawaban atas mandat yang melekat pada suatu lembaga. Dengan landasan pemikiran tersebut, maka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2025 ini disusun. LKjIP ini menyajikan capaian indikator kinerja sasaran sebagai hasil pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan selama tahun 2025 yang merupakan pelaksanaan mandat yang diemban oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan lewat Perjanjian Kinerja dan juga sebagai pelaksanaan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang mengharuskan setiap instansi pemerintah menyusun laporan akuntabilitas. Selain itu LKjIP ini juga merupakan kebutuhan dalam melakukan analisis dan evaluasi kinerja dalam rangka peningkatan kinerja Pemerintah Kabupaten Pasuruan secara menyeluruh.

Berdasarkan pengukuran kinerja outcome, rata-rata capaian indikator kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan tahun 2025 sebesar 100%. Terdiri dari satu indikator kinerja tujuan dan dua indikator sasaran yang digunakan untuk mengukur pencapaian sasaran strategis dalam Perjanjian Kinerja tahun 2025 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan. Dengan rincian 2 indikator kinerja ($85\% \leq \text{Capaian} \leq 100\%$) capaian kinerjanya sangat baik dan 1 indikator kinerja ($\text{Capaian} \geq 100\%$) capaian kinerjanya sangat memuaskan dan tidak terdapat indikator kinerja yang capaiannya baik, cukup dan kurang.

Berikut tabel rekapitulasi tingkat pencapaian Indikator Kinerja selama tahun 2025 :

No	Rentang Capaian	Kategori Capaian	Jumlah IKU	Persentase
I	Capaian $\geq 100\%$	Sangat memuaskan	1	33,3%
II	$85\% \leq \text{Capaian} < 100\%$	Sangat Baik	2	66,7%
III	$70\% \leq \text{Capaian} < 85\%$	Baik	0	0%
IV	$55\% \leq \text{Capaian} < 70\%$	Cukup	0	0%
V	Capaian $< 55\%$	Kurang	0	0%

Berdasarkan pengukuran kinerja keuangan, rata-rata capaian kinerja keuangan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 sebesar 89,77% dengan perincian anggaran program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota sebesar 91,30%, Program Kepegawaian Daerah sebesar 87,83% dan program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 66,28%.

Berikut tabel rekapitulasi tingkat pencapaian kinerja keuangan untuk Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2025 :

Urutan	Rentang Capaian Daya Serap Anggaran	Kategori Capaian	Jumlah Program	Persentase
I	Capaian \geq 100%	Sangat memuaskan	0	0%
II	$85\% \leq$ Capaian $<$ 100%	Sangat Baik	2	66,7%
III	$70\% \leq$ Capaian $<$ 85%	Baik	0	0%
IV	$55\% \leq$ Capaian $<$ 70%	Cukup	1	33,3%
V	Capaian $<$ 55%	Kurang	0	0%

Namun demikian dengan keberhasilan capaian sasaran akan menjadi catatan bagi seluruh jajaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan untuk tetap mempertahankan dan berupaya meningkatkan pelaksanaan kerja di masa mendatang.

DAFTAR ISI

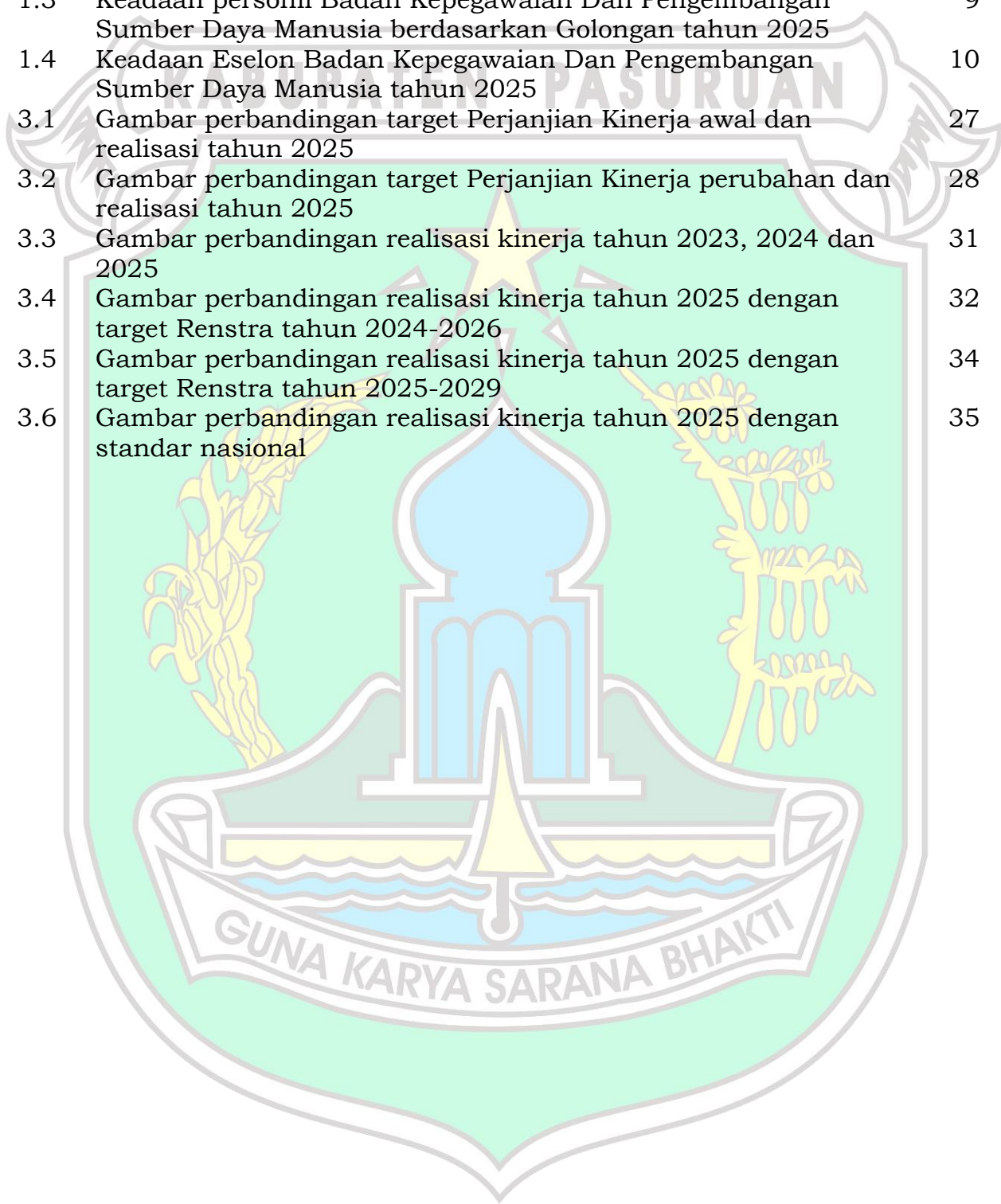
	Hal	
PENGANTAR	i	
IKHTISAR EKSEKUTIF	ii	
DAFTAR ISI	iv	
DAFTAR TABEL	v	
DAFTAR GAMBAR	vi	
BAB I	PENDAHULUAN	1
	1.1 Latar Belakang	1
	1.2 Maksud dan Tujuan	2
	1.3 Gambaran Perangkat Daerah	3
	1.4 Isu Strategis	10
	1.5 Landasan Hukum	11
	1.6 Sistematika Penyusunan	13
BAB II	PERENCANAAN KINERJA	15
	2.1 Rencana Strategis Tahun 2025-2026	15
	2.2 Rencana Strategis Tahun 2025-2029	18
	2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2025	22
	2.4 Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025	23
Bab III	AKUNTABILITAS KINERJA	24
	3.1 Capaian Kinerja Tahun 2025	24
	3.2 Realisasi Anggaran	39
BAB IV	PENUTUP	45
Lampiran I	Perjanjian Kinerja Tahun 2025	
Lampiran II	Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025	
Lampiran III	LHE Internal AKIP	
Lampiran IV	Matrik Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Evaluasi Internal AKIP	

DAFTAR TABEL

	Hal
1.1 Rekapitulasi Pegawai di BKPSDM	9
1.2 Rekomendasi atas LHE SAKIP	11
2.1 Perjanjian Kinerja Tahun 2025	22
2.2 Program dan Anggaran BKPSDM Tahun 2025	22
2.3 Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025	23
2.4 Program dan Anggaran BKPSDM Perubahan Tahun 2025	23
3.1 Skala Pengukuran Kinerja	25
3.2 Jumlah Aparatur Sipil Negara per Golongan tahun 2025	26
3.3 Jumlah ASN berdasarkan Jenis Kelamin tahun 2025	27
3.4 Perbandingan target Perjanjian Kinerja awal dan realisasi tahun 2025	27
3.5 Perbandingan target Perjanjian Kinerja perubahan dan realisasi tahun 2025	28
3.6 Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2025	29
3.7 Indeks Sistem Merit Tahun 2025	29
3.8 Kategori Penilaian SAKIP	30
3.9 Penilaian SAKIP Tahun 2025	30
3.10 Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023, 2024 dan 2025	31
3.11 Perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan target Renstra tahun 2024-2026	32
3.12 Perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan target Renstra tahun 2025-2029	33
3.13 Perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan standar nasional	35
3.14 Efisiensi penggunaan sumber daya berdasarkan indikator tujuan/sasaran	38
3.15 Efisiensi penggunaan sumber daya berdasarkan indikator program	38
3.16 Tabel tingkat efisiensi	38
3.17 Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025	40
3.18 Realisasi anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan daerah tahun 2025	41
3.19 Alokasi per sasaran pembangunan tahun 2025	43

DAFTAR GAMBAR

	Hal
1.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	8
1.2 SDM Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025	9
1.3 Keadaan personil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Golongan tahun 2025	9
1.4 Keadaan Eselon Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025	10
3.1 Gambar perbandingan target Perjanjian Kinerja awal dan realisasi tahun 2025	27
3.2 Gambar perbandingan target Perjanjian Kinerja perubahan dan realisasi tahun 2025	28
3.3 Gambar perbandingan realisasi kinerja tahun 2023, 2024 dan 2025	31
3.4 Gambar perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan target Renstra tahun 2024-2026	32
3.5 Gambar perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan target Renstra tahun 2025-2029	34
3.6 Gambar perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan standar nasional	35



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan Demokratisasi saat ini menuntut adanya perubahan lingkungan strategis yang sangat dinamis dan mempengaruhi birokrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Salah satu perubahan lingkungan strategis dimaksud adalah penerapan paradigma Kepemerintahan yang baik (*Good Governance*) yang memberikan nuansa peran dan fungsi yang seimbang antara pemerintah, swasta dan masyarakat, dengan prinsip-prinsip yang mendasarinya antara lain: transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas. Apabila keseimbangan peran dari ketiga faktor tersebut dapat diterapkan, maka prinsip dasar dari *Good Governance* tersebut dapat dirasakan oleh pihak-pihak yang terkait. Hal ini juga memudahkan Institusi Pemerintah dalam melaksanakan pemerintahan dan mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada masyarakat.

Penyelenggaraan pemerintah yang bersih dan baik (*clean and good governance*) menuntut suatu sistem pertanggungjawaban (*accountability*) yang tepat, jelas, dan nyata dalam menjamin berlangsungnya tugas-tugas pemerintahan secara ekonomis, efisien, efektif, berkeadilan dan prima.

Sistem pertanggungjawaban tersebut dikenal sebagai SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) yang dimulai dari penyusunan Rencana Strategi (Renstra) yang kemudian dijabarkan ke dalam Rencana Kinerja (Renja) dan dipertanggungjawabkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah serta dilakukan evaluasi atas laporan kinerja tersebut. Rangkaian dalam sistem ini diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam rangka pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur dan *legitimate* sehingga

penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasilguna, bersih, dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, sebagaimana diamanatkan dalam Tap MPR RI Nomor XI / MPR / 1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, maka diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang tata cara penyusunannya diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, sebagai perwujudan pertanggungjawaban keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2024 sebagai perwujudan akuntabilitas kinerja yang dicerminkan dari hasil pencapaian kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan disusun berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024-2026

1.2. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 adalah sebagai evaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bagi aparatur Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dalam jangka waktu satu tahun anggaran. Tujuan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini adalah untuk:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya;

3. Mempertanggungjawabkan kegiatan yang telah dilaksanakan pada tahun anggaran sebelumnya;
4. Untuk menghindari adanya penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan dan penggunaan dana yang telah ditetapkan;
5. Dijadikan dasar penyusunan program kerja pada tahun berikutnya.

1.3. Gambaran Perangkat Daerah

Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 190 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan, memiliki tugas pokok dan fungsi sebagaimana berikut:

A. Tugas

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

B. Fungsi

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia;
5. Pelaksanaan administrasi badan di bidang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia; dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan dalam

menjalankan tugas nya dibantu oleh Sekretariat yang dipimpin oleh satu orang Sekretaris dan 4 (empat) orang Kepala Bidang dengan rincian tugas sebagai berikut:

1) Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan penyusunan program dan pelaporan administrasi umum, kepegawaian dan keuangan yang berfungsi :

- a. Pelaksanaan koordinasi dalam rangka penyusunan program dan pelaporan;
 - b. Pelaksanaan pembinaan organisasi dan tatalaksana;
 - c. Pelaksanaan dan pengelolaan administrasi umum, kepegawaian, dan keuangan;
 - d. Pengelolaan urusan rumah tangga, surat menyurat dan kearsipan;
 - e. Pengelolaan aset dan barang milik daerah/negara;
 - f. Pengkoordinasian penyelenggaraan tugas masing-masing bidang; dan
 - g. Pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.
- Dalam pelaksanaan Tugas pokok dan fungsi sekretariat dibantu oleh:

- **Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas :

- a) Menyiapkan bahan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian;
- b) Menyiapkan bahan pengelolaan tata naskah dinas dan tata kearsipan;
- c) Menyiapkan bahan pelaksanaan urusan rumah tangga badan;
- d) Menyiapkan bahan pengelolaan perlengkapan dan aset badan;
- e) Menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi pelaksanaan urusan umum dan kepegawaian; dan
- f) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

- **Sub Bagian Keuangan**

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas :

- a) Menyiapkan bahan pelaksanaan pengelolaan keuangan;
- b) Menyiapkan bahan pelaksanaan pengelolaan gaji pegawai;

- c) Menyiapkan bahan koordinasi penyelesaian rekomendasi hasil pengawasan;
- d) Menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi di bidang keuangan; dan
- e) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

2) Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan pengadaan dan pemberhentian, informasi serta fasilitasi lembaga profesi ASN yang mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan pengadaan dan pemberhentian, informasi serta fasilitasi lembaga profesi ASN;
- b. Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan nama jabatan serta jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- c. Pelaksanaan pengadaan ASN;
- d. Pengkoordinasian pelaksanaan administrasi dan verifikasi dokumen pemberhentian;
- e. Pelaksanaan verifikasi database informasi kepegawaian;
- f. Pengkoordinasian penyusunan informasi kepegawaian;
- g. Pengkoordinasian dan memfasilitasi lembaga profesi Aparatur Sipil Negara;
- h. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan dan pemberhentian, pengelolaan informasi serta fasilitasi lembaga profesi ASN; dan
- i. Pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

3) Bidang Mutasi dan Promosi

Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan, mengkoordinasikan, memverifikasi, memproses serta mengevaluasi Mutasi, Kepangkatan, Pengembangan Karir dan promosi yang mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan penyusunan kebijakan mutasi, kepangkatan, Pengembangan karir dan promosi;
- b. Pelaksanaan proses mutasi, kepangkatan, Pengembangan karir dan promosi;

- c. Pelaksanaan koordinasi mutasi, kepangkatan, Pengembangan karir dan promosi;
- d. Pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi, kepangkatan, Pengembangan karir dan promosi;
- e. Pelaksanaan verifikasi Kenaikan Pangkat dan Gaji Berkala;
- f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi, kepangkatan, pengembangankarir dan promosi; dan
- g. Pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

4) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas menyelenggarakan pengembangan kompetensi, mengkoordinasikan pelaksanaan seleksi jabatan, merencanakan kebutuhan pendidikan dan pelatihan, memfasilitasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta mengevaluasi hasil pelaksanaan pengembangan kompetensi dan pendidikan pelatihan yang mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan Pengembangan kompetensi;
- b. Perencanaan kebutuhan diklat penjurangan dan sertifikasi;
- c. Pelaksanaan diklat penjurangan dan sertifikasi serta pengembangan kompetensi teknis dan manajerial dan fungsional;
- d. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
- e. Pelaksanaan fasilitasi diklat teknis fungsional;
- f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan
- g. Pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

5) Bidang penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan mempunyai tugas menyusun kebijakan, merencanakan dan mengkoordinasikan kegiatan penilaian kinerja, melaksanakan pembinaan disiplin serta mengkoordinasikan usulan pemberian penghargaan yang mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan penilaian kinerja aparatur, pembinaan disiplin dan penghargaan;
- b. Perencanaan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja aparatur, pembinaan disiplin dan penghargaan;

- c. Pengkoordinasian kegiatan penilaian kinerja;
- d. Pelaksanaan evaluasi hasil penilaian kinerja;
- e. Pelaksanaan verifikasi usulan pemberian penghargaan;
- f. Pelaksanaan koordinasi usulan pemberian penghargaan;
- g. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan penilaian kinerja dan penghargaan; dan
- h. Pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

6) Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

- a. Kelompok Jabatan Fungsional yang terdapat pada Sekretariat dan Bidang terdiri atas sejumlah jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahliannya;
- b. Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh subkoordinator pelaksana fungsi pelayanan fungsional sesuai dengan ruang lingkup bidang tugas dan fungsi jabatan pimpinan tinggi pratama;
- c. Subkoordinator melaksanakan tugas membantu Pejabat Administrator dalam penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan pada satu kelompok substansi pada masing-masing pengelompokan uraian fungsi;
- d. Subkoordinator ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian atas usulan pejabat yang berwenang;
- e. Ketentuan mengenai pembagian tugas subkoordinator ditetapkan oleh Bupati.

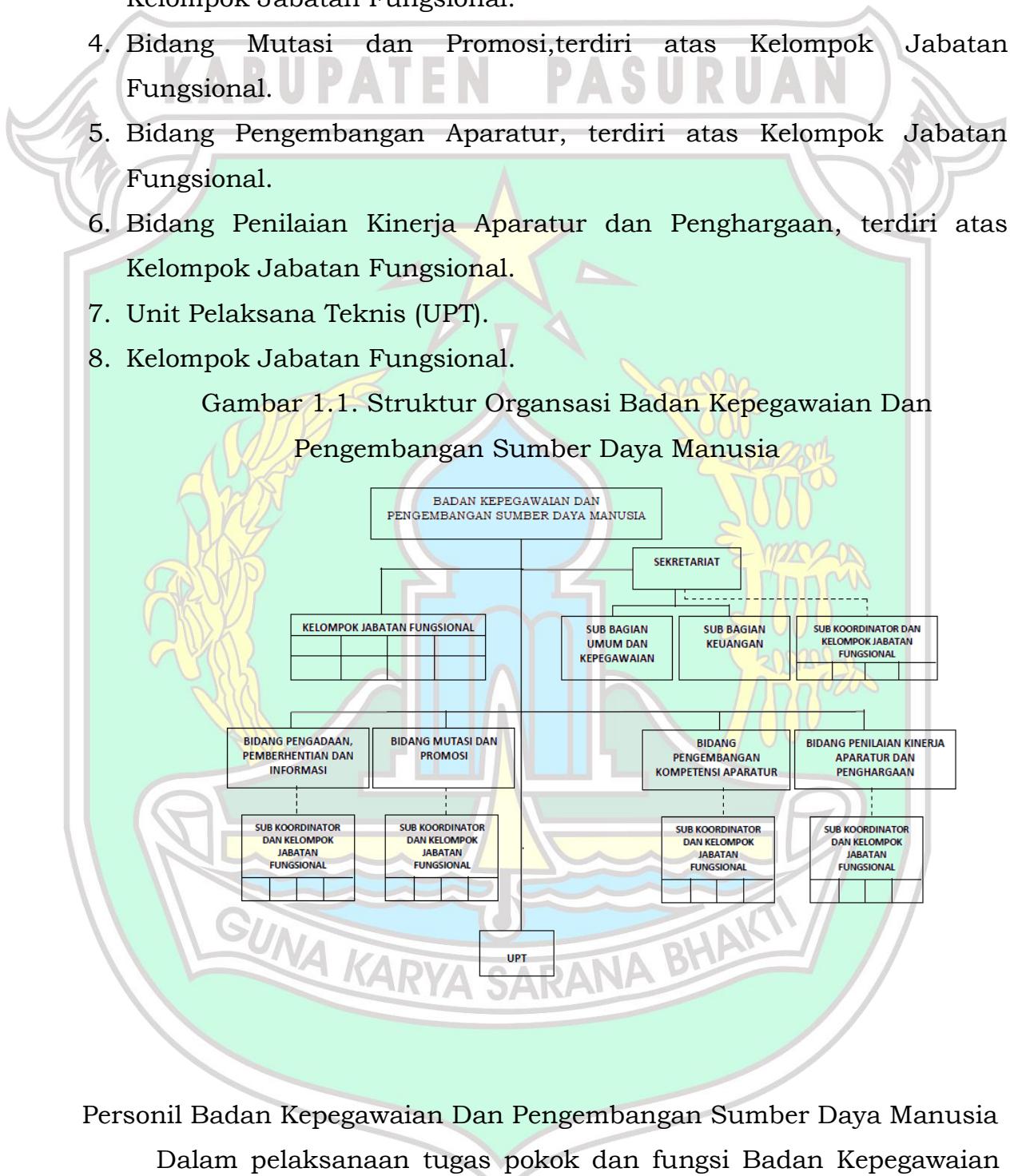
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 190 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan sebagai berikut:

1. Kepala.
2. Sekretariat.

Sekretariat, membawahi :

- a. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub. Bagian Keuangan; dan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional.
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 4. Bidang Mutasi dan Promosi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 5. Bidang Pengembangan Aparatur, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 6. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 7. Unit Pelaksana Teknis (UPT).
 8. Kelompok Jabatan Fungsional.

Gambar 1.1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Personil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

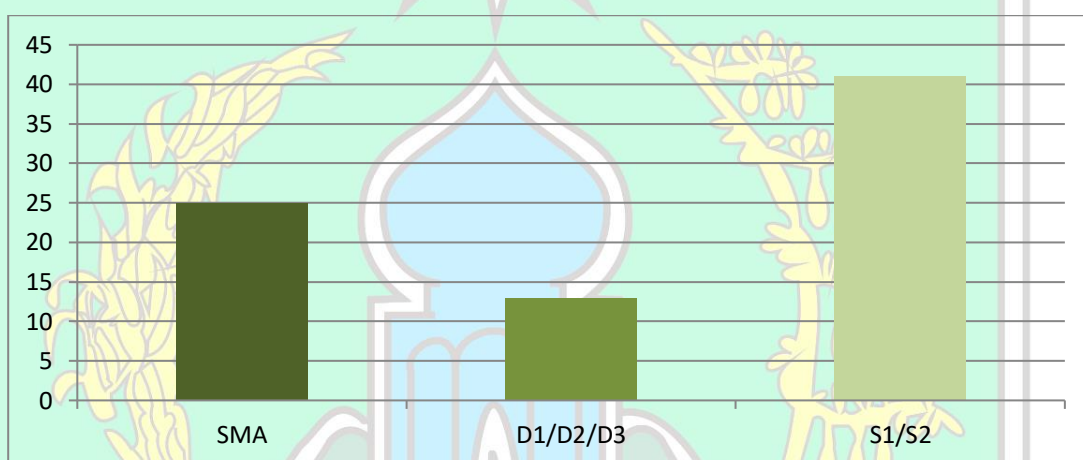
Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan sesuai struktur organisasi yang ditetapkan, didukung dengan jumlah pegawai yang cukup memadai, yaitu 75 personil terdiri atas 45 PNS dan 30 PPPK yang terdiri atas :

Tabel 1.1. Rekapitulasi Pegawai di BKPSDM

No	Uraian	PNS		PPPK		Jumlah
		L	P	L	P	
1.	Sekretariat	5	7	7	2	31
2.	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	8	1	5	1	15
3.	Bidang Mutasi dan Promosi	6	4	5	1	16
4.	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	2	5	4	1	12
5.	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	4	3	3	1	11
Total		25	20	24	6	75

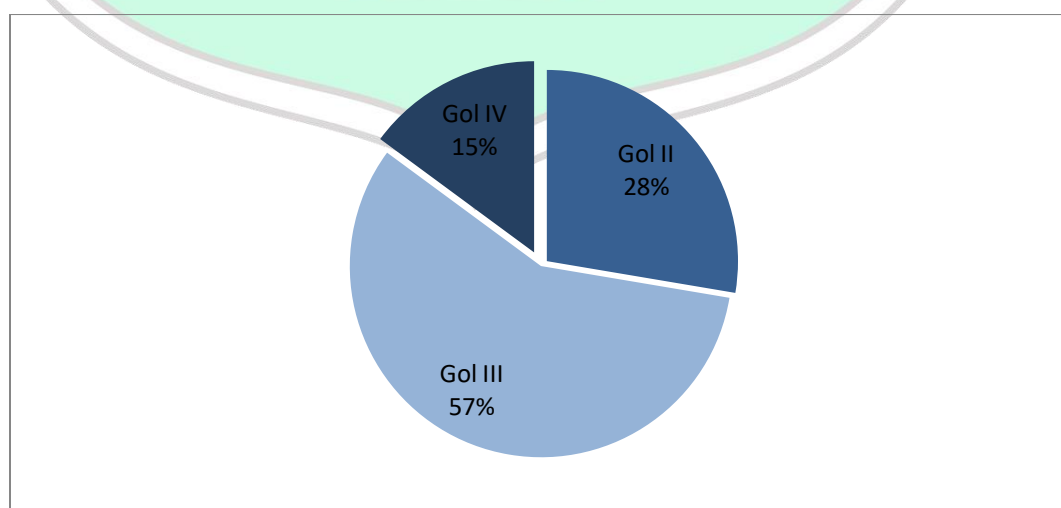
Dari rekapitulasi pegawai berdasarkan jenis kelamin, berikut dengan tingkat pendidikan :

Gambar 1.2. SDM Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025



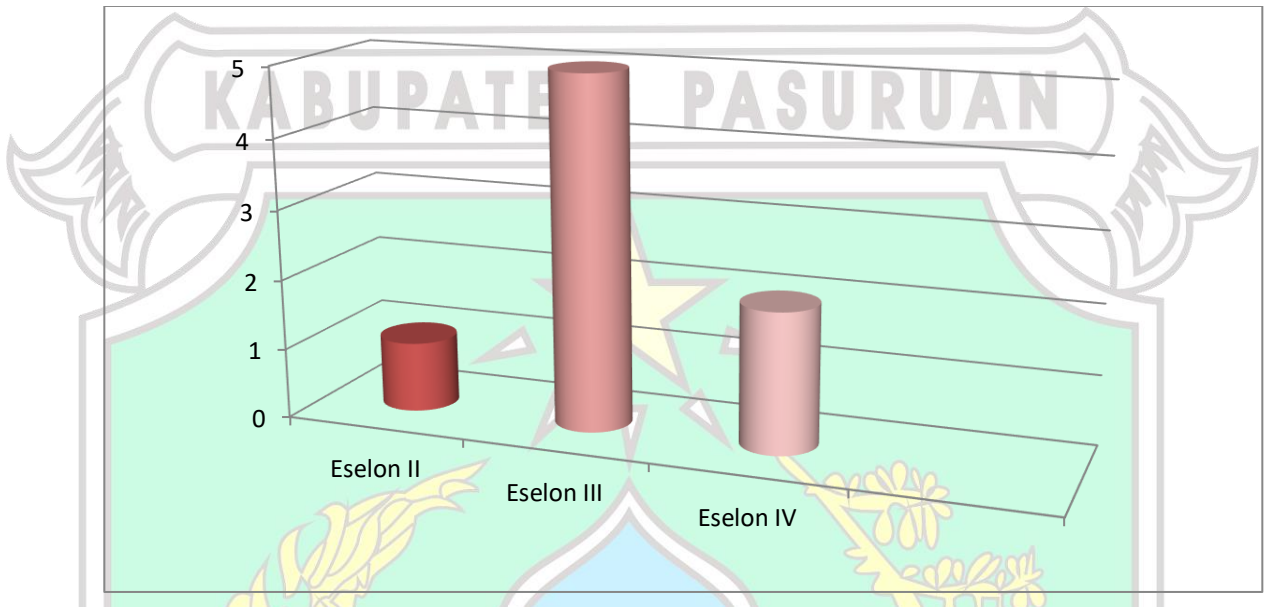
Sehingga dilihat dari tingkat pendidikan personil akansangat signifikan dalam menunjang kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Adapun komposisi pegawai berdasarkan golongan digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.3. Keadaan Personil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Golongan Tahun 2025



Sesuai dengan struktur organisasi, jumlah eselon pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan adalah sebagai berikut :

Gambar 1.4. Keadaan Eselon Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025



1.4. Isu Strategis

Prioritas utama tahapan arah kebijakan pembangunan daerah tahun 2025 adalah Peningkatan Kualitas SDM dan Daya Saing Daerah. Penentuan isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026 yang harus ditangani secara kesinambungan untuk mendukung arah kebijakan pembangunan daerah yaitu:

1. Percepatan manajemen talenta,
2. Percepatan dan peningkatan mutu layanan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia,
3. Pengembangan kompetensi ASN terintegrasi,
4. Penempatan, penataan dan promosi pegawai,
5. Peningkatan kinerja, kesejahteraan dan disiplin,
6. Big data dan digitalisasi layanan kepegawaian.

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan Inspektorat, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/direkomendasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan ditindak lanjuti antara lain :

Tabel 1.2. Rekomendasi atas LHE SAKIP

No	Rekomendasi	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target
1	Melakukan kaji ulang atas penetapan target kinerja jangka menengah untuk lebih menantang	Telah dilakukan koordinasi dengan Bappelitbangda dan rapat koordinasi internal tentang review target kinerja jangka menengah agar lebih menantang	1 keg
2	Melakukan pengarahan yang intensif kepada setiap pegawai terkait kinerja organisasi dan kinerja individu sehingga setiap pegawai memahami dan peduli atas perencanaan kinerja organisasi dan individu	Akan dilaksanakan pengarahan internal kepada seluruh pegawai meliputi kinerja organisasi dan individu dalam kegiatan peningkatan kapasitas	1 keg
3	Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) pengukuran data kinerja	Akan disusun Standar Operasional Prosedur (SOP) pengukuran data kinerja untuk tahun 2026 dan seterusnya	3 dok
4	Melakukan pengarahan yang intensif kepada setiap pegawai terkait pengukuran kinerja organisasi dan kinerja individu sehingga setiap pegawai akan memahami dan peduli atas capaian kinerja organisasi dan individu	Akan dilaksanakan pengarahan internal kepada seluruh pegawai meliputi kinerja organisasi dan individu dalam kegiatan peningkatan kapasitas	1 keg
5	Memfaatkan informasi dalam laporan kinerja agar menjadi kepedulian seluruh pegawai	Telah dilaksanakan sosialisasi internal berkaitan dengan laporan kinerja agar menjadi kepedulian seluruh pegawai	1 keg

1.5. Landasan Hukum

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Didasarkan atas perundang-undangan yang berlaku, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan negara;
2. Undang-Undang Nomor 01 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah;
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 55887) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan

- Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana kerja Pemerintah;
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan kinerja Instansi Pemerintah;
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 39 tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi rencana pembangunan;
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Interen Pemerintah;
 11. Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 12. Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 13. Permendagri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
 14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
 15. Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 4 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2025-2045;
 16. Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029;
 17. Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 84 Tahun 2019 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan;
 18. Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 190 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan;

19. Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 12 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026;
20. Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 44 Tahun 2023 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026;
21. Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2025-2029;
22. Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 63 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2025-2029.

1.6. Sistematika Penyusunan

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Maksud dan Tujuan
- 1.3. Gambaran Perangkat Daerah
- 1.4. Isu Strategis
- 1.5. Landasan Hukum
- 1.6. Sistematika Penyusunan

BAB II : Perencanaan Kinerja

- 2.1. Rencana Strategis Tahun 2024-2026
- 2.2. Rencana Strategis Tahun 2025-2029
- 2.3. Perjanjian Kinerja 2025
- 2.4. Perjanjian Kinerja Perubahan 2025

BAB III : Akuntabilitas Kinerja

- 3.1. Capaian Kinerja Tahun 2025
 - 3.1.1. Membandingkan antara target dan realisasi tahun 2025;
 - 3.1.2. Membandingkan antara realisasi 2025 dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
 - 3.1.3. Membandingkan realisasi kinerja dengan target jangka menengah perencanaan strategis organisasi;
 - 3.1.4. Membandingkan realisasi kinerja tahun 2025 dengan standar nasional;

- 3.1.5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
- 3.1.6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
- 3.1.7. Upaya perbaikan dan penyempurnaan capaian kinerja perangkat daerah.

3.2. Realisasi Anggaran

- 3.2.1. Realisasi Anggaran Pendapatan, Belanja dan Pembiayaan Daerah;

- 3.2.2. Alokasi per sasaran.

BAB IV : Penutup



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. Rencana Strategis Tahun 2024-2026

Tujuan

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna :

1. Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai tahun akhir Renstra;
2. Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas dan fungsi organisasi;
3. Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi berupa kebijakan, program operasional dan kegiatan pokok organisasi selama kurun waktu Renstra.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusiasesuai dengan kewenangan dan fungsinya berkewajiban memberikan dukungan dan ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan Pemerintah Kabupaten Pasuruan dengan memenuhi kebutuhan pegawai yang profesional, proporsional dan setara gender.

Berdasarkan arahan arti dan makna penetapan tujuan organisasi tersebut maka dalam kedudukannya sebagai Organisasi Perangkat Daerah dan mengadopsi dari RPD Kabupaten Pasuruan dalam hal ini tujuan yang terkait dengan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yaitu “Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang dinamis dan pelayanan prima berbasis teknologi informasi”, maka ditetapkan tujuan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan yaitu **“Meningkatnya Profesionalisme ASN”** dengan indikator tujuan yaitu :

“Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara”

Sasaran

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi dalam rumusan yang lebih spesifik, terstruktur, terukur, dan dapat diaplikasikan secara nyata dalam kurun waktu lebih pendek dari tujuan. Sasaran merupakan bagian integral yang tidak terpisahkan dari program induk yakni Pemerintah Kabupaten Pasuruan dalam proses perencanaan strategis yang akan dicapai secara nyata melalui penetapan kebijakan, program dan kegiatan sehingga dapat memberi arah terhadap alokasi

sumber daya yang telah dipercayakan kepada instansi yang bersangkutan.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumber daya organisasi ke dalam strategi organisasi. Oleh karenanya penetapan sasaran harus memenuhi kriteria *specific, measurable, aggressive but attainable, result oriented* dan *time bond*. Guna memenuhi kriteria tersebut maka penetapan sasaran harus disertai dengan penetapan indikator sasaran, yakni keterangan, gejala atau penanda yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya pencapaian sasaran atau dengan kata lain disebut sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusiaberkewajiban memberikan dukungan, motivasi yang kuat dan ikut bertanggung jawab atas tercapainya sasaran Pemerintah Kabupaten Pasuruan sesuai dengan fungsi/bidang kewenangannya.

Berdasarkan makna tersebut maka Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan periode 2024 – 2026 menetapkan 2 sasaran dengan rincian sebagai berikut :

1. Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN

Menurut Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen-PAN RB) Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, menegaskan bahwa suatu instansi pemerintah dapat dikatakan telah melaksanakan sistem merit apabila : (1) telah tersusun dan ditetapkan standar kompetensi jabatan untuk seluruh jabatan; (2) perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja; (3) pelaksanaan seleksi dan promosi telah dilakukan secara terbuka dan transparan; (4) memiliki manajemen karir yang meliputi perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta; (5) menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN; (6) merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja individu; (7) memberikan perlindungan kepada pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; (8) memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN.

Indikator keberhasilan pencapaian sasaran adalah :

1. Indeks Sistem Merit.

2. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka Reformasi Birokrasi. Melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dipacu terus meningkatkan kualitas kinerja sejak mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporannya. Dalam pelaksanaan di lapangan, SAKIP juga menguji akuntabilitas seluruh proses yang berlangsung melalui kegiatan evaluasi atas implementasinya sehingga teruji kebenarannya.

Sebagai indikator keberhasilan pencapaian sasaran ini adalah :

1. Nilai SAKIP.

Kebijakan

Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Istilah ini dapat diterapkan pada pemerintahan, organisasi dan kelompok sektor swasta, serta individu. Kebijakan berbeda dengan peraturan dan hukum. Jika hukum dapat memaksakan atau melarang suatu perilaku (misalnya suatu hukum yang mengharuskan pembayaran pajak penghasilan), kebijakan hanya menjadi pedoman tindakan yang paling mungkin memperoleh hasil yang diinginkan.

Dengan kata lain kebijakan adalah arah tindakan yang mempunyai maksud yang ditetapkan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor dalam mengatasi suatu masalah atau suatu perubahan.

Adapun kebijakan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan selama lima tahun kedepan adalah :

1. Diklat struktural bagi ASN difokuskan kepada pejabat struktural;
2. Diklat teknis fungsional diutamakan pada diklat teknis yang prioritas;
3. Diklat yang diluar pemda diutamakan yang mendukung tugas pokok dan fungsi;
4. Pemberian beasiswa kepada ASN dengan anggaran sesuai kemampuan Pemda;
5. Pemberian ijin belajar bagi semua ASN yang memenuhi syarat studi;
6. Pemberian tugas belajar diutamakan yang mendukung tugas pokok dan fungsi dengan memperhatikan ketentuan yang diberlakukan;

7. Seleksi penerimaan ASN dilakukan secara terbuka dan menggunakan sistem CAT;
8. Melakukan monitoring dan evaluasi kepegawaian meliputi disiplin pegawai kepada ASN diseluruh lingkup Pemda;
9. Memberikan teguran dan tindakan tegas kepada ASN yang melakukan pelanggaran;
10. Penilaian SKP diberikan oleh masing-masing OPD yang kemudian dikirim ke Kepegawaian;
11. Penghargaan sesuai dengan masa pengabdian tanpa melakukan pelanggaran;
12. Ketepatan waktu administrasi kepegawaian berdasarkan SOP;
13. Penggunaan Teknologi Informasi secara *online* untuk administrasi kepegawaian

2.2. Rencana Strategis Tahun 2025-2029

Tujuan

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusiasesuai dengan kewenangan dan fungsinya berkewajiban memberikan dukungan dan ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan Pemerintah Kabupaten Pasuruan dengan memenuhi kebutuhan pegawai yang profesional, proporsional dan setara gender.

Berdasarkan arahan arti dan makna penetapan tujuan organisasi tersebut maka dalam kedudukannya sebagai Perangkat Daerah dan menjabarkan dari RPJMD Kabupaten Pasuruan dalam hal ini tujuan yang ke empat yaitu Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih dengan sasaran ke tiga yaitu Meningkatnya Akses dan Kualitas Pelayanan Publik yang Humanis serta berdasarkan misi Bupati ke lima yaitu “Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik berbasis Teknologi Informasi serta Aparatur Pemerintah yang lebih Profesional dan Humanis”, maka ditetapkan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan yaitu **“Meningkatnya Profesionalitas ASN”**

dengan indikator tujuan yaitu :

“Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara”

Sasaran

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi dalam rumusan yang lebih spesifik, terstruktur, terukur, dan dapat diaplikasikan secara nyata dalam kurun waktu lebih pendek dari tujuan.

Sasaran merupakan bagian integral yang tidak terpisahkan dari program induk yakni Pemerintah Kabupaten Pasuruan dalam proses perencanaan strategis yang akan dicapai secara nyata melalui penetapan kebijakan, program dan kegiatan sehingga dapat memberi arah terhadap alokasi sumber daya yang telah dipercayakan kepada instansi yang bersangkutan.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumber daya organisasi ke dalam strategi organisasi. Oleh karenanya penetapan sasaran harus memenuhi kriteria *specific, measurable, aggressive but attainable, result oriented* dan *time bond*. Guna memenuhi kriteria tersebut maka penetapan sasaran harus disertai dengan penetapan indikator sasaran, yakni keterangan, gejala atau penanda yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya pencapaian sasaran atau dengan kata lain disebut sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusiaberkewajiban memberikan dukungan, motivasi yang kuat dan ikut bertanggung jawab atas tercapainya sasaran Pemerintah Kabupaten Pasuruan sesuai dengan fungsi/bidang kewenangannya.

Berdasarkan makna tersebut maka Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan periode 2025 – 2029 menetapkan 2 sasaran dengan rincian sebagai berikut :

1. Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN

Menurut Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen-PAN RB) Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, menegaskan bahwa suatu instansi pemerintah dapat dikatakan telah melaksanakan sistem merit apabila : (1) telah tersusun dan ditetapkan standar kompetensi jabatan untuk seluruh jabatan; (2) perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja; (3) pelaksanaan seleksi dan promosi telah dilakukan secara terbuka dan transparan; (4) memiliki manajemen karir yang meliputi perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta; (5) menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN; (6) merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja individu; (7)

memberikan perlindungan kepada pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; (8) memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN.

Indikator keberhasilan pencapaian sasaran adalah :

1. Indeks Sistem Merit.

2. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka Reformasi Birokrasi. Melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dipacu terus meningkatkan kualitas kinerja sejak mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporannya. Dalam pelaksanaan di lapangan, SAKIP juga menguji akuntabilitas seluruh proses yang berlangsung melalui kegiatan evaluasi atas implementasinya sehingga teruji kebenarannya.

Sebagai indikator keberhasilan pencapaian sasaran ini adalah :

1. Nilai SAKIP.

Kebijakan

Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Istilah ini dapat diterapkan pada pemerintahan, organisasi dan kelompok sektor swasta, serta individu. Kebijakan berbeda dengan peraturan dan hukum. Jika hukum dapat memaksakan atau melarang suatu perilaku (misalnya suatu hukum yang mengharuskan pembayaran pajak penghasilan), kebijakan hanya menjadi pedoman tindakan yang paling mungkin memperoleh hasil yang diinginkan.

Dengan kata lain kebijakan adalah arah tindakan yang mempunyai maksud yang ditetapkan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor dalam mengatasi suatu masalah atau suatu perubahan.

Adapun kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan selama lima tahun kedepan adalah :

1. Identifikasi keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan ASN dalam organisasi;
2. Menentukan GAP kompetensi yang perlu ditutup melalui pengembangan;

3. Melakukan analisis kebutuhan kompetensi secara berkala untuk memastikan relevansi dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi;
4. Kemitraan dengan perguruan tinggi, lembaga pelatihan, atau lembaga lain yang relevan;
5. Penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan ASN;
6. Menciptakan program pendidikan berkelanjutan yang mencakup berbagai tingkatan (diploma, sarjana, pascasarjana);
7. Memanfaatkan e-learning, webinar, dan platform online lainnya untuk memberikan akses yang lebih fleksibel kepada ASN;
8. Memperluas akses ke berbagai sumber belajar digital, seperti kursus online dan jurnal ilmiah;
9. Melakukan perencanaan SDM yang komprehensif, dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi di masa depan dan potensi ASN;
10. Identifikasi kebutuhan jabatan, baik jabatan fungsional maupun jabatan struktural, dan tentukan standar kompetensi yang diperlukan;
11. Melaksanakan manajemen kinerja secara rutin dan sistematis, dengan melibatkan seluruh ASN dan memberikan umpan balik yang konstruktif;
12. Menggunakan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan, yang dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi, mutasi, dan pengembangan kompetensi;
13. Menyediakan program pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan organisasi dan potensi ASN, baik melalui pelatihan, pendidikan formal, maupun program mentoring;
14. Membangun talent pool, yaitu kumpulan ASN yang memiliki potensi untuk menduduki jabatan tertentu di masa depan, dan siapkan rencana suksesi untuk jabatan-jabatan strategis;
15. Meningkatkan kolaborasi antar lembaga terkait, seperti Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), Badan Kepegawaian Negara (BKN), dalam implementasi sistem merit;
16. Melakukan pengawasan dan evaluasi secara berkala terhadap implementasi sistem merit, untuk memastikan bahwa sistem ini berjalan efektif dan efisien.

2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Dokumen Perjanjian kinerja merupakan dokumen pernyataan / kesepakatan / perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan satu instansi. Dokumen ini memuat sasaran strategis, indikator kinerja utama beserta target kinerja dan anggaran. Dengan mengacu pada rencana strategis tahun 2024-2026 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dan sumberdaya, anggaran yang ada, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan telah menyusun Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Perjanjian Kinerja berisikan sasaran strategis, indikator kinerja dan target kinerja yang akan dicapai dalam kurun waktu satu tahun. Setiap sasaran strategis dalam Perjanjian Kinerja tersebut diukur tingkat keberhasilan/kegagalan setiap akhir periode. Berikut ini adalah Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan tahun 2025

Tabel 2.1. Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2025

TUJUAN/SASARAN		SATUAN	TARGET
URAIAN	INDIKATOR		
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	-	77,34
Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	-	296,7
Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	-	82,12

Untuk mendukung ketercapaian sasaran strategis sebagaimana ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja tahun 2025 tersebut, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan mengalokasikan total anggaran sebesar Rp.12.998.656.328,- yang terbagi dalam 3 program yang dilaksanakan oleh 4 bidang dan 1 sekretariat di lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 2.2. Program dan Anggaran BKPSDM Tahun 2025

No	Program	Anggaran (Rp)	Sumber
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	10.539.360.461,-	APBD
2	Program Kepegawaian Daerah	1.816.426.383,-	APBD
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	642.869.484,-	APBD
TOTAL		12.998.656.328,-	

2.4. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025

Dalam pelaksanaannya terjadi penyesuaian atau perubahan karena adanya efisiensi atas penggunaan anggaran yang telah disusun dan di perjanjikan pada perjanjian kinerja awal. Berikut ini adalah Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan tahun 2025.

Tabel 2.3. Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM Tahun 2025

TUJUAN/SASARAN		SATUAN	TARGET
URAIAN	INDIKATOR		
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	-	77,34
Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	-	296,7
Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	-	82,12

Untuk mendukung ketercapaian sasaran strategis sebagaimana ditetapkan dan adanya penyesuaian anggaran awal yang semula Rp. 12.998.656.328,- dilakukan efisiensi sebesar Rp. 1.045.834.176,- maka Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan mengalokasikan total anggaran setelah perubahan sebesar Rp. 11.952.822.152,- yang terbagi dalam 3 program yang dilaksanakan oleh 4 bidang dan 1 sekretariat di lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 2.4. Program dan Anggaran BKPSDM Perubahan Tahun 2025

No	Program	Anggaran (Rp)	Sumber
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	9.747.789.848,-	P-APBD
2	Program Kepegawaian Daerah	1.712.352.304,-	P-APBD
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	492.680.000,-	P-APBD
TOTAL		11.952.822.152,-	

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Sebagai salah satu pilar *good governance*, akuntabilitas menempati posisinya sebagai media penghubung kedua pilar lainnya yaitu transparansi dan partisipasi masyarakat. Sesuai fungsinya sebagai mediator inilah, akuntabilitas dapat diartikan bentuk tanggung jawab pemerintah daerah untuk menjelaskan kepada pemberi amanat mengenai hasil yang dicapai atas pelaksanaan tugas atau amanah yang diembannya. Simpangan yang terjadi antara realisasi dengan hasil yang diharapkan akan tercapai, menuntut penjelasan yang sistematis, logis dan transparan dalam kerangka anggaran berbasis kinerja. Simpangan inilah yang kemudian kita menyebutnya dengan istilah “kinerja” diperoleh dengan melalui tahapan-tahapan pengumpulan data kinerja, pengukuran data kinerja, dan terakhir analisa atas setiap pencapaian kinerja baik positif maupun negatif.

Political will jajaran birokrasi Pemerintah Kabupaten Pasuruan dalam mengelola data kinerja adalah gambaran yang tajam mengenai keinginan Pemerintah Kabupaten mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*) melalui budaya berakuntabilitas dengan melakukan penilaian, analisa dan evaluasi atas setiap indikator kinerja yang telah ditetapkan pada awal tahun di setiap bidang penyelenggaraan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten selain itu juga dalam tiap penyelenggaraan kegiatan untuk mewujudkan pencapaian pada setiap indikator baik itu tujuan dan sasaran selalu mengutamakan kesetaraan gender agar hasil yang dicapai menjadi wujud nyata keberhasilan atas kesetaraan tersebut.

3.1. Capaian Kinerja Tahun 2025

Indikator kinerja adalah media untuk menilai ukuran pencapaian suatu kinerja tertentu. Bagi *stake holder* hasil pengukuran dapat digunakan untuk memberikan penilaian atas keberhasilan pemerintah kabupaten menjalankan program-program pembangunan yang telah disepakati dalam Arah Kebijakan Umum Daerah. Sedangkan bagi Kepala Daerah, media ini adalah alat yang paling efektif dan cepat untuk menginformasikan setiap perubahan pelaksanaan maupun kendala yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Dengan tersedianya informasi yang cepat, bisa dipastikan bahwa langkah-langkah solutif dapat segera dilakukan sehingga menjamin bahwa program

pembangunan berjalan sesuai dengan koridor yang telah disepakati dengan pihak legislatif.

Indikator kinerja *input* yang digunakan adalah dana dengan satuan rupiah, sedangkan indikator *output* yang digunakan bervariasi tergantung pada jenis sasaran yang ditetapkan, seperti orang, buku, desa, Kecamatan, kelompok, buah. Seperti juga pada indikator *output*, indikator kinerja *outcome* yang digunakan juga bervariasi tergantung pada sasaran yang ingin dicapai. Namun demikian, terdapat satu kesamaan dalam merumuskan indikator kinerja *outcome* maupun *output*, yaitu indikator tersebut menggambarkan sejauh mana Pemerintah Kabupaten Pasuruan melaksanakan fungsinya.

Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan yang diperoleh dengan memanfaatkan data kinerja. Pengukuran kinerja mencakup :

- kinerja kegiatan merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan;
- pencapaian sasaran instansi pemerintah merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana dituangkan dalam dokumen rencana kinerja. Yang dimaksud dengan indikator sasaran merupakan ukuran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran untuk mewujudkan pada tahun yang bersangkutan. Strategi untuk mencapai sasaran dijabarkan ke dalam kebijakan dan program. Program adalah kumpulan dari kegiatan.

Hasil pengukuran kinerja dengan menggunakan skala pengukuran kinerja. Skala pengukuran kinerja dibuat dengan menggunakan skala pengukuran ordinal sebagai berikut :

Tabel 3.1. Skala Pengukuran Kinerja

NOMOR	JUMLAH NILAI	KATEGORI
1.	85 s/d 100	Sangat berhasil
2.	70 s/d kurang dari 85	Berhasil
3.	55 s/d kurang dari 70	Cukup berhasil
4.	Kurang dari 55	Tidak berhasil

Sebagai sebuah media pengukuran, skala ini digunakan untuk mengklasifikasi hasil pengukuran indikator kinerja. Meskipun hasil klasifikasi tersebut pada akhirnya menggambarkan keberhasilan dan

ketidak berhasilan pencapaian sasaran, namun pengukuran kinerja tersebut tidak dimaksudkan untuk memberikan penghargaan maupun hukuman kepada pelaksana kegiatan, tapi sebagai informasi awal yang sangat menentukan bagi pengambil keputusan untuk membuat langkah-langkah yang solutif dan strategik guna meningkatkan kinerja organisasi.

Informasi awal tidak serta merta bisa menciptakan keputusan yang strategik. Masih diperlukan beberapa tahapan analisa dan evaluasi kinerja guna mengidentifikasi faktor-faktor penyebab keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja sehingga manajemen dapat menyimpulkan tentang adanya masalah kinerja guna mendukung pengambilan kebijakan untuk peningkatan kinerja melalui alokasi, distribusi dan regulasi.

Pelaksanaan program dan kegiatan urusan kepegawaian dan pendidikan pelatihan daerah dikelompokkan menjadi :

- 1) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota;
- 2) Program Kepegawaian Daerah;
- 3) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia;

Sebelum menjelaskan capaian kinerja tahun 2025 berikut adalah tabel jumlah Pegawai Negeri Sipil per Golongan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan per Desember tahun 2025.

Tabel 3.2. Jumlah Aparatur Sipil Negara per Golongan Tahun 2025

PNS Per Golongan Tahun 2025					PPPK Per Golongan Tahun 2025				
NO	GOL	L	P	Jumlah	NO	GOL	L	P	Jumlah
1	IV/e	-	1	1	1	I	300	32	332
2	IV/d	1	1	2	2	IX	1802	3182	4984
3	IV/c	143	205	348	3	V	1998	656	2654
4	IV/b	156	205	361	4	VII	204	589	793
5	IV/a	144	196	340	5	X	50	80	130
6	III/d	497	1088	1585	6	XI	4	1	5
7	III/c	358	707	1065		Total	4358	4540	8898
8	III/b	589	1161	1750					
9	III/a	412	338	750					
10	II/d	259	322	581					
11	II/c	184	102	286					
12	II/b	57	7	64					
13	II/a	66	10	76					
14	I/d	11	-	11					
15	I/c	6	-	6					
	Total	2883	4343	7226					

Sumber : SIASN per Desember 2025

Tabel 3.3. Jumlah ASN berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2025

No	ASN	Laki-Laki	Perempuan
1.	PNS	2.883	4.343
2.	PPPK	4.358	4.540
	Jumlah	7.241	8.883

Sumber : SIASN per Desember 2025

Capaian kinerja dari indikator kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan tahun 2025 sebagai berikut :

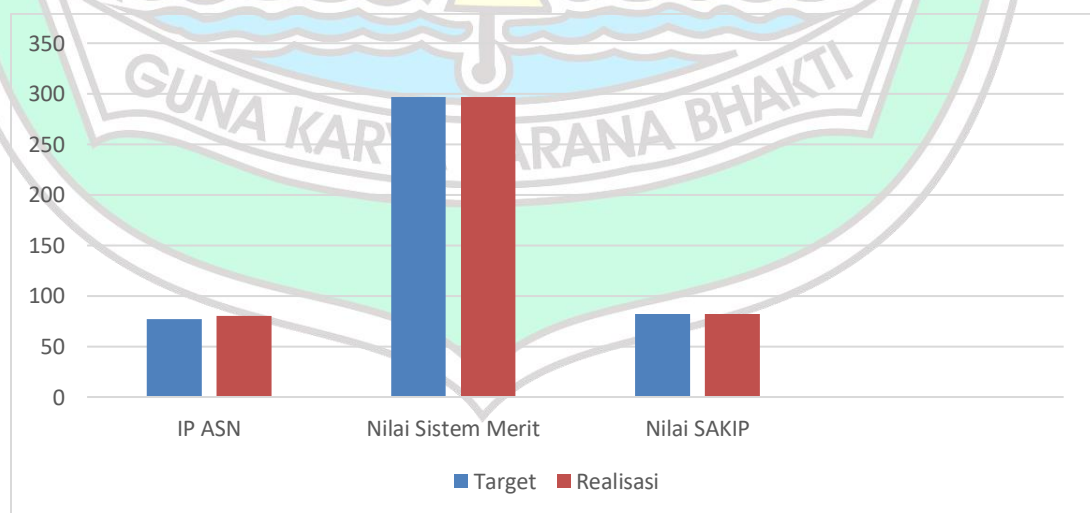
3.1.1. Perbandingan antara target Perjanjian Kinerja Awal, target Perjanjian Kinerja Perubahan dan realisasi kinerja tahun 2025

Berikut perbandingan antara target yang ditetapkan pada Perjanjian Kinerja awal dengan realisasi.

Tabel 3.4. Perbandingan target Perjanjian Kinerja Awal dan realisasi tahun 2025

Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja Awal	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja (%)
Tujuan				
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	77,34	80,45	104,02%
Sasaran				
Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	296,7	296,5	99,93%
Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	82,12	82,10	99,98%

Gambar 3.1. Perbandingan target Perjanjian Kinerja awal dan realisasi tahun 2025

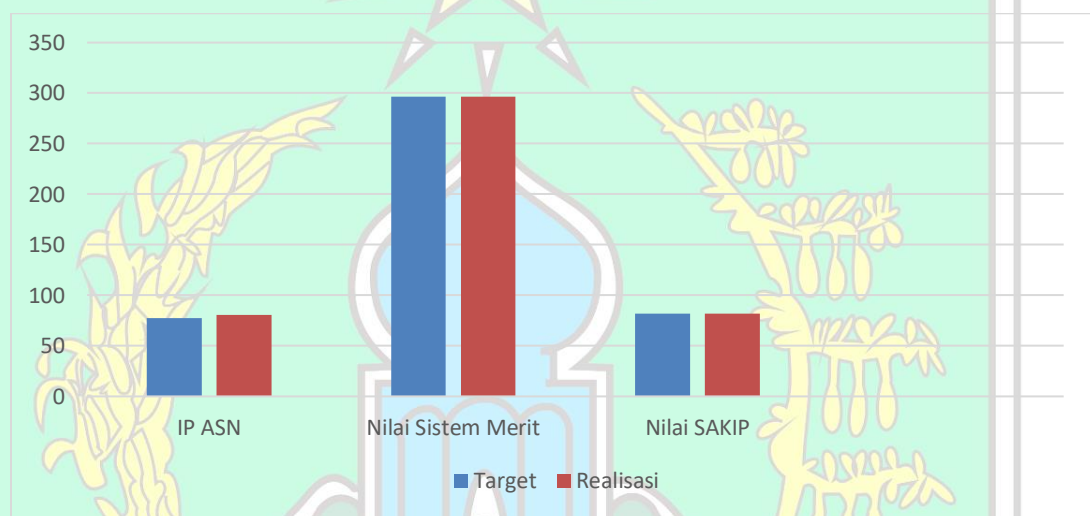


Sedangkan pada Perjanjian Kinerja Perubahan tidak ada perubahan target yang ditetapkan, berikut perbandingan target Perjanjian Kinerja Perubahan dengan realisasi :

Tabel 3.5. Perbandingan target Perjanjian Kinerja Perubahan dan realisasi tahun 2025

Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja Perubahan	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja (%)
Tujuan				
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	77,34	80,45	104,02%
Sasaran				
Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	296,7	296,5	99,93%
Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	82,12	82,10	99,98%

Gambar 3.2. Perbandingan target Perjanjian Kinerja Perubahan dan realisasi tahun 2025



Pada tahun 2025 berdasarkan renstra BKPSDM 2024-2026 indikator kinerja BKPSDM terdiri atas :

1. Indikator kinerja tujuan adalah Indeks Profesionalitas ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dengan mengedepankan PUG (Pengarustamaan Gender) yaitu tidak melihat jenis kelamin dalam melakukan tugas, karier dan hak serta kewajiban sebagai ASN, dengan formula :

$$IP\ ASN = Nilai\ Dimensi\ Kualifikasi + Nilai\ Dimensi\ Kompetensi + Nilai\ Dimensi\ Kinerja + Nilai\ Disiplin$$

dimana pada tahun 2025 kondisi data secara resmi dari BKN Nomor 319/B-BM.02.02/SD/C.VII/2026 tanggal 19 Januari 2026 IP ASN sebesar 80,45 terdiri atas IP PNS sebesar 80,67 dan IP PPPK sebesar 79,92. Bila dibandingkan dengan target pada

Perjanjian Kinerja awal dan perubahan tahun 2025 sebesar 77,34 naik 3,11 dengan capaian kinerja sebesar 104,02%

Tabel 3.6. Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2025

NO	INDEKS	PNS	PPPK	ASN
1.	Kualifikasi	20,97	20,00	20,69
2.	Kompetensi	29,59	29,90	29,68
3.	Kinerja	25,11	25,02	25,08
4.	Disiplin	5,00	5,00	5,00
	Total IP	80,67	79,92	80,45

Sumber : BKN tahun 2025

- Indikator kinerja sasaran pertama adalah Indeks Sistem Merit merupakan pendekatan yang menekankan pada pengelolaan ASN dengan mendasarkan kesesuaian antara keahlian pegawai dengan kualifikasi jabatannya dengan tetap mengedepankan Pengarusutamaan Gender (PUG) dimana pengelolaan ASN tidak memandang jenis kelamin, dengan formula :

Indeks Sistem Merit = Skor Aspek Perencanaan Kebutuhan+ Skor Aspek Pengadaan+ Skor Aspek Pengembangan Karier + Skor Aspek Promosi dan Mutasi + Skor Aspek Manajemen Kinerja + Skor Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin + Skor Aspek Perlindungan dan Pelayanan + Skor Aspek Sistem Informasi

dimana realisasi tahun 2025 sebesar 296,5 apabila dibandingkan dengan target pada Perjanjian Kinerja awal dan perubahan tahun 2025 sebesar 296,7 turun sebesar 0,2 dengan capaian kinerja sebesar 99,93%

Tabel 3.7. Indeks Sistem Merit Tahun 2025

No	Aspek	Skor/Nilai
1.	Perencanaan kebutuhan	40
2.	Pengadaan	40
3.	Pengembangan karir	63
4.	Promosi dan Mutasi	20
5.	Manajemen Kinerja	68
6.	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	37,5
7.	Perlindungan dan Pelayanan	12
8.	Sistem Informasi	17
	Total Nilai	296,5

Sumber : BKN Tahun 2024

- Indikator kinerja sasaran kedua adalah Nilai SAKIP merupakan hasil penilaian sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, yang mana sistem ini merupakan intergasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan dengan formula :

Nilai SAKIP = nilai komponen perencanaan kinerja + nilai komponen pengukuran kinerja + nilai komponen pelaporan kinerja + nilai komponen evaluasi kinerja internal

dimana realisasi tahun 2025 sebesar 82,10 tetap bila dibandingkan dengan target pada Perjanjian Kinerja awal dan perubahan tahun 2025 sebesar 82,12 turun 0,2 dengan capaian 99,98%.

Tabel 3.8. Kategori Penilaian SAKIP

No	Kategori	Nilai Angka	Interprestasi
1.	AA	>90-100	Sangat Memuaskan
2.	A	>80-90	Memuaskan , Memimpin perubahan, berkinerja tinggi dan sangat akuntabel
3.	BB	>70-80	Sangat Baik , Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen yang andal
4.	B	>60-70	Baik , Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja dan perlu sedikit perbaikan
5.	CC	>50-60	Cukup(memadai) , Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat dipergunakan untuk mempertanggung jawabkan, perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
6.	C	>30-50	Kurang , Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan yang mendasar

Hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2025 memperoleh nilai sebesar 82,10 dengan kategori A (Memuaskan). Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau dilingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.9. Penilaian SAKIP Tahun 2025

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
1.	Perencanaan Kinerja	30%	25,20
2.	Pengukuran Kinerja	30%	24,60
3.	Pelaporan Kinerja	15%	12,30
4.	Evaluasi Internal	25%	20,00
	Penilaian SAKIP	100%	82,10

Sumber : LHE SAKIP Tahun 2025

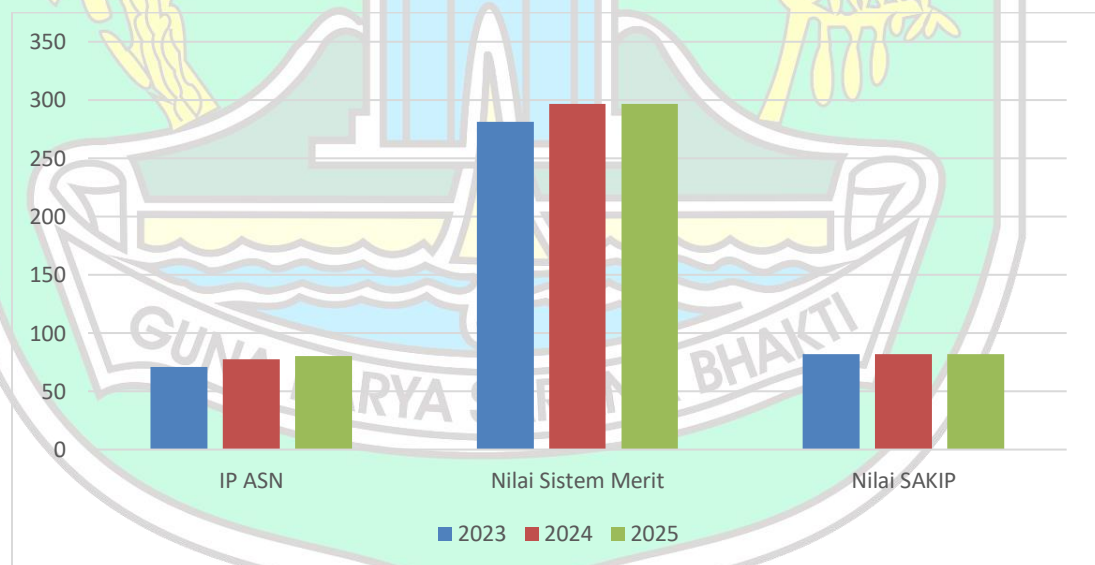
3.1.2. Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan tahun 2023 dan 2024

Pada Perjanjian Kinerja awal dan perubahan tidak ada perubahan baik itu pada sasaran, indikator kinerja dan targetnya sehingga realisasi kinerja pada Perjanjian Kinerja awal dan perubahan sama. Berikut perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan realisasi dua tahun sebelumnya yaitu tahun 2023 dan 2024.

Tabel 3.10. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023, 2024 dan 2025

Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja		
		Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025
Tujuan				
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	71,17	77,32	80,45
Sasaran				
Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	281,5	296,5	296,5
Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	82,05	82,10	82,10

Gambar 3.3. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023, 2024 dan 2025



Perbandingan realisasi indikator kinerja dengan tahun berikutnya adalah :

1. Indikator kinerja tujuan adalah Indeks Profesionalitas ASN dimana pada tahun 2025 dengan nilai realisasi berdasarkan SI-ASN sebesar 80,45 apabila dibandingkan dengan tahun 2024 realisasi 77,32 naik 3,13 dan apabila dibandingkan dengan tahun 2023 realisasi 71,17 naik sebesar 9,28.

2. Indikator kinerja sasaran pertama adalah Indeks Sistem Merit dimana realisasi tahun 2025 sebesar 296,5 apabila dibandingkan dengan realisasi tahun 2024 tetap yaitu sebesar 296,5 sedangkan bila dibandingkan dengan tahun 2023 realisasi 281,5 naik sebesar 15
3. Indikator kinerja sasaran kedua adalah Nilai SAKIP dimana realisasi tahun 2025 sebesar 82,10 bila dibandingkan dengan realisasi tahun 2024 tetap sebesar 82,10 dan bila dibandingkan dengan tahun 2023 realisasi sebesar 82,05 naik sebesar 0,05.

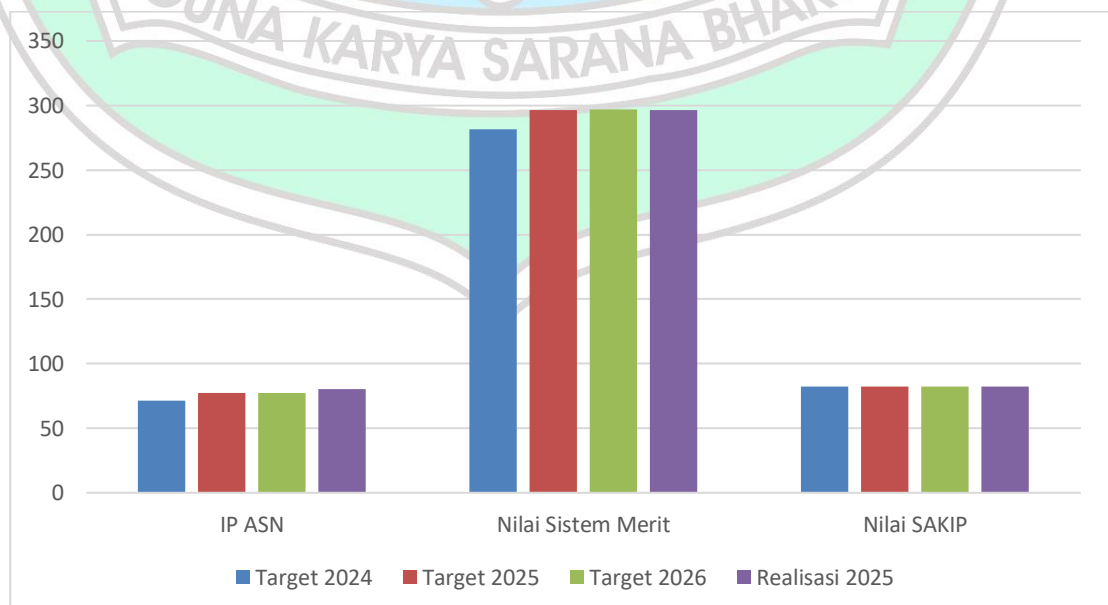
3.1.3. Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan target jangka menengah

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dibandingkan dengan Rencana Strategis tahun 2024-2026 sebagai berikut

Tabel 3.11. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan target Renstra tahun 2024-2026

Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja			Realisasi Kinerja Tahun 2025
		Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
Tujuan					
Meningkatnya Profesionalisme ASN	IP ASN	71,17	77,34	77,35	80,45
Sasaran					
Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	281,5	296,7	296,8	296,5
Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	82,10	82,12	82,15	82,10

Gambar 3.4. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan target Renstra tahun 2024-2026



Realisasi tahun 2025 dibandingkan dengan target Renstra tahun 2024-2026 adalah :

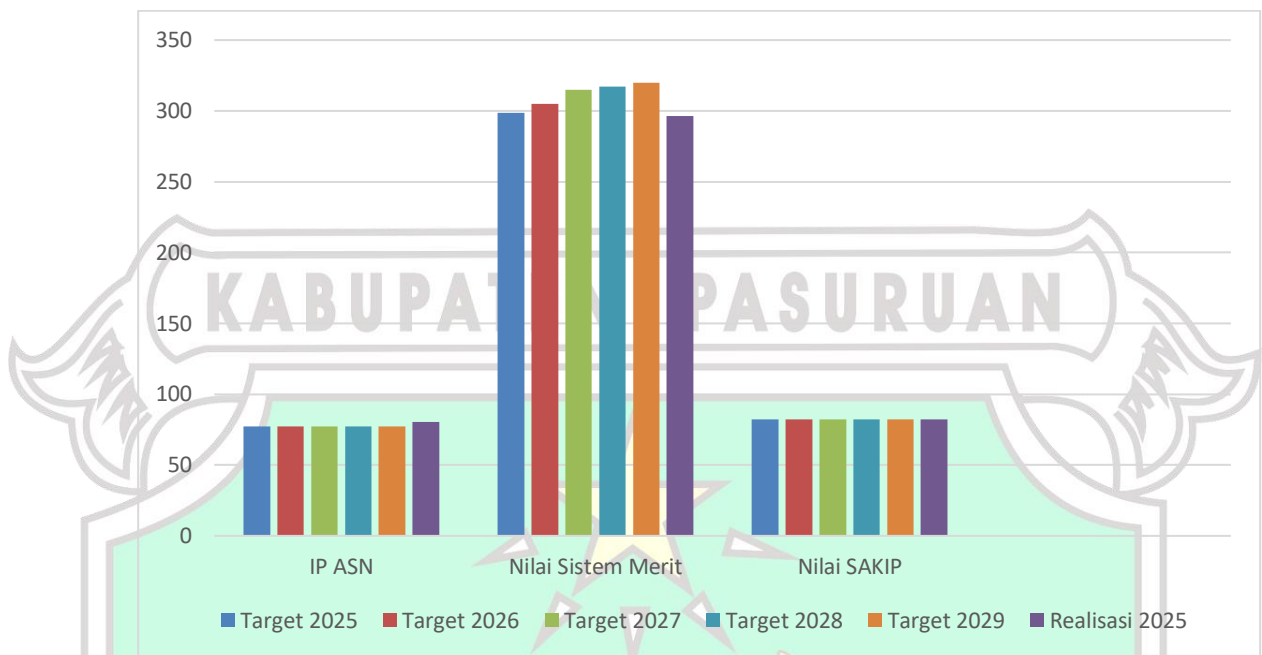
1. Indikator kinerja tujuan adalah Indeks Profesionalitas ASN dimana pada tahun 2025 dengan nilai realisasi berdasarkan SI-ASN sebesar 80,45 bila dibandingkan dengan target tahun 2024 sebesar 71,17 naik 9,28, apabila dibandingkan dengan target tahun 2025 dengan nilai 77,34 perlu peningkatan sebesar 3,11 dan apabila dibandingkan dengan target tahun 2026 sebesar 77,35 perlu peningkatan juga sebesar 3.1
2. Indikator kinerja sasaran pertama adalah Indeks Sistem Merit dimana realisasi tahun 2025 sebesar 296,5 apabila dibandingkan dengan target tahun 2024 sebesar 281,5 naik sebesar 15, apabila dibandingkan dengan target tahun 2025 yaitu 296,7 perlu peningkatan sebesar 0,2 dan apabila dibandingkan dengan target 2026 yaitu 296,8 perlu peningkatan sebesar 0,3
3. Indikator kinerja sasaran kedua adalah Nilai SAKIP dimana realisasi tahun 2025 sebesar 82,10 tetap bila dibandingkan dengan target tahun 2024 sebesar 82,10, apabila dibandingkan dengan target 2025 sebesar 82,12 dibutuhkan 0,02 dan apabila dibandingkan dengan target tahun 2026 sebesar 82,15 memerlukan 0,05

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dibandingkan dengan Rencana Strategis tahun 2025-2029 sebagai berikut

Tabel 3.12. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan target Renstra tahun 2025-2029

Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja					Realisasi Kinerja Tahun 2025
		Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2027	Tahun 2028	Tahun 2029	
Tujuan							
Meningkatnya Profesionalisme ASN	IP ASN	77,34	77,36	77,38	77,40	77,42	80,45
Sasaran							
Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	298,5	305	315	317	320	296,5
Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	82,12	82,14	82,16	82,18	82,20	82,10

Gambar 3.5. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan target Renstra tahun 2025-2029



Realisasi tahun 2025 dibandingkan dengan target Renstra tahun 2025-2029 adalah :

1. Indikator kinerja tujuan adalah Indeks Profesionalitas ASN dimana pada tahun 2025 dengan nilai realisasi berdasarkan SI-ASN sebesar 80,45 bila dibandingkan dengan target tahun 2025 sebesar 77,34 naik 3,11, apabila dibandingkan dengan target tahun 2026 dengan nilai 77,36 lebih besar 3,09, bila dibandingkan target tahun 2027 dengan nilai 77,38 lebih besar 3,07, bila dibandingkan tahun 2028 dengan nilai 77,40 lebih besar 3,05 dan apabila dibandingkan dengan target tahun 2029 dengan nilai 77,42 lebih besar 3,03.
2. Indikator kinerja sasaran pertama adalah Indeks Sistem Merit dimana realisasi tahun 2025 sebesar 296,5 apabila dibandingkan dengan target tahun 2025 dengan nilai 298,5 perlu peningkatan sebesar 2, bila dibandingkan target 2026 dengan nilai 305 perlu peningkatan sebesar 8,5, bila dibandingkan target 2027 dengan nilai 315 perlu peningkatan sebesar 18,5, bila dibandingkan target 2028 dengan nilai 317 perlu peningkatan sebesar 20,5 dan bila dibandingkan target 2029 dengan nilai 320 perlu peningkatan sebesar 23,5.
3. Indikator kinerja sasaran kedua adalah Nilai SAKIP dimana realisasi tahun 2025 sebesar 82,10 bila dibandingkan target 2025 sebesar 82,12 perlu peningkatan 0,02, bila dibandingkan target

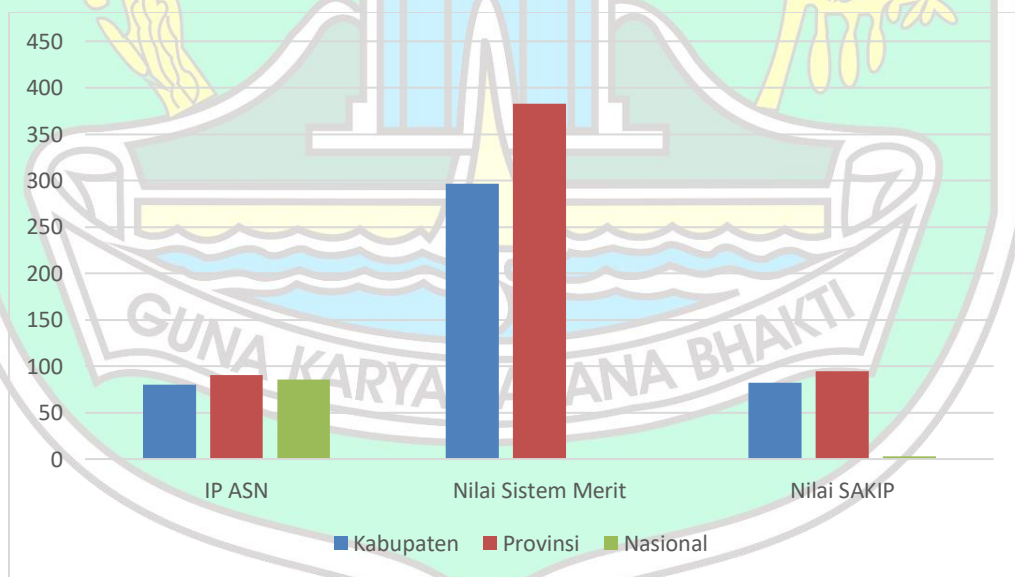
2026 sebesar 82,14 perlu peningkatan 0,04, bila dibandingkan target 2027 sebesar 82,16 perlu peningkatan 0,06, bila dibandingkan target 2028 sebesar 82,18 perlu peningkatan 0,08 dan bila dibandingkan target 2029 sebesar 82,20 perlu peningkatan 0,10.

3.1.4. Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan standar nasional

Tabel 3.13. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan standar nasional

Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun 2025		
		Kabupaten	Provinsi	Nasional
Tujuan				
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	80,45	90,46	85,53
Sasaran				
Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	296,5	383	n/a
Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	82,10	94,28	69,28

Gambar 3.6. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan standar nasional



Realisasi tahun 2025 dibandingkan dengan realisasi Provinsi dan Nasional adalah :

1. Indikator kinerja tujuan adalah Indeks Profesionalitas ASN dimana pada tahun 2025 dengan nilai realisasi menurut SI-ASN sebesar 80,45, Kabupaten Pasuruan sebesar 10,01 dibawah bila dibandingkan realisasi Provinsi sebesar 90,46 sedangkan dengan

Nasional sebesar 85,53, Kabupaten Pasuruan dibawahnya sebesar 5,08.

2. Indikator kinerja sasaran pertama adalah Indeks Sistem Merit dimana realisasi tahun 2025 sebesar 296,5 apabila dibandingkan dengan realisasi Provinsi tahun 2025 sebesar 383, Kabupaten Pasuruan dibawahnya sebesar 86,5. Sedangkan untuk Nasional dalam hal ini BKN menggunakan NSPK manajemen ASN.
3. Indikator kinerja sasaran kedua adalah Nilai SAKIP dimana realisasi tahun 2025 sebesar 82,10 bila dibandingkan dengan Provinsi sebesar 94,28, Kabupaten Pasuruan dibawahnya sebesar 12,18 sedangkan dengan Nasional realisasi sebesar 69,28, Kabupaten Pasuruan diatasnya sebesar 12,82.

3.1.5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Analisis penyebab keberhasilan atau kegagalan dari peningkatan atau penurunan realisasi kinerja atas target kinerja yang ditetapkan serta solusi yang telah dilakukan dimana indikator kinerja dan target atas tujuan serta sasaran yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja awal dan perubahan dalam hal ini tetap atau sama sebagai berikut :

1. Indikator kinerja tujuan adalah Indeks Profesionalitas ASN keberhasilan atas peningkatan kinerja pada tahun 2025 adalah :
 - a) Pada dimensi kualifikasi telah dilakukan pemberian ijin belajar dan tugas belajar bagi ASN yang ingin meningkatkan kualifikasi pendidikannya selain itu juga pengusulan formasi jabatan untuk rekrutmen ASN dengan lebih banyak dibuka untuk kualifikasi pendidikan Diploma ke atas;
 - b) Pada dimensi kompetensi telah dilaksanakan diklat struktural bagi Pejabat Tinggi Pratama, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas, diklat fungsional bagi Pejabat Fungsional dan diklat teknis bagi ASN sesuai dengan jabatannya, selain itu juga membuka kesempatan seluas-luasnya bagi ASN untuk mengikuti diklat, bimtek dan lainnya yang diselenggarakan diluar kegiatan BKPSDM. Pada dimensi ini nilai tertinggi untuk mendongkrak Indeks Profesionalitas ASN,

- c) Pada dimensi kinerja dilakukan pendampingan dan verifikasi penyusunan serta pelaporan SKP baik itu tahunan maupun tahunan,
 - d) Pada dimensi disiplin dilakukan pembinaan, sosialisasi secara langsung dengan melibatkan Perangkat Daerah selain itu juga melakukan penegakan disiplin bagi pelanggaran disiplin ASN.
2. Indikator kinerja sasaran pertama adalah Indeks Sistem Merit keberhasilan atas peningkatan realisasi kinerja adalah melakukan pemenuhan dokumen-dokumen yang dibutuhkan terhadap delapan aspek pendukung, selain itu juga melaksanakan koordinasi baik dengan instansi vertikal dalam hal ini BKN maupun BKD Provinsi Jawa Timur maupun dengan instansi horisontal yaitu BKPSDM Kabupaten/Kota yang sudah memenuhi dokumen-dokumen pendukung sistem merit. Akan tetapi realisasi pada tahun 2025 masih menggunakan realisasi tahun 2024 karena masih sinkronisasi berkaitan dengan poin-poin penilaian setelah adanya perpindahan kewenangan terhadap sistem merit yang semula dari KASN ke BKN sejak KASN dibubarkan dan untuk sementara waktu penilaiannya berlaku dua tahun sekali.
3. Indikator kinerja sasaran kedua adalah Nilai SAKIP keberhasilan atas peningkatan realisasi kinerja yaitu dengan memenuhi kekurangan-kekurangan dokumen pendukung SAKIP atas catatan LHE SAKIP dari Inspektorat, selain itu juga melakukan koordinasi dengan Perangkat Daerah pengampu SAKIP Kabupaten. Bahkan untuk meningkatkan pencapaian kinerja tersebut juga melakukan pendampingan dan pembinaan ASN untuk lebih memahami tentang SAKIP. Akan tetapi pada tahun 2025 adanya perubahan poin-poin penilaian yang berdampak ada beberapa kekurangan dan ketidaksesuaian dokumen yang harus dipenuhi.

3.1.6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Dalam pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan juga memperhatikan penggunaan anggaran agar pencapaian target kinerja terpenuhi dengan efisiensi anggaran semaksimal mungkin.

Tabel 3.14. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya berdasarkan Indikator Tujuan/Sasaran

Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
Tujuan								
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	77,34	80,45	104,02 %	11.952.822.152	10.730.180.636	89,6%	1,155
Sasaran								
Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	296,7	296,5	99,93 %	2.205.032.304	1.830.407.034	83%	1,203
Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	82,12	82,10	99,98 %	9.747.789.848	8.899.773.602	91,3%	1,095

Tabel 3.15. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya berdasarkan Indikator Program

Program	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase dokumen /laporan administrasi PD yang baik/sesuai regulasi	84%	84%	100%	9.747.789.848	8.899.773.602	91,3%	1,095
Kepegawaian Daerah	Nilai aspek kinerja dan penempatan ASN sesuai formasi dan jabatan	240,5	234	97,3%	1.712.352.304	1.503.878.534	87,8%	1,108
Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai aspek pengembangan karier dan peningkatan kompetensi pegawai	72,5	62,5	86,2%	492.680.000	326.528.500	66,3%	1,300

Tabel 3.16. Tabel Tingkat Efisiensi

NO	INTERVAL NILAI	TINGKAT EFISIENSI
1.	< 1	Tidak efisiensi
2.	= 1	Efisiensi
3.	> 1	Sangat efisiensi

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Capaian kinerja dan anggaran pada tujuan sebesar 1,155 termasuk juga capaian kinerja dan anggaran pada sasaran pertama sebesar 1,203 sedangkan pada sasaran ke dua sebesar 1,095 ini menunjukkan bahwa interval nilai lebih besar dari satu maka sangat efisiensi atau terdapat efisiensi penggunaan anggaran terhadap tujuan dan sasaran Perangkat Daerah;
2. Pada capaian kinerja dan anggaran program penunjang urusan pemerintah daerah sebesar 1,095, pada program kepegawaian daerah sebesar 1,108 dan pada program pengembangan sumber daya manusia sebesar 1,300 hal ini menunjukkan bahwa interval nilai lebih besar dari satu maka sangat efisiensi atau terdapat efisiensi penggunaan anggaran terhadap program Perangkat Daerah.

3.1.7. Analisis program yang menunjang keberhasilan maupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Dalam pelaksanaan pencapaian kinerja yang didukung oleh program dijelaskan sebagai berikut :

1. Program Urusan Pemerintah Daerah menunjang keberhasilan pada pencapaian nilai SAKIP sebesar 99,98% karena kegiatan-kegiatan yang disusun mendukung strategi dalam upaya pembinaan, pendamping pemenuhan dokumen-dokumen penunjang pencapaian SAKIP;
2. Pada Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjang pencapaian indeks sistem merit sebesar 99,93%, hal ini karena kegiatan-kegiatan yang disusun dalam rencana kerja mendukung pemenuhan delapan aspek penunjang yang ada dalam sistem merit mulai dari perencanaan kebutuhan, rekrutmen, pengembangan kompetensi sampai informasi kepegawaian, termasuk langkah-langkah strategi dalam upaya peningkatan indeks sistem merit yang tertuang dalam tiap sub kegiatan.

3.2. Realisasi Anggaran

Untuk analisis efektifitas dan analisis efisiensi anggaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Pasuruan yang mendukung pencapaian indikator kinerja sasaran belum dapat dilakukan secara optimal dikarenakan program, kegiatan dan anggaran Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan saling terkait antara sasaran yang satu dengan lainnya. Namun secara singkat dapat dijelaskan penggunaan anggaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2025 dalam rangka pencapaian indikator kinerja sasaran.

3.2.1. Realisasi Anggaran Pendapatan, Belanja dan Pembiayaan Daerah

Pagu awal belanja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan sebelum dirubah dalam DPA yang digunakan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis sebagaimana ditetapkan dalam perjanjian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan tahun 2025 Rp. 12.998.656.328,-. Pagu sebesar tersebut dilaksanakan untuk membiayai 3 program yang ada di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan. Dalam pelaksanaannya total anggaran yang telah dialokasikan tersebut mengalami perubahan menjadi sebesar Rp. 11.952.822.152,-.

Berikut tabel 3.17 pengalokasian anggaran tahun 2025 pada 3 program Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan.

Tabel 3.17. Anggaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

No	Program	Anggaran (Rp)	
		Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	10.539.360.461,-	9.747.789.848,-
2	Program Kepegawaian Daerah	1.816.426.383,-	1.712.352.304,-
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	642.869.484,-	492.680.000,-
	TOTAL	12.998.656.328,-	11.952.822.152,-

Dari pagu anggaran perubahan tahun 2025 Rp. 11.952.822.152,-. Anggaran yang terealisasi sebesar Rp. 10.370.180.636,- sehingga persentase daya serap anggaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan sampai Desember 2024 sebesar 89,77%.

Berikut tabel 3.18 realisasi anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan daerah pada 3 program Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan tahun 2025

Tabel 3.18. realisasi anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan daerah tahun 2025

URAIAN PROGRAM/ KEGIATAN/SUBKEGIATAN		ANGGARAN		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN
A.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KAB/KOTA	9.747.789.848	8.899.773.602	91,30%
1.	Keg Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	8.956.926.241	8.158.250.563	91,08%
1.1	Sub Keg Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	8.448.083.342	7.695.167.438	91,09%
1.2	Sub Keg Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	417.077.900	371.673.125	89,11%
1.3	Sub Keg Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	91.765.000	91.410.000	99,61%
2	Keg Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	28.150.000	21.014.750	74,65%
2.1	Sub Keg Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	28.150.000	21.014.750	74,65%
3	Keg Administrasi Umum Perangkat Daerah	313.473.970	302.994.924	96,66%
3.1	Sub Keg Penyediaan Bahan Logistik Kantor	121.681.130	113.089.879	92,94%
3.2	Sub Keg Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	55.806.690	54.988.771	98,53%
3.3	Sub Keg Fasilitasi Kunjungan Tamu	11.366.150	11.334.300	99,72%
3.4	Sub Keg Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	124.620.000	123.581.974	99,17%
4	Keg Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	225.072.066	204.497.195	90,86%
4.1	Sub Keg Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	172.131.076	153.837.856	89,37%
4.2	Sub Keg Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	52.940.990	50.659.339	95,69%
5	Keg Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	224.167.570	213.016.170	95,03%
5.1	Sub Keg Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	142.644.170	137.545.170	96,43%
5.2	Sub Keg Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	81.523.400	75.471.000	92,58%
B	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.712.352.304	1.503.878.534	87,83%
1	Keg Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	311.299.164	295.647.205	94,97%
1.1	Sub Keg Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	6.700.000	5.690.300	84,93%
1.2	Sub Keg Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	239.436.523	229.098.169	95,68%
1.3	Sub Keg Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	25.773.269	23.538.446	91,33%
1.4	Sub Keg Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	1.112.000	-	0,00%
1.5	Sub Keg Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	15.388.000	15.013.600	97,57%
1.6	Sub Keg Pengelolaan Data Kepegawaian	22.889.372	22.306.690	97,45%
2	Keg Mutasi dan Promosi ASN	338.309.840	272.291.460	80,49%
2.1	Sub Keg Pengelolaan Mutasi ASN	152.395.000	128.711.508	84,46%
2.2	Sub Keg Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2.511.640	2.307.484	91,87%
2.3	Sub Keg Pengelolaan Promosi ASN	183.403.200	141.272.468	77,03%
3	Keg Pengembangan Kompetensi ASN	798.159.500	692.583.032	86,77%

3.1	Sub Keg Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	398.743.900	315.857.635	79,21%
3.2	Sub Keg Pengelolaan Assesment Center	49.505.900	48.312.750	97,59%
3.3	Sub Keg Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	250.926.000	246.585.267	98,27%
3.4	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	9.987.700	9.598.500	96,10%
3.5	Sub Keg Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	88.996.000	72.228.880	81,16%
4	Keg Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	264.583.800	243.356.837	91,98%
4.1	Sub Keg Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	42.344.000	38.653.392	91,28%
4.2	Sub Keg Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	126.284.800	125.250.474	99,18%
4.3	Sub Keg Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	95.955.000	79.452.971	82,80%
C	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	492.680.000	326.528.500	66,28%
1	Keg Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	492.680.000	326.528.500	66,28%
1.1	Sub Keg Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	170.112.000	4.467.500	2,63%
1.2	Sub Keg Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan PrajabatanTinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	322.568.000	322.061.000	99,84%
	JUMLAH ANGGARAN	11.952.822.152	10.730.180.636	89,77%

Dari realisasi anggaran tersebut terdapat sub kegiatan yang realisasi dari penyerapan anggaran rendah yaitu:

1. Anggaran pada sub kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN sebesar 0% hal ini dikarenakan persiapan perayaan Hari Ulang Tahun KORPRI di luar daerah ditunda.
2. Sedangkan untuk sub kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan sebesar 2,63% hal ini dikarenakan waktu pelaksanaan kurang cukup untuk assesment dan uji kompetensi seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi selain itu juga adanya perubahan SOTK.

3.2.2. Alokasi per sasaran

Untuk menunjang keberhasilan setiap sasaran juga didukung oleh program, kegiatan, sub kegiatan dan anggaran. Berikut disampaikan alokasi anggaran per sasaran.

Tabel 3.19. Alokasi per sasaran pembangunan Tahun 2025

URAIAN PROGRAM/ KEGIATAN/SUBKEGIATAN	ANGGARAN			
	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	
I	Sasaran 1 : Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN			
	Indeks Sistem Merit			
A	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.712.352.304	1.503.878.534	87,83%
1	Keg Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	311.299.164	295.647.205	94,97%
1.1	Sub Keg Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	6.700.000	5.690.300	84,93%
1.2	Sub Keg Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	239.436.523	229.098.169	95,68%
1.3	Sub Keg Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	25.773.269	23.538.446	91,33%
1.4	Sub Keg Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	1.112.000	-	0,00%
1.5	Sub Keg Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	15.388.000	15.013.600	97,57%
1.6	Sub Keg Pengelolaan Data Kepegawaian	22.889.372	22.306.690	97,45%
2	Keg Mutasi dan Promosi ASN	338.309.840	272.291.460	80,49%
2.1	Sub Keg Pengelolaan Mutasi ASN	152.395.000	128.711.508	84,46%
2.2	Sub Keg Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2.511.640	2.307.484	91,87%
2.3	Sub Keg Pengelolaan Promosi ASN	183.403.200	141.272.468	77,03%
3	Keg Pengembangan Kompetensi ASN	798.159.500	692.583.032	86,77%
3.1	Sub Keg Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	398.743.900	315.857.635	79,21%
3.2	Sub Keg Pengelolaan Assesment Center	49.505.900	48.312.750	97,59%
3.3	Sub Keg Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	250.926.000	246.585.267	98,27%
3.4	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	9.987.700	9.598.500	96,10%
3.5	Sub Keg Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	88.996.000	72.228.880	81,16%
4	Keg Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	264.583.800	243.356.837	91,98%
4.1	Sub Keg Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	42.344.000	38.653.392	91,28%
4.2	Sub Keg Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	126.284.800	125.250.474	99,18%
4.3	Sub Keg Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	95.955.000	79.452.971	82,80%
C	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	492.680.000	326.528.500	66,28%
1	Keg Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	492.680.000	326.528.500	66,28%
1.1	Sub Keg Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	170.112.000	4.467.500	2,63%
1.2	Sub Keg Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan PrajabatanTinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	322.568.000	322.061.000	99,84%
II	Sasaran 2 : Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah			
	Nilai SAKIP			
A.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KAB/KOTA	9.747.789.848	8.899.773.602	91,30%
1.	Keg Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	8.956.926.241	8.158.250.563	91,08%
1.1	Sub Keg Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	8.448.083.342	7.695.167.438	91,09%

1.2	Sub Keg Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	417.077.900	371.673.125	89,11%
1.3	Sub Keg Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	91.765.000	91.410.000	99,61%
2	Keg Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	28.150.000	21.014.750	74,65%
2.1	Sub Keg Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	28.150.000	21.014.750	74,65%
3	Keg Administrasi Umum Perangkat Daerah	313.473.970	302.994.924	96,66%
3.1	Sub Keg Penyediaan Bahan Logistik Kantor	121.681.130	113.089.879	92,94%
3.2	Sub Keg Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	55.806.690	54.988.771	98,53%
3.3	Sub Keg Fasilitas Kunjungan Tamu	11.366.150	11.334.300	99,72%
3.4	Sub Keg Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	124.620.000	123.581.974	99,17%
4	Keg Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	225.072.066	204.497.195	90,86%
4.1	Sub Keg Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	172.131.076	153.837.856	89,37%
4.2	Sub Keg Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	52.940.990	50.659.339	95,69%
5	Keg Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	224.167.570	213.016.170	95,03%
5.1	Sub Keg Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	142.644.170	137.545.170	96,43%
5.2	Sub Keg Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	81.523.400	75.471.000	92,58%

Dari tabel diatas telah dijabarkan bahwa setiap sasaran didukung oleh program, kegiatan dan sub kegiatan termasuk juga anggarannya, adapun sasar tersebut adalah :

1. Sasaran pertama adalah Meningkatkan Penerapan Manajemen ASN dengan indikator Indeks Sistem Merit, sasaran ini didukung oleh dua Program yaitu Program Kepegawaian Daerah dengan empat kegiatan serta tujuh belas sub kegiatan dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan satu kegiatan serta dua sub kegiatan.
2. Sasaran kedua adalah Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah dengan indikator nilai SAKIP, sasaran ini didukung oleh satu Program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan lima kegiatan serta dua belas sub kegiatan.

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2025 ini merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) BKPSDM Kabupaten Pasuruan. Penyusunan laporan capaian kinerja ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

Berdasarkan pengukuran kinerja outcome, rata-rata capaian indikator kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan tahun 2025 sebesar 100%. Dari sebanyak 1 indikator kinerja tujuan dan 2 indikator kinerja sasaran yang digunakan untuk mengukur pencapaian sasaran strategis dalam Perjanjian Kinerja tahun 2025 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan. Dengan rincian 2 indikator kinerja (85% s/d 100%) capaian kinerjanya sangat baik dan 1 indikator kinerja ($\geq 100\%$) capaian kinerjanya sangat memuaskan.

Berdasarkan pengukuran kinerja keuangan, capaian kinerja keuangan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 sebesar 89,77% dengan perincian anggaran program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota sebesar 91,30%, Program Kepegawaian Daerah sebesar 87,83% dan program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 66,28%.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 ini merupakan laporan pertanggungjawaban Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Harapan serta langkah kedepan dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja adalah sinergitas berjenjang sehingga pencapaian keberhasilan yang dituangkan pada sasaran kinerja beserta target indikatornya dapat terpenuhi sekaligus juga capaian atas realisasi anggaran yang mendukung pada program, kegiatan dan sub kegiatan dapat terwujud dengan baik.

KABUPATEN PASURUAN

LAMPIRAN

GUNA KARYA SARANA BHAKTI





PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dra. NINUK IDA SURYANI, M.Si

Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASURUAN

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Dr. NURKHOLIS, S. Sos., M.Si., CIPA., CIHCM.

Jabatan : Pj. BUPATI PASURUAN

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Pj. BUPATI PASURUAN

Dr. NURKHOLIS, S. Sos., M.Si., CIPA., CIHCM.

Pasuruan, 2 Januari 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN PASURUAN

Dra. NINUK IDA SURYANI, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19651205 198903 2 011

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASURUAN

NO	TUJUAN / SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Tujuan Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	-	77,34
1	Sasaran Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	-	296,7
2	Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	-	82,12

NO	PROGRAM	ANGGARAN (Rp)	KETERANGAN
1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	10.539.360.461,-	APBD
2	Kepegawaian Daerah	1.816.426.383,-	APBD
3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	642.869.484,-	APBD
	TOTAL	12.998.656.328,-	

Pasuruan, 2 Januari 2025

Pj. BUPATI PASURUAN

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
 MANUSIA KABUPATEN PASURUAN



Dr. NURKHOLIS, S. Sos., M.Si., CIPA., CIHCM.



Dra. NINUK IDA SURYANI, M.Si
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19651205 198903 2 011



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dra. NINUK IDA SURYANI, M.Si

Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASURUAN

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : H. MOCHAMAD RUSDI SUTEJO

Jabatan : BUPATI PASURUAN

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Pasuruan, 15 September 2025

BUPATI PASURUAN

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN PASURUAN

H. MOCHAMAD RUSDI SUTEJO

Dra. NINUK IDA SURYANI, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19651205 198903 2 011

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

NO	TUJUAN/SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Tujuan Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	-	77,34
1	Sasaran Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	-	296,7
2	Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	-	82,12

NO	PROGRAM	ANGGARAN (Rp)	KETERANGAN
1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	9.747.789.848,-	P-APBD
2	Kepegawaian Daerah	1.712.352.304,-	P-APBD
3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	492.680.000,-	P-APBD
	TOTAL	11.952.822.152,-	

BUPATI PASURUAN



H. MOCHAMAD RUSDI SUTEJO

Pasuruan, 15 September 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
 MANUSIA KABUPATEN PASURUAN



Dra. NINUK IDA SURYANI, M.Si
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19651205 198903 2 011

PEMERINTAH KABUPATEN PASURUAN
INSPEKTORAT DAERAH

Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Pasuruan
Jl. Raya Raci KM 9 Bangil, Pasuruan
Website : www.inspektorat.pasuruankab.go.id e-mail : inspektorat.kabpas@gmail.com



LAPORAN HASIL EVALUASI
ATAS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASURUAN
TAHUN 2025

NOMOR : x.700.1.2.1/I.X.AKIP-01/424.060/2025
TANGGAL : 02 OKTOBER 2025

II. Gambaran Hasil Evaluasi

A. Kelemahan dalam implementasi AKIP Perangkat Daerah

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja, yang meliputi:

- a. Perencanaan Kinerja;
- b. Pengukuran Kinerja;
- c. Pelaporan Kinerja;
- d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Laporan Kinerja Perangkat Daerah (LKJIP) tahun 2024, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain dokumen Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan dokumen Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2024 dan 2025 serta dokumen terkait lainnya.

Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan "kategori peringkat", untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut:

NO	KATEGORI	NILAI ANGKA	INTERPRESTASI
1.	AA	>90-100	Sangat Memuaskan, Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
2.	A	>80-90	Memuaskan, Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, berkinerja tinggi dan memuaskan serta sangat akuntabel pada seluruh unit kerja karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/ Sub koordinator.
3.	BB	>70-80	Sangat Baik, Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.

NO	KATEGORI	NILAI ANGKA	INTERPRESTASI
4.	B	>60-70	Baik, Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
5.	CC	>50-60	Cukup, Terdapat gambaran bahwa akuntabilitas kinerja cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
6.	C	>30-50	Kurang, Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
7.	D	0-30	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

Hasil evaluasi atas implementasi Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			Tahun 2024	Tahun 2025
a.	Perencanaan Kinerja	30	26,10	25,20
b.	Pengukuran Kinerja	30	24,00	24,60
c.	Pelaporan Kinerja	15	12,00	12,30
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	20,00	20,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja			82,10	82,10

(Dalam poin a s.d. d menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas instansi yang telah dituangkan dalam LKE, yang dapat mengindikasikan tingkat akuntabilitas kinerja instansi).

Selain mempertimbangkan nilai kualitas penerapan (capaian) juga menilai dan melihat kondisi terakhir, praktik dan hal-hal substantif yang telah diwujudkan dan dilakukan secara konsistensi dan keberlanjutan (*sustainability*) implementasinya, beberapa hal yang perlu diperhatikan :

- a. Penentuan target kinerja jangka menengah pada indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah dalam Renstra 2024 - 2026 belum sepenuhnya menyajikan perbedaan yg signifikan dari tahun ke tahun (kurang menantang);

Indikator Kinerja	Target Kinerja			Realisasi Kinerja		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Nilai SAKIP	81,64	82,10	82,12	82,05	82,10	-

- b. Setiap pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan;
- c. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala namun belum didukung dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengukuran data kinerja;
- d. Hasil pengukuran kinerja belum sepenuhnya dipahami oleh pegawai dan belum menjadi kepedulian seluruh pegawai;
- e. Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum menjadi kepedulian seluruh pegawai.

B. Rekomendasi/Saran Perbaikan

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/direkomendasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan, agar dapat melakukan beberapa langkah-langkah perbaikan sebagai berikut :

- a. Melakukan kaji ulang atas penetapan target kinerja jangka menengah untuk lebih menantang;
- b. Melakukan pengarahan yang intensif kepada setiap pegawai terkait kinerja organisasi dan kinerja individu sehingga setiap pegawai memahami dan peduli atas Perencanaan kinerja organisasi dan individu;
- c. Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengukuran data kinerja.
- d. Melakukan pengarahan yang intensif kepada setiap pegawai terkait Pengukuran kinerja organisasi dan kinerja individu sehingga setiap pegawai akan memahami dan peduli atas capaian kinerja organisasi dan individu;
- e. Memanfaatkan informasi dalam laporan kinerja agar menjadi kepedulian seluruh pegawai.

III. Penutup

A. Simpulan

Hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2025 memperoleh nilai sebesar **82,10** dengan kategori **A (Memuaskan)**, yang memberikan gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, berkinerja tinggi dan memuaskan, serta sangat akuntabel pada seluruh unit kerja karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Sub koordinator.

B. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

Hasil evaluasi diharapkan dapat mendorong dalam melaksanakan implementasi SAKIP dengan lebih baik sehingga dapat mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel dan kapabel serta dapat memberikan manfaat yang optimal bagi masyarakat, antara lain dengan:

- Meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
- Meningkatkan efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran pemerintah;
- Meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat; dan
- Melaporkan kinerja pelayanan kepada publik secara transparan.

Demikian hasil evaluasi atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan, dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik dan terarah.

**INSPEKTUR DAERAH
KABUPATEN PASURUAN**



RACHMAT SYARIFUDDIN, S.Sos

Pembina Utama Muda

NIP. 19720103 199201 1 002

MATRIKS TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI SAKIP

No	Rekomendasi	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Status/Progress Penyelesaian
1	Melakukan kaji ulang atas penetapan target kinerja jangka menengah untuk lebih menantang	Telah dilakukan koordinasi dengan Bappelitbangda dan rapat koordinasi internal tentang review target kinerja jangka menengah agar lebih menantang	1 kegiatan	9, 13 Oktober 2025	Sekretariat	Selesai
2	Melakukan pengarahan yang intensif kepada setiap pegawai terkait kinerja organisasi dan kinerja individu sehingga setiap pegawai memahami dan peduli atas perencanaan kinerja organisasi dan individu	Akan dilaksanakan pengarahan internal kepada seluruh pegawai meliputi kinerja organisasi dan individu dalam kegiatan peningkatan kapasitas	1 kegiatan	5-7 Desember 2025	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	Selesai
3	Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) pengukuran data kinerja	Akan disusun Standar Operasional Prosedur (SOP) pengukuran data kinerja untuk tahun 2026 dan seterusnya	3 dokumen	13 Oktober 2025	Sekretariat	Selesai
4	Melakukan pengarahan yang intensif kepada setiap pegawai terkait pengukuran kinerja organisasi dan kinerja individu sehingga setiap pegawai akan memahami dan peduli atas capaian kinerja organisasi dan individu	Akan dilaksanakan pengarahan internal kepada seluruh pegawai meliputi kinerja organisasi dan individu dalam kegiatan peningkatan kapasitas	1 kegiatan	5-7 Desember 2025	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	Selesai
5	Memanfaatkan informasi dalam laporan kinerja agar menjadi kepedulian seluruh pegawai	Telah dilaksanakan sosialisasi internal berkaitan dengan laporan kinerja agar menjadi kepedulian seluruh pegawai	1 kegiatan	6 Oktober 2025	Sekretariat	Selesai

Pasuruan, 31 Desember 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia



Dra. NINUK IDA SURYANI, M.Si
Pembina Utama Madya
NIP. 19651205 198903 2 011