

PENETAPAN KONTEKS RISIKO STRATEGIS OPD

Nama Pemda : Pemerintah Provinsi Sumatera Barat
 Tahun Penilaian : 2026
 Periode yang dinilai : Periode RPJMD Tahun 2025-2029
 Urusan Pemerintahan : PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI
 OPD yang Dinilai : Badan Kepegawaian Daerah

Sumber Data : Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat


Tujuan Strategis : Terwujudnya Profesionalitas ASN

Sasaran Strategis : Meningkatnya kualitas pengelolaan Manajemen SDM Aparatur

IKU Renstra OPD	IKU	Target
1	Nilai Penerapan Sistem Merit	355

Informasi lain : -

Tujuan, Sasaran, IKU yang akan dilakukan penilaian risiko
 Tujuan Strategis :
 Terwujudnya Profesionalitas ASN
 Sasaran Strategis:
 Meningkatnya kualitas pengelolaan Manajemen SDM Aparatur
 IKU Strategis:
 Nilai Penerapan Sistem Merit

Padang, 1 Januari 2026
**Kepala Badan Kepegawaian Daerah
 Provinsi Sumatera Barat**

 Fitriati M, S.Si, M.Si


① Data umum OPD

② IKU dan target

③ Tujuan/Sasaran/IKU dinilai

④ Tanda tangan

PENETAPAN KONTEKS RISIKO OPERASIONAL OPD

Nama Pemda	: Pemerintah Provinsi Sumatera Barat			→ ①	
Tahun Penilaian	: 2026				
Periode yang dinilai	: 2026				
Urusan Pemerintahan	: PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI			→ ②	
OPD yang Dinilai	: Badan Kepegawaian Daerah				
Sumber Data	Renja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2026			→ ③	
Tujuan Strategis	Terwujudnya Profesionalitas ASN				
Sasaran Strategis	Meningkatnya kualitas pengelolaan Manajemen SDM Aparatur				
Program/Kegiatan Unit Kerja	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH/ Mutasi dan Promosi ASN				
Sub Kegiatan (tebalkan yang dipilih)	No.	Sub Kegiatan	Indikator	Target	→ ④
	1	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1 Dokumen	
	2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1 Dokumen	
	3	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	
Informasi Lain	-			→ ⑤	
Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan indikator keluaran yang akan dilakukan penilaian risiko	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH/ Mutasi dan Promosi ASN Pengelolaan Promosi ASN Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN				
	Padang, 1 Januari 2026 Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat  Fitriati, M, S.Si, M.Si			→ ⑥	

Formulir Kertas Kerja Identifikasi Risiko Strategis OPD

Nama Pemda	Pemerintah Provinsi										
Nama OPD	Badan Kepegawaian										
Tahun Penilaian	2026										
Periode yang dinilai	Periode Renstra (Tahun										
Tujuan Strategis	Terwujudnya Profesionalitas ASN										
Urusan Pemerintahan	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI										
OPD yang Dinilai	Badan Kepegawaian										
No	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Risiko			Sebab			C/UC	Dampak	
			Uraian	Kode Risiko	Pemilik	Uraian	Sumber	Uraian		Pihak yang Terkena	
a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
1	Tujuan: Terwujudnya Profesionalitas ASN Sasaran Strategis OPD: Meningkatnya kualitas pengelolaan Manajemen SDM Aparatur	Nilai Penerapan Sistem Merit	Target pengembangan kompetensi ASN tidak tercapai sesuai rencana tahunan	RSO.19.02.02.01	Kepala BKD	Keterbatasan anggaran pengembangan kompetensi, perubahan prioritas kegiatan, dan rendahnya partisipasi ASN dalam program pengembangan kompetensi	Internal	C	Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi jabatan menurun sehingga kualitas pelayanan organisasi tidak optimal	ASN dan Masyarakat	
			Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan ASN tidak sesuai kebutuhan organisasi	RSO.19.02.02.02	Kepala BKD	Data kompetensi dan peta jabatan belum mutakhir serta belum terintegrasi dalam sistem informasi kepegawaian	Internal	C	Program pengembangan kompetensi tidak tepat sasaran dan tidak mendukung pencapaian tujuan organisasi	ASN dan Masyarakat	
			Keterlambatan pengisian jabatan ASN melalui mekanisme merit system		Kepala BKD	Proses seleksi, evaluasi kompetensi, dan koordinasi antar instansi memerlukan waktu yang panjang	Internal	C	Terjadi kekosongan jabatan yang berdampak pada menurunnya efektivitas pelaksanaan tugas organisasi	ASN dan Masyarakat	
			Nilai Sistem Merit tidak mencapai target yang ditetapkan		Kepala BKD	Implementasi manajemen talenta, pengembangan karier, dan pengukuran kinerja ASN belum optimal	Internal	C	Penilaian Sistem Merit menurun sehingga mempengaruhi indeks reformasi birokrasi dan tata kelola ASN	ASN dan Masyarakat	
			Data kepegawaian tidak akurat dan tidak terbaru secara berkala		Kepala BKD	Kurangnya validasi data serta keterlambatan OPD dalam menyampaikan pembaruan data ASN	Internal	C	Pengambilan keputusan manajemen SDM menjadi kurang tepat dan berpotensi menimbulkan kesalahan administrasi kepegawaian	ASN dan Masyarakat	
			Pelaksanaan manajemen talenta belum berjalan optimal		Kepala BKD	Belum tersedianya talent pool yang lengkap dan hasil pemetaan kompetensi yang memadai	Internal	C	Pengembangan karier ASN tidak berbasis kompetensi dan potensi sehingga menurunkan efektivitas pengelolaan SDM	ASN dan Masyarakat	
			Hasil penilaian kinerja ASN belum mencerminkan kinerja sebenarnya		Kepala BKD	Penyusunan SKP dan evaluasi kinerja belum dilakukan secara objektif dan terukur	Internal	C	Pengembangan karier, pemberian penghargaan, dan pengembangan kompetensi menjadi kurang tepat sasaran	ASN dan Masyarakat	
			Pemanfaatan sistem informasi manajemen ASN belum optimal	RSO.19.02.02.03	Kepala BKD	Kurangnya kompetensi pengguna dan masih adanya kendala teknis aplikasi	Internal	C	Proses pelayanan kepegawaian menjadi lambat dan kualitas data kepegawaian menurun	ASN dan Masyarakat	
			Keterbatasan sarana dan prasarana penilaian kompetensi ASN		Kepala BKD	Belum terpenuhinya standar sarana prasarana sesuai ketentuan BKN dan keterbatasan anggaran	Internal	C	Pelaksanaan asesmen kompetensi tidak optimal dan berpotensi mempengaruhi kualitas hasil pemetaan kompetensi ASN	ASN dan Masyarakat	
			Monitoring dan evaluasi pengelolaan SDM ASN tidak berjalan efektif	RSO.19.02.02.04	Kepala BKD	Belum tersedianya indikator pengukuran yang memadai dan keterbatasan pelaksanaan evaluasi berkala	Internal	C	Permasalahan pengelolaan SDM terlambat teridentifikasi sehingga target kinerja tidak tercapai secara optimal	ASN dan Masyarakat	

Contoh Formulir Kertas Kerja Hasil Analisis Risiko

Nama Pemda Tahun Penilaian Tujuan Strategis Urusan Pemerintahan	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat 2026 Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Urusan Wajib Pelayanan Dasar Bidang Kesehatan
--	--

No.	"Risiko" yang Teridentifikasi	Kode Risiko	Analisis Risiko		
			Skala Dampak*)	Skala Kemungkinan*)	Skala Risiko f=dxe
I	Risiko Strategis				
1	Target pengembangan kompetensi ASN tidak tercapai sesuai rencana tahunan		4	1	4
2	Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan ASN tidak sesuai kebutuhan organisasi		4	1	4
3	Keterlambatan pengisian jabatan ASN melalui mekanisme merit system		4	1	4
4	Nilai Sistem Merit tidak mencapai target yang ditetapkan		4	1	4
5	Data kepegawaian tidak akurat dan tidak terbaru secara berkala		4	1	4
6	Pelaksanaan manajemen talenta belum berjalan optimal		4	1	4
7	Hasil penilaian kinerja ASN belum mencerminkan kinerja sebenarnya		4	1	4
8	Pemanfaatan sistem informasi manajemen ASN belum optimal		4	1	4
9	Keterbatasan sarana dan prasarana penilaian kompetensi ASN		4	1	4
10	Monitoring dan evaluasi pengelolaan SDM ASN tidak berjalan efektif		4	1	4
II	Risiko Operasional OPD 1: Badan Kepegawaian Daerah				
1	Jumlah ASN yang memenuhi persyaratan promosi tidak teridentifikasi secara akurat		4	1	4
2	Pelaksanaan promosi ASN belum sepenuhnya berbasis kompetensi, kinerja, dan potensi		4	1	4
3	Data dalam dokumen hasil pengelolaan promosi ASN tidak akurat dan tidak konsisten		4	1	4

Daftar Risiko Prioritas

Nama Pemda		Pemerintah Provinsi Sumatera Barat				
Tahun Penilaian		2026				
Tujuan Strategis		Terwujudnya Profesionalitas ASN				
Urusan Pemerintahan		PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI				
No	Risiko Prioritas	Kode Risiko	Skala Risiko	Pemilik Risiko	Penyebab	Dampak
a	b	c	d	e	f	g
I	Risiko Strategis					
II	Risiko Strategis OPD 1					
1	Pelaksanaan manajemen talenta belum berjalan optimal		4	Kepala BKD	Belum tersedianya talent pool yang lengkap dan hasil pemetaan kompetensi yang memadai	Pengembangan karier ASN tidak berbasis kompetensi dan potensi sehingga menurunkan efektivitas pengelolaan SDM
III	Risiko Operasional OPD 1: BKD					
1	Pelaksanaan promosi ASN belum sepenuhnya berbasis kompetensi, kinerja, dan potensi		4	Kepala Bidang	Pemanfaatan hasil asesmen kompetensi dan manajemen talenta belum optimal	Kualitas pengisian jabatan menurun dan berpotensi memengaruhi kinerja organisasi

Formulir Kertas Kerja
Penilaian atas Kegiatan Pengendalian yang Ada dan Masih Dibutuhkan

Nama Pemda	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat			
Tahun Penilaian	2026			
Tujuan Strategis	Terwujudnya Profesionalitas ASN			
Urusan Pemerintahan	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI			

No	Risiko Prioritas	Kode Risiko	Uraian Pengendalian yang Sudah Ada *)	Celah Pengendalian	Rencana Tindak Pengendalian	Pemilik/ Penanggung Jawab	Target Waktu Penyelesaian
a	b	c	d	e	f	g	h
I	Risiko Strategis						
1							
II	Risiko Strategis BKD						
1	Pelaksanaan manajemen talenta belum berjalan optimal		Kebijakan dan pedoman penerapan manajemen talenta ASN.	Data talenta ASN belum seluruhnya terintegrasi dan terbaru secara berkala.	Mengintegrasikan data kompetensi, kinerja, dan rekam jejak ASN dalam sistem informasi manajemen talenta.	Kepala BKD	Semester II 2026
			SOP	Talent pool belum mencakup seluruh jabatan prioritas dan belum diperbarui secara berkelanjutan.	Memperluas pelaksanaan asesmen kompetensi bagi ASN yang diproyeksikan menduduki jabatan strategis.		Semester II 2026
			Aplikasi SIMATA	Monitoring dan evaluasi implementasi manajemen talenta belum dilaksanakan secara sistematis.	Menyusun dan melaksanakan monitoring serta evaluasi implementasi manajemen talenta setiap semester.		Semester II 2026
III	Risiko Operasional BKD						
1	Pelaksanaan promosi ASN belum sepenuhnya berbasis kompetensi, kinerja, dan potensi		Kebijakan Promosi dalam Jabatan Manajerial	Belum seluruh ASN calon promosi memiliki hasil asesmen kompetensi yang mutakhir.	Mewajibkan penggunaan data kompetensi, kinerja, dan potensi ASN sebagai dasar pertimbangan promosi ASN.	Kepala Bagian	Semester II 2026
			SOP Promosi ASN	Data kompetensi, kinerja, dan potensi ASN belum terintegrasi dalam satu basis data.	Melaksanakan asesmen kompetensi bagi ASN yang menjadi kandidat promosi namun belum memiliki hasil asesmen yang valid.	Kepala Bagian	Semester II 2026
			Aplikasi talent pool	Pertimbangan promosi masih didominasi aspek administratif dibandingkan data talenta secara komprehensif.	Mengembangkan basis data terintegrasi yang memuat profil talenta ASN sebagai dasar pengambilan keputusan promosi.	Kepala Bagian	Semester II 2026
				Belum tersedia dashboard monitoring kesesuaian promosi ASN dengan hasil manajemen talenta.	Menyusun SOP promosi ASN yang mengakomodasi pemanfaatan hasil manajemen talenta secara wajib.	Kepala Bagian	Semester II 2026
				Dokumentasi kesesuaian antara hasil asesmen dan keputusan promosi belum dilakukan secara konsisten.	Melakukan evaluasi dan audit internal secara berkala terhadap kesesuaian proses promosi ASN dengan prinsip Sistem Merit dan manajemen talenta	Kepala Bagian	Semester II 2026

RENCANA PEMANTAUAN

Nama Pemda	Pemerintah Provinsi Sumatera Barat
Tahun Penilaian	2026
Tujuan Strategis	Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat
Urusan Pemerintahan	Urusan Wajib Pelayanan Dasar Bidang Kesehatan

No	Kegiatan Pengendalian yang Dibutuhkan	Bentuk/Metode Pemantauan yang Diperlukan	Penanggung Jawab Pemantauan	Rencana Waktu Pelaksanaan Pemantauan	Realisasi Waktu Pelaksanaan	Keterangan
a	b	c	d	e	f	g
1	Mengintegrasikan data kompetensi, kinerja, dan rekam jejak ASN dalam sistem informasi manajemen talenta.	Konfirmasi persiapan dan laporan pelaksanaan kegiatan	Kepala Bidang	Akhir Tahun 2026		
2	Memperluas pelaksanaan asesmen kompetensi bagi ASN yang diproyeksikan menduduki jabatan strategis.	Konfirmasi pelaksanaan Laporan pelaksanaan kegiatan	Kepala Bidang	Akhir Tahun 2026		
3	Menyusun dan melaksanakan monitoring serta evaluasi implementasi manajemen talenta setiap semester.	Konfirmasi pelaksanaan Laporan pelaksanaan kegiatan	Kepala Bidang	Akhir Tahun 2026		
4	Mewajibkan penggunaan data kompetensi, kinerja, dan potensi ASN sebagai dasar pertimbangan promosi ASN.	Konfirmasi pelaksanaan Laporan pelaksanaan kegiatan	Kepala Bidang	Akhir Tahun 2026		
5	Melaksanakan asesmen kompetensi bagi ASN yang menjadi kandidat promosi namun belum memiliki hasil asesmen yang valid.	Konfirmasi pelaksanaan Laporan pelaksanaan kegiatan	Kepala Bidang	Akhir Tahun 2026		
6	Mengembangkan basis data terintegrasi yang memuat profil talenta ASN sebagai dasar pengambilan keputusan promosi.	Konfirmasi pelaksanaan Laporan pelaksanaan kegiatan	Kepala Bidang	Akhir Tahun 2026		
7	Menyusun SOP promosi ASN yang mengakomodasi pemanfaatan hasil manajemen talenta secara wajib.	Konfirmasi pelaksanaan Laporan pelaksanaan kegiatan	Kepala Bidang	Akhir Tahun 2026		