

MATRIK GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP) INDIKATOR KINERJA UTAMA SKPD

OPD : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
PROGRAM : Program Kepegawaian Daerah

Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	Langkah 4	Langkah 5	Langkah 6	Langkah 7	Langkah 8	Langkah 9
Nama Kebijakan/ Program/Kegiatan	Data Pembuka Wawasan	ISU GENDER			KEBIJAKAN DAN RENCANA KEDEPAN		PENGUKURAN HASIL	
		Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Basis Data (Base- Line)	Indikator Kinerja
Program : Program Kepegawaian Daerah Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN Sub Kegiatan : Pengelolaan Assesment Center Tujuan : Terlaksana Pelantikan Pejabat Struktural dan Fungsional baik yang perempuan maupun yang laki-laki	- Jumlah ASN yang memenuhi kriteria untuk menduduki jabatan eselon II adalah sebanyak 115 orang, terdiri dari laki-laki sebanyak 74 dan perempuan sebanyak 41 orang. - Jumlah ASN yang menduduki Esselon II Kabupaten Dharmasraya sebanyak 24 orang terdiri dari 21 laki-laki dan 3 orang perempuan. - Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil	Akses: - Masih kurangnya Pejabat perempuan yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan Ess.II Partisipasi: - Esselon II laki-laki lebih banyak dari pada eselon II perempuan - Persentase : Laki-laki = 88,5 % Perempuan = 11,5 % Control: - Pentingnya komitmen bersama untuk memprioritaskan perempuan untuk menduduki jabatan Ess.II Manfaat : - Perempuan belum memperoleh	- Kurangnya sosialisasi tentang pelaksanaan pengisian jabatan eselon II - Masih rendahnya kompetensi ASN Perempuan - Masih kurangnya data ASN Perempuan yang memenuhi kriteria untuk menduduki jabatan Ess.II - Belum adanya regulasi yang mengatur representasi keterwakilan gender dalam pemangku jabatan eselon. - Kurangnya pemahaman	- Kurangnya percaya diri dan minat PNS perempuan untuk menjabat Esselon II karena uji kompetensi - Kurangnya dukungan dari pihak keluarga seperti suami	- Terlaksana Pelantikan Pejabat Struktural dan Fungsional baik yang perempuan maupun yang laki-laki	- Meningkatkan sosialisasi tentang pelaksanaan pengisian jabatan eselon II - Melaksanakan Pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk perempuan - Melakukan pendataan PNS perempuan yang memenuhi kriteria untuk menjabat Ess.II. - Mengoptimalkan koordinasi antara BKPSDM dan Kepala OPD lain.	- Jumlah ASN yang memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan Esselon II, sebanyak 122 orang, terdiri dari laki-laki sebanyak 83 orang dan perempuan sebanyak 39 orang - Jumlah ASN yang sudah menduduki Jabatan Esselon II sebanyak 26 orang, dimana laki laki sebanyak 23 orang dan perempuan sebanyak 3 orang. Atau dengan persentase: Laki-laki = 88,5	- Output - Bertambahnya jumlah Pejabat Ess.II Perempuan - Input - Jumlah anggaran yang dibutuhkan pada tahun 2024 adalah Rp.168.361.000, yang diperuntukkan untuk mendukung rencana aksi dan pelantikan pejabat struktural dan fungsional - Outcome - Tersedianya pemangku jabatan Ess.II baik laki-laki maupun

Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	Langkah 4	Langkah 5	Langkah 6	Langkah 7	Langkah 8	Langkah 9
Nama Kebijakan/ Program/Kegiatan	Data Pembuka Wawasan	ISU GENDER			KEBIJAKAN DAN RENCANA KEDEPAN		PENGUKURAN HASIL	
		Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Basis Data (Base- Line)	Indikator Kinerja
	- Syarat JPT Pratama : - Memiliki kualifikasi paling rendah Sarjana atau Diploma IV - Memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi social kultural sesuai standard kompetensi jabatan yang ditetapkan. - Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun. - Memiliki rekam jejak jabatan, integritas yang baik. - Usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun. - Sehat jasmani dan rohani.	manfaat yang setara dengan laki-laki dalam kesempatan menduduki Jabatan Eselon II, sehingga manfaat berupa peningkatan karier, kewenangan, dan peran dalam pengambilan keputusan masih didominasi oleh laki-laki.	pengambil kebijakan tentang Pengarusutamaan Gender - Belum optimalnya koordinasi antara BKPSDM dan Kepala OPD.				% Perempuan = 11,5 %	perempuan

Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	Langkah 4	Langkah 5	Langkah 6	Langkah 7	Langkah 8	Langkah 9
Nama Kebijakan/ Program/Kegiatan	Data Pembuka Wawasan	ISU GENDER			KEBIJAKAN DAN RENCANA KEDEPAN		PENGUKURAN HASIL	
		Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Basis Data (Base- Line)	Indikator Kinerja
Program : Program Kepegawaian Daerah Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sub Kegiatan : Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN Tujuan : Terlaksananya penanganan kasus pelanggaran disiplin dan pembinaan ASN.	- Jumlah ASN yang mengajukan pengurusan izin perceraian pada tahun 2025 sebanyak 18 (delapan belas) orang, terdiri dari 2 (dua) orang laki-laki dan 16 (enam belas) orang perempuan. - Dari 18 (delapan belas) orang ASN yang mengajukan pengurusan izin perceraian pada tahun 2025, 1 (satu) orang dimediasi dan 1 (satu) orang ditangguhkan perceraian. - Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan	Akses: - Banyaknya ASN Perempuan yang mengajukan Izin perceraian/ cerai gugat Partisipasi: - ASN perempuan lebih banyak terlibat sebagai pihak yang mengajukan perceraian dibandingkan ASN laki-laki. - Persentase : Laki-laki = 11,1 % Perempuan = 88,9 % Control: - Belum optimalnya peran dan komitmen para pihak dalam mewujudkan ketahanan keluarga ASN serta penyelesaian permasalahan rumah tangga sebelum berujung pada perceraian.	1. Belum optimalnya pembinaan ketahanan keluarga bagi ASN. 2. Belum optimalnya layanan konsultasi, mediasi, dan pendampingan bagi ASN yang mengalami permasalahan rumah tangga. 3. Belum optimalnya sosialisasi peraturan terkait perkawinan, perceraian, dan disiplin ASN. 4. Belum tersedianya mekanisme deteksi dini dan pendampingan terhadap ASN yang menghadapi konflik keluarga.	1. Masih adanya ketidaksetaraan peran dan tanggung jawab dalam rumah tangga, sehingga beban domestik lebih banyak ditanggung oleh perempuan. 2. Terjadinya konflik rumah tangga yang berkepanjangan, seperti perselisihan terus-menerus, kekerasan dalam rumah tangga, atau kurangnya keharmonisan keluarga. 3. Meningkatnya kemandirian ekonomi perempuan, sehingga perempuan memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan	- Terlaksananya penanganan kasus pelanggaran disiplin dan pembinaan ASN. - Agar urusan rumah tangga tidak mengganggu tugas kedinasan dan menurunkan kinerja ASN.	Melakukan pembinaan dan memfasilitasi ASN yang mengajukan izin perceraian.	- Jumlah ASN yang mengajukan pengurusan izin perceraian pada tahun 2025 sebanyak 18 (delapan belas) orang, terdiri dari 2 (dua) orang laki-laki dan 16 (enam belas) orang perempuan. - Dari 18 (delapan belas) orang ASN yang mengajukan pengurusan izin perceraian pada tahun 2025, 1 (satu) orang dimediasi dan 1 (satu) orang ditangguhkan perceraian. - Persentase : Laki-laki = 11,1 % Perempuan = 88,9 %	- Semakin berkurang ASN yang mengajukan izin perceraian. - Berhasil melakukan mediasi bagi ASN yang mengajukan izin perceraian. - Rumahtangga ASN rukun dan bahagia, kinerja dan disiplin ASN meningkat.

Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	Langkah 4	Langkah 5	Langkah 6	Langkah 7	Langkah 8	Langkah 9
Nama Kebijakan/ Program/Kegiatan	Data Pembuka Wawasan	ISU GENDER			KEBIJAKAN DAN RENCANA KEDEPAN		PENGUKURAN HASIL	
		Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Basis Data (Base- Line)	Indikator Kinerja
	Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 - Syarat izin perceraian: 1. Surat rekomendasi dari Kepala Dinas/ OPD 2. Berita acara pembinaan /pemeriksaan oleh OPD 3. Surat rekomendasi cerai yang diketahui oleh atasan langsung (jika bertugas pada UPT/UPTD) 4. Surat permohonan cerai ybs. ditandatangani di atas materai 10000 5. Surat pernyataan persetujuan cerai dari orang tua/ saudara kandung	Manfaat : - Belum optimalnya manfaat pembinaan kepegawaian, konseling, dan penguatan ketahanan keluarga ASN dalam menekan angka pengajuan perceraian, khususnya pada ASN perempuan.	5. Belum optimalnya pengumpulan dan pemanfaatan data terpilah gender terkait kasus perceraian ASN sebagai dasar penyusunan kebijakan dan program. 6. Belum optimalnya koordinasi antarunit dalam upaya pencegahan dan penanganan permasalahan keluarga ASN.	mengakhiri perkawinan yang dianggap tidak lagi memberikan kesejahteraan atau keamanan. 4. Kurangnya dukungan keluarga dan lingkungan sosial dalam penyelesaian konflik rumah tangga. 5. Faktor ekonomi, perselingkuhan, atau penelantaran keluarga yang menjadi pemicu perceraian. 6. Perubahan nilai dan persepsi masyarakat terhadap perceraian, yang membuat perempuan lebih berani memperjuangkan hak-haknya melalui jalur				

Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	Langkah 4	Langkah 5	Langkah 6	Langkah 7	Langkah 8	Langkah 9
Nama Kebijakan/ Program/Kegiatan	Data Pembuka Wawasan	ISU GENDER			KEBIJAKAN DAN RENCANA KEDEPAN		PENGUKURAN HASIL	
		Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Basis Data (Base- Line)	Indikator Kinerja
	/bermateri 10000 6. Fc SK terakhir 7. Fc KK, KTP suami istri 8. Fc Surat Nikah 9. Surat pernyataan telah pisah rumah dari Wali Nagari diketahui Camat			hukum.				

Pulau Punjung, 23 Juni 2026
**Plt. Kepala Badan Kepegawalan dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia**



UMMU AZIZAH, S. Psi. MM
Pembina (IV/a)
NIP. 19850422 200902 2 005

Tim Verifikasi			
Inspektur Rahmadani, SH, MH NIP. 197608302000121001	Kepala BKD Martien Yunus, S. Kom, M. Eng NIP. 197408212002121001	Kepala Bapperida Erinaldi, ST, M. Sc NIP. 197512052005011004	Kepala Dinas Sosial P3A PPKB Martin Efendi, S. Hut, MM Nip. 19790905 200801 1 018

GENDER BUDGET STATEMENT

(Pernyataan Anggaran Gender)

INDIKATOR KINERJA UTAMA SKPD

SKPD : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN : 2027

PROGRAM	Program Kepegawaian Daerah
KODE PROGRAM	5.03.02
KEGIATAN	Pengembangan Kompetensi ASN
HASIL/OUTPUT	Bertambahnya jumlah pejabat eselon II perempuan
ANALISA SITUASI	1. Data Pembuka Wawasan (Data Pilah Gender) ➤ Jumlah PNS yang memenuhi kriteria untuk menduduki jabatan eselon II pada tahun 2025 adalah sebanyak 115 orang, terdiri dari laki-laki sebanyak 74 orang dan perempuan sebanyak 41 orang. ➤ Jumlah PNS yang menduduki Esselon II Kabupaten Dharmasraya pada tahun 2025 sebanyak 24 orang terdiri dari 21 laki-laki dan 3 orang perempuan. ➤ Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. ➤ Syarat JPT Pratama : - Memiliki kualifikasi paling rendah Sarjana atau Diploma IV - Memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai standard kompetensi jabatan yang ditetapkan. - Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun. - Memiliki rekam jejak jabatan, integritas yang baik. - Usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun. - Sehat jasmani dan rohani. 2. Isu dan Faktor Kesenjangan Gender a. Faktor Kesenjangan Akses : Masih kurangnya Pejabat perempuan yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan Esselon II. Partisipasi: Esselon II laki-laki lebih banyak dari pada eselon II perempuan Persentase : Laki-laki = 88,5 % Perempuan = 11,5 % Control : Pentingnya komitmen bersama untuk memprioritaskan perempuan untuk menduduki jabatan Esselon II. Manfaat : Perempuan belum memperoleh manfaat yang setara dengan laki-laki dalam kesempatan menduduki Jabatan Eselon II, sehingga manfaat berupa peningkatan karier, kewenangan, dan peran dalam pengambilan keputusan masih didominasi oleh laki-laki. b. Penyebab Internal a) Kurangnya sosialisasi tentang pelaksanaan pengisian jabatan eselon II b) Masih rendahnya kompetensi ASN Perempuan c) Masih kurangnya data ASN perempuan yang memenuhi kriteria untuk menduduki jabatan Esselon II. d) Belum adanya regulasi yang mengatur representasi keterwakilan gender dalam pemangku jabatan eselon. e) Kurangnya pemahaman pengambil kebijakan tentang Pengarusutamaan Gender f) Belum optimalnya koordinasi antara BKPSDM dan Kepala OPD.

	c. Penyebab Eksternal - Kurangnya percaya diri dan minat PNS perempuan untuk menjabat Esselon II, karena dilakukan Uji Kompetensi - Kurangnya dukungan dari pihak keluarga seperti suami	
RENCANA AKSI	Komponen	Penempatan ASN Sesuai Kompetensi
		Tujuan Menempatkan Pejabat Struktural Sesuai Kompetensi
		Alokasi Anggaran 85.431.000,-
CAPAIAN PROGRAM	1. Tolak Ukur: Pejabat struktural yang memahami manajemen pemerintahan	
	2. Indikator dan Target Kinerja : ▪ Bertambahnya jumlah Pejabat Ess.II Perempuan ▪ Terseleksinya Pejabat Esselon II baik perempuan maupun yang laki-laki. ▪ Terlaksananya pelantikan pejabat Esselon dan Fungsional tertentu, ▪ Terlaksananya pengambilan sumpah/janji PNS	

Pulau Punjung, 23 Juni 2026

Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

UMMA AZIZAH, S. Psi. MM

Pembina (IV/a)

NIP. 19850422 200902 2 005

Rim Verifikasi			
Inspektur	Kepala BKD	Kepala Bapperida	Kepala Dinas Sosial P3A PPKB
Rahmadani, SH, MH NIP.197608302000121001	Martien Ybrius, S.Kom, M.Peng NIP.197408212002121001	Ennaldi, ST, M.Sc NIP.197512092005011004	Martin Efendi, S. HUT, MM NIP.197909052008011018

GENDER BUDGET STATEMENT

(Pernyataan Anggaran Gender)

INDIKATOR KINERJA UTAMA SKPD

SKPD : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN ANGGARAN : 2027

PROGRAM	Program Kepegawaian Daerah
KODE PROGRAM	5.03.02
KEGIATAN	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
HASIL/OUTPUT	Jumlah kasus perceraian ASN yang diproses dan diselesaikan sesuai ketentuan yang berlaku
ANALISA SITUASI	1. Data Pembuka Wawasan (Data Pilah Gender) ➤ Jumlah ASN yang mengajukan pengurusan izin perceraian pada tahun 2025 sebanyak 18 (delapan belas) orang, terdiri dari 2 (dua) orang laki-laki dan 16 (enam belas) orang perempuan. ➤ Dari 18 (delapan belas) orang ASN yang mengajukan pengurusan izin perceraian pada tahun 2025, 1 (satu) orang dimediasi dan 1 (satu) orang ditangguhkan perceraian. ➤ Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990. ➤ Syarat izin perceraian: 1. Surat rekomendasi dari Kepala Dinas/ OPD 2. Berita acara pembinaan /pemeriksaan oleh OPD 3. Surat rekomendasi cerai yang diketahui oleh atasan langsung (jika bertugas pada UPT/UPTD) 4. Surat permohonan cerai ybs. ditandatangani di atas materai 10000 5. Surat pernyataan persetujuan cerai dari orang tua/ saudara kandung /bermaterai 10000 6. Fc SK terakhir 7. Fc KK, KTP suami istri 8. Fc Surat Nikah 9. Surat pernyataan telah pisah rumah dari Wali Nagari diketahui Camat 2. Isu dan Faktor Kesenjangan Gender a. Faktor Kesenjangan Akses : Banyaknya ASN Perempuan yang mengajukan izin perceraian/ cerai gugat. Partisipasi: ASN perempuan lebih banyak terlibat sebagai pihak yang mengajukan perceraian dibandingkan ASN laki-laki. Persentase : Laki-laki = 11,1 % Perempuan = 88,9 % Control : Belum optimalnya peran dan komitmen para pihak dalam mewujudkan ketahanan keluarga ASN serta penyelesaian permasalahan rumah tangga sebelum berujung pada perceraian. Manfaat : Belum optimalnya manfaat pembinaan kepegawaian, konseling, dan penguatan ketahanan keluarga ASN dalam menekan angka pengajuan perceraian, khususnya pada ASN perempuan. b. Penyebab Internal 1. Belum optimalnya pembinaan ketahanan keluarga bagi ASN. 2. Belum optimalnya layanan konsultasi, mediasi, dan pendampingan bagi ASN

	yang mengalami permasalahan rumah tangga. 3. Belum optimalnya sosialisasi peraturan terkait perkawinan, perceraian, dan disiplin ASN. 4. Belum tersedianya mekanisme deteksi dini dan pendampingan terhadap ASN yang menghadapi konflik keluarga. 5. Belum optimalnya pengumpulan dan pemanfaatan data terpilah gender terkait kasus perceraian ASN sebagai dasar penyusunan kebijakan dan program. 6. Belum optimalnya koordinasi antarunit dalam upaya pencegahan dan penanganan permasalahan keluarga ASN. c. Penyebab Eksternal 1. Masih adanya ketidaksetaraan peran dan tanggung jawab dalam rumah tangga, sehingga beban domestik lebih banyak ditanggung oleh perempuan. 2. Terjadinya konflik rumah tangga yang berkepanjangan, seperti perselisihan terus-menerus, kekerasan dalam rumah tangga, atau kurangnya keharmonisan keluarga. 3. Meningkatnya kemandirian ekonomi perempuan, sehingga perempuan memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan mengakhiri perkawinan yang dianggap tidak lagi memberikan kesejahteraan atau keamanan. 4. Kurangnya dukungan keluarga dan lingkungan sosial dalam penyelesaian konflik rumah tangga. 5. Faktor ekonomi, perselingkuhan, atau penelantaran keluarga yang menjadi pemicu perceraian. 6. Perubahan nilai dan persepsi masyarakat terhadap perceraian, yang membuat perempuan lebih berani memperjuangkan hak-haknya melalui jalur hukum.		
RENCANA AKSI	Komponen	Melakukan pembinaan dan memfasilitasi ASN yang mengajukan izin perceraian.	
		Tujuan	Agar urusan rumah tangga tidak mengganggu tugas kedinasan dan menurunkan kinerja ASN.
		Alokasi Anggaran	7.795.000,-
CAPAIAN PROGRAM	1. Tolak Ukur: Semakin berkurang ASN yang mengajukan izin perceraian.		
	2. Indikator dan Target Kinerja : ▪ Semakin berkurang ASN yang mengajukan izin perceraian. ▪ Berhasil melakukan mediasi bagi ASN yang mengajukan izin perceraian. ▪ Rumahtangga ASN rukun dan bahagia. kinerja dan disiplin ASN meningkat.		

Pulau Punjung, 23 Juni 2026
Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia

UMMU AZIZAH, S. Psi, MM

Pembina (IV/a)

NIP. 19850422 200902 2 005

Inspektur	Kepala BKD	Kepala Bapperida	Kepala Dinas Sosial P3A PPKB
Rahmadani, SH, MH NIP.197608302000121001	Martien Yuhus, S. Kom, M. Eng NIP.197408211002121001	Prinaldi, ST, M. Sc NIP.197512052005011004	Martin Efendi, S. HUT, MM NIP. 197909052008011018

FORM KAK/TOR

Program	Kepegawaian Daerah	
Sasaran Program	Pejabat Struktural	
Kegiatan	Pengembangan Kompetensi ASN	
Sub Kegiatan	Pengelolaan Assesment Center	
Latar Belakang	Dasar Hukum	1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara 2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020
	Gambaran Umum	Untuk Mengisi kekosongan Jabatan Pimpinan Tinggi melalui Seleksi Terbuka (Shelter) Asessment atau Uji Kompetensi untuk menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)
Kegiatan	Uraian Kegiatan	- Pelaksanaan Uji Kompetensi - Pelantikan Pejabat Struktural - Pelantikan Pejabat Fungsional - Pelantikan Sumpah Janji CPNS ke PNS
	Indikator Kinerja	Persentase Penempatan ASN Sesuai Kompetensi
	Batasan Kegiatan	Pejabat Administrator yang sudah memenuhi persyaratan sesuai ketentuan
Maksud dan Tujuan	Terdapatnya Pejabat JPT yang memiliki Kompetensi sesuai dengan keahliannya	
Cara Pelaksanaan	Pembentukan Tim Seleksi Terbuka JPT yang terdiri dari Pejabat Internal dan External	
Tempat Pelaksanaan Kegiatan	Di luar Kabupaten Dharmasraya	
Pelaksanaan dan Penanggung Jawab Kegiatan	Pelaksana : PPTK sub Kegiatan Asessment Center Penanggung Jawab : Kepala BKPSDM	
Jadwal	Januari s/d Desember 2027	
Biaya	85.431.000,-	

Pulau Punjung, 23 Juni 2026

Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



UMMU AZIZAH, S. Psi. MM

Pembina (IV/a)

NIP. 19850422 200902 2 005

FORM KAK/TOR

Program	Kepegawaian Daerah	
Sasaran Program	Seluruh ASN	
Kegiatan	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
Sub Kegiatan	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	
Latar Belakang	Dasar Hukum	3. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. 4. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990. 5. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. 6. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
	Gambaran Umum	Untuk melakukan pembinaan dan memfasilitasi ASN yang mengajukan izin perceraian.
Kegiatan	Uraian Kegiatan	- Penerimaan dan Verifikasi Berkas - Penentuan Jadwal Sidang dan Pembuatan Surat Panggilan - Pelaksanaan Sidang I - Pelaksanaan Sidang II atau Mediasi - Penerbitan Izin Perceraian
	Indikator Kinerja	Tersedianya dokumen penanganan kasus pelanggaran disiplin dan pembinaan ASN.
	Batasan Kegiatan	ASN yang mengajukan izin perceraian.
Maksud dan Tujuan	Terlaksananya penanganan kasus pelanggaran disiplin dan pembinaan ASN.	
Cara Pelaksanaan	Pembentukan Tim Sidang Perceraian yang terdiri dari Pejabat Internal.	
Tempat Pelaksanaan Kegiatan	Kantor BKPSDM Kabupaten Dharmasraya	
Pelaksanaan dan Penanggung Jawab Kegiatan	Pelaksana : PIC Disiplin dan Kesejahteraan Aparatur Beserta Tim Penanggung Jawab : Kepala BKPSDM	
Jadwal	Januari s/d Desember 2027	
Biaya	7.795.000,-	

Pulau Punjung, 23 Juni 2026
 Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



UMMU AZIZAH, S. Psi. MM

Pembina (IV/a)

NIP. 19850422 200902 2 005