



PEMERINTAH KABUPATEN
POLEWALI MANDAR

LAKIP

BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

TAHUN 2025



BKPP KABUPATEN POLEWALI MANDAR

bkpp.polmankab.go.id

IKHTISAR EKSEKUTIF

Penyajian laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 merupakan perwujudan pertanggungjawaban dan komitmen Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam mengimplementasikan paradigma pemerintahan berorientasi hasil. Melalui laporan ini, instansi dan internal organisasi dapat melakukan evaluasi dan penilaian terhadap keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran-sasaran strategis organisasi, sehingga pada masa mendatang dapat dilakukan upaya-upaya perbaikan kebijakan, strategi dan aksi untuk hasil yang lebih optimal

Terdapat 3 (Tiga) sasaran strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2025, dengan capaian sebagai berikut :

NO.	SASARAN STRATEGIS DAN INDIKATOR	TARGET	REALISASI	%
1	Terwujudnya Profesionalitas ASN			
	Indeks Profesionalitas ASN	60	76,46	127,43%
2.	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN			
	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	18	27,1	150,55%
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah			
	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	82,98	80,05	96,44%

KINERJA RATA-RATA 124,80%

Untuk pencapaian sasaran tersebut telah dialokasikan anggaran tahun 2025 sebesar Rp.4.795.221.678,- dan terealisasi Rp.4.602.040.564,- atau persentase realisasi 96%. Capaian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2025 secara keseluruhan dapat dinyatakan “Berhasil” Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata pencapaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebesar 124,80% serta capaian kinerja keuangan sebesar 99%. Kondisi ini memperlihatkan bahwa Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan berhasil melakukan efisiensi penggunaan dana sebesar 25,8%.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Subhanahu Wata'alah atas selesainya Laporan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah (LAKIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2025. Penyusunan LAKIP Tahun 2025 ini merupakan wujud implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah untuk melakukan percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Bersih melayani di lingkungan Pemerintah kabupaten Polewali Mandar.

Melalui LAKIP Tahun 2025 ini, diharapkan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan semakin mampu mengembangkan manajemen kinerja yang berorientasi hasil sehingga target-target kinerja untuk mewujudkan tujuan dan sasaran perangkat daerah dapat dicapai lebih cepat, tepat, efektif dan efisien.

Akhirnya kami ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran dalam penyusunan laporan ini, semoga dapat memberi manfaat bagi peningkatan kinerja dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

Terimakasih.



Polewali, 05 Maret 2026

Plt. Kepala Badan Kepegawaian
Pendidikan dan Pelatihan



Drs. SARIANTO

Pangkat : Pembina Tk I

Nip : 197207051992031005

DAFTAR ISI

IKHTISAR EKSLUSIF	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR, CHART DAN TABEL	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Kedudukan Tugas Pokok dan Fungsi.....	3
BAB II PERENCANAAN KINERJA	24
A. Rencana Stragis.....	24
B. Perjanjian Kinerja Tahun 2025.....	27
C. Instrumen Pendukung Tahun 2025.....	28
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	31
A. Akuntabilitas Kinerja.....	31
B. Akuntabilitas Keuangan.....	102
BAB IV PENUTUP	103
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR, CHART DAN TABEL

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.....	17
Gambar 3.1 Dokumentasi Penerimaan SK PPPK.....	41
Gambar 3.2 Dokumentasi Penyerahan Setyalencana.....	58
Gambar 3.3 Dokumentasi Pelatihan Kepemimpinan Administrator	66
Gambar 3.4 Dokumentasi Sosialisasi Ujian dinas dan Penyesuaian Ijazah	71
Gambar 3.5 Dokumentasi Pelaksanaan Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Tinggi Pratama Eselon II.a	75
Chart 3.1 Jumlah ASN Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2025	47
Chart 3.2 Jumlah ASN Berdasarkan Jabatan	47
Chart 3.3 Jumlah Pegawai ASN Menurut Golongan.	47
Chart 3.4 Jumlah ASN Menurut Jenis Kelamin Tahun 2024.....	48
Chart 3.5 Jumlah ASN Menurut Jenis Kelamin Tahun 2022.....	31
Chart 3.6 Perbandingan Pejabat yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan	67
Chart 3.7 Layanan Kenaikan Pangkat Tahun 2024.	102
Tabel 1.1 Data ASN dan Non ASN BKPP Tahun 2025	18
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai BKPP Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan Tahun 2025	19
Tabel 1.3 Jumlah Pegawai PPPK Paruh Waktu BKPP Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan Tahun 2025.....	19
Tabel 1.4 Sarana dan Prasarana Penunjang BKPP Tahun 2025.....	20
Tabel 1.5 Anggaran Pendanaan Pelayanan BKPP Kab. Polewali Mandar Tahun 2025.....	23
Tabel 1.6 Anggaran Pendanaan Pelayanan BKPP Kab. Polewali Mandar Tahun 2025.....	23
Tabel 2.1 Rumus Indeks Profesionalitas ASN	26
Tabel 2.2 Perjanjian Kinerja Kepala BKPP Tahun 2025	27
Tabel 3.1 Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun- Tahun Sebelumnya (2022-2024).....	35
Tabel 3.2 Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Sasaran Tahun 2025 dengan Target jangka Menengah (RENSTRA) BKPP Tahun 2025-2029.....	36
Tabel 3.3 Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Pendukung Capaian Kinerja Sasaran 1.....	38
Tabel 3.4 Keberhasilan, Kendala dan Solusi dalam Pelaksanaan Kegiatan.....	41
Tabel 3.5 Hasil Seleksi Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan CPNS dan	

PPPK.....	43
Tabel 3.6 Pendataan Non ASN Tahun 2022	45
Tabel 3.7 Jumlah ASN Menurut Jabatan Tahun 2024	48
Tabel 3.8 Jumlah PNS Per-OPD di Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2023-2024	48
Tabel 3.9 Jumlah ASN Menurut Jabatan di Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2023	50
Tabel 3.10 Daftar Jumlah Pegawai Per Golongan dan Per Jabatan Tahun 2022	50
Tabel 3.11 Proram dan Kegiatan Pendukung Capaian Kinerja Sasaran 1.....	64
Tabel 3.12 Daftar Pejabat Struktural yang Mengikuti PKA Tahun 2025	66
Tabel 3.13 Data Pejabat Struktural yang Telah dan Belum Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan II, III dan IV Per 31 Desember 2025	67
Tabel 3.14 Data ASN Tugas Belajar Tahun 2025	68
Tabel 3.15 Data ASN Tugas Belajar Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	68
Tabel 3.16 Daftar Peserta Tugas Belajar (APBN, APBD, Mandiri dan Beasiswa) Tahun 2024	70
Tabel 3.17 Daftar Tugas Belajar ASN Tugas 2022 dan 2023	70
Tabel 3.18 Daftar Nama Peserta Pengiriman Ujian Dins dan Penyesuaian Ijazah Kenaikan Pangkat pada Provinsi Sulawesi Barat.....	71
Tabel 3.19 Rekap Hasil Ujian Dinas (Penyesuaian Ijazah-Kenaikan Pangkat-Ujian Dinas Tk.I-Ujian Dinas Tk.II) Tahun 2024	72
Tabel 3.20 Program / Kegiatan dan Sub Kegiatan Pendukung Kinerja Sasaran 1	74
Tabel 3.21 Data Rekapitulasi Jabatan Struktural Tahun 2025	75
Tabel 3.22 Data Rekapitulasi Jabatan Struktural Tahun 2024	76
Tabel 3.23 Data Rekapitulasi Jabatan Struktural Tahun 2023	76
Tabel 3.24 Data Rekapitulasi Jabatan Struktural Tahun 2022	77
Tabel 3.25 Capaian Kinerja Pengelolaan Mutasi Tahun 2025	78
Tabel 3.26 Capaian Kinerja Pengelolaan Mutasi Tahun 2024	79
Tabel 3.27 Capaian Kinerja Pengelolaan Mutasi Tahun 2023	80
Tabel 3.28 Capaian Kinerja Pengelolaan Mutasi Tahun 2022	80
Tabel 3.29 Layanan Kenaikan Pangkat, Peta Jabatan dan Pencantuman Gelar Tahun 2025.....	82
Tabel 3.30 Daftar Usul dan Realisasi Kenaikan Pangkat Periode April Tahun 2023	83
Tabel 3.31 Daftar Usul dan Realisasi Kenaikan Pangkat Periode Oktober Tahun 2023.....	83
Tabel 3.32 Layanan Pencantuman Gelar Tahun 2025	84
Tabel 3.33 Daftar Usul dan Realisasi.....	84
Tabel 3.34 Layanan Pengembangan Karir Jabatan Fungsional.....	85

Tabel 3.35 Fasilitasi Pengembangan Karir Jabatan Fungsional.....	85
Tabel 3.36 Realisasi Layanan Pengembangan Karir Tahun 2023.....	86
Tabel 3.37 Realisasi Layanan Pengembangan Karir Tahun 2022.....	86
Tabel 3.38 Rincian Hasil Evaluasi.....	90
Tabel 3.39 Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya (2024 dan 2023).....	91
Tabel 3.40 Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Sasaran 2 Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah (RENSTRA) BKPP Tahun 2025-2029.....	91
Tabel 3.41 Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Pendukung Realisasi Capaian Kinerja Sasaran 3.....	93
Tabel 3.42 Distribusi Program dan Kegiatan.....	95
Tabel 3.43 Data Hasil Evaluasi Anggaran APBD Perubahan 2025.....	95
Tabel 3.44 Distribusi Bertambah/Berkurang Anggaran Pada Kegiatan.....	95
Tabel 3.45 Data Hasil Evaluasi Anggaran pad APBD Perubahan 2024.....	98
Tabel 3.46 Distribusi Bertambah/Berkurang Anggaran Pada Kegiatan.....	98
Tabel 3.47 Data Hasil Evaluasi Anggaran APBD Perubahan 2023.....	100
Tabel 3.48 Distribusi Bertambah/Berkurang Anggaran Pada Kegiatan.....	100
Tabel 3.49 Realisasi Belanja Tahun 2025.....	103

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau yang dikenal dengan akronim SAKIP, merupakan sebuah system dengan pendekatan manajemen berbasis kinerja (*Performance – base Management*) untuk penyediaan informasi kinerja guna pengelolaan kinerja dalam rangka mendorong pemerintahan agar lebih berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab. Terdapat 4 (empat) komponen besar SAKIP, yaitu : Perencanaan Kinerja dan Penganggaran, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Review Kinerja. Pelaporan Kinerja sendiri disusun setelah berakhirnya periode Perencanaan Kinerja sebagai wujud pertanggungjawaban Kinerja Instansi Pemerintah.

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan wujud pemenuhan terhadap ketentuan UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan UU Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, bahwa penggunaan anggaran harus dilakukan berbasis kinerja (*performance based budgeting*). Setiap penggunaan anggaran oleh Instansi Pemerintah harus didasarkan pada kinerja sasaran yang jelas dan terukur, serta dilaporkan pada setiap akhir tahun anggaran dalam bentuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Dengan demikian, LAKIP merupakan bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas, fungsi, serta kewenangan dalam pengelolaan sumberdaya sesuai perencanaan strategis (*strategic planning*) yang ditetapkan.

Penyusunan LAKIP berdasarkan siklus anggaran berjalan yaitu 1 (satu) tahun. Secara lengkap memuat Laporan Akuntabilitas yaitu laporan capaian terhadap target kinerja yang telah ditetapkan, perbandingan capaian tahun ini dengan tahun-tahun sebelumnya serta mengungkapkan keberhasilan dan kegagalan dalam upaya pencapaian target kinerja. LAKIP ini juga merupakan media ertanggungjawaban Pemerintah secara terukur yang berorientasi hasil (*result oriented*). Dengan LAKIP ini diharapkan tuntutan akuntabilitas sebagaimana tertuang dalam kebijakan reformasi birokrasi dapat terpenuhi.

Selanjutnya, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, secara tegas mengamanhkan pula bahwa setiap

entitas akuntabilitas kinerja, dalam hal ini termasuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, wajib menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang dicapai, berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan.

1. **Dasar Hukum** .

- a. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
- c. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- d. Undang-Undang Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan Bebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme;
- e. Undang-undang ASN Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara
- f. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- g. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- h. Peraturan Badan Kepegawaian Negara No 14 Tahun 2019;
- i. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- j. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi dan Birokrasi No 40 Tahun 2018;
- k. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja;
- l. Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mandar Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2025-2029 (Lembara Daerah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2025 Nomor 2);
- m. Peraturan Bupati nomor 53 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah

2. Maksud

- a. Untuk memaparkan pencapaian Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran Perubahan Renstra BKPP tahun 2025-2029 yang tertuang dalam Penetapan Kinerja Kepala BKPP Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2025.
- b. Untuk menggambarkan perbandingan capaian indikator kinerja tahun-tahun sebelumnya sampai dengan tahun berjalan.
- c. Untuk menyajikan keberhasilan dan kegagalan berikut kendala dan solusi yang dilakukan pada tahun anggaran 2025.

3. Tujuan

- a. Untuk menjadi bahan evaluasi akuntabilitas kinerja bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta stakeholder yang membutuhkan;
- b. Untuk menjadi bahan penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja periode yang akan datang;
- c. Untuk menjadi bahan penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang; dan
- d. Untuk menjadi bahan penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

B. KEDUDUKAN, TUGAS POKOK DAN FUNGSI



Dalam rangka mewujudkan salah satu sasaran RPJMD Tahun 2025-2029 kabupaten Polewali Mandar yaitu “**Meningkatnya Kapasitas Tata Kelola Pemerintahan**”, maka berdasarkan Peraturan Bupati Polewali Mandar Nomor 53 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah. Dalam melaksanakan tugas Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Mempunyai Tugas Pokok dan Fungsi sebagai berikut:

1. Tugas Pokok

Membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah.

2. Fungsi

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam melaksanakan tugas menjalankan Fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan Kebijakan teknis di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- b. Memberikan dukungan teknis terhadap pelaksanaan manajemen administrasi kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan bagi ASN;
- c. Memfasilitasi pengembangan kompetensi bagi ASN daerah; dan
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya;

1. ISU-ISU STRATEGIS

Adapun Isu-isu strategis yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut :

a. Indeks Profesionalitas Aparatur

Untuk Mewujudkan pemerintahan yang lebih berkualitas, lebih mampu mengembangkan fungsi-fungsi pelayanan public, pemberdayaan masyarakat dan pembangunan social ekonomi, yang dibutuhkan penataan sumber daya aparatur yang professional dalam manajemen pemerintahan, Pelaksanaan pembangunan di daerah tidak akan berjalan optimal jika aparatur pemerintah/pegawai tidak professional untuk mewujudkan misi Pemerintahan, kesiapan sumber Daya manusia aparatur pemerintah merupakan suatu tuntunan Profesionalitas aparatur pemerintah Daerahkhususnya di kabupaten polewali mandar yang berarti memiliki kemampuan

pelaksanaan tugas, adanya komitmen terhadap kualitas kerja, dedikasi terhadap kepentingan masyarakat sebagai pihak yang dilayani oleh Pemerintah Daerah.

Untuk Mengukur tingkat Profesionalitas ASN Pemerintah Daerah kabupaten Polewali Mandar, kami menggunakan 4 komponen dasar yaitu

1. Perencanaan Kebutuhan ASN

Penerapan perencanaan kebutuhan ASN kabupaten Polewali Mandar dilakukan dengan menentukan jumlah dan jenis pegawai ASN yang diperlukan oleh suatu instansi pemerintah untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Proses ini sangat penting untuk memastikan bahwa jumlah pegawai ASN sesuai dengan beban kerja yang ada dan tidak terjadi kelebihan atau kekurangan.

2. Pengembangan karier ASN

Pengembangan karir ASN kabupaten Polewali Mandar dilakukan dengan proses peningkatan kompetensi, kinerja dan kesejahteraan ASN dalam menjalankan tugasnya di pemerintahan, tujuannya adalah untuk menghasilkan ASN dalam menjalankan tugasnya di pemerintahan, tujuannya adalah untuk menghasilkan ASN yang profesional, inovatif dan mampu memberikan pelayanan public yang berkualitas.

Untuk menciptakan kesesuaian kualifikasi ASN pada jabatannya, maka Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, memulai BKPP mendorong ASN yang belum memenuhi standar Pendidikan pada jabatannya untuk terus melakukan pengembangan diri dari dalam bentuk pemberian Tugas Belajar dan izin belajar. Pengembangan kompetensi ASN Kabupaten Polewali Mandar dilakukan dengan memfasilitasi ASN untuk mengupgrade kemampuan Teknis sesuai dengan tupoksi masing-masing melalui diklat Suktural, Diklat Fungsional, Diklat Tekhenis atau melalui seminar, Workshop dan lain sebagainya.

3. Manajemen Kinerja ASN

Manajemen Kinerja ASN Kabupaten Polewali Mandar yang digunakan untuk mengukur, menilai dan meningkatkan kinerja pegawai negeri Sipil. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa setiap ASN bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Penghargaan dan Disiplin ASN

Penghargaan bagi ASN merupakan pengukuran bagi ASN adalah sebagai bentuk apresiasi atas prestasi kerja, dedikasi dan kontribusi yang diberikan ASN.

Bentuk penghargaan yang diberikan beragam, melalui dari penghargaan berupa penghargaan satya lencana, kenaikan pangkat lebih cepat, hingga tabahan penghasilan kriteria pemberian penghargaan diberikan berdasarkan kinerja yang obyektif dan transparan, serta memenuhi prasaratan yang telah ditentukan .

Disiplin dan integritas Aparatur pemerintah saat ini merupakan barang yang mahal dan susah diberi. Untuk menjadikan Aparatur Sipil negara (ASN) berdisiplin dan berintegritas diperlukan komitmen pimpinan di daerah serta konsistensi dalam pelaksanaan penegakan disiplin pegawai. Oleh karena itu, BKPP berupaya untuk terus mensosialisasikan serta mengimplementasikan peraturan-peraturan yang mengatur tentang kode etik pegawai, disiplin pemberian (reward) bagi ASN yang berprestasi dan punishment (sanksi) bagi pegawai yang melanggar kodeetik.

Pentingnya Disiplin bagi ASN Kabupaten Polewali Mandar merupakan salah satu nilai dasar ASN yang harus dijunjung tinggi. Disiplin mencerminkan profesionalisme dan dedikasi ASN dalam menjalankan tugas. PNS yang mematuhi peraturan Disiplin dilihat dari tingkat kehadiran serta penyelesaian kinerja sesuai dengan sasaran kinerja pegawai yang telah disusun sebelumnya.

Untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja PNS, dibutuhkan komitmen dan konsistensi dari setiap tingkatan pimpinan pada masing-masing perangkat Daerah, sehingga BKPP mengupayakan untuk melakukan pengawasan dan pengendalian dalam penjatuhan sanksi kepada PNS yang dianggap telah melakukan pelanggaran kode etik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan peraturan kedinasan lainnya.

b. Penerapan Sistem Merit ASN

Sistem merit ASN adalah kebijakan dan manajemen pegawai negeri yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar, tanpa memandang latar belakang pribadi seperti politik, ras, agama, atau jenis kelamin. Tujuannya adalah untuk mendapatkan ASN yang profesional dan berintegritas. Penerapan sistem merit ini mencakup beberapa aspek, antara lain:

- a) Rekrutmen dan promosi: Dilakukan secara terbuka dan kompetitif, berdasarkan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan.
- b) Analisis kebutuhan ASN diperlukan oleh suatu instansi pemerintah untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien

- c) Penilaian kinerja: Dilakukan secara objektif dan terukur, menjadi dasar untuk pemberian penghargaan, promosi, atau pengembangan karier.
- d) Pengembangan kompetensi: Disediakan berbagai pelatihan dan program pengembangan untuk meningkatkan kemampuan ASN.
- e) Perlindungan terhadap ASN: ASN dilindungi dari tindakan diskriminasi dan ketidakadilan.

Manfaat penerapan sistem merit:

- a) Meningkatkan kualitas pelayanan publik: ASN yang kompeten dan berintegritas akan memberikan pelayanan yang lebih baik.
- b) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas birokrasi: Pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif.
- c) Mencegah korupsi: Sistem yang transparan dan akuntabel akan meminimalisir terjadinya korupsi.
- d) Meningkatkan kepercayaan publik: Masyarakat akan lebih percaya pada pemerintah yang dikelola oleh ASN yang profesional.

Untuk mewujudkan pemerintahan yang lebih berkualitas, lebih mampu mengemban fungsi-fungsi pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat dan pembangunan sosial ekonomi, dibutuhkan penataan sumber daya aparatur yang profesional dalam manajemen pemerintahan. Pelaksanaan pembangunan di daerah tidak akan berjalan optimal jika aparatur pemerintah/pegawai tidak profesional untuk mewujudkan visi misi pemerintahan. Kesiapan sumberdaya manusia aparatur pemerintah merupakan suatu tuntutan profesionalitas aparatur pemerintah daerah khususnya di Kabupaten Polewali Mandar yang berarti memiliki kemampuan pelaksanaan tugas, adanya komitmen terhadap kualitas kerja, dedikasi terhadap kepentingan masyarakat sebagai pihak yang dilayani oleh Pemerintah Daerah. Untuk mengukur tingkat Sistem Merit ASN Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, kami menggunakan 8 komponen dasar yaitu :

1. Perencanaan Kebutuhan ASN

Perencanaan Kebutuhan ASN merupakan proses untuk menghitung dan merencanakan jumlah kebutuhan pegawai dan jenis jabatan ASN berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, sesuai amanat Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dalam hal penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN, bahwa setiap instansi wajib merencanakan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dituangkan dalam peta jabatan.

Penerapan perencanaan kebutuhan ASN Kabupaten Polewali Mandar dilakukan dengan menentukan jumlah dan jenis pegawai ASN yang diperlukan oleh suatu instansi pemerintah untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Proses ini sangat penting untuk memastikan bahwa jumlah pegawai ASN sesuai dengan beban kerja yang ada dan tidak terjadi kelebihan atau kekurangan pegawai.

Secara umum, proses perencanaan kebutuhan ASN melibatkan beberapa tahapan:

- 1) Analisis Jabatan: Menganalisis tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk setiap jabatan.
- 2) Analisis Beban Kerja: Menghitung jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh setiap jabatan.
- 3) Perbandingan Kebutuhan dan Ketersediaan: Membandingkan jumlah pegawai yang ada dengan jumlah yang dibutuhkan.
- 4) Penyusunan Usulan Kebutuhan: Menyusun usulan kebutuhan pegawai baru berdasarkan hasil analisis.
- 5) Penetapan Formasi: Pemerintah menetapkan formasi ASN yang akan diisi berdasarkan usulan dari instansi.
- 6) Pengadaan Pegawai: Melakukan proses seleksi dan pengadaan pegawai untuk mengisi formasi yang telah ditetapkan.

2. **Perencanaan Pengadaan ASN**

Perencanaan Pengadaan dilaksanakan berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, setiap tahunnya hasil penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan ASN terdiri atas informasi jabatan, jumlah kebutuhan Pegawai ASN dan Peta Jabatan pada masing-masing unit organisasi.

Perencanaan pengadaan ASN Kabupaten Polewali Mandar dilakukan secara sistematis untuk menentukan kebutuhan akan pegawai negeri sipil baru di suatu instansi pemerintah. Proses ini sangat penting karena memastikan bahwa jumlah dan kualifikasi pegawai yang direkrut sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Pengadaan ASN

- 1) Kebijakan Pemerintah: Perubahan kebijakan pemerintah terkait ASN dapat mempengaruhi proses pengadaan.
- 2) Kondisi Ekonomi: Kondisi ekonomi dapat mempengaruhi anggaran yang dialokasikan untuk pengadaan ASN.
- 3) Perkembangan Teknologi: Perkembangan teknologi dapat mengubah kebutuhan akan keterampilan pegawai.
- 4) Perubahan Struktur Organisasi: Perubahan struktur organisasi dapat mempengaruhi jumlah dan jenis jabatan yang dibutuhkan.

3. **Pengembangan Karir ASN**

Pengembangan Karier ASN Kabupaten Polewali Mandar dilakukan dengan proses peningkatan kompetensi, kinerja, dan kesejahteraan ASN dalam menjalankan tugasnya di pemerintahan. Tujuannya adalah untuk menghasilkan ASN yang profesional, inovatif, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Untuk menciptakan kesesuaian kualifikasi ASN pada jabatannya, maka Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, melalui BKPP mendorong ASN yang belum memenuhi standar pendidikan pada jabatannya untuk terus melakukan pengembangan diri dalam bentuk pemberian Tugas Belajar dan Ijin Belajar.

Pengembangan Kompetensi ASN Kabupaten Polewali Mandar dilakukan dengan memfasilitasi ASN untuk mengupgrade kemampuan

teknis sesuai dengan tupoksi masing-masing melalui Diklat Struktural, Diklat Fungsional, Diklat Teknis dan atau melalui Seminar, Workshop dan lain sebagainya.

a. Aspek yang Dikembangkan

Pengembangan karier ASN tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga mencakup:

- 1) Kompetensi Teknis: Keahlian yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas sehari-hari.
- 2) Kompetensi Manajerial: Kemampuan memimpin dan mengelola tim.
- 3) Kompetensi Sosial-Kultural: Kemampuan berinteraksi dengan masyarakat dan memahami budaya.
- 4) Integritas dan Moralitas: Nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, dan etika.

b. Manfaat Pengembangan Karier ASN

- 1) Bagi ASN: Meningkatkan peluang promosi, mendapatkan gaji yang lebih baik, dan kepuasan kerja yang tinggi.
- 2) Bagi Instansi: Meningkatnya kinerja organisasi, kualitas pelayanan publik, dan daya saing.
- 3) Bagi Masyarakat: Mendapatkan pelayanan publik yang lebih baik dan efektif.

Permasalahan Sejauh ini Program Pengembangan Karier ASN Kabupaten Polewali Mandar belum terlaksana sesuai dengan sistem merit pelaksanaan kegiatan pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, studi lanjut, Rotasi jabatan yang belum maksimal penganggarannya.

Tantangan dalam Pengembangan Karier ASN Kabupaten polewali Mandar yakni:

- 1) Kurangnya anggaran: Banyak instansi pemerintah yang memiliki keterbatasan anggaran untuk program pengembangan.
- 2) Kurangnya waktu: Beban kerja yang tinggi seringkali membuat ASN sulit mengikuti program pelatihan.
- 3) Kurangnya motivasi: Tidak semua ASN memiliki motivasi yang tinggi untuk mengembangkan diri.

4. Promosi dan Mutasi ASN

Secara normatif, “promosi” adalah pengangkatan pegawai ke posisi lebih tinggi berdasarkan prestasi dan kompetensi yang bertujuan meningkatkan motivasi, efisiensi, dan pengembangan karier. Sedangkan “mutasi” adalah pemindahan pegawai antarposisi atau unit untuk menyesuaikan kebutuhan organisasi, mengembangkan keterampilan, atau menyelesaikan masalah kinerja. Kedua proses ini harus dilakukan dengan transparansi dan profesionalisme untuk memastikan keadilan dan efektivitas dalam organisasi, serta menghindari praktik tidak etis seperti nepotisme atau balas dendam.

Promosi ASN Kabupaten Polewali Mandar yang dilakukan dengan kenaikan jabatan ke posisi yang lebih tinggi serta Prestasi kerja yang baik, kompetensi, dan potensi pengembangan diri tujuannya meningkatkan motivasi kerja, efisiensi, dan pengembangan karier.

Mutasi ASN kabupaten Polewali mandar yang dilaksanakan dengan Perpindahan tugas ke jabatan atau lokasi yang berbeda, perpindahan ASN antar Instansi dan perpindahan Keluar / masuk antar Wilayah serta Kebutuhan organisasi, penyegaran, pengembangan karier, atau permintaan pribadi.

5. Manajemen Kinerja ASN

Manajemen Kinerja ASN Kabupaten Polewali Mandar yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa setiap ASN bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin ASN

a. Penggajian ASN

Penggajian ASN adalah proses administratif untuk mengelola catatan keuangan, termasuk gaji, upah, bonus, potongan, dan pajak. Penggajian melibatkan penghitungan pendapatan ASN, pemotongan pajak yang sesuai, dan pembayaran kepada ASN secara berkala.

- Dasar Hukum: Penggajian ASN diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Komponen Gaji terdiri dari gaji pokok, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Besarannya ditentukan berdasarkan golongan, pangkat, masa kerja, dan kinerja.
- Penyesuaian Gaji: Gaji ASN dapat disesuaikan secara berkala berdasarkan kebijakan pemerintah dan evaluasi kinerja.

b. Penghargaan bagi ASN

Penghargaan adalah pengakuan atas prestasi kerja ASN baik perorangan maupun kelompok. Pemberian Penghargaan Bagi ASN adalah Sebagai bentuk apresiasi atas prestasi kerja, dedikasi, dan kontribusi yang diberikan ASN

Bentuk Penghargaan yang diberikan Beragam, mulai dari penghargaan berupa Penghargaan Satya lencana, kenaikan pangkat lebih cepat, hingga tambahan penghasilan. Kriteria pemberian Penghargaan diberikan berdasarkan kinerja yang objektif dan transparan, serta memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.

c. Disiplin ASN

Disiplin dan Integritas Aparat Pemerintah saat ini merupakan barang yang mahal dan susah dicari. Untuk menjadikan aparatur sipil negara (ASN) berdisiplin dan berintegritas diperlukan komitmen pimpinan di daerah serta konsistensi dalam pelaksanaan penegakan disiplin pegawai. Oleh karena itu, BKPP berupaya untuk terus mensosialisasikan serta mengimplementasikan peraturan-peraturan yang mengatur tentang kode etik pegawai, disiplin pegawai, pemberian (*reward*) bagi ASN yang berprestasi dan *punishment* (sanksi) bagi pegawai yang melanggar kode etik.

Pentingnya Disiplin ASN Kabupaten Polewali Mandar merupakan salah satu nilai dasar ASN yang harus dijunjung tinggi. Disiplin mencerminkan profesionalisme dan dedikasi ASN dalam menjalankan tugas. PNS yang mematuhi peraturan disiplin dilihat dari tingkat kehadiran serta penyelesaian kinerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai yang telah disusun sebelumnya.

Untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja PNS, dibutuhkan komitmen dan konsistensi dari setiap tingkatan pimpinan pada masing-masing perangkat daerah, sehingga BKPP mengupayakan untuk melakukan pengawasan dan pengendalian dalam bentuk penjatuhan sanksi kepada PNS yang dianggap telah melakukan pelanggaran kode etik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan peraturan kedinasan lainnya.

7. Perlindungan dan Pelayanan ASN

Perlindungan ASN adalah serangkaian upaya yang dilakukan negara untuk memberikan rasa aman dan nyaman bagi ASN dalam menjalankan tugasnya. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari jaminan sosial hingga bantuan hukum.

a. Tujuan Perlindungan ASN:

- Meningkatkan kesejahteraan: Memberikan rasa aman dan nyaman bagi ASN dalam menjalankan tugas.
- Meningkatkan profesionalisme: Mendorong ASN untuk bekerja lebih baik tanpa rasa khawatir.
- Mencegah kriminalisasi: Melindungi ASN dari tuduhan yang tidak berdasar.
- Menjamin kepastian hukum: Memberikan bantuan hukum bagi ASN yang menghadapi masalah hukum.

b. Bentuk Perlindungan ASN:

- Jaminan sosial: meliputi jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, dan kematian.
- Bantuan hukum: pendampingan hukum dalam menghadapi masalah hukum terkait tugas.
- Perlindungan hukum: perlindungan dari tindakan yang merugikan secara hukum.
- Pembinaan dan pengawasan: memastikan ASN menjalankan tugas sesuai aturan.

Pelayanan ASN adalah segala bentuk pelayanan yang diberikan kepada ASN untuk mendukung kinerja mereka. Ini mencakup berbagai layanan, mulai dari pelayanan administrasi hingga pengembangan karier.

8. Sistem Informasi ASN

Sistem Informasi ASN adalah sistem yang mengintegrasikan data ASN yang bertujuan untuk mengintegrasikan data ASN secara Nasional untuk meningkatkan Efisiensi, transparansi dan Akurasi dalam pengelolaan ASN.

Terkait Sistem Informasi ASN Badan Kepegawaian telah berupaya mengembangkan Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dan demengembangkan layanan Kepegawaian sebagai Berikut :

1. Layanan Cuti
2. Layanan Diklat
3. Layanan Pengusulan Jabatan Fungsional
4. Layanan Pengurusan Karis/Karsu
5. Layanan Kartu Pegawai
6. Layanan Kenaikan Pangkat
7. Layanan Kenaikan Gaji Berkala
8. Layanan LHKPN dan LHKSAN
9. Layanan Pencantuman Gelar
10. Layanan Pensiun
11. Layanan Peralihan dari CPNS ke PNS
12. Layanan Perbaikan data
13. Layanan Pindah keluar
14. Layanan Penyesuaian Masa Kerja
15. Layanan Usul Penghargaan Satyalencana
16. Layanan Taspen
17. Layanan Usul Tugas Belajar
18. Layanan Ujian Penyesuaian Gelar/Penyesuaian Ijazah

b. Manajemen Kepegawaian Daerah

Pengertian Manajemen Kepegawaian menurut M.Manullang (2018:11) adalah “*seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan pegawai untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri para pegawai*”. Sedangkan menurut Handoko (2000:24) “*adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pembinaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik itu tujuan individu atau organisasi*“. Dalam hal ini, kami menitikberatkan pada pemberian layanan administrasi kepegawaian mulai dari Perencanaan, Pengadaan, Pengembangan Kualitas, Penempatan, Promosi, Penggajian, Kesejahteraan, Pemberhentian dan Pensiun. Untuk mengukur pelaksanaan manajemen Kepegawaian Daerah, kami menggunakan 2 indikator yaitu:

a) Persentase Tertib Administrasi Kepegawaian

BKPP berupaya agar seluruh pegawai dalam lingkup pemerintah kabupaten polewali mandar tertib administrasi kepegawaiannya. Administrasi kepegawaian dimaksud diantaranya, SK Pengangkatan, SK Jabatan, SK Fungsional, SK Pensiun dan lain sebagainya

b) Persentase Fungsi-fungsi Kepegawaian yang didukung Sistem Informasi Kepegawaian Daerah

Fungsi-fungsi administrasi kepegawaian yang dimaksud, diantaranya seleksi, sertifikasi, penilaian kecakapan pegawai, pemindahan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pension dan lain sebagainya. Untuk menertibkan pengendalian administrasi kepegawaian, diperlukan sebuah system yang dapat memberikan informasi terkait fungsi-fungsi kepegawaian dimaksud sehingga memudahkan bagi BKPP dalam melaksanakan penertiban administrasi kepegawaian. Semakin banyaknya fungsi-fungsi kepegawaian yang didukung dengan system informasi, semakin berkualitas pulalah manajemen kepegawaian pada suatu daerah.

c. Tata Kelola Pemerintahan

Untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan, ada 3 komponen yang perlu ditingkatkan diantaranya:

1) Manajemen Perkantoran

Manajemen perkantoran adalah kegiatan mengelola pekerjaan kantor agar berjalan efektif dan efisien. Manajemen perkantoran mencakup perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dalam hal ini, fungsi sekretariat pada kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yaitu memberikan layanan penertiban ketatausahaan, penyediaan sarana dan prasarana kantor, serta layanan terhadap penataan administrasi kepegawaian pada kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

2) Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah

Manajemen pengelolaan keuangan perangkat daerah menjadi salah satu hal yang sangat menentukan dalam rangka meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan. Sekretariat pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan bertanggungjawab untuk menyusun laporan keuangan, sebagai bentuk informasi atas anggaran APBD yang telah digunakan.

3) Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

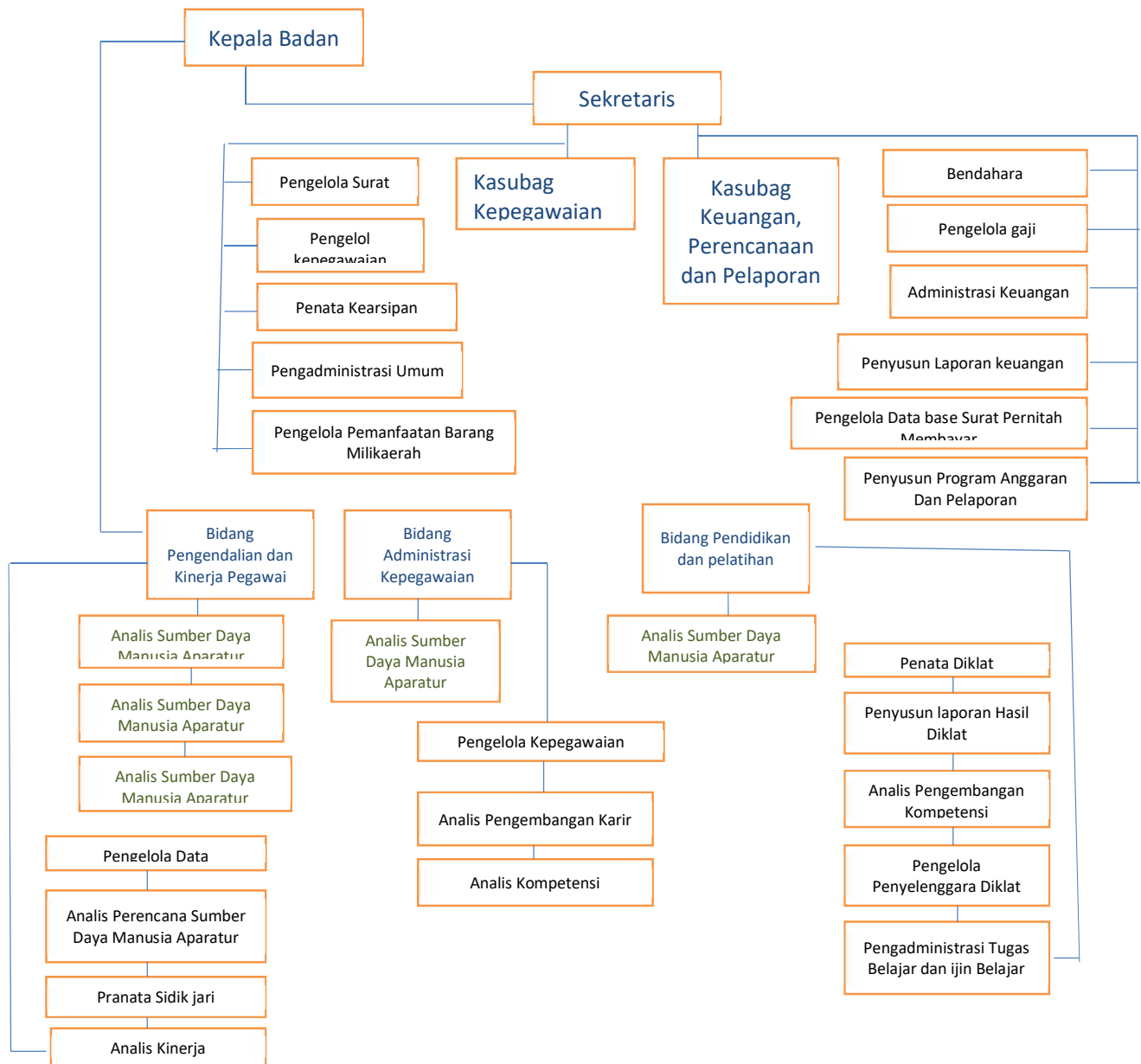
Sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada perangkat daerah, dalam rangka pertanggungjawaban kinerja perangkat daerah. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam rangka implementasi SAKIP yaitu bagaimana perangkat daerah mampu menyusun dokumen perencanaan program dan kegiatan sesuai standar yang telah ditentukan, melakukan monitoring dan evaluasi serta mampu menyusun dokumen pelaporan kinerja yang telah dicapai sesuai peraturan perundang-undangan.

Untuk merealisasikan pencapaian target tiap tahunnya maka dilakukanlah penataan dan evaluasi kelembagaan. Dalam Peraturan Bupati nomor 53 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar memiliki Susunan Organisasi sebagai berikut:

- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 1. Sub Bagian Keuangan, Perencanaan dan Pelaporan
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

- c. Bidang Pengadaan, Informasi dan Kinerja Pegawai
- d. Bidang Administrasi Kepegawaian
- e. Bidang Pendidikan dan Pelatihan
- f. Unit Pelaksana Teknis Badan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan



2. SUMBER DAYA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

a. Sumber Daya Manusia

Dalam Rangka keberhasilan pelaksana tugas pokok dan Fungsinya, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan didukung oleh Sumber daya manusia yang memadai Untuk dapat menghasilkan SDM yang baik dan berkualitas, dibutuhkan Aparatur Sipil Negara dengan disiplin ilmu yang berbeda. Jumlah Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 55 orang PNS dan 11 orang Non PNS, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data ASN dan Non ASN Berdasarkan Jabatan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2025

No	Uraian	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Ket
I Pejabat Sukturnal					
1	Kepala Dinas (Eselon II.a)	0	0	0	
2	Sekretaris (Eselon III.a)	1	0	1	
3	Kepala Bidang (Eselon III.b)	3	0	3	
4	Kepala Sub Bagian Sekretariat (Eselon IV.a)	1	1	2	
II Fungsional Penyeteraan		4	0	4	
III JFU (Jabatan Fungsional Umum)					
1.	Staf analisis	24	24	48	
2	Analisis Pengembang Karir	3	0	3	
3	Analisis Kinerja	0	1	1	
4	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	3	0	3	
5	Analisis Perencanaan SDM Aparatur	2	0	2	
6	Analisis Pengembang Kompetensi	1	0	1	
7	Analisis Penegakkan Integritas dan Disiplin	0	1	1	
8	SDM Aparatur	0	0	0	
9	Analisis Kompetensi	1	0	1	
10	Penyusunan Laporan Hasil Diklat	1	0	1	
11	Staf Pengelola Data	1	0	1	
12	Staf Pranata Diklat	1	0	1	
13	Staf Administrasi Tugas Belajar dan ijin Belajar	0	1	1	
14	Staf Pranata Sidik Jari	1	0	1	
15	Staf Pengelola Barang	0	1	1	
16	Staf Penyusun laporan Keuangan	0	1	1	
17	Staf Penyusun Program Anggaran & pelaporan	0	1	1	
18	Staf Pengelola Kepegawaian	0	3	3	
19	Staf Administrasi	1	0	1	
20	Staf Pengelola Surat	1	0	1	

21	Staf Verifikator Keuangan	0	1	1
22	Staf Bendahara	1	0	1
23	Staf Pengelola Gaji	0	1	1
24	Staf Pengelola Data base surat perintah Membayar	1	0	1
25	Staf Penyelenggara Diklat	2	0	2
26	Pengelola Situs atau Web	0	1	1
27	Arsiparis Ahli Pratama	0	1	1
28	Pranata Komputer Ahli Pratama	2	4	6
29	Asesor Sumber Daya Manusia Aparatut Ahli Muda	1	5	6
30	Perencanaan Ahli Pratama	0	1	1
IV	Administrasi Non PNS	6	5	11
1	Staf Administrasi	3	5	8
2	Supir	1	0	1
3	Pembersih	2	0	2
Jumlah Total		35	31	66

Adapun Jumlah ASN dan Non ASN berdasarkan Pendidikan Terakhir terdiri atas:

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan Tahun 2025

No	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Sampai dengan SD	-		-
2	SLTP/Sederajat	-		-
3	SLTA/Sederajat	2	2	4
4	Diploma I dan II	-		-
5	Diploma III dan Sarjana Muda	2	2	4
6	S1 / Diploma IV	19	21	40
7	S2 / S3	7	0	7
TOTAL		30	25	55

Tabel 1.3 Jumlah PPPK Paruh Waktu berdasarkan Pendidikan Terakhir Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2025

No	Jenjang Pendidikan	Non ASN	Jumlah		Ket
			L	P	
1	SLTA	2	1	1	
2	D II / D III				
3	S 1/DIV	9	5	4	
Jumlah		11	6	5	

b. Sarana dan Prasarana

Keadaan Sarana dan Prasarana Penunjang pada Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar, keadaan Tahun 2025 pada tabel berikut :

Tabel 1.4 Sarana dan Prasarana Penunjang
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2025

No	Spesifikasi		Tahun Pembelian	Kondisi	Jumlah Barang
	Nama / Jenis Barang	Merk/ Type			
1	2	3	4	5	6
1	Sepeda Motor	MFFC125SFCK002792	2012	Rusak berat	1
2	Scanner (Universal Tester)	Brother / ADS	2018	Rusak Berat	1
3	Propile Proyektor Toyo Serie	Sony / XGA	2016	Rusak Berat	1
4	Mesin Ketik Manual Standard (14-16 Inchi)	Olivetti	2016	Rusak Berat	0
5	Mesin Absen (Time Recorder)	Solution	2016	Rusak Berat	2
6	Lemari Besi/Metal		2006	Rusak Ringan	2
7	Lemari Kayu		2002	Rusak Berat	2
8	Rak Besi		2016	Baik	2
9	Rak Kayu		2008	Rusak Ringan	1
10	Filing Cabinet Besi	Brother	2007	Rusak Ringan	2
11	Lemari Kaca		2002		3
12	Lemari Kaca		2007	Rusak Ringan	1
13	Papan Visual/Papan Nama	Papan Slogan/Motto	2009	Baik	2
14	Papan Visual/Papan Nama	Papan Struktur	2009	Baik	1
15	Papan Visual/Papan Nama	papan visi misi kantor	2015	Fisik Tidak ada	1
16	Papan Visual/Papan Nama	Papan nama dharmawanita	2015	Rusak Ringan	1
17	Papan Visual/Papan Nama	Neon Box	2016	Fisik Tidak ada	5
18	White Board		2018	1 dalam kondisi baik dan 1 nya lagi rusak ringan	2
19	Mesin Absensi		2014	Baik	1
20	Mesin Absensi		2015	Baik	1
21	Mesin Absensi	Solution	2019	Baik	3
22	Focusing Screen/Layar LCD Projector	Tripod Wall / 70"	2016	Fisik Tidak ada	1
23	Papan Nama Instansi	/ Papan nama Bidang	2007	Rusak Ringan	1
24	kotak saran		2015	Rusak Ringan	1
25	Papan Pengumuman	Aluminium/Kaca	2016	Rusak Ringan	1
26	Meja Kerja Kayu	Meja 1/2 Biro	2004	Rusak Berat	1

27	Meja Kerja Kayu	Kayu Lokal	2016	Baik	5
28	Meja Rapat	Multipleks	2018	Baik	43
29	Meja Resepsionis	Meja Piket	2007	Rusak Ringan	1
30	Kursi Rapat		2011	Baik	32
31	Kursi Rapat	Futura	2015	Baik	90
32	Kursi Rapat	Phoenix	2016	Rusak Berat	37
33	Kursi Rapat	Rio	2016	Baik	74
34	Kursi Tamu		2007	Baik	1
35	Meja Tamu		2007	Baik	1
36	Kursi Tamu	Stanlies	2015	Baik	1
37	Sofa		2015	Baik	1
38	A.C. Window	LG 2 PK midea	2011	Rusak Ringan	1
39	Portable Air Conditioner (Alat Pendingin)	MOU-48CRN1	2016	Rusak Ringan	2
40	Kompas Gas (Alat Dapur)		2007	Baik	1
41	Tabung Gas		2007	Fisik Tidak ada	1
42	Treng Air/Tandon Air		2015	status telah dihibahkan kepada DPMD	1
43	Rak Piring Alumunium		2020	Baik	1
44	Televisi		2001	Rusak Ringan	1
45	Televisi	LG	2022	Baik	1
46	Sound System	BMB	2016	Rusak Ringan	1
47	Sound System		2016	Baik	1
48	Wireless		2007	Rusak Ringan	1
49	Microphone	Toa / ZM-270	2016	Fisik Tidak ada	2
50	CCTV		2015	Rusak Ringan	1 paket
51	Mimbar/Podium		2008	Baik	1
52	Meja Kerja Pejabat Eselon II		2001	Baik	1
53	Meja Kerja Pejabat Eselon III		2002	Rusak Ringan	1
54	Meja Kerja Pejabat Eselon III		2019	Baik	1
55	Meja Kerja Pejabat Eselon III		2020	Baik	2
56	Meja Rapat Pejabat Eselon II		2016	Baik	1
57	Meja Rapat Pejabat Eselon II		2018	Baik	1
58	Meja Rapat Pejabat Eselon III		2011	Baik	1
59	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV		2015	Baik	8
60	Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	Brother	2007	Baik	2
61	Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	Brother	2016	Baik	2
62	Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	Brother	2018	Baik	1
63	Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	Brother	2019	Baik	1
64	Microphone/Boom Stand		2016	Baik	1

65	Audio Master Control Unit		2008	Rusak Ringan	1
66	Caption Generator	Nikon	2011	Rusak Berat	1
67	Personal Computer	HP Intel	2022	Baik	2
68	Meja Kerja		2015	Baik	10
69	Printer	HP Laser Jet	2012	Rusak Ringan	2
70	Printer	HP pro M102a	2018	Rusak Ringan	2
71	Printer	Epson/L565	2018	Rusak Ringan	1
72	Printer	Epson/LX310	2018	Baik	1
73	P.C Unit	Lenovo	2016	Rusak Ringan	3
74	P.C Unit	Asus All in One	2018	Rusak Ringan	3
75	Lap Top	Asus	2011	Rusak Berat	1
76	Lap Top	Asus core i5	2012	Rusak Ringan	1
77	Lap Top	Asus core i5	2012	Rusak Ringan	1
78	Lap Top	Asus core i3	2012	Baik	1
79	Lap Top	Vivatab//Asus	2013	Rusak Ringan	1
80	Lap Top	ASUS / TP 200SA	2016	Baik	1
81	Lap Top	Asus / A442U	2018	Rusak Berat	1
82	Lap Top	Asus / X441U	2018	Rusak Ringan	1
83	Lap Top	ASUS / A409FJ	2019	Rusak Ringan	1
84	Lap Top	ASUS / A412F	2019	Baik	1
85	Lap Top	ASUS / A412D	2019	Rusak Ringan	1
86	Note Book	Asus	2015	Fisik Tidak ada	2
87	Hard Disk		2012	Fisik Tidak ada	2
88	Hard Disk		2016	Fisik Tidak ada	1
89	Printer	Hp Laser	2015	Rusak Ringan	5
90	Printer	Epson	2015	Rusak Ringan	1
91	Printer	Epson / L 220	2016	Rusak Ringan	2
92	Printer	HP Laser Jet Pro 1102	2016	Rusak Ringan	4
93	Printer	EPSON / L 5190	2021	Rusak Ringan	2
94	Printer	EPSON / L 6160	2022	Baik	2
95	Scanner	Epson /DS 530 II	2021	Baik	2
96	Keyboard	ASUS Wireles	2021	Baik	1
97	Hub	D-LINK	2021	Baik	10
98	Server		2016	Baik	1
99	Air Conditioning (AC)	LG 1.5 PK	2016	Rusak Ringan	8

Untuk mendukung kelancaran mobilitas pegawai, terutama dalam melaksanakan tugas lapangan, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kab. Polewali Mandar juga didukung oleh sarana mobilitas berupa kendaraan dinas operasional. Adapun jumlah kendaraan dinas di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kab. Polewali Mandar yaitu kendaraan roda 4 sebanyak 1 (satu) unit yang terdiri dari 1 unit jenis Toyota Inova (roda 4 terdaftar dan Kendaraan roda 2 sebanyak 1 unit. (Motor Aset daerah Bagian

umum secretariat daerah), sehingga kebutuhan oprasional kendaraan Dinas Roda 2 di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan tidak ada. Dengan harapan terhadap mereka yang memiliki beban kerja yang cukup tinggi, tidak adanya kendaraan operasional dapat menghambat kelancaran aparatur bersangkutan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

c. Aspek Keuangan

Pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan dalam tahun berjalan perlu didukung oleh besarnya jumlah anggaran. Adapun perkembangan alokasi Anggaran pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kab. Polewali Mandar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.5 Anggaran Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kab. Polewali Mandar

No	Tahun	Alokasi Anggaran Sebelum Perubahan				Jumlah
		Belanja Pegawai (Rp)	Belanja Barang dan Jasa (Rp)	Belanja Operasi (Rp)	Belanja Modal(Rp)	
1.	2025	3.767.438.289,00	2.774.287.645,00	6.541.725.934,00	117.169.000	6.541.725.934,00

Tabel 1.6 Anggaran Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kab. Polewali Mandar

No	Tahun	Alokasi Anggaran Setelah Perubahan				Jumlah
		Belanja Pegawai (Rp)	Belanja Barang dan Jasa (Rp)	Belanja Operasi (Rp)	Belanja Modal(Rp)	
1.	2025	3.422.925.702,00	1.270.612.976,00	4.693.538.678,00	101.683.000	4.693.538.678,00

d. Sistematika LAKIP

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah, maka setelah berakhirnya Tahun Anggaran, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) untuk Peningkatan Pemenuhan kualitas pelaporan Akuntabilitas Kinerja maka penyajian Sistematika penulisan Laporan LAKIP Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Kedudukan Tugas, Pokok dan Fungsi

BAB II PERENCANAAN KINERJA

- A. Rencana Strategis
- B. Penetapan Kinerja Tahun 2025
- C. Instrumen Pendukung Tahun 2025

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA DAN KEUANGAN

- A. Akuntabilitas Kinerja
- B. Akuntabilitas Keuangan

BAB IV PENUTUP

Memuat Kesimpulan umum atas capaian Kinerja, serta Langkah-langkah dimasa akan datang Organisasi

LAMPIRAN

Memuat Perjanjian Kinerja Tahun 2025, Rencana Aksi tahun 2025, Pengukuran Kinerja Tahun 2025, Realisasi Anggaran Tahun 2025, Pohon Kinerja Perangkat Daerah, Cascading, Laporan Monev Rencana Aksi 2025 dan Evaluasi Internal Tahun 2025.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, diatur pada pasal 1 poin 49 bahwa tujuan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahunan dan Rencana Kerja pemerintah Daerah dan memperhatikan instruksi Menteri Dalam Negeri (imendagri) Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman penyusunan Rencana Pembangunan jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat daerah Tahun 2025-2029. Sedangkan, pengertian Sasaran yang diatur di dalam permendagri yang sama, adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan daerah/perangkat daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (outcome) program perangkat daerah.

Dengan mengacu kepada Visi, Misi, Tujuan dan sasaran RPJMD pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, maka berdasarkan Keputusan Bupati Nomor 2 tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJMD) Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2025-2029 pada lingkup Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, maka ditetapkanlah Tujuan, Sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

TUJUAN :

Meningkatnya Tata Kelola ASN yang Profesional, Objektif dan Berintegritas

Sasaran 1: Terwujudnya Profesionalitas ASN

- Indikator: Indeks Profesionalitas ASN

Sasaran 2: Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan keterampilan ASN

- Indikator 1: Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi

Sasaran 3: Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah

- Indikator 1: Predikat SAKIP Perangkat Daerah

Untuk mengukur pencapaian dari tujuan dan sasaran dimaksud diatas, ditetapkanlah indikator-indikator utama dengan formulasi perhitungan sebagai berikut :

1. Sasaran 1 : Terwujudnya Profesionalitas AS

Indikator : Indeks Profesionalitas ASN

Formulasi Perhitungan :

Formulasi perhitungan Indeks Profesionalitas ASN Dalam manajemen merupakan Aspek ke Sub Aspek dari Nilai Tim Instansi dan Nilai Tim Verivikasi BKN total dari hasil pengukuran yang dilakukan oleh BKN daro Aplikasi SIASN : <https://asndigital.bkn.go.id>

Tabel 2.1 Rumus indeks Profesionalitas ASN

No	Aspek Penilaian	Nilai	Sebutan
1	Dimensi Kualifikasi	1. 91 – 100	1.Sangat Baik
2	Dimensi Kompetensi	2. 81 - 90	2.Baik
3	Dimensi Kinerja	3. 71 - 80	3.Kurang
4	Dimensi Disiplin	4. 61 – 70	4.Buruk

2. Sasaran 2 : Meningkatnya Pengetahuan, keahlian dan Keterampilan ASN

Indikator : Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi

Formulasi Perhitungan:

Formulasi perhitungan Indeks Profesionalitas ASN dimensi kompetensi merupakan Indeks Profesionalitas ASN = (kompetensi tekhnis + Sosial kultural+Kompetensi Manajerial)/3

3. Sasaran 3: Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Indikator : Predikat SAKIP Perangkat Daerah

Formulasi Perhitungan : Merupakan hasil penilaian LHE Inspektorat

B. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Perjanjian Kinerja merupakan suatu janji hasil kerja yang akan diwujudkan oleh BKPP (Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan) dalam kurun waktu 1 (satu) tahun anggaran, berdasarkan rencana strategis, kemampuan APBD dan kemampuan sumber daya lainnya.

Tujuan dilakukannya penetapan kinerja ada 2 (dua) yaitu tujuan umum dan khusus. Tujuan umum penetapan kinerja adalah instensifikasi pencegahan korupsi, peningkatan kualitas pelayanan publik, percepatan untuk mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel. Sedangkan tujuan khusus adalah meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur sebagai wujud nyata komitmen perangkat daerah bersama jajarannya, sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur, dan sebagai dasar pemberian reward atau penghargaan dan sanksi. Adapun perjanjian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar tahun 2025 sebagai berikut:

Tabel 2.2
Perjanjian Kinerja Kepala BKPP Tahun 2025

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terwujudnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	60
2	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	18
3	Meningkatnya Kualitas Tata Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah	Predikat SAKIP Perangkat Daerahh	100%

C. INSTRUMEN PENDUKUNG TAHUN 2025

Instrumen yang mendukung kemudahan pelaksanaan kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

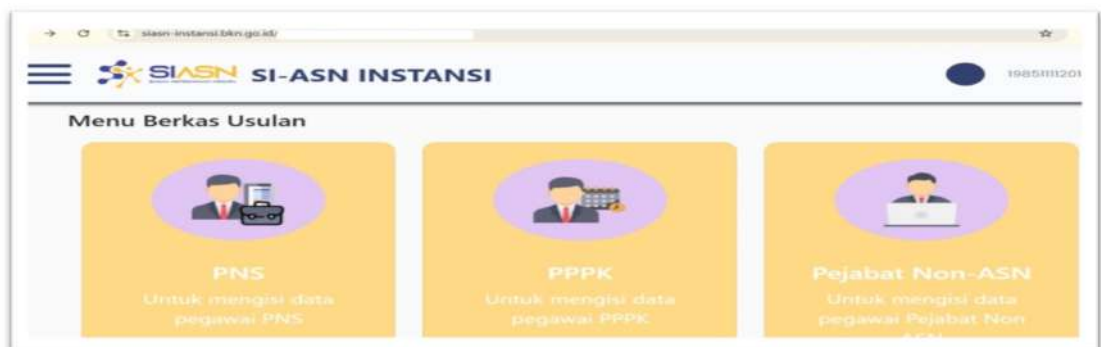
1. <https://simpeg.polmankab.go.id> merupakan aplikasi yang digunakan untuk meningkatkan aksesibilitas data yang tersaji secara tepat waktu dan akurat serta mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi, menyediakan informasi pegawai yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian pegawai.



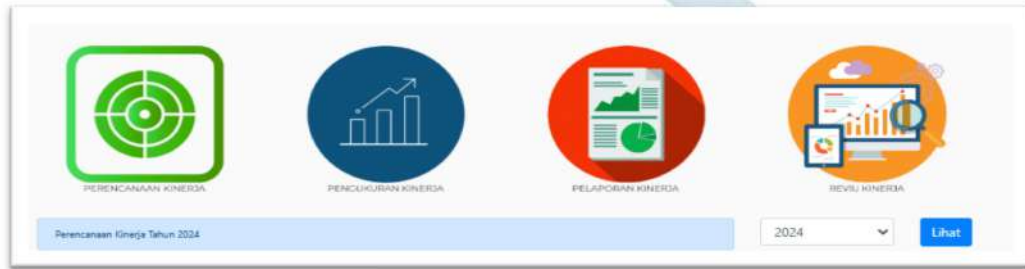
2. <https://elhkpn.kpk.go.id> merupakan Aplikasi laporan Harta kekayaan Penyelenggara Negara untuk melaporkan harta kekayaan.



3. <https://siasn-instansi.bkn.go.id> merupakan aplikasi yang digunakan untuk mengelola data kepegawaian.



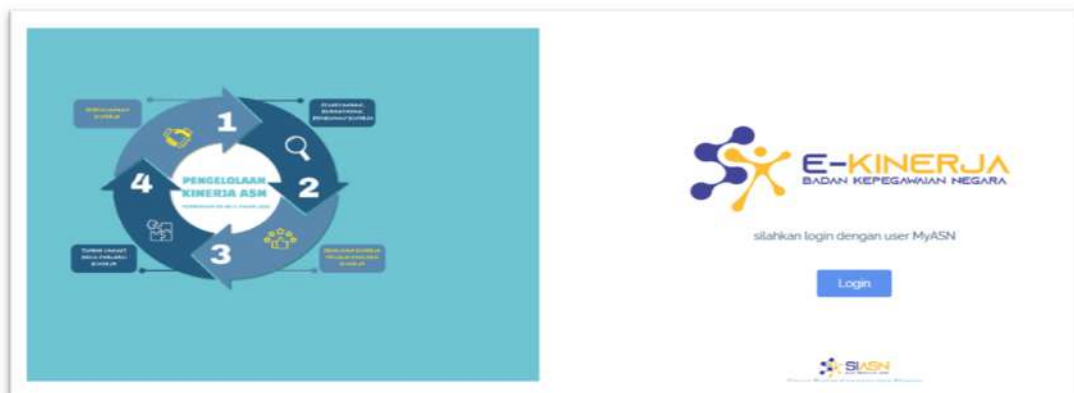
4. <https://simkinerja.polmankab.go.id> merupakan aplikasi yang digunakan untuk mengelola dan menganalisis data kinerja.



5. <https://eabsensi.polmankab.go.id> merupakan aplikasi yang digunakan sebagai upaya untuk meningkatkan disiplin seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, guna menunjang peningkatan produktivitas, efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan serta pelayanan publik.




6. <https://kinerja.bkn.go.id> merupakan aplikasi yang digunakan untuk memantau, mengevaluasi, dan mengawasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).



7. <https://sipd.kemendagri.go.id> merupakan aplikasi yang digunakan untuk:
- Perencanaan Anggaran Daerah

- b. Penatausahaan Keuangan Daerah
- c. Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Daerah.

Informasi Keuangan Daerah




Perencanaan Anggaran Daerah

Perencanaan Anggaran Daerah merupakan modul yang digunakan untuk merencanakan anggaran daerah.

Modul ini mencakup proses penyusunan, penetapan dan evaluasi anggaran daerah.

[Pilih Modul Ini](#)




Penatausahaan Keuangan Daerah

Penatausahaan Keuangan Daerah merupakan modul yang digunakan untuk melaksanakan dan menatausahakan anggaran daerah.

Modul ini mencakup proses penganggaran, penatausahaan dan pertanggungjawaban anggaran daerah.

[Pilih Modul Ini](#)



Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Daerah

Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Daerah merupakan modul yang digunakan untuk melakukan akuntansi dan pelaporan keuangan daerah.

Modul ini mencakup proses pencatatan, pembukuan dan pelaporan keuangan daerah.

[Pilih Modul Ini](#)

[Kembali](#)

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA DAN KEUANGAN

Akuntabilitas kinerja dimaksudkan untuk menilai, menganalisa, dan menginformasikan mengenai hasil pencapaian tujuan serta sasaran, juga untuk menjelaskan tingkat keberhasilan atau kegagalan kinerja yang dicapai instansi pemerintah dan perangkat daerah. Menilai dan menganalisis capaian kinerja sangatlah penting, untuk meyakinkan bahwa kinerja tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu menunjukkan peningkatan. Dengan demikian hasil pengukuran akan memudahkan kita untuk menilai apakah “berhasil atau tidak”. Analisis capaian kinerja dibangun secara menyeluruh pada semua level organisasi untuk memastikan optimalnya mekanisme pengumpulan data kinerja dan sebagai bahan review perbaikan kinerja setiap levelnya pada tahun selanjutnya. Penyajian analisis akuntabilitas kinerja perangkat daerah tahun 2025, diupayakan dapat menjelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Membandingkan Target dan Realisasi Tahun 2025;
2. Capaian indikator kinerja Tahun Lalu dan Tahun – tahun sebelumnya;
3. Analisis Keberhasilan dan Kegagalan;
4. Analisis Efisiensi Sumber Daya;
5. Akuntabilitas Keuangan

A. AKUNTABILITAS KINERJA

Analisis dan evaluasi kinerja, dimaksudkan untuk menghitung capaian kinerja dari setiap sasaran strategis yang telah ditetapkan serta dilakukan analisis pencapaian kinerja dengan menginterpretasikan hasil pengukuran kinerja yang menggambarkan kegagalan dan keberhasilan masing-masing target sasaran yang telah ditetapkan.

TUJUAN:

“Meningkatnya tata Kelola ASN yang Profesional, Objektif dan berintegritas”

Indikator: Indeks Sistem Merit

SASARAN STRATEGIS 1:
Terwujudnya Profesionalitas ASN

Indikator:
 Indeks Profesionalitas ASN

a. Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

Hasil perhitungan Indeks Indeks Profesionalitas ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar dapat dilihat pada Aplikasi SIASN <https://asndigital.bkn.go.id>



Berdasarkan hasil perhitungan Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2025 sesuai dengan hasil penilaian aplikasi SIASN diatas memperoleh nilai **76,46** dari target **60** dengan persentase capaian **127,43%**. Sesuai dengan capaian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar berkomitmen untuk meningkatkan profesionalitas ASN di Kabupaten Polewali Mandar.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Indeks Profesionalitas ASN disebutkan bahwa untuk menghitung indeks Profesionalitas ASN , ada 4 dimensi yang digunakan yaitu:

1. **Dimensi Kualifikasi**, digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai Kualifikasi, Pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah
2. **Dimensi Kompetensi** digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai Riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam melaksanakan tugas jabatannya termasuk kemampuan teknis, manajerial, dan sosial
3. **Dimensi Kinerja** digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS
4. **Dimensi Disiplin**: digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS
Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN diharapkan mampu memotret tingkat profesionalitas ASN pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, dan ASN itu sendiri serta sebagai dasar pemetaan pengembangan kompetensi ASN yang diharapkan mampu meningkatkan nilai Reformasi Birokrasi.

Berdasarkan hasil perhitungan Indeks Profesionalitas ASN, diperoleh hasil “76,46%” melebihi target sudah diatas target hal ini dipengaruhi oleh beberapa kondisi :

1. Aplikasi Simpeg Terintegrasi berfungsi untuk meningkatkan aksesibilitas data yang tersaji tepat waktu dan akurat serta mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi. Selain itu Aplikasi SIMPEG dapat pula digunakan untuk mendukung keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian pegawai.
2. Pemanfaatan Aplikasi <https://asndigital.bkn.go.id>
3. Telah tersedianya dokumen hasil penyusunan kebutuhan dan formasi pegawai untuk 5 tahunan, sehingga memudahkan pemerintah daerah untuk melakukan penyusunan perencanaan pengadaan pegawai negeri sipil.
4. Belum optimal Pembinaan disiplin ASN (Aplikasi E.Absensi Polman).
5. Pelaksanaan CPNS dan PPP3K Tahun 2025 sudah dilaksanakan.
6. Meningkatnya Jumlah pejabat yang telah melaporkan LHKPN/LHKSN.
7. Pemberian penghargaan terhadap pegawai baik itu Satyalencana Karya Satya maupun pemberian penghargaan terhadap pegawai berprestasi.

8. Meningkatnya tindaklanjut pelanggaran disiplin bagi PNS yang dianggap indisipliner dan telah melanggar kode etik pegawai.
9. Adanya pengembangan Kompetensi SDM pengadaan Tugas Belajar secara Mandiri
10. Pengembangan kompetensi teknis tidak terlaksana.
11. Pengembangan kompetensi manajerial, Pengadaan LATPIM III dan IV tidak terlaksana
12. Promosi ASN Lelang Jabatan untuk Eselon II.b yang penetapan dan pelantikannya berlanjut ke tahun 2026

➤ **Kendala:**

1. Aturan kepegawaian yang begitu dinamis mengharuskan Pemeliharaan/ Pengembangan Aplikasi ini setiap saat melakukan penyesuaian kembali antara sistem dengan regulasi terbaru.
2. Database kepegawaian yang belum dimutakhirkan, masih terdapat anomali data pegawai yang perlu perbaikan.

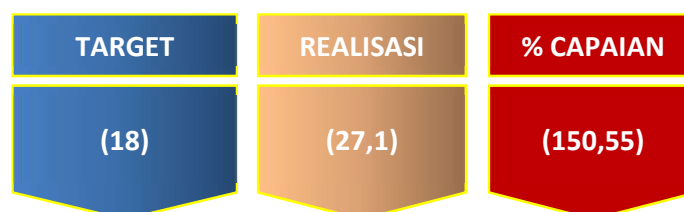
➤ **Solusi:**

Perlu ditingkatkan koordinasi Kepegawaian antar OPD untuk memaksimalkan data kinerja serta pengembangan SDM dan berusaha untuk melaksanakan Profesionalita ASN sesuai ketentuan yang berlaku

SASARAN STRATEGIS 2:
Meningkatnya Pengetahuan,
Keahlian dan keterampilan

Indikator:
Indeks Profesionalitas ASN
Dimensi Kompetensi

Hasil perhitungan Indeks Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar dapat dilihat pada Aplikasi SIASN <https://asndigital.bkn.go.id>



Hasil perhitungan Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi Tahun 2025 sesuai dengan hasil penilaian aplikasi SIASN diatas memperoleh nilai **27,1** dari target **18** dengan persentase capaian **150,55%**. Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai Riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam melaksanakan tugas jabatannya termasuk kemampuan teknis, manajerial, dan sosial. Capaian yang melebihi target menunjukkan adanya peningkatan kompetensi ASN, pada tahun 2025 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan telah melakukan Profiling ASN untuk mengukur kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural.

➤ **Kendala:**

1. Karena keterbatasan anggaran, mengakibatkan pelaksanaan Profiling ASN tidak mengakomodasi semua AsN yang ada di Kabupaten Polewali Mandar
2. Banyaknya ASN yang tidak memperbaharui data pelatihan yang telah diikuti di aplikasi MyASN/SIASN sehingga data pelatihan tidak terekam dalam sistem

➤ **Solusi:**

1. Melakukan korrdinasi dengan pihak BKN agar ditahun 2026,Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar dapat kembali melaksanakan Profiling ASN (ProASN) dengan jumlah peserta yang lebih banyak.
2. Perlu ditingkatkan koordinasi Kepegawaian antar OPD untuk memaksimalkan pembaharuan data pelatihan di aplikasi MyASN/SIASN

b. Perbandingan Data Tahun 2025 dan Tahun Sebelumnya

Tabel 3.1
Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun-Tahun Sebelumnya (2022-2024)

Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja			
		2022	2023	2024	2025
Terwujudnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	58	58,30	58,48	76,46
Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	-	-	17,91	27,1
Meningkatnya Akuntabilitas Perangkat Daerah	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	Sedang	Rendah	A(82,97)	A(80,05)

Berdasarkan tabel diatas Tahun 2025 capaian kinerja hasil perhitungannya Indikator IKU yakni Indeks Profesionalitas Aparatur berada diposisi “76,46”, sedangkan untuk Tahun 2024 capaian kinerjanya berada diposisi “58,46”. Tahun 2025 data capaian kinerja hasil perhitungan Indikator IKU yakni Indeks profesionalitas ASN Dimensi kompetensi berada diposisi “27,1” sedangkan tahun 2024 capaian kinerja berada diposisi “17,91” dan Tahun 2025 data capaian kinerja hasil perhitungan indicator IKU yakni Predikat SAKIP perangkat Daerah “A” (80,05)

Hasil penilaian Indeks Profesionalitas ASN dapat dilihat pada Aplikasi SAPK BKN yang saat ini sudah digantikan oleh aplikasi SIASN BKN. Realisasi target kinerja kegiatan sudah tercapai dengan tersedianya dokumen hasil perhitungan Indeks Profesionalitas ASN dan Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi

b. Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Target 5 Tahun RENSTRA

Pada tabel selanjutnya disajikan perbandingan antara realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun 2025 sasaran strategis 1 Terwujudnya Profesionalitas ASN dengan Target Renstra BKPP tahun 2025-2029 sebagai berikut:

Tabel 3.2
Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Sasaran 1 sampai 3 Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah (RENSTRA) BKPP Tahun 2025-2029

	Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2025	Realisasi 2025	TARGET RENSTRA				
					2026	2027	2028	2029	2030
Meningkatnya Tata Kelola ASN yang profesional, objektif dan Berintegritas	Terwujudnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas Aparatur	60	76,46	62	64	66	68	70
	Meningkatnya Pengetahuan, keahlian dan Keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	18	27,1	18,50	19	19,50	20	20,50
	Meningkatnya Akuntabilitas perangkat Daerah	Predikat SAKIP perangkat daerah	A	A	A	A	A	A	A

Dari tabel di atas mengenai perbandingan realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun 2025 terhadap target jangka menengah (Renstra) BKPP tahun 2025-2029 dapat dianalisa bahwa untuk sasaran 1: Terwujudnya Profesionalitas ASN dengan indikator kinerja Indeks Indeks Profesionalitas Aparatur, Sasaran 2 : Meningkatnya Pengetahuan, keahlian dan keterampilan ASN dengan indikator Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi, sasaran 3 : Meningkatnya Akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah dengan indicator Kinerja Predikat SAKIP perangkat Daerah, perlu disempurnakan pelaksanaannya di tahun berikutnya pada Renstra BKPP Kabupaten Polewali Mandar.

c. Efisiensi Pengguna Sumber Daya

1. BIDANG PENGADAAN, INFORMASI DAN KINERJA PEGAWAI

Dalam pencapaian indikator kinerja Sasaran Strategis I : terwujudnya Profesionalitas ASN dijalankan oleh Bidang Pengadaan, Informasi dan Kinerja dengan Jumlah Pegawai sebanyak 11 (sebelas) pegawai dengan 1 Program yang anggarannya sebesar **Rp. 192.679.380,- (Seratus sembilan puluh dua juta enam ratus tujuh puluh Sembilan ribu tiga ratus delapan puluh rupiah).**

PROGRAM DAN KEGIATAN PENDUKUNG

Upaya pencapaian target Indeks Profesionalitas ASN yang dijalankan oleh Bidang Pengadaan, Informasi dan Kinerja Pegawai, dilaksanakan melalui 2 (dua) kegiatan yang terdiri dari 4 (empat) sub kegiatan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Pendukung Capaian Kinerja Sasaran 1

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Capaian Program	Target	Outcome/Output	Target	Lokasi	Anggaran
I	KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Profesionalitas ASN	60		0,41	kab. Polman	192.679.380,-
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Indeks Profesionalitas ASN	60	Jumlah layanan administasi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian yang terkelola sesuai standar dan prosedur	2 Layanan	Polewali	158.411.940,-
1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Indeks profesionalitas ASN	60	Jumlah Dokumen kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	Polewali	121.217.960
2	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Indeks Profesionalitas ASN	60	Jumlah Dokumen Hasil Pengeolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	Polewali	37.193.980,-
2	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	60	Persentase ASN dengan penilaian kinerja Baik	90	Polewali	34,267.440,-
1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	60	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi kinerja Aparatur	1 Dokumen	Polewali	26.498.440,-
2	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Indeks Profesionalitas ASN	60	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1 Dokumen	Polewali	7.769.000,-
TOTAL ANGGARAN							192,679,380,-

ANALISIS PROGRAM KEGIATAN YANG MENUNJANG KEBERHASILAN DAN KEGAGALAN

1. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK

Dasar hukum pelaksanaan kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan CPNS dan PPPK

Tahun Anggaran 2025 yaitu :

- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2025 tentang Kriteria Tambahan Pada Seleksi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Bagi Pegawai Non-ASN yang Terdaftar Dalam Pangkalan Data BKN Dan Mekanisme Pengolahan Nilai Hasil Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Tahun Anggaran 2024
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2025 tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu
- Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB)

telah menerbitkan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor B/3832/M.SM.01.00/2025 tertanggal 08 Agustus 2025 tentang Pengusulan PPPK Paruh Waktu.

Hasil Pelaksanaan Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan CPNS PPPK Tahap I, Tahap II dan PPPK Paruh Waktu sebagai berikut :

1. Formasi CPNS yang dibuka pada tahun 2024 berdasarkan SK Menpan RB Nomor 293 tahun 2024 yang proses ke Tahun 2025 yaitu :

1. Formasi CPNS Tenaga Kesehatan sebanyak **50** Orang
2. Formasi CPNS Teknis sebanyak **150** Orang.

Laporan hasil kegiatan Pengadaan CPNS Formasi Tahun 2024 yang Pengisian Daftar Riwayat Hidup (DRH) dan Usul Penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP) CPNS sebanyak **177** Orang ke Tahun 2025 sebagai berikut :

1. Peserta yang dinyatakan Lulus Seleksi Kompetensi sebagai berikut :
 - a. *Tenaga Kesehatan sebanyak 36 orang*
 - b. *Tenaga Teknis sebanyak 141 orang*
2. Peserta yang batal kelulusannya sebagai berikut :
 - a. *Tenaga Kesehatan yang mengundurkan diri sebanyak 1 orang*
 - b. *Tenaga Teknis yang meninggal dunia sebanyak 1 orang*
3. Peserta lulus yang diangkat sebagai CPNS (menerima SK) sebanyak 175 orang :
 - a. *Tenaga Kesehatan sebanyak 35 orang*
 - b. *Tenaga Teknis sebanyak 140 orang*

2. Laporan hasil kegiatan pengadaan PPPK Tahap 1 Formasi Tahun 2024 yang pengisian Daftar Riwayat Hidup (DRH) dan Usul Penetapan Nomor induk PPPK (NIPPPK) sebanyak 325 Orang ke Tahun 2025 sebagai berikut:

1. Peserta yang dinyatakan lulus seleksi kompetensi sebagai berikut:
 - a. *Tenaga Guru sebanyak 149 Orang*
 - b. *Tenaga Kesehatan sebanyak 67 Orang*
 - c. *Tenaga Teknis sebanyak 109 Orang*
2. Peserta yang batal kelulusannya sebagai berikut:
 - a. *Tenaga Teknis yang TMS sebanyak 1 Orang*
3. Peserta lulus yang diangkat sebagai PPPK Tahap I (Menerima SK) sebanyak **324** Orang
 - a. *Tenaga Guru sebanyak 149 orang*

- b. Mengundurkan Diri : 2 Orang
- c. Tidak Mengisi DRH : 1 Orang
- Tenaga Teknis sebanyak 10 orang
 - a. Meninggal Dunia : 3 Orang
 - b. Mengundurkan Diri : 5 Orang
 - c. Tidak Mengisi DRH : 2 Orang

Gambar 3.1 Dokumentasi Penerimaan SK PPPK



Keberhasilan, Kendala dan Solusi Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan CPNS dan PPPK

Keberhasilan Kegiatan ini telah dilaksanakan dan diselesaikan tepat waktu, namun masih terdapat kendala/ permasalahan yang dihadapi dalam proses penyelesaiannya. Adapun kendala yang dimaksud sebagai berikut :

Tabel 3.4 Keberhasilan, Kendala dan Solusi dalam Pelaksanaan Kegiatan

KEBERHASILAN	KENDALA	SOLUSI
<p>Pelaksanaan Kegiatan Pengadaan CPNS dan PPPK Telah dilaksanakan sesuai tahapan Juknis.</p> <p>Output (keluaran) yang dihasilkan dari kegiatan ini adalah terseleksinya peserta yang kemudian akan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Calon Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Instansi Pemerintah</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem Pengadaan ASN dan PPPK tahun ini memiliki banyak perubahan Regulasi sehingga kami dari panitia Instansi masih ragu dalam pengambilan keputusan. 2. Perubahan regulasi yang sering terjadi pada saat pelaksanaan mengakibatkan proses pengadaan menjadi lambat. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sudah diusulkan kepada panitia pusat untuk segera menyederhanakan jenis pedoman pelaksanaan penerimaan ASN dan PPPK agar panitia Instansi tidak kesulitan dalam memahami juknis yang dikeluarkan. 2. Sudah disampaikan pada forum FGD Panitia Penerimaan pengadaan ASN untuk melakukan

Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2025 menurut prosedur dan ketentuan yang berlaku.	Permasalahan di atas, cukup berdampak pada realisasi kinerja karena tahapan kegiatan ini menyeberang ke tahun anggaran berikutnya.	evaluasi secara menyeluruh terkait pengadaan ASN Tahun berikutnya.
---	--	--

Perbandingan Data Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya

Pelaksanaan Kegiatan Tahun 2024

Dasar pelaksanaan kegiatan ini adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara; Melalui surat ini kemenpan RB meminta setiap Instansi untuk segera menyusun usulan formasi kebutuhan ASN sebagai bahan penetapan formasi yang akan dibuka pada penerimaan ASN dan PPPK Tahun 2024 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar.

Berikut ini merupakan hasil pelaksanaan sub kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan CPNS dan PPPK:

- a. Laporan hasil kegiatan Pengadaan PPPK Formasi Tahun 2023 yang Pengisian Daftar Riwayat Hidup (DRH) dan Usul Penetapan Nomor Induk PPPK (NIPPP) ke Tahun 2024 sebagai berikut :
 - 1) Peserta yang dinyatakan Lulus Seleksi Kompetensi sebagai berikut :
 - Tenaga Kesehatan sebanyak 258 orang
 - Tenaga Guru sebanyak 1.715 orang
 - 2) Peserta yang batal kelulusannya sebagai berikut :
 - 3) Tenaga Kesehatan sebanyak 3 orang Peserta Lulus yang lanjut kepengisian DRH untuk Usul Nomor induk PPPK (NIPPP) sebanyak :
 - Tenaga Kesehatan sebanyak 255 orang
 - Tenaga Guru sebanyak 1.715 orang
- b. PPPK Formasi Tahun 2023 yang menerima SK sebanyak 1.970 orang dengan rincian sebagai berikut :
 - Tenaga Kesehatan sebanyak 255 orang
 - Tenaga Guru sebanyak 1.715 orang
- c. Formasi CPNS yang dibuka pada tahun 2024 berdasarkan SK Menpan RB Nomor 293 tahun 2024 yaitu :
 - Formasi CPNS Tenaga Kesehatan sebanyak 50 Orang

- Formasi CPNS Teknis sebanyak 150 Orang.
- d. Formasi PPPK yang dibuka pada tahun 2024 berdasarkan SK Menpan RB Nomor 329 tahun 2024 yaitu :
 - Formasi PPPK Teknis sebanyak 111 Orang
 - Formasi PPPK Tenaga Kesehatan sebanyak 100 Orang
 - Formasi PPPK Guru sebanyak 389 Orang

Tabel 3.5 Hasil Seleksi Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan CPNS dan PPPK

No.	Formasi	Jumlah Formasi (Orang)	Pendaftar	Ikut Ujian / Seleksi (Orang)	Tidak Lulus (Orang)	Lulus (Orang)	Ket.
1. Pengadaan CPNS							
1	Tenaga Kesehatan	50	219	216	-	-	Sampai laporan ini disusun proses penetapan kelulusan peserta belum selesai. Tinggal menunggu penetapan dari Panitia Seleksi Pusat.
2	Tenaga Teknis	150	5.202	4.080			Sampai laporan ini disusun proses penetapan kelulusan peserta belum selesai. Tinggal menunggu penetapan dari Panitia Seleksi Pusat.
2. Pengadaan PPPK Periode I							
1	Tenaga Teknis	111	2.059	2.020	1911	109	Proses Penetapan NI PPPK ke Tahun 2025
2	Tenaga Kesehatan	100	106	104	36	68	Proses Penetapan NI PPPK ke Tahun 2025
3	Tenaga Guru	389	315	303	-	-	Sampai laporan ini disusun proses penetapan kelulusan peserta belum selesai. Tinggal menunggu penetapan dari Panitia Seleksi Pusat
3. Pengadaan PPPK Periode II							
1	Tenaga Teknis	111	-	-	-	-	Masih dalam proses Pendaftaran ke Tahun 2025
2	Tenaga Kesehatan	100	-	-	-	-	Masih dalam proses Pendaftaran ke Tahun 2025
3	Tenaga Guru	389	-	-	-	-	Masih dalam proses Pendaftaran ke Tahun 2025

Pelaksanaan Kegiatan Tahun 2023

Formasi PPPK Tahun 2023 yang ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan MenpanRB Nomor: 546 Tahun 2023 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota terdiri atas Tenaga Guru dan Kesehatan dengan rincian sebagai berikut :

- a. Formasi PPPK guru sebanyak 2.104 orang
- b. Formasi PPPK tenaga Kesehatan sebanyak 293 orang
- c. Total Formasi sebanyak 2.397 orang

Hasil pelaksanaan pengadaan PPPK Guru dengan rincian sebagai berikut :

- a. Total Formasi yang dibuka sebanyak 2.104
- b. Formasi yang terisi sebanyak 1.715
- c. Formasi yang tidak terisi sebanyak 389

Untuk formasi yang tidak terisi disebabkan karena tidak adanya pendaftar yang melamar pada formasi yang kosong. Rata-rata disebabkan karena sulitnya memenuhi kualifikasi Pendidikan yang dibutuhkan.

Hasil pelaksanaan pengadaan PPPK Tenaga Kesehatan dengan rincian sebagai berikut :

- a. Total Formasi yang dibuka sebanyak 293 orang
- b. Formasi yang terisi sebanyak 258 orang
- c. Formasi yang tidak terisi sebanyak 35 formasi

Formasi yang tidak terisi sebagian besar disebabkan karena tidak ada pelamarnya dan beberapa formasi yang pelamarnya tidak memenuhi nilai ambang batas.

Pelaksanaan Kegiatan Tahun 2022

Adapun hasil pelaksanaan kegiatan sebagai berikut :

1. Formasi PPPK yang dibuka pada tahun 2022 berdasarkan SK Menpan RB Nomor 694 tahun 2022 yaitu :
 - a. Formasi PPPK Guru sebanyak 164 orang
 - b. Formasi PPPK Tenaga Kesehatan sebanyak 100 orang
 - c. Formasi PPPK Teknis sebanyak 21 orang.
2. Untuk hasil seleksi sebagai berikut :
 - a. Formasi guru sebanyak 164 orang (menggunakan mekanisme P1) namun sampai laporan ini disusun proses penetapan kelulusan peserta belum selesai. Tinggal menunggu penetapan dari Panitia Seleksi Pusat.

- b. Formasi Nakes yang mendaftar sebanyak 1.118 orang, yang ikut ujian/seleksi kompetensi sebanyak 1.032 orang, dan yang dinyatakan lulus seleksi sebanyak 81 orang. Sampai laporan ini disusun tahun 2022, proses pemberkasan untuk pengusulan NI PPPK masih sementara berjalan.
3. Formasi Teknis yang mendaftar sebanyak 294 orang, jumlah formasi sebanyak 21 orang. Sampai laporan ini disusun tahun 2022, tahapan masih sementara berjalan dan belum ada pengumuman peserta yang lolos verifikasi administrasi.
4. Pendataan Tenaga Non ASN
Berdasarkan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Borokrasi RI Nomor B/1511/M.SM.01 .00/2022, tanggal 22 Juli 2022 tentang Pendataan Tenaga Non ASN di lingkungan Instansi Pemerintah dan surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor B/1917/M.SM.01.00/2022, tanggal 29 September 2022 tentang Tindak Lanjut pendataan Tenaga Non ASN di lingkungan Instansi Pemerintah Tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 3.6 Pendataan Non ASN Tahun 2022

NO	URAIAN	RINCIAN FORMASI PPPK	JUMLAH FORMASI	KETERANGAN
1	Pendataan NON ASN Tahun 2022	Non ASN		3376 Orang Terdata di Aplikasi Pendataan Non ASN Tahun 2022
		Eks THK-2		862 Orang Terdata di Aplikasi Pendataan Non ASN Tahun 2022

2. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

Aplikasi SIMPEG INTEGRASI Kabupaten Polewali Mandar adalah salah satu Aplikasi Manajemen Kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar yang dapat digunakan oleh seluruh ASN Polewali Mandar. Aplikasi Simpeg ini berfungsi untuk melakukan Manajemen Kepegawaian ASN Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar.

Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian pada tahun 2025 berfokus pada Pemeliharaan / Pengembangan Aplikasi SIMPEG Integrasi. Pemeliharaan / Pengembangan yang dilakukan salah satunya adalah penyiapan menu layanan administrasi online bagi Pegawai. Hasil yang diharapkan dari kegiatan ini adalah :



1. Tersedianya aplikasi SIMPEG yang memenuhi standar NSPK
2. Memberikan kemudahan bagi pihak manapun yang membutuhkan informasi terkini terkait data kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar
3. Memberikan kemudahan bagi pegawai untuk mendapatkan layanan administrasi kepegawaian secara online atau paperless seperti Riwayat Jabatan, Pangkat Data Pribadi serta pengusulan Layanan Kepegawaian.

Untuk menunjang peningkatan indeks profesionalitas aparatur, salah satu upaya yang dilakukan BKPP Kabupaten Polewali Mandar adalah pengembangan aplikasi SIMPEG (Sistem Informasi Kepegawaian). Aplikasi ini berfungsi untuk meningkatkan aksesibilitas data yang tersaji secara tepat waktu dan akurat. Mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi, menyediakan informasi pegawai yang akurat untuk keperluan **perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian pegawai.**

Adapun kendala yang dihadapi pada pelaksanaan pengembangan system informasi adalah :

1. Aturan kepegawaian yang begitu dinamis mengharuskan Pemeliharaan / Pengembangan Aplikasi ini setiap saat melakukan penyesuaian kembali antara sistem dengan regulasi terbaru.
2. Data base kepegawaian yang belum dimutakhirkan, masih terdapat anomali data pegawai yang perlu perbaikan.



Chart 3.1 Jumlah ASN Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2026

Jumlah ASN Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2025



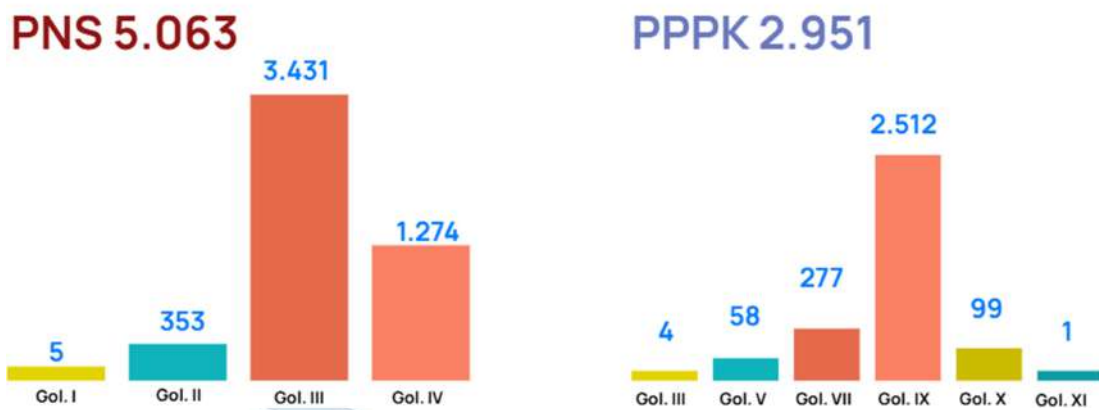
Chart 3.2 ASN Berdasarkan Jabatan

ASN Berdasarkan Berdasarkan Jabatan



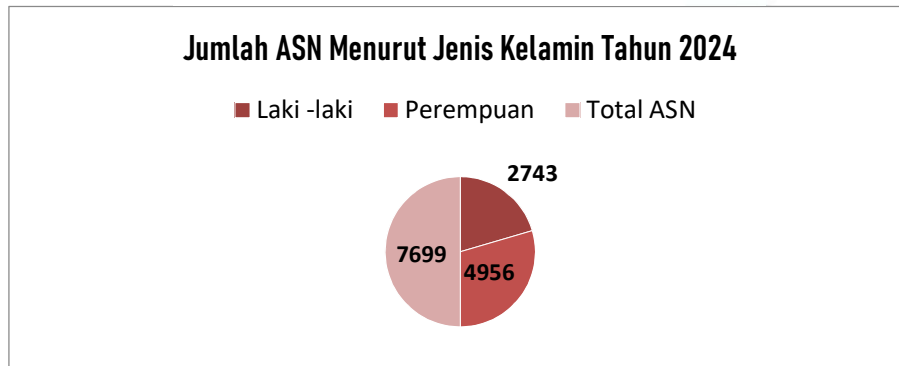
Chart 3.3 Jumlah Pegawai ASN Menurut Golongan

Jumlah Pegawai ASN Menurut Golongan



Perbandingan Data Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya

Chart 3.4 Jumlah ASN Menurut Jenis Kelamin Tahun 2024



Tabel 3.7 Jumlah ASN Menurut Jabatan Tahun 2024

JENIS JABATAN (1)	JENIS KELAMIN		TOTAL DES 2024
	L DES 2024	P DES 2024	
Eselon II (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama)	22	6	28
Eselon III (Jabatan Administrator)	100	45	145
Eselon IV (Jabatan Pengawas)	234	154	388
Jabatan Fungsional Guru	1325	2979	4,304
Jabatan Fungsional Medis	216	1030	1,246
Jabatan Fungsional Teknis	185	134	319
Fungsional Umum / Pelaksana	661	608	1,269
Jumlah Total	2,743	4,956	7,699

Tabel 3.8 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Per-OPD di Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2023 – 2024

NO.	ORGANISASI PERANGKAT DAERAH	JUMLAH				TOTAL	
		Laki-Laki		Perempuan		2023	2024
		2023	2024	2023	2024		
1	SEKRETARIAT DAERAH	69	68	49	47	118	115
2	SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH	20	19	16	16	36	35
3	INSPEKTORAT KABUPATEN	29	28	30	30	59	58
4	BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	29	27	16	15	45	42
5	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	7	8	13	14	20	22
6	BADAN KEUANGAN	15	14	25	30	40	44
7	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA	13	12	3	5	16	17

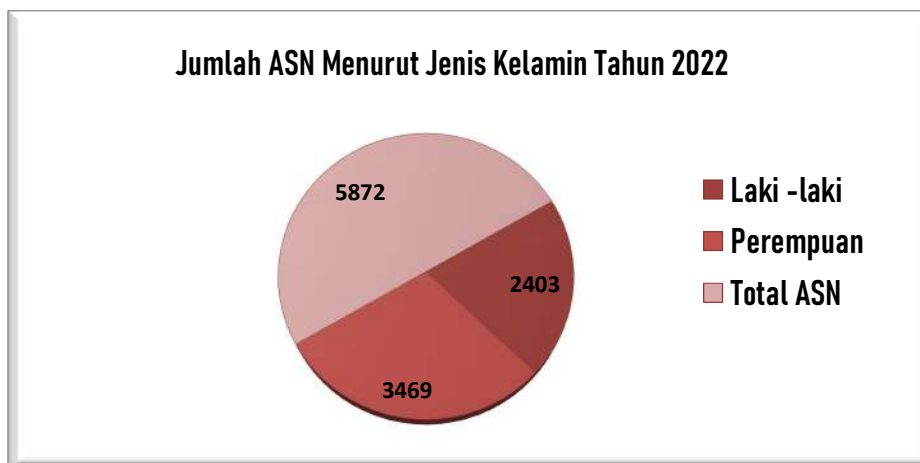
	DAERAH						
8	BADAN PENDAPATAN	20	18	14	15	34	33
9	BADAN PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PERENCANAAN	25	25	13	16	38	41
10	DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN	18	17	21	19	39	36
11	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	13	11	20	18	33	29
12	DINAS KESEHATAN	155	196	667	876	822	1072
13	DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA, STATISTIK DAN PERSANDIAN	15	14	7	7	22	21
14	DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN	32	34	13	13	45	47
15	DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG	91	84	29	27	120	111
16	DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA	17	20	10	10	27	30
17	DINAS PEMUDA, OLAH RAGA DAN PARIWISATA	15	16	18	16	33	32
18	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	9	10	16	16	25	26
19	DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN	1066	1444	1940	3100	3006	4544
20	DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK	3	3	19	18	22	21
21	DINAS PERHUBUNGAN	26	25	11	11	37	36
22	DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH	20	22	17	16	37	38
23	DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN	5	4	15	14	20	18
24	DINAS PERTANIAN DAN PANGAN	140	127	98	97	238	224
25	DINAS PERUMAHAN, PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN	13	13	16	13	29	26
26	DINAS SOSIAL	13	13	8	8	21	21
27	DINAS TRANSMIGRASI, TENAGA KERJA, ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL	19	18	6	6	25	24
28	KANTOR KECAMATAN ALU	13	12	5	4	18	16
29	KANTOR KECAMATAN ANREAPI	16	14	6	6	22	20
30	KANTOR KECAMATAN BALANIPA	13	12	15	14	28	26
31	KANTOR KECAMATAN BINUANG	13	11	7	5	20	16
32	KANTOR KECAMATAN BULO	12	10	2	2	14	12
33	KANTOR KECAMATAN CAMPALAGIAN	23	18	14	12	37	30
34	KANTOR KECAMATAN LIMBORO	18	15	7	7	25	22
35	KANTOR KECAMATAN LUYO	16	14	6	6	22	20
36	KANTOR KECAMATAN MAPILLI	16	14	9	9	25	23
37	KANTOR KECAMATAN MATAKALI	13	13	12	12	25	25
38	KANTOR KECAMATAN MATANGNGA	16	15	1	1	17	16
39	KANTOR KECAMATAN POLEWALI	44	40	45	45	89	85
40	KANTOR KECAMATAN TAPANGO	15	16	6	5	21	21
41	KANTOR KECAMATAN TINAMBUNG	14	10	19	17	33	27

42	KANTOR KECAMATAN TUBBI TARAMANU	18	14	1	1	19	15
43	KANTOR KECAMATAN WONOMULYO	24	23	13	12	37	35
44	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	112	108	3	3	115	111
45	RSUD HAJJAH ANDI DEPU	75	90	271	315	346	405
46	RUMAH SAKIT UMUM DAERAH WONOMULYO	13	2	63	5	76	7
47	PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR	3	2	3	2	6	4
JUMLAH TOTAL		2,384	2,743	3,618	4,956	6,002	7,699

Tabel 3.9 Jumlah ASN Menurut Jabatan di Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2023

Jabatan Struktural (1)	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah Total
Fungsional Tertentu	1227	2524	3,751
Fungsional Umum	760	873	1,633
Eselon II	26	7	33
Eselon III	116	57	173
Eselon IV	255	157	412
Eselon V	0	0	0
Jumlah Total	2,384	3,618	6,002

Chart 3.5 Jumlah ASN Mennurut Jenis Kelamin Tahun 2022



Tabel 3.10 DAFTAR JUMLAH PEGAWAI PER GOLONGAN DAN PER JABATAN TAHUN 2022

GOLONGAN/ RUANG	ESELON					NON ESELON		JUMLAH
	I	II	III	IV	V	TENAGA FUNGSIONAL	STAF	
Golongan IV/e	0	0	0	0	0	0	0	0
Golongan IV/d	0	1	0	0	0	1	0	2
Golongan IV/c	0	23	1	0	0	16	0	40

Golongan IV/b	0	4	20	0	0	648	4	676
Golongan IV/a	0	2	84	13	0	592	13	704
JUMLAH GOLONGAN IV	0	30	105	13	0	1257	17	1422
Golongan III/e	0	0	0	0	0	0	0	0
Golongan III/d	0	0	44	137	0	687	98	966
Golongan III/c	0	0	6	124	0	564	178	872
Golongan III/b	0	0	0	67	0	498	399	964
Golongan III/a	0	0	0	16	0	145	723	884
JUMLAH GOLONGAN III	0	0	50	344	0	1894	1398	3686
Golongan II/e	0	0	0	0	0	0	0	0
Golongan II/d	0	0	0	0	0	161	148	309
Golongan II/c	0	0	0	0	0	116	135	251
Golongan II/b	0	0	0	0	0	12	129	141
Golongan II/a	0	0	0	0	0	2	49	51
JUMLAH GOLONGAN II	0	0	0	0	0	291	461	752
Golongan I/e	0	0	0	0	0	0	0	0
Golongan I/d	0	0	0	0	0	0	4	4
Golongan I/c	0	0	0	0	0	0	5	5
Golongan I/b	0	0	0	0	0	0	1	1
Golongan I/a	0	0	0	0	0	0	2	2
JUMLAH GOLONGAN I	0	0	0	0	0	0	12	12
TOTAL	0	30	155	357	0	3442	1888	5872

3. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

➤ KINERJA ASN

Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur ini bertujuan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai dalam 1 (satu) tahun berdasarkan hasil pencapaian target kinerja yang telah dituangkan dalam masing-masing SKP Pegawai. Untuk penilaian kinerja tahun 2025, Bidang PIKP telah melaksanakan beberapa tahapan kegiatan diantaranya :

- a. Sosialisasi tata cara penyusunan SKP sesuai dengan peraturan Permenpan 6 Tahun 2022
- b. Pembentukan Tim Penilai Kinerja melalui SK Bupati Polewali Mandar Nomor 100.3.3.2/67/2025 Tahun 2025 Tentang TIM Penilai Kinerja dan Sekretariat TIM Penilai Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja Kabupaten Polewali Mandar
- c. Pembentukan Tim Penilai Kinerja melalui SK Bupati Polewali Mandar Nomor 100.3.3.2/68/2025 Tahun 2025 Tentang TIM Penilai Kinerja dan Sekretariat TIM Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar

- d. Penetapan Pejabat penilai kinerja dan Atasan Pejabat Penilai Kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar
- e. Penilaian Kinerja oleh Atasan langsung masing-masing pegawai
- f. Penginputan Nilai SKP ke Aplikasi SIMPEG Integrasi

Berdasarkan hasil penilaian kinerja Pegawai tahun 2025 di peroleh data sebagai berikut :

- a. Jumlah ASN yang telah memasukkan hasil penilaian SKP tahun 2025 sebanyak 6.520 orang dari jumlah total pegawai sebanyak 8.014 orang dengan persentase yaitu 81,4%
- b. Jumlah ASN yang berkinerja baik yaitu 6.515 dengan predikat sesuai “ekspektasi”

Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja pegawai sebagai berikut :

- a. Tingkat kepedulian pegawai untuk melaporkan hasil penilaian kerjanya tidak tepat waktu, sehingga yang melaporkan biasanya hanya pegawai yang akan naik pangkat saja.
- b. Untuk Jabatan Fungsional Guru melaporkan hasil penilaian kerjanya melalui aplikasi PMM Kementerian Pendidikan terkadang menemui kendala saat Sinkronisasi ke aplikasi E-Kinerja BKN
- c. Proses integrasi antara SIMPEG dan SIASN menyebabkan sulit untuk menarik data rekon SKP hasil inputan pegawai.

Solusi atas kendala yang dihadapi sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan sosialisasi yang lebih massif lagi, utamanya terhadap level pimpinan, karena tidak hanya menyusun matriks pembagian kinerja kepada bawahan akan tetapi level pimpinan juga harus memperhatikan proses penilaian kinerja bawahan yang dilaksanakan tepat waktu.
- b. Dokumen perencanaan kinerja utamanya dokumen Perjanjian Kinerja harus ditertibkan penyusunannya karena menjadi acuan dalam penyusunan SKP, utamanya dalam menentukan Rencana Hasil Kerja dan Target Kinerja Pegawai.

➤ WAJIB LAPOR LHKPN



Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) merupakan salah satu instrumen pencegahan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) yang dimiliki oleh KPK. Setiap tahunnya, penyelenggara negara baik dari Yudikatif, Legislatif, Eksekutif, dan BUMN/D diwajibkan membuat LHKPN untuk mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas korupsi.

Kegiatan ini dilakukan untuk bertujuan melakukan fasilitasi dan koordinasi dalam rangka pelaporan harta kekayaan pejabat baik wajib lapor LHKPN maupun untuk wajib LHKASN. Adapun tahapan dari kegiatan ini sebagai berikut :

- a. Pembentukan Tim Pengelola LHKPN berdasarkan SK Bupati Nomor 1000 Tahun 2022
- b. Penyampaian jadwal pelaporan LHKPN dan LHKASN tahun 2025
- c. Monitoring pelaporan LHKPN dan LHKASN
- d. Koordinasi dan konsultasi terkait perubahan data wajib lapor LHKPN dan LHKASN
- e. Pemutakhiran data wajib lapor untuk tahun 2025, sesuai permintaan surat

Adapun laporan pelaksanaan pelaporan LHKPN dan LHKASN di lingkungan Pemerintah kabupaten Polewali Mandar Tahun 2025 sebagai berikut :

- a. Wajib Lapor LHKPN Eksekutif sebanyak 723 orang, persentase pelaporan 96,12 %
- b. Wajib lapor BUMD untuk tahun 2025 sudah dibuatkan akun dengan jumlah wajib lapor sebanyak 3 orang

Kendala yang dirasakan dalam pelaksanaan fasilitasi pelaporan LHKPN tahun 2025 adalah :

- a. Berdasarkan hasil konsultasi tim pengelola LHKPN ke KPK, perlu dipertimbangkan

kembali untuk admin instansi seharusnya dikelola oleh Inspektorat selaku penanggung jawab dan pengawas pelaporan LHKPN

- b. Aplikasi LHKPN yang agak lambat di akses
- c. Tingkat kepedulian wajib lapor untuk melaporkan secara tepat waktu sangat rendah
- d. Pengelola pelaporan LHKPN saat ini tidak punya kewenangan atau tidak memiliki kompetensi khusus untuk melakukan verifikasi isi laporan
- e. Sebagian besar user (wajib lapor) sering lupa kata sandi dan password sehingga admin instansi sering melakukan reset password.

Adapun solusi atas kendala yang dihadapi sebagai berikut:

- a. Melakukan koordinasi dengan inspektorat terkait admin instansi
- b. Menginformasikan kepada wajib lapor untuk melakukan pengisian sejak Januari agar tidak terjadi penumpukan trafik data di server KPK
- c. Edukasi wajib lapor untuk menggunakan fitur *Forgot Password* di situs elhkpn.kpk.go.id secara mandiri tanpa melalui admin.

Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2025 dan Tahun Sebelumnya

KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil penilaian kinerja Pegawai tahun 2024 di peroleh data sebagai berikut :

- a. Jumlah ASN yang telah memasukkan hasil penilaian SKP tahun 2024 sebanyak 5924 orang dari jumlah total pegawai sebanyak 7699 orang dengan persentase yaitu 76,9%
- b. Jumlah ASN yang berkinerja baik yaitu 5234 dengan predikat sesuai “ekspektasi”

Penyusunan SKP pada tahun 2023 dapat dirinci sebagai berikut:

Jumlah ASN yang telah menyelesaikan SKP pada Tahun 2023 yaitu sebanyak 5917 Orang, dengan rincian:

- a. Predikat sesuai ekspektasi: 727 Orang
- b. Predikat dibawah ekspektasi: 8 Orang
- c. Predikat di atas ekspektasi: 124 Orang
- d. Belum dinilai: 1058 Orang
- e. Tidak menyusun SKP: 85 Orang

Sementara pada tahun 2022, Jumlah ASN yang telah memasukkan hasil penilaian SKP sebanyak 416 orang dari jumlah total pegawai sebanyak 5.895 orang dengan persentase

yaitu 7%.

WAJIB LAPOR LHKPN

Laporan pelaksanaan pelaporan LHKPN dan LHKASN di lingkungan Pemerintah kabupaten Polewali Mandar Tahun 2024 sebagai berikut :

- a. Wajib Lapo LHKPN Eksekutif sebanyak 77 orang, persentase pelaporan 100%
- b. Wajib lapo BUMD untuk tahun 2024 sudah dibuatkan akun dengan jumlah wajib lapo sebanyak 3 (tiga) orang

Dari data diatas menunjukkan bahwa Capaian kinerja tahun 2024 yang wajib lapo LHKPN adalah pejabat Eksekutif dan BUMD Wai Tupalayo.

Pada tahun 2023 yang wakib lapo LHKPN adalah pejabat Ekselutif dan Legislatif. Pelaksanaan pelaporan LHKPN untuk tahun 2023. Adapun jumlah wajib LHKPN Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 126 orang yang terdiri dari:

- a. Eksekutif sebanyak 81 orang realisasi sebanyak 81 orang (100%)
- b. Legislatif sebanyak 45 orang realisasi sebanyak 44 orang (97,8%), 1 orang anggota DPRD yang belum melaporkan LHKPNnya dengan alasan terkena pergantian antar waktu.
- c. Untuk wajib LHKPN dari BUMD belum diwajibkan untuk melaporkan LHKPN Tahun 2022 karena baru dimasukkan sebagai wajib LHKPN pada tahun 2023. Untuk Kabupaten Polewali Mandar BUMD yang dimaksud yaitu BUMD Wai Tupalayo.

Sementara pada tahun 2022, pelaksanaan pelaporan LHKPN dan LHKASN di lingkungan Pemerintah kabupaten Polewali Mandar sebagai berikut :

- a. Eksekutif sebanyak 81 orang (100%)
- b. Legislatif sebanyak 45 orang, persentase pelaporan 100%
- c. Wajib lapo BUMD untuk tahun 2022 belum diharuskan melapo, tapi telah ilakukan pemutakhiran data, sehingga untuk tahun 2023 sudah dibuatkan akun dengan jumlah wajib lapo sebanyak 3 (tiga) orang.
- d. Untuk pelaporan LHKASN tahun 2022 tidak dapat dilaksanakan disebabkan aplikasi SIHARKA kemenpan mengalami perbaikan (Maintenance). ASN yang merupakan wajib lapo LHKASN adalah ASN di luar Wajib LHKPN.

➤ PENGHARGAAN SETYALANCANA KARYA SETYA



Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai dapat dilakukan dengan beberapa cara, di antaranya:

- a. Menyesuaikan penghargaan dengan prestasi yang diraih. Misalnya, untuk pencapaian besar, berikan penghargaan berupa bonus besar, sedangkan untuk kontribusi sehari-hari, berikan pengakuan atau hadiah sederhana.
- b. Memberikan penghargaan secara adil dan konsisten. Pastikan semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk menerima penghargaan jika mereka menunjukkan kinerja yang memenuhi kriteria.
- c. Memberikan penghargaan secara langsung. Misalnya, melalui ucapan terima kasih, pengumuman di depan tim, atau dalam acara resmi.
- d. Memberikan penghargaan berdasarkan masa kerja, inovasi, dan kepemimpinan.
- e. Pemberian penghargaan kepada pegawai merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan pegawai.

Kegiatan ini dilaksanakan untuk memfasilitasi pengusulan pegawai yang berhak mendapatkan penghargaan SatyaLancana Karya Satya untuk masa pengabdian 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun dengan ketentuan usulan sebagai berikut :

- a. Periode usulan Satyalancana Karya Satya dilaksanakan untuk 2 periode yaitu Agustus dan November.
- b. Usulan Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya yang penyematannya dalam rangka HUT Kemerdekaan RI dikirimkan paling lambat tanggal 15 September tahun

sebelumnya.

- c. Usulan tanda kehormatan Satyalancana Karya Satya yang penyematannya dalam rangka HUT KORPRI dikirimkan paling lambat tanggal 15 Januari tahun berjalan.

Adapun tahapan kegiatan pengusulan pada tahun 2025 sebagai berikut :

- a. Permintaan usulan penerima satyalancana kepada seluruh perangkat daerah dalam lingkup Pemerintah kabupaten Polewali Mandar
- b. Verifikasi data usulan yang masuk berdasarkan persyaratan yang telah ditentukan
- c. Penginputan data usulan pada aplikasi SIOLA kementerian dalam negeri
Pengiriman usulan penerima satya lancana ke Kementerian Dalam Negeri melalui aplikasi SIOLA.

[Penganugerahan Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya Usul Tahun 2024 kepada PNS lingkup Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar pada Tahun 2025 sebanyak 85 Orang dengan rincian sebagai berikut :](#)

1. Jumlah pegawai yang penerima satyalancana karya satya dengan rincian sebagai berikut :
 - a. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya XXX Tahun 19 orang
 - b. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya XX Tahun 13 orang
 - c. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya X Tahun 53 orang
2. Jumlah penerima satyalancana karya satya yang disetujui oleh kemendagri akan diumumkan pada bulan Agustus Tahun 2025.

[Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya Periode Agustus Tahun 2026 dengan rincian sebagai berikut :](#)

1. Jumlah pegawai yang diusulkan sebanyak 169 orang dengan rincian sebagai berikut :
 - a. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya XXX Tahun 19 orang
 - b. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya XX Tahun 51 orang
 - c. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya X Tahun 99 orang
2. Jumlah penerima satyalancana karya satya yang disetujui oleh kemendagri akan diumumkan pada bulan November Tahun 2026.

Kendala yang dihadapi untuk pengusulan SLKS setiap periodenya adalah sebagian besar

usulan penerima SLKS TMS karena salah menuliskan nama Jabatan dan Unit Organisasinya.

Perbandingan Capaian Kinerja 2025 dan Tahun Sebelumnya

Pelaksanaan Tahun 2024

Data hasil pengusulan untuk periode Agustus 2024 dikirim pada tanggal 12 September 2024 sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai yang diusulkan sebanyak 135 orang dengan rincian sebagai berikut :
 - a. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya XXX Tahun 28 orang
 - b. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya XX Tahun 12 orang
 - c. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya X Tahun 95 orang
2. Jumlah penerima satyalancana karya satya yang disetujui oleh kemendagri akan diumumkan pada bulan Agustus Tahun 2024.

Data hasil pengusulan untuk periode November 2024 dikirim pada tanggal 12 Januari 2024 sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai yang diusulkan sebanyak 8 orang dengan rincian sebagai berikut :
 - a. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya XXX Tahun 1 orang
 - b. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya XX Tahun 1 orang
 - c. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya X Tahun 6 orang
2. Jumlah penerima satyalancana karya satya yang disetujui oleh kemendagri akan diumumkan pada bulan November Tahun 2024.

Gambar 3.2 Dokumentasi Penyerahan Setyalancana



Pelaksanaan Tahun 2023

1. Untuk tahun 2023 direncanakan pemberian penghargaan SLKS dilaksanakan pada bulan Agustus dan November Tahun 2023.
2. Untuk periode Agustus, pengusulannya dilaksanakan pada bulan Desember Tahun 2022. Sedangkan periode Agustus, pengusulannya dilaksanakan paling lambat bulan Januari Tahun 2023.
3. Untuk periode Agustus telah dilaksanakan penyerahan tanda kehormatan SLKS pada saat Upacara HUT Kemerdekaan Republik Indonesia, dengan jumlah usulan sebanyak 231 orang sedangkan yang terealisasi sebanyak 224 orang. 7 orang tidak terealisasi karena berdasarkan hasil verifikasi kemendagri dianggap TMS.
4. Untuk periode November Tahun 2023 sampai laporan ini disusun dari kemendagri belum mengirimkan Tanda Kehormatan SLKS, tetapi data untuk usulan calon penerima SLKS yang dianggap TMS sudah disampaikan dengan jumlah TMS sebanyak 22 orang.

Pelaksanaan Tahun 2022

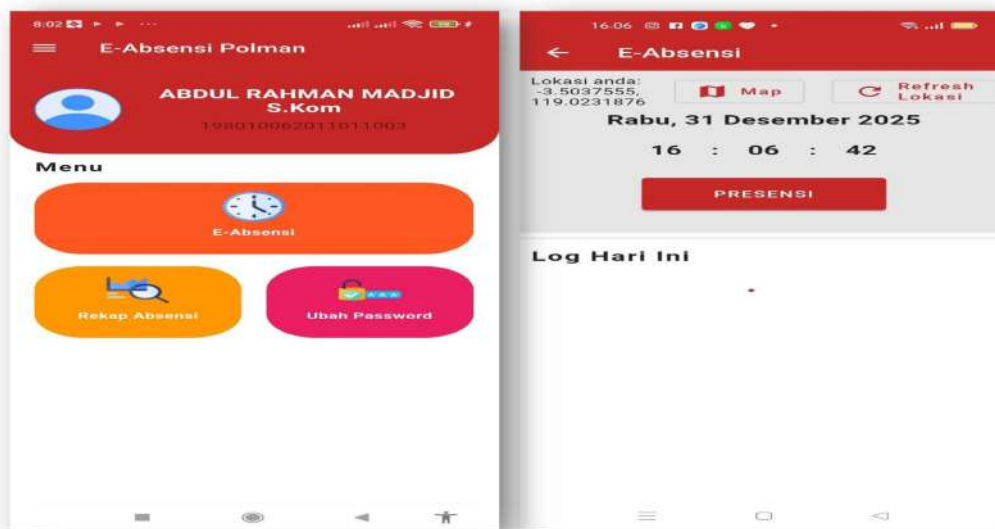
1. Data hasil pengusulan untuk periode November 2022 sebagai berikut :
 - Jumlah pegawai yang diusulkan sebanyak 131 orang dengan rincian sebagai berikut :
 - a. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya XXX Tahun 22 orang
 - b. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya XX Tahun 2 orang
 - c. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya X Tahun 107 orang
 - d. Jumlah penerima satyalancana karya satya yang disetujui oleh kemendagri dan di terima pada bulan November 2022 sebanyak 56 orang
2. Data hasil pengusulan untuk periode Agustus 2023 dikirim pada tanggal 19 Mei 2022 sebagai berikut :
 - Jumlah pegawai yang diusulkan sebanyak 232 orang dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya XXX Tahun 36 orang
 - b. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya XX Tahun 32 orang
 - c. Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya X Tahun 164 orang
 - Jumlah penerima satyalancana karya satya yang disetujui oleh kemendagri akan diumumkan pada bulan Agustus Tahun 2023

3. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

PEMBINAAN DISIPLIN ASN

Disiplin ASN adalah kesanggupan ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari arangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Salah satu kewajiban ASN dalam melaksanakan tugas sehari-harinya adalah masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, ASN yang tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja dapat dikenakan sanksi disiplin yang terdiri atas :



- a. Sanksi Disiplin Ringan
- b. Sanksi Disiplin Sedang; dan
- c. Sanksi Disiplin Berat

Untuk Permohonan Jenis Cuti PNS terdiri dari Cuti Tahunan, Cuti Besar, Cuti Sakit, Cuti Melahirkan, Cuti Karena Alasan Penting, Cuti Bersama dan Cuti di Luar Tanggungan Negara dan Prosedur pengajuan Cuti PNS dilaksanakan secara online dengan menggunakan aplikasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN).

Jumlah total PNS yang mengajukan Cuti yang telah ditindaklanjuti dengan rincian :
Cuti di Luar Tanggungan Negara (CLTN) sebanyak 2 orang

Dalam rangka pembinaan disiplin ASN pada tahun 2025, tahapan kegiatan yang telah dilaksanakan diantaranya :

- a. Sosialisasi. Pelaksanaan Sosialisasi ini dalam rangka memperkenalkan kepada seluruh pejabat pengelola kepegawaian Perangkat Daerah tentang :

1. Aplikasi Absensi Online yang akan digunakan.
 2. Sosialisasi PP 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang pelaksanaannya bekerjasama dengan BKN Kanreg IV Makassar
- b. Verifikasi hasil rekap kehadiran Perangkat Daerah. Pada tahapan ini, seluruh perangkat daerah melaporkan hasil rekapitulasi ketaatan jam kerja pegawai setiap bulan, kemudian diverifikasi untuk selanjutnya diserahkan ke Badan Keuangan guna pencairan TPP pegawai.
- c. Penyusunan Laporan Ketaatan Jam Kerja Perangkat Daerah
BKPP sebagai admin Aplikasi Absensi Online akan melakukan rekapitulasi kehadiran pegawai pada setiap Perangkat Daerah sebagai bahan laporan dan bahan pertimbangan Tim Penilai Kinerja dalam pemberian penghargaan atau sanksi bagi Pegawai yang melanggar ketaatan jam kerja.

Kendala yang dihadapi dalam melaksanakan Pembinaan Disiplin ASN sebagai berikut :

- a. ASN belum terbiasa menggunakan Aplikasi Absensi Online sehingga sering lupa absen
- b. Aplikasi yang digunakan belum sempurna dan masih butuh pengembangan dalam hal :
 1. Penarikan data hasil absensi pegawai
 2. Pelaporan Pegawai yang sementara tugas luar pada jam kerja

Solusi atas kendala yang dihadapi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan koordinasi dengan bagian kepegawaian masing-masing perangkat daerah.
- b. Melakukan koordinasi dengan pihak ke-3 untuk pengembangan aplikasi

Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2025 dan Tahun Sebelumnya Pelaksanaan Tahun 2024

Jumlah total PNS yang mengajukan Cuti yang telah ditindaklanjuti dengan rincian sebagai berikut:

1. Cuti di Luar Tanggungan Negara (CLTN) sebanyak 1 orang
2. Pengaktifan kembali CLTN sebanyak 1 Orang

PENYELESAIAN PELANGGARAN DISIPLIN

Kegiatan ini dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, kemudian telah diatur lebih rinci lagi dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan PP 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Perka BKN mengatur tentang tata cara penjatuhan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Sepanjang tahun 2024, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan telah menerima beberapa aduan yang telah ditindaklanjuti dan adapula yang sementara berproses.

Jumlah total pelanggaran disiplin di Tahun 2025 dengan rincian :

- a. Jumlah Pelanggaran yang ditindaklanjuti sebanyak 6 Orang
- b. Pemberhentian Sementara dari jabatan sebanyak 2 orang

Kendala yang sering dihadapi dalam rangka upaya tindaklanjut penegakan disiplin diantaranya :

- a. Tidak ada informasi dari pihak yang berwajib apabila telah dilakukan proses penindakan hukum bagi pegawai yang dianggap melakukan pelanggaran hukum atau tindak pidana sehingga, proses tindaklanjut penjatuhan hukuman disiplin dari PPK terkesan lambat dalam penanganannya.
- b. Perangkat daerah masih belum memahami tahapan penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai sehingga, pegawai yang dianggap melakukan pelanggaran disiplin terkesan dibiarkan saja tanpa ada tindaklanjut

Adapun solusi atas kendala yang dihadapi sebagai berikut:

Melakukan koordinasi dan konsultasi ke pihak berwajib mengenai ASN Polewali Mandar yang tersandung kasus pidana.

Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2025 dan Tahun Sebelumnya Pelaksanaan Tahun 2024

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan telah menerima beberapa aduan yang telah ditindaklanjuti dan adapula yang sementara berproses.

Jumlah total pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti sebanyak 6 kasus dengan rincian :

- a. Pemberhentian Sementara dari jabatan sebanyak 1 (satu) orang
- b. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil sebanyak 2 (dua) orang karena tidak pernah melapor dan melaksanakan tugas sejak

diangkat menjadi CPNS

- c. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil karena melakukan tindak pidana kejahatan atau tindakan pidana yang ada hubungannya dengan jabatan sebanyak 3 (tiga) orang

Pelaksanaan Tahun 2023

Pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti sepanjang tahun 2023 diantaranya sebagai berikut :

- a. Pemberhentian Sementara dari jabatan sebanyak 2 (dua) orang karena kasus narkoba.
- b. Pemberhentian dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil sebanyak 1(satu) orang karena yang bersangkutan mengundurkan diri.
- c. Pemberian teguran tertulis bagi ASN yang melanggar kode etik sebanyak 1(satu) orang
- d. Pemberhentian Tidak Dengan Hormat sebagai PNS karena penyalahgunaan Jabatan dan Wewenang sebanyak 3 (tiga) orang.
- e. Penundaan pembayaran gaji sebanyak 4 (empat) orang ASN karena tidak menaati ketentuan jam kerja.

Pelaksanaan Tahun 2022

Jumlah total pelanggaran disiplin yang telah ditindaklanjuti sebanyak 29 kasus dengan rincian:

- a. Penjatuhan sanksi penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun, karena pelanggaran administrasi melaksanakan kuliah tanpa izin belajar/tugas belajar sebanyak 21 (dua puluh satu) orang
- b. Pemberhentian Sementara dari jabatan sebanyak 3 (tiga) orang
- c. Pemberhentian dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil sebanyak 1 (satu) orang.
- d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil sebanyak 1 (satu) orang karena tidak pernah melapor dan melaksanakan tugas sejak diangkat menjadi CPNS.
- e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil sebanyak 1 (satu) orang karena melakukan tindak pidana narkoba.
- f. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil karena melakukan tindak pidana kejahatan atau tindakan pidana yang ada hubungannya dengan jabatan sebanyak 2 (dua) orang.

2. BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Dalam pencapaian indikator kinerja Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN didukung oleh Program Kepegawaian Daerah dengan sasaran kinerja: Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi yang dijalankan oleh Bidang Pendidikan dan Pelatihan dengan Jumlah Pegawai sebanyak 8 (delapan) pegawai. Dalam pelaksanaan kegiatannya menggunakan anggaran sebesar **Rp. 108.003.980,-**

PROGRAM DAN KEGIATAN PENDUKUNG

Upaya peningkatan persentase ASN Polewali Mandar didukung oleh Program Kepegawaian Daerah yang terdiri atas 1 (satu) kegiatan dan 3 (tiga) Sub Kegiatan sebagai berikut :

Tabel 3.11

PROGRAM DAN KEGIATAN PENDUKUNG CAPAIAN KINERJA SASARAN 1							
No	Program/Kegiatan	Capaian Program	Target	Outcomes/Output	Target	Lokasi	Anggaran
I	Program Kepegawaian daerah	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi kompetensi	18	-		kab. Polman	108.003.980,-
1	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Tekhnis	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	18	Persentase ASN yang telah memenuhi standar kompetensi pendidikan, kepengkatan dan fungsional	10 Persen	Polewali	108.003.980,-
1	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	18	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	1 Dokumen	Polewali	43.030.600,-
2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	18	Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan	1 Dokumen	Polewali	14,747.700,-
3	Fasilitasi Sertifikasi jabatan ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	18		1 Dokumen	Polewali	50.225.680,-
TOTAL ANGGARAN							108.003.980,-

1. Pengelolaan Pengelolaan Administrasi Diklat Dan Sertifikasi ASN

➤ PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR

Laporan ini disusun untuk merekam dan menganalisis Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator yang diadakan pada tanggal 10 Maret s.d 16 Juli 2025 di Kampus Kampus Puslatbang KMP LAN Makassar, Pelatihan ini bertujuan untuk mengembangkan Keterampilan dan Pengetahuan Peserta dalam Bidang Kepemimpinan Administrator. Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA). Metode Pembelajaran dilaksanakan dengan “*Blended Learning*” bersifat “*On Campus dan Off Campus*”, yaitu pada waktu tertentu peserta berada dikampus (Asrma) dan beberapa waktu tertentu berada di instansi masing-masing dan beberapa waktu pembelajaran dilakukan melalui *E-Learning* dengan menggunakan *E-Learning Management System (LMS)* dan *Video Conference (Zoom Cloud Meeting)*.

Hasil pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan pemahaman peserta tentang prindip-prinsip Kepemimpinan Administrator.
2. Pengembangan keterampilan komunikasi dan manajemen konflik.
3. Peningkatan kemampuan manajemen waktu.
4. Pengembangan kemampuan peserta dalam pengambilan keputusan.
5. Meningkatkan kolaborasi dan kerja tim di antara peserta.

Berdasarkan hasil pelatihan, kami meromendasikan :

1. Pelatihan lanjutan mengadakan pelatihan lanjutan untuk mengembangkan keterampilan peserta lebih lanjut.
2. Menerapkan praktik-praktik terbaik mendorong peserta untuk menerapkan yang mereka pelajari dalam pekerjaan sehari-hari mereka.

Kesimpulan

Pelatihan kepemimpinan Administrator adalah langkah penting dalam pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. Pelatihan ini memberikan manfaat bagi peserta dalam memahami peran administrator, mengembangkan keterampilan penting, dan meningkatkan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas administratif.

Kendala & Solusi

- Kendala yang dihadapi adalah kurangnya ketersediaan anggaran sehingga di tahun 2025 hanya 2 (dua) orang pejabat Administrator yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan sehingga masih banyak pejabat JPT (jabatan pimpinan tinggi) Administrator dan Pengawas yang belum mengikuti Diklat Pelatihan Kepemimpinan.
- Solusi yang dapat ditempuh adalah mengintensifkan koordinasi kepada seluruh OPD agar setiap tahun penganggaran mengalokasikan sebagian anggarannya untuk memfasilitasi pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan bagi Pejabat Struktural sesuai dengan tingkat jabatannya.

Gambar 3.3 Dokumentasi Pelatihan Kepemimpinan Administrator



Berikut adalah daftar pejabat struktural yang telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Angkatan XVI Dan XVII Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2025

Tabel 3.12 Daftar Pejabat Struktural yang Mengikuti PKA Tahun 2025

NO	NAMA PEJABAT	JABATAN	UNIT KERJA	KET.
1.	MUHAMMAD YUNUS SP.,MP	Kepala Bidang Prasarana dan Sarana Pertanian	Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar	LULUS
2.	HERYANI TASMAN ST., M.S.P	Kepala Bidang Bina Konstruksi Dinas PUPR	Dinas PUPR Kabupaten Polewali Mandar	LULUS

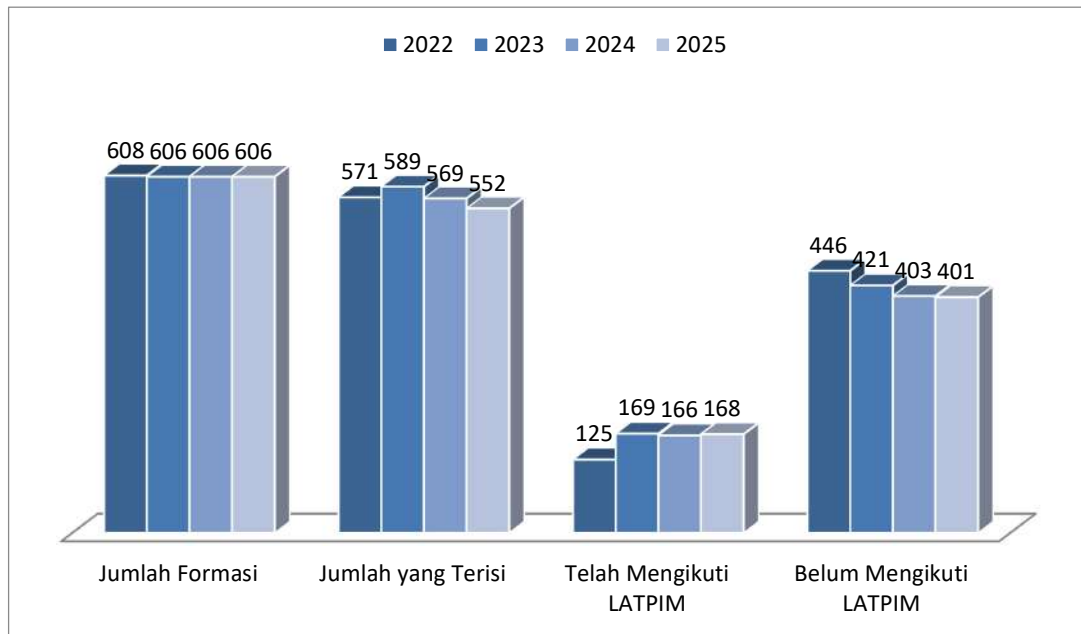
Tabel 3.13 Data Pejabat Struktural yang Telah dan Belum Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan II, III, DAN IV Per 31 Desember 2025

No	ESELON	JABATAN			KOMPETENSI DIKLAT						JUMLAH		PERSENTASE (%)
					PIM II		PIM III		PIM IV				
		JUMLAH	TERISI	LOWONG	SUDA H	BELU M	SUDA H	BELU M	SUDA H	BELU M	SUDA H	BELU M	
1	2	3			4						5		6
1	II	35	28	7	14	14					14	14	50.00%
2	III	177	169	8			60	104			60	104	35.50%
3	IV	394	355	39					94	283	94	283	24.93%
JUMLAH		606	552	54	14	14	60	104	94	283	168	401	30.43%

Perbandingan Capaian Kinerja Tahun Lalu dan Tahun Sebelumnya

Berikut ini adalah grafik perbandingan pejabat yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan

Chart 3.6 Perbandingan Pejabat yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2022-2025



Berdasarkan grafik diatas dapat dijelaskan pada Tahun 2025 pejabat yang telah melaksanakan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sebanyak 168 orang dari total jabatan jabatan yang terisi sebanyak 552 jabatan dengan persentase 30,43%.

Pada Tahun 2024 pejabat yang telah melaksanakan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sebanyak 166 orang dari total jabatan jabatan yang terisi sebanyak 590 jabatan dengan persentase 28,14%.

Pada tahun 2023, pejabat yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan sebanyak 2 orang. Sementara pada tahun 2022 sebanyak 16 orang. Pejabat suktural terdiri dari Pim II,III dan IV yang sudah sebanyak 168 orang dari total jabatan struktural yang terisi sebanyak 589 jabatan sehingga realisasi kinerja persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi dalam jabatan sekitar 28,52% dari target 30%.

Sedangkan di tahun 2022 pejabat suktural yang terdiri dari LATPIM II,III dan IV yang sudah sebanyak 125 dari total jabatan suktural yang terisi sebanyak 571 ASN sehingga realisasi kinerja persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi dalam jabatan sekitar 21,89%.

2. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

- **TUGAS BELAJAR**

Tugas belajar merupakan tugas yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada ASN untuk mengembangkan pengetahuan dalam hal peningkatan formalnya sesuai ketentuan edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi RI Nomor 8 Tahun 2001 tentang pemberian tugas belajar bagi pegawai Negeri Sipil dan peraturan bupati Nomor 11 Tahun 2024 tentang perubahan atas peraturan Bupati Nomor 47 Tahun 2020 tentang pedoman pengembangan kompetensi bagi pegawai Negeri Sipil.

1. ASN TUGAS BELAR

- a. ASN Tugas Belajar Pembiayaan APBD
- b. ASN Tugas Belajar Pembiayaan APBN
- c. ASN Tugas belajar Mandiri dibebaskan dan tidak dibebaskan

2. DATA ASN TUGAS BELAJAR

Tabel 3.14 Data ASN Tugas Belajar Tahun 2025

NO	JENIS TUGAS BELAJAR	JUMLAH	KETERANGAN
1.	Tugas Belajar APBN (BEASISWA)	0	
2.	Tugas Belajar APBD (BEASISWA)	0	
3.	Tugas Belajar Mandiri	36	Proses perkuliahan
	Jumlah	36	

Tabel 3.15 Data ASN Tugas Belajar Berdasarkan Jenjang Pendidikan

NO	JENJANG PENDIDIKAN	JUMLAH	KETERANGAN
1.	Doktor (S3)	0	
2.	Magister (S2)	20	
3.	Sarjana (S1)	7	
4.	Profesi	9	
Jumlah		36	

Kendala dan Solusi

- Adapun kendala yang dihadapi adalah banyaknya ASN yang belum memahami peraturan tentang pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan sehingga perlu dilakukan sosialisasi secara langsung namun hal tersebut tidak berjalan sebagaimana mestinya dikarenakan kurangnya ketersediaan anggaran.
- Solusi: Melakukan sosialisasi mengenai pengembangan kompetensi pada zoom meeting *Pagi Daring BKPP*



Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2025 dan Tahun Sebelumnya

Pada Tahun 2026 jumlah ASN yang mengikuti tugas belajar sebanyak 36 Orang. Berikut ini adalah capaian kinerja tahun 2024:

**Tabel 3.16 Daftar Peserta Tugas Belajar
(APBN, APBD, Mandiri Dan Beasiswa)
Tahun 2024**

NO.	JENIS TUGAS BELAJAR	PENDIDIKAN				KETERANGAN		JENIS KELAMIN	
		PROFESI	S1	S2	S3	BEBAS TUGAS	TIDAK BEBAS TUGAS	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1	TUGAS BELAJAR APBN	0	0	0	0	0	0	0	0
2	TUGAS BELAJAR APBD	0	0	1	0	1	0	0	1
3	TUGAS BELAJAR MANDIRI	12	6	21	0	3	36	6	33
4	TUGAS BELAJAR BEASISWA	0	0	4	0	4	0	2	2
JUMLAH		12	6	26	0	8	36	8	36

Berikut ini adalah data tugas belajar ASN pada Tahun 2023 dan 2022:

Tabel 3.17 Daftar Tugas Belajar ASN

No	Jenis Tugas Belajar	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Jenis Kelamin		Jenis Kelamin	
		Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan
1	Tugas Belajar APBD	3	1	1	1
2	Tugas Belajar APBN	4	8	4	8
3	Tugas Belajar Mandiri	9	70	9	37
Jumlah		16	79	14	46

Berdasarkan tabel diatas, pada tahun 2023 jumlah ASN yang melaksanakan tugas belajar sebanyak 60 Orang, sementara pada tahun 2022 sebanyak 90 Orang.

- **UJIAN DINAS DAN UJIAN PENYESUAIAN IJAZAH**

Gambar 3.4 Dokumentasi Sosialisasi Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah



Pelaksanaan sertifikasi kompetensi direalisasikan dengan pelaksanaan ujian dinas dan ujian penyetaraan ijazah. Ujian Dinas adalah suatu rangkaian kegiatan yang diperuntukkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d dan Penata Tingkat I golongan ruang III/d untuk dapat dinaikkan pangkatnya, disamping memenuhi persyaratan lain yang telah ditetapkan. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang memiliki dan memperoleh ijazah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, juga dapat diberikan kenaikan pangkat pilihan sesuai dengan jenjang Pendidikan ijazahnya dan ketentuan harus mengikuti dan lulus ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah. Ujian ini dilaksanakan sebelum Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dipertimbangkan kenaikan pangkatnya ke dalam golongan yang lebih tinggi, dengan ketentuan apabila Pegawai Negeri Sipil tersebut tidak lulus dalam ujian tersebut, maka kepada yang bersangkutan dapat mengikuti kembali ujian pada tingkat yang sama yang akan dilaksanakan pada kesempatan lain.

Tabel 3.18 DAFTAR NAMA PESERTA PENGIRIMAN UJIAN DINAS DAN UJIAN PENYESUAIAN IJAZAH KENAIKAN PANGKAT PADA PROVINSI SULAWESI BARAT

NO	NAMA	NIP	JENIS UJIAN
1.	ABBAS AMIN, SE	19740213 199503 1 004	Ujian Dinas TK. II
2.	MOCHAMAD NUR SAFAAT, S.Sos	19750412 200212 1 009	Ujian Dinas TK. II
3.	RAHMAT, S.Sos	19711231 200212 1 027	Ujian Dinas TK. II
4.	ARFANSYAH	19850108 201001 1 002	Ujian Dinas TK. I
5.	SALAHUDDIN	19841107 201001 1 001	Ujian Dinas TK. I
6.	HIDAYANTI, A.Md.P	19940831 2020 12 2 001	UPKP (S.1)
7.	FAJAR	19691231 200701 1 393	UPKP (S.1)
8.	SYAMSIDAR	19860131 201212 1 003	UPKP (S.1)
9.	RATNAWATI	19830114 201412 2 001	UPKP (S.1)
10.	MUH. RUSDI. H	19810408 200701 1 006	Ujian Dinas TK.I

11.	MUH. RAIS	19770616 200701 1 023	Ujian Dinas TK.I
12.	ABDUL RAJAB	19770925 201507 1 001	UPKP (S.1)
13.	SATRIANAH, A.Ma	19831230 201101 2 016	UPKP (S.1)
14.	ANDI NASRIAH	19831124 201001 2 001	Ujian Dinas TK. I
14.	HJ. HASBIAH	19810721 200901 2 009	Ujian Dinas TK. I
15.	SYARIFUDDIN. S, A.Ma	19831207 201412 1 002	UPKP (S.1)
16.	AGUS, S.Kep., Ns	19800823 201412 1 003	UPKP (S.1)
17.	MUHAMMAD RIFAI, S.IP	19810918 200801 1 011	Ujian Dinas TK. II
18.	NURLIAH ST	19771213 200801 2 012	Ujian Dinas TK. II
19.	DARLIN, A.Md.Kep	19870804 201902 1 003	UPKP (S.1)
20.	WAHYUDI	19810405 200801 1 009	Ujian Dinas TK. I
21.	MUHAMMAD IDRUS	19701231 200906 1 041	Ujian Dinas TK. I
22.	FITRIANI MARWAN	19860520 201412 2 005	UPKP (S.1)

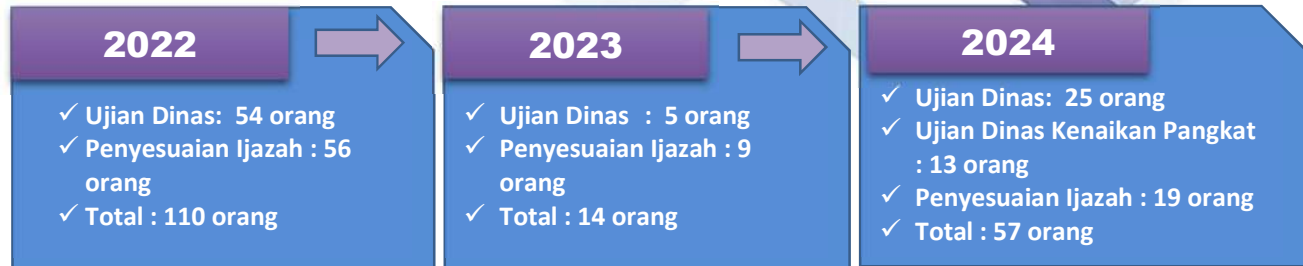
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2025 dan Tahun Sebelumnya

Pada tahun 2024 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar tidak melaksanakan ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah secara mandiri karena keterbatasan biaya. Bagi pegawai yang ingin mengikuti ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah diarahkan ke Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulbar, Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Maros dan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Soppeng.

Berikut ini adalah rincian peserta yang mengikuti ujian dinas dan ujian penyesuaian Ijazah

**Tabel 3.19 Rekap Hasil Ujian Dinas
(Penyesuaian Ijazah - Kenaikan Pangkat - Ujian Dinas Tk.I - Ujian Dinas Tk.II)
Tahun 2024**

NO	JENIS UJIAN	PENDIDIKAN					JENIS KELAMIN	
		SLTA	DIPLOMA	S1	S2	S3	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1	UJIAN DINAS TINGKAT I	15	1	0	0	0	12	4
2	UJIAN DINAS TINGKAT II	0	0	9	0	0	5	4
3	UJIAN DINAS KENAIKAN PANGKAT	0	6	7	0	0	6	7
4	UJIAN PENYESUAIAN IJAZAH SLTA	0	0	0	0	0	0	0
5	UJIAN PENYESUAIAN IJAZAH S1	0	0	19	0	0	9	10
6	UJIAN PENYESUAIAN IJAZAH S2	0	0	0	0	0	0	0
JUMLAH		15	7	35	0	0	32	25



Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2024, peserta yang mengikuti Ujian Dinas adalah sebanyak 25 orang pegawai, Ujian Dinas Kenaikan Pangkat sebanyak 13 orang dan Ujian Penyesuaian Ijazah sebanyak 19 orang.

Kendala dan Solusi

- Kendala: Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar dalam 2 tahun terakhir tidak melaksanakan Ujian Dinas, Ujian Dinas Kenaikan Pangkat dan Ujian Penyesuaian Ijazah secara mandiri, karena keterbatasan anggaran.
- Solusi: Untuk Tim Anggaran atau penyelenggara Anggaran agar kedepannya kegiatan pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyusaiann ijazah diprioritaskan untuk ASN Polewali Mandar karena merupakan suatu indikator kinerja dalam manajemen ASN.

3. BIDANG ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN

Dalam pencapaian indikator kinerja Sasaran Strategis I: Terwujudnya Profesionalitas ASN yang didukung oleh program Kepegawaian Daerah dengan Indikator Kinerja: Indeks Penerapan Penilaian Sistem Merit dalam Manajemen ASN dijalankan oleh Bidang Administrasi Kepegawaian dengan Jumlah Pegawai sebanyak 11 (Sebelas) pegawai dan menggunakan anggaran **Rp. 565.291.000,-**

PROGRAM DAN KEGIATAN PENDUKUNG

Dalam penyelenggaraan Fungsi tersebut diatas Bidang Administrasi Kepegawaian Mengelola dua (2) Kegiatan yang terdiri Lima (5) Sub Kegiatan, yang merupakan Program dan Kegiatan Pendukung Capaian Kinerja Sasaran I.

Adapun Kegiatan dan Sub Kegiatan tersebut adalah sebagai berikut :

TABEL 3.20 PROGRAM / KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN PENDUKUNG CAPAIAN KINERJA SASARAN 1

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Capaian Program	Target	Outcome/Output	Target	Lokasi	Anggaran
I	KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Profesionalitas ASN	60		60	kab. Polman	565.291.000,-
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Indeks Profesionalitas ASN	60	Jumlah layanan administasi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian yang terkelola sesuai standar dan prosedur	2	Polewali	16.254.400,-
1	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Indeks Profesionalitas ASN		Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1 Dokumen	Polewali	16.254.400,-
II	Mutasi dan Promosi ASN	Indeks Profesionalitas ASN	60	Persentase Pengelolaan Mutasi, kenaikan pangkat dan promosi ASN	90-100%		535.841.000,-
1	Pengelolaan Mutasi ASN	Indeks Profesionalitas ASN	60	Jumlah Dokumen Hasil pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar daerah	1 Dokumen		30.320.120,-
2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Indeks Profesionalitas ASN	60	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1 Dokumen		55.519.200
3	Pengelolaan Promosi ASN	Indeks Profesionalitas ASN	60	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen		460.001.680,-
III	Pengembangan Kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas ASN	60	Persentase ASN yang telah memenuhi standar kompetensi pendidikan, kepangkatan dan fungsional			13.195.600,-
1.	Fasilitasi Pengembangan karir dalam Jabatan Fungsional	Indeks Profesionalitas ASN	60	Jumlah ASN jabatan Fungsional yang mendapatkan Layanan Pengembangan karir	50 orang		13.195.600,-
TOTAL ANGGARAN							565.291.000,-

Bidang Administrasi Kepegawaian mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kepegawaian daerah. Untuk menyelenggarakan tugas pokoknya Bidang Administrasi Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan petunjuk teknis penyelenggaraan administrasi kepegawaian;
- b. Penyusunan rencana kerja teknis dan operasional penyelenggaraan Administrasi Kepegawaian;
- c. Penyelenggaraan administrasi mutasi;

- d. Penyelenggaraan administrasi kenaikan pangkat;
- e. Penyelenggaraan koordinasi teknis administrasi kepegawaian;
- f. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan administrasi kepegawaian; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan terkait dengan tugas dan fungsinya.

1. Pengelolaan Promosi ASN

Gambar 3.5 Dokumentasi Pelaksanaan Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Tinggi Pratama Eselon II.a



Tabel berikut ini merupakan gambaran capaian kinerja Penempatan PNS dalam rangka Pengembangan Karier adalah sebagai berikut:

Tabel 3.21 Data Rekapitulasi Jabatan Struktural Tahun 2025

No	Eselon	Jumlah Formasi	Jumlah Terisi	Lowong
1	II.a	1	1	0
2	II.b	34	27	7
3	III.a	62	58	4
4	III.b	115	111	4
5	IV.a	218	201	17
6	IV.b	176	154	22
	Jumlah	606	552	54
	Realisasi Capaian	91,08%		

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa untuk Persentase Jabatan Struktural yang terisi terhadap jumlah formasi jabatan bahwa realisasi capaian kinerja Tahun 2025 mencapai 91,08%. Pada Tahun 2025 telah dilaksanakan seleksi terbuka pengisian jabatan pimpinan

tinggi pratama Sekretaris Daerah Kabupaten Polewali Mandar pada tanggal 23 Mei – 23 Juli 2025. Sehingga jabatan eselon II.a telah terisi di tahun 2025.

Meskipun sebagian besar formasi terisi. Namun, jumlah formasi yang kosong sebanyak 54 tidak terisi diantaranya adalah jabatan eselon II.b. Untuk mengisi jabatan yang lowong pada jabatan eselon II.b dilaksanakan uji kompetensi pejabat pimpinan tinggi pratama lingkup Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, adapun proses penetapan dan pelantikannya di bulan Januari Tahun 2026.

Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2025 dan Tahun Sebelumnya

Tabel 3.22 Data Rekapitulasi Jabatan Struktural Tahun 2024

No	Eselon	Jumlah Formasi	Jumlah Terisi	Lowong
1	II.a	1	0	1
2	II.b	34	28	6
3	III.a	62	54	8
4	III.b	115	110	5
5	IV.a	218	208	10
6	IV.b	176	169	7
	Jumlah	606	569	37
	Realisasi Capaian	93,89%		

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa untuk Persentase Jabatan Struktural yang terisi terhadap jumlah formasi jabatan bahwa Realisasi capaian kinerja Tahun 2024 mencapai 93,89%. Meskipun sebagian besar formasi terisi. Namun, jumlah formasi yang kosong sebanyak 37 tidak terisi diantaranya adalah jabatan eselon II.a dan II.b karena keterbatasan anggaran yang menyebabkan pelaksanaan uji kompetensi untuk mengisi formasi yang lowong tidak dilaksanakan pada tahun 2024.

Tabel 3.23 Data Rekapitulasi Jabatan Struktural Tahun 2023

NO	ESELON	FORMASI	TERISI	LOWONG
1	II.A	1	1	0
2	II.B	34	32	2
3	III.A	62	62	0
4	III.B	114	114	0
5	IV.A	238	237	1
6	IV.B	157	157	0
	JUMLAH	606	603	3
	REALISASI CAPAIAN	99,5%		

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa untuk Persentase Jabatan Struktural yang terisi terhadap jumlah formasi jabatan bahwa Realisasi capaian kinerja Tahun 2023 mencapai 99,5%, adapun jumlah Jabatan yang masih lowong adalah 3 orang. Sementara pada Tahun 2022 realisasi capaian kinerja mencapai 93,91%.

Tabel 3.24 Data Rekapitulasi Jabatan Struktural Tahun 2022

NO	ESELON	FORMASI	TERISI	LOWONG
1	II.A	1	1	0
2	II.B	33	29	4
3	III.A	61	55	6
4	III.B	112	108	4
5	IV.A	244	231	13
6	IV.B	157	147	10
JUMLAH		608	571	37
REALISASI CAPAIAN		93,91%		

2. Pengelolaan Mutasi ASN

Dalam Pengelolaan Mutasi Bidang Administrasi Kepegawaian difokuskan pada pelayanan Administrasi Kepegawaian sebagai berikut :

- 1) Pelayanan Peralihan dari CPNS menjadi PNS
- 2) Pelayanan Pengangkatan Sumpah PNS
- 3) Pelayanan Mutasi antar OPD
- 4) Pelayanan Mutasi antar Instansi
- 5) Pelayanan Kartu Taspen
- 6) Pelayanan Kartu Pegawai (KARPEG)
- 7) Pelayanan KARIS/KARSU
- 8) Kenaikan Gaji Berkala (KGB)
- 9) Pelayanan Peninjauan Masa Kerja (PMK)
- 10) Pensiun

Adapun capaian hasil kinerja Pengelolaan Mutasi ASN pada Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.25 Capaian Kinerja Pengelolaan Mutasi Tahun 2025

NO	LAYANAN	USUL	REALISASI	SISA	KETERANGAN
1	Pensiun	239	239	0	
2	Kartu Taspen	-	-	-	
3	Kartu Pegawai (Karpeg)	-	-	-	Kartu Otomatis terbit pada masing- masing MYASN PNS bersangkutan
4	Perpindahan PNS antar Wilayah Kerja				
	- Masuk	41	12	29	Menunggu Ujikom
	- Keluar	13	13	0	
5	Karis/Karsu	-	-	-	Kartu Otomatis terbit pada masing- masing MYASN PNS bersangkutan
6	Kenaikan Gaji Berkala (KGB)	909	909		Masa Kerja pada tabel Gaji sdh mencapai Batas Maksimal
7	Peninjauan Masa Kerja (PMK)				Berproses BKN MKS
8	Sumpah PNS	-	-	-	
9	Peralihan CPNS ke PNS	-	-	-	
10	Pemberhentian dari Jabatan atas permintaan sendiri	2	1	1	1. Selesai An. M. Agussalim, SE / 19750814 200212 1 007
11	Mutasi Pejabat Struktural	104	80	24	Proses Hasil Ujikom JPT
12	Mutasi antar SKPD				
	- Mutasi tenaga Kesehatan	21	-	21	Berproses
	- Penempatan PNS Pindah Masuk	6	6	0	
	- Mutasi/perpindahan jabatan pelaksana	59	-	59	Berproses
	Total	1394	1260	134	

Pelayanan Administrasi Kepegawaian dalam Sub Kegiatan Penglolaan Mutasi dengan layanan Administrasi Kepegawaian sampai dengan 31 Desember 2025 melayani sebanyak 1394 orang, telah terealisasi sebanyak 1260 orang atau sebesar 90,38%.

Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2025 dan Tahun Sebelumnya

Tabel 3.26 Capaian Kinerja Pengelolaan Mutasi Tahun 2024

No	Layanan	Usul	Realisasi	Sisa	Keterangan
1	Peralihan CPNS ke PNS	0	0	0	
2	Sumpah PNS	0	0	0	
3	Mutasi antar OPD				- Pengangkatan Penjabat Sekda
	- Mutasi tenaga kesehatan	4	-	4	- Perpanjangan masa Jabatan penjabat Sekda
	- Mutasi tenaga pendidik	0	0	0	- Pengangkatan Kadis Dukcapi
	- Mutasi pindahan jabatan pelaksana	97	-	97	- Pemberhentian Jabatan Administrator an. Nilawati, SE.,MM
	- Mutasi Jabatan	3	3	3	
4	Mutasi Pindah Masuk antar Instansi	29	2	27	2 orang terealisasi adalah PNS yang lulus tes tahun 2023 29 orang belum terealisasi karena keterbatasan anggaran sehingga pada Tahun 2024 tes seleksi pindah masuk belum dapat dilaksanakan
	Mutasi Pindah Pindah Keluar antar Instansi	21	18	3	Sementara Proses
5	Kartu taspen	0	0	0	
6	Kartu Pegawai	0	0	0	
7	Karis/Karsu	18	18		
8	Kenaikan Gaji Berkala (KGB)	710	710	0	
9	Peninjauan Masa Kerja (PMK)	0	0	0	Berproses di Regional IV BKN Makassar
10	Pensiun	294	294	4	Berproses di BKN
	Jumlah	1176	1045	138	

Pelayanan Administrasi Kepegawaian dalam Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi dengan 10 Layanan Administrasi Kepegawaian sampai dengan 31 Desember 2024 melayani sebanyak 1.176 orang, dari 1.176 usulan telah terealisasi sebanyak 1.045 orang atau sebesar 87.6%.

Layanan Administrasi Kepegawaian sampai dengan 31 Desember 2023 melayani sebanyak 2.081 orang usulan, dan telah terealisasi sebanyak 2.050 orang atau sebesar 98,5%.

Tabel 3.27 Capaian Kinerja Pengelolaan Mutasi Tahun 2023

NO	Layanan	Usul	Realisasi	Sisa	Keterangan
1	2	3	4	5	6
1	Peralihan CPNS ke PNS	49	48	1	Tidak Ikut Latsar
2	Sumpah PNS	0	0	0	
3	Mutasi antar OPD				
	• Mutasi tenaga kesehatan	347	347	0	
	• Mutasi tenaga pendidik	160	160	0	
	• Mutasi pindahan jabatan pelaksana	213	213	0	
4	Mutasi Pindah Masuk antar Instansi	31	27	4	tidak lulus uji kompetensi dan berkas tidak lengkap
	Mutasi Pindah Pindah Keluar antar Instansi	21	21	0	Berkas tidak lengkap
5	Kartu Taspen	0	0	0	
6	Kartu Pegawai	0	0	0	
7	Karis/Karsu	37	19	18	Berproses di BKN
8	Kenaikan Gaji Berkala (KGB)	941	941	0	
9	Peninjauan Masa Kerja (PMK)	0	0	0	Berproses di Regional IV BKN Makassar
10	Pensiun	282	274	8	Berproses di BKN
	Jumlah	2081	2060	31	

Tabel 3.28 Capaian Kinerja Pengelolaan Mutasi Tahun 2022

No	Layanan	Usul	Realisasi	Sisa	Keterangan
1	Pensiun	240	238	2	Berproses di BKN
2	Kartu Taspen	154	154	0	
3	Kartu Pegawai	11	11	0	
4	Pindah Masuk antar Instansi	59	33	26	tidak lulus uji kompetensi dan berkas tidak lengkap
6	Pindah Pindah Keluar antar Instansi	21	17	4	Berkas tidak lengkap
7	Karis/Karsu	1.004	755	249	Berproses di BKN
8	Kenaikan Gaji Berkala (KGB)	737	737	0	
9	Peninjauan Masa Kerja (PMK)	3	2	1	Berproses di Regional IV BKN Makassar
10	Sumpah PNS	83	0	83	
11	Peralihan CPNS ke PNS	158	158	0	
12	Mutasi antar OPD				
	Mutasi Tenaga Kesehatan	62	62	0	
	Mutasi Tenaga Pendidik	112	112	0	
	Mutasi Jabatan Pelaksana	301	301	0	
	Jumlah	2.945	2.580	365	

Layanan Administrasi Kepegawaian pada Tahun 2022 melayani sebanyak 2.945 usulan dan telah terealisasi sebanyak 2.580 orang.

Kendala dan Solusi

- Kendala: Aplikasi Pelayanan Kepegawaian yang dibangun oleh BKN yang sering berubah karena masih dalam tahap pembenahan dan berkas kelengkapan yang disampaikan oleh pegawai yang melakukan usulan tidak lengkap.
- Solusi: Melakukan Koordinasi secara Intensif dengan BKN terkait Pelayanan Kepegawaian utamanya yang telah menggunakan Aplikasi dan melakukan sosialisasi kepada pengguna layanan agar melengkapi berkas persyaratan layanan sesuai dengan ketentuan.

3. Pengelolaan Kenaikan Pangkat

KENAIKAN PANGKAT

Dalam rangka memberikan layanan Kenaikan pangkat yang efektif dan efisien Bidang Adinistrasi Kepegawaian telah menggunakan layanan Aplikasi Kenaikan Pangkat secara Online yang didukung oleh Sistem Aplikasi Kepegawaian BKPP.

Dengan adanya layanan Kenaikan Pangkat secara online ASN yang akan naik Pangkat tidak perlu lagi membawa berkas secara fisik tetapi cukup melengkapi berkas secara online melalui aplikasi yang telah disiapkan.

Adapun target yang ditetapkan dalam sub kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat pada tahun 2025 adalah 12 periode dengan realisasi tepat waktu dalam periode kenaikan pangkat. Adapun realisasi kenaikan pangkat tahun 2024 sampai dengan bulan Desember dapat di lihat pada grafik di bawah ini:

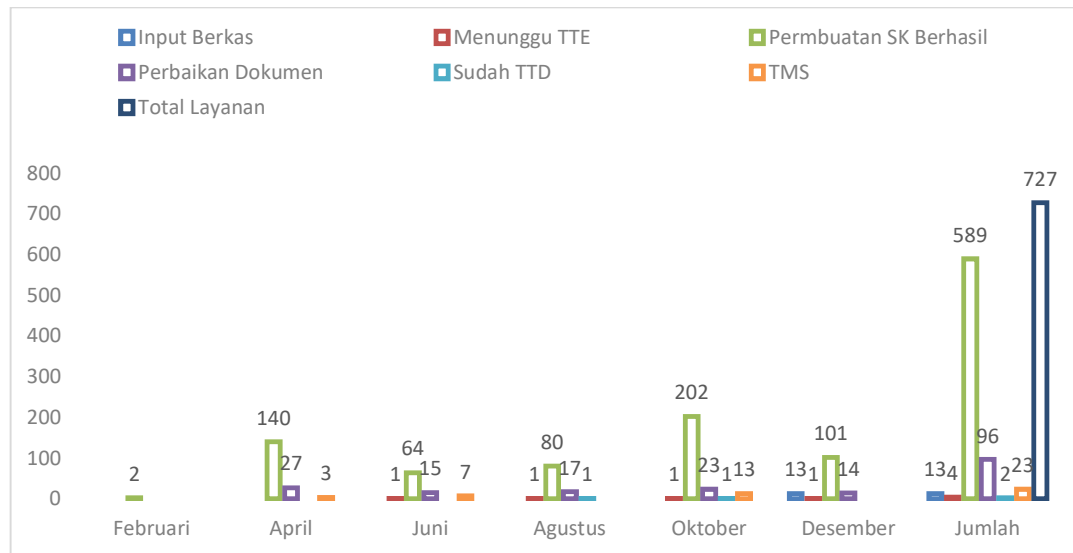
Tabel 3.29 Layanan kenaikan Pangkat, Peta Jabatan dan Pencantuman Gelar Tahun 2025

N0	Layanan	Usul	Realisasi	Sisa	Keterangan
1	Pangkat	1322	1035	287	Usulan berulang pada periode berikutnya bagi yang belum melengkapi Dokumen
2	Peta jabatan	202	58	144	Peta jabatan belum rampung sehingga terkendala pada usulan
3	Pencantuman Gelar	175	132	43	TMS

Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2025 dan Tahun Sebelumnya

Pelaksanaan Kegiatan Tahun 2024

Chart 3.7 Layanan Kenaikan Pangkat Tahun 2024



Berdasarkan grafik diatas sebanyak 727 layanan kenaikan pangkat pada tahun 2024, proses input berkas sebanyak 13, menunggu TTE sebanyak 4, pembuatan SK berhasil sebanyak 589, perbaikan dokumen sebanyak 96, dan sebanyak 23 yang tidak memenuhi syarat.

Pelaksanaan Kegiatan Tahun 2023

Tabel 3.30 Daftar Usul dan Realisasi Kenaikan Pangkat Periode April Tahun 2023

NO	LAYANAN	USUL	REALISASI	SISA	KETERANGAN
1	Kenaikan Pangkat Periode April				
	Golongan IV	137	133	4	TMS
	Golongan III	635	603	32	TMS
	Golongan II	67	61	6	TMS
	Golongan I	1	1		
	Jumlah	840	798	42	TMS

Tabel 3.31 Daftar Usul dan Realisasi Kenaikan Pangkat Periode Oktober Tahun 2023

NO	LAYANAN	USUL	REALISASI	SISA	KETERANGAN
1	Kenaikan Pangkat Periode Oktober				
	Golongan IV	160	147	13	TMS
	Golongan III	372	358	14	TMS
	Golongan II	57	57	57	TMS
	Golongan I	1	1	-	
	Jumlah	590	563	27	TMS

Kendala dan Solusi

- Kendala: Dalam pengusulan berkas kenaikan pangkat masih banyak ASN yang belum memahami proses pengusulan melalui aplikasi, sehingga sering ditemukan bahan usul yang kurang lengkap.
- Solusi: Peningkatan koordinasi antar unit terkait untuk memastikan kelengkapan berkas dalam proses kenaikan pangkat.

PENCANTUMAN GELAR

Dalam rangka meningkatkan tertib administrasi kepegawaian dan memberikan penghargaan atas pencapaian akademik Pegawai Negeri Sipil (PNS), kegiatan pencantuman gelar akademik pada dokumen kepegawaian dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa gelar akademik yang dimiliki oleh PNS telah tercatat secara resmi dan dapat digunakan sebagai bagian dari identitas profesional PNS dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berikut ini daftar usul dan realisasi Pencantuman Gelar selama tahun Tahun 2025:

Tabel 3.32 Layanan Pencantuman Gelar Tahun 2025

N0	Layanan	Usul	Realisasi	Sisa	Keterangan
1	Pencantuman Gelar	175	132	43	Pencantuman Gelar 1 Tahun langsung

Selama Tahun 2025, 175 orang mengajukan pencantuman gelar dimana sebanyak 132 telah menyelesaikan proses administrasi ditandai dengan status “Profil PNS telah diperbaharui”

Pelaksanaan Kegiatan Tahun 2024

Berikut ini daftar usul dan realisasi Pencantuman Gelar selama tahun Tahun 2024:

Tabel 3.33 Daftar Usul dan Realisasi Kenaikan

Bulan	Usul	Profil Diperbaharui	Input Berkas	Surat Usulan	Perbaikan Dokumen	TMS
Januari	14	1		10	3	
Maret	10	3		5	2	
Mei	23	5	9	2	8	1
Juli	72	33	34		5	
September	25	9	10		6	
November	24	10	10		4	
Jumlah	168	61	63	17	28	1

Selama tahun 2024, 168 orang mengajukan pencantuman gelar, 61 orang telah menyelesaikan proses administrasi ditandai dengan status “Profil PNS telah diperbaharui”. Terdapat 63 orang dalam proses input berkas, 17 orang telah dibuatkan surat usulan, 28 orang dalam proses perbaikan berkas dan 1 orang tidak memenuhi syarat.

4. Fasilitas Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional

Fasilitas pengembangan karir dalam jabatan fungsional merupakan upaya sistematis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan untuk membantu jabatan fungsional meningkatkan kompetensi, kinerja dan angka kredit guna mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

Tabel berikut adalah layanan fasilitas pengembangan karir jabatan fungsional pada Tahun 2025:

Tabel 3.34 Layanan Pengembangan Karir Jabatan Fungsional

N0	Layanan	Usul	Realisasi	Sisa	Keterangan
1	Fasilitas Pengembangan Karir Jabatan Fungsional	202	58	144	Berproses

Selama tahun 2025 sebanyak 202 usulan pengembangan karir jabatan fungsional, telah terealisasi sebanyak 58 usulan dan 144 usulan masih berproses.

Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2025 dan Tahun Sebelumnya

Pelaksanaan Kegiatan Tahun 2024

Tabel berikut menyajikan informasi mengenai jumlah pengangkatan, promosi, dan penyesuaian jabatan fungsional untuk berbagai jabatan yang ada:

Tabel 3.35 Fasilitas Pengembangan Karir Jabatan Fungsional

No.	Nama Jabatan	Pengangkatan JF	Promosi JF	Penyesuaian JF
1	Pengelola Sumber Daya Air Ahli Muda			1
2	Penata Kelola Jalan dan Jembatan Ahli Muda			1
3	Penata Kelola Bangunan Gedung dan Kawasan Permukiman Ahli Muda			1
4	Penata Kelola Penyehatan Lingkungan Ahli Muda			1
5	Auditor Ahli Pertama	1		
6	Auditor Ahli Muda		2	
7	Guru Ahli Pertama	30		
8	Analisis Ketahanan Pangan	2		
9	Pengawas Penyelenggara Urusan Pemerintahan Daerah Ahli Pertama	4		
10	Pengawas Penyelenggara Urusan Pemerintahan Daerah Ahli Muda	1		
Jumlah		38	2	4

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar kegiatan dalam Bidang Administrasi Kepegawaian telah berjalan sesuai dengan rencana. Meskipun

demikian, masih terdapat beberapa kendala yang perlu segera ditangani, terutama terkait kelengkapan berkas dalam proses kenaikan pangkat.

Pelaksanaan Kegiatan Tahun 2022 dan 2023

Berikut ini merupakan tabel realisasi layanan fasilitas pengembangan karier dalam jabatan fungsional pada tahun 2022 dan tahun 2023.

Tabel 3.36 Realisasi Layanan Pengembangan Karir Tahun 2023

No	LAYANAN	Guru	Kesehatan	Teknis	Jumlah
1.	Pengangkatan Pertama	305	23	8	336
2.	Pemberhentian dalam jabatan				
3.	Pengangkatan Kembali				
4.	Kenaikan Jabatan	223	247	14	484
	Jumlah	528	270	22	820

Tabel 3.37 Realisasi Layanan Pengembangan Karir Tahun 2022

NO	LAYANAN	USUL	REALISASI	SISA	PERSENTASE
1	Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional	59	59	0	100%
2	Kenaikan Jabatan Fungsional				
	AHLI PERTAMA	7	7	0	87,5%
	AHLI MUDA	96	75	21	78%
	AHLI MADYA	70	59	11	84,2%
	AHLI UTAMA	1	1	0	100%
	JUMLAH	174	142	32	81,6%
	JUMLAH	233	201	32	86,26%

Kendala dan Solusi

- Kendala : Adanya ASN yang belum mengikuti Kompetensi sesuai jenjang jabatan fungsional yang akan diduduki
- Solusi: Mendorong ASN yang belum memenuhi kualiifikasi untuk diangkat dan dinaikan jabatannya untuk mengikuti uji kompetensi sesuai bidang tugas dan jenjang jabatan masing masing.

SASARAN STRATEGIS 3:
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja
Perangkat Daerah

Indikator 1:
Predikat SAKIP Perangkat Daerah

a. Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

Sasaran Strategis 3: Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah yang diukur dengan Indikator Predikat SAKIP Perangkat Daerah.

Berdasarkan surat dari inspektur Inspektorat Kabupaten Polewali Mandar nomor : 064.23/LHE/INSP/700.1.2.1/VI/2025 tanggal 13 Juni 2025, tingkat Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan memperoleh nilai hasil 80,05% dengan predikat A. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja “Memuaskan”. Implementasi SAKIP Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan terlihat dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil dan berkinerja tinggi.



Berdasarkan hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa Indikator Predikat SAKIP Perangkat Daerah memperoleh realisasi (80,05) sedikit dibawah target (82,98) yang telah ditentukan namun persentase pencapaiannya tinggi dengan nilai 96,46% hal ini disebabkan oleh adanya perubahan metode penilaian AKIP oleh Inspektorat

Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang dievaluasi oleh Inspektorat Kabupaten Polewali Mandar dengan rincian :

1. Perencanaan Kinerja

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar telah melakukan memiliki perbaikan pada Rencana Strategis (Renstra Tahun 2019 - 2024),

rencana Kinerja Tahunan (RKT) serta perjanjian kinerja (PK) tahun 2023. Serta dokumen Rencana Aksi Tahun 2024 atau yang dipersamakan.

Berdasarkan evaluasi, beberapa hal yang perlu mendapat perhatian untuk dilakukan perbaikan selanjutnya adalah sebagai berikut:

- a. Pohon Kinerja belum menggambarkan sebab akibat atas berbagai kondisi yang diperlukan perangkat daerah dalam menghasilkan outcome yang diinginkan;
- b. Pada hasil evaluasi yang dilaksanakan tidak menunjukkan saran perbaikan agar ditindaklanjuti atau hasil yang lebih baik
- c. Dokumen rencana Aksi telah tersedia namun substansi yang termuat didalamnya kurang memadai.

2. Pengukuran Kinerja

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar telah menyusun Indikator Kinerja Utama tingkat OPD hingga pejabat eselon IV, selain itu telah dilakukan pengukuran kinerja secara berjenjang berdasarkan sasaran, indikator dan target yang diperjanjikan secara berjenjang berdasarkan sasaran, indikator dan target yang diperjanjikan. Namun hasil pengukuran kinerja yang dimanfaatkan untuk menyimpulkan kemajuan atau progress kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk menyesuaikan strategi dalam mencapai tujuan dan sasaran. Berdasarkan hasil evaluasi, beberapa hal yang perlu mendapat perhatian untuk dilakukan perbaikan selanjutnya adalah sebagai berikut :

- a. Pengukuran kinerja telah dilakukan namun belum didukung dengan pedoman pengukuran dan pengumpulan data kinerja yang lengkap dengan formulasi, SOP dan mekanisme pengukuran kinerja;
- b. Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien hal tersebut terlihat dari kurangnya atensi pimpinan terkait aktivitas yang akan dicapai namun demikian pengukuran telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan namun belum optimal. Belum ada review yang mencerminkan perkembangan capaian secara periodik serta keselarasannya dengan rencana aksi yang telah ada;
- c. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar atas pemberian Reward dan Punishment namun belum optimal dan konsisten dalam mengimplementasikannya;

- d. Pengukuran kinerja belum menjadi dasar penyusunan strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien ;
- e. Perangkat Daerah telah memahami atas hasil pengukuran kinerja namun belum ada tindak lanjut yang diupayakan terkait saran untuk perbaikan rencana aksi;
- f. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan belum memanfaatkan dengan maksimal aplikasi Simkinerja Integrated untuk mengukur kinerja, terlihat pada aplikasi pada rencana pencapaian target untuk tahun 2024 untuk realisasi pencapaian masih kosong.

3. Pelaporan Kinerja

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar telah menyusun indikator kinerja Tahun 2024 dan disampaikan kepada Bupati Polewali Mandar melalui Bagian Organisasi dan Tata Laksana secara tepat waktu.

Berdasarkan hasil evaluasi, Laporan Kinerja Badan Kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kabupaten Polewali Mandar telah menyajikan informasi mengenai kinerja yang dijanjikan yang menggambarkan capaian-capaian kinerja outcome atau output penting yang telah dicapai sampai dengan saat ini. Namun masih ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian untuk dilakukan perbaikan selanjutnya sebagai berikut :

- a. Laporan Kinerja belum konsisten menjadi perhatian utama pimpinan atas rekomendasi perbaikan kinerja yang termuat dalam laporan sebagai upaya penyempurnaan kinerja’.
- b. Laporan Kinerja belum digunakan dalam penyusunan aktivitas dan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai namun belum didukung dengan Teknologi informasi (Aplikasi) evaluasi Akuntabilitas kinerja internal telah memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja walaupun tidak secara signifikan

Berikut adalah rincian hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2025

Tabel 3.38 Rincian Hasil Evaluasi

Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai
a. Perencanaan Kinerja	30	23,70
b. Pengukuran Kinerja	30	24,00
c. Pelaporan Kinerja	15	11,5
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	20,50
Nilai Hasil Evaluasi	100	80,05
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		A

Adapun rekomendasi Inspektorat terkait hasil Evaluasi AKIP BKPP sebagai berikut :

1. Menyusun Pohon Kinerja yang menggambarkan sebab akibat atas berbagai kondisi yang diperlukan perangkat daerah dalam menghasilkan outcome yang diinginkan dengan berdasar pada Peraturan menteri PANRB nomor 89 Tahun 2021;
2. Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala atas rencana aksi atau aktivitas dalam tahun berjalan dengan memberikan saran dan upaya perbaikan;
3. Menyempurnakan subtransi yang termuat dalam rencana aksi agar relevan dengan perjanjian kinerja;
4. Menyusun dokumen Pedoman Teknis Pengukuran dan pengumpulan data kinerja yang memuat; Dasar, tujuan, manfaat, Proses Bisnis, IKU, Pengukuran Kinerja dan penanggungjawab, jadwal monev, serta SOP pengumpulan data yang didiformalkan baik dalam bentuk SK/SE kepala perangkat Daerah;
5. Memanfaatkan pengukuran Kinerja dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien serta melakukan revidi secara berjenjang dan berkelanjutan atas efektivitas yang sedang berjalan serta menjadikan pengukuran Kinerja sebagai dasar penyusunan strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien;
6. Mengoptimalkan pengukuran Kinerja dalam sebagai dasar atas pemberian Reward dan Punishment;
7. Memanfaatkan laporan kinerja berkala dalam penyusunan aktivitas dan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja yang lebih baik;
8. Mengharapkan atensi kepala BKPP untuk memperbaiki dan peningkatan kinerja kedepan.

9. Memanfaatkan aplikasi SimKinerja Integrated dengan maksimal untuk mengukur kinerja dan sebagai saran monitoring dan evaluasi untuk perbaikan kinerja.

b. Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Dan Capaian Kinerja Tahun 2025 Dengan Tahun-Tahun Sebelumnya

Pada tabel dibawah ini disajikan perbandingan antara realisasi kinerja dan capaian kinerja Sasaran Strategis 3: Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah yang diukur dengan Indikator Predikat SAKIP Perangkat Daerah untuk tahun 2025 dengan tahun-tahun sebelumnya:

Tabel 3.39
Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2025 Dengan Tahun Sebelumnya (2024 dan 2023)

Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja		
		2023	2024	2025
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	A(82,76)	A(82,97)	A(80,05)

Berdasarkan tabel diatas, realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun 2023 sampai tahun 2025 setiap tahunnya memperoleh tingkat akuntabilitas kinerja predikat SAKIP A.

c. Perbandingan Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Target 5 Tahun Renstra

Pada tabel selanjutnya disajikan perbandingan antara realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun 2025 sasaran strategis 3: Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah yang diukur dengan Indikator Predikat SAKIP Perangkat Daerah dengan Target Renstra BKPP tahun 2025-2029 sebagai berikut:

Tabel 3.40
Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Sasaran 2 Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah (RENSTRA) BKPP Tahun 2025-2029

Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kineja	Target	Realisasi	Target Renstra BKPP	
			2025	2025	2024	2025
Meningkatnya Tata Kelola ASN yang Profesional, Obyektif dan Berintegritas	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	A	A	A	A

Dari tabel di atas menjelaskan mengenai perbandingan realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun 2025 terhadap target awal Renstra BKPP tahun 2025-2029 dapat dianalisa bahwa untuk sasaran 3: Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah yang diukur dengan Indikator Predikat SAKIP Perangkat Daerah, perlu dipertahankan dan disempurnakan pada tahun berikutnya pada Renstra BKPP Kabupaten Polewali Mandar.

d. Keberhasilan, Kendala Dan Solusi

➤ Keberhasilan

Kinerja BKPP Predikat SAKIP Perangkat Daerah memperoleh nilai 80,05 dengan Predikat “A” hal tersebut menunjukkan implementasi akuntabilitas kinerja “Memuaskan”.

➤ Kendala

Dalam upaya perbaikan kualitas akuntabilitas kinerja perangkat daerah, berikut hal-hal yang seringkali menjadi kendala dalam pelaksanaannya yaitu :

1. Pemahaman para pejabat struktural terkait penyusunan perjanjian kinerja masih kurang.
2. Hasil pengukuran kinerja yang sudah ada, belum dijadikan acuan untuk mengevaluasi setiap program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan.
3. Pejabat berjenjang belum memahami Aplikasi Simkinerja sehingga data belum tepat sasaran waktu pelaksanaannya
4. Keterbatasan anggaran dari awal penyusunan program / kegiatan pagu anggaran RAPBD BKPP mengalami pengurangan anggaran (Refocusing anggaran) sehingga pelaksanaan program kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan belum maksimal.
5. Pencapaian sasaran indikator kinerja tidak dapat dicapai karena keterbatasan anggaran.

➤ Solusi

1. Memaksimalkan pelaksanaan rapat internal untuk memberikan pemahaman terhadap para pejabat pelaksana program dan kegiatan tentang korelasi antara tujuan dan sasaran renstra dengan perjanjian kinerja yang telah disusun.
2. Memaksimalkan aplikasi SAKIP yang sudah ada untuk melakukan pengukuran terhadap program kegiatan yang telah dilaksanakan

3. Mengintensifkan koordinasi dan komunikasi terhadap setiap bidang terkait program dan kegiatan yang berdampak langsung kepada tujuan dan sasaran Perangkat Daerah.
4. Memberikan format khusus kepada setiap pelaksana kegiatan untuk pelaporan pelaksanaan masing-masing kegiatan.
5. Membuat berita acara atau dokumen pelaporan kegiatan di setiap bidang.
6. Membuat Rencana kerja tahunan (RKT) di setiap bidang untuk mengontrol pencapaian indikator kinerja program/kegiatan.

a. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Dalam pencapaian indikator kinerja Sasaran Strategis 3: Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah yang diukur dengan indikator predikat SAKIP perangkat daerah yang dijalankan oleh Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan dengan jumlah pegawai sebanyak 3 (tiga) pegawai dengan 1 Program 1 Kegiatan 4 Sub Kegiatan yang anggarannya sebesar **Rp. 18.200.000,-**

Upaya pencapaian target Predikat SAKIP Perangkat Daerah dilaksanakan melalui 1 program dan 4 (empat) kegiatan diantaranya :

Tabel 3.41
Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Pendukung Realisasi Capaian Kinerja Sasaran 3

No	Program/Kegiatan	Outcome	Target	Outcome/Output	Target	Lokasi	Anggaran
I	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	A			Kab. Polman	18.200.000,00
1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	A	Persentase Perencanaan daerah sesuai standard an tepat waktu	100%		21,192,176
1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan perangkat	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	A	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen	Polewali	3.626.600,-

Daerah										
2.	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Predikat Perangkat Daerah	SAKIP Daerah	A	Jumlah Dokumen RKA/SKPD dan laporan koordinasi penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen Hasil	Polewali	3.615.800		
3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan Dokumen RKA-SKPD	Predikat Perangkat Daerah	SAKIP Daerah	A	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1 Dokumen	Polewali	4.633.800,-		
4	Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Predikat Perangkat Daerah	SAKIP Daerah	A		1 Dokumen	Polewali	3.179.000,-		
5	Evaluasi Kinerja Perangkat daerah			A	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2 Laporan	Polewali	3.145.000,-		
Jumlah								18.200.000,00		

Analisis Efisiensi Sumber Daya (Keuangan)

Untuk mencapai target sasaran tahun 2025, maka proses monitoring dan evaluasi terhadap Rencana Program dan Kegiatan BKPP dilakukan secara ketat. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi setiap triwulan, untuk memastikan Program dan Kegiatan berjalan sesuai dengan perencanaan. Program dan kegiatan dimaksud diantaranya:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah kabupaten/Kota, terdiri atas 7 Kegiatan dan 20 Sub Kegiatan dengan total anggaran sebesar Rp. 3.929.247.318,00
2. Program Kepegawaian Daerah, terdiri atas 4 kegiatan dan 12 Sub Kegiatan dengan total anggaran sebesar Rp. 865.974.360,00

Distribusi Program Dan Kegiatan Untuk Pencapaian Sasaran

Tabel 3.42 Distribusi Program dan Kegiatan

Sasaran 1 Terwujudnya Profesionalitas ASN	1 Program	Rp. 865.974.360,00
Sasaran 2 Meningkatnya Pengetahuan, keahlian dan Keterampilan ASN		
Sasaran 3 Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	1 Program	Rp. 3.929.247.318,00

Data Hasil Evaluasi Anggaran Program Pada APBD Perubahan 2025

Tabel 3.43 Data Hasil Evaluasi Anggaran pada APBD Perubahan 2025

NO	PROGRAM	SEBELUM PERUBAHAN	SETELAH PERUBAHAN	SELISIH
1	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	4.582.399.934,-	3.929.247.318,-	(653.152.616,-)
2	KEPEGAWAIAN DAERAH	2.076.495.000,-	865.974.360	(1.210.520.640,-)
Total Anggaran		6.658.894.934,-	4.795.221.678,-	(1.863.673.256,-)

Distribusi Bertambah/Berkurang Anggaran Pada Setiap Kegiatan Prioritas APBD Perubahan Tahun 2025

Tabel 3.44 Distribusi Bertambah/Berkurang Anggaran Pada Kegiatan

NO	KEGIATAN	SEBELUM PERUBAHAN	SETELAH PERUBAHAN	JUMLAH BERTAMBAH/BERKURANG	KETERANGAN
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	7.254.160,-	3.626.600,-	(3.627.560,-)	Refocusing
2	Koordinasi dan penyusunan Dokumen RKA-SKPD	7.231.000,-	3.616.800,-	(3.615.200,-)	Refocusing
3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-	7.109.000,-	4.633.600,-	(2.475.400,-)	Refocusing

	SKPD				
4	Koordinasi dan penyusunan Laporan Capaian kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	4.862.000,-	3.179.000,-	(1.683.000,-)	Refocusing
5	Evaluasi Kinerja Aparatur	5.355.000,-	3.145.000,-	(2.310.000,-)	Refocusing
6	Penyediaan gaji dan Tunjangan ASN	3.974.878.518,00	3.422.925.702,00	(551.952.816)	Refocusing
7	Pelaksanaan Penatausahaan dan pengajuan/verifikasi keuangan SKPD	8.884.540,-	4.036.420,-	(4.848.120,-)	Refocusing
8	Koordinasi dan Penyusunan Laporan keuangan Akhir Tahun	6.302.420,-	2.123.440,-	(3.178.980,-)	Refocusing
9	Koordinasi dan penyusunan laporan Keuangan Bulanan/Triwulan /Semesteran SKPD	5.388.180,-	0	(5.388.180,-)	Refocusing
10	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	21.040.000,-	10.520.000,-	(10.520.000,-)	Refocusing
11	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	14.999.660,-	6.523.900,-	(8.475.760,-)	Refocusing
12	Penyediaan Bahan Material	8.728.200,-	1.479.000,-	(7.249.200,-)	Refocusing
13	Penyelenggaraan Rapat koordinasi dan Konsultasi SKPD	121.527.800	89.495.400,-	(32.032.400,-)	Refocusing
14	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	117.169.000,-	101.683.000,-	(15.486.000,-)	Refocusing
15	Penyediaan Jasa Pemeliharaan,	28.439.000,-	22.439.000,-	(6.000.000,-)	Refocusing

	Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan				
16	Pemeliharaan peralatan dan Mesin Lainnya	10.030.000,-	4.670.000,-	(5.360.000,-)	Refocusing
17	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	350.655.600,-	121.217.960,-	(229.437.640,00)	Refocusing
18	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	28.522.300,-	16.254.400,-	(12.267.900,00)	Refocusing
19	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	29.428.780,-	37.193.980,00	7.765.200,-	Biaya pengembangan/ pemeliharaan SIMPEG
20	Pengelolaan Mutasi ASN	78.425.000,-	20.320.120,-	(58.104.880,00)	Refocusing
21	Pengelolaan Promosi ASN	738.588.700,-	460.001.680,-	(278.587.020,-)	Refocusing
22	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	657.713.080,-	43.030.600,-	(614.682.480,-)	Refocusing
23	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	34.736.500,00	14.747.700,-	(19.988.800,00)	Refocusing
24	Fasilitas sertifikasi jabatan ASN	12.309.260,00	50.225.680,-	37.916.420,00	Biaya Manajemen Talenta
25	Fasilitas Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	26.403.000,00	13.195.600,00	(13.207.400,00)	Refocusing
26	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	48.654.440,-	26.498.440,-	(22.156.000,00)	Refocusing

Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	15.539.140,-	7.769.000,-	(7.770.140,00)	Refocusing
Total Anggaran Refocusing			(1.874.723.256)	

Perbandingan Data Tahun Sebelumnya

Data Hasil Evaluasi Anggaran Program Pada APBD Perubahan 2024

Tabel 3.45 Data Hasil Evaluasi Anggaran pada APBD Perubahan 2024

NO	PROGRAM	SEBELUM PERUBAHAN	SETELAH PERUBAHAN	SELISIH
1	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	4.034.897.377,00	3.445.850.547,90	(589.046.829,10)
2	KEPEGAWAIAN DAERAH	459.991.437,00	521.531.923,20	61.540.486,20
Total Anggaran		4.494.888.814,00	3.967.382.471,10	(527.506.342,90)

Distribusi Bertambah/Berkurang Anggaran Pada Setiap Kegiatan Prioritas APBD Perubahan Tahun 2024

Tabel 3.46 Distribusi Bertambah/Berkurang Anggaran Pada Kegiatan

N O	KEGIATAN	SEBELUM PERUBAHAN	SETELAH PERUBAHAN	JUMLAH BERTAMBAH/BERKURANG	KETERANGAN
1	Penyediaan gaji dan Tunjangan ASN	3.666.058.850,00	3.028.553.109,00	(637.505.741,00)	Kelebuhan Biaya Gaji Pokok ASN
2.	Penyediaan Komponen Instalasi listrik/Penerangan Bangunan Kantor	3.003.660,00	0	(3.003.660,00)	Refocusing
3.	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	21.040.000,00	24.870.000,00	3.830.000,00	Meningkatkan Biaya Logistik
4.	Penyediaan Barang Cetakan dan	3.053.543,00	13.053.543,00	10,000,000,00	Biaya Hut Polman

	Penggandaan				
5	Penyediaan Bahan Material	10.165.713,00	9.958.032,00	(207.681,00)	Penyusaian
6.	Penyelenggaraan Rapat koordinasi dan Konsultasi SKPD	40.007.900,00	67.798.100,00	27.790.200,00	Meningkatnya Biaya Koorfinasi
7	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	9.229.000,00	19.279.000,00	10.050.000,00	Meningkatnya Biaya Pemeliharaan kendaraan Dinas
8.	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	44.999.851,00	215.772.855,70	170.773.004,70	Meningkatnya Biaya oprasional Kegiatan pengembangan Aplikasi SIMPEG
9	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	37.451.685,00	28.909.318,00	(8.542.367,00)	Refocusing
10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	29.999.716,00	49.999.716,00	20,000,000,00	Biaya pengembangan / pemeliharaan SIMPEG
11	Pengelolaan Mutasi ASN	47.480.075,00	37.186.986,00	(10.293.089,00)	Refocusing
12	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	85.933.460,00	41.123.640,00	(44.809.820,00)	Refocusing
13	Pengelolaan Promosi ASN	25.008.560,00	23.329.130,00	(1.679.430,00)	Refocusing
14	Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	60.000.179,00	8.976.026,50	(31.024.152,50)	Refocusing
15	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	59.999.838,00	52.581.238,00	(418.600,00)	Refocusing
16	Fasilitas Pengembangan Karir dalam	24.118.825,00	3.120.765,00	(20.998.060,00)	Refocusing

	Jabatan Fungsional				
17	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	29.999.566,00	25.532.566,00	(4.467.000,00)	Refocusing
	Total Anggaran	4.197.550.421,00	3.456.044.025,20	(741.506.396,20)	

Distribusi Program Dan Kegiatan Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2023

Sasaran 1 Meningkatnya Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah	1 Program	Rp.172.630.800,-
	1 Program	Rp. 1.399.359.600,-
Sasaran 2 Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Perangkat Daerah	1 Program	Rp. 3.711.785.168,-

Data Hasil Evaluasi Anggaran Program Pada APBD Perubahan 2023

Tabel 3.47 Data Hasil Evaluasi Anggaran pada APBD Perubahan 2023

No	Program	Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	Selisih
1	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	4,609,284,643,-	3,711,785,168,-	(897,499,475)
2	KEPEGAWAIAN DAERAH	1,187,663,400,-	1,399,359,600,-	211,696,200
3	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	905,682,100,-	172,630,800,-	(740,051,300)
	Total Anggaran	6.712.630.143,-	5.283.775.568	(1.428.854.575)

Distribusi Penambahan Anggaran Pada Setiap Kegiatan Prioritas APBD Perubahan Tahun 2023

Tabel 3.48 Distribusi Bertambah/Berkurang Anggaran Pada Kegiatan

No	Kegiatan	Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	Jumlah Penambahan	Ket
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3,950.223,962	3.099.561,987	(850,881.975)	
2.	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	198.416.00	546.703.300	348,287.000-	

3.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	113,686,200	52,488,300	(61.197.900)	
4.	Pengelolaan Mutasi ASN	23.018,000	95,393,800,-	72,375,800,-	
5	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	77.888.000	82,455.000	4,567,000	
6.	Pengelolaan Promosi ASN	363,345,800	371.830.100,-	8.484.300,-	
7.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	113.348.500,-	106.779.100	(6.569.400)	
8.	Pengelolaan pemberian penghargaan bagi Pegawai	100.770.900	10.000.000,-	(90.770.900)	
9.	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi Tekhnis umum inti dan pilihan bagi jabatan Administrasi Penyelenggaraan urusan pemerintahan konkuren, Perangkat daerah penunjang dan urusan Pemerintah Umum	158..073.600,-	36.676.000,-	(121.397.600)	
	Pelaksanaan sertifikasi kompotensi di lingkungan pemerintah kabupaten/kota	103.573.000	7.908.100	(95.669.900)	
	Penyelenggaraan pengembangan kompestenasi bagi pimpinan Daerah jabatan Pimpinan Tinggi jabatan Fungsional kepemimpinan dan prajabatan	623.753.400,-	99.809.600,-	(523.943.800)	
Total Anggaran		5.826.097.662,-	4.509.600.287	(1.316.497.375)	

Perbandingan Data Realisasi Anggaran Tahun 2025 dan Tahun Sebelumnya

Alokasi pagu anggaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2025 sebelum perubahan **Rp.6.658.894.934** setelah perubahan **Rp.4.795.221.678**, selisih Rp. **(1.863.673.256)** dengan realisasi anggaran sebesar **Rp.4.602.040.564 (96%)**. Untuk Tahun 2024 sebelum Perubahan Rp.4.494.888.814 setelah Perubahan Rp.3.967.382.471,10 selisih Rp. **(527.506.342,90)** dengan realisasi anggaran sebesar **Rp.3.910.762.829 (99%)** sementara pada Tahun 2023 anggaran sebelum perubahan **Rp.6.712.630.143** Setelah Perubahan

Rp.5.283.775.568 selisih **Rp.(1.428.854.575)** dengan realisasi anggaran sebesar Rp.5.205.604.866 (99%)

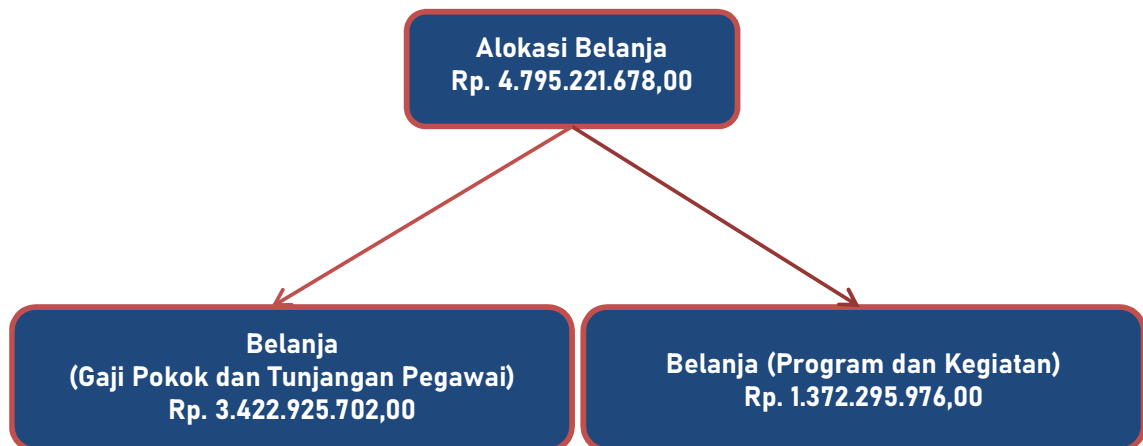
Dari data realisasi anggaran dapat dilihat pagu anggaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar mengalami penurunan dari tahun ke tahun sehingga Indikator kinerja Outcome dalam Manajemen ASN tidak bisa berjalan maksimal sehingga menyebabkan ada beberapa faktor program kegiatan yang tidak tercapai sebagaimana mestinya dalam peningkatan tata kelola ASN yang profesional, objektif dan berintegritas

B. AKUNTABILITAS KEUANGAN

Akuntabilitas keuangan merupakan pertanggungjawaban mengenai integritas keuangan dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan dalam penggunaan sumber daya finansial. Laporan akuntabilitas kinerja yang baik harus pula disertai laporan akuntabilitas keuangan, sehingga efisiensi dan efektifitas penganggaran dapat diukur serta dapat diketahui nilai manfaat dari hasil program dan kegiatan yang dilaksanakan. Berikut ini akan disajikan serangkaian informasi keuangan tahun anggaran 2025.

1. JENIS BELANJA

Untuk Tahun 2025 Total Anggaran yang dikelola Badan Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan Polewali Mandar sebesar Rp.4.795.221.678,00



1) Belanja Penunjang Urusan Pemerintahan

Adalah anggaran program penunjang urusan pemerinyahan daerah, program kepegawaian dengan alokasi Target **Rp.4.795.221.678,00** dengan Realisasi Rp.4.602.040.564,00 dengan capaian persentase 96 % sehingga terdapat sisa anggaran Rp.193.181.114,00 dari sisa pagu yang tidak terealisasi ada empat sub Kegiatan : Gaji dan Tunjangan, senilai Rp.154.105.971,00 (Silpa) Penyediaan jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik senilai Rp.13.824.967,00 (Silpa) Penyediaan jasa pelayanan umum Kanor senilai Rp.4.250.000,- (Biaya Honor PTT selama 5 bulan tidak terbayarkan dikarenakan Mengundurkan diri dari Tenaga PTT), dan Promosi ASN senilai Rp. 17.474.484,00

2) Belanja Penyediaan Gaji dan Tunjangan

Adalah anggaran pembayaran gaji pokok dan tunjangan pegawai dengan alokasi (Target) Rp. 3.422.925.702,- dengan Realisasi Rp.3.268.819.731,- dengan capaian persentase 100%, sehingga terdapat Rp. 154.105.971,- yang tidak terlaksana sisa anggaran Silva (Adanya ASN yang purnabakti dan ASN yang mengalami mutasi antar OPD dan kelebihan tunjangan Fungsional).

3) Belanja Program Kegiatan dan Sub Kegiatan

Adalah anggaran pelaksanaan program/kegiatan dengan alokasi (Target) Rp.1.372.297.976,- dengan Realisasi Rp.1.333.220.833,- dengan capaian persentase 97%, sehingga terdapat Rp.39.075.143,- yang tidak terlaksana termasuk Silpa

2. REALISASI BELANJA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN

Tabel 3.49 Realisasi Belanja Tahun 2025

No	PROGRAM	SETELAH PERUBAHAN	REALISASI	SISA ANGGARAN
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	3.929.247.318,00	3.756.560.383,00	172.686.935,00
2	Program Kepegawaian Daerah	865.974.360,00	845.480.181,00	20.494.179,00
TOTAL ANGGARAN		4.795.221.678,00	4.602.040.564,00	193.181.114,00

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Perangkat Daerah diharapkan dapat menjadi akses untuk siapa saja dalam rangka mendapatkan informasi pelaksanaan pembangunan serta penggunaan Anggaran Pendapatan dan belanja Daerah. Sehingga siapapun yang mengakses dapat memberikan masukan atau saran serta kritik terkait pencapaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar. Oleh karena itu sebagai kesimpulan, berikut kami sampaikan status capai kinerja BKPP Tahun Anggaran 2025 :

Tujuan: Meningkatnya Tata Kelola ASN yang Profesional, Objektif dan Berintegritas

Untuk mencapai tujuan, ditetapkan 2 sasaran yang harus dicapai yang realisasinya sebagai berikut :

SASARAN STRATEGIS 1:
Terwujudnya Profesionalitas ASN

Indikator:
Indeks Profesionalitas ASN

TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
(60)	(76,46)	(127,43%)

Berdasarkan hasil perhitungan Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2025 sesuai dengan hasil penilaian aplikasi SIASN diatas memperoleh nilai **76,46** dari target **60** dengan persentase capaian **127,43%**. Sesuai dengan capaian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar berkomitmen untuk meningkatkan profesionalitas ASN di Kabupaten Polewali Mandar.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Indeks Profesionalitas ASN disebutkan bahwa untuk menghitung indeks Profesionalitas ASN, ada 4 dimensi yang digunakan yaitu:

1. **Dimensi Kualifikasi**, digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai Kualifikasi, Pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah
2. **Dimensi Kompetensi** digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai Riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam melaksanakan tugas jabatannya termasuk kemampuan teknis, manajerial, dan sosial
3. **Dimensi Kinerja** digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS
4. **Dimensi Disiplin**: digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN diharapkan mampu memotret tingkat profesionalitas ASN pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, dan ASN itu sendiri serta sebagai dasar pemetaan pengembangan kompetensi ASN yang diharapkan mampu meningkatkan nilai Reformasi Birokrasi.

Berdasarkan hasil perhitungan Indeks Profesionalitas ASN, diperoleh hasil “76,46%” melebihi target sudah diatas target hal ini dipengaruhi oleh beberapa kondisi :

1. Aplikasi Simpeg Terintegrasi berfungsi untuk meningkatkan aksesibilitas data yang tersaji tepat waktu dan akurat serta mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi. Selain itu Aplikasi SIMPEG dapat pula digunakan untuk mendukung keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian pegawai.
2. Pemangfaatan Aplikasi SIASN BKN <https://asndigital.bkn.go.id>
3. Telah tersedianya dokumen hasil penyusunan kebutuhan dan formasi pegawai untuk 5 tahunan, sehingga memudahkan pemerintah daerah untuk melakukan penyusunan perencanaan pengadaan pegawai negeri sipil.
4. Belum optimal Pembinaan disiplin ASN (Aplikasi E.Absensi Polman).
5. Pelaksanaan CPNS dan PPP3K Tahun 2025 sudah dilaksanakan.

6. Meningkatnya Jumlah pejabat yang telah melaporkan LHKPN/LHKSN.
7. Pemberian penghargaan terhadap pegawai baik itu Satyalancana Karya Satya maupun pemberian penghargaan terhadap pegawai berprestasi.
8. Meningkatnya tindaklanjut pelanggaran disiplin bagi PNS yang dianggap indisipliner dan telah melanggar kode etik pegawai.
9. Adanya pengembangan Kompetensi SDM pengadaan Tugas Belajar secara Mandiri
10. Pengembangan kompetensi teknis tidak terlaksana.
11. Pengembangan kompetensi manajerial, Pengadaan LATPIM III dan IV tidak terlaksana
12. Promosi ASN Lelang Jabatan untuk Eselon II.b yang penetapan dan pelantikannya berlanjut ke tahun 2026

SASARAN STRATEGIS 2:
Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN

Indikator 2:
Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi



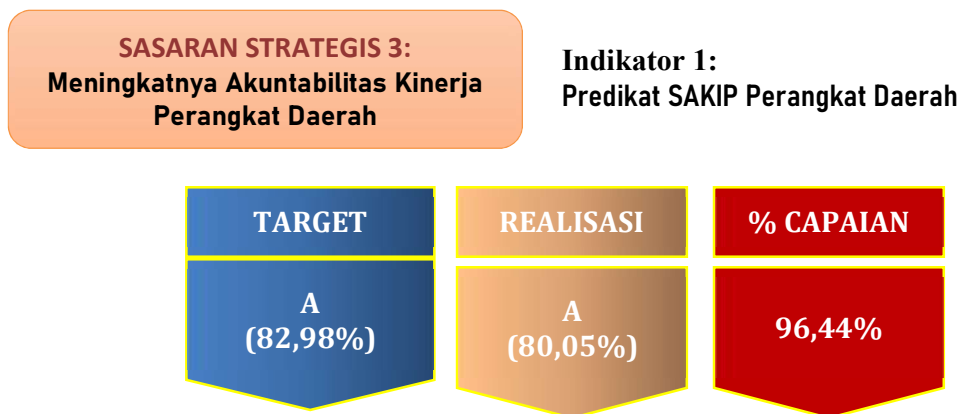
Hasil perhitungan Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi Tahun 2025 sesuai dengan hasil penilaian aplikasi SIASN diatas memperoleh nilai **27,1** dari target **18** dengan persentase capaian **150,55%**. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya:

1. Aturan kepegawaian yang begitu dinamis mengharuskan Pemeliharaan/ Pengembangan Aplikasi ini setiap saat melakukan penyesuaian kembali antara sistem dengan regulasi terbaru.
2. Database kepegawaian yang dimutakhirkan, masih terdapat anomaly data pegawai yang perlu perbaikan

Dengan adanya kendala yang dihadapi maka perlu ditingkatkan koordinasi Kepegawaian antar OPD untuk memaksimalkan data kinerja serta pengembangan SDM dan berusaha untuk melaksanakan Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi sesuai ketentuan yang berlaku.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Indeks Profesionalitas ASN disebutkan bahwa untuk menghitung indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi, dimensi yang digunakan yaitu:

Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai Riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam melaksanakan tugas jabatannya termasuk kemampuan teknis, manajerial, dan sosial.



Berdasarkan surat dari inspektur Inspektorat Kabupaten Polewali Mandar nomor : 064.23/LHE/INSP/700.1.2.1/VI/2025 tanggal 13 Juni 2025, tingkat Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan memperoleh nilai hasil 80,05% dengan predikat A. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja “Memuaskan”. Implementasi SAKIP Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan terlihat dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil dan berkinerja tinggi.

Berdasarkan hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa Indikator Predikat SAKIP Perangkat Daerah memperoleh realisasi (80,05) sedikit dibawah target (82,98) yang telah ditentukan namun persentase pencapaiannya tinggi dengan nilai 96,46% hal ini disebabkan oleh adanya perubahan metode penilaian AKIP oleh Inspektorat

Adapun sejumlah saran tindaklanjut yang perlu diupayakan untuk penyempurnaan pencapaian kinerja Perangkat Daerah dalam rangka Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah pada tahun-tahun selanjutnya antara lain :

1. Memantapkan komitmen jajaran Pejabat administrasi, Pejabat Pengawas dalam melakukan perubahan mindset menuju pemerintahan berorientasi hasil, yang terimplementasi mulai dari perencanaan, pengukuran, pelaporan dan review terhadap hasil kerja atau kinerja.
2. Melakukan penajaman indikator-indikator yang digunakan sebagai alat ukur pencapaian target kinerja.
3. Menata program dan kegiatan prioritas yang berpengaruh langsung pada pencapaian sasaran-sasaran perangkat daerah.

Demikian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar Tahun Anggaran 2025 ini disusun dengan sebagaimana mestinya. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi proses penyempurnaan kinerja selanjutnya.

Polewali, 05 Maret 2026

Plt. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan



DESARIANTO

Pangkat : Pembina TK 1

NIP : 19720705 199203 1 005

PERJANJIAN KINERJA

TAHUN 2025

BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **Drs.SARIANTO**

Jabatan : PIt. Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **SAMSUL MAHMUD**

Jabatan : Bupati Polewali Mandar

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak pertama berjanji akan memenuhi target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian kinerja ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Setiap keberhasilan ataupun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab kami, kami juga berjanji akan berkomitmen dalam mewujudkan kinerja tersebut serta akan selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang berorientasi hasil.

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.

Polewali, 8 Agustus 2025

Pihak Kedua
Bupati Polewali Mandar,

Pihak Pertama
PIt. Kepala badan Kepegawaian
Pendidikan dan Pelatihan,

SAMSUL MAHMUD



Drs. SARIANTO

Pangkat : Pembina Tk. I

NIP : 19720705 199203 1 005

**LAMPIRAN 1 PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR
TABEL KINERJA
TAHUN 2025**

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN 2024	TARGET 2025	TARGET 2025 (PERUBAHAN)
1	2	3	4	5	
1	Terwujudnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	58,48	60	60
2	Meningkatnya Pengetahuan, keahlian, dan keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN dimensi kompetensi	17,91	18	18
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja perangkat Daerah	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	A (82,97)	A (82,98)	A (82,98)

Keterangan Program Pendukung Sasaran Kinerja :

PROGRAM	ANGGARAN	ANGGARAN (PERUBAHAN)	KETERANGAN
1. Penunjang urusan Pemerintah Daerah	Rp. 4.465.230.934	Rp. 3.921.913.014	- PAD - DAU - DBH SDA Kehutanan-Dana Reboisasi (DR)
2. Program kepegawaian Daerah	Rp. 2.076.495.000	Rp. 865.974.360	- DAU - DBH SDA Kehutanan-Dana Reboisasi (DR)
Total	Rp. 6.541.725.934	Rp. 4.787.887.374	

Polewali, 8 Agustus 2025

Pihak Kedua
Bupati Polewali Mandar,

Pihak Pertama
Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan,

SAMSUL MAHMUD



Drs. SABIANTO

Pangkat : Pembina Tk I
NIP : 19720705 199203 1 005

**LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR
PENJELASAN KINERJA
TAHUN 2025**

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Meningkatnya Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah. Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah sejauh mana Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan berupaya untuk meningkatkan kualitas pegawainya dalam rangka pencapaian target kinerja organisasi serta perbaikan layanan pemerintah kepada masyarakat. Dasar hukum dalam mencapai kinerja yaitu Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara Pelaksanaan Pengukuran indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki satu indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain :

NO	URAIAN	RELEVANSI	FORMULASI	SUMBER DATA
1	Indeks Profesionalitas Aparatur	Indeks Profesional Aparatur merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya	Rumus pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur merupakan jumlah total hasil perkalian daribobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator sehingga diperoleh nilai : a. Sangat Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 91-100 b. Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 81-90 c. Sedang yang memiliki rentang	Hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN bersumber dari hasil pengukuran yang dilakukan oleh BKPusat melalui aplikasi IPPASN dengan link : https://ip-jasn.bkn.go.id/

			<p>nilai antara 71-80</p> <p>d. Rendah yang memiliki rentang nilai antara 61-70; dan Sangat rendah yang memiliki rentang nilai 60 ke bawah</p>	
--	--	--	--	--

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut :

INDIKATOR KINERJA	TARGET	PENJELASAN
Indeks Profesionalitas Aparatur	60	<p>Ada 4 komponen yang digunakan dalam penilaian Indeks Profesionalitas ASN ini yaitu :</p> <p>a. Kualifikasi Pendidikan ASN</p> <p>b. Pemenuhan Kompetensi ASN</p> <p>c. Kinerja ASN berdasarkan hasil evaluasi kinerja setiap tahun</p> <p>d. Tingkat Kedisiplinan ASN</p> <p>Untuk tahun ini BKPP mesti realistis dengan kondisi dilapangan saat ini sehingga ditetapkan target hasil penilaian paling realistis yaitu "Sedang". Penetapan target ini didasarkan pada beberapa kondisi yaitu :</p> <p>a. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pendidikan.</p> <p>b. Masih banyaknya pejabat struktural yang belum melaksanakan diklat kepemimpinan baik itu PKN, PKA ataupun PKP</p> <p>c. Aturan Permenpan yang baru (Permenpan 6 tahun 2022) tentang Pengelolaan kinerja Pegawai Negeri Sipil (ASN) peraturan ini bertujuan untuk memberikan pedoman yang jelas dalam pengelolaan kinerja ASN termasuk PNS dan PPPK</p> <p>d. Peraturan yang mengatur mengenai pelanggaran disiplin ASN adalah Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021.</p>

Penjelasan Kinerja 2

Uraian Sasaran

Meningkatnya Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah. Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah sejauh mana Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan berupaya untuk meningkatkan kualitas pegawainya dalam rangka pencapaian target kinerja organisasi serta perbaikan layanan pemerintah kepada masyarakat. Dasar hukum dalam mencapai kinerja yaitu Peraturan Menteri pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 tahun 2028 tentang Indeks Profesionalitas ASN dan Peraturan Badan kepegawaian negara nomor 8 tahun 2019 tentang pedoman tata cara dan pelaksanaan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, termasuk dimensi kompetensi sebagai salah satu aspek yang diukur.

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki satu indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain :

NO	URAIAN	RELEVANSI	FORMULASI	SUMBER DATA
1	Indeks Profesionalitas ASN dimensi kompetensi	Indeks Profesional ASN dimensi kompetensi merupakan - -Pengembangan kompetensi kemampuan ASN dalam meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan diri -Keterampilan dan pengetahuan kemampuan ASN dalam menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tugas dan fungsinya -Sikap dan perilaku kemampuan ASN dalam menunjukkan sikap dan perilaku yang professional dalam melaksanakan	Rumus pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dimensi kompetensi merupakan Indeks Profesionalitas ASN = (kompetensi tekhnis + Sosial kultural + Kompetensi Manajerial)/3 Formulasi : 1. Kompetensi Tekhis : kemampuan ASN dalam menjalankan tugas dan fungsi teknis yan spesifik 2. Kompetensi Sosio Kultural: Kemampuan untuk berinteraksi	Hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompetensi bersumber dari hasil pengukuran yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Bidang Pendidikan dan Pelatihan

		tugas dan fungsinya	<p>dan bekerja sama dengan orang lain dan berbagai latar belakang budaya dan sosial</p> <p>3. Kompetensi manajerial : kemampuan ASN dalam mengelola dan memimpin tim serta membuat keputusan yang efektif</p> <p>Kompetensi dalam jabatan : digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS memiliki kesesuaian dalam melaksanakan tugas jabatan</p>	
--	--	---------------------	--	--

Target Kinerja 2

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut :

INDIKATOR KINERJA	TARGET	PENJELASAN
Indeks Profesionalitas ASN dimensi kompetensi	18	<p>Ada 3 komponen yang digunakan dalam penilaian Indeks Profesionalitas ASN dimensi Kompetensi ini yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Kompetensi Teknis b. Kompetensi sosio Kultural c. Kompetensi Manajerial <p>Untuk tahun ini BKPP mesti realistis dengan kondisi dilapangan saat ini sehingga ditetapkan target hasil penilaian paling realistis yaitu "18". Penetapan target ini didasarkan pada beberapa kondisi yaitu :</p>

		<ul style="list-style-type: none"> a. Masih minimnya pelatihan dan pengembangan ASN untuk meningkatkan kemampuan teknis Masih banyaknya pejabat struktural yang belum melaksanakan diklat kepemimpinan baik itu PKN, PKA ataupun PKP b. Masih banyak ASN yang belum mengikuti Diklat Tekhnis sesuai tugas dan Fungsinya c. ASN memenuhi minimal pendidikan dan Pelatihan 20 JP
--	--	---

Penjelasan Kinerja 3

Uraian Sasaran

Meningkatnya kualitas tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah. Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah upaya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar untuk meningkatkan kualitas pengelolaan pemerintahan Perangkat Daerah sebagai bentuk transparansi dan pemenuhan kewajiban pemerintah daerah terhadap masyarakat. Bentuk transparansi dimaksud diantaranya pengelolaan kinerja, pengelolaan keuangan daerah

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki tiga indikator kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain :

NO	URAIAN	RELEVANSI	FORMULASI	SUMBER DATA
1	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	SAKIP merupakan alat ukur yang digunakan untuk melihat sejauh mana transparansi perangkat daerah dalam mempublikasikan capaian kerjanya dalam	Bentuk penilaian indikator ini adalah penetapan predikat SAKIP bagi Perangkat Daerah dengan Kategori : <ul style="list-style-type: none"> a. AA, Predikat b. Memuaskan c. A, Predikat Sangat Baik d. B, Predikat Baik e. CC Predikat Cukup f. C, Predikat Kurang g. D, Predikat Sangat Kurang 	Hasil Review Inspektorat terhadap Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Target Kinerja 3

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
Predikat SAKIP Perangkat Daerah	A	Berdasarkan tren hasil Review Inspektorat terhadap Akuntabilitas Kinerja BKPP dari tahun-tahun sebelumnya, maka ditetapkan target untuk tahun 2025 adalah A. Pencapaian pada 2 tahun terakhir sebagai berikut : a. Tahun 2023 : A b. Tahun 2024 : A



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
Jl. H. Andi Depu No. 106 Kelurahan Takatidung Kecamatan Polewali, Kode Pos
91311 Website : bkpp.polmankab.go.id Email : bkpp@polmankab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **Drs. SARIANTO**

Jabatan : Sekretaris Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **Drs. SARIANTO**

Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak pertama berjanji akan memenuhi target kinerja sesuai lampiran perjanjian kinerja ini. Setiap keberhasilan ataupun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab pihak pertama.

Pihak kedua akan melakukan supervisi dan pendampingan yang diperlukan, serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja, juga akan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi kepada pihak pertama dalam mencapai target kinerja sesuai dengan perjanjian kinerja ini.

Polewali, 8 Agustus 2025

Pihak Kedua
Plt. Kepala Badan Kepegawaian
Pendidikan dan Pelatihan,

Drs. SARIANTO

Pangkat : Pembina Tk. I
NIP : 19720705 199203 1 005

Pihak Pertama
Sekretaris Badan Kepegawaian
Pendidikan dan Pelatihan,

Drs. SARIANTO

Pangkat : Pembina Tk. I
NIP : 19720705 199203 1 005



**LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
JABATAN (SEKRETARIS)
KABUPATEN POLEWALI MANDAR
TABEL KINERJA
TAHUN 2025**

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN 2024	TARGET 2025	TARGET 2025 (PERUBAHAN)
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kualitas Perencanaan, pengelola keuangan dan Penatausahaan	Persentase pengelolaan keuangan sesuai standar dan tepat waktu	100	100	100
		Persentase Dokumen perencanaan perangkat Daerah tersusun sesuai standar dan tepat waktu	100	100	100
		Persentase tertib ketatausahaan kantor	100	100	100

NO	KEGIATAN	ANGGARAN		ANGGARAN (PERUBAHAN)		KETERANGAN
1	Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp.	31.911.160	Rp.	18.200.000	
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp.	3.994.453.658	Rp.	3.421.751.258	
3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Rp.	2.009.000	Rp.	2.009.000	

4	Administrasi umum perangkat Daerah	Rp	169.297.660	Rp	111.020.300	
5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp	117.169.000	Rp.	101.683.000	
6	Penyediaan Jasa Penunjang urusan Pemerintah Daerah	Rp	229.090.456	Rp.	. 240.140.456	
7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah	Rp.	38.469.000	Rp.	27.109.000	
JUMLAH		Rp.	4.465.230.934	Rp.	3.921.913.014	

Polewali, 8 Agustus 2025

Pihak Kedua
Plt.Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan
dan Pelatihan,



Drs. SARIANTO

Pangkat : Pembina Tk. I
NIP : 19720705 199203 1 005

Pihak Pertama
Sekretaris Badan Kepegawaian
Pendidikan dan Pelatihan,

Drs. SARIANTO

Pangkat : Pembina Tk. I
NIP : 19720705 199203 1 005



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **AKHSAN, S.IP.**

Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **Drs. SARIANTO**

Jabatan : Sekretaris Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak pertama berjanji akan memenuhi target kinerja sesuai lampiran perjanjian kinerja ini. Setiap keberhasilan ataupun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab pihak pertama.

Pihak kedua akan melakukan supervisi dan pendampingan yang diperlukan, serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja, juga akan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi kepada pihak pertama dalam mencapai target kinerja sesuai dengan perjanjian kinerja ini.

Polewali, 8 Agustus 2025

Pihak Kedua
Sekretaris Badan Kepegawaian Pendidikan
dan Pelatihan,

Drs. SARIANTO

Pangkat : Pembina Tk. I
NIP : 19720705 199203 1 005

Pihak Pertama
Kepala Sub Bagian Umum dan
Kepegawaian,

AKHSAN, S.IP.

Pangkat : Penata Tk. I
NIP : 19761231 200701 1 093



**LAMPIRAN 1 PERJANJIAN KINERJA
JABATAN KASUBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR
TABEL KINERJA
TAHUN 2025**

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN 2024	TARGET 2025	TARGET 2025 (PERUBAHAN)
1	2	3	4	5	6
1	Tersusunnya Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Presentase Tertib Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	100	100	100
1.	Terlaksanannya Penatausahaan Barang Milik Daerah	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	1 Laporan	1 Laporan	1 laporan
2	Terlaksanannya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Tertib Administasi Umum Kantor	100	100	100
1	Tersediannya Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Pengembangan yang Disediakan	3 Paket	7 Paket	3 Paket
2	Tersediannya Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	9 Paket	9 paket	9 paket
3	Tersediannya Bahan Logistik Kantor	Jumah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	2 Paket	2 Paket	2 Paket

4	Tersedianya Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	28 Paket	30 paket	30 paket
5	Terlaksannya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	85 Laporan	58 laporan	58 Laporan
6	Terlaksannya Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen
3	Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase ketersediaan Kebutuhan BMD sesuai RKBMD	0	85%	85%
1	Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	0	8 unit	11 unit
4	Terlaksananya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase ketersediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	100%
1	Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan
2	Tersedianya Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan

3	Tersediannya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	1 Laporan	1 laporan	1 laporan
5	Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemenuhan Pemeliharaan BMD sesuai RKPBM	65%	100%	85%
1	Tersediannya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan dan Dibayarkan	1 Unit	1 Unit	1 Unit
2	Terlaksananya pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	18 Unit	15 Unit	7 Unit
3	Terlaksananya pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung kantor dan bangunan lainnya	Jumlah Gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/rehabilitasi	1 Gedung	1 Gedung	1 Gedung

NO	SUB KEGIATAN	ANGGARAN	ANGGARAN (PERUBAHAN)	KETERANGAN
I	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Rp. 2.009.000	Rp. 2.009.000	
1	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Rp. 2.009.000	Rp. 2.009.000	DAU
II	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 169.297.660	Rp. 111.020.300	

NO	SUB KEGIATAN	ANGGARAN	ANGGARAN (PERUBAHAN)	KETERANGAN
1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Rp. 3.002.000	Rp. 3.002.000	DAU
2	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Rp. 21.040.000	Rp. 10.520.000	DAU
3	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp. 14.999.660	Rp. 6.523.900	- DAU - DBH SDA Kehutanan-Dana Reboisasi (DR)
4	Penyediaan Bahan/Material	Rp. 8.728.200	Rp. 1.479.000	DAU
5	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp. 121.527.800	Rp. 89.495.400	- DAU - DBH SDA Kehutanan-Dana Reboisasi (DR)
III	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp 117.169.000	Rp 101.683.000	
1	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp. 117.169.000	Rp. 101.683.000	- PAD - DAU - DBH SDA Kehutanan-Dana Reboisasi (DR)
IV	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 229.090.456	Rp 240.140.456	
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp. 1.504.000	Rp. 1.504.000	- DAU
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp. 94.986.456	Rp. 94.986.456	- PAD
3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp. 132.600.000	Rp. 143.650.000	- PAD

NO	SUB KEGIATAN	ANGGARAN	ANGGARAN (PERUBAHAN)	KETERANGAN
V	Penyediaan Barang Milik daerah Penunjang urusan Pemerintah daerah	38.469.000	27.109.000	
1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp. 28.439.000	Rp. 22.439.000	- PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD) - Dana Alokasi Umum (DAU)
2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp. 10.030.000	Rp. 4.670.000	- DAU
3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Rp. 0	Rp. 0	
Total Pagu		Rp. 438.866.116	Rp. 481.961.756	

Polewali, 8 Agustus 2025

Pihak Kedua
Jabatan,
Sekretaris Kepala Badan Kepegawaian
Pendidikan dan Pelatihan,



Drs. S. ARIANTO

Pangkat : Pembina Tk. I
NIP : 19720705 199203 1 005

Pihak Pertama
Jabatan,
Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian,

AKHSAN, S.IP.

Pangkat : Penata Tk. I
NIP : 19761231 200701 1 093



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Jl. H. Andi Depu No. 106 Kelurahan Takatidung Kecamatan Polewali, Kode Pos
91311 Website : bkpp.polmankab.go.id Email : bkpp@polmankab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **ANDI SYAMSIAH,SE**

Jabatan : Kepala Sub Bagian Keuangan, Perencanaan dan Pelaporan

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **Drs. SARIANTO**

Jabatan : Sekretaris Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak pertama berjanji akan memenuhi target kinerja sesuai lampiran perjanjian kinerja ini. Setiap keberhasilan ataupun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab pihak pertama.

Pihak kedua akan melakukan supervisi dan pendampingan yang diperlukan, serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja, juga akan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi kepada pihak pertama dalam mencapai target kinerja sesuai dengan perjanjian kinerja ini.

Polewali, 8 Agustus 2025

Pihak Kedua
Sekretaris Badan Kepegawaian
Pendidikan dan Pelatihan,



Drs. SARIANTO

Pangkat : Pembina Tk. I
NIP : 19720705 199203 1 005

Pihak Pertama
Kepala Sub Bagian Keuangan
Perencanaan dan Pelaporan,

ANDI SYAMSIAH,SE

Pangkat : Penata Tk. I
NIP : 19740808 200604 2 026

LAMPIRAN 1 PERJANJIAN KINERJA
Jabatan Kasubag Keuangan, Perencanaan dan Pelaporan
KABUPATEN POLEWALI MANDAR
TABEL KINERJA
TAHUN 2025

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN 2024	TARGET 2025	TARGET 2025 (PERUBAHAN)
1	2	3	4	5	6
I	Tersusunnya Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Perencanaan dan Pelaporan Perangkat Daerah Sesuai Standar dan Tepat Waktu	100	100	100
1.	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat daerah	2 Laporan	3 Laporan	3 laporan
2.	Tersediannya Dokumen RKA –SKPD dan Laporan hasil koordinasi Penyusunan Dokumen RKA –SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen
3	Tersediannya Dokumen Perubahan RKA- SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA- SKPD	Jumlah Dokumen perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA – SKPD	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen
4	Tersediannya Laporan Capaian Kinerja	Jumah Laporan Capaian Kinerja dan	2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan

	dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD			
5	Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan
2	Terlaksananya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Penyampaian Laporan Keuangan Sesuai Standar dan Tepat Waktu	100	100	100
1	Tersediannya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	42 orang	42 orang	55 orang
2	Terlaksananya Penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	220 Dokumen	200 Dokumen	200 Dokumen
3	Tersediannya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan
4	Tersediannya Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	3 Laporan	3 Laporan	3 Laporan

NO	SUB KEGIATAN	ANGGARAN	ANGGARAN (PERUBAHAN)	KETERANGAN
1	2	3	4	5
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 31.911.160	Rp. 18.200.000	
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp. 7.254.160	Rp. 3.626.600	DAU
2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Rp. 7.231.000	Rp. 3.615.800	DAU
3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Rp. 7.109.000	Rp. 4.633.600	- DAU - DBH SDA Kehutanan-Dana Reboisasi (DR)
4	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Rp. 4.862.000	Rp. 3.179.000	DAU
5	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 5.455.000	Rp. 3.145.000	- DAU
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp. 3.994.453.658	Rp. 3.421.751.258	
1.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp. 3.974.878.518	Rp. 3.415.591.398	-Dana Alokasi Umum (DAU) - DAU Tambahan Dukungan Pendanaan atas Kebijakan Penggajian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
2	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Rp. 8.884.540	Rp. 4.036.420	- DAU
3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Rp. 5.302.420	Rp. 2.123.440	- DAU
4	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/	Rp. 5.388.180	Rp. 0	

NO	SUB KEGIATAN	ANGGARAN	ANGGARAN (PERUBAHAN)	KETERANGAN
1	2	3	4	5
	Semesteran SKPD			
	Total	Rp. 4.026.364.818	Rp. 3.439.951.258	

Polewali, 8 Agustus 2025

Pihak Kedua
Sekretaris Badan Kepegawaian Pendidikan
dan Pelatihan,



Drs. SARIANTO

Pangkat : Pembina Tk.I

NIP : 19720705 199203 1 005

Pihak Pertama
Kepala Sub Bagian Umum dan
Kepegawaian,

ANDI SYAMSIAH,SE

Pangkat : Penata Tk. I

NIP : 19740808 200604 2 026



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Jl. H. Andi Depu No. 106 Kelurahan Takatidung Kecamatan Polewali, Kode Pos
91311 Website : bkpp.polmankab.go.id Email : bkpp@polmankab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **MUH. BAHRUM, S.Sos.**
Jabatan : Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **Drs. SARIANTO**
Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian pendidikan dan pelatihan

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak pertama berjanji akan memenuhi target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian kinerja ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Setiap keberhasilan ataupun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab kami, kami juga berjanji akan berkomitmen dalam mewujudkan kinerja tersebut serta akan selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang berorientasi hasil.

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.

Polewali, 8 Agustus 2025

Pihak Kedua
Plt Kepala Badan kepegawaian
Pendidikan dan Pelatihan,

Pihak Pertama
Kepala Bidang Adminstrasi
Kepegawaian,



Drs. SARIANTO
Pangkat : Pembina Tk. I
NIP : 19720705 199203 1 005

MUH. BAHRUM, S.Sos.
Pangkat : Pembina
NIP : 19811028 200003 1 001

**LAMPIRAN 1 PERJANJIAN KINERJA
KEPALA BIDANG ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR
TABEL KINERJA
TAHUN 2025**

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN 2024	TARGET 2025	TARGET 2025 (PERUBAHAN)
1	2	3	4	5	
I	Meningkatnya Kualitas Pengadaan ASN	Persentase Formasi Sesuai dengan Perencanaan Kebutuhan Pegawai	63%	65%	65%
1	Terlaksananya Administrasi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian yang Terkelola Sesuai Standar dan Prosedur	Jumlah Layanan Administasi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian yang Terkelola Sesuai Standar dan Prosedur	3 Layanan	3 Layanan	3 Layanan
1	Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen
II	Meningktnya Tata Kelola Pengembangan Karier ASN	Persentase Pengembangan Karier ASN sesuai dengan Kompetensinya	93,89%	94%	94%
2	Terlaksananya Mutasi, Kenaikan Pangkat dan Promosi ASN	Persentase Mutasi, Kenaikan Pangkat dan Promosi ASN	98%	90%	90%
1	Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2 Dokumen	6 Dokumen	12 Dokumen
2	Terlaksananya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil pengelolaan promosi ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen
3	Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi, jabatanpimpinan Tinggi, jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen

	Daerah				
III	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	17,91%	18%	18%
3	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	17,91%	18%	18%
1	Meningkatnya Karir ASN Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	36	200	50

Keterangan Program Pendukung Sasaran Kinerja :

KEGIATAN/SUB KEGIATAN		ANGGARAN	ANGGARAN (PERUBAHAN)	KETERANGAN
I	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp. 28.522.300	Rp. 16.254.400	DAU
1	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	28.522.300	16.254.400	DAU
II.	Mutasi dan Promosi ASN	RP 872.532.900	Rp. 535.841.000	PAD DAU DBH SDA Kehutanan-Dana Reboisasi (DR)
1	Pengelolaan Mutasi ASN	Rp 78.425.000	Rp 20.320.120	PAD DAU
2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Rp 55.519.200	Rp. 55.519.200	DAU
3	Pengelolaan Promosi ASN	Rp 738.588.700	Rp. 460.001.680	DBH SDA Kehutanan-Dana Reboisasi (DR)
III	Pengembangan Kompetensi ASN	Rp 26.403.000	Rp 13.195.600	DAU
1	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan	Rp. 26.403.000	Rp. 13.195.600	DAU

Fungsional			
Total	Rp. 927.458.200	Rp. 565.291.000	

Polewali, 8 Agustus 2025

Pihak Pertama
Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian ,



MUH. BAHRUM,S.Sos.

Pangkat : Pembina

NIP : 19811028 200003 1 001

Pihak Kedua
Plt. Kepala Badan Kepegawaian
Pendidikan dan Pelatihan,



Dr. SARIANTO

Pangkat : Pembina TK 1

NIP : 19720705 199203 1 005

**LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
KEPALA BIDANG ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR
PENJELASAN KINERJA
TAHUN 2025**

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Meningkatkan kualitas Aparatur Pemerintah yang dimaksud sasaran Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan kabupaten Polewali Mandar sebagai dasar Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 5 (Lima) Indikator Kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain :

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1.	Terselenggaranya pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, jabatan Pengawas, Jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar Daerah	Mutasi adalah perpindahan tugas atau perpindahan jabatan dari satu tempat tugas/jabatan ke tempat tugas/jabatan lain dengan dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.	Bentuk penilaian indikator ini adalah dilihat dari Jumlah ASN yang Mutasi dan Promosi sesuai standar dan prosedur	Layanan mutasi berdasarkan : -Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 -Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 -Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 -Permenpan dan RB Nomor 15 tahun 2019 -Permenpan dan RB Nomor 41 Tahun 2018 -Peraturan Bupati Polewali Mandar Nomor 44 Tahun 2020 -Peraturan Bupati Polewali Mandar

				Nomor 140 Tahun 2021 -Surat Edaran Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2024
2.	Terselenggaranya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Salah satu bentuk penghargaan dalam pembinaan kepegawaian adalah memberikan kenaikan pangkat bagi ASN yang memenuhi syarat Administrasi	Bentuk penilaian indikator ini adalah pemberian kenaikan pangkat tepat waktu, Memberikan layanan Kenaikan pangkat yang efektif dan efisien Dengan adanya layanan Kenaikan Pangkat secara online ASN yang akan naik Pangkat tidak perlu lagi membawa berkas secara fisik tetapi cukup melengkapi berkas secara online melalui aplikasi yang telah disiapkan	-Layanan Aplikasi Kenaikan Pangkat secara Online yang didukung oleh Sistem Aplikasi Kepegawaian BKPP. -Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 4 Tahun 2023 tentang Periodisasi Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil
3.	Terlaksanannya Pengelolaan pengembangan Promosi ASN	Promosi ASN Salah satu wujud pengembangan SDM Aparatur	Indikator ini diukur dari pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang lowong melalui seleksi terbuka/Uji Kompetensi dan	Pelaksanaan seleksi terbuka/uji kompetensi JPT Pratama berdasarkan : -Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 -Peraturan Pemerintah Nomor

			kesesuaian Jabatan dengan Kompetensi yang dimiliki Pejabat	11 tahun 2017 -Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 -Permenpan dan RB Nomor 15 tahun 2019 -Surat Edaran Menpan dan RB Nomor 10 Tahun 2023 -Surat Edaran Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2024
4	Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil.	Indikator ini diukur dari berapa banyak PNS yang berhenti karena batas usia pensiun atau sebab sebab lain sesuai yang diatur dalam Perka BKN Nomor 3 tahun 2020	Pensiun PNS berdasarkan : -Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 -Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 -Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 -Peraturan BKN Nomor 3 tahun 2020 -Layanan usul pensiun didukung aplikasi SIASN
5	Meningkatnya Karir ASN jabatan Fungsional	Pengembangan Karier yang dimaksud adalah pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan jabatan dalam jabatan fungsional	Indikator yang diukur adalah banyaknya ASN yang mendapatkan layanan Pengembangan Karier sesuai	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional

			dengan Kompetensi yang di persyaratkan	Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional
--	--	--	--	---

Target Kinerja

Dalam Perjanjian Kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
Jumlah Dokumen Hasil pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar Daerah	1 Dokumen	Berdasarkan target renstra dan tren pencapaian hasil penilaian tahun 2022 maka tahun 2023 ditetapkan target Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar Daerah 1 Dokumen
Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	6 Dokumen	Dokumen hasil 12 periode: Januari, Februari, Maret, April, Mei, Juni, Juli, Agustus, September, Oktober, November dan Desember
Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	Dokumen hasil pelaksanaan Seleksi terbuka/Uji kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN	1 Dokumen	Dokumen SK Pemberhentian PNS dengan hormat dengan hak pensiun/tanpa hak pensiun
Jumlah ASN jabatan fungsional yang mendapatkan layanan pengembangan Karier	50 Orang	50 SK Jabatan fungsional



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **MUKTI FAHDIANSYAH, S.STP,M.AP**
Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **MUHAMMAD BAHRUM, S.Sos**
Jabatan : kbid Administrasi Kepegawaian

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak pertama berjanji akan memenuhi target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian kinerja ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Setiap keberhasilan ataupun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab kami, kami juga berjanji akan berkomitmen dalam mewujudkan kinerja tersebut serta akan selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang berorientasi hasil.

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.

Pihak Kedua
Kepala Bidang Administrasi
Kepegawaian,

Polewali, 8 Agustus 2025

Pihak Pertama
Analis Sumber Daya Manusia Aparatur
Ahli Muda,

MUHAMMAD BAHRUM, S.Sos
Pangkat : Pembina
NIP : 19811028 200003 1 001

MUKTI FAHDIANSYAH, S.STP,M.A.P
Pangkat : Pembina
NIP : 19811028 200003 1 001

LAMPIRAN 1 PERJANJIAN KINERJA
Analisis sumber Daya Manusia aparatur Ahli Muda
KABUPATEN POLEWALI MANDAR
TABEL KINERJA
TAHUN 2025

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN 2024	TARGET 2025	TARGET 2025 (PERUBAHAN)
1	2	3	4	5	
1	Terlaksananya Mutasi, Kenaikan Pangkat dan Promosi ASN	Persentase Mutasi, Kenaikan Pangkat dan Promosi ASN	98	90	90
1.	Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan pangkat ASN	2 Dkumen	6 Dokumen	12 Dokumen
1	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	17,91	18	18
2.	Meningkatnya Karir ASN Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	38 orang	200 orang	50 orang

Keterangan Program Pendukung Sasaran Kinerja :

KEGIATAN/SUB KEGIATAN		ANGGARAN	ANGGARAN (PERUBAHAN)	KETERANGAN
1	Mutasi dan Promosi ASN	Rp 55.519.200	Rp. 55.519.200	PAD DAU DBH SDA Kehutanan-Dana Reboisasi (DR)
1	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Rp 55.519.200	Rp. 55.519.200	DAU
2	Pengembangan Kompetensi ASN	Rp 26.403.000	Rp 13.195.600	DAU

1	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Rp. 26.403.000	Rp. 13.195.600	DAU
	Total	Rp. 81.922.200,-	Rp. 68.714.800,-	

Polewali, 8 Agustus 2025

Pihak Kedua
Kepala Bidang Administrasi
Kepegawaian,

Pihak Pertama
Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda,

MUHAMMAD BAHRUM,S.Sos

Pangkat : Pembina

NIP : 19811028 200003 1 001

MUKTI FAHDIANSYAH,S.STP.M.AP

Pangkat : Pembina

NIP : 19860803 200621001

**LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
KEPALA BIDANG ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR
PENJELASAN KINERJA
TAHUN 2025**

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Meningkatkan kualitas Aparatur Pemerintah yang dimaksud sasaran Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan kabupaten Polewali Mandar sebagai dasar Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 2 (dua) Indikator Kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain :

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1.	Terselenggaranya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Salah satu bentuk penghargaan dalam pembinaan kepegawaian adalah memberikan kenaikan pangkat bagi ASN yang memenuhi syarat Administrasi	Bentuk penilaian indikator ini adalah pemberian kenaikan pangkat tepat waktu, Memberikan layanan Kenaikan pangkat yang efektif dan efisien Dengan adanya layanan Kenaikan Pangkat secara online ASN yang akan naik Pangkat tidak perlu lagi membawa berkas secara fisik tetapi cukup melengkapi berkas secara	-Layanan Kenaikan secara didukung oleh Aplikasi Kepegawaian BKPP. -Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 4 Tahun 2023 tentang Periodisasi Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

			online melalui aplikasi yang telah disiapkan	
2.	Meningkatnya Karir ASN jabatan Fungsional	Pengembangan Karier yang dimaksud adalah pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan jabatan dalam jabatan fungsional	Indikator yang diukur adalah banyaknya ASN yang mendapatkan layanan Pengembangan Karier sesuai dengan Kompetensi yang di persyaratkan	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional

Target Kinerja

Dalam Perjanjian Kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	12 Dokumen	Dokumen hasil 12 periode: Januari, Februari, Maret, April, Mei, Juni, Juli, Agustus, September, Oktober, November Desember
Jumlah ASN Jabatan fungsional yang mendapatkan layanan pengembangan Karier	50 Orang	50 SK Jabatan fungsional



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Jl. H. Andi Depu No. 106 Kelurahan Takatidung Kecamatan Polewali, Kode Pos
91311 Website : bkpp.polmankab.go.id Email : bkpp@polmankab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **MUHAMMAD NARWIS,S.STP.,MA**
Jabatan : Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **Drs. SARIANTO**
Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak pertama berjanji akan memenuhi target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian kinerja ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Setiap keberhasilan ataupun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab kami, kami juga berjanji akan berkomitmen dalam mewujudkan kinerja tersebut serta akan selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang berorientasi hasil.

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.

Polewali, 8 Agustus 2025

Pihak Kedua,
Plt. Kepala Badan Kepegawaian,
Pendidikan dan Pelatihan

Pihak Pertama,
Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan



Drs. SARIANTO
Pangkat : Pembina TK 1
Nip : 19720705 199203 1 005

MUHAMMAD NARWIS,S.STP.,MA
Pangkat : Pembina
Nip : 19861018 200602 1 001

**LAMPIRAN 1 PERJANJIAN KINERJA
JABATAN KEPALA BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR
TABEL KINERJA
TAHUN 2025**

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN 2024	TARGET 2025	TARGET 2025 (PERUBAHAN)
1	2	3	4	5	6
I	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	17,91	18	18
1	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	17,91	18	18
1	Terkelolanya Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Serifikasi	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen
2	Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	44 orang	36 orang	36 orang
3	Terlaksananya Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	0	100 orang	100 orang

NO	KEGIATAN/SUB KEGIATAN	ANGGARAN		ANGGARAN (PERUBAHAN)	KETERANGAN
I	Pengembangan Kompetensi ASN		704.758.840	108.003.980	
1	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Rp.	657.713.080	Rp. 43.030.600	
2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Rp.	34.736.500	Rp. 14.747.700	

3	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Rp	. 12.309.260	Rp	50.225.680	
	JUMLAH	Rp.	704.758.840	Rp.	108.003.980	

Polewali, 8 Agustus 2025

Pihak Kedua,
 Plt. Kepala Badan Kepegawaian
 Pendidikan dan Pelatihan,

Pihak Pertama,
 Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan



Drs. SARIANTO
 Pangkat : Pembina Tk. I
 Nip : 19720705 199203 1 005

MUHAMMAD NARWIS, S.STP, MA.
 Pangkat : Pembina
 Nip : 19861018 200602 1 001

**LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
 BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
 PENJELASAN KINERJA
 TAHUN 2025**

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Meningkatnya kesesuaian kompetensi jabatan ASN. Yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah upaya Bidang Pendidikan dan Pelatihan untuk meningkatkan kesesuaian kompetensi jabatan ASN melalui jalur pendidikan berupa pemberian Tugas Belajar sehingga terpenuhinya standar pendidikan ASN dan meningkatnya kesesuaian kompetensi ASN melalui diklat kepemimpinan, diklat teknis dan diklat fungsional dimana akan menciptakan ASN yang berkualitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan jabatannya. Dasar hukum :

1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pendidikan.
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS
3. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
4. Peraturan Bupati Polewali Mandar Nomor 47 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil.
5. PP No 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
6. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 3 (Tiga) Indikator Kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain :

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1.	Terlaksanannya pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan ASN	Bentuk penilaian ini berdasarkan hasil verifikasi penilaian mandiri penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara pada aspek pengembangan karir mengenai ketersediaan	Hasil penginputan data kesenjangan kualifikasi pegawai pada web : http://www.bkn.go.id

2.	Terlaksanannya Dokumen Diklat dan sertifikasi ASN	Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS memiliki kesesuaian dalam melaksanakan tugas jabatan.	informasi kesenjangan kualifikasi pegawai Bentuk penilaian ini berdasarkan hasil verifikasi penilaian mandiri penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara pada aspek pengembangan karir mengenai ketersediaan informasi kesenjangan Kompetensi pegawai	Hasil penginputan data kesenjangan kompetensi pegawai pada web : http://www.bkn.go.id
3.	Terlaksanannya Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kesesuaian kompetensi Jabatan ASN. .	Bentuk penilaian ini berdasarkan hasil verifikasi penilaian mandiri penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara pada aspek pengembangan karir mengenai ketersediaan talent pool.	Hasil penginputan data kesenjangan kompetensi pegawai pada web : http://www.bkn.go.id

Target Kinerja

Dalam Perjanjian Kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
Jumlah ASN yang mendapatkan Pendidikan Lanjutan	50 Orang	Berdasarkan Jumlah ASN yang mendapatkan fasilitasi pendidikan lanjutan ASN.
Jumlah Dokumen Hasil pengelolaan Administrasi Diklat dan sertifikasi Jabatan	1 Dokumen	Dokumen ini merupakan hasil rekapitulasi ASN yang memenuhi standar kompetensi dalam Jabatan.
Jumlah ASN yang mendapatkan layanan fasilitas sertifikasi jabatan.	100 Orang	Berdasarkan Jumlah ASN yang difasilitasi untuk memenuhi standar kompetensi dalam Jabatan.



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Jl. H. Andi Depu No. 106 Kelurahan Takatidung Kecamatan Polewali, Kode Pos
91311 Website : bkpp.polmankab.go.id Email : bkpp@polmankab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **ARY ARFAN, S.AP.M.Si**

Jabatan : Analis pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Ahli Muda

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **MUHAMMAD NARWIS, S.STP.,MA.**

Jabatan : Kepala Bidang Pendidikan dan pelatihan

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak pertama berjanji akan memenuhi target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian kinerja ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Setiap keberhasilan ataupun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab kami, kami juga berjanji akan berkomitmen dalam mewujudkan kinerja tersebut serta akan selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang berorientasi hasil.

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.

Polewali, 8 Agustus 2025

Pihak Kedua,
Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Pihak Pertama,
Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan



MUHAMMAD NARWIS, S.STP.,MA.

Pangkat : Pembina

Nip : 19861018 200602 1 001

ARY ARFAN, S.AP., M.Si.

Pangkat : Penata

Nip : 19830408 200801 1 011

LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
JABATAN ANALIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA AHLI MUDA
KABUPATEN POLEWALI MANDAR
TABEL KINERJA
TAHUN 2025

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN 2024	TARGET 2025	TARGET 2025 (PERUBAHAN)
1	2	3	4	5	6
1	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	17,91	18	18
1	Terlaksananya Pengelolaan pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Pendidikan lanjutan	44 orang	36 orang	36 orang

NO	SUB KEGIATAN	ANGGARAN		ANGGARAN (PERUBAHAN)		KETERANGAN
I						
1	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Rp.	34.736.500	Rp.	14.747.700	
	JUMLAH	Rp.	34.736.500	Rp.	14.747.700	

Pihak Kedua,
Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan



MUHAMMAD NARWIS, S.STP., MA.
 Pangkat : Pembina
 Nip : 19861018 200602 1 001

Polewali, 8 Agustus 2025

Pihak Pertama,
Analisis Pengembangan Kompetensi Aparatur
Sipil Negara Ahli Muda

ARY ARFAN, S.AP., M.Si.
 Pangkat : Penata
 Nip : 19830408 200801 1 011

**LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
JABATAN ANALIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI
APARATUR SIPIL NEGARA AHLI MUDA
PENJELASAN KINERJA
TAHUN 2025**

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Meningkatnya kesesuaian kompetensi jabatan ASN yang dimaksud dalam sasaran kinerja ini adalah upaya Bidang Pendidikan dan Pelatihan untuk meningkatkan kesesuaian kompetensi jabatan ASN melalui jalur pendidikan berupa pemberian Tugas Belajar sehingga terpenuhinya standar pendidikan ASN dan meningkatnya kesesuaian kompetensi ASN melalui diklat kepemimpinan, diklat teknis dan diklat fungsional dimana akan menciptakan ASN yang berkualitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan jabatannya. Dasar hukum :

1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pendidikan.
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS
3. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
4. Peraturan Bupati Polewali Mandar Nomor 47 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil.
7. PP No 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 (satu) Indikator Kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain :

No	Uraian	Relevansi	Formulasi	Sumber Data
1.	Terlaksanannya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan ASN	Bentuk penilaian ini berdasarkan hasil verifikasi penilaian mandiri penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara pada aspek pengembangan karir mengenai	Hasil penginputan data kesenjangan kualifikasi pegawai pada web : http://www.bkn.go.id

			ketersediaan informasi kesenjangan kualifikasi pegawai	
--	--	--	--	--

Target Kinerja

Dalam Perjanjian Kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Penjelasan
Jumlah ASN yang mendapatkan Pendidikan Lanjutan	36 Orang	Berdasarkan Jumlah ASN yang mendapatkan fasilitas pendidikan lanjutan ASN.



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Jln. Hajja Andi Depu No. 106, Kel. Takatidung, Kec. Polewali Kode Pos 91311

Telepon (0428) 22549, Fax (0428) 23206

Website : www.bkpp.polmankab.go.id Email : bkpp@polmankab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : ZETH DIANTO NOBER GALLU, S.IP, M.Si

Jabatan : Kabid. Pengadaan, Informasi dan Kinerja Pegawai

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : Drs. SARIANTO

Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak pertama berjanji akan memenuhi target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian kinerja ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Setiap keberhasilan ataupun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab kami, kami juga berjanji akan berkomitmen dalam mewujudkan kinerja tersebut serta akan selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang berorientasi hasil.

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

Polewali, 4 September 2025

Pihak Kedua
Plt. Kepala Badan Kepegawaian,
Pendidikan dan Pelatihan,

Drs. SARIANTO

Pangkat : Pembina Tk. I

NIP : 197207051992031005

Pihak Pertama
Kepala Bidang Pengadaan, Informasi dan
Kinerja Pegawai,

ZETH DIANTO NOBER GALLU, S.IP, M.Si

Pangkat : Pembina

NIP : 197411071993031003

**LAMPIRAN 1 PERJANJIAN KINERJA
KEPALA BIDANG PENGADAAN, INFORMASI DAN KINERJA PEGAWAI
KABUPATEN POLEWALI MANDAR
TABEL KINERJA
TAHUN 2025**

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN 2024	TARGET 2025	TARGET 2025 (PERUBAHAN)
1	2	3	4	5	6
I	Meningkatnya Kualitas Pengadaan ASN	Persentase Formasi sesuai dengan perencanaan Kebutuhan Pegawai	36%	65%	65%
I	Terlaksananya Administrasi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian yang Terkelola Sesuai Standar dan Prosedur	Jumlah Administrasi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian yang terkelola sesuai standar dan prosedur	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen
1	Terlaksananya koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen
2	Terlaksananya Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil pengadaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen
II	Meningkatnya Kualitas Penilaian Kinerja	Persentase Pegawai dengan SKP minimal bernilai Baik	77%	80%	80%
2	Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang berkinerja Baik	77%	80%	80%
1	Terlaksananya Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi kinerja Aparatur	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen
2	Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Jumlah ASN yang diberikan Penghargaan	143 orang	150 orang	150 orang
3	Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian pelanggaran Disiplin ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen

NO	KEGIATAN	ANGGARAN		ANGGARAN (PERUBAHAN)		KETERANGAN
I	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp.	380.084.380	Rp.	158.411.940	
1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Rp.	350.655.600	Rp.	121.217.960	
2	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Rp.	29.428.780	Rp.	37.193.980	
II	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp.	64.193.580	Rp.	34.267.440	
1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatu	Rp.	8.654.440	Rp.	26.498.440	
2	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Rp.	0	Rp.	0	
3	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Rp.	15.539.140	Rp.	7.769.000	
	JUMLAH	Rp.	444.277.960	Rp.	192.679.380	

Polewali, 4 September 2025

Pihak Kedua
Plt. Kepala Badan Kepegawaian,
Pendidikan dan Pelatihan



Drs. SARIANTO

Pangkat : Pembina Tk. I

NIP : 197207051992031005

Pihak Pertama
Kepala Bidang Pengadaan, Informasi dan
Kinerja Pegawai,



ZETH DIANTO NOBER GALLU, S.IP, M.Si

Pangkat : Pembina

NIP : 197411071993031003

**LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
 BIDANG PENGADAAN, INFORMASI DAN KINERJA
 PENJELASAN KINERJA
 TAHUN 2025**

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Meningkatkan kualitas Aparatur Pemerintah yang dimaksud sasaran Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan kabupaten Polewali Mandar sebagai dasar Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 4 (empat) Indikator Kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain

NO	URAIAN	RELEVANSI	FORMULASI	SUMBER DATA
1.	Terselenggaranya Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.	Pengadaan Pegawai ASN dilaksanakan berdasarkan prinsip: a. kompetitif; b. adil; c. objektif; d. transparan; e. bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme; dan f. tidak dipungut biaya.	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara
2.	Terselenggaranya Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Digitalisasi Manajemen ASN adalah proses Manajemen ASN Dengan memanfaatkan Teknologi digital Yang terintegrasi secara sistem dan data untuk Memudahkan penyelenggaraan Dan pelayanan Manajemen ASN	Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian atau disebut dengan (SIMPEG) merupakan sistem yang memuat mengenai informasi terkait data kepegawaian berbasis web. Dengan memanfaatkan data kepegawaian yang ada maka dalam hal ini akan Mempercepat pelayanan kepegawaian, selain itu juga layanan yang dihasilkan akan semakin transparan karena	- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara - Layanan Aplikasi Kepegawaian berbasis Web.

			dapat dipantau oleh semua pengguna layanan.	
3.	Terselenggaranya Pelaksanaan Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Penilaian kinerja PNS yang bertujuan untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, kompeten dan kompetitif sebagai bagian dari reformasi birokrasi,	Indikator penilaian kinerja PNS meliputi aspek hasil dan perilaku. Aspek hasil diukur melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), sedangkan aspek perilaku diukur melalui orientasi pelayanan, komitmen, kerja sama, inisiatif, dan kepemimpinan.	- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara - Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 tentang Penetapan Predikat Kinerja Pegawai
4.	Terselenggaranya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Pelanggaran disiplin ASN adalah tindakan yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan ketentuan disiplin ASN. Pelanggaran ini dapat terjadi di dalam atau di luar jam kerja.	Indikator pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN adalah jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian.	-Peraturan yang mengatur mengenai pelanggaran disiplin ASN adalah Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021.

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut :

INDIKATOR KINERJA	TARGET	PENJELASAN
Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	Dokumen Penetapan Formasi dari Menpan-RB, Penetapan NIP CPNS dan PPPK, SK CPNS dan PPPK pada Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan	1 Dokumen	Jumlah Dokumen Hasil Penilaian ASN yang telah memasukkan hasil penilaian SKP dan ASN berkinerja Baik pada Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur,

Evaluasi Kinerja Aparatur		
Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1 Laporan	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

Polewali, 4 September 2025

Pihak Kedua
 Plt. Kepala Badan Kepegawaian,
 Pendidikan dan Pelatihan,



Drs. SARIANTO
 Pangkat : Pembina Tk. I
 NIP : 197207051992031005

Pihak Pertama
 Kepala Bidang Pengadaan, Informasi dan
 Kinerja Pegawai,



ZETH DIANTO NOBER GALLU, S.IP, M.Si
 Pangkat : Pembina
 NIP : 197411071993031003



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Jln. Hajja Andi Depu No. 106, Kel. Takatidung, Kec. Polewali Kode Pos 91311

Telepon (0428) 22549, Fax (0428) 23206

Website : www.bkpp.polmankab.go.id Email : bkpp@polmankab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : RIDWAN, S.Sos

Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : ZETH DIANTO NOBER GALLU, S.IP, M.Si

Jabatan : Kabid. Pengadaan, Informasi dan Kinerja Pegawai

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak pertama berjanji akan memenuhi target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian kinerja ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Setiap keberhasilan ataupun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab kami, kami juga berjanji akan berkomitmen dalam mewujudkan kinerja tersebut serta akan selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang berorientasi hasil.

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

Polewali, 4 September 2025

Pihak Kedua
Kepala Bidang Pengadaan, Informasi,
dan Kinerja Pegawai,

ZETH DIANTO NOBER GALLU, S.IP, M.Si

Pangkat : Pembina

NIP : 197207051992031005

Pihak Pertama
Analis Sumber Daya Manusia
Aparatur Ahli Muda,

RIDWAN, S.Sos

Pangkat : Penata TK 1

NIP : 196909121994031008

**LAMPIRAN 1 PERJANJIAN KINERJA
KEPALA BIDANG PENGADAAN, INFORMASI DAN KINERJA PEGAWAI
KABUPATEN POLEWALI MANDAR
TABEL KINERJA
TAHUN 2025**

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN 2024	TARGET 2025	TARGET 2025 (PERUBAHAN)
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Kualitas Pengadaan ASN	Persentase Formasi sesuai dengan perencanaan Kebutuhan Pegawai	36%	65%	65%
1	Terlaksananya Administrasi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian yang Terkelola Sesuai Standar dan Prosedur	Jumlah Administrasi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian yang terkelola sesuai standar dan prosedur	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen
1	Terlaksananya koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen

NO	KEGIATAN	ANGGARAN		ANGGARAN (PERUBAHAN)		KETERANGAN
		Rp.		Rp.		
I	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp.	350.655.600	Rp.	121.217.960	
1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Rp.	350.655.600	Rp.	121.217.960	
	JUMLAH	Rp.	350.655.600	Rp.	121.217.960	

Polewali, 4 September 2025

Pihak Kedua
Kepala Bidang Pengadaan, Informasi dan Kinerja Pegawai,



ZETH DIANTO NOBER GALLU, S.IP, M.Si

Pangkat : Pembin

NIP : 197411071993031003

Pihak Pertama
Analisis Sumber Daya Manusia
Aparatur Ahli Muda,



RIDWAN, S.Sos

Pangkat : Penata TK 1

NIP : 196909121994031008

**LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
 BIDANG PENGADAAN, INFORMASI DAN KINERJA
 PENJELASAN KINERJA
 TAHUN 2025**

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Meningkatkan kualitas Aparatur Pemerintah yang dimaksud sasaran Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan kabupaten Polewali Mandar sebagai dasar Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 1 (satu) Indikator Kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain

NO	URAIAN	RELEVANSI	FORMULASI	SUMBER DATA
1.	Terselenggaranya Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.	Pengadaan Pegawai ASN dilaksanakan berdasarkan prinsip: a. kompetitif; b. adil; c. objektif; d. transparan; e. bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme; dan f. tidak dipungut biaya.	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara

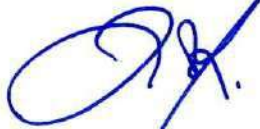
Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut :

INDIKATOR KINERJA	TARGET	PENJELASAN
Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	Dokumen Penetapan Penetapan Formasi dari Menpan-RB, Penetapan NIP CPNS dan PPPK, SK CPNS dan PPPK pada Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK


Polewali, 4 September 2025

Pihak Kedua
Kepala Bidang Pengadaan, Informasi,
dan Kinerja Pegawai,



ZETH DIANTO NOBER GALLU, S.IP, M.Si
Pangkat : Pembina
NIP : 197207051992031005

Pihak Pertama
Analisis Sumber Daya Manusia
Aparatur Ahli Muda,



RIDWAN, S.Sos
Pangkat : Penata TK 1
NIP : 196909121994031008



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Jln. Hajja Andi Depu No. 106, Kel. Takatidung, Kec. Polewali Kode Pos 91311

Telepon (0428) 22549, Fax (0428) 23206

Website : www.bkpp.polmankab.go.id Email : bkpp@polmankab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : AMIR SAPIRIHAR, S.Sos

Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : ZETH DIANTO NOBER GALLU, S.IP, M.Si

Jabatan : Kabid. Pengadaan, Informasi dan Kinerja Pegawai

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak pertama berjanji akan memenuhi target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian kinerja ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Setiap keberhasilan ataupun kegagalan dalam pencapaian target kinerja tersebut akan menjadi tanggung jawab kami, kami juga berjanji akan berkomitmen dalam mewujudkan kinerja tersebut serta akan selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang berorientasi hasil.

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

Polewali, 4 September 2025

Pihak Kedua
Kepala Bidang Pengadaan, Informasi,
dan Kinerja Pegawai,

ZETH DIANTO NOBER GALLU, S.IP, M.Si

Pangkat : Pembina

NIP : 197207051992031005

Pihak Pertama
Analis Sumber Daya Manusia
Aparatur Ahli Muda,

AMIR SAPIRIHAR, S.Sos

Pangkat : Penata TK 1

NIP : 196804242000031013

**LAMPIRAN 1 PERJANJIAN KINERJA
KEPALA BIDANG PENGADAAN, INFORMASI DAN KINERJA PEGAWAI
KABUPATEN POLEWALI MANDAR
TABEL KINERJA
TAHUN 2025**

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN 2024	TARGET 2025	TARGET 2025 (PERUBAHAN)
1	2	3	4	5	6
I	Meningkatnya Kualitas Pengadaan ASN	Persentase Formasi sesuai dengan perencanaan Kebutuhan Pegawai	36%	65%	65%
I	Terlaksananya Administrasi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian yang Terkelola Sesuai Standar dan Prosedur	Jumlah Administrasi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian yang terkelola sesuai standar dan prosedur	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen
2	Terlaksananya Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil pengadaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen
II	Meningkatnya Kualitas Penilaian Kinerja	Persentase Pegawai dengan SKP minimal bernilai Baik	77%	80%	80%
2	Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang berkinerja Baik	77%	80%	80%
1	Terlaksananya Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi kinerja Aparatur	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen
2	Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Jumlah ASN yang diberikan Penghargaan	143 orang	150 orang	150 orang
3	Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian pelanggaran Disiplin ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen

NO	KEGIATAN	ANGGARAN		ANGGARAN (PERUBAHAN)		KETERANGAN
I	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp.	29.428.780	Rp.	37.193.980	
2	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Rp.	29.428.780	Rp.	37.193.980	
II	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp.	64.193.580	Rp.	34.267.440	
1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatu	Rp.	8.654.440	Rp.	26.498.440	
2	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Rp.	0	Rp.	0	
3	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Rp.	15.539.140	Rp.	7.769.000	
JUMLAH		Rp.	64.193.580	Rp.	71.461.420	

Polewali, 4 September 2025

Pihak Kedua
Kepala Bidang Pengadaan, Informasi dan Kinerja Pegawai,

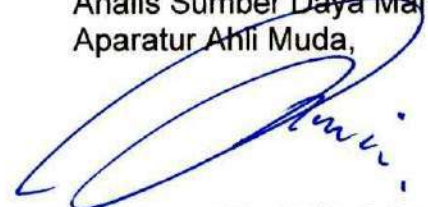


ZETH DIANTO NOBER GALLU, S.IP, M.Si

Pangkat : Pembina

NIP : 197411071993031003

Pihak Pertama
Analisis Sumber Daya Manusia
Aparatur Ahli Muda,



AMIR SAPIRIHAR, S.Sos

Pangkat : Penata TK 1

NIP : 196804242000031013

**LAMPIRAN 2 PERJANJIAN KINERJA
 BIDANG PENGADAAN, INFORMASI DAN KINERJA
 PENJELASAN KINERJA
 TAHUN 2025**

Penjelasan Kinerja 1

Uraian Sasaran

Meningkatkan kualitas Aparatur Pemerintah yang dimaksud sasaran Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan kabupaten Polewali Mandar sebagai dasar Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Indikator Kinerja

Sasaran kinerja ini memiliki 3 (tiga) Indikator Kinerja yang akan menggambarkan secara langsung ketercapaian/kondisi sasaran kinerja yang akan diwujudkan, antara lain

NO	URAIAN	RELEVANSI	FORMULASI	SUMBER DATA
1.	Terlaksananya Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Digitalisasi Manajemen ASN adalah proses Manajemen ASN Dengan memanfaatkan Teknologi digital Yang terintegrasi secara sistem dan data untuk Memudahkan penyelenggaraan Dan pelayanan Manajemen ASN	Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian atau disebut dengan (SIMPEG) merupakan sistem yang memuat mengenai informasi terkait data kepegawaian berbasis web. Dengan memanfaatkan data kepegawaian yang ada maka dalam hal ini akan Mempercepat pelayanan kepegawaian, selain itu juga layanan yang dihasilkan akan semakin transparan karena dapat dipantau oleh semua pengguna layanan.	- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara Layanan Aplikasi Kepegawaian berbasis Web.
2.	Terlaksananya Pelaksanaan Penilaian Dan Evaluasi Kinerja	Penilaian kinerja PNS yang bertujuan untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang	Indikator penilaian kinerja PNS meliputi aspek hasil dan perilaku. Aspek hasil diukur melalui Sasaran	- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur

	Aparatur	profesional, kompeten dan kompetitif sebagai bagian dari reformasi birokrasi,	Kinerja Pegawai (SKP), sedangkan aspek perilaku diukur melalui orientasi pelayanan, komitmen, kerja sama, inisiatif, dan kepemimpinan.	Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara - Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 tentang Penetapan Predikat Kinerja Pegawai
3.	Terlaksananya engelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Pelanggaran disiplin ASN adalah tindakan yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan ketentuan disiplin ASN. Pelanggaran ini dapat terjadi di dalam atau di luar jam kerja.	Indikator pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN adalah jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian.	- Peraturan yang mengatur mengenai pelanggaran disiplin ASN adalah Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021.
4.	Terlaksannnya Pemberian Penghargaan Bagi ASN	Satyalencana karya Satya diberikan dalam tiga : - Satyalencana karya Satya 10 tahun diberikan kepada ASN yang telah bekerja dengan baik dan menunjukkan kesetiaan serta pengabdian	Indikator ASN yang diberikan penghargaan ini bertujuan untuk memberikan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi dan dedikasi ASN dalam menjalankan tugasnya serta meningkatkan tugasnya, serta	- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 21 ayat 1 menyebutkan n

		<p>selama 10 tahun</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satyalencana karya Satya 20 Tahun diberikan kepada ASN yang telah bekerja dengan baik dan Menunjukkan kesetiaan serta pengabdian selama 20 tahun - Satyalencana Karya satya 20 tahun diberikan kepada ASN yang telah bekerja dengan Baik dan menunjukkan kesetiaan serta Indikator ASN yang diberikan penghargaan ini bertujuan untuk memberikan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi dan dedikasi ASN dalam menjalankan tugasnya serta meningkatkan tugasnya, serta meningkatkan motivasi dan kinerja ASN dalam memberikan pelayanan publik lebih baik - Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 21 ayat 1 menyebutkan bahwa pegawai ASN berhak 	<p>meningkatkan motivasi dan kinerja ASN dalam memberikan pelayanan publik lebih baik</p>	<p>bahwapegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materiel dan non materiel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peranturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2010 tentang Satyalencana karya satya Mengatur tentang jenis bentuk, dan tata cara pemberian satyalencana karya satya
--	--	--	---	---

		memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materiel dan non materiel - PeranturanPemerintah Nomor 35 tahun 2010 tentang Satyalencana karya satya Mengatur tentang jenis bentuk, dan tata cara pemberian satyalencana karya satyapengabdian selama 30 Tahun		
--	--	--	--	--

Target Kinerja

Dalam perjanjian kinerja ini, setiap indikator kinerja telah ditetapkan besaran target kinerja yang akan dicapai dengan penjelasan sebagai berikut :

INDIKATOR KINERJA	TARGET	PENJELASAN
Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	Jumlah Dokumen Hasil Penilaian ASN yang telah memasukkan hasil penilaian SKP dan ASN berkinerja Baik pada Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur,
Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1 Laporan	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
Jumlah ASN yang diberikan Penghargaan	150 orang	Jumlah ASN yang telah diberikan penghargaan satyalencana 10 Tahun, 20 Tahun dan 30 Tahun

Polewali, 4 September 2025

Pihak Kedua
Kepala Bidang Pengadaan, Informasi,
dan Kinerja Pegawai,



ZETH DIANTO NOBER GALLU, S.IP, M.Si

Pangkat : Pembina

NIP : 197207051992031005

Pihak Pertama
Analisis Sumber Daya Manusia
Aparatur Ahli Muda,



AMIR SAPIRIHAR, S.Sos

Pangkat : Penata TK 1

NIP : 196804242000031013

Pengukuran Kinerja Tahun 2025

Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan

Pengukuran Kinerja Pengukuran Anggaran Kendala dan Solusi



Pejabat	Sasaran Renstra	Indikator	Satuan	Target	Realisasi Target												Kinerja(%)
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan																	
	Sasaran Renstra :																
	Terwujudnya Profesionalitas ASN																
	Indeks Profesionalitas ASN	angka	60												76,46	76	126.67
	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN																
	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	angka	19												27,1	27	142.11
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah																
	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	predikat	A												A	NaN	100

REALISASI ANGGARAN

TAHUN 2025

BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

EVALUASI TERHADAP HASIL RENJA PERANGKAT DAERAH LINGKUP KABUPATEN
 LAPORAN BULANAN BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR
 PERIODE PELAKSANAAN TRIWULAN 1 s/d 4 TAHUN ANGGARAN 2025

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Target Kinerja dan Anggaran Renja/DPA Perangkat Daerah Tahun berjalan(Tahun 2025) yang Dievaluasi			Realisasi Kinerja Triwulan Tahun Anggaran 2025								Jumlah Realisasi Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah yang Dievaluasi		Capaian Kinerja dan Anggaran Perangkat Daerah tahun 2025 (%)		Ket	Sisa Anggaran		
							I		II		III		IV									
							Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp								
1	2		3	4			5		6		7		8		9= (5+6+7+8)		10= 9/4 x 100%		11	12		
I	PROGRAM	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	1. Persentase Dokumen Perencanaan perangkat Daerah yang disusun sesuai standar dan tepat waktu 2. Persentase Penyampaian laporan keuangan sesuai standar dan tepat waktu 3. Persentase Tertib Ketatausahaan Kantor	100%		3,929,247,318		1,018,991,009		866,856,604		776,343,133		1,094,369,637		3,756,560,383	96%	96%		172,686,935		
1.1	Kegiatan	Perencanaan, penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Perencanaan penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah sesuai standar dan tepat waktu	100%	Dokumen	16,200,000		-		7,276,000		3,444,900		7,479,000		18,199,900	100%	100%		100		
1.1.1		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2	Dokumen	3,626,600				952,000	Rancangan Akhir Renstra 2025-2029 dan Draf Renja Perubahan 2025 Renja 2026		2,300,600		374,000		3,626,600	100%	100%	Rancangan Akhir Renstra 2025-2029 dan Renja Perubahan 2025 Renja 2026	-	
1.1.2		Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA/SKPD dan laporan Hasil koordinasi penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1	Dokumen	3,615,800					Dokumen RKA 2026				3,615,800	Dokumen RKA 2026	3,615,800	100%	100%	Dokumen RKA 2026	-	
1.1.3	Sub Kegiatan	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1	Dokumen	4,633,600					Dokumen Revisi		1,144,300		3,489,200	Dokumen Revisi	4,633,500	100%	100%	DPA Perubahan 2025	100	
1.1.4		Koordinasi dan Penyusunan LAPORAN Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1	Laporan	3,179,000					Dokumen PK dan Rencana Aksi				3,179,000	Dokumen pohon Kinerja dan Casceding	3,179,000	100%	100%	Dokumen PK, Rencana Aksi, pohon Kinerja dan Casceding, Satu Data	-	
1.1.5		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2	Laporan	3,145,000					Dokumen LAKIP dan LPPD				3,145,000		3,145,000	100%	100%	Dokumen LAKIP dan LPPD	-	
1.2	Kegiatan	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Penyampaian Laporan keuangan sesuai standar dan tepat Waktu	100%	Persen	3,429,085,562		982,893,440		775,331,719		708,854,397,00		807,900,035		3,274,979,591	96%	96%		154,105,971		
1.2.1		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima Gaji Dan tunjangan	39	Orang	3,422,925,702		982,893,440		771,158,719	- Pembayaran Gaji - Pembayaran Tunjangan - Pembayaran Gaji THR				706,867,537	- Pembayaran Gaji - Pembayaran Tunjangan - Kekurangan Gaji	807,900,035	3,268,819,731	95%	95%	- Pembayaran Gaji - Pembayaran Tunjangan sampai November - Pembayaran Gaji THR - Pembayaran Gaji 13 - Pembayaran TPP 1 - 12 bulan - Tunjangan kekurangan Fungsional	154,105,971
1.2.2	Sub Kegiatan	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	212	Dokumen	4,036,420				26 Dokumen SPP dan SPM		56 Dokumen SPP dan SPM		2,364,000	32 Dokumen SPP dan SPM	1,672,420		4,036,420	100%	100%	114 Dokumen SPP dan SPM	-
1.2.3		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1	Laporan	2,123,440					Penyelesaian Dokumen Laporan Keuangan Akhir Tahun 2024				314,440		2,123,440	100%	100%	Penyelesaian Dokumen Laporan Keuangan Akhir Tahun 2024	-	
1.2.4		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/semesteran SKPD dan laporan koordinasi penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	3	Laporan	-					Laporan Moner TW 1						-	100%	0%	Laporan Bulanan, Triwulan, semesteran	-	
1.3	Kegiatan	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase Tertib Administrasi barang milik Daerah pada Pemerintah daerah	100	Persen	2,009,000		-		-				2,009,000		60%	2,009,000	100%	100%		-	
1.3.1	Sub Kegiatan	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan barang Milik Daerah pada OPD	1	Laporan	2,009,000								2,009,000	1 Laporan	2,009,000	100%	100%	Laporan RKBMD	-		
1.4	Kegiatan	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Tertib Administrasi Umum Kantor	100%	Persen	111,020,300		-		19,820,960		-		91,135,240	9 bulanan	110,956,200	100%	100%		64,100		
1.4.1		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	9	Paket	3,002,000.00								3,002,000		3,002,000	100%	100%		-		
1.4.2		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Logistik Kantor yang disediakan	2	Paket	10,520,000.00				2,697,000				7,822,600	9 Bulanan	10,519,600	100%	100%		400		

2.1.3		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1	Dokumen	16,254,400.00	Pensiun = Usul :127, Realisasi : 127		Pensiun = Usul :100, Realisasi : 54		10,035,600		6,171,000	Pensiun = Usul :227, Realisasi : 181	16,206,600	100%	100%	pensiun = usul 227 realisasi 181	47,800		
2.1.4		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengeolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1	Dokumen	37,193,980.00	- Peremajaan Data ASN dan P3K di Aplikasi SIMPEG dan Aplikasi SIASN BKN - Reset Data Login ASN di Aplikasi SIMPEG	- Peremajaan Data ASN dan P3K di Aplikasi SIMPEG dan Aplikasi SIASN BKN - Reset Data Login ASN di Aplikasi SIMPEG - Konsultasi/ Koordinasi Mengenai Anomali Data ASN Kab. Polewali Mandar	- Peremajaan Data ASN dan P3K di Aplikasi SIMPEG dan Aplikasi SIASN BKN - Konsultasi/koordinasi mengenai anomali data ASN Kabupaten Polewali Mandar		20,000,000		8,801,025	8,388,580		37,189,605	100%	100%	- Peremajaan Data CPNS dan PPPK Tahap I di Aplikasi SIMPEG dan APLIKASI SIASN BKN - Konsultasi/Koordinasi Mengenai Anomali Data ASN Kabupaten Polewali Mandar ke Kantor Regional BKN Makassar - Peremajaan Data CPNS dan PPPK Tahap II di Aplikasi SIMPEG dan APLIKASI SIASN BKN - Buat Akun SIMPEG bagi CPNS dan PPPK Tahap I, Tahap II - Reset Akun SIMPEG bagi ASN yang lupa Username dan Password - Reset Akun ASN DIGITAL BKN bagi ASN yang lupa Username dan Password - Reset Multi-Factor Authentication (MFA) bagi ASN pada Aplikasi ASN DIGITAL BKN	4,375	
2.2	Kegiatan	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Pengembangan Karier ASN sesuai dengan kompetensinya	94	Persen	535,841,000		-			12,320,000		211,419,388	292,621,308	9 bulanan	516,360,696	89,6%	96%		19,480,304	
2.2.1	Sub Kegiatan	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar daerah	1	Dokumen	20,320,120.00						6,481,000	11,983,000	9 Bulanan	18,464,000	91%	91%	KGB = Usul : 284 Realisasi : 282 Perpindahan antar wilayah kerja = Pindah Masuk , Usul: 41 Realisasi : 4 Pindah Keluar , Usul: 10 Realisasi : 9 Mutasi antar SKPD = Mutasi tenaga Kesehatan = Usul : 17, Realisasi : - Mutasi/Perpindahan Jabatan Pelaksana = Usul : 59, Realisasi :-	1,856,120		
2.2.2		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2	Dokumen	55,519,200.00	54 orang	534	133	17,542,000	314	25,507,500	1035 orang		55,369,500	100%	100%	1035 orang	149,700		
2.2.3		Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1	Dokumen	460,001,680.00						187,396,388	255,130,808		442,527,196	96%	96%	Rekapitulasi Jabatan Struktural Eselon II.a, Jumlah Formasi=1, Lowong=0 Eselon II.b, Jumlah Formasi=34, Lowong=7 Eselon III.a, Jumlah Formasi=62, Lowong=4 Eselon III.b, Jumlah Formasi=115, Lowong=4 Eselon IV.a, Jumlah Formasi=218, Lowong=17 Eselon IV.b, Jumlah Formasi=176, Lowong=22	17,474,484		
2.3	Kegiatan	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	18	Persen	121,199,580.00		-			43,602,440.00		13,266,380.00	63,856,660.00		120,725,480	27,1%	100%		474,100	
2.3.1		Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	2	Dokumen	43,030,600.00	Pengiriman 2 orang Mengikuti Latpim 3 dan Pengiriman 1 orang mengikuti Latsar					3,770,600				43,030,600	100%	100%	1 org Prjabatan 2 org Latpim = 3 orang	-	
2.3.2		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan	6	Orang	14,747,700.00						5,704,400	6,260,160		14,583,000	99%	99%	Pemberian surat ijin tugas Belajar Mandiri 87 orang Ujian Dinas Dan penyuaian Ijazah 110 orang	164,700		
2.3.3	Sub Kegiatan	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan layanan fasilitasi sertifikasi jabatan ASN	100	Orang	50,225,680.00						3,791,380	46,124,900		49,916,280	99%	99%	Pemberian Surat Rekomendasi kepada 23 orang ASN yang Mengikuti UKOM 9 ASN orang Peserta Pro Palling Manajemen Talenta : 546 orang	309,400		
2.3.4		Fasilitasi Pengembangan karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN jabatan Fungsional yang mendapatkan Layanan Pengembangan karir	50	Orang	13,195,600.00	18 orang					1,724,000	15 orang	25 orang	11,471,600	25 orang	13,195,600	100%	100%	58 orang	-
2.4	Kegiatan	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Pegawai dengan SKP minimal bernilai Baik	80	Persen	34,267,440.00		-				10,351,440.00		-	23,536,200.00	60%	99%		379,800		

2.4.1	Sub Kegiatan	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	Dokumen	26.498.440,00	- Usul Penerima Satya Lencana di bulan Januari sebanyak 50 orang - Penilaian SKP ASN	10.351.440	- Draft SK penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS - Usul penerima satya lencana bagi PNS Tahun 2025 - Penilaian SKP ASN pada Aplikasi Ekinerja BKN - Konsultasi/koordinasi mengenai Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi ASN Kabupaten Polewali Mandar - Laporan Kinerja OPD Triwulan III	15.769.700	- Usul Penerima Satya Lencana di bulan Januari sebanyak 50 orang - Penilaian SKP ASN	26.121.140	99%	99%	- Draf SK Penjatuhan Hukuman Disiplin Tingkat berat bagi PNS sebanyak 3 Orang - Draf SK Pemberhentian Sementara sebagai PNS sebanyak 4 Orang - Penganugerahan Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya kepada PNS lingkup Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar pada Tahun 2025 sebanyak 85 Orang - Usul Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya Periode Agustus Tahun 2026 sebanyak 169 Orang - Penilaian SKP ASN pada Aplikasi Ekinerja BKN per Bulan - Konsultasi/Koordinasi Mengenai Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi ASN Kabupaten Polewali Mandar - Laporan Kinerja OPD perbulan	377.300	
2.4.2		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1	Laporan	7.769.000,00	- Pengusulan Pemberhentian dengan tidak Hormat : 3 Orang - Pengusulan Pemberhentian dengan sementara : 3 Orang		- Pengusulan Pemberhentian dengan Hormat : 1 Orang - Pengusulan Pemberhentian dengan sementara : 3 Orang - Rekap SKP OPD - Draft Pelanggaran Disiplin ASN - Rekap Absensi OPD - Buat rekomendasi TPP OPD	7.766.500		7.766.500	100%	100%	- Rekap SKP OPD - Draf Pelanggaran Disiplin ASN - Rekap Absensi OPD - Buat Rekomendasi TPP OPD	2.500	
J U M L A H						4.795.221,678		1.018.991,009		992.591,164	1.054.949,126	1.535.509,265	4.602.040,564	96%	96%		193.181,114
Rata-rata Person Capaian (96%) Sub Kegiatan																	
Predikat Kinerja													Baik				

Catatan Faktor Pendorong Keberhasilan Kinerja dan Faktor Penghambat Capaian Kinerja Sampai Dengan Triwulan IV Tahun 2025

Faktor Penghambat Pencapaian Kinerja :	Faktor Penghambat (Resiko) Pencapaian Kinerja :
Pertanggung jawaban dalam proses GU 4	Adanya Revocusing anggaran

Polewali, 31 Desember 2025
Pit. Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan



ARIANTO
Pangkat : Pembina TK I
NIP : 19720705 199503 1005

POHON KINERJA

TAHUN 2025

BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN



MISI

1. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (Good Governance) dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Clean Government)

Tujuan 1.1

Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik

Indikator:
Indeks Reformasi Birokrasi

Sasaran 1.1.1

Meningkatnya Kualitas Layanan Publik

Indikator:
Indeks Pelayanan Publik (IPP)

Sasaran 1.1.2

Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

Indikator:
Opini Pengelolaan Keuangan

Sasaran 1.1.3

Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik

Indikator:
Indeks Kepuasan Masyarakat

Sasaran Program 4.1.2.1

Meningkatnya Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah

IKU 1 Indikator :
Indeks Penetapan Penilaian Sistem Merit dalam Manajemen ASN

Sasaran Program 4.1.2.2

Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah

IKU 2 Indikator :
Indeks Kepuasan Pengguna Pelayanan Publik Perangkat Daerah

IKU 3 Indikator :
Predikat SAKIP Perangkat Daerah

IKU 4 Indikator :
Persentase Tertib Pengelolaan Keuangan dan Aset Perangkat Daerah

Ke halaman selanjutnya

Sasaran Kegiatan 4.1.2.1.1

Terlaksananya Pengadaan, Pemberhentian dan Sistem Informasi Kepegawaian

Indikator :
Jumlah Administrasi Pengadaan dan Pemberhentian dan Informasi kepegawaian yang Terkelola Sesuai Standar dan Prosedur

Sasaran Kegiatan 4.1.2.1.2

Optimalnya Tata Kelola Mutasi, Kenaikan Pangkat dan Promosi ASN

Indikator :
Persentase Pengelolaan Mutasi, Kenaikan Pangkat dan Promosi ASN

Sasaran Kegiatan 4.1.2.1.3

Meningkatnya Kapasitas Kompetensi ASN

Indikator :
Persentase ASN yang Telah Memenuhi Standar Kompetensi Pendidikan, Kepangkitan dan Fungsional

Sasaran Kegiatan 4.1.2.1.4

Tersedianya Hasil Penilaian Kinerja ASN

Indikator :
Persentase ASN yang Berkinerja Baik

Ke halaman selanjutnya

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.1.1.1

Terlaksananya Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK

Indikator :
Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.1.1.2

Terpenuhinya Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

Indikator :
Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.1.1.3

Terlaksananya Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

Indikator :
Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.1.2.1

Terbitnya Administrasi Mutasi ASN

Indikator :
Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.1.2.2

Terbitnya Administrasi Kenaikan Pangkat ASN

Indikator :
Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.1.2.3

Tertibnya Administrasi Pengelolaan Promosi ASN

Indikator :
Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN

Proses

Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan Peralatan

Proses

Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan Peralatan

Proses

Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan Peralatan

Proses

Pengelolaan Mutasi ASN

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan Peralatan

Proses

Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan Peralatan

Proses

Pengelolaan Promosi ASN

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan Peralatan

Pemkab / Polewali Mandar

BKPP / Unit Es.II

Bidang / Unit Es.III

Seksi / Unit Es.IV

Proses

Input

Outcome / impact

Intermediate Outcome

Immediate Outcome

Output

Proses

Input



MISI

1. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (Good Governance) dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Clean Government)

Tujuan 4.1.

Terwujudnya Pemerintahan Yang Bersih Akuntabel dan Modern

Indikator:
Indeks Reformasi Birokrasi

Sasaran 4.1.1

Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

Indikator:
Predikat SAKIP

Indikator:
Opini Pengelolaan Keuangan

Indikator:
Tingkat Maturitas SPIP

Sasaran 4.1.2

Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik

Indikator:
Indeks SPBE

Indikator:
Indeks Kepuasan Masyarakat

Sasaran Program 4.1.2.1

Meningkatnya Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah

IKU 1 Indikator :
Indeks Penetapan Penilaian Sistem Merit dalam Manajemen ASN

Sasaran Program 4.1.2.2

Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah

IKU 2 Indikator :
Indeks Kepuasan Pengguna Pelayanan Publik Perangkat Daerah

IKU 3 Indikator :
Predikat SAKIP Perangkat Daerah

IKU 4 Indikator :
Persentase Tertib Pengelolaan Keuangan dan Aset Perangkat Daerah

Ke halaman selanjutnya

Sasaran Kegiatan 4.1.2.1.1

Terlaksananya Pengadaan ASN

Indikator :
Jumlah Administrasi Pengadaan dan Pemberhentian dan Informasi kepegawaian yang Terkelola Sesuai Standar dan Prosedur

Sasaran Kegiatan 4.1.2.1.2

Optimalnya Tata Kelola Mutasi, Kenaikan Pangkat dan Promosi ASN

Indikator :
Persentase Pengelolaan Mutasi, Kenaikan Pangkat dan Promosi ASN

Sasaran Kegiatan 4.1.2.1.3

Meningkatnya Kapasitas Kompetensi ASN

Indikator :
Jumlah ASN yang Telah Memenuhi Standar Kompetensi Pendidikan, Kepangkatan dan Fungsional

Sasaran Kegiatan 4.1.2.1.4

Tersedianya Hasil Penilaian Kinerja ASN

Indikator :
Persentase ASN yang Berkinerja Baik

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.1.3.1

Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN

Indikator :
Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.1.3.2

Terlaksananya Pendidikan Lanjutan ASN

Indikator :
Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.1.3.3

Terlaksananya Layanan Pengembangan Karir Bagi ASN Jabatan Fungsional

Indikator :
Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.1.3.4

Terlaksananya Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN

Indikator :
Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.1.4.1

Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN

Indikator :
Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.1.4.2

Terlaksananya Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

Indikator :
Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

Proses

Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan Peralatan

Proses

Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan Peralatan

Proses

Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan Peralatan

Proses

Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan Peralatan

Proses

Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan Peralatan

Proses

Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan Peralatan

Pemkab
Potewali Mandar

Outcome/ impact

BKPP/
Unit Es.II

Intermediate Outcome

Bidang/
Unit Es.III

Immediate Outcome

Seksi/
Unit Es.IV

Output

Proses

Proses

Input

Input



MISI

**1. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik
(Good Governance) dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan
Nepotisme (Clean Government)**

Tujuan 4.1.

Terwujudnya
Pemerintahan Yang Bersih
Akuntabel dan Modern

Indikator:
Indeks Reformasi Birokrasi

Sasaran 4.1.1

Meningkatnya
Akuntabilitas Kinerja
Pemerintah Daerah

Indikator:
Predikat SAKIP

Indikator:
Opini Pengelolaan
Keuangan

Indikator:
Tingkat Maturitas SPIP

Sasaran 4.1.2

Meningkatnya Kualitas
Pelayanan Publik

Indikator:
Indeks SPBE

Indikator:
Indeks Kepuasan
Masyarakat

Sasaran Program 4.1.2.1

Meningkatnya Kualitas
Aparatur Pemerintah
Daerah

IKU 1 Indikator :
Indeks Penetapan Penilaian
Sistem Merit dalam
Manajemen ASN

Sasaran Program 4.1.2.2

Meningkatnya Kualitas
Tata Kelola
Pemerintahan
Perangkat Daerah

IKU 2 Indikator :
Indeks Kepuasan
Pengguna Pelayanan
Publik Perangkat Daerah

IKU 3 Indikator :
Predikat SAKIP Perangkat
Daerah

IKU 4 Indikator :
Persentase Tertib
Pengelolaan Keuangan
dan Aset Perangkat
Daerah

Sasaran Kegiatan 4.1.2.2.1

Meningkatnya Kualitas
Perencanaan, Pengendalian dan
Pelaporan Kinerja

Indikator :
Persentase Perencanaan,
Penggangan, dan Evaluasi
Kinerja PD sesuai standar dan
tepat waktu

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.2.1.1

Meningkatnya Kualitas
Perencanaan
Perangkat Daerah

Indikator :
Jumlah Dokumen
Perencanaan Perangkat
Daerah

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.2.1.2

Meningkatnya Kualitas
Penyusunan Rencana Kerja
Anggaran (RKA) Perangkat
Daerah

Indikator :
Jumlah Dokumen RKA-
SKPD dan Laporan Hasil
Kordinasi Penyusunan
Dokumen RKA-SKPD

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.2.1.3

Meningkatnya Kualitas
Penyusunan Rencana Kerja
Anggaran (RKA) Perubahan
Perangkat Daerah

Indikator :
Jumlah Dokumen Perubahan RKA-
SKPD dan Laporan Hasil
Kordinasi Penyusunan Dokumen
Perubahan RKA-SKPD

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.2.1.4

Meningkatnya Kualitas
Capaian Kinerja dan Ikhtisar
Realisasi Kinerja

Indikator :
Jumlah Laporan Capaian Kinerja
dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
dan Laporan Hasil Koordinasi
Penyusunan Laporan Capaian
Kinerja dan Ikhtisar Realisasi
Kinerja SKPD

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.2.1.5

Meningkatnya Kualitas
Evaluasi Kinerja Perangkat
Daerah

Indikator :
Jumlah Laporan Evaluasi
Kinerja Perangkat Daerah

Proses
Penyusunan Dokumen
Perencanaan Perangkat
Daerah

Proses
Kordinasi dan Penyusunan
Dokumen RKA-SKPD

Proses
Kordinasi dan Penyusunan
Dokumen Perubahan RKA-SKPD

Proses
Kordinasi dan Penyusunan
Laporan Capaian Kinerja dan
Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD

Proses
Evaluasi Kinerja Perangkat
Daerah

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan
Peralatan

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan
Peralatan

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan
Peralatan

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan
Peralatan

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan
Peralatan

Pemkab
Polewali Mandar

BKPP/
Unit Es.II

Bidang/
Unit Es.III

Seksi/
Unit Es.IV

Proses

Input

Outcome/ impact

Intermediate
Outcome

Immediate
Outcome

Output

Proses

Input

Ke halaman selanjutnya



MISI

1. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (Good Governance) dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Clean Government)

Tujuan 4.1.

Terwujudnya Pemerintahan Yang Bersih Akuntabel dan Modern

Indikator:
Indeks Reformasi Birokrasi

Sasaran 4.1.1

Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

Indikator:
Predikat SAKIP

Indikator:
Opini Pengelolaan Keuangan

Indikator:
Tingkat Maturitas SPIP

Sasaran 4.1.2

Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik

Indikator:
Indeks SPBE

Indikator:
Indeks Kepuasan Masyarakat

Sasaran Program 4.1.2.1

Meningkatnya Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah

IKU 1 Indikator :
Indeks Penetapan Penilaian Sistem Merit dalam Manajemen ASN

Sasaran Program 4.1.2.2

Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah

IKU 2 Indikator :
Indeks Kepuasan Pengguna Pelayanan Publik Perangkat Daerah

IKU 3 Indikator :
Predikat SAKIP Perangkat Daerah

IKU 4 Indikator :
Persentase Tertib Pengelolaan Keuangan dan Aset Perangkat Daerah

Sasaran Kegiatan 4.1.2.2.2

Meningkatnya Kualitas Administrasi keuangan Perangkat Daerah

Indikator :
Persentase Penyampaian Laporan Administrasi Keuangan Sesuai Standar dan Tepat Waktu

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.2.2.1

Terpenuhinya Gaji dan Tunjangan ASN

Indikator :
Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.2.2.2

Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD

Indikator :
Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/verifikasi Keuangan SKPD

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.2.2.3

Meningkatnya Kualitas Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD

Indikator :
Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.2.2.4

Meningkatnya Kualitas Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD

Indikator :
Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Akhir Tahun SKPD

Proses

Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan Peralatan

Proses

Pelaksanaan / Penatausahaan dan pengujian / verifikasi keuangan SKPD

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan Peralatan

Proses

Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan Peralatan

Proses

Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan Peralatan

Pemkab
Polewali Mandar

Outcome / impact

BKPP /
Unit Es.II

Intermediate
Outcome

Bidang/
Unit Es.III

Immediate
Outcome

Seksi /
Unit Es.IV

Output

Proses

Proses

Input

Input

Ke halaman selanjutnya



MISI

**1. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik
(Good Governance) dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan
Nepotisme (Clean Government)**

Tujuan 4.1.

Terwujudnya
Pemerintahan Yang Bersih
Akuntabel dan Modern

Indikator:
Indeks Reformasi Birokrasi

Sasaran 4.1.1

Meningkatnya
Akuntabilitas Kinerja
Pemerintah Daerah

Indikator:
Predikat SAKIP

Indikator:
Opini Pengelolaan
Keuangan

Indikator:
Tingkat Maturitas SPIP

Sasaran 4.1.2

Meningkatnya Kualitas
Pelayanan Publik

Indikator:
Indeks SPBE

Indikator:
Indeks Kepuasan
Masyarakat

Pemkab
Polewali Mandar

Outcome / impact

BKPP /
Unit Es.II

Intermediate
Outcome

Sasaran Program 4.1.2.1

Meningkatnya Kualitas
Aparatur Pemerintah
Daerah

IKU 1 Indikator :
Indeks Penetapan Penilaian
Sistem Merit dalam
Manajemen ASN

Sasaran Program 4.1.2.2

Meningkatnya Kualitas
Tata Kelola
Pemerintahan
Perangkat Daerah

IKU 2 Indikator :
Indeks Kepuasan
Pengguna Pelayanan
Publik Perangkat Daerah

IKU 3 Indikator :
Predikat SAKIP Perangkat
Daerah

IKU 4 Indikator :
Persentase Tertib
Pengelolaan Keuangan
dan Aset Perangkat
Daerah

Ke halaman selanjutnya

Bidang/
Unit Es.III

Immediate
Outcome

Sasaran Kegiatan 4.1.2.2.3

Meningkatnya Tertib
Administrasi Umum Perangkat
Daerah

Indikator :
Persentase Tertib Administrasi
Umum
Perangkat Daerah

Seksi /
Unit Es.IV

Output

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.2.3.1

Terpenuhinya Bahan
Logistik Kantor

Indikator :
Jumlah Paket Bahan
Logistik Kantor yang
Disediakan

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.2.3.2

Terpenuhinya Kebutuhan
Barang Cetak dan
Penggandaan

Indikator :
Jumlah Paket Barang
Cetak dan
Penggandaan yang
Disediakan

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.2.3.3

Terpenuhinya Kebutuhan
Bahan/Material

Indikator :
Jumlah Paket
Bahan/Material yang
Disediakan

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.2.3.4

Terlaksananya
Penyelenggaraan Rapat
Koordinasi dan Konsultasi
SKPD

Indikator :
Jumlah Laporan
Penyelenggaraan Rapat
Koordinasi dan Konsultasi
SKPD

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.2.3.5

Terpenuhinya Kebutuhan
Komponen Instalasi
Listrik/Penerangan
Bangunan Kantor

Indikator :
Jumlah Komponen Instalasi
Listrik/Penerangan
Bangunan Kantor

Proses

Proses

Proses
Penyediaan Bahan Logistik Kantor

Proses
Penyediaan Barang Cetak dan
Penggandaan

Proses
Penyediaan Bahan/Material

Proses
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi
dan Konsultasi SKPD

Proses
Penyediaan Komponen Instalasi
Listrik/Penerangan Bangunan Kantor

Input

Input

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan
Peralatan

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan
Peralatan

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan
Peralatan

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan
Peralatan

Input
Anggaran, SDM, Perlengkapan dan
Peralatan



MISI

1. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (Good Governance) dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Clean Government)

Tujuan 4.1.

Terwujudnya Pemerintahan Yang Bersih Akuntabel dan Modern

Indikator:
Indeks Reformasi Birokrasi

Sasaran 4.1.1

Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

Indikator:
Predikat SAKIP

Indikator:
Opini Pengelolaan Keuangan

Indikator:
Tingkat Maturitas SPIP

Sasaran 4.1.2

Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik

Indikator:
Indeks SPBE

Indikator:
Indeks Kepuasan Masyarakat

Pemkab
Polewali Mandar

Outcome/ impact

Sasaran Program 4.1.2.1

Meningkatnya Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah

IKU 1 Indikator :
Indeks Penetapan Penilaian Sistem Merit dalam Manajemen ASN

Sasaran Program 4.1.2.2

Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah

IKU 2 Indikator :
Indeks Kepuasan Pengguna Pelayanan Publik Perangkat Daerah

IKU 3 Indikator :
Predikat SAKIP Perangkat Daerah

IKU 4 Indikator :
Persentase Tertib Pengelolaan Keuangan dan Aset Perangkat Daerah

BKPP/
Unit Es.II

Intermediate Outcome

Sasaran Kegiatan 4.1.2.2.4

Meningkatnya Ketersediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Indikator :
Persentase Ketersediaan Jasa Penunjang Administrasi Kantor Sesuai Standar dan Prosedur

Sasaran Kegiatan 4.1.2.2.5

Meningkatnya Tertib Administrasi Barang Milik Daerah Perangkat Daerah

Indikator :
Persentase Tertib Administrasi Barang Milik Daerah Perangkat Daerah

Bidang/
Unit Es.III

Immediate Outcome

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.2.4.1

Meningkatnya Tertib Persuratan

Indikator :
Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.2.4.2

Terpenuhinya Kebutuhan Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

Indikator :
Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.2.4.3

Terpenuhinya Kebutuhan Pelayanan Umum Kantor

Indikator :
Jumlah Laporan Jasa Pelayanan Umum Kantor

Sasaran Sub Kegiatan 4.1.2.2.5.1

Meningkatnya tertib penatausahaan Barang Milik Daerah Pada SKPD

Indikator :
Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah

Seksi/
Unit Es.IV

Output

Proses

Penyediaan Bahan Logistik Kantor

Input

Anggaran, SDM, Perlengkapan dan Peralatan

Proses

Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan

Input

Anggaran, SDM, Perlengkapan dan Peralatan

Proses

Penyediaan Bahan/Material

Input

Anggaran, SDM, Perlengkapan dan Peralatan

Proses

Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD

Input

Anggaran, SDM, Perlengkapan dan Peralatan

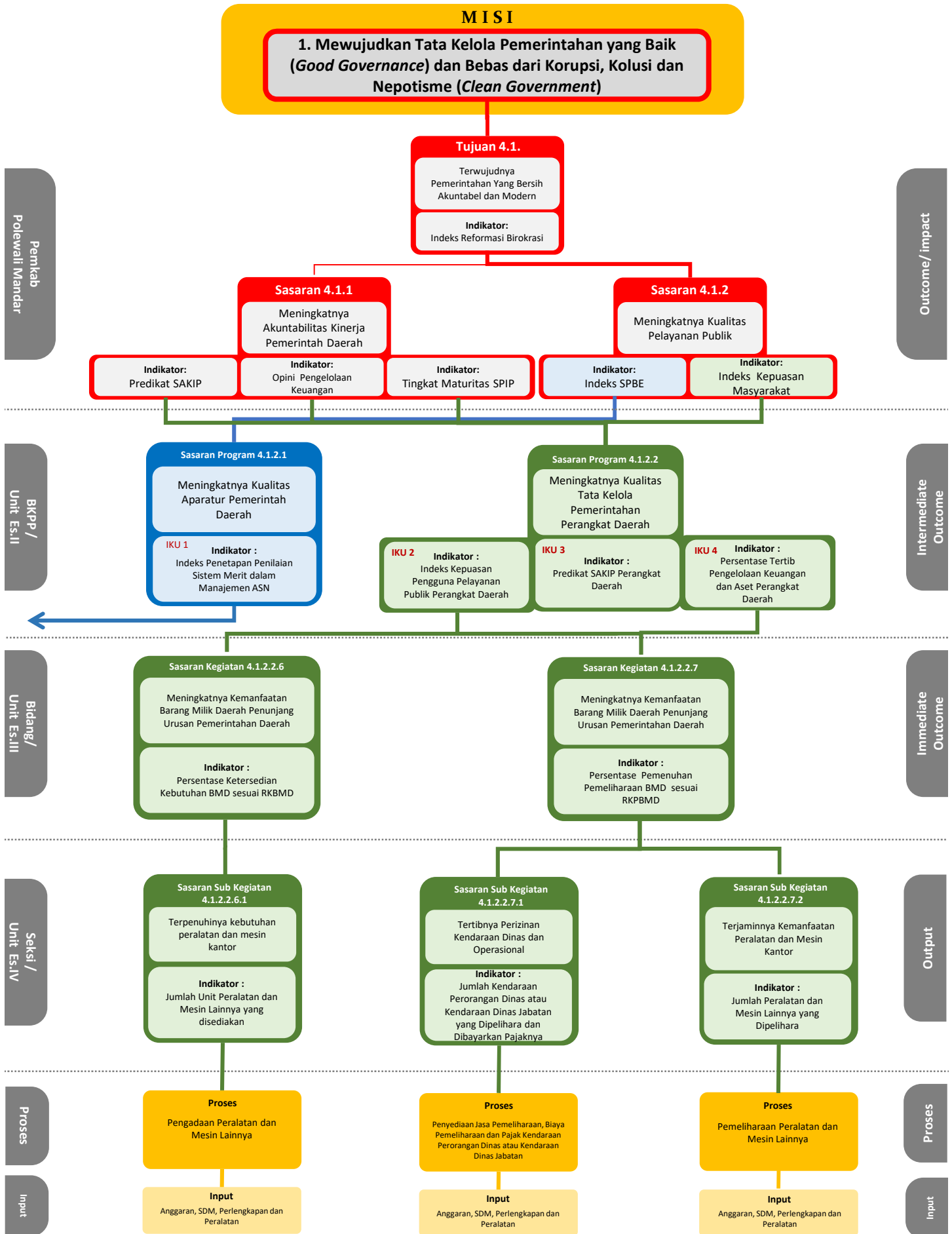
Proses

Proses

Input

Input

Ke halaman selanjutnya



MONEV RENCANA AKSI SAKIP TAHUN 2025








BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

CAPAIAN KINERJA SASARAN (ESELON II)

No	Tahun	Pejabat	Sasaran Renstra	Indikator	Satuan	Target	Realisasi Target												Kinerja(%)	Aksi		
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			Jumlah	
1	2025	Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Predikat SAKIP Perangkat Daerah	predikat	A													A	NaN	100	
2	2025	Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan	Meningkatnya Pengetahuan, Keahlian dan Keterampilan ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	angka	19													27.1	27.1	142.63	
3	2025	Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan	Terwujudnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	angka	60													76.46	76.46	127.43	

No	Tahun	Pejabat	Program	Alokasi Anggaran	Realisasi Anggaran												Realisasi(%)	Aksi			
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			Jumlah		
1	2025	Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	3,921,913,014			1,018,991,009			886,856,604			776,343,133			1,094,369,637	3,756,580,383	95.78			
2	2025	Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan	Pengembangan Sumber Daya Manusia	0																	
3	2025	Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan	Kepegawaian Daerah	885,974,380					125,734,560			278,805,993			441,139,628	845,480,181	97.63				

CAPAIAN KINERJA PROGRAM (ESELON III)

1	2025	Sekretaris Badan	Meningkatnya kualitas perencanaan, pengelolaan keuangan dan penatausahaan kantor	Persentase tertib ketatausahaan kantor	persen	100	25	25	25	25	100	100.00		
2	2025	Sekretaris Badan	Meningkatnya kualitas perencanaan, pengelolaan keuangan dan penatausahaan kantor	Persentase penyampaian laporan keuangan sesuai standar dan tepat waktu	persen	100	25	25	25	25	100	100.00		
3	2025	Sekretaris Badan	Meningkatnya kualitas perencanaan, pengelolaan keuangan dan penatausahaan kantor	Persentase dokumen perencanaan perangkat daerah yang disusun sesuai standar dan tepat waktu	persen	100	25	25	25	25	100	100.00		
4	2025	Kepala Bidang Pengadaan, Informasi Dan Kinerja Pegawai	Meningkatnya Kualitas Penilaian Kinerja ASN	Persentase Pegawai dengan SKP bernilai baik	persen	80					81.4	81.4	101.75	
5	2025	Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian	Meningkatnya Tata Kelola Pengembangan Karir ASN	Persentase pengembangan Karir ASN sesuai dengan kompetensinya	persen	94					89.60	89.6	95.32	
6	2025	Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditingkatkan Kompetensinya	persen	18					28	28	155.56	
7	2025	Kepala Bidang Pendidikan Dan Pelatihan	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditingkatkan Kompetensinya	persen	18					28	28	155.56	
8	2025	Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian	Meningkatnya kualitas Pengadaan ASN	Persentase Formasi sesuai dengan Perencanaan Kebutuhan Pegawai	persen	65					68	68	104.62	
9	2025	Kepala Bidang Pengadaan, Informasi Dan Kinerja Pegawai	Meningkatnya kualitas Pengadaan ASN	Persentase Formasi sesuai dengan Perencanaan Kebutuhan Pegawai	persen	65					68	68	104.62	
1	2025	Sekretaris Badan	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	3,921,913,014							3,756,560,383	3,756,560,383	95.78	
2	2025	Kepala Bidang Pengadaan, Informasi Dan Kinerja Pegawai	Kepegawaian Daerah	34,267,440							33,887,640	33,887,640	98.89	
3	2025	Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian	Kepegawaian Daerah	535,841,000							516,360,606	516,360,606	96.36	
4	2025	Kepala Bidang Pendidikan Dan Pelatihan	Kepegawaian Daerah	108,003,980							107,529,880	107,529,880	99.56	
5	2025	Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian	Kepegawaian Daerah	13,195,600							13,195,600	13,195,600	100.00	
6	2025	Kepala Bidang Pengadaan, Informasi Dan Kinerja Pegawai	Kepegawaian Daerah	158,411,940							158,299,765	158,299,765	99.93	
7	2025	Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian	Kepegawaian Daerah	16,254,400							16,206,600	16,206,600	99.71	

CAPAIAN KINERJA KEGIATAN (ESELON III)

1	2025	Sekretaris Badan	Terlaksanannya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan	Persentase pemenuhan pemeliharaan BMD sesuai RKPMD	persen	85															85	85	100.00	
2	2025	Sekretaris Badan	Terlaksanannya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persen	100		25		25		25									25	100	100.00	
3	2025	Sekretaris Badan	Terlaksanannya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Ketersediaan Kebutuhan BMD sesuai RKBMD	persen	85															85	85	100.00	
4	2025	Sekretaris Badan	Terlaksanannya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Tertib Administrasi Umum Kantor	persen	100		25		25		25									25	100	100.00	
5	2025	Sekretaris Badan	Tersusunnya Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase Tertib Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	persen	100		25		25		25									25	100	100.00	
6	2025	Sekretaris Badan	Terlaksanannya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Penyampaian Laporan Keuangan Sesuai Standar dan Tepat Waktu	persen	100		25		25		25									25	100	100.00	
7	2025	Sekretaris Badan	Tersusunnya Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah yang Disusun Sesuai Standar dan Tepat Waktu	persen	100		25		25		25									25	100	100.00	
8	2025	Kepala Bidang Pengadaan, Informasi Dan Kinerja Pegawai	Terlaksanannya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang Berkinerja Baik	persen	80															81.4	81.4	101.75	
9	2025	Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian	Terlaksanannya Mutasi, Kenaikan Pangkat dan Promosi ASN	Persentase Pengelolaan Mutasi, Kenaikan Pangkat dan Promosi ASN	persen	90															90	90	100.00	
10	2025	Kepala Bidang Pendidikan Dan Pelatihan	Terlaksanannya Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	persen	18															28	28	155.56	
11	2025	Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian	Terlaksanannya Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	persen	18															28	28	155.56	
12	2025	Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian	Terlaksanannya Administrasi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian yang Terkelola Sesuai Standar dan Prosedur	Jumlah Administrasi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian yang Terkelola Sesuai Standar dan Prosedur	Layanan	3															3	3	100.00	
13	2025	Kepala Bidang Pengadaan, Informasi Dan Kinerja Pegawai	Terlaksanannya Administrasi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian yang Terkelola Sesuai Standar dan Prosedur	Jumlah Administrasi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian yang Terkelola Sesuai Standar dan Prosedur	Layanan	3															3	3	100.00	

1	2025	Sekretaris Badan	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	27,109,000			7,940,000			18,934,000	26,874,000	99.13	
2	2025	Sekretaris Badan	Penyediaan Jasa Penunjang urusan Pemerintah Daerah	240,140,456	36,097,569		56,487,925	64,043,836		65,436,162	222,055,492	92.47	
3	2025	Sekretaris Badan	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	101,683,000						101,476,200	101,476,200	99.80	
4	2025	Sekretaris Badan	Administrasi umum Perangkat Daerah	111,020,300			19,820,960			91,135,240	110,956,200	99.94	
5	2025	Sekretaris Badan	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	2,009,000						2,009,000	2,009,000	100.00	
6	2025	Sekretaris Badan	Administrasi keuangan Perangkat Daerah	3,421,751,258	982,893,440		775,331,719	708,854,397		807,900,035	3,274,979,591	95.71	
7	2025	Sekretaris Badan	Perencanaan, penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	18,200,000			7,276,000	3,444,900		7,479,000	18,199,900	100.00	
8	2025	Kepala Bidang Pengadaan, Informasi Dan Kinerja Pegawai	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	34,267,440			10,351,440			23,536,200	33,887,640	98.89	
9	2025	Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian	Mutasi dan Promosi ASN	535,841,000			12,320,000	211,419,388		292,621,308	516,380,696	96.36	
10	2025	Kepala Bidang Pendidikan Dan Pelatihan	Pengembangan Kompetensi ASN	108,003,980			41,878,440	13,266,380		52,385,060	107,529,880	99.56	
11	2025	Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian	Pengembangan Kompetensi ASN	13,195,600			1,724,000			11,471,600	13,195,600	100.00	
12	2025	Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	16,254,400			10,035,600			6,171,000	16,206,600	99.71	
13	2025	Kepala Bidang Pengadaan, Informasi Dan Kinerja Pegawai	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	158,411,940			59,460,680	43,884,625		54,954,460	158,299,765	99.93	

CAPAIAN KINERJA KEGIATAN (ESELON IV)

1	2025	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan	Persentase pemenuhan pemeliharaan BMD sesuai RKBMD	persen	85													85	85	100.00	
2	2025	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Terlaksananya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persen	100		25	25	25									25	100	100.00	
3	2025	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Ketersediaan Kebutuhan BMD sesuai RKBMD	persen	85													85	85	100.00	
4	2025	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Terlaksananya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Tertib Administrasi Umum Kantor	persen	100		25	25	25									25	100	100.00	
5	2025	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Tersusunnya Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase Tertib Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	persen	100		25	25	25									25	100	100.00	
6	2025	Kepala Sub Bagian Keuangan, Perencanaan Dan Pelaporan	Terlaksananya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Penyampaian Laporan Keuangan Sesuai Standar dan Tepat Waktu	persen	100		25	25	25									25	100	100.00	
7	2025	Kepala Sub Bagian Keuangan, Perencanaan Dan Pelaporan	Tersusunnya Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah yang Disusun Sesuai Standar dan Tepat Waktu	persen	100		25	25	25									25	100	100.00	
8	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 3	Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang Berkinerja Baik	persen	80													81.4	81.4	101.75	
9	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 1	Terlaksananya Mutasi, Kenaikan Pangkat dan Promosi ASN	Persentase Pengelolaan Mutasi, Kenaikan Pangkat dan Promosi ASN	persen	90													90	90	100.00	
10	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 2	Terlaksananya Mutasi, Kenaikan Pangkat dan Promosi ASN	Persentase Pengelolaan Mutasi, Kenaikan Pangkat dan Promosi ASN	persen	90													90	90	100.00	
11	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 2	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	persen	18													28	28	155.56	
12	2025	Analisis Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Ahli Muda	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	persen	18													28	28	155.56	
13	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 1	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	persen	18													28	28	155.56	
14	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 2	Terlaksananya Administrasi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian yang Terkelola Sesuai Standar dan Prosedur	Jumlah Administrasi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian yang Terkelola Sesuai Standar dan Prosedur	Layanan	3													3	3	100.00	
15	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 1	Terlaksananya Administrasi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian yang Terkelola Sesuai Standar dan Prosedur	Jumlah Administrasi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian yang Terkelola Sesuai Standar dan Prosedur	Layanan	3													3	3	100.00	
16	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 1	Terlaksananya Administrasi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian yang Terkelola Sesuai Standar dan Prosedur	Jumlah Administrasi Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian yang Terkelola Sesuai Standar dan Prosedur	Layanan	3													3	3	100.00	

1	2025	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	27,109,000			7,940,000				18,934,000	26,874,000	99.13	
2	2025	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Penyediaan Jasa Penunjang urusan Pemerintah Daerah	240,140,456		36,097,569	56,487,925		64,043,836		65,436,162	222,065,492	92.47	
3	2025	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	101,683,000							101,476,200	101,476,200	99.80	
4	2025	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Administrasi umum Perangkat Daerah	111,020,300			19,820,960				91,135,240	110,956,200	99.94	
5	2025	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	2,009,000							2,009,000	2,009,000	100.00	
6	2025	Kepala Sub Bagian Keuangan, Perencanaan Dan Pelaporan	Administrasi keuangan Perangkat Daerah	3,421,751,258		982,893,440	775,331,719		708,854,397		807,900,035	3,274,979,591	95.71	
7	2025	Kepala Sub Bagian Keuangan, Perencanaan Dan Pelaporan	Perencanaan, penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	18,200,000			7,276,000		3,444,900		7,479,000	18,199,900	100.00	
8	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 3	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	34,267,440			10,351,440				23,536,200	33,887,640	98.89	
9	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 2	Mutasi dan Promosi ASN	55,519,200			12,320,000		17,542,000		25,507,500	55,369,500	99.73	
10	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 1	Mutasi dan Promosi ASN	480,321,800					193,877,388		267,113,808	460,991,196	95.98	
11	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 2	Pengembangan Kompetensi ASN	13,195,600			1,724,000				11,471,600	13,195,600	100.00	
12	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 1	Pengembangan Kompetensi ASN	93,256,280			39,260,000		7,561,960		46,124,900	92,946,880	99.67	
13	2025	Analisis Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Ahli Muda	Pengembangan Kompetensi ASN	14,747,700			2,618,440		5,704,400		6,260,160	14,583,000	98.88	
14	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	16,254,400					10,035,600		6,171,000	16,206,600	99.71	
15	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 2	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	37,193,980			20,000,000		8,801,025		8,388,580	37,189,605	99.99	
16	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	121,217,960			39,460,680		35,083,600		46,565,880	121,110,160	99.91	

1	2025	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	4,670,000			3,940,000			730,000	4,670,000	100.00	
2	2025	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Penyediaan Jasa pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Oprasional atau Lapangan	22,439,000			4,000,000			18,204,000	22,204,000	98.95	
3	2025	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	143,650,000	22,100,000		33,150,000	43,350,000		40,800,000	139,400,000	97.04	
4	2025	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	94,988,456	13,997,569		23,337,925	20,693,836		23,132,162	81,161,492	85.45	
5	2025	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1,504,000						1,504,000	1,504,000	100.00	
6	2025	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	101,683,000						101,476,200	101,476,200	91.40	
7	2025	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	10,520,000			2,697,000			7,822,600	10,519,600	100.00	
8	2025	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Penyediaan komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan kantor	3,002,000						3,002,000	3,002,000	100.00	
9	2025	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	6,523,900						6,460,525	6,460,525	99.03	
10	2025	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Penyediaan Bahan/Material	1,479,000			1,479,000				1,479,000	100.00	
11	2025	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Penyelenggaraan Rapat koordinasi dan Konsultasi SKPD	89,495,400			15,844,960			73,850,115	89,495,075	100.00	
12	2025	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	2,009,000						2,009,000	2,009,000	100.00	
13	2025	Kepala Sub Bagian Keuangan, Perencanaan Dan Pelaporan	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	2,123,440			1,809,000	314,440			2,123,440	100.00	
14	2025	Kepala Sub Bagian Keuangan, Perencanaan Dan Pelaporan	Pelaksanaan Penatausahaan dan pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	4,036,420			2,364,000	1,672,420			4,036,420	100.00	
15	2025	Kepala Sub Bagian Keuangan, Perencanaan Dan Pelaporan	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3,415,591,398	982,893,440		771,158,719	708,867,537		807,900,035	3,268,819,731	95.70	
16	2025	Kepala Sub Bagian Keuangan, Perencanaan Dan Pelaporan	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3,145,000			3,145,000				3,145,000	100.00	
17	2025	Kepala Sub Bagian Keuangan, Perencanaan Dan Pelaporan	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	3,179,000			3,179,000				3,179,000	100.00	
18	2025	Kepala Sub Bagian Keuangan, Perencanaan Dan Pelaporan	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	4,633,600			1,144,300			3,489,200	4,633,500	100.00	
19	2025	Kepala Sub Bagian Keuangan, Perencanaan Dan Pelaporan	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	3,615,800						3,615,800	3,615,800	100.00	

20	2025	Kepala Sub Bagian Keuangan, Perencanaan Dan Pelaporan	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	3,626,600				952,000		2,300,600		374,000	3,626,600	100.00	
21	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 3	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	7,769,000								7,766,500	7,766,500	99.97	
22	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 3	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	26,498,440				10,351,440				15,769,700	26,121,140	98.58	
23	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 1	Pengelolaan Promosi ASN	460,001,680						187,396,388		255,130,808	442,527,196	96.20	
24	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	55,519,200				12,320,000		17,542,000		25,507,500	55,369,500	99.73	
25	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 1	Pengelolaan Mutasi ASN	20,320,120						6,481,000		11,983,000	18,464,000	90.87	
26	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 2	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional	13,195,600				1,724,000				11,471,600	13,195,600	100.00	
27	2025	Analisis Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Ahli Muda	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	50,225,680						3,791,380		46,124,900	49,916,280	99.38	
28	2025	Analisis Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Ahli Muda	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	14,747,700				2,618,440		5,704,400		6,260,160	14,583,000	98.88	
29	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 1	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	43,030,600				39,260,000		3,770,600			43,030,600	100.00	
30	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 1	Koordinasi pelaksanaan Administrasi pemberhentian	16,254,400						10,035,600		6,171,000	16,206,600	99.71	
31	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 2	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	37,193,960				20,000,000		8,801,025		8,388,580	37,189,605	99.99	
32	2025	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur 1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	121,217,960				39,460,680		35,083,600		46,565,880	121,110,160	99.91	