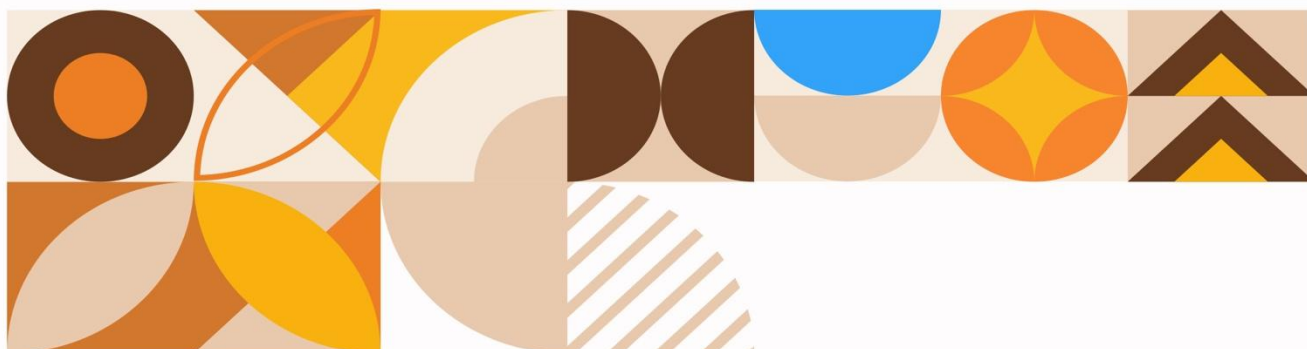




PEMERINTAH KABUPATEN NATUNA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA



LAPORAN KINERJA 2025



BerAKHLAK

bangga
melayani
bangsa

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Natuna Tahun 2025 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM selama Tahun 2025. Laporan ini menyajikan informasi mengenai tingkat pencapaian kinerja BKPSDM yang dibandingkan dengan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 sebagai tolok ukur keberhasilan kinerja tahunan Perangkat Daerah.

Analisis capaian kinerja terhadap rencana kinerja dilakukan untuk mengidentifikasi kesenjangan kinerja (performance gap) yang menjadi dasar perbaikan dan peningkatan kinerja pada periode selanjutnya. Penyusunan LKjIP BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, serta peraturan perundang-undangan terkait lainnya.

Sebagai lembaga yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan kepegawaian daerah, BKPSDM Kabupaten Natuna telah melaksanakan berbagai program dan kegiatan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan sasaran sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis BKPSDM, guna mendukung pencapaian Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Natuna.

Pada Tahun Anggaran 2025, pagu anggaran BKPSDM Kabupaten Natuna setelah perubahan sebesar Rp6.711.834.310,00 yang terdiri dari belanja pegawai sebesar Rp5.397.334.058,00 dan belanja barang dan jasa sebesar Rp1.314.500.252,00. Anggaran tersebut digunakan untuk mendukung pelaksanaan 3 (tiga) program, 10 (sepuluh) kegiatan, dan 21 (dua puluh satu) sub kegiatan. Realisasi anggaran mencapai Rp6.318.239.619,00 atau sebesar 94,14 persen dari total anggaran yang direncanakan.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pada tingkat sasaran, program, kegiatan, dan sub kegiatan. Indikator kinerja sasaran digunakan untuk menilai pencapaian secara langsung terhadap rencana kinerja tahunan, serta dilengkapi

dengan indikator outcome dan/atau output guna memberikan penilaian kinerja yang lebih objektif dan akuntabel terhadap pelaksanaan kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran strategis BKPSDM.

Hasil pengukuran tingkat capaian sasaran tersaji pada tabel berikut:

Tabel 1
Pengukuran Tingkat Capaian Sasaran BKPSDM

No.	Sasaran	Target Indikator Sasaran (Outcome/Out) (Indikator)	Capaian Indikator Kinerja Sasaran (Output)			
			Sangat Baik (> 100%) (Indikator)	Baik (>75% sd 100%) (Indikator)	Sedang (55% sd <75%) (Indikator)	Sedang (0% sd 55%) (Indikator)
1.	Meningkatnya Tatat Kelola Manajemen SDM ASN Yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	114.59	-	-	-
2.	Meningkatnya Kepuasan Masyarakat	Indeks Kepuasan Masyarakat	107.57	-	-	-

Berdasarkan tabel tersebut dapat diartikan bahwa dari target rencana kinerja (performance plan) indikator sasaran Indeks Profesionalitas ASN terlaksana dengan **“Sangat Baik”** dan Indeks Kepuasan Masyarakat juga terlaksana dengan **“Sangat Baik”**

Rincian hasil capaian indikator kinerja sasaran dan hambatan-hambatan/ permasalahan-permasalahan diungkapkan di dalam bab-bab LKJIP ini.

Berbagai keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna tersebut di atas akan tetap dipertahankan, dan terhadap kelemahan kelemahan/ hambatan-hambatan yang terjadi akan diperbaiki untuk masa selanjutnya sesuai dengan kemampuan dan aturan yang berlaku.

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)* Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Natuna Tahun 2025 ini dapat diselesaikan dengan baik.

Laporan ini disusun sebagai bentuk akuntabilitas kinerja instansi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang diamanahkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Melalui LKjIP ini, kami berupaya untuk memberikan informasi yang transparan dan akuntabel mengenai capaian kinerja yang telah diraih selama tahun 2025.

Laporan ini memuat berbagai program dan kegiatan strategis yang telah dilaksanakan, termasuk capaian hasil kerja, tantangan yang dihadapi, serta upaya perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Natuna.

Kami menyadari bahwa dalam penyusunan dan pelaksanaan program serta kegiatan yang telah dilaporkan masih terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki. Oleh karena itu, kami mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak guna meningkatkan kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna di masa yang akan datang.

Akhirnya, kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan laporan ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat dan menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas kinerja pemerintah daerah, khususnya di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Ranai, 12 Januari 2026

Kepala BKPSDM Kabupaten Natuna,



MUHAMAD ALIM SANJAYA, S.IP., MPP
NIP.19750822 200212 1 004

DAFTAR ISI

RINGKASAN EKSEKUTIF	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Maksud dan Tujuan Penyusunan LKjIP	2
1.3. Tugas Pokok dan Fungsi	3
1.4. Struktur Organisasi	5
1.5. Sumber Daya Aparatur	7
a. Berdasarkan Tingkat Pendidikan	7
b. Berdasarkan Golongan	8
c. Berdasarkan Jabatan.....	9
d. Kebutuhan Pegawai berdasarkan Beban Kerja.....	10
1.6. Isu Strategis.....	11
1.7. Dasar Penyusunan LKjIP	13
1.8. Sistematika Penyajian.....	15
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	19
2.1. Rencana Strategis BKPSDM TAHUN 2021 - 2026.....	19
1.2. Indikator Kinerja Utama	31
1.3. Perjanjian Kinerja.....	34
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	38
3.1. Analisis Kinerja	39
1. Posisi Kabupaten Natuna Dibanding Kab/Kota Se-Kepulauan Riau	48
2. Perbandingan dengan Kinerja Tahun Lalu dan Target Akhir Renstra.....	50
3.2. Realisasi Anggaran	74
BAB IV PENUTUP	78
4.1. Kesimpulan.....	78
4.2. Strategi Pemecahan Masalah dan Langkah Tindak Lanjut Tahun 2026	79

LAMPIRAN – LAMPIRAN	81
1. Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025	81
2. Pengukuran Kinerja Triwulan IV Tahun 2025	83
3. Hasil Olah Data SKM melalui Forms.Office.com	84
4. Hasil Olah Data SKM melalui portal skm- bkpsdm.natunakab.go.id/auth/respondent bisa dilihat pada halaman https://skm-bkpsdm.natunakab.go.id	84
5. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Natuna Menurut Jabatan, Jenis ASN, dan Jenis Kelamin (orang), Desember 2025	85
6. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Natuna Menurut Tingkat Pendidikan, Jenis ASN, dan Jenis Kelamin (orang), Desember 2025.....	86
7. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Natuna Menurut Tingkat Kepangkatan dan Jenis Kelamin (orang), Desember 2025	87
8. Jumlah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja Pemerintah Kabupaten Natuna Menurut Tingkat Kepangkatan dan Jenis Kelamin (orang), Desember 2025	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidik	7
Tabel 1. 2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan	8
Tabel 1. 3 Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan	9
Tabel 1. 4 Jumlah Kebutuhan Pegawai berdasarkan beban kerja	10
Tabel 2. 1 Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna	23
Tabel 2. 2 Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025.....	24
Tabel 2. 3 Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029	25
Tabel 2. 4 Perbandingan arah kebijakan strategis periode Renstra Tahun 2021–2025 dan Renstra Tahun 2025–2029.....	29
Tabel 2. 5 Perbandingan Sasaran, Indikator, dan Target Kinerja	35
Tabel 2. 6 Anggaran Perjanjian Kinerja Tahun 2025	36
Tabel 2. 7 Anggaran Perjanjian Kinerja Tahun 2026	36
Tabel 3. 1 Capaian Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Natuna Tahun 2025.....	40
Tabel 3. 2 Rekapitulasi Kualifikasi Pendidikan ASN Kabupaten Natuna	43
Tabel 3. 3 Perbandingan IP ASN PNS Se-Provinsi Kepulauan Riau (31 Oktober 2025)	49
Tabel 3. 4 Perbandingan IP ASN PPPK Se-Provinsi Kepulauan Riau (31 Oktober 2025)	49
Tabel 3. 5 Perbandingan dengan Kinerja Tahun Lalu dan Target Akhir Renstra	50
Tabel 3. 6 Capaian Indikator Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat Kabupaten Natuna Tahun 2025.....	50
Tabel 3. 7 Jumlah Layanan Diterima Tahun 2025.....	58
Tabel 3. 8 Skala Pengukuran Kinerja dan Predikatnya	61
Tabel 3. 9 Analisis Capaian Kinerja dengan Membandingkan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun ini	61

Tabel 3. 10 Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2022 dan 2025	62
Tabel 3. 11 Capaian Indikator Kinerja Sasaran Sampai dengan Tahun Ini dan Target Capaian Kinerja Sasaran yang Terdapat dalam Dokumen Perubahan Renstra BKPSDM	66
Tabel 3. 12 Analisis Efektivitas Kinerja dan Efisiensi	69
Tabel 3. 14 Rincian Belanja.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Natuna	7
Gambar 1. 2 Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan tingkat Pendidikan.....	8
Gambar 1. 3 Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Tingkat Golongan.....	9
Gambar 1. 4 Perbandingan bezetting dan kebutuhan sesuai hasil analisa jabatan	10

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP. Regulasi tersebut menegaskan kewajiban setiap instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan kinerja atas pelaksanaan tugas dan fungsi serta penggunaan anggaran secara transparan, akuntabel, dan berorientasi pada hasil.

Pelaksanaan penyusunan LKjIP secara teknis berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Pedoman ini mengatur keterkaitan yang utuh antara perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, serta evaluasi dan tindak lanjut perbaikan kinerja secara berkesinambungan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 18 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, setiap Entitas Akuntabilitas Kinerja wajib menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran. Penyelenggaraan SAKIP dilakukan secara berjenjang mulai dari tingkat satuan kerja hingga pemerintah daerah, sehingga LKjIP menjadi instrumen utama dalam menilai konsistensi antara dokumen perencanaan (RPJMD, Renstra, dan Perjanjian Kinerja) dengan pelaksanaan program dan kegiatan yang dibiayai oleh anggaran.

Dalam konteks tersebut, Laporan Kinerja disusun dengan menekankan pada pengukuran dan evaluasi kinerja yang berbasis indikator kinerja sasaran dan indikator kinerja utama (IKU). Pengukuran kinerja tersebut disertai dengan analisis capaian, perbandingan antara target dan realisasi, serta identifikasi faktor pendukung dan penghambat pencapaian kinerja. Dengan demikian, LKjIP tidak hanya berfungsi sebagai laporan pertanggungjawaban, tetapi juga sebagai alat manajemen kinerja untuk menilai efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan.

Sejalan dengan hal tersebut, **BAB II LKjIP** menyajikan gambaran perencanaan kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna, yang meliputi visi, misi, tujuan, sasaran strategis, indikator kinerja, serta Perjanjian Kinerja Tahun 2025 sebagai dasar pelaksanaan kegiatan. Selanjutnya, **BAB III** menguraikan akuntabilitas kinerja yang mencakup capaian indikator kinerja sasaran dan IKU, analisis capaian kinerja, serta keterkaitan antara capaian kinerja dengan realisasi anggaran. Adapun **BAB IV** menyajikan kesimpulan umum atas pencapaian kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025 beserta rekomendasi dan rencana tindak lanjut untuk peningkatan kinerja pada periode selanjutnya.

Berdasarkan keseluruhan uraian tersebut, BKPSDM Kabupaten Natuna menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja kepada Bupati Natuna dan masyarakat, sekaligus sebagai bahan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan dalam rangka peningkatan kualitas tata kelola kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur di Kabupaten Natuna.

1.2. Maksud dan Tujuan Penyusunan LKjIP

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Natuna Tahun 2025 dimaksudkan sebagai instrumen pertanggungjawaban kinerja atas pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh BKPSDM selama Tahun 2025. LKjIP disusun untuk menggambarkan tingkat pencapaian kinerja yang telah direncanakan, baik dari aspek kinerja fisik maupun keuangan, serta

sebagai dasar dalam melakukan pengukuran, evaluasi, dan pengendalian kinerja organisasi.

Secara lebih rinci, maksud penyusunan LKjIP adalah untuk:

1. Mengukur dan menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Natuna berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan.
2. Menyajikan informasi mengenai perkembangan realisasi kinerja dan penggunaan anggaran secara transparan dan akuntabel;
3. Menjadi bahan evaluasi manajemen dalam menilai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM;
4. Mengidentifikasi kendala, permasalahan, serta faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan kinerja; dan
5. Menyediakan dasar informasi dalam perumusan alternatif solusi dan langkah perbaikan guna meningkatkan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi pada periode selanjutnya.

Sedangkan Tujuan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025 adalah untuk:

1. Menyampaikan informasi kinerja yang terukur, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada Bupati Natuna sebagai bahan penilaian atas kinerja BKPSDM selama Tahun 2025; dan
2. Mendorong terwujudnya perbaikan kinerja secara berkelanjutan (continuous improvement) melalui pemanfaatan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar penyempurnaan perencanaan, pelaksanaan program, serta penganggaran di tahun-tahun berikutnya.

1.3. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Natuna Nomor 1 Tahun 2022 tanggal 2 Januari 2022, ditetapkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Natuna mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Pelaksanaan tugas tersebut diarahkan untuk mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif, profesional, dan akuntabel melalui pengelolaan aparatur sipil negara yang berbasis sistem merit.

Dalam melaksanakan tugas dimaksud, BKPSDM Kabupaten Natuna berperan dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang manajemen kepegawaian, pembinaan dan pengembangan kompetensi aparatur, serta pemberian layanan administrasi kepegawaian kepada seluruh perangkat daerah. Selain itu, BKPSDM juga melaksanakan fungsi koordinasi, fasilitasi, dan evaluasi dalam rangka memastikan keterpaduan kebijakan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna mempunyai fungsi:

- a. Pengoordinasian perencanaan penyelenggaraan fungsi penunjang di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- b. Pengoordinasian dan perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- c. Pengoordinasian tugas dan fungsi unsur organisasi Badan;
- d. Pengoordinasian penyelenggaraan perencanaan, pengadaan dan pengembangan karier pegawai;
- e. Pengoordinasian penyelenggaraan manajemen karier, kinerja dan kesejahteraan pegawai;
- f. Pengoordinasian penyelenggaraan administrasi kepegawaian.
- g. Pengoordinasian penyelenggaraan peningkatan kompetensi sumber daya manusia;
- h. Pengoordinasian penyelenggaraan Corporate University (Corpu);

- i. Pengoordinasian penyelenggaraan Human Capital Development Plan.
- j. Pengoordinasian fasilitasi Korps Pegawai Republik Indonesia/Korps Profesi ASN Pemerintah Daerah.
- k. Pembinaan dan pengoordinasian penyelenggaraan tugas dan fungsi Unit Pelaksana Teknis Badan;
- l. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan kesekretariatan Badan;
- m. Pembinaan dan pengoordinasian penyelenggaraan tugas dan fungsi kelompok jabatan fungsional pada Badan;
- n. Pengoordinasian pengelolaan data dan informasi Badan;
- o. Pengoordinasian pelaksanaan reformasi birokrasi, sistem pengendalian internal Pemerintah dan zona integritas, ketatalaksanaan dan budaya pemerintahan Badan;
- p. Pengoordinasian penyelenggaraan pengelolaan kearsipan dan perpustakaan Badan;
- q. Pengoordinasian tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan;
- r. Pengoordinasian pelaksanaan pemantauan, pengendalian, evaluasi penyusunan laporan pelaksanaan tugas Badan;
- s. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas Badan.

1.4. Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Natuna dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Natuna Nomor 16 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Ketentuan tersebut selanjutnya dijabarkan secara teknis melalui Peraturan Bupati Natuna Nomor 1 Tahun 2022 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan, Inspektorat, dan Badan Kabupaten Natuna. Regulasi ini menjadi landasan hukum dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi BKPSDM sebagai perangkat daerah yang menangani urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur.

Sebagai unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, BKPSDM Kabupaten Natuna memiliki peran strategis dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang profesional, efektif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja aparatur sipil negara. Peran tersebut diwujudkan melalui pengelolaan manajemen ASN yang mencakup perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, promosi dan mutasi, hingga pelayanan administrasi kepegawaian secara menyeluruh dan berkesinambungan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, BKPSDM Kabupaten Natuna menyelenggarakan berbagai layanan dan kegiatan yang bertujuan untuk memastikan tersedianya aparatur yang kompeten, berintegritas, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi perangkat daerah. Seluruh pelaksanaan tugas tersebut disusun dan dilaksanakan berdasarkan prinsip sistem merit, akuntabilitas, transparansi, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, BKPSDM Kabupaten Natuna didukung oleh struktur organisasi yang disusun secara fungsional dan proporsional sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan organisasi. Susunan organisasi BKPSDM Kabupaten Natuna dirancang untuk menjamin efektivitas koordinasi, kejelasan pembagian tugas, serta optimalisasi pencapaian sasaran kinerja organisasi, dengan susunan organisasi sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Natuna

1.5. Sumber Daya Aparatur

Jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna per 31 Desember 2025 sebanyak 50 ASN, dengan rincian sebagai berikut:

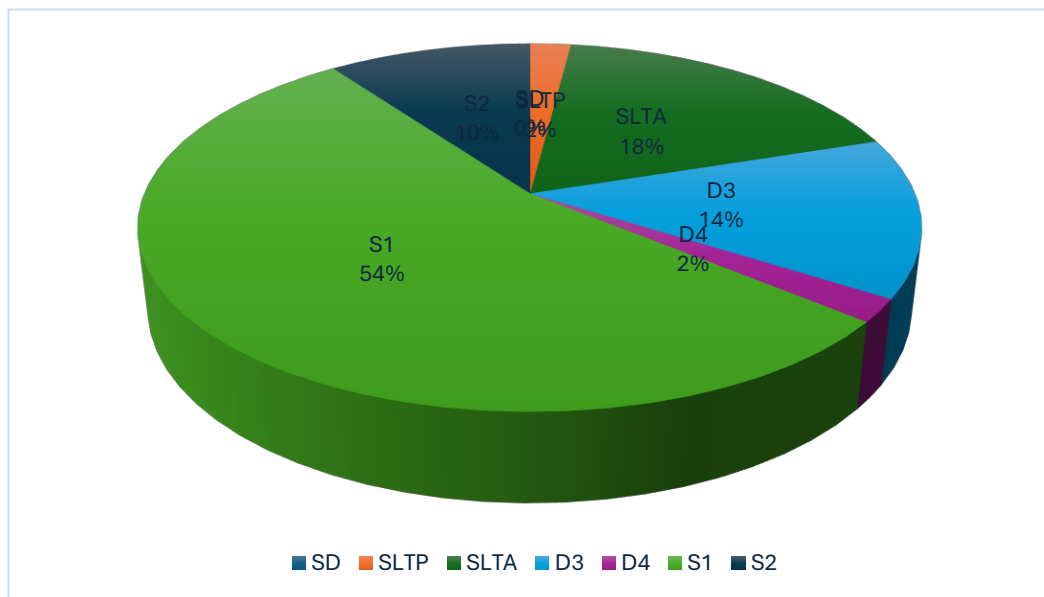
- a. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidik

No	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	SD	0	0	0
2.	SMP/Sederajat	1	0	1
3.	SMA/Sederajat	5	4	9
4.	D3	2	5	7
5.	D4	1	0	1
6.	S1	15	12	27

No	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
7.	S2	4	1	5
Jumlah				50

Sumber data: Subbagian Umum dan Kepegawaian, Desember 2025



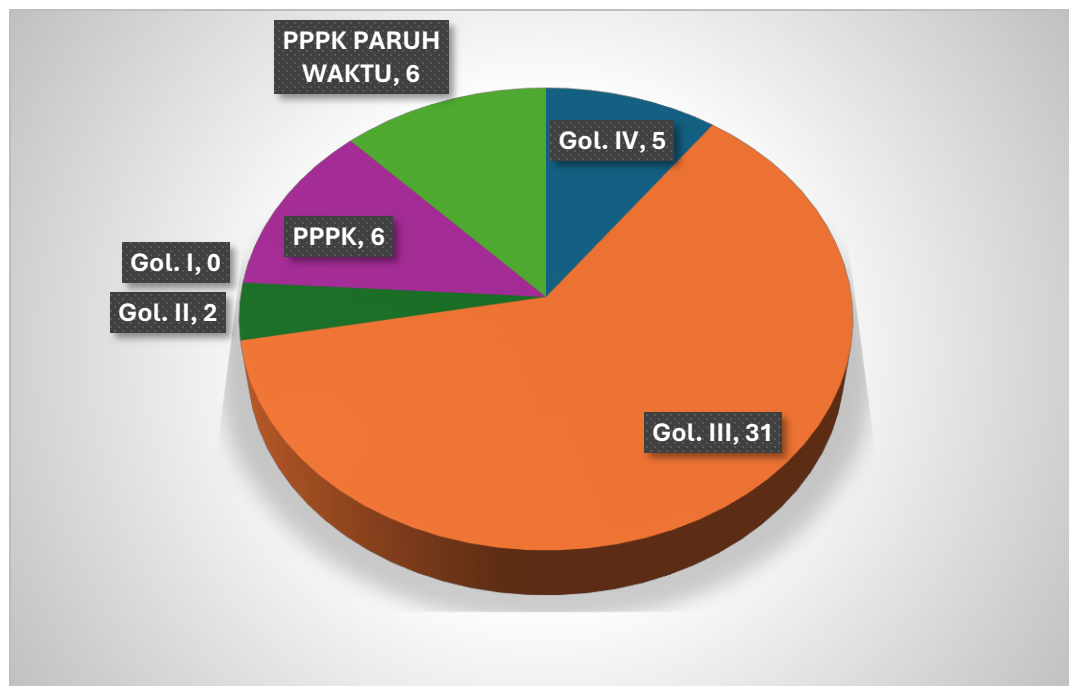
Gambar 1. 2 Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan tingkat Pendidikan

b. Berdasarkan Golongan

Tabel 1. 2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Golongan IV	4	1	5
2.	Golongan III	18	13	31
3.	Golongan II	0	2	2
4.	Golongan I	0	0	0
5.	PPPK	3	3	6
6.	PPPK PARUH WAKTU	2	4	6
Jumlah				50

Sumber data: Subbagian Umum dan Kepegawaian, Desember 2025



Gambar 1. 3 Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Tingkat Golongan

c. Berdasarkan Jabatan

Tabel 1. 3 Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Kepala Badan	1	0	1
2.	Sekretaris	1	0	1
3.	Kepala Bidang	1	0	1
4.	Kasubbag	1	1	2
5.	Jabatan Fungsional Tertentu	10	3	13
6.	Pelaksana	19	12	31
Jumlah				50

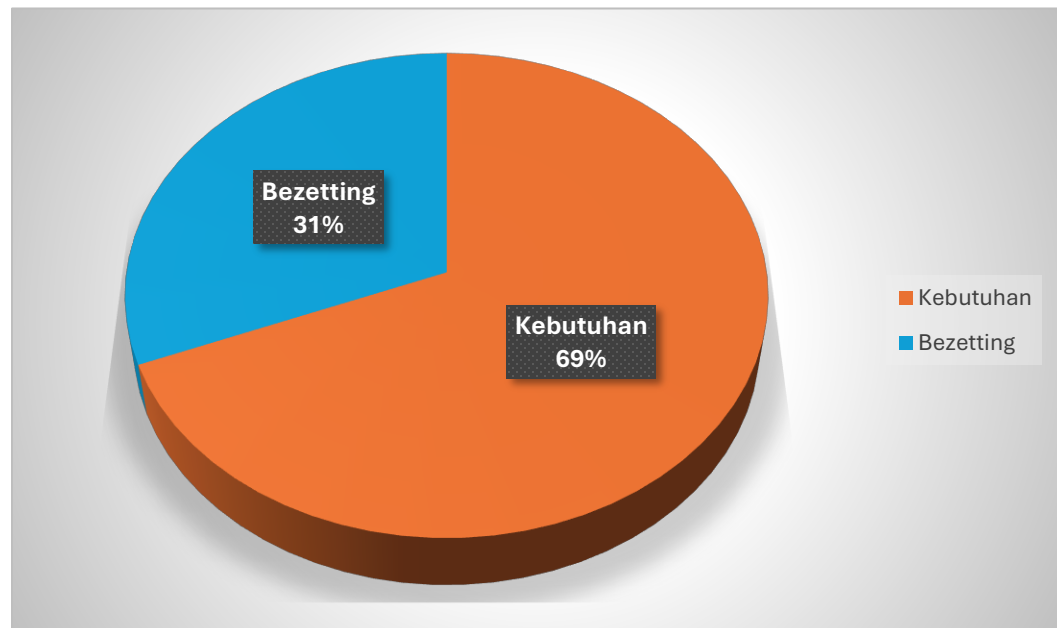
Sumber data: Subbagian Umum dan Kepegawaian, Desember 2025

- d. Kebutuhan Pegawai berdasarkan Beban Kerja

Tabel 1. 4 Jumlah Kebutuhan Pegawai berdasarkan beban kerja

No	Bidang	Kebutuhan Pegawai Sesuai Beban Kerja	Bezetting	Selisih
1.	Kepala Badan	1 Orang	1 Orang	-
2.	Sekretaris	1 Orang	1 Orang	-
3.	Sekretariat	23 Orang	11 Orang	12 Orang
4.	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian	28 Orang	13 Orang	15 Orang
5.	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	27 Orang	12 Orang	15 Orang
6.	Jabatan Fusional	11 Orang	3 Orang	8 Orang
Jumlah		91 Orang	41 Orang	50 Orang

Sumber data: Subbagian Umum dan Kepegawaian, Desember 2025



Gambar 1. 4 Perbandingan bezetting dan kebutuhan sesuai hasil analisa jabatan

1.6. Isu Strategis

Mengacu pada tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Natuna memiliki peran yang sangat strategis dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur sipil negara (ASN). Keberhasilan penyelenggaraan fungsi tersebut sangat menentukan kualitas tata kelola pemerintahan dan mutu pelayanan publik di Kabupaten Natuna. Namun demikian, pelaksanaan peran strategis tersebut belum sepenuhnya berjalan optimal apabila tidak didukung oleh ketersediaan sumber daya organisasi yang memadai, baik dari aspek sumber daya manusia, sarana dan prasarana, maupun sistem dan regulasi pendukung.

Sejalan dengan dinamika lingkungan strategis serta tantangan penyelenggaraan pemerintahan daerah, terdapat sejumlah isu strategis yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Natuna, antara lain sebagai berikut:

a. Penataan jumlah dan distribusi PNS yang belum sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Jumlah dan distribusi PNS antar perangkat daerah dan unit kerja belum sepenuhnya mencerminkan kebutuhan riil organisasi. Ketimpangan distribusi pegawai masih terjadi, baik dari sisi jumlah maupun kompetensi, sehingga berdampak pada beban kerja yang tidak merata serta kurang optimalnya pelaksanaan tugas dan fungsi pada beberapa perangkat daerah.

b. Keterbatasan sarana dan prasarana serta kapasitas SDM aparatur

Sarana dan prasarana penunjang kerja, termasuk infrastruktur teknologi informasi, masih belum sepenuhnya memadai untuk mendukung pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM secara optimal. Selain itu, kapasitas sumber daya manusia aparatur, khususnya dalam penguasaan teknologi dan

pemahaman regulasi kepegawaian yang dinamis, masih perlu ditingkatkan secara berkelanjutan.

c. Tingginya tuntutan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dan pelayanan prima

Tuntutan terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan prima terus meningkat. Namun, kondisi tersebut belum sepenuhnya diimbangi dengan pemenuhan kebutuhan formasi pegawai, terutama sebagai akibat dari tingginya angka pegawai yang memasuki masa pensiun setiap tahun, sehingga berpengaruh terhadap keberlanjutan pelayanan dan efektivitas pelaksanaan tugas.

d. Masih rendahnya kinerja sebagian aparatur sipil negara

Kinerja ASN pada beberapa perangkat daerah masih belum optimal, yang antara lain dipengaruhi oleh belum sepenuhnya diterapkannya sistem manajemen kinerja secara konsisten, keterbatasan kompetensi, serta belum optimalnya keterkaitan antara penilaian kinerja dengan pengembangan karier dan pemberian penghargaan.

e. Belum optimalnya penegakan disiplin pegawai

Tingkat kedisiplinan PNS masih relatif rendah, khususnya terkait kepatuhan terhadap hari dan jam kerja. Hal ini disebabkan oleh belum konsistennya penegakan disiplin oleh atasan langsung serta belum tersedianya mekanisme pemberian sanksi yang bersifat kolektif bagi perangkat daerah yang tidak mematuhi ketentuan disiplin dan peraturan kedisiplinan.

f. Keterbatasan jangkauan layanan dan informasi kepegawaian

Kondisi geografis Kabupaten Natuna yang terdiri dari wilayah kepulauan menyebabkan akses terhadap layanan dan informasi kepegawaian menjadi terbatas, terutama bagi ASN yang bertugas di wilayah yang jauh dari ibu kota

kabupaten. Hal ini berdampak pada lambatnya proses pelayanan administrasi kepegawaian dan rendahnya pemahaman ASN terhadap kebijakan dan prosedur kepegawaian.

g. Belum optimalnya pemanfaatan sistem informasi kepegawaian secara terintegrasi

Pengelolaan data dan layanan kepegawaian belum sepenuhnya didukung oleh sistem informasi yang terintegrasi dan mutakhir, sehingga berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian data, keterlambatan layanan, serta keterbatasan dalam pengambilan keputusan berbasis data.

h. Keterbatasan anggaran untuk pengembangan kompetensi ASN

Kebutuhan pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya dapat terpenuhi akibat keterbatasan alokasi anggaran, sehingga berdampak pada upaya peningkatan profesionalisme dan daya saing aparatur.

Isu-isu strategis tersebut menjadi perhatian utama BKPSDM Kabupaten Natuna dalam menyusun perencanaan, pelaksanaan program dan kegiatan, serta perumusan kebijakan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Penanganan isu strategis ini secara bertahap dan terencana diharapkan dapat meningkatkan kualitas manajemen ASN dan mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah secara berkelanjutan.

1.7. Dasar Penyusunan LKjIP

LKjIP BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025 disusun berdasarkan beberapa Peraturan yang berlaku sebagai landasan hukum, yaitu:

- 1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006** tentang *Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah*, sebagai dasar hukum penyusunan dan penyampaian laporan keuangan serta laporan kinerja instansi pemerintah secara akuntabel dan transparan.

2. **Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014** tentang *Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)*, yang mengatur penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja mulai dari perencanaan, pengukuran, pelaporan kinerja, evaluasi, hingga tindak lanjut perbaikan kinerja instansi pemerintah.
3. **Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010** tentang *Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah*, sebagai pedoman perencanaan dan evaluasi pembangunan daerah yang terintegrasi dengan sistem kinerja pemerintah daerah.
4. **Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014** tentang *Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah*, yang menjadi acuan teknis dalam penyusunan Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).
5. **Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021** tentang *Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, yang mengatur metodologi, tahapan, dan komponen penilaian evaluasi SAKIP guna mendorong peningkatan kualitas kinerja dan tata kelola pemerintahan.
6. **Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2021** tentang *Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah*, sebagai dasar penguatan keselarasan kinerja organisasi, kinerja unit kerja, dan kinerja individu dalam rangka pencapaian sasaran strategis instansi pemerintah.
7. **Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2024** tentang *Pengelolaan Kinerja Organisasi (PKO)*, yang mengatur pendekatan

baru pengelolaan kinerja organisasi secara terintegrasi, berorientasi hasil (outcome), dan mendukung peningkatan efektivitas SAKIP.

8. **Peraturan Bupati Nomor 66 Tahun 2023**
tentang *Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Pemerintah Daerah*, sebagai pedoman teknis penerapan SAKIP pada perangkat daerah.
9. **Peraturan Bupati Nomor 49 Tahun 2025**
tentang *Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Daerah*, sebagai dasar penetapan, pengukuran, dan pelaporan kinerja utama perangkat daerah dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah.
10. **Peraturan Bupati Nomor 60 Tahun 2025**
tentang *Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Pengelolaan Kinerja Organisasi (PKO)*, sebagai pedoman pelaksanaan evaluasi kinerja perangkat daerah serta tindak lanjut hasil evaluasi untuk peningkatan kualitas kinerja pemerintah daerah.

1.8. Sistematika Penyajian

LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna ini pada dasarnya adalah pengkomunikasian pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna selama tahun 2025. Penyusunan LKjIP dimulai dengan menjelaskan Rencana Strategis (Renstra) yang terdiri atas tujuan/sasaran, yang dijabarkan dalam bentuk program/kegiatan. Dan selanjutnya dilakukan sistem pengukuran kinerja antara realisasi sasaran/program/kegiatan dengan rencananya. Yaitu capaian kinerja (**performance result**) tahun 2025 diperbandingkan dengan rencana kinerja (**performance plan**) tahun 2025 sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi.

Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja tersebut akan menghasilkan keberhasilan berupa kesesuaian antara capaian kinerja dengan rencana kinerja. Atau pun menghasilkan ketidaksesuaian/kegagalan berupa

sejumlah celah kinerja (***performance gap***) kinerja yang merupakan umpan balik untuk perbaikan atas kekurangan/kelemahan pada masa yang akan datang.

Dengan demikian penyajian LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna tahun 2025 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

RINGKASAN EKSEKUTIF

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

BAB I PENDAHULUAN:

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (***strategic issued***) yang sedang dihadapi organisasi.

BAB II PERENCANAAN KINERJA:

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA:

A. Capaian Kinerja Organisasi

Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisa capaian kinerja sebagai berikut:

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;

2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif Solusi yang telah dilakukan;
6. Analisis atau efisiensi penggunaan sumber daya;
7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

B. Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja. Menyajikan indikator kinerja, metodologi yang digunakan dalam pengukuran kinerja, analisis pencapaian sasaran strategis, dan akuntabilitas keuangan.

BAB IV PENUTUP:

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

LAMPIRAN:

1. Perjanjian Kinerja.
2. Pengukuran Kinerja.
3. Lain-lain yang dianggap perlu.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. Rencana Strategis BKPSDM TAHUN 2021 - 2026

Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Renstra Perangkat Daerah tersebut memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan bersifat indikatif.

BKPSDM Kabupaten Natuna sudah melakukan penyusunan Perubahan Renstra Perangkat Daerah sejak dimulainya penyusunan Perubahan RPJMD Kabupaten Kabupaten Tahun 2021-2026. Adapun fungsi dari Renstra BKPSDM Kabupaten Natuna adalah untuk mengklarifikasi secara eksplisit visi dan misi Kepala Daerah dan RPJMD Kabupaten Natuna, kemudian menterjemahkannya secara strategis sistematis dan terpadu kedalam tujuan, strategi, kebijakan dan program prioritas BKPSDM Kabupaten Natuna serta tolok ukur pencapaiannya.

Dalam penyusunannya, Perubahan Renstra BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2021-2026 telah berpedoman kepada Perubahan RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2021-2026 yang merupakan penjabaran dari visi, misi dan program Bupati/Wakil Bupati Kabupaten Natuna yang terpilih pada Pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2021. RPJMD Perubahan Kabupaten Natuna Tahun 2021-2026 menjadi dasar pencapaian kinerja daerah jangka menengah yang dilaksanakan melalui Renstra Perubahan BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2021-2026. Seluruh program dalam Perubahan Renstra BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2017-2022 mempedomani program prioritas dalam Perubahan RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2021-2026.

1.1.1. Visi dan Misi Pembangunan Kabupaten Natuna

Visi merupakan rumusan umum mengenai kondisi ideal yang ingin dicapai pada akhir periode perencanaan pembangunan daerah. Sementara itu, Misi merupakan rumusan upaya strategis yang ditempuh untuk mewujudkan visi tersebut. Dalam konteks pembangunan daerah, visi dan misi menjadi arah kebijakan utama yang dijabarkan ke dalam tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan, termasuk pembangunan aparatur dan reformasi birokrasi.

A. Visi dan Misi Pembangunan Kabupaten Natuna Tahun 2021–2026.

Visi pembangunan merupakan rumusan umum mengenai kondisi ideal yang ingin dicapai pada akhir periode perencanaan pembangunan daerah. Sementara itu, misi merupakan rumusan upaya strategis yang dilaksanakan secara sistematis dan terarah untuk mewujudkan visi dimaksud. Visi dan misi pembangunan daerah menjadi dasar dalam penyusunan tujuan, sasaran, program, serta indikator kinerja pembangunan daerah dan perangkat daerah.

Visi pembangunan Kabupaten Natuna sebagaimana tertuang dalam RPJMD Tahun 2021–2026 adalah:

“Terwujudnya Kabupaten Natuna sebagai Kabupaten Maritim yang Unggul, Eksotis, Aman, dengan Kemandirian Ekonomi Berlandaskan Nilai Religius dan Kultural.”

Visi tersebut menggambarkan arah pembangunan Kabupaten Natuna yang menitikberatkan pada keunggulan wilayah maritim, penguatan identitas daerah, stabilitas keamanan wilayah perbatasan, serta pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dengan tetap berlandaskan nilai religius dan kearifan lokal.

Untuk mewujudkan visi tersebut, ditetapkan 7 (tujuh) misi pembangunan daerah. Salah satu misi yang secara langsung berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Natuna adalah **Misi ke-6**, yaitu:

Menciptakan Reformasi Birokrasi yang Cerdas (Smart Bureaucracy).

Dalam kerangka kinerja pembangunan RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2021–2026, Misi ke-6 dijabarkan sebagai berikut:

- **Tujuan:** Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*);
- **Indikator Kinerja Utama (IKU):** Indeks Reformasi Birokrasi;
- **Sasaran:** Meningkatnya birokrasi yang bersih dan akuntabel;
- **Indikator Kinerja Daerah (IKD):** Indeks Reformasi Birokrasi.

BKPSDM Kabupaten Natuna memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian Misi ke-6 tersebut, khususnya melalui peningkatan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini diwujudkan melalui penguatan tata kelola manajemen SDM ASN yang profesional, berbasis sistem merit, serta berorientasi pada kinerja dan pelayanan publik.

B. Transisi RPJMD dan Arah Kebijakan Tahun 2025–2029

Tahun 2025 merupakan tahun transisi yang strategis dalam siklus perencanaan pembangunan daerah, karena berada pada peralihan antara RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2021–2026 dan RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2025–2029. Pada tahun yang sama, BKPSDM Kabupaten Natuna mulai mengimplementasikan **Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025–2029** yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Kepala BKPSDM Kabupaten Natuna Nomor 361.1/BKPSDM/2025 tanggal 30 Oktober 2025.

Dalam RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2025–2029, penguatan tata kelola pemerintahan difokuskan pada pemanfaatan teknologi informasi, yang tercermin dalam **Misi ke-4**, yaitu: **Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Berbasis Teknologi.**

Kerangka kinerja pembangunan Misi ke-4 RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2025–2029 dijabarkan sebagai berikut:

- **Tujuan:** Terwujudnya implementasi reformasi birokrasi berbasis teknologi;
- **Indikator Kinerja Utama (IKU):** Indeks Reformasi Birokrasi;
- **Sasaran:** Meningkatnya akuntabilitas kinerja daerah dan pelayanan publik melalui pemanfaatan teknologi informasi;

- **Indikator Kinerja Daerah (IKD):** Indeks Pelayanan Publik.

Sejalan dengan misi tersebut, tujuan pembangunan yang menjadi domain BKPSDM Kabupaten Natuna adalah **Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN yang profesional dan berintegritas untuk mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel**. Adapun sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Natuna meliputi:

1. Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN;
2. Meningkatnya kinerja dan kualitas layanan publik perangkat daerah.

C. Keterkaitan Visi, Misi, dan Kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025.

Pelaksanaan kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025 merupakan bagian dari upaya berkelanjutan dalam mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah. Pada tahun transisi ini, BKPSDM berperan sebagai penghubung strategis antara penyelesaian target RPJMD Tahun 2021–2026 dan penyiapan fondasi pencapaian sasaran RPJMD Tahun 2025–2029. Fokus kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025 diarahkan pada:

- Peningkatan profesionalisme ASN melalui penguatan sistem merit dan pengembangan kompetensi berkelanjutan;
- Peningkatan akuntabilitas kinerja ASN dan perangkat daerah;
- Dukungan terhadap implementasi reformasi birokrasi berbasis teknologi;
- Peningkatan kualitas pelayanan publik melalui pengelolaan SDM aparatur yang adaptif, profesional, dan berintegritas.

Dengan demikian, pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025 secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian Indeks Reformasi Birokrasi, Indeks Profesionalitas ASN, serta Indeks Pelayanan Publik sebagai indikator utama kinerja pembangunan daerah.

Tabel 2. 1 Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna.

Visi Daerah	Misi Daerah	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja
1	2	3	4	5
Terwujudnya Kabupaten Natuna sebagai Kabupaten Maritim yang Unggul, Eksotis, Aman, dengan Kemandirian Ekonomi Berlandaskan Nilai Religius dan Kultural	Menciptakan Reformasi Birokrasi yang Cerdas (RPJMD 2021–2026)	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik	Meningkatnya birokrasi yang bersih dan akuntabel	Indeks Reformasi Birokrasi
Terwujudnya Kabupaten Natuna yang Makmur, Berdaya Saing dan Berbudaya (RPJMD 2025–2029)	Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Berbasis Teknologi (RPJMD 2025–2029)	Terwujudnya implementasi reformasi birokrasi berbasis teknologi	Meningkatnya akuntabilitas kinerja daerah dan pelayanan publik	Indeks Reformasi Birokrasi, Indeks Pelayanan Publik
Tujuan BKPSDM		Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN yang profesional dan berintegritas	Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN dan kualitas layanan publik	Indeks Profesionalitas ASN, Nilai Kinerja Perangkat Daerah

Analisis ini disusun sebagai bagian integral dari Laporan Kinerja (LKjIP) BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025 dan menjadi dasar evaluasi kinerja serta perumusan kebijakan pengelolaan ASN yang berkelanjutan.

1.1.2. Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun, yang ditetapkan dengan mengacu pada visi dan misi pembangunan daerah serta memperhatikan isu strategis dan hasil analisis lingkungan strategis. Sasaran merupakan hasil yang akan dicapai secara nyata dan terukur dalam jangka waktu tahunan sebagai penjabaran dari tujuan yang telah ditetapkan.

A. Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025

Dalam rangka mendukung Misi ke-6 RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2021–2026, yaitu *Menciptakan Reformasi Birokrasi yang Cerdas (Smart Bureaucracy)*, BKPSDM Kabupaten Natuna menetapkan tujuan dan sasaran kinerja Tahun 2025 yaitu Meningkatnya birokrasi yang bersih, akuntabel, dan profesional. Tujuan tersebut dijabarkan ke dalam sasaran dan indikator kinerja sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2025
1	2	3	4	5
Meningkatnya birokrasi yang bersih dan akuntabel	Terwujudnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	81,30
Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Terwujudnya pelayanan publik yang prima	Indeks Pelayanan Publik	Indeks	4,50
Terwujudnya profesionalisme ASN	Meningkatnya penerapan sistem merit ASN	Indeks Sistem Merit	Indeks	0,80

Pencapaian tujuan dan sasaran tersebut merupakan kontribusi BKPSDM Kabupaten Natuna dalam meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan serta mendukung pencapaian Indeks Reformasi Birokrasi Kabupaten Natuna.

B. Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025–2029

Sejalan dengan berlakunya RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2025–2029 serta Renstra BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025–2029, arah kebijakan pembangunan kepegawaian difokuskan pada penguatan reformasi birokrasi yang bersih, akuntabel, dan berbasis teknologi informasi.

Tujuan BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025–2029 yaitu Meningkatkan *kualitas pengelolaan ASN yang profesional dan berintegritas untuk mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel*. Tujuan tersebut dijabarkan ke dalam sasaran strategis dan indikator kinerja sebagai berikut:

Tabel 2. 3 Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025-2029

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2025	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Target 2029
1	2	3	4	5	6	7	8
Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN yang profesional dan berintegritas	Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	79,20	79,30	79,40	79,50	79,60
	Meningkatnya kinerja dan layanan publik perangkat daerah	Indeks Pelayanan Publik Perangkat Daerah	3,32	3,34	3,36	3,38	3,40

Selain itu, sebagai bagian dari dukungan terhadap sasaran RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2025–2029, BKPSDM juga berkontribusi terhadap pencapaian **Indeks Pelayanan Publik** sebagai indikator sasaran RPJMD dengan target peningkatan secara bertahap melalui optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pelayanan kepegawaian.

C. Keterpaduan Tujuan dan Sasaran Tahun 2025 dengan Renstra BKPSDM 2025–2029

Tahun 2025 merupakan tahun transisi yang strategis, di mana tujuan dan sasaran kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna disusun untuk menjamin kesinambungan antara RPJMD Tahun 2021–2026 dan RPJMD Tahun 2025–2029. Oleh karena itu, tujuan dan sasaran BKPSDM Tahun 2025 tidak hanya diarahkan untuk mencapai target akhir RPJMD sebelumnya, tetapi juga menjadi fondasi awal pencapaian sasaran jangka menengah Renstra BKPSDM Tahun 2025–2029.

Dengan keterpaduan tersebut, pelaksanaan kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025 diharapkan mampu mendukung terwujudnya birokrasi yang profesional, berintegritas, adaptif terhadap teknologi, serta berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

1.1.3. Strategi dan Arah Kebijakan

Arah strategis kebijakan BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2021–2025 disusun sebagai bagian integral dari pelaksanaan RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2021–2026, khususnya dalam mendukung **Misi ke-6: Menciptakan Reformasi Birokrasi yang Cerdas (Smart Bureaucracy)**. Arah kebijakan ini difokuskan pada penguatan tata kelola manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (SDM Aparatur) guna mewujudkan aparatur yang profesional, berintegritas, dan berorientasi kinerja.

Tujuan utama yang ingin dicapai dalam periode ini adalah **terwujudnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara**, dengan sasaran strategis **meningkatkan tata kelola manajemen SDM ASN yang profesional**. Untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut, arah strategis kebijakan BKPSDM Tahun 2021–2025 diarahkan pada:

1. Penerapan sistem manajemen kinerja ASN yang objektif dan terukur melalui penguatan sistem reward and punishment berbasis kinerja;
2. Peningkatan kompetensi ASN secara berkelanjutan melalui pelaksanaan assessment, pendidikan dan pelatihan, ujian dinas, kenaikan pangkat, serta penyesuaian ijazah dan izin belajar;
3. Penguatan penerapan sistem merit dalam pengelolaan kepegawaian guna menjamin objektivitas, transparansi, dan keadilan dalam pengembangan karier ASN;
4. Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen kepegawaian, khususnya melalui pengembangan dan pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian dan aplikasi kinerja ASN;
5. Peningkatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah melalui penerapan anggaran berbasis kinerja serta penguatan komitmen pimpinan dan seluruh jajaran ASN dalam mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel.

Melalui arah kebijakan tersebut, BKPSDM Kabupaten Natuna berperan aktif dalam mendukung peningkatan kinerja pemerintahan daerah serta pencapaian Indeks Reformasi Birokrasi dan nilai akuntabilitas kinerja pemerintah daerah.

Sedangkan arah strategis kebijakan BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025–2029 disusun untuk mendukung pelaksanaan RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2025–2029, khususnya **Misi ke-4: Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Berbasis Teknologi**. Arah kebijakan ini merupakan kelanjutan sekaligus penguatan dari kebijakan periode sebelumnya, dengan penekanan pada reformasi birokrasi yang adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks.

Tujuan strategis BKPSDM Kabupaten Natuna pada periode 2025–2029 adalah meningkatkan kualitas pengelolaan ASN yang profesional dan berintegritas

untuk mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel. Untuk mencapai tujuan tersebut, arah strategis kebijakan BKPSDM difokuskan pada:

1. Penguatan penerapan sistem merit melalui pelaksanaan assessment yang objektif, transparan, valid, dan reliabel sebagai dasar pengembangan karier, mutasi, dan promosi ASN;
2. Optimalisasi pengembangan kompetensi ASN yang terencana dan berkelanjutan melalui pelatihan, sertifikasi, serta pemanfaatan aplikasi pengembangan kompetensi ASN;
3. Penataan manajemen talenta ASN melalui pengembangan talent pool dan rencana suksesi dalam pengisian jabatan manajerial dan nonmanajerial;
4. Peningkatan kualitas pengadaan ASN yang dilaksanakan secara kompetitif, adil, objektif, transparan, dan bebas dari praktik KKN;
5. Penguatan pengelolaan data dan kinerja ASN melalui pemeliharaan dan integrasi sistem informasi kepegawaian dan e-kinerja secara real-time;
6. Peningkatan penegakan disiplin ASN serta pemberian penghargaan secara proporsional melalui penerapan kode etik, penanganan disiplin tepat waktu, dan pengusulan tanda kehormatan;
7. Optimalisasi pelayanan kesejahteraan ASN, ketaspenan, dan pensiun secara akurat, transparan, dan berbasis teknologi informasi;
8. Peningkatan kualitas pelayanan kesekretariatan BKPSDM yang tepat waktu, sesuai standar operasional prosedur, dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah.

Melalui arah strategis kebijakan tersebut, BKPSDM Kabupaten Natuna diharapkan mampu mendorong peningkatan Indeks Profesionalitas ASN, Indeks Pelayanan Publik, serta nilai SAKIP Perangkat Daerah secara berkelanjutan, sekaligus memperkuat fondasi reformasi birokrasi berbasis teknologi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna.

Arah strategis kebijakan Renstra BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2021–2025 dan Tahun 2025–2029 dirancang secara berkesinambungan dan saling melengkapi. Periode 2021–2025 difokuskan pada penguatan dasar-dasar

profesionalisme ASN dan sistem manajemen SDM aparatur, sedangkan periode 2025–2029 diarahkan pada penguatan kualitas, integritas, serta transformasi digital dalam pengelolaan ASN.

Kesinambungan arah kebijakan tersebut menjadikan Tahun 2025 sebagai tahun transisi strategis yang memastikan tidak terjadinya kesenjangan kebijakan, serta menjadi fondasi awal bagi pencapaian sasaran jangka menengah pembangunan kepegawaian daerah Kabupaten Natuna.

Tabel berikut menyajikan perbandingan arah kebijakan strategis BKPSDM Kabupaten Natuna antara periode Renstra Tahun 2021–2025 dan Renstra Tahun 2025–2029, yang disusun untuk menunjukkan kesinambungan, penguatan, serta transformasi kebijakan pengelolaan ASN dari waktu ke waktu.

Tabel 2. 4 Perbandingan arah kebijakan strategis periode Renstra Tahun 2021–2025 dan Renstra Tahun 2025–2029

Aspek Strategis	Renstra BKPSDM 2021–2025	Renstra BKPSDM 2025–2029
1	2	3
Landasan RPJMD	RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2021–2026, Misi ke-6: Menciptakan Reformasi Birokrasi yang Cerdas	RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2025–2029, Misi ke-4: Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Berbasis Teknologi
Fokus Utama Kebijakan	Penguatan profesionalisme ASN dan tata kelola manajemen SDM aparatur	Penguatan reformasi birokrasi berbasis teknologi dan manajemen talenta ASN
Tujuan Strategis	Terwujudnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN yang profesional dan berintegritas
Sasaran Strategis	Meningkatnya tata kelola manajemen SDM ASN yang profesional	Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN dan meningkatnya kinerja serta layanan publik perangkat daerah

Aspek Strategis	Renstra BKPSDM 2021–2025	Renstra BKPSDM 2025–2029
1	2	3
Pendekatan Pengelolaan ASN	Penerapan sistem reward and punishment serta peningkatan kompetensi ASN	Optimalisasi sistem merit, talent pool, dan rencana suksesi ASN
Pengembangan Kompetensi	Pelaksanaan assessment, diklat, ujian dinas, kenaikan pangkat, dan izin belajar	Pelatihan dan sertifikasi ASN berbasis kebutuhan jabatan dan manajemen talenta
Pengisian Jabatan	Belum sepenuhnya berbasis manajemen talenta	Pengisian jabatan manajerial dan nonmanajerial berbasis talent pool dan rencana suksesi
Pemanfaatan Teknologi Informasi	Penerapan Sistem Informasi Kepegawaian dan e-kinerja secara bertahap	Integrasi dan pemutakhiran sistem informasi kepegawaian dan e-kinerja secara real-time
Penegakan Disiplin dan Etika ASN	Penanganan disiplin ASN dan pemberian penghargaan sesuai ketentuan	Penguatan disiplin, kode etik ASN, serta pemberian penghargaan dan sanksi berbasis kinerja
Pelayanan Kesejahteraan dan Pensiun ASN	Pelayanan administrasi kepegawaian dan kesejahteraan ASN	Pelayanan kesejahteraan, ketaspenan, dan pensiun ASN yang akurat, transparan, dan berbasis teknologi
Dukungan terhadap Kinerja Perangkat Daerah	Peningkatan akuntabilitas kinerja melalui anggaran berbasis kinerja	Penguatan SAKIP Perangkat Daerah dan peningkatan Indeks Pelayanan Publik

Perbandingan Strategis Arah Kebijakan BKPSDM Kabupaten Natuna

Aspek Strategis	RENSTRA 2021-2025 RPJMD 2021-2026	RENSTRA 2025-2029 RPJMD 2025-2029
Landasan Kebijakan	Reformasi Birokrasi yang Cerdas	Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Teknologi
Fokus Kebijakan	Profesionalisme ASN	Pengelolaan ASN Berbasis Digital
Tujuan & Sasaran	Tata Kelola SDM ASN	Manajemen ASN yang Berintegritas
Pengelolaan ASN	Peningkatan Kompetensi & Kinerja	Talent Management & Succession
Sistem Merit	Reward & Punishment ASN	Penataan Mutasi & Promosi
Pemanfaatan TIK	Sistem Informasi Kepegawaian	Digitalisasi & e-Kinerja ASN
Disiplin & Kesejahteraan	Disiplin & Pengembangan ASN	Kesejahteraan & Layanan ASN
Kinerja & Pelayanan	SAKIP & Pelayanan Publik	Akuntabilitas & Inovasi Layanan

Gambar 2. 1 Gambar Perbandingan Strategi dan Arah Kebijakan

Tabel dan gambar perbandingan ini menunjukkan bahwa arah kebijakan Renstra BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025–2029 merupakan kelanjutan sekaligus penguatan dari kebijakan periode sebelumnya, dengan penekanan pada transformasi digital, penguatan sistem merit, serta peningkatan kualitas layanan publik dan akuntabilitas kinerja pemerintahan.

1.2. Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan kinerja instansi pemerintah yang menggambarkan pencapaian tugas, fungsi, dan mandat utama (core business) organisasi. IKU digunakan sebagai dasar pengukuran kinerja, evaluasi pencapaian sasaran strategis, serta peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

Dalam konteks BKPSDM Kabupaten Natuna, IKU Tahun 2025 disusun dengan mempertimbangkan proses bisnis organisasi serta kriteria indikator kinerja yang baik, yaitu relevan, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan.

1. IKU BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025

Sasaran Strategis 1: **Meningkatnya Tata Kelola Manajemen SDM ASN yang Profesional**

- **Indikator Kinerja:** Indeks Profesionalitas ASN
- **Makna Indikator:** Indeks Profesionalitas ASN menggambarkan tingkat profesionalisme Aparatur Sipil Negara yang diukur secara komprehensif melalui empat dimensi utama, yaitu:
 - Kualifikasi (25%)
 - Kompetensi (40%)
 - Kinerja (30%)
 - Disiplin (5%)
- **Formulasi:** $IP\ ASN = (Kualifikasi \times 25\%) + (Kompetensi \times 40\%) + (Kinerja \times 30\%) + (Disiplin \times 5\%)$. Indikator ini menunjukkan keberhasilan BKPSDM dalam mengelola SDM ASN yang berorientasi pada peningkatan kualitas, kapasitas, dan perilaku kerja ASN secara berkelanjutan

Sasaran Strategis 2 : **Meningkatnya Kepuasan Masyarakat**

- **Indikator Kinerja:** Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)
- **Makna Indikator:** Indeks Kepuasan Masyarakat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan pengguna layanan terhadap kualitas pelayanan publik yang diselenggarakan oleh BKPSDM.
- **Formulasi:** $SKM = (Total\ Nilai\ Persepsi \div (Jumlah\ Unsur \times Jumlah\ Responden)) \times 25$. Indikator ini mencerminkan kualitas layanan kepegawaian dan pengembangan SDM ASN yang dirasakan

langsung oleh masyarakat dan pemangku kepentingan

Keterkaitan IKU Renstra 2025–2029 disusun untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis jangka menengah BKPSDM Kabupaten Natuna. IKU ini menjadi acuan dalam penyusunan rencana tahunan dan pengukuran kinerja berkelanjutan selama periode Renstra.

2. IKU Renstra BKPSDM Kabupaten Natuna 2025–2029

Sasaran Strategis: **Meningkatnya Tata Kelola Manajemen SDM ASN yang Profesional**

- **Indikator Kinerja:** Indeks Profesionalitas ASN
- **Formulasi:** $IP\ ASN = (Kualifikasi \times 25\%) + (Kompetensi \times 40\%) + (Kinerja \times 30\%) + (Disiplin \times 5\%)$

Pemilihan Indeks Profesionalitas ASN sebagai IKU Renstra menunjukkan fokus strategis BKPSDM dalam meningkatkan kualitas ASN secara berkelanjutan, mulai dari aspek pendidikan dan kompetensi, kinerja individu, hingga kepatuhan terhadap disiplin kerja. Indikator ini bersifat outcome-oriented dan relevan untuk menggambarkan keberhasilan tata kelola SDM ASN dalam jangka menengah.

Keterpaduan IKU Tahunan dan IKU Renstra merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari IKU Renstra 2025–2029. Capaian kinerja tahunan akan berkontribusi langsung terhadap pencapaian sasaran strategis Renstra, sehingga pengelolaan kinerja dilakukan secara berkesinambungan, terukur, dan akuntabel, bisa dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. 2 Keterpaduan IKU Tahunan dan IKU Renstra 2025 - 2029

1.3. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna merupakan dokumen penugasan kinerja tahunan yang berisi komitmen dan kesepakatan kinerja antara **Kepala BKPSDM Kabupaten Natuna** sebagai penerima amanah dengan **Bupati Natuna** sebagai pemberi amanah. Perjanjian Kinerja ini menjadi dasar dalam pelaksanaan, pengendalian, serta evaluasi kinerja BKPSDM dalam satu tahun anggaran.

Perjanjian Kinerja disusun dengan mempertimbangkan sasaran strategis, indikator kinerja, target kinerja, serta dukungan sumber daya yang tersedia, sehingga dapat mencerminkan tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM secara akuntabel.

Tujuan disusunnya Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna adalah:

- Meningkatkan kualitas pelayanan publik;
- Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya;

- Mendorong terwujudnya manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel;
- Meningkatkan akuntabilitas dan kinerja aparatur;
- Memperkuat komitmen Kepala BKPSDM dalam melaksanakan amanah;
- Menjadi alat pengendalian dan evaluasi kinerja bagi Bupati Natuna;
- Menjadi dasar penilaian keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran serta dasar pemberian reward dan sanksi.

Rencana Kinerja Tahunan merupakan penjabaran tahunan dari Renstra BKPSDM yang memuat target kinerja (output dan/atau outcome) yang akan dicapai dalam satu tahun. Perjanjian Kinerja merupakan ikhtisar dari Rencana Kinerja Tahunan tersebut yang telah disepakati secara formal, dengan mempertimbangkan kemampuan dan ketersediaan sumber daya, perbandingan Sasaran, Indikator, dan Target Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. 5 Perbandingan Sasaran, Indikator, dan Target Kinerja

Tahun	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	2	3	4	5
2025	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen SDM ASN yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	Persen	70,00
	Meningkatnya Kepuasan Masyarakat	Indeks Kepuasan Masyarakat	Nilai	80,41
2026	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	79,30

Uraian Perbandingan:

- Pada Tahun 2025, Perjanjian Kinerja masih memuat **dua sasaran strategis**, yaitu profesionalitas ASN dan kepuasan masyarakat.

- Pada Tahun 2026, fokus Perjanjian Kinerja lebih diarahkan pada **peningkatan Indeks Profesionalitas ASN**, dengan target yang meningkat secara signifikan dibandingkan tahun sebelumnya.
- Hal ini menunjukkan adanya penyederhanaan sasaran serta penguatan fokus pada outcome utama pengelolaan SDM ASN.

Perbandingan Anggaran Pendukung Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dengan tahun 2026 dapat lihat pada tabel berikut ini:

1. Anggaran Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Tabel 2. 6 Anggaran Perjanjian Kinerja Tahun 2025

No	Program	Anggaran (Rp.)
1	2	3
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	5.933.066.730,-
2	Program Kepegawaian Daerah	750.507.580,-
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	28.260.000,-
Jumlah		6.711.834.310,-

2. Anggaran Perjanjian Kinerja Tahun 2026

Tabel 2. 7 Anggaran Perjanjian Kinerja Tahun 2026

No	Program	Anggaran (Rp.)
1	2	3
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	6.086.305.159,-
2	Program Kepegawaian Daerah	1.575.780.000,-
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	181.429.000,-
Jumlah		7.843.514.159,-



Gambar 2. 3 Gambar Perbandingan Pernjanjian Kinerka BKPSDM Natuna

Dari tabel dan gambar diatas dapat analisis perbandingan anggaran

- Total anggaran Tahun 2026 mengalami peningkatan dibandingkan Tahun 2025.
- Kenaikan terbesar terdapat pada Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan SDM, yang menunjukkan dukungan anggaran lebih kuat terhadap peningkatan profesionalitas ASN.
- Peningkatan anggaran ini selaras dengan peningkatan target Indeks Profesionalitas ASN pada Tahun 2026.

Keterkaitan Kinerja dan Anggaran pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dan 2026 menunjukkan keterkaitan yang erat antara sasaran kinerja dan alokasi anggaran. Setiap program dan kegiatan yang dianggarkan diarahkan untuk mendukung pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan, sehingga prinsip **money follows program dan performance based budgeting** dapat diterapkan secara konsisten.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu pilar utama dalam penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*). Akuntabilitas kinerja pada dasarnya merupakan wujud pertanggungjawaban instansi pemerintah atas pelaksanaan tugas, fungsi, dan kewenangan yang diemban dalam rangka pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Melalui akuntabilitas kinerja, instansi pemerintah dituntut untuk mampu menunjukkan dan menjelaskan tingkat keberhasilan maupun kegagalan dalam pelaksanaan program dan kegiatan secara transparan, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam konteks Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), akuntabilitas kinerja tidak hanya dimaknai sebagai kewajiban pelaporan administratif, tetapi juga sebagai instrumen manajemen kinerja yang berfungsi untuk mengendalikan pelaksanaan kegiatan, menilai efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya, serta mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Oleh karena itu, akuntabilitas kinerja menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari proses perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, evaluasi, dan pelaporan kinerja instansi pemerintah.

Sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan/atau kegagalan pencapaian kinerja tersebut, diperlukan evaluasi kinerja yang dilakukan secara sistematis dan terukur. Evaluasi kinerja dilaksanakan melalui pengukuran capaian kinerja dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan pada tingkat sasaran, program, kegiatan, dan sub kegiatan. Penetapan indikator kinerja tersebut disertai dengan metodologi pengukuran yang jelas, sehingga hasil pengukuran dapat menggambarkan tingkat pencapaian kinerja secara objektif dan dapat dibandingkan antara target dan realisasi.

Selain pengukuran capaian kinerja, analisis akuntabilitas kinerja juga mencakup evaluasi terhadap aspek keuangan, khususnya keterkaitan antara capaian kinerja dengan penggunaan anggaran. Analisis akuntabilitas keuangan dilakukan untuk menilai sejauh mana anggaran yang telah dialokasikan dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian sasaran dan tujuan organisasi. Dengan demikian,

akuntabilitas kinerja tidak hanya menitikberatkan pada besaran realisasi anggaran, tetapi juga pada nilai manfaat (value for money) yang dihasilkan dari pelaksanaan program dan kegiatan.

Melalui penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), akuntabilitas kinerja diwujudkan dalam bentuk penyajian informasi yang komprehensif mengenai capaian kinerja, analisis perbandingan antara target dan realisasi, faktor pendukung dan penghambat, serta upaya perbaikan yang dilakukan. Informasi tersebut diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan daerah dalam pengambilan keputusan, sekaligus menjadi dasar bagi instansi pemerintah untuk melakukan perbaikan kinerja dan peningkatan kualitas pelayanan publik di masa yang akan datang.

3.1. Analisis Kinerja

Pengukuran kinerja meliputi proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi, dan strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran.

Dalam laporan ini, BKPSDM Kabupaten Natuna dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Dalam upaya untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja, BKPSDM Kabupaten Natuna melakukan review terhadap Indikator Kinerja Utama, dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama BKPSDM Kabupaten Natuna tahun 2025 menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. Capaian Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas ASN

**Tabel 3. 1 Capaian Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas ASN
Kabupaten Natuna Tahun 2025**

No	SASARAN	INDIKATOR	TARGET KINERJA	REALISASI KINERJA	CAPAIAN KINERJA
1.	Meningkatnya Tatat Kelola Manajemen SDM ASN Yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	70.00	79.45	113.50

Dapat dilihat dari tabel diatas Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP-ASN) merupakan salah satu **Indikator Kinerja Utama (IKU)** bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Natuna. Indikator ini menggambarkan tingkat profesionalitas ASN yang mencakup kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan disiplin pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. IP-ASN menjadi tolok ukur strategis dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia aparatur secara terukur dan berkelanjutan.

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel capaian kinerja, IP-ASN Kabupaten Natuna Tahun 2025 menunjukkan hasil yang **sangat menggembirakan**. Target yang ditetapkan sebesar **70.00**, sedangkan realisasi capaian kinerja mencapai **79.45**, sehingga tingkat capaian kinerja sebesar **113.50%**. Capaian ini menunjukkan bahwa profesionalitas ASN di Kabupaten Natuna telah melampaui target yang direncanakan, dan masuk dalam kategori **Tinggi** menurut standar pengkategorian IP-ASN.

Data capaian IP-ASN ini diperoleh dari **sistem ASN Digital Badan Kepegawaian Negara (BKN)** yang dapat diakses melalui laman <https://asndigital.bkn.go.id>. Perlu dicatat bahwa pengukuran yang dijadikan acuan adalah **Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024**, yang menjadi target sasaran untuk Tahun 2025. Hal ini dikarenakan proses penarikan data pada sistem ASN Digital dilakukan setiap tanggal 31 Desember 2025 dengan data update terakhir pada tanggal 07 November 2025, sehingga capaian IP-ASN Tahun 2025 menggunakan data terakhir yang tersedia.

Menurut **Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 8 Tahun 2019**, IP-ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan empat dimensi utama, yaitu:

1. Kualifikasi pendidikan.
2. Kompetensi.
3. Kinerja; dan
4. Disiplin pegawai.

BKN sebagai penyelenggara manajemen ASN menetapkan **pedoman teknis pengukuran IP-ASN**, yang wajib digunakan oleh seluruh instansi pemerintah di pusat maupun daerah. Pedoman ini memastikan pengukuran dilakukan secara **standar, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan**, sehingga hasilnya dapat digunakan untuk evaluasi, perencanaan, dan pengembangan ASN. IP-ASN memiliki **manfaat strategis** dari berbagai perspektif:

- **Bagi Pemerintah:** Menjadi dasar untuk menyusun kebijakan pengembangan ASN, menilai efektivitas program SDM, dan memantau pencapaian tujuan organisasi.
- **Bagi ASN:** Memberikan informasi mengenai posisi profesionalitas individu dan menjadi acuan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja.
- **Bagi Masyarakat:** Memberikan instrumen kontrol sosial, sehingga masyarakat dapat menilai profesionalitas ASN dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Kategori Tingkat Profesionalitas ASN sebagai berikut:

- **Sangat Tinggi** : 91–100
- **Tinggi** : 81–90
- **Sedang** : 71–80
- **Rendah** : 61–70
- **Sangat Rendah** : < 60

Pengukuran IP-ASN mengacu pada empat dimensi utama, yang memiliki bobot berbeda sesuai regulasi BKN:

1. Dimensi Kualifikasi Pendidikan (25%)

Dimensi **Kualifikasi Pendidikan** merupakan salah satu komponen dalam pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang bertujuan untuk menggambarkan tingkat pendidikan formal Aparatur Sipil Negara. Penilaian dilakukan berdasarkan **jenjang pendidikan terakhir** yang dimiliki ASN, dengan bobot nilai yang telah ditetapkan mulai dari strata tertinggi hingga terendah. Adapun bobot penilaian kualifikasi pendidikan adalah sebagai berikut:

- ❖ S-3 (Strata Tiga) : **25**
- ❖ S-2 (Strata Dua) : **20**
- ❖ S-1/D-IV : **15**
- ❖ D-III : **10**
- ❖ D-II/D-I/SLTA/ sederajat : **5**
- ❖ Di bawah SLTA : **1**

Kondisi Kualifikasi Pendidikan ASN Kabupaten Natuna dengan jumlah ASN Kabupaten Natuna secara keseluruhan adalah **3.434 orang**, yang terdiri dari:

- **Pegawai Negeri Sipil (PNS)** sebanyak **2.740 orang**
- **Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)** sebanyak **694 orang**

Berdasarkan hasil pengolahan data kualifikasi pendidikan, diperoleh nilai rata-rata kualifikasi pendidikan sebagai berikut:

- **Nilai Kualifikasi PNS sebesar 21,12%**
- **Nilai Kualifikasi PPPK sebesar 20,00%**

Dengan mempertimbangkan proporsi jumlah PNS dan PPPK terhadap total ASN, maka **Nilai Kualifikasi Pendidikan ASN Kabupaten Natuna** adalah sebesar **20,89%** dari bobot maksimal dimensi kualifikasi pendidikan. Nilai ini menunjukkan bahwa secara umum ASN Kabupaten Natuna telah memiliki **tingkat pendidikan yang relatif baik**, dengan dominasi jenjang pendidikan **S-1 dan S-2**, meskipun masih diperlukan upaya peningkatan kualifikasi pendidikan formal, khususnya melalui fasilitasi tugas belajar dan izin belajar bagi ASN. Secara terinci dapat lihat pada table berikut ini:

**Tabel 3. 2 Rekapitulasi Kualifikasi Pendidikan ASN
Kabupaten Natuna**

No	Jenis ASN	Jumlah ASN (Orang)	Pesentase terhadap Total ASN	Nilai Kualifikasi Pendidikan (%)
1	2	3	4	5
1	PNS	2.740	79.78	21.12
2	PPPK	694	20.22	20.00
Total ASN Kabupaten Natuna		3.434	100.00	20.89

Berdasarkan tabel di atas, jumlah ASN Kabupaten Natuna sebanyak **3.434 orang**, yang terdiri dari **2.740 PNS (79,78%)** dan **694 PPPK (20,22%)**. Hasil pengukuran Dimensi Kualifikasi Pendidikan menunjukkan bahwa **nilai kualifikasi PNS sebesar 21,12%**, sementara **PPPK sebesar 20,00%**.

Dengan memperhitungkan proporsi jumlah masing-masing jenis ASN, diperoleh **Nilai Kualifikasi Pendidikan ASN Kabupaten Natuna sebesar 20,89%** dari bobot maksimal **25%**. Capaian ini mencerminkan bahwa tingkat pendidikan ASN Kabupaten Natuna berada pada kategori **baik**, namun masih memerlukan penguatan kebijakan peningkatan kualifikasi pendidikan formal guna mendukung peningkatan profesionalitas ASN secara berkelanjutan.

2. Dimensi Kompetensi (40%)

Dimensi **Pengembangan Kompetensi** menilai riwayat peningkatan kapasitas ASN yang relevan dengan jabatan yang diduduki, baik melalui pendidikan dan pelatihan maupun kegiatan pengembangan kompetensi lainnya. Dimensi ini bertujuan untuk memastikan bahwa ASN memiliki kompetensi yang memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi secara profesional. Adapun indikator dan bobot penilaian pengembangan kompetensi adalah sebagai berikut:

- ❖ **Diklat Kepemimpinan** : bobot **15** (nilai **0** apabila belum mengikuti)
- ❖ **Diklat Fungsional** : bobot **15** (nilai **0** apabila belum mengikuti)
- ❖ **Diklat Teknis** :
 - Bobot **15** (nilai **0** apabila belum mengikuti)
 - Bobot **22,5** apabila telah mengikuti diklat teknis minimal **20 JP** dan sesuai dengan tugas jabatan
- ❖ **Seminar/Workshop/Kursus/Magang** :
 - Bobot **10** (nilai **0** apabila belum mengikuti)
 - Bobot **17,5** apabila telah mengikuti

Kondisi Pengembangan Kompetensi ASN Kabupaten Natuna dengan jumlah ASN Kabupaten Natuna sebanyak **3.434 orang**, yang terdiri dari **2.740 PNS** dan **694 PPPK**. Berdasarkan hasil pengolahan data riwayat pengembangan kompetensi, diperoleh nilai rata-rata sebagai berikut:

- ❖ **Nilai Pengembangan Kompetensi PNS sebesar 29,18%**
- ❖ **Nilai Pengembangan Kompetensi PPPK sebesar 26,46%**

Dengan mempertimbangkan proporsi jumlah masing-masing jenis ASN terhadap total ASN, maka diperoleh **Nilai Pengembangan Kompetensi ASN Kabupaten Natuna sebesar 28,63%**. Capaian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar ASN Kabupaten Natuna telah mengikuti berbagai bentuk pengembangan kompetensi, khususnya diklat teknis dan kegiatan seminar/workshop yang relevan dengan tugas jabatan. Namun demikian, masih diperlukan peningkatan pemerataan partisipasi ASN dalam diklat kepemimpinan dan fungsional guna mendukung peningkatan profesionalitas ASN secara berkelanjutan.

3. Dimensi Kinerja (30%)

Dimensi **Kinerja** mengukur capaian penilaian kinerja individu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang didasarkan pada **Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)** dan **perilaku kerja**. Penilaian ini bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas ASN telah sesuai dengan target kinerja yang ditetapkan serta mencerminkan perilaku kerja yang profesional,

akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Adapun bobot penilaian kinerja ASN ditetapkan sebagai berikut:

- Nilai 91–100 : 30
- Nilai 76–90 : 25
- Nilai 61–75 : 15
- Nilai 51–60 : 5
- Nilai ≤ 50 : 1

Kondisi **Capaian Kinerja ASN Kabupaten Natuna dengan** jumlah ASN Kabupaten Natuna tercatat sebanyak **3.434 orang**, yang terdiri dari **2.740 PNS** dan **694 PPPK**. Berdasarkan hasil rekapitulasi penilaian kinerja individu yang bersumber dari penilaian SKP dan perilaku kerja, diperoleh capaian sebagai berikut:

❖ **Nilai Kinerja PNS sebesar 24,91%**

❖ **Nilai Kinerja PPPK sebesar 25,01%**

Dengan mempertimbangkan proporsi jumlah PNS dan PPPK terhadap total ASN, maka diperoleh **Nilai Kinerja ASN Kabupaten Natuna sebesar 24,93%**. Selain ASN yang telah melaksanakan penilaian kinerja, masih terdapat **sebagian kecil ASN yang belum melaksanakan penilaian kinerja**, yaitu sekitar **0,07% dari total ASN**, atau sebanyak **14 orang**, yang terdiri dari **12 orang PNS** dan **2 orang PPPK**. Kondisi ini disebabkan oleh faktor administratif dan teknis, seperti proses penyesuaian data kepegawaian dan penyelesaian administrasi penilaian kinerja pada periode berjalan.

Secara umum, mayoritas ASN Kabupaten Natuna telah melaksanakan penilaian kinerja dengan hasil yang berada pada **kategori baik**, khususnya pada rentang nilai **76–90**. Perbedaan capaian kinerja antara PNS dan PPPK relatif **tidak signifikan**, yang menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja telah diterapkan secara **objektif dan konsisten** bagi seluruh ASN. Adanya ASN yang belum melaksanakan penilaian kinerja dalam jumlah yang sangat kecil tersebut **tidak berdampak signifikan** terhadap capaian kinerja secara

keseluruhan. Namun demikian, hal ini menjadi perhatian untuk ditindaklanjuti melalui penguatan pengendalian internal dan pemantauan pelaksanaan penilaian kinerja agar seluruh ASN dapat memenuhi kewajiban penilaian kinerja secara tepat waktu.

Berdasarkan hasil pengukuran Dimensi Kinerja, ASN Kabupaten Natuna memperoleh nilai **24,93%**, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja individu ASN telah berjalan **baik dan terkendali**. Meskipun masih terdapat sekitar **0,07% ASN** yang belum melaksanakan penilaian kinerja, kondisi tersebut bersifat **minor dan administratif**, serta menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan tata kelola penilaian kinerja ASN ke depan.

4. Dimensi Disiplin (5%)

Dimensi **Disiplin ASN** menilai riwayat penerapan hukuman disiplin yang pernah dijatuhkan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bentuk pengendalian perilaku kerja dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Penilaian ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat kedisiplinan ASN dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai aparatur pemerintah. Adapun bobot penilaian riwayat hukuman disiplin ASN adalah sebagai berikut:

- **Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin** : bobot **5**
- **Hukuman disiplin ringan** : bobot **3**
- **Hukuman disiplin sedang** : bobot **2**
- **Hukuman disiplin berat** : bobot **1**

Kondisi Disiplin ASN Kabupaten Natuna dengan ASN Kabupaten Natuna sebanyak **3.434 orang**, yang terdiri dari **2.740 PNS** dan **694 PPPK**. Berdasarkan hasil pendataan dan verifikasi riwayat hukuman disiplin, **seluruh ASN Kabupaten Natuna tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin**, sehingga memperoleh **nilai rata-rata sebesar 5**.

Capaian tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan ASN Kabupaten Natuna terhadap ketentuan disiplin pegawai berada pada **kategori sangat baik**, serta mencerminkan budaya kerja yang

menjunjung tinggi integritas, etika, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan publik. Nilai rata-rata maksimal pada Dimensi Disiplin ini mengindikasikan bahwa sistem pembinaan dan pengawasan kedisiplinan ASN di Kabupaten Natuna telah berjalan secara **efektif dan konsisten**. Kondisi ini juga menunjukkan bahwa mekanisme pencegahan pelanggaran disiplin melalui pembinaan, penguatan nilai-nilai ASN, serta pengawasan internal telah mampu meminimalkan terjadinya pelanggaran disiplin.

Berdasarkan hasil pengukuran Dimensi Disiplin, ASN Kabupaten Natuna memperoleh **nilai maksimal**, yaitu **rata-rata 5**, yang menandakan bahwa **seluruh ASN tidak memiliki riwayat hukuman disiplin**. Capaian ini memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan profesionalitas ASN Kabupaten Natuna dan menjadi modal penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Capaian IP-ASN Kabupaten Natuna yang sebesar **79,45** menunjukkan bahwa sebagian besar ASN telah memenuhi standar profesionalitas dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Hasil ini menggambarkan:

1. **Kualifikasi pendidikan ASN** telah sesuai dengan kebutuhan organisasi, dengan sebagian besar ASN memiliki jenjang pendidikan minimal S-1/D-IV;
2. **Kompetensi ASN** meningkat melalui partisipasi aktif dalam diklat kepemimpinan, diklat fungsional, teknis, dan kegiatan pengembangan lainnya;
3. **Kinerja ASN** secara individu dan unit kerja relatif baik, mencerminkan pencapaian target SKP dan perilaku kerja yang memadai;
4. **Disiplin ASN** sudah cukup tertib, meskipun perlu terus ditingkatkan melalui penegakan sanksi disiplin yang konsisten.

Dalam rangka menjaga dan meningkatkan IP-ASN, BKPSDM Kabupaten Natuna telah melaksanakan berbagai program strategis, antara lain:

1. Memberikan izin belajar dan tugas belajar bagi ASN untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan;
2. Menyelenggarakan diklat kepemimpinan bagi ASN yang menempati jabatan struktural dan fungsional;
3. Penegakan disiplin ASN melalui sanksi sesuai ketentuan, untuk menimbulkan efek jera dan meningkatkan kedisiplinan secara keseluruhan;
4. Mempercepat pemrosesan administrasi izin belajar agar ASN dapat mengikuti diklat tanpa hambatan;
5. Melakukan koordinasi rutin dengan penyelenggara diklat guna memperoleh informasi terkini tentang jadwal dan jenis diklat;
6. Memberikan layanan administrasi pengurusan peningkatan pendidikan bagi ASN;
7. Melakukan pendataan dan pemutakhiran riwayat pengembangan kompetensi ASN setiap tahun untuk mendukung evaluasi dan perencanaan pengembangan SDM.

Dengan capaian IP-ASN yang melampaui target dan berada dalam kategori **Tinggi**, dapat disimpulkan bahwa profesionalitas ASN di Kabupaten Natuna **telah berada pada posisi yang memadai**, sekaligus memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas kinerja organisasi dan pelayanan publik di daerah.

Perbandingan Kinerja IP ASN Kabupaten Natuna pada **kondisi Jum'at, 31 Oktober 2025** (*Data ini dinyatakan tetap dan tidak terdapat perbedaan signifikan dengan IP ASN per 31 Desember 2025*)

1. Posisi Kabupaten Natuna Dibanding Kab/Kota Se-Kepulauan Riau

Berdasarkan rekapitulasi IP ASN Wilayah Kerja Kanreg XII BKN Pekanbaru, capaian **IP ASN Kabupaten Natuna** berada pada

kategori “Sedang”, baik untuk **PNS** maupun **PPPK**, dan relatif **stabil** dibandingkan periode sebelumnya.

**Tabel 3. 3 Perbandingan IP ASN PNS Se-Provinsi Kepulauan Riau
(31 Oktober 2025)**

No	Kabupaten/Kota	IP ASN PNS	Kategori	Peringkat
1	Kota Batam	85,16	Tinggi	1
2	Prov. Kepulauan Riau	83,10	Tinggi	2
3	Kota Tanjungpinang	80,31	Sedang	3
4	Kab. Natuna	80,20	Sedang	4
5	Kab. Kep. Anambas	79,88	Sedang	5
6	Kab. Lingga	78,41	Sedang	6
7	Kab. Karimun	76,97	Sedang	7
8	Kab. Bintan	73,68	Sedang	8

Kesimpulan PNS: Kabupaten Natuna berada **di atas rata-rata provinsi (79,71)** dan menempati **peringkat ke-4**, menunjukkan kinerja ASN yang **kompetitif dan stabil** di tingkat regional.

**Tabel 3. 4 Perbandingan IP ASN PPPK
Se-Provinsi Kepulauan Riau (31 Oktober 2025)**

No	Kabupaten/Kota	IP ASN PPPK	Kategori	Peringkat
1	Kota Batam	84,97	Tinggi	1
2	Prov. Kepulauan Riau	81,89	Tinggi	2
3	Kab. Lingga	80,47	Sedang	3
4	Kota Tanjungpinang	78,47	Sedang	4
5	Kab. Kep. Anambas	77,66	Sedang	5
6	Kab. Karimun	77,42	Sedang	6
7	Kab. Natuna	76,47	Sedang	7
8	Kab. Bintan	70,53	Rendah	8

Kesimpulan PPPK: Capaian PPPK Kabupaten Natuna berada pada **kategori sedang**, masih di bawah rata-rata provinsi (78,49), namun menunjukkan **stabilitas nilai** tanpa penurunan signifikan.

2. Perbandingan dengan Kinerja Tahun Lalu dan Target Akhir Renstra

Tabel 3. 5 Perbandingan dengan Kinerja Tahun Lalu dan Target Akhir Renstra

Aspek	Tahun Lalu	31 Okt 2025	Target Akhir Renstra	Keterangan
IP ASN PNS	±79	80,20	≥80	Target tercapai
IP ASN PPPK	±76	76,47	≥78	Perlu penguatan
Kategori Umum	Sedang	Sedang	Tinggi	Bertahap

Berdasarkan hasil rekapitulasi IP ASN Wilayah Kerja Kanreg XII BKN Pekanbaru per **31 Oktober 2025**, Kabupaten Natuna mencatatkan **IP ASN PNS sebesar 80,20** dan **IP ASN PPPK sebesar 76,47**, yang keduanya berada pada **kategori sedang**. Capaian tersebut menunjukkan **stabilitas kinerja ASN** dan tidak mengalami perubahan signifikan dibandingkan data IP ASN per **31 Desember 2025**.

Secara regional, Kabupaten Natuna menempati **peringkat ke-4 untuk PNS** dan **peringkat ke-7 untuk PPPK** se-Provinsi Kepulauan Riau. Nilai PNS telah **melampaui rata-rata provinsi** dan memenuhi **target akhir Renstra**, sedangkan PPPK masih memerlukan **penguatan pada dimensi kompetensi dan kinerja** agar dapat mencapai kategori tinggi.

2. Capaian Indikator Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat

Tabel 3. 6 Capaian Indikator Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat Kabupaten Natuna Tahun 2025

No	SASARAN	INDIKATOR	TARGET KINERJA	REALISASI KINERJA	CAPAIAN KINERJA
2.	Meningkatnya Kepuasan Masyarakat	Indeks Kepuasan Masyarakat	80.41	86.50	107.57

Dapat dilihat dari tabel diatas hasil pengukuran kinerja Tahun 2025, **Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM/IRM) atas pelayanan kepegawaian** menunjukkan capaian yang positif. Target nilai IKM yang ditetapkan untuk Tahun 2025 sebesar **80,41**, sedangkan realisasi capaian tercatat sebesar **86,50%**, sehingga tingkat capaian kinerja mencapai **107,57%**. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan kepegawaian yang diselenggarakan oleh BKPSDM Kabupaten Natuna **telah melampaui target yang direncanakan** dan mendapat penilaian yang tinggi dari masyarakat.

Metode Pengukuran IKM dilakukan dengan menggunakan **Metode Rata-rata Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)** sesuai **Permen PAN-RB No. 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat**, yang mengacu pada standar pelayanan publik nasional. Tahapan pengukuran dilakukan sebagai berikut:

1. **Persyaratan pelayanan**, yaitu kejelasan dan kemudahan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pengguna layanan.
2. **Prosedur pelayanan**, yaitu kesederhanaan dan kejelasan alur serta tahapan pelayanan.
3. **Waktu pelayanan**, yaitu ketepatan dan kepastian waktu penyelesaian layanan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
4. **Biaya/Tarif pelayanan**, yaitu keterjangkauan serta kejelasan biaya pelayanan (termasuk layanan tanpa biaya).
5. **Produk pelayanan**, yaitu kesesuaian hasil pelayanan dengan ketentuan dan kebutuhan pengguna layanan.
6. **Kompetensi petugas pelayanan**, yaitu kemampuan dan keahlian petugas dalam memberikan pelayanan.
7. **Perilaku petugas pelayanan**, yaitu sikap, kesopanan, keramahan, dan profesionalitas petugas.
8. **Sarana dan prasarana**, yaitu ketersediaan dan kelayakan fasilitas pendukung pelayanan.
9. **Penanganan pengaduan layanan**, yaitu kecepatan dan ketepatan dalam menangani keluhan atau pengaduan masyarakat.

Kesembilan unsur tersebut mencerminkan seluruh aspek penting dari kualitas pelayanan publik yang secara langsung dirasakan oleh masyarakat sebagai pengguna layanan BKPSDM Kabupaten Natuna.

Jenis Layanan yang Menjadi Objek Survei Kepuasan Masyarakat Sebagai Pengukuran IKM Tahun 2025 dilaksanakan terhadap berbagai jenis layanan yang diselenggarakan oleh BKPSDM Kabupaten Natuna. Adapun jenis layanan yang menjadi objek penilaian kepuasan masyarakat meliputi:

1. Pelayanan penerimaan surat masuk
2. Pelayanan penanganan pengaduan
3. Pelayanan legalisir administrasi kepegawaian
4. Pelayanan formasi CASN
5. Pelayanan seleksi CASN
6. Pelayanan kenaikan pangkat PNS
7. Pelayanan mutasi pindah instansi masuk dan keluar
8. Pelayanan mutasi dalam instansi
9. Pelayanan pengusulan dan penerbitan keputusan pensiun BUP dan janda/duda PNS
10. Pelayanan pengusulan dan penerbitan surat keterangan berkas pencatuman gelar pendidikan
11. Pelayanan penerbitan surat keterangan informasi kepegawaian
12. Pelayanan penerbitan surat kenaikan gaji berkala PNS
13. Pelayanan pengusulan peninjauan masa kerja/masa kerja golongan PNS
14. Pelayanan pengusulan penerbitan Kartu Istri/Kartu Suami (KARIS/KARSU)
15. Pelayanan pengusulan Kartu Tabungan Simpanan Pensiun (TASPEN)
16. Pelayanan pengusulan pengaktifan/penonaktifan peserta Tabungan Perumahan Rakyat (TAPERA)
17. Pelayanan konsultasi pengembangan karier pegawai
18. Pelayanan tugas belajar dengan biaya Pemerintah Daerah

19. Pelayanan tugas belajar dengan biaya sponsor atau pihak ketiga
20. Pelayanan tugas belajar dengan biaya mandiri
21. Pelayanan pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin
22. Pelayanan konsultasi dan konseling jabatan fungsional
23. Pelayanan pelaksanaan penilaian kompetensi/potensi ASN di lingkup OPD
24. Pelayanan permohonan bantuan tenaga assessor SDM aparatur dari instansi lain
25. Pelayanan pengembangan kompetensi melalui Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKN Tk. II)
26. Pelayanan pengembangan kompetensi melalui Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)
27. Pelayanan pengembangan kompetensi melalui Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP)
28. Pelayanan pengembangan kompetensi melalui pelatihan jabatan fungsional
29. Pelayanan pengembangan kompetensi melalui pelatihan teknis
30. Pelayanan konsultasi penyelesaian sengketa rumah tangga
31. Pelayanan pengurusan izin melakukan perceraian bagi PNS
32. Pelayanan pengurusan izin beristri lebih dari satu (1) orang
33. Pelayanan pengurusan surat keterangan atau rekomendasi terkait disiplin PNS
34. Pelayanan pengurusan surat izin cuti bagi pejabat yang ditetapkan oleh PPK
35. Pelayanan pengurusan tanda kehormatan Satya Lencana Karya Satya
36. Pelayanan pengelolaan SKP dan penilaian prestasi kerja PNS (PPKP)
37. Pelayanan konsultasi dan konseling kepegawaian

Seluruh jenis layanan tersebut menjadi dasar dalam pengumpulan data persepsi masyarakat terhadap kualitas pelayanan BKPSDM Kabupaten Natuna. Hasil pengukuran IKM diharapkan dapat memberikan

masukan yang objektif sebagai bahan evaluasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

1. Pengumpulan data melalui survei

Survei dilakukan secara terstruktur terhadap masyarakat yang menggunakan layanan kepegawaian. Responden memberikan penilaian berdasarkan pengalaman mereka dalam menggunakan layanan tersebut.

2. Penentuan skala penilaian

Penilaian dilakukan menggunakan **skala Likert 1–4**, yang menunjukkan tingkat kepuasan masyarakat:

- 1 : Tidak puas
- 2 : Kurang puas
- 3 : Puas
- 4 : Sangat puas

3. Perhitungan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

Setiap responden memberikan nilai untuk kesembilan unsur layanan. Sebagai contoh, skor maksimal yang dapat diberikan oleh seorang responden adalah $9 \times 4 = 36$. Nilai yang diberikan oleh seluruh responden dijumlahkan untuk memperoleh **total skor IKM**.

4. Penghitungan rata-rata IRM

Rata-rata IRM dihitung dengan membagi total skor IRM seluruh responden dengan jumlah responden yang berpartisipasi dalam survei. Rumus perhitungannya:

$$\text{Rata-rata IKM} = \frac{\text{Total Skor IKM}}{\text{Jumlah Responden}}$$

5. Interpretasi hasil IKM

Nilai rata-rata IKM mencerminkan tingkat kepuasan masyarakat secara keseluruhan terhadap pelayanan kepegawaian. Semakin tinggi nilai IKM, semakin tinggi tingkat kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan. Nilai yang melebihi target menunjukkan bahwa masyarakat menilai layanan **cepat, tepat, transparan, dan profesional**.

Meskipun capaian IKM cukup tinggi, terdapat beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian BKPSDM, antara lain:

1. Jangkauan pelayanan ke wilayah yang jauh dari pusat pemerintahan masih terbatas;
2. Sosialisasi informasi layanan belum merata, sehingga beberapa masyarakat (ASN) belum memahami prosedur pelayanan;
3. Keterbatasan SDM dalam beberapa bidang berdampak pada kecepatan dan kualitas layanan;
4. Prosedur pelayanan yang belum sepenuhnya sederhana dan mudah diakses;
5. Tuntutan masyarakat (ASN) terhadap layanan yang cepat, responsif, dan transparan terus meningkat, menuntut inovasi berkelanjutan.

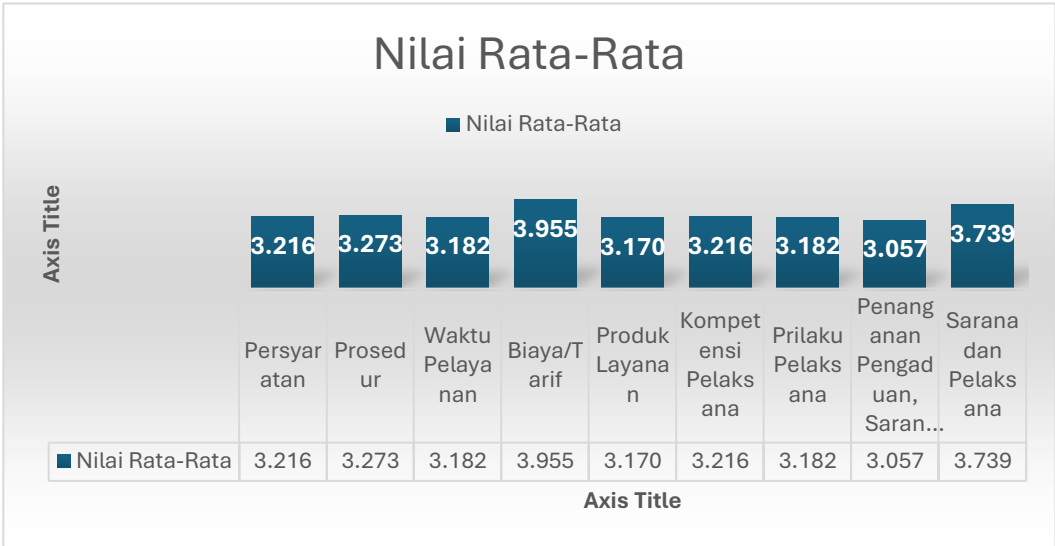
Upaya Strategis BKPSDM Kabupaten Natuna dalam Meningkatkan IKM melaksanakan berbagai langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan masyarakat, antara lain:

1. Meningkatkan **akses informasi layanan** melalui portal resmi, media sosial, dan papan informasi;
2. Memberikan **pendampingan langsung kepada masyarakat (ASN)** dalam pengurusan administrasi kepegawaian;
3. Mengoptimalkan **digitalisasi layanan** untuk mempercepat proses administrasi.
4. Melakukan **pelatihan SDM** agar kompetensi, sikap, dan etika pelayanan meningkat;
5. Mengadakan **evaluasi rutin dan monitoring pengaduan masyarakat (ASN)** sebagai bahan perbaikan layanan;
6. Menyederhanakan prosedur layanan agar masyarakat memperoleh layanan yang **mudah, cepat, dan transparan**;
7. Menyediakan fasilitas dan sarana prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan publik.

Dengan capaian **107,57%** ini, BKPSDM Kabupaten Natuna berhasil membuktikan bahwa kualitas pelayanan kepegawaian **memenuhi standar**

kepuasan masyarakat dan menjadi dasar untuk **perbaikan dan inovasi pelayanan** pada tahun berikutnya.

Dalam Hasil Survey dilakukan pada tahun 2025, dimana ada 2 unsur yang mengalami rendah dibandingkan dengan unsur lainnya.



Gambar 3. 1 Nilai Rata-Rata SKM BKPSDM Natuna Tahun 2025

Dari Grafik di atas, dapat dilihat bahwa **Sarana dan Prasarana** serta **Produk Pelayanan** menunjukkan nilai yang sangat rendah dibandingkan dengan unsur layanan lainnya. Hal ini menunjukkan adanya **tantangan signifikan dalam mendukung kelancaran dan kualitas pelayanan kepegawaian** di BKPSDM Kabupaten Natuna.

3. **Sarana dan Prasarana**

Rendahnya skor pada unsur ini mencerminkan keterbatasan fasilitas fisik dan peralatan yang digunakan dalam proses pelayanan. Beberapa kendala yang ditemui antara lain: ruang kerja yang belum direnovasi, kurangnya peralatan kantor pendukung layanan, serta sarana publik seperti ruang tunggu, meja layanan, dan fasilitas penunjang lainnya yang masih terbatas. Kondisi ini berdampak pada kenyamanan petugas maupun masyarakat dalam melaksanakan proses administrasi kepegawaian.

4. Produk Pelayanan

Nilai rendah pada Produk Pelayanan menunjukkan bahwa masyarakat (ASN) menilai hasil layanan yang diterima belum sepenuhnya memenuhi harapan, baik dari segi kecepatan, kelengkapan, maupun ketepatan dokumen yang diberikan. Hal ini menekankan perlunya penyederhanaan prosedur, standarisasi produk layanan, serta peningkatan kualitas output agar setiap layanan kepegawaian dapat memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat dan ASN yang dilayani.

Berdasarkan hasil rekapitulasi **Jenis Pelayanan** pada Survei Kepuasan Masyarakat (SKM), jumlah layanan yang diterima oleh masyarakat/ASN dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Layanan yang **paling banyak diterima** adalah **Kenaikan Gaji Berkala (KGB)** sebanyak **433 layanan**, menunjukkan bahwa pelayanan administrasi terkait hak kepegawaian rutin ASN merupakan kebutuhan yang dominan. Selanjutnya, **Pengelolaan E-Kinerja ASN** tercatat sebanyak **404 layanan**, yang menggambarkan tingginya aktivitas pendampingan dan konsultasi kinerja ASN.
2. Layanan Kenaikan Pangkat (KP) menempati urutan berikutnya dengan 285 layanan, diikuti Pemutakhiran Data ASN sebanyak 187 layanan, serta Kartu Istri/Kartu Suami (KARIS/KARSU) sebanyak 166 layanan. Data ini menunjukkan bahwa pelayanan administrasi kepegawaian masih menjadi fokus utama layanan BKPSDM.
3. Pada kelompok layanan lainnya, Legalisir Administrasi Kepegawaian tercatat sebanyak 152 layanan, Pensiun sebanyak 112 layanan, dan Pencantuman Gelar sebanyak 83 layanan. Sementara itu, layanan Peninjauan Masa Kerja (PMK) diterima sebanyak 78 layanan, serta Pengurusan Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya sebanyak 73 layanan.
4. Untuk layanan mutasi dan jabatan, tercatat Mutasi Pindah Instansi sebanyak 63 layanan, Mutasi Dalam Instansi sebanyak 54 layanan, serta Pengangkatan Dalam Jabatan sebanyak 66 layanan. Adapun

Pemberhentian dari Jabatan dan Pembebasan Sementara Jabatan merupakan layanan dengan jumlah paling sedikit, masing-masing sebanyak 6 layanan dan 2 layanan.

5. Dalam bidang pengembangan kompetensi, layanan Pengembangan Kompetensi melalui Jalur Pendidikan tercatat 47 layanan, Pelatihan Jabatan Fungsional sebanyak 37 layanan, dan Pelatihan Teknis sebanyak 35 layanan. Sedangkan pelatihan kepemimpinan terdiri dari PKN Tk. II (10 layanan), PKA (12 layanan), dan PKP (7 layanan).
6. Selain itu, layanan konsultatif seperti Konsultasi Pengembangan Karier Pegawai sebanyak 52 layanan, Konsultasi dan Konseling Jabatan Fungsional sebanyak 49 layanan, serta Konsultasi Kinerja ASN tercatat dalam kelompok layanan dengan intensitas cukup tinggi. Layanan lain yang bersifat khusus, seperti Pengurusan Izin Perceraian ASN (10 layanan), Izin Beristri Lebih dari Satu (5 layanan), dan Konsultasi Penyelesaian Sengketa Rumah Tangga (9 layanan) menunjukkan jumlah yang relatif kecil. Layanan lainnya tercatat sebanyak 42 layanan. Secara rinci dapat dilihat pada table Jumla Layanan diterima pada tahun 2025 dibawah ini:

Tabel 3. 7 Jumlah Layanan Diterima Tahun 2025

Jenis Pelayanan	Jumlah
Kenaikan Gaji Berkala (KGB)	433
Pengelolaan E-Kinerja ASN	404
Kenaikan Pangkat (KP)	285
Pemutakhiran Data ASN	187
KARIS/KARSU	166
Legalisir Administrasi Kepegawaian	152
Pensiun	112
Pencantuman Gelar	83
PMK	78
Satya Lencana Karya Satya	73
Izin Cuti Pejabat (PPK)	65
Mutasi Pindah Instansi	63
Mutasi Dalam Instansi	54
Konsultasi Karier Pegawai	52
Konsultasi Jabatan Fungsional	49

Secara umum, layanan yang paling banyak diterima masyarakat adalah layanan administrasi kepegawaian dan manajemen kinerja ASN, khususnya Kenaikan Gaji Berkala, Pengelolaan E-Kinerja ASN, dan Kenaikan Pangkat.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, BKPSDM Kabupaten Natuna telah menyusun pedoman dan standar operasional prosedur layanan (Sisdur Pelayanan) yang menjadi acuan bagi petugas dalam memberikan layanan kepegawaian. Selain itu, langkah-langkah strategis yang dilakukan meliputi:

- Peningkatan fasilitas dan sarana prasarana melalui pengadaan peralatan, renovasi ruang layanan, dan penyediaan sarana penunjang lain;
- Standarisasi produk layanan agar dokumen dan hasil layanan kepegawaian lebih cepat, tepat, dan akurat;
- Pelatihan dan pembinaan SDM petugas layanan, sehingga kompetensi dan profesionalitas dalam memberikan pelayanan meningkat;
- Sosialisasi dan pendampingan layanan kepada masyarakat, agar prosedur, persyaratan, dan alur pelayanan lebih mudah dipahami;
- Pemanfaatan teknologi informasi, melalui website resmi BKPSDM dan aplikasi pendukung, untuk mempercepat proses administrasi dan mempermudah akses masyarakat terhadap layanan kepegawaian.

Dengan langkah-langkah tersebut, BKPSDM Kabupaten Natuna berkomitmen untuk meningkatkan kualitas layanan secara berkelanjutan, khususnya pada unsur Sarana dan Prasarana serta Produk Pelayanan, sehingga masyarakat dapat merasakan layanan kepegawaian yang efisien, nyaman, dan profesional.

Selain itu, upaya lain BKPSDM Kabupaten Natuna dalam meningkatkan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) dilakukan melalui Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dan Program Kepegawaian

Daerah. Meskipun demikian, sarana dan prasarana pelayanan masih menjadi kendala, antara lain kurangnya peralatan kantor dan ruang kerja yang belum direnovasi, sehingga memengaruhi kenyamanan dalam memberikan pelayanan. Sebaliknya, unsur dengan nilai terbaik adalah biaya/tarif pelayanan dan penanganan pengaduan layanan.

Sebagai instansi pembina kepegawaian, BKPSDM bertanggung jawab atas kedisiplinan dan peningkatan kompetensi ASN. Oleh karena itu, seluruh pegawai selalu diingatkan untuk tertib, sopan, dan profesional dalam memberikan pelayanan. Untuk memudahkan masyarakat memperoleh informasi, BKPSDM juga menyediakan **website resmi** di <https://bkpsdm.natunakab.go.id> yang memuat berbagai informasi terkait pelayanan kepegawaian.

Selain itu, BKPSDM rutin melaksanakan pembinaan kepada Kasubbag Umum dan Kepegawaian OPD, agar mereka sebagai perpanjangan tangan BKPSDM memahami prosedur layanan dan dapat membantu masyarakat dengan tepat. Dalam hal data kepegawaian, BKPSDM melakukan sinkronisasi berkala dengan setiap OPD, serta mendukung pendataan ulang PNS secara mandiri melalui aplikasi SiASN (2024) untuk mempermudah validasi data.

Untuk memantau kinerja dan kehadiran PNS, BKPSDM bersama Tambahan Penghasilan Pegawai Kabupaten Natuna membangun Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai Daerah (SIKEKAH) yang mengintegrasikan data kehadiran dan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna

3.1.1. Analisis Capaian Kinerja

Analisis kinerja perlu dilakukan guna melihat faktor-faktor yang menyebabkan capaian realisasi atas target yang telah ditetapkan dalam penetapan kinerja, apakah realisasi dibawah atau diatas target. Faktor-faktor ini berasal dari capaian keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja kegiatan. Indikator kinerja merupakan dasar pengukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah

ditetapkan. Karakteristik indikator kinerja BKPSDM bersifat positif, yaitu semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian yang semakin baik. Untuk skala pengukuran kinerja dan predikatnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 8 Skala Pengukuran Kinerja dan Predikatnya

No	Rentang Capaian	Kategori Capaian
1.	Lebih dari 100%	Baik Sekali (BS)
2.	Lebih dari 75% s.d. 100%	Baik
3.	55% s.d. 75%	Cukup
4.	Kurang dari 55%	Kurang

3.1.1.1. Analisis Capaian Kinerja dengan Membandingkan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun ini

Berdasarkan analisis pencapaian sasaran strategis, indikator sasaran mencapai **predikat baik sekali (BS)**. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 9
Analisis Capaian Kinerja dengan Membandingkan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun ini

No	SASARAN	INDIKATOR	TARGET KINERJA	REALISASI KINERJA	CAPAIAN KINERJA	KATEGORI CAPAIAN
1.	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen SDM ASN Yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	70.00	79.45	113.50	Baik Sekali (BS)
2.	Meningkatnya Kepuasan Masyarakat	Indeks Kepuasan Masyarakat	80.41	86.50	105.57	Baik Sekali (BS)

Berdasarkan tabel di atas, indikator sasaran seperti yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja dengan predikat “baik sekali”.

3.1.1.2. Analisis Capaian Kinerja dengan Membandingkan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Perjanjian Kinerja Tahun 2025 merupakan bagian dari kinerja strategis BKPSDM yang tercantum pada Renstra Perubahan periode Tahun 2021-2026. Pencapaian kinerja tahun 2022 dibandingkan dengan capaian kinerja tahun pertama kedua dan ketiga Renstra dan tahun 2025 sebagai tahun transisi dikarenakan untuk tahun 2025 terjadi perubahan renstra yang menyebabkan perubahan target indikator.

Perbandingan antara realisasi/capaian kinerja Tahun 2022 dan 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 10
Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2022 dan 2025

No	Indikator	Satuan	Target				Realisasi				% Capaian			
			2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
1	Indeks Profesionalitas ASN	Persen	50.00	54.00	58.00	70.00	49.09	56.46	79.31	79.45	98.18	123.07	116.63	113.50
2	Indeks Kepuasan Masyarakat	Nilai	4.01	4.03	80.39	80.41	3.13	3.14	82.21	86.50	78.05	77.92	102.26	107.57

Berdasarkan data indikator kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna, terdapat dua indikator utama yang dianalisis, yaitu **Indeks Profesionalitas ASN** dan **Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)**. Perbandingan antara tahun 2022 dan tahun 2025 menunjukkan adanya peningkatan kinerja yang signifikan.

1. Indeks Profesionalitas ASN

Pada tahun 2022, target Indeks Profesionalitas ASN ditetapkan sebesar **50,00 persen** dengan realisasi **49,09 persen**, sehingga capaian kinerja mencapai **98,18 persen**. Kondisi ini menunjukkan bahwa target hampir tercapai,

meskipun realisasi masih sedikit di bawah target yang ditetapkan.

Pada tahun 2025, target meningkat menjadi **70,00 persen** dan realisasi yang dicapai sebesar **79,45 persen**. Hal ini menghasilkan capaian kinerja sebesar **113,50 persen**. Dibandingkan dengan tahun 2022, terjadi peningkatan yang sangat signifikan baik dari sisi realisasi maupun capaian. Pencapaian ini menunjukkan keberhasilan BKPSDM dalam meningkatkan profesionalitas ASN melalui pengembangan kompetensi, manajemen talenta, serta pembinaan aparatur secara berkelanjutan.

2. Indeks Kepuasan Masyarakat

Untuk Indeks Kepuasan Masyarakat, pada tahun 2022 target yang ditetapkan adalah **4,01** dengan realisasi sebesar **3,13**, sehingga capaian kinerja berada pada angka **78,05 persen**. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas pelayanan publik yang diberikan masih perlu ditingkatkan.

Sementara itu, pada tahun 2025 target meningkat menjadi **80,41** dan realisasi yang dicapai sebesar **86,50**, dengan capaian kinerja mencapai **107,57 persen**. Jika dibandingkan dengan tahun 2022, terjadi peningkatan yang sangat nyata, baik dari sisi nilai indeks maupun persentase capaian. Peningkatan ini mencerminkan perbaikan kualitas pelayanan kepegawaian, efektivitas proses layanan, serta meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna.

Secara keseluruhan, perbandingan kinerja tahun 2022 dan 2025 menunjukkan tren peningkatan yang positif. Kedua indikator kinerja utama pada tahun 2025 tidak hanya mencapai

target, tetapi juga melampaui target yang telah ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa upaya peningkatan kinerja organisasi BKPSDM Kabupaten Natuna telah berjalan dengan efektif dan memberikan dampak nyata terhadap profesionalitas ASN serta kepuasan masyarakat.

3.1.1.3. Analisis Capaian Kinerja dengan Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun Ini dengan Target Kinerja Sasaran Jangka Menengah yang Terdapat dalam Dokumen Renstra

Analisis capaian kinerja dilakukan dengan membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 terhadap target kinerja sasaran jangka menengah yang tercantum dalam Dokumen Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Natuna. Analisis ini bertujuan untuk menilai tingkat keberhasilan pencapaian sasaran strategis organisasi.

1. Sasaran: Meningkatnya Tata Kelola Manajemen SDM ASN yang Profesional dengan Indikator: Indeks Profesionalitas ASN.

Realisasi Indeks Profesionalitas ASN sampai dengan tahun 2025 tercatat sebesar **79,45 persen**, sedangkan target kinerja sasaran jangka menengah dalam dokumen Renstra ditetapkan sebesar **72,00 persen**. Dengan demikian, capaian kinerja yang diperoleh mencapai **110,35 persen**.

Capaian tersebut menunjukkan bahwa realisasi kinerja telah **melampaui target jangka menengah** yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa kebijakan dan program pengelolaan manajemen SDM ASN yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Natuna telah berjalan secara efektif. Keberhasilan ini tidak terlepas dari upaya peningkatan

kompetensi ASN, penguatan sistem manajemen talenta, serta penerapan manajemen kepegawaian berbasis merit yang semakin optimal.

2. Sasaran: Meningkatnya Kepuasan Masyarakat dengan
Indikator: Indeks Kepuasan Masyarakat.

Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat sampai dengan tahun 2025 mencapai **88,50**, sementara target kinerja sasaran jangka menengah dalam Renstra sebesar **80,43**. Berdasarkan perbandingan tersebut, capaian kinerja mencapai **110,03 persen**.

Capaian ini **menunjukkan** bahwa tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan BKPSDM Kabupaten Natuna telah **melampaui target jangka menengah**. Kondisi tersebut mencerminkan adanya peningkatan kualitas pelayanan publik, baik dari aspek kecepatan layanan, kejelasan prosedur, maupun sikap dan kompetensi aparatur pelayanan. Selain itu, perbaikan sistem pelayanan serta responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat turut berkontribusi terhadap peningkatan nilai Indeks Kepuasan Masyarakat.

Secara keseluruhan, capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna sampai dengan tahun 2025 menunjukkan hasil yang **sangat baik**. Seluruh indikator sasaran strategis telah melampaui target kinerja sasaran jangka menengah yang ditetapkan dalam dokumen Renstra. Hal ini menandakan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Natuna berjalan efektif serta mampu mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Ke depan, capaian ini diharapkan dapat dipertahankan dan ditingkatkan melalui penguatan inovasi

pelayanan, peningkatan kapasitas SDM, serta penyempurnaan tata kelola manajemen kepegawaian secara berkelanjutan.

Perbandingan antara realisasi/capaian kinerja sasaran sampai dengan tahun ini dan target kinerja sasaran yang terdapat dalam dokumen Renstra adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 11
Capaian Indikator Kinerja Sasaran Sampai dengan Tahun
Ini dan Target Capaian Kinerja Sasaran yang Terdapat
dalam Dokumen Perubahan Renstra BKPSDM

Tahun 2021-2026

Sasaran	Indikator Sasaran	Realisasi sampai dengan Tahun 2025 (%)	Target Kinerja Jangka Menengah (%)	Capaian Kinerja (%)
Meningkatnya Tata Kelola Manajemen SDM ASN Yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	79.45	72.00	110.35
Meningkatnya Kepuasan Masyarakat	Indeks Kepuasan Masyarakat	88.50	80.43	110.03

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian kinerja pada akhir periode RPJMD adalah rata-rata sebesar **110.19%**.

3.1.1.4. Analisis Capaian Kinerja dengan Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Standar Nasional

Analisis capaian kinerja dengan membandingkan realisasi kinerja tahun berjalan terhadap Standar Nasional bertujuan untuk mengetahui posisi dan tingkat kinerja perangkat daerah dalam konteks nasional. Namun demikian, sampai dengan tahun pelaporan, **belum terdapat Standar Nasional yang secara resmi mengatur atau menetapkan tolok ukur perbandingan kinerja** untuk indikator yang digunakan oleh BKPSDM Kabupaten Natuna.

Ketiadaan standar nasional tersebut menyebabkan **belum dapat dilakukannya perbandingan kinerja secara langsung dan kuantitatif** antara realisasi kinerja tahun ini dengan capaian kinerja nasional. Oleh karena itu, penilaian capaian kinerja pada tahun berjalan lebih difokuskan pada perbandingan terhadap target kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan daerah, seperti Renstra dan Perjanjian Kinerja.

Meskipun demikian, BKPSDM Kabupaten Natuna tetap berpedoman pada kebijakan nasional di bidang manajemen aparatur sipil negara dan pelayanan publik sebagai acuan normatif, antara lain melalui penerapan sistem merit, peningkatan kompetensi ASN, serta perbaikan kualitas pelayanan. Ke depan, apabila telah tersedia standar nasional yang baku, maka perbandingan capaian kinerja terhadap standar nasional akan digunakan sebagai salah satu dasar evaluasi dan peningkatan kinerja organisasi.

3.1.1.5. Analisis Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja dan Solusi

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna, secara umum **tidak terdapat kegagalan kinerja**, karena seluruh indikator kinerja utama telah mencapai bahkan melampaui target yang ditetapkan. Namun demikian, tetap terdapat dinamika peningkatan dan fluktuasi kinerja yang perlu dianalisis sebagai bahan perbaikan berkelanjutan.

1. Indeks Profesionalitas ASN

Analisis Kinerja

Realisasi Indeks Profesionalitas ASN sampai dengan tahun 2025 mencapai **79,45 persen**, melampaui target yang ditetapkan baik tahunan maupun jangka menengah. Jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, terjadi

peningkatan yang konsisten sejak tahun 2022, meskipun pada tahun terakhir laju peningkatan relatif lebih landai dibandingkan lonjakan pada tahun sebelumnya.

Kondisi ini menunjukkan bahwa program peningkatan profesionalitas ASN telah berjalan efektif. Namun, melambatnya laju peningkatan mengindikasikan bahwa sebagian ASN telah mencapai level kompetensi tertentu, sehingga peningkatan berikutnya memerlukan upaya yang lebih strategis dan spesifik.

Solusi/Tindak Lanjut

- Meningkatkan pengembangan kompetensi ASN secara **lebih terarah dan berbasis kebutuhan jabatan**.
- Memperkuat penerapan **manajemen talenta dan sistem merit** secara konsisten.
- Mengoptimalkan pemanfaatan hasil evaluasi kinerja dan pemetaan kompetensi sebagai dasar pengembangan ASN.

2. Indeks Kepuasan Masyarakat

Analisis Kinerja

Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat sampai dengan tahun 2025 mencapai **88,50**, yang menunjukkan **peningkatan signifikan** dibandingkan periode awal pengukuran. Capaian ini telah melampaui target yang ditetapkan, menandakan keberhasilan BKPSDM Kabupaten Natuna dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Meskipun demikian, terdapat potensi **stagnasi atau penurunan** apabila peningkatan kualitas pelayanan tidak diimbangi dengan inovasi layanan dan penyesuaian terhadap ekspektasi masyarakat yang terus berkembang.

Solusi/Tindak Lanjut

- Melakukan **evaluasi rutin terhadap hasil survei kepuasan masyarakat** untuk mengidentifikasi aspek layanan yang masih perlu ditingkatkan.
- Mengembangkan **inovasi pelayanan berbasis digital** guna meningkatkan aksesibilitas dan kecepatan layanan.
- Meningkatkan kompetensi petugas layanan melalui pembinaan sikap pelayanan prima dan komunikasi publik.

Secara keseluruhan, capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna menunjukkan **tren peningkatan yang sangat baik** dan tidak ditemukan kegagalan kinerja. Namun, tantangan ke depan adalah menjaga keberlanjutan peningkatan kinerja dan menghindari stagnasi. Oleh karena itu, diperlukan penguatan strategi peningkatan kualitas SDM ASN dan pelayanan publik secara berkelanjutan agar capaian kinerja tetap optimal dan relevan dengan kebutuhan masyarakat.

3.1.1.6. Analisis Atas Efisiensi dan Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Tabel 3. 12
Analisis Efektivitas Kinerja dan Efisiensi
Penggunaan Dana Tahun 2025

No	Sasaran	Sasaran Indikator	Kinerja			Keuangan			Penggunaan	
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	%	Kinerja Efektif /Tidak Efektif	Keuangan Efisien/ Tidak Efisien
1.	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen SDM ASN Yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	70.00	79.45	113.50	778.767.580,-	494.630.884,-	63.51	efektif	efisien
2.	Meningkatnya Kepuasan Masyarakat	Indeks Kepuasan Masyarakat	80.41	86.50	107.57	535.732.672,-	487.370.516,-	90.97	efektif	efisien

Berdasarkan tabel analisis efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya, dapat diketahui bahwa seluruh sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Natuna telah dicapai

secara **efektif dan efisien**. Pada sasaran *Meningkatnya Tata Kelola Manajemen SDM ASN yang Profesional*, target Indeks Profesionalitas ASN sebesar 70,00 berhasil direalisasikan sebesar 79,45 dengan tingkat capaian kinerja 113,50 persen. Capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah berjalan sangat efektif karena mampu melampaui target kinerja yang ditetapkan. Dari sisi keuangan, anggaran sebesar Rp778.767.580 direalisasikan sebesar Rp494.630.884 atau sebesar 63,51 persen, yang berarti penggunaan anggaran berada di bawah 100 persen dan dapat dikategorikan efisien, tanpa indikasi pemborosan anggaran.

Selanjutnya, pada sasaran *Meningkatnya Kepuasan Masyarakat*, target Indeks Kepuasan Masyarakat sebesar 80,41 berhasil direalisasikan sebesar 86,50 dengan capaian kinerja mencapai 107,57 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pada sasaran tersebut telah efektif karena realisasi kinerja melampaui target yang direncanakan. Dari aspek keuangan, anggaran yang ditetapkan sebesar Rp535.732.672 direalisasikan sebesar Rp487.370.516 atau sebesar 90,97 persen. Rasio tersebut masih berada di bawah 100 persen, sehingga penggunaan anggaran dinilai efisien dan sesuai dengan prinsip pengelolaan keuangan yang optimal.

Secara keseluruhan, tabel tersebut menunjukkan bahwa BKPSDM Kabupaten Natuna mampu mencapai sasaran kinerja dengan tingkat efektivitas yang tinggi serta penggunaan anggaran yang efisien. Hal ini mencerminkan pengelolaan sumber daya yang baik, di mana capaian kinerja yang optimal dapat diraih tanpa harus menghabiskan seluruh alokasi anggaran yang tersedia.

Selain menggunakan analisis di atas, untuk mengukur efisiensi penggunaan sumber daya dapat menggunakan analisis seperti berikut ini:

a. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM)/Aparatur

Efisiensi penggunaan sumber daya manusia (SDM) pada BKPSDM Kabupaten Natuna diukur dengan membandingkan jumlah ASN yang melaksanakan fungsi pelayanan kepegawaian dengan jumlah ASN yang dilayani. Berdasarkan data per 31 Desember 2025, jumlah ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna tercatat sebanyak **4.153 ASN**, sedangkan jumlah ASN pada BKPSDM Kabupaten Natuna yang melaksanakan pelayanan kepegawaian sebanyak **50 ASN**.

Dengan komposisi tersebut, rasio pelayanan adalah **1 ASN BKPSDM melayani sekitar 83 ASN** ($4.153 : 50 = 83,06$). Rasio ini menunjukkan bahwa jumlah aparatur BKPSDM relatif kecil dibandingkan dengan beban pelayanan yang ditangani. Meskipun demikian, seluruh layanan kepegawaian tetap dapat dilaksanakan secara optimal.

Kondisi ini mencerminkan tingkat efisiensi penggunaan SDM yang baik, karena dengan jumlah pegawai yang terbatas, BKPSDM mampu menjalankan fungsi manajemen kepegawaian, pembinaan dan pengembangan ASN, serta pelayanan administrasi kepegawaian kepada seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna.

Efisiensi tersebut didukung oleh:

- Optimalisasi peran Jabatan Fungsional Umum/Pelaksana dan Jabatan Fungsional Tertentu;
- Pembagian tugas dan beban kerja yang proporsional;
- Penerapan sistem kerja yang terintegrasi;
- Pemanfaatan sistem informasi kepegawaian dan digitalisasi layanan.

Dengan pendekatan tersebut, keterbatasan jumlah ASN di BKPSDM tidak menjadi hambatan dalam pencapaian target kinerja organisasi, bahkan tetap mampu menjaga kualitas pelayanan serta capaian indikator kinerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, penggunaan sumber daya manusia pada BKPSDM Kabupaten Natuna dapat dikategorikan **efisien dan produktif**, karena pelayanan kepegawaian kepada 4.153 ASN dapat dilaksanakan secara optimal hanya dengan 50 ASN pelaksana layanan, tanpa mengurangi kualitas pelayanan dan capaian kinerja organisasi.

Untuk mengetahui kebutuhan jumlah aparatur/pegawai BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025 berdasarkan analisis beban kerja, dapat dilihat pada tabel sebagaimana terlampir, yaitu:

1. Tabel Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Natuna Menurut Jabatan, Jenis ASN, dan Jenis Kelamin (orang), Desember 2025
2. Tabel Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Natuna Menurut Tingkat Pendidikan, Jenis ASN, dan Jenis Kelamin (orang), Desember 2025

3. Tabel Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Natuna Menurut Tingkat Kepangkatan dan Jenis Kelamin (orang), Desember 2025
4. Tabel Jumlah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Pemerintah Kabupaten Natuna Menurut Tingkat Kepangkatan dan Jenis Kelamin (orang), Desember 2025

Tabel-tabel tersebut menjadi dasar dalam melakukan analisis kebutuhan pegawai berbasis beban kerja (workload analysis) guna memastikan kesesuaian antara jumlah, kualifikasi, dan distribusi ASN dengan tugas dan fungsi organisasi pada Tahun 2025.

b. Efisiensi Penggunaan Sarana dan Prasarana

Ketersediaan sarana dan prasarana sangat penting dalam mendukung kinerja aparatur. Kondisi sarana dan prasarana pada BKPSDM Kabupaten Natuna sudah cukup memadai walaupun belum mencapai tingkat ideal. Efisiensi penggunaan sarana dan prasarana dapat ditingkatkan dengan melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana terutama peralatan yang secara langsung membantu aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

3.1.1.7. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Ketersediaan sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi aparatur. Sarana dan prasarana yang memadai akan meningkatkan efektivitas kerja serta mendorong optimalisasi kinerja organisasi. Pada BKPSDM Kabupaten Natuna, kondisi sarana dan prasarana secara umum telah

tersedia dan dapat dimanfaatkan dengan baik, meskipun belum sepenuhnya mencapai kondisi ideal.

Pemanfaatan sarana dan prasarana yang ada telah dilakukan secara efisien, dengan mengoptimalkan penggunaan fasilitas yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan pelayanan dan administrasi kepegawaian. Keterbatasan sarana dan prasarana tidak menjadi penghambat utama dalam pencapaian kinerja, karena aparatur mampu menyesuaikan pola kerja serta memaksimalkan fungsi fasilitas yang ada.

Untuk meningkatkan efisiensi penggunaan sarana dan prasarana ke depan, diperlukan upaya pemeliharaan secara berkala, khususnya terhadap peralatan yang secara langsung mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi aparatur. Selain itu, penataan dan pemanfaatan sarana secara terencana serta bertahap diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna secara berkelanjutan.

Untuk mengetahui program/kegiatan yang menunjang keberhasilan atau kegagalan pencapaian pernyataan kinerja maka dilakukan pengukuran terhadap capaian kinerja indikator kegiatan. Hasil pengukuran capaian indikator program dan kegiatan tidak mengalami kendala apapun sesuai pada Rencana Aksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna.

3.2. Realisasi Anggaran

Anggaran belanja yang tersedia dalam Perubahan APBD Pemerintah Kabupaten Natuna dan sumber lainnya yang sah dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna adalah sebesar Rp 6.711.834.310,- dengan

realisasi sebesar Rp 6.318.239.619,- atau 94.14 % dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3. 13
Rincian Belanja

Kode	Uraian Urusan, Organisasi, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Anggaran	Total Realisasi	Pencapaian
1	2	3	4	5
	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	6,711,834,310.00	6,318,239,619.00	94.14
	KEPEGAWAIAN	6,711,834,310.00	6,318,239,619.00	94.14
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	6,711,834,310.00	6,318,239,619.00	94.14
5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	5,933,066,730.00	5,823,608,735.00	98.16
5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	12,000,000.00	11,471,229.00	95.59
5.03.01.2.01.0006	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	12,000,000.00	11,471,229.00	95.59
5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5,397,334,058.00	5,336,238,219.00	98.87
5.03.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5,397,334,058.00	5,336,238,219.00	98.87
5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	237,439,375.00	221,051,672.00	93.10
5.03.01.2.06.0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	65,191,750.00	61,020,770.00	93.60
5.03.01.2.06.0003	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	14,230,000.00	13,874,790.00	97.50
5.03.01.2.06.0005	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	64,428,300.00	54,072,173.00	83.93
5.03.01.2.06.0006	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	90,000.00	-	-
5.03.01.2.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	93,499,325.00	92,083,939.00	98.49
5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	200,224,262.00	172,438,040.00	86.12
5.03.01.2.08.0001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	19,494,262.00	18,799,563.00	96.44
5.03.01.2.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	13,330,000.00	12,731,378.00	95.51
5.03.01.2.08.0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	167,400,000.00	140,907,099.00	84.17
5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	86,069,035.00	82,409,575.00	95.75

Kode	Uraian Urusan, Organisasi, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Anggaran	Total Realisasi	Pencapaian
1	2	3	4	5
5.03.01.2.09.0001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	78,069,035.00	74,869,575.00	95.90
5.03.01.2.09.0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	8,000,000.00	7,540,000.00	94.25
5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	750,507,580.00	471,382,920.00	62.81
5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	104,264,968.00	95,914,504.00	91.99
5.03.02.2.01.0002	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	104,264,968.00	95,914,504.00	91.99
5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	334,564,105.00	78,342,447.00	23.42
5.03.02.2.02.0001	Pengelolaan Mutasi ASN	101,329,105.00	78,342,447.00	77.31
5.03.02.2.02.0003	Pengelolaan Promosi ASN	233,235,000.00	-	-
5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	165,010,507.00	165,010,507.00	100.00
5.03.02.2.03.0001	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	136,252,500.00	136,252,500.00	100.00
5.03.02.2.03.0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	9,120,000.00	9,120,000.00	100.00
5.03.02.2.03.0014	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	19,638,007.00	19,638,007.00	100.00
5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	146,668,000.00	132,115,462.00	90.08
5.03.02.2.04.0002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	135,063,000.00	127,010,462.00	94.04
5.03.02.2.04.0007	Pembinaan Disiplin ASN	11,605,000.00	5,105,000.00	43.99
	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	28,260,000.00	23,247,964.00	82.26
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	28,260,000.00	23,247,964.00	82.26
5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	28,260,000.00	23,247,964.00	82.26
5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	28,260,000.00	23,247,964.00	82.26
5.04.02.2.02.0003	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	28,260,000.00	23,247,964.00	82.26
	Jumlah	6,711,834,310.00	6,318,239,619.00	94.14

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa penyerapan anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten

Natuna tergolong sangat baik, dimana realisasi penyerapan anggaran hampir mencapai 100 persen, yaitu sebesar **94,14 persen**. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan serta sub kegiatan pada BKPSDM Kabupaten Natuna telah berjalan secara efektif dan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Hampir seluruh anggaran pada masing-masing sub kegiatan dapat direalisasikan dengan baik.

Namun demikian, pada Tahun Anggaran 2025 masih terdapat kewajiban pembayaran yang belum dapat diselesaikan pada kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, khususnya pada Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor. Adapun rincian kewajiban yang masih terhutang yaitu pembayaran jasa tenaga kebersihan sebesar Rp1.500.000,- yang merupakan tunggakan pembayaran selama 1 (satu) bulan pada bulan Desember 2025.

Keterlambatan pembayaran tersebut disebabkan oleh keterbatasan ketersediaan anggaran Uang Persediaan (UP) pada akhir Tahun Anggaran 2025. Meskipun demikian, kewajiban pembayaran tersebut direncanakan akan diselesaikan pada Tahun Anggaran 2026 sesuai dengan ketentuan pengelolaan keuangan daerah yang berlaku.

BAB IV PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Natuna Tahun 2025 merupakan bentuk pertanggungjawaban tertulis atas pelaksanaan prinsip penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*). Penyusunan LKjIP ini merupakan bagian dari upaya pemenuhan amanat **Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)** serta **Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014** tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas LAKIP.

LKjIP BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025 memberikan gambaran capaian kinerja organisasi serta evaluasi terhadap kinerja yang telah dilaksanakan, baik pada tingkat kinerja kegiatan maupun kinerja sasaran. Selain itu, laporan ini juga memuat analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan maupun hal-hal yang masih perlu ditingkatkan. Pada tahun 2025, pengukuran kinerja dilakukan terhadap **2 (dua) sasaran strategis** dengan menggunakan **2 (dua) indikator kinerja utama** sebagaimana ditetapkan dalam Dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2025.

Selama tahun 2025, pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Natuna didukung melalui alokasi anggaran Tahun Anggaran 2025. Berdasarkan APBD Perubahan, anggaran belanja BKPSDM Kabupaten Natuna sebesar **Rp6.711.834.310**, dengan realisasi sampai dengan **31 Desember 2025 sebesar Rp6.318.239.619 atau 94,14 persen**. Capaian tersebut menunjukkan pengelolaan anggaran yang efektif dan efisien.

Sasaran **meningkatnya tata kelola manajemen ASN yang profesional** melalui indikator **Indeks Profesionalitas ASN** berhasil dicapai dengan kategori **“Sangat Baik”**, demikian pula sasaran **meningkatnya kepuasan masyarakat**

melalui indikator **Indeks Kepuasan Masyarakat** yang juga memperoleh capaian dengan kategori “**Sangat Baik**”. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025 telah berjalan sesuai dengan perencanaan dan target yang ditetapkan.

4.2. Strategi Pemecahan Masalah dan Langkah Tindak Lanjut Tahun 2026

Dalam rangka mempertahankan serta meningkatkan kinerja BKPSDM Kabupaten Natuna pada tahun berikutnya, khususnya memasuki **Tahun 2026 sebagai tahun akhir pelaksanaan RPJMD Kabupaten Natuna Tahun 2021–2026**, diperlukan langkah-langkah strategis dan tindak lanjut yang berkesinambungan, antara lain sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia

- a. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya aparatur yang ada dengan terus meningkatkan **kualifikasi, kompetensi, dan profesionalitas ASN BKPSDM** melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- b. Menyusun perencanaan kebutuhan ASN secara lebih akurat berdasarkan **analisis beban kerja**, sebagai dasar pengusulan pemenuhan jumlah dan kualitas personel BKPSDM Kabupaten Natuna pada tahun 2026 dan periode perencanaan selanjutnya.

2. Anggaran

- a. Mengoptimalkan penggunaan anggaran pada tahun 2026 dengan memprioritaskan program dan kegiatan yang **berorientasi langsung pada pencapaian sasaran strategis** dan peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian.
- b. Mengusulkan dukungan anggaran yang memadai kepada Pemerintah Daerah untuk mendukung peningkatan kapasitas aparatur, penguatan sistem manajemen ASN, serta pengembangan inovasi pelayanan kepegawaian.

LKjIP BKPSDM Kabupaten Natuna Tahun 2025 merupakan **LKjIP terakhir dalam masa RPJMD Tahun 2021–2026**, sehingga hasil capaian dan evaluasi kinerja dalam laporan ini diharapkan dapat menjadi **bahan masukan dan landasan perbaikan** dalam penyusunan perencanaan kinerja periode berikutnya. Ke depan, penyempurnaan masih diperlukan, terutama dalam penajaman indikator kinerja serta keterkaitan antara kegiatan dan sasaran strategis, guna meningkatkan akuntabilitas dan kualitas kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Kepala BKPSDM Kabupaten Natuna,



MUHAMAD ALIM SANJAYA, S.IP., MPP

NIP. 19750822200212 1 004

LAMPIRAN – LAMPIRAN

1. Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025



PEMERINTAH KABUPATEN NATUNA PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : MUHAMAD ALIM SANJAYA, S. IP, M. PP

Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : CEN SUI LAN

Jabatan : BUPATI NATUNA

selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan.

Perubahan perjanjian kinerja tersebut meliputi perubahan anggaran dari Rp 9.154.633.000,00 (Sembilan milyar seratus lima puluh empat juta enam ratus tiga puluh tiga ribu rupiah) menjadi Rp 6.711.834.310,00 (enam milyar tujuh ratus sebelas juta delapan ratus tiga puluh empat ribu tiga ratus sepuluh rupiah) sehingga mempengaruhi target kinerja awal. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

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

Ranai, 24 Oktober 2025

Pihak Pertama,



Pihak Kedua,

CEN SUI LAN

MUHAMAD ALIM SANJAYA, S. IP, M. PP
NIP. 19750822 200212 1 004

PERUBAHN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

NO	SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	TARGET
1.	Meningkatnya Kepuasan Masyarakat	Indeks Kepuasan Masyarakat	Nilai	80.41
2.	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen SDM ASN yang Profesional	Indeks Profesionalitas ASN	Persen	70.00

Jumlah Anggaran :

1. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Rp.	5.933.066.730,00
2. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp.	750.507.580,00
3. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp.	28.260.000,00
Jumlah	Rp.	6.711.834.310,00



Dupati Natuna,

DEN SUI LAN

Ranai, 24 Oktober 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia

MUHAMAD ALIM SANJAYA, S. IP, M. PP
NIP. 19750822 200212 1 004

2. Pengukuran Kinerja Triwulan IV Tahun 2025



PEMERINTAH KABUPATEN NATUNA
PENGUKURAN KINERJA TRIWULAN IV TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

NO.	SASARAN	INDEKATOR	SATUAN	TARGET	REALISASI	%
1	Meningkatnya Kepuasan Masyarakat	Indeks Kepuasan Masyarakat	Nilai	80,41	86,50	107,57
2	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen SDM ASN yang Profesional	Indeks Profesional Aparatur Sipil Negara	Persen	70,00	79,45	114,58

Program

- Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
- Program Kepegawaian Daerah
- Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program	Pagu	Realisasi	%
- Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	5.933.066.730.00	5.823.608.735.00	98,16
- Program Kepegawaian Daerah	750.507.580.00	471.382.920.00	62,81
- Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	28.260.000.00	23.247.964.00	82,26
	6.711.834.310.00	6.318.239.619	94,14

Kabupaten Natuna, 5 Januari 2026
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

MUHAMMAD RIYAN SANJAYA, S.TP., MPP
 NIP. 197508222000712 1 004

3. Hasil Olah Data SKM melalui Forms.Office.com

Keterangan :		No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA
- U1 s.d. U9	= Unsur-Unsur pelayanan	U1	Persyaratan pelayanan	3.216
- NRR	= Nilai rata-rata	U2	Prosedur pelayanan	3.273
- IKM	= Indeks Kepuasan Masyarakat	U3	Waktu pelayanan	3.182
- *)	= Jumlah NRR IKM tertimbang	U4	Biaya / tarif pelayanan	4.000
- **)	= Jumlah NRR Tertimbang x 25	U5	Produk Pelayanan	3.170
NRR Per Unsur	= Jumlah nilai per unsur dibagi	U6	Kompetensi petugas pelayanan	3.216
	Jumlah kuesioner yang terisi	U7	Perilaku petugas pelayanan	3.182
NRR tertimbang	= NRR per unsur x 0,11	U8	Sarana dan prasarana	3.057
per unsur		U9	Penanganan pengaduan layanan	3.739
SKM UNIT PELAYANAN :		81.50	B	
		3.26	B	
Mutu Pelayanan :		NIK	NI	
A (Sangat Baik)		: 88,31 - 100,00 : 3,5324 - 4,00		
B (Baik)		: 76,61 - 88,30 : 3,0644 - 3,532		
C (Kurang Baik)		: 65,00 - 76,60 : 2,60 - 3,064		
D (Tidak Baik)		: 25,00 - 64,99 : 1,00 - 2,5996		

INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT (IKM)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SURVEY PADA KECAMATAN KABUPATEN NATUNA
SEMESETER II 2025

NILAI IKM

81.50

3.26

NAMA LAYANAN : KEPEGAWAIAN
RESPONDEN

Jumlah : 822 ORANG
Jenis Kelamin : L = 360 ORANG / P = 462 ORANG
Pendidikan :
SD 3 ORANG
SLTP 5 ORANG
SLTA 163 ORANG
D-III/D-IV 61 ORANG
S-1 573 ORANG
S-2 17 ORANG
LAINNYA 0 ORANG
Periode Survey = 1 Januari 2025 s/d 24 November 2025

TERIMAKASIH ATAS PENILAIAN YANG TELAH ANDA BERIKAN
MASUKAN ANDA SANGAT BERMANFAAT UNTUK KEMAJUAN UNIT KAMI AGAR TERUS MEMPERBAIKI
DAN MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN BAGI MASYARAKAT

4. Hasil Olah Data SKM melalui portal skm-bkpsdm.natunakab.go.id/auth/respondent bisa dilihat pada halaman <https://skm-bkpsdm.natunakab.go.id>

UNIT KERJA BKPSDM Kabupaten Natuna Alamat : Jalan Batu Sisir, Bukit Aris Gedung 4 (Dikman) Lantai Dasar, Natuna, Kepulauan Riau 29177 Telpone : (0779) Email : bkpsdm@natunakab.go.id Periode : Bulan Februari - November 2025		INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT (IKM) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN NATUNA BULAN FEBRUARI - NOVEMBER 2025									
KRITERIA 1. Jumlah nilai per unsur NRR Per unsur = Jumlah Nilai per unsur / Jumlah nilai kuesioner yang terisi NRR tertimbang = NRR unsur x 0,11 per unsur IKM Unit Pelayanan		U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9	Nilai Rata-Rata
		9,37	9,33	9,27	10,68	9,25	9,20	9,27	9,05	10,57	
		3,43	3,42	3,4	3,91	3,39	3,37	3,46	3,34	3,9	
		0,38	0,38	0,37	0,43	0,37	0,37	0,38	0,37	0,43	3,48
											86,95
											Baik
Legenda U1 s.d. U9 : Unsur - unsur Pelayanan NRR : Nilai Rata - Rata IKM : Indeks Kepuasan Masyarakat *) : Jumlah NRR IKM tertimbang **) : Jumlah NRR Tertimbang x 25 NRR Per Unsur : Jumlah nilai per unsur dibagi Jumlah kuesioner yang terisi NRR Tertimbang : Nilai Rata - Rata per unsur x 0,11 per unsur		UNSUR PELAYANAN U1 Persyaratan pelayanan : 3,43 U2 Prosedur pelayanan : 3,42 U3 Waktu Pelayanan : 3,4 U4 Biaya / Tarif : 3,91 U5 Produk layanan : 3,39 U6 Kompetensi Petugas : 3,37 U7 Perilaku petugas : 3,46 U8 Sarana dan prasarana : 3,34 U9 Penanganan Pengaduan : 3,9									
		Legenda Mutu Pelayanan A (Sangat Baik) : 88,31 - 100,00 B (Baik) : 76,61 - 88,30 C (Kurang Baik) : 65,00 - 76,60 D (Tidak Baik) : 25,00 - 64,99									

5. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Natuna Menurut Jabatan, Jenis ASN, dan Jenis Kelamin (orang), Desember 2025

Jabatan	Pegawai Negeri Sipil			Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja			Aparatur Sipil Negara		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
Jabatan Pimpinan Tinggi Utama									
Jabatan Pimpinan Tinggi Madya									
Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	32	2	34				32	2	34
Administrator	136	22	158				136	22	158
Pengawas	147	87	234				147	87	234
Jabatan Fungsional Dosen									
Jabatan Fungsional Guru	283	414	697	128	344	472	411	758	1169
Jabatan Fungsional Medis	106	326	432	86	331	417	192	657	849
Jabatan Fungsional Teknis	237	168	405	92	60	152	329	228	557
Jabatan Fungsional Umum/Pelaksana	482	288	770	210	172	382	692	460	1152
Jumlah	1423	1307	2730	516	907	1423	1939	2214	4153

6. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Natuna Menurut Tingkat Pendidikan, Jenis ASN, dan Jenis Kelamin (orang), Desember 2025

Tingkat Pendidikan	Pegawai Negeri Sipil			Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja			Aparatur Sipil Negara		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
Sekolah Dasar (SD)	7	1	8	1		1	8	1	9
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	21		21	6	1	7	27	1	28
Sekolah Menengah Atas (SMA)	308	129	437	159	120	279	467	249	716
Diploma I/Akta I		1	1			0	0	1	1
Diploma II/Akta II	21	9	30			0	21	9	30
Diploma III/Akta III	105	274	379	66	266	332	171	540	711
Diploma IV/Akta IV	33	30	63	9	15	24	42	45	87
S1/Sarjana	844	829	1673	275	505	780	1119	1334	2453
S2/Pasca Sarjana	84	34	118			0	84	34	118
S3/Doktor/Ph.D			0			0	0	0	0
Jumlah	1423	1307	2730	516	907	1423	1939	2214	4153

7. **Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Natuna Menurut Tingkat Kepangkatan dan Jenis Kelamin (orang), Desember 2025**

Pangkat/Golongan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
Golongan I	10	0	10
1. I/A (Juru Muda)			0
2. I/B (Juru Muda Tingkat I)	1		1
3. I/C (Juru)	3		3
4. I/D (Juru Tingkat I)	6		6
Golongan II	235	155	390
5. II/A (Pengatur Muda)	22	5	27
6. II/B (Pengatur Muda Tingkat I)	13	2	15
7. II/C (Pengatur)	74	49	123
8. II/D (Pengatur Tingkat I)	126	99	225
Golongan III	1001	1074	2075
9. III/A (Penata Muda)	216	209	425
10. III/B (Penata Muda Tingkat I)	317	349	666
11. III/C (Penata)	165	212	377
12. III/D (Penata Tingkat I)	303	304	607
Golongan IV	177	78	255
13. IV/A (Pembina)	94	50	144
14. IV/B (Pembina Tingkat I)	55	20	75
15. IV/C (Pembina Utama Muda)	27	8	35
16. IV/D (Pembina Utama Madya)	1		1
17. IV/E (Pembina Utama)			0
Jumlah	1423	1307	2730

8. **Jumlah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja Pemerintah Kabupaten Natuna Menurut Tingkat Kepangkatan dan Jenis Kelamin (orang), Desember 2025**

Pangkat/Golongan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
I	1		1
II			0
III	6	1	7
IV			0
V	159	120	279
VI			0
VII	66	266	332
VIII			0
IX	261	478	739
X	23	42	65
XI			0
XII			0
XIII			0
XIV			0
XV			0
XVI			0
XVII			0
Jumlah	516	907	1423