



RENCANA STRATEGIS

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT 2025-2029

2025



DAFTAR ISI

| | |
|---|--------------|
| DAFTAR ISI | i |
| DAFTAR TABEL | ii |
| DAFTAR GAMBAR | iii |
| BAB I PENDAHULUAN | I-1 |
| 1.1. Latar Belakang | I-1 |
| 1.2. Dasar Hukum Penyusunan | I-8 |
| 1.3. Maksud dan Tujuan | I-10 |
| 1.4. Sistematika Penulisan | I-11 |
| | |
| BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH | II-1 |
| 2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah..... | II-2 |
| 2.1.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah... | II-2 |
| 2.1.2. Sumber Daya Perangkat Daerah..... | II-8 |
| 2.1.2.1. Sumber daya manusia..... | II-8 |
| 2.1.2.2. Inventarisasi Aset..... | II-12 |
| 2.1.2.3. Sarana dan Prasarana..... | II-13 |
| 2.1.3. Kinerja pelayanan perangkat daerah..... | II-14 |
| 2.1.3.1 Pelayanan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian | II-14 |
| 2.1.3.2 Pelayanan Mutasi dan Promosi..... | II-14 |
| 2.1.3.3 Pelayanan Pengembangan Aparatur..... | II-16 |
| 2.1.3.4 Pelayanan Pelayanan Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan | II-17 |
| 2.1.4. Kelompok Sasaran Pelayanan..... | II-22 |
| 2.1.5. Mitra Perangkat Daerah Dalam Pemberian Pelayanan..... | II-22 |
| 2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah..... | II-23 |
| | |
| BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, ARAH KEBIJAKAN | III-1 |
| 3.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah.. | III-1 |
| 3.2. Strategi dan Arah Kebijakan | III-5 |
| | |
| BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN | IV-1 |
| 4.1 Uraian Program, Kegiatan, Sub Kegiatan..... | IV-1 |
| 4.2 Indikator Kinerja Utama (IKU) | IV-16 |
| 4.3 Indikator Kinerja Kunci (IKK) | IV-17 |
| | |
| BAB V PENUTUP..... | V-1 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|-------|
| Tabel 2.1 | Daftar Tingkat Pendidikan Pegawai BKD..... | II-9 |
| Tabel 2.2 | Daftar Golongan Pegawai BKD..... | II-10 |
| Tabel 2.3 | Daftar Aset BKD Prov. Sumbar | II-12 |
| Tabel 2.4 | Daftar Kendaraan Dinas BKD Prov. Sumbar..... | II-13 |
| Tabel 2.5 | Pelayanan Formasi dan Pengadaan BKD Prov. Sumbar | II-14 |
| Tabel 2.6 | Pelayanan Kepangkatan, Pemindahan dan Pensiun BKD Prov. Sumbar..... | II-15 |
| Tabel 2.7 | Pelayanan Penilaian Kinerja dan Mutasi Jabatan BKD Prov. Sumbar..... | II-16 |
| Tabel 2.8 | Pelayanan Pembinaan dan Kesejahteraan BKD Prov. Sumbar..... | II-17 |
| Tabel 2.9 | Pencapaian Kinerja Pelayanan SKPD BKD Tahun 2021-2025..... | II-19 |
| Tabel 2.10 | Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKD 2021-2025..... | II-20 |
| Tabel 2.11 | Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi..... | II-26 |
| Tabel 2.12 | Komparasi Capaian Sasaran Renstra OPD Provinsi terhadap sasaran Renstra Kab/Kota dan Renstra K/L..... | II-28 |
| Tabel 2.13 | Faktor Penghambat dan Pendorong OPD terhadap Pencapaian Visi Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah..... | II-42 |
| Tabel 3.1 | Komparasi Capaian Sasaran Renstra Perangkat Daerah Provinsi terhadap Sasaran Renstra Kabupaten/kota dan Renstra K/L | III-2 |
| Tabel 3.2 | Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Kinerja Pelayanan..... | III-3 |
| Tabel 3.3 | Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan 2025-2029..... | III-5 |
| Tabel 3.4 | Tahapan Penyusunan Renstra BKD | III-7 |
| Tabel 3.5 | Penahapan Impelentasi Renstra BKD | III-9 |
| Tabel 4.1 | Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra PD | IV-1 |
| Tabel 4.2 | Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah | IV-6 |
| Tabel 4.3 | Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan | IV-11 |
| Tabel 4.3 | Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah | IV-16 |
| Tabel 4.4 | Indikator Kinerja Kunci Badan Kepegawaian Daerah | IV-17 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|---|-------|
| Gambar 1.1 | Keterkaitan Dokumen Perencanaan | I-7 |
| Gambar 2.1 | Struktur Organisasi Badan Kepegawaian | II-4 |
| Gambar 2.2 | Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin..... | II-8 |
| Gambar 2.3 | Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | II-10 |
| Gambar 2.4 | Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan..... | II-11 |
| Gambar 2.5 | Jumlah Pelayanan Mutasi Pindah..... | II-15 |
| Gambar 2.7 | Jumlah Penilaian Kinerja & Mutasi Jabatan ASN..... | II-16 |
| Gambar 2.8 | Jumlah Pelayanan Hukuman Disiplin PNS..... | II-18 |
| Gambar 3.1 | Cascading Tujuan dan Sasaran BKD..... | III-6 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Dalam rangka menjalankan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, setiap Perangkat Daerah (PD) wajib menyusun dokumen perencanaan lima tahunan yaitu Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) yang memuat tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai. Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Renstra PD telah diatur dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan RPJMD & Renstra PD Tahun 2025-2029. Dalam ketentuan lainnya yaitu Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional, global serta tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Perencanaan disusun dengan memperhatikan keselarasan dan kesinambungan antara rencana Dokumen perencanaan pembangunan menengah daerah terdiri dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD). Penyusunan dokumen RPJMD dikoordinasikan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, sedangkan penyusunan Renstra PD disusun oleh Perangkat Daerah sesuai dengan tugas dan kewenangannya. Dalam penyusunannya dilakukan analisis lingkungan baik internal maupun eksternal dengan memperhitungkan kekuatan (*strenghts*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan tantangan (*threats*). Analisa lingkungan internal digunakan untuk menyusun peta masalah yang selama ini berkembang dan belum dapat terpecahkan, sedangkan analisa

lingkungan eksternal adalah upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi perubahan – perubahan yang terjadi di luar organisasi.

Perangkat Daerah merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan visi misi daerah. Pendekatan yang dilakukan adalah melalui perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku bahwa setiap Perangkat Daerah perlu menyusun Renstra sebagai dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah. Renstra PD disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah serta berpedoman pada RPJM daerah dan bersifat indikatif.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah, memiliki komitmen untuk melakukan perubahan paradigma pengelolaan sumber daya manusia (SDM) aparatur di bidang kepegawaian yang difokuskan pada 8 (delapan) area perubahan percepatan Reformasi Birokrasi. Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai *good governance* dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Secara khusus, BKD Provinsi Sumatera Barat mempunyai tanggung jawab pada aspek Penataan Sistem Manajemen SDM. Aspek penataan sistem manajemen SDM bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi dan transparan. Dalam upaya percepatan Reformasi Birokrasi tersebut, BKD Provinsi Sumatera Barat telah mengimplementasikan kedalam program dan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam jangka waktu menengah atau 5 (lima) tahun, sehingga nantinya akan terwujud Aparatur

Sipil Negara yang berintegritas, berkinerja tinggi dan melayani secara prima.

Undang-undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025-2045 beserta peraturan perundangan turunannya mengamanatkan bahwa pelaksanaan program-program pembangunan daerah harus mengacu pada prioritas pembangunan nasional sebagaimana tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029, sehingga perlu melakukan harmonisasi dan sinkronisasi rencana program dan kegiatan terutama urusan pengembangan sumber daya aparatur terhadap program-program pembangunan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dalam pencapaian Misi Asta Cita

Pada proses penyelarasan dan harmonisasi dokumen perencanaan, diperlukan penyusunan Rencana Strategis BKD (Renstra BKD) Provinsi Sumatera Barat yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah berbunyi Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan SKPD untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat memuat tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi satuan kerja perangkat daerah serta berpedoman kepada RPJM daerah dan bersifat indikatif. Rencana Strategis (Renstra) sebagai dokumen resmi perencanaan SKPD yang berguna untuk mengarahkan pelayanan SKPD khususnya dan pelayanan daerah pada umumnya dalam jangka waktu lima tahun ke

depan masa pimpinan kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih. Di samping itu renstra juga berguna sebagai (1) alat yang membantu pimpinan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat ke arah tertentu; juga (2) sebagai kebutuhan yang berarti untuk mencapai perbaikan; dan (3) membantu pimpinan untuk memotivasi pegawai-pegawai dan bekerjasama dengan organisasi lain.

Proses penyusunan Renstra diawali dengan tahapan persiapan penyusunan yang meliputi penyusunan rancangan keputusan kepala daerah tentang pembentukan tim penyusun Renstra, orientasi mengenai Renstra, penyusunan agenda kerja tim penyusun Renstra dan penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan rancangan Renstra, penyusunan rancangan akhir Renstra dan penetapan Renstra.

A. Persiapan Penyusunan Rancangan Renstra BKD

Adapun kegiatan yang dilakukan pada tahapan persiapan penyusunan Rancangan Renstra tersebut adalah:

1. Pembentukan Tim Penyusunan Renstra BKD

Pembentukan Tim penyusun Renstra dimulai dari penyiapan rancangan Surat Keputusan sampai diterbitkannya Surat Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor 800/2628/BKD /I-2025 tanggal 2 Februari 2025 tentang Tim Satuan Petugas Penyusun Rencana Strategis (RENSTRA) BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026.

2. Orientasi mengenai Renstra BKD

Orientasi mengenai Renstra Perangkat Daerah kepada seluruh anggota tim perlu dilakukan, untuk penyamaan persepsi dan memberikan pemahaman terhadap berbagai peraturan perundang-undangan berkaitan dengan perencanaan pembangunan nasional dan daerah, keterkaitannya dengan dokumen perencanaan lainnya, teknis penyusunan dokumen Renstra Perangkat Daerah, dan menganalisis serta menginterpretasikan data dan informasi

perencanaan pembangunan daerah yang diperlukan dalam menyusun Renstra Perangkat Daerah.

3. Penyusunan Agenda Kerja Tim Renstra BKD

Rencana kegiatan tim penyusun Renstra Perangkat Daerah disusun kedalam agenda kerja yang dijadikan sebagai panduan kerja mulai dari persiapan surat edaran Kepala Daerah hingga verifikasi rancangan Renstra Perangkat Daerah sebagai bahan musrenbang.

4. Pengumpulan Data dan Informasi

Pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan langkah-langkah, sebagai berikut:

- a. Menyusun daftar data/informasi yang dibutuhkan bagi penyusunan Renstra Perangkat Daerah dan disajikan dalam bentuk matrik (check list) untuk memudahkan analisis;
- b. Mengumpulan data/informasi yang akurat dari sumber-sumber yang dapat dipertanggungjawabkan; dan
- c. Menyiapkan tabel-tabel/matrik kompilasi data yang sesuai dengan kebutuhan analisis.

B. Tahap Penyusunan Rancangan Renstra BKD

Kegiatan yang dilakukan pada tahapan ini yaitu:

1. Pengolahan data dan informasi
2. Analisis gambaran pelayanan BKD
3. Review Renstra Kementerian/Lembaga (K/L) dan Renstra BKD
4. Penelaahan RTRW
5. Analisis terhadap dokumen KLHS
6. Perumusan isu-isu strategis
7. Perumusan visi dan misi BKD
8. Perumusan tujuan pelayanan jangka menengah

9. Perumusan sasaran pelayanan jangka menengah

C. Tahap Penyusunan Rancangan Akhir Renstra PD

Penyusunan rancangan akhir Renstra PD merupakan penyempurnaan atas rancangan Renstra PD yang berpedoman pada RPJMD yang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Penyempurnaan rancangan Renstra PD bertujuan untuk mempertajam visi dan misi serta menyelaraskan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi PD yang telah ditetapkan dalam RPJMD.

D. Tahap Penetapan Renstra

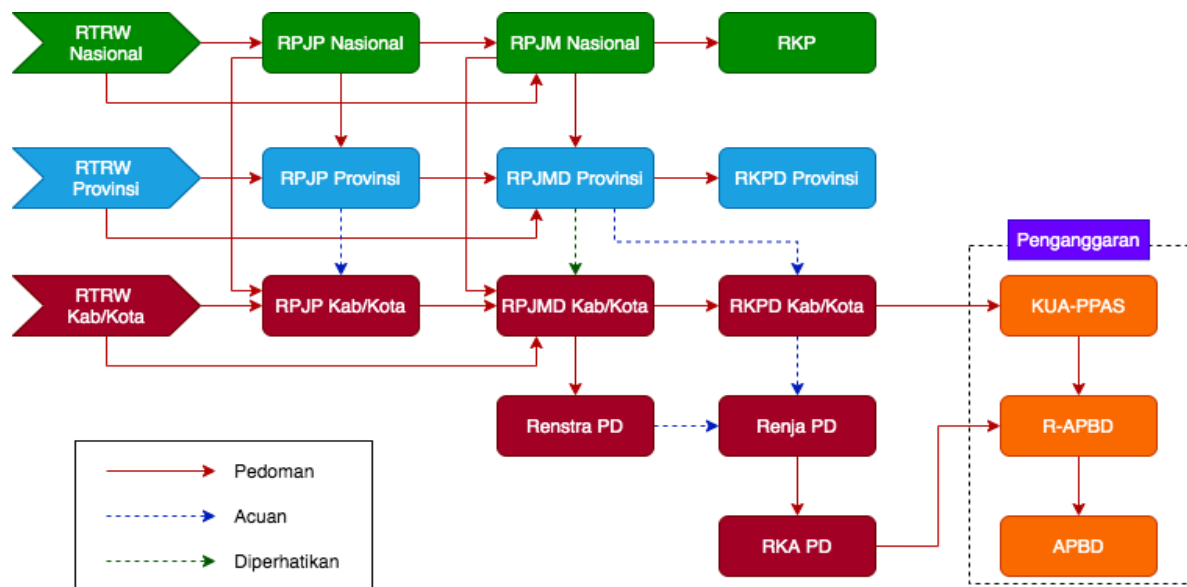
Setelah rancangan akhir selesai, dokumen tersebut selanjutnya disampaikan kepada bidang terkait pada BKD untuk diverifikasi dan memperoleh pengesahan Kepala Daerah. Dalam hal ini, pengesahan Renstra PD dengan keputusan Kepala Daerah.

Berikut ini keterkaitan antara Renstra BKD dengan Renja BKD, rencana pembangunan 5 tahunan ini (Renstra) selanjutnya dijabarkan lagi dalam rencana pembangunan tahunan yang dituangkan dalam Rencana Kerja (Renja). Renja Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan untuk periode 1 tahun. Renja Perangkat Daerah yang disusun dengan mengacu pada Renstra dan pagu indikatif selanjutnya menjadi pedoman penyusunan RKA-Perangkat Daerah. Tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam Rencana Strategis ini menjadi dasar dan acuan penyusunan program kerja bidang di lingkungan BKD Provinsi Sumatera Barat, sehingga tercipta keterpaduan dan keserasian dalam pelaksanaan Manajemen Kepegawaian serta reformasi birokrasi nantinya.

Rencana Strategis Perangkat Daerah disusun berpedoman kepada RPJMD, kemudian RPJMD dijabarkan ke dalam RKPD tahunan. Rencana kerja tahunan Perangkat Daerah harus berpedoman kepada Renstra PD maupun RKPD.

Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat memiliki keterkaitan dengan dokumen perencanaan, baik ditingkat nasional, provinsi maupun kabupaten/kota. Keterkaitan dokumen perencanaan dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 1. Keterkaitan Dokumen Perencanaan



a. Keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD

Renstra Perangkat Daerah merupakan penjabaran teknis RPJMD yang disusun oleh perangkat daerah dibawah koordinasi Bappeda Provinsi Sumatera Barat. Tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan dalam Renstra Perangkat Daerah dirumuskan dalam rangka mewujudkan pencapaian visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur dalam RPJMD.

b. Keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan Renstra K/L

Keterbatasan anggaran yang tersedia di daerah, menuntut kita untuk bisa menelaah dan mengkaji program/kegiatan yang tertuang pada Renstra K/L. Hal ini bertujuan untuk mensinkronkan kegiatan yang bisa dibiayai dengan dana APBN untuk pelaksanaan program dan kegiatan di daerah.

c. Keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan Provinsi/Kabupaten/Kota

Sama halnya dengan Renstra K/L, penyusunan Renstra Perangkat Daerah juga harus disertai dengan telaah Renstra Propinsi. Hal ini juga dimaksudkan untuk melihat program/kegiatan yang bisa dibiayai dengan dana APBD Tingkat Propinsi.

Berkaitan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan instrument pertanggungjawaban, Renstra ini merupakan langkah awal untuk melaksanakan program kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok untuk melakukan pengukuran kinerjanya sebagaimana Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999.

1.2. DASAR HUKUM PENYUSUNAN

Dasar hukum penyusunan Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029 adalah:

1. Undang - undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4421);
2. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438);
3. Undang-undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6987);

4. Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
5. Peraturan Presiden No.12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi Dan Daerah Kabupaten/Kota Yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan;

9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah sebagaimana telah dimutakhirkan melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050/5889 tahun 2021;
10. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan RPJMD & Renstra PD Tahun 2025-2029;
11. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat;
12. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 4 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2025-2045;
13. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 4 Tahun 2025 tentang RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029;
14. Peraturan Gubernur Nomor 29 tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah;

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

1. Maksud

Penyusunan Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029 dimaksudkan untuk menyediakan dokumen perencanaan strategis dalam pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan pelaksanaan reformasi birokrasi.

2. Tujuan

Adapun tujuan penyusunan Renstra adalah:

1. menjabarkan arahan dan kebijakan Gubernur Provinsi Sumatera Barat melalui Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029 kedalam rencana strategis organisasi perangkat daerah;

2. menjabarkan tujuan dan sasaran BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029 ke dalam program kerja operasional;
3. menyediakan dokumen perencanaan sebagai bahan penyusunan rencana kerja tahunan;
4. menentukan strategi untuk pencapaian keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja serta menjamin efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi;
5. Membangun sistem akuntabilitas pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, khususnya dalam pelaksanaan Manajemen Kepegawaian oleh BKD Provinsi Sumatera Barat.
6. Menyediakan tolok ukur kinerja pelaksanaan program dan kegiatan perangkat daerah untuk kurun waktu lima tahun dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai dasar dalam melakukan pengendalian dan evaluasi kinerja perangkat daerah;

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Dokumen Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra Perangkat Daerah, fungsi Renstra Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra Perangkat Daerah, keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renja Perangkat Daerah.

1.2 Dasar Hukum Penyusunan

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah dan ketentuan peraturan

lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan Perangkat Daerah serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Perangkat Daerah.

1.3 Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan penyusunan Renstra Perangkat Daerah.

1.4 Sistematika Penulisan.

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra Perangkat Daerah serta susunan garis besar isi dokumen.

Bab II Gambaran Pelayanan, Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

2.1 GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah

Memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan Perangkat Daerah, struktur organisasi Perangkat Daerah, serta uraian tugas dan fungsi sampai dengan satu eselon di bawah kepala Perangkat Daerah. Uraian tentang struktur organisasi Perangkat Daerah ditujukan untuk menunjukkan organisasi, jumlah personil, dan tata laksana Perangkat Daerah (proses, prosedur, mekanisme).

2.1.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Memuat penjelasan ringkas tentang sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam menjalankan tugas dan fungsinya mencakup sumber daya manusia, aset/modal, dan unit usaha yang masih operasional

2.1.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja Perangkat Daerah berdasarkan sasaran/target Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, menurut SPM untuk urusan wajib, dan/atau indikator

kinerja pelayanan Perangkat Daerah dan/atau indikator lainnya seperti MDG's atau indikator yang telah diratifikasi oleh pemerintah.

2.1.4. Kelompok Sasaran Layanan

Bagian ini mengemukakan penerima pelayanan perangkat daerah.

2.1.5. Mitra Perangkat Daerah Dalam Pemberian Pelayanan

Bagian ini menjelaskan mitra perangkat daerah dalam memberikan pelayanan.

2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

Pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan Perangkat Daerah beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Identifikasi permasalahan didasarkan pada hasil pengisian Tabel T-B.35

Bab III Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan

3.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Pada bagian ini dikemukakan Tujuan Renstra Perangkat Daerah beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya dan mengemukakan Sasaran Renstra Perangkat Daerah.

3.2 Strategi dan Arah Kebijakan Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Bagian ini mengemukakan apa saja Strategi Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Bab IV Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, dan Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

4.1 Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan

Pada bagian ini dikemukakan Rencana Program, Kegiatan, Uraian Sub Kegiatan Perangkat Daerah

4.2 Target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah

4.3 Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

Bab V Penutup

Bab ini memuat kesimpulan penting substansial, kaidah pelaksanaan, dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berdasarkan urusan pemerintah daerah.

Lampiran.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Sejarah Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu lembaga penunjang daerah yang bertugas melaksanakan manajemen kepegawaian daerah. Sebelum berlakunya otonomi daerah sebagai konsekuensi pelaksanaan UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, urusan kepegawaian dilaksanakan oleh unit organisasi di dalam Sekretariat Daerah yaitu Biro Kepegawaian. Namun setelah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, sesuai pasal 219 berbunyi “Badan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 209 ayat (1) huruf e dan ayat (2) huruf e dibentuk untuk melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah meliputi perencanaan, keuangan, kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan, fungsi lain sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku”, dimana dalam pembentukannya berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Selanjutnya pemerintahan Provinsi Sumatera Barat membentuk BKD dengan diterbitkannya Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 13 Tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Dengan diberlakukannya Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat, maka diterbitkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah. Pada Bab XXXV Pasal 406 menyebutkan BKD Provinsi Sumatera Barat

mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian.

2.1. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR PERANGKAT DAERAH

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 29 tahun 2023 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah, BKD mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksudkan dalam Peraturan Gubernur di atas, BKD Provinsi Sumatera Barat mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah;
- d. Pembinaan teknis, penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintah daerah di bidang Kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah;
- e. Pelaksanaan administrasi BKD;
- f. Dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.

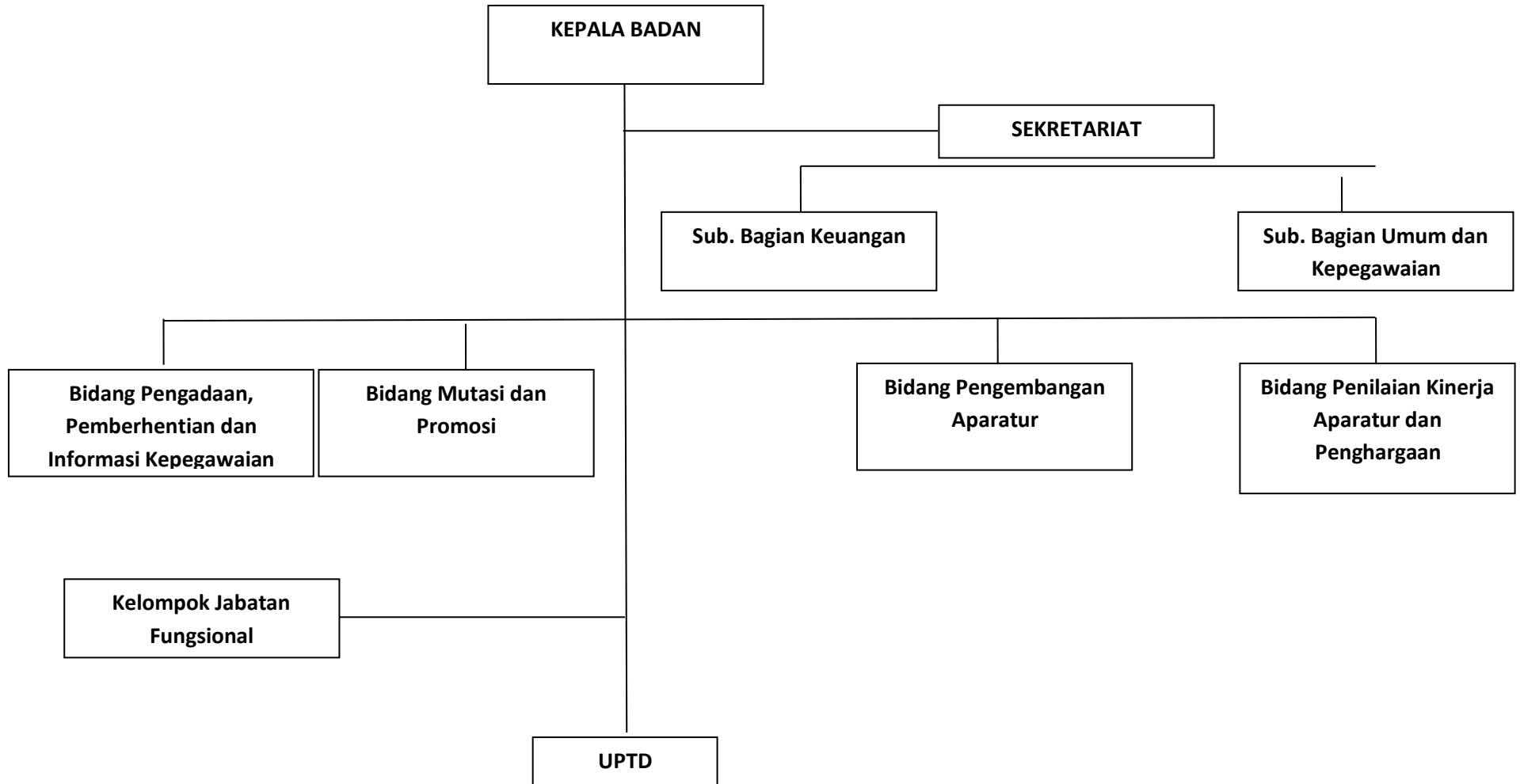
Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi BKD, sebagaimana diatur oleh Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah maka struktur organisasi terdiri atas:

- a. Sekretariat, terdiri atas:
 - 1. Sub bagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - 2. Sub Bagian Keuangan.
- b. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian;
- c. Bidang Mutasi dan Promosi;
- d. Bidang Pengembangan Aparatur;
- e. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan;
- f. UPTD; dan
- g. Kelompok Jabatan fungsional

Berikut adalah bagan struktur organisasi yang menjelaskan kedudukan dari kepala hingga sub bagian pada BKD Provinsi Sumatera barat yang menjelaskan koordinasi antar bagian dan dalam hal pendelegasian perintah dari atasan ke bawahan:

**Gambar 2.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Sumatera Barat**

Lampiran Peraturan Gubernur Sumatera Barat
Nomor : 29 Tahun 2023
Tentang : Kedudukan, Susunan Organisasi,
Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja
Badan Daerah Provinsi Sumatera



dengan masing-masing uraian tugas:

1. Kepala Badan memimpin pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud, dengan rincian tugas Kepala Badan:
 - a. Menyelenggarakan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi badan;
 - b. Menyelenggarakan penetapan kebijakan teknis Badan sesuai dengan kebijakan umum pemerintah daerah;
 - c. Menyelenggarakan perumusan dan penetapan pemberian dukungan tugas atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian daerah;
 - d. Memfasilitasi pelaksanaan program kesekretariatan, formasi dan informasi kepegawaian, kepangkatan pemindahan dan pensiun, pembinaan dan kesejahteraan, jabatan dan kinerja ASN.
 - e. Menyelenggarakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi pemerintah, swasta dan lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan Badan;
 - f. Menyelenggarakan koordinasi penyusunan Rencana Strategis, LKjIP, LKPJ, dan LPPD Badan serta pelaksanaan tugas-tugas teknis serta evaluasi pelaporan;
 - g. Menyelenggarakan koordinasi kegiatan teknis kepegawaian daerah;
 - h. Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait; dan
 - i. Menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan.
2. Sekretariat, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi dan pelaksanaan di bidang program, keuangan, umum dan kepegawaian. Sekretariat mempunyai fungsi:
 - a. Penyelenggaraan koordinasi perencanaan dan program badan
 - b. Penyelenggaraan pengkajian perencanaan dan program kesekretariatan
 - c. Penyelenggaraan pengelolaan urusan keuangan, program, umum dan kepegawaian.

3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang formasi dan informasi kepegawaian.

Bidang Formasi dan Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang formasi, dan
 - b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang informasi kepegawaian.
4. Bidang Mutasi dan Promosi, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang kepangkatan, pemindahan dan pensiun pegawai.

Bidang kepangkatan pemindahan dan pensiun mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang kepangkatan;
 - b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pemindahan pegawai;
 - c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pensiun pegawai.
5. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai.

Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pembinaan pegawai;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang kinerja ASN;
- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang kesejahteraan pegawai.
- d. Penyiapan bahan perumusan kebijakan kesejahteraan dan penghargaan

- e. Bidang Jabatan dan Kinerja ASN, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang jabatan dan kinerja ASN.
6. Bidang Pengembangan Aparatur mempunyai fungsi:
- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang jabatan ASN;
 - b. Penyiapan bahan pengelolaan jabatan fungsional.
7. UPTD Penilaian Kompetensi, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang di bidang Penilaian Kompetensi. Untuk melaksanakan tugas tersebut UPTD Penilaian Kompetensi mempunyai fungsi:
- a. Perancangan, pengevaluasian, dan pengembangan sistem penilaian kompetensi;
 - b. Penyelenggaraan penilaian kompetensi;
 - c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan penilaian kompetensi;
 - d. Penyusunan standar operasional penyelenggaraan penilaian kompetensi;
 - e. Penyediaan sarana dan prasarana penilaian kompetensi; dan
 - f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.

Tata Laksana BKD

1. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian

Pelayanan Formasi dan Informasi meliputi pelayanan formasi pegawai, pelayanan pemberian informasi kepegawaian serta pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara.

2. Bidang Mutasi dan Promosi

Pelayanan kepegawaian pemindahan dan promosi meliputi pelayanan pemberian kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian kenaikan gaji berkala Pegawai Negeri Sipil, pelayanan mutasi pindah Pegawai Negeri Sipil, pelayanan peninjauan masa kerja dan gaji Pegawai Negeri Sipil.

3. Bidang Pengembangan Aparatur

Pelayanan jabatan dan kinerja Pegawai meliputi pelayanan penetapan, pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam dan dari jabatan, dan pengelolaan jabatan fungsional PNS.

4. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Pelayanan Disiplin dan Pembinaan meliputi pelayanan pemberian hukuman disiplin PNS, pelayanan pemberian cuti Pegawai Negeri Sipil, pelayanan kinerja ASN, pelayanan pemberian penghargaan PNS berprestasi dan pelayanan pembekalan PNS purna tugas. Pemberian penghargaan berupa Satya Lencana Karya Satya kepada PNS merupakan salah satu kegiatan rutin yang dilaksanakan pada pelayanan pembinaan dan kesejahteraan pegawai serta fasilitasi profesi ASN.

5. UPTD Penilaian Kompetensi

UPTD Penilaian Kompetensi merupakan unit pelaksana teknis pada BKD yang bertugas menyelenggarakan pelayanan penilaian kompetensi aparatur melalui kegiatan teknis operasional maupun teknis penunjang. Pelayanan tersebut meliputi perancangan dan pengembangan sistem penilaian, penyelenggaraan penilaian kompetensi, evaluasi dan pelaporan, serta penyediaan sarana prasarana pendukung. Seluruh tugas dan fungsi tersebut dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel guna mendukung peningkatan kualitas jabatan, kinerja pegawai, serta efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah.

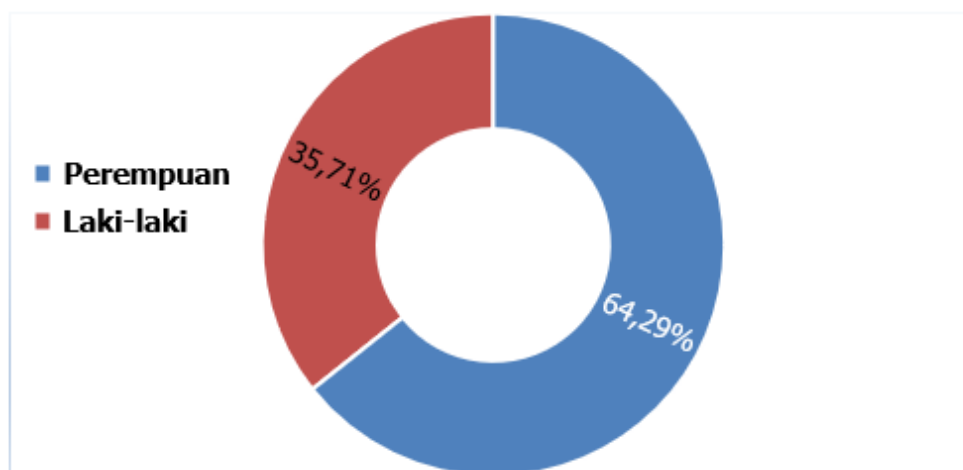
2.1.2. SUMBER DAYA PERANGKAT DAERAH

2.1.2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia Aparatur BKD Provinsi Sumatera Barat yang menjadi pelaksana tugas pokok dan fungsi BKD yang selanjutnya diuraikan menjadi tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang per 31 Desember 2025 berjumlah 70 orang. Komposisi pegawai tersebut berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 45 orang (64,29%) perempuan dan 25 orang (35,71%) laki-laki. Dari data tersebut terdapat perbedaan jumlah perempuan dengan

laki-laki sebesar 24,32%, namun ketimpangan tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan dan budaya kerja serta kinerjanya.

Gambar 2.2 Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin pada BKD Provinsi Sumatera Barat



Sumber: Subag. Umum dan Kepeg. BKD Provinsi Sumatera Barat

Berikut adalah tingkat pendidikan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

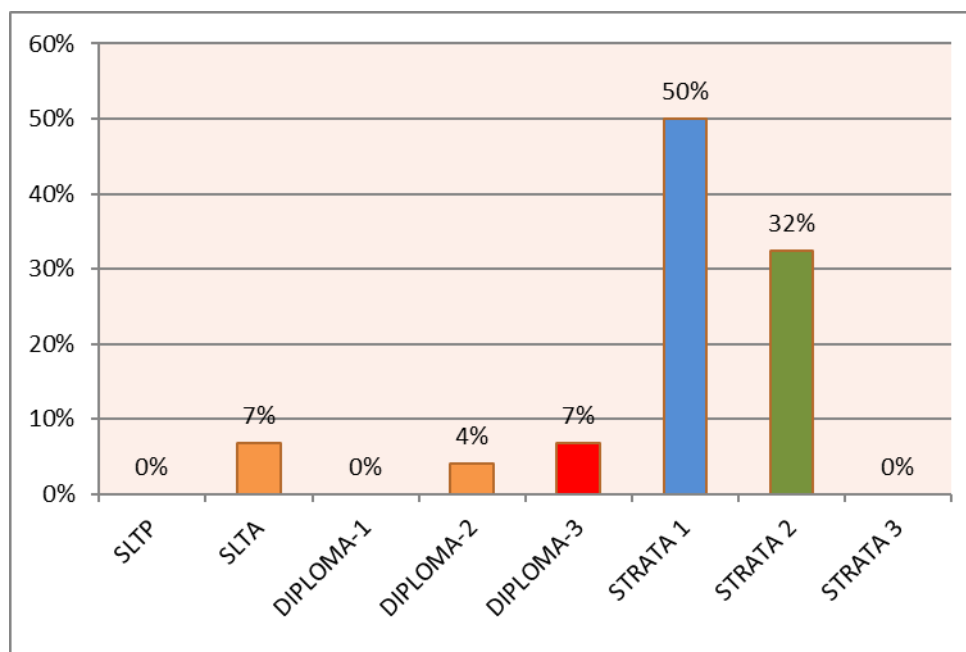
Tabel 2.1. DAFTAR TINGKAT PENDIDIKAN PEGAWAI BKD PROVINSI SUMATERA BARAT

| NO | TINGKAT PENDIDIKAN | JUMLAH | PERSENTASE |
|----|--------------------|--------|------------|
| 1 | SLTA | 3 | 4% |
| 2 | DIPLOMA III | 4 | 6% |
| 3 | DIPLOMA IV | 2 | 3% |
| 4 | STRATA 1 | 37 | 53% |
| 5 | STRATA 2 | 24 | 34% |
| | JUMLAH | 70 | 100% |

Sumber: Subag. Umum dan Kepegawaian BKD Provinsi Sumatera Barat

Dilihat dari segi pendidikan, komposisi pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat sudah memadai untuk melaksanakan tugas-tugas BKD karena lebih dari 50% pegawai sudah berpendidikan sarjana, namun sebanyak 4% adalah tamatan SLTA yang tidak dapat naik pangkat lagi kecuali melalui pendidikan jabatan fungsional atau jabatan structural, sehingga perlu adanya pengarahan pegawai dikelompok lulusan SLTA sederajat dan untuk dikembangkan lebih baik melalui diklat teknis/substantif, diklat gelar maupun diklat fungsional. Secara grafik komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat di bawah ini:

Gambar 2.3. Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada BKD Provinsi Sumatera Barat



Sumber: Subag. Umum dan Kepegawaian BKD Provinsi Sumatera Barat

Selanjutnya komposisi pegawai berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel di bawah:

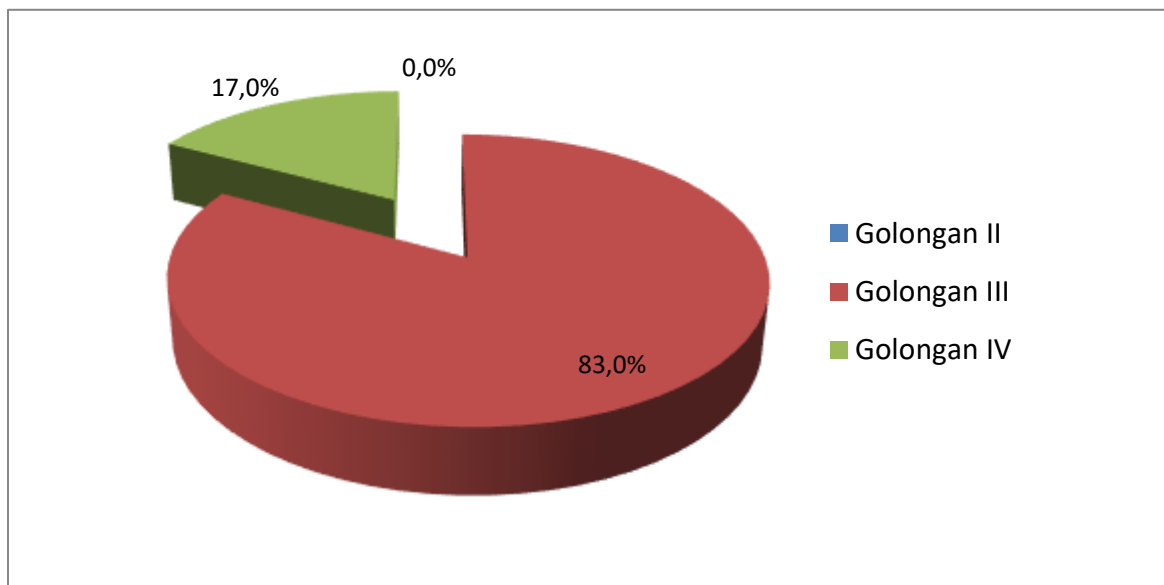
**Tabel 2.2. DAFTAR GOLONGAN PEGAWAI BKD
PROVINSI SUMATERA BARAT**

| NO. | GOLONGAN | JUMLAH | PERSENTASE |
|------------|-----------------|---------------|-------------------|
| 1 | Golongan II | 0 | 0% |
| 2 | Golongan III | 58 | 83% |
| 3 | Golongan IV | 12 | 17% |
| | JUMLAH | 70 | 100% |

Sumber: Subag. Umum dan Kepegawaian BKD Provinsi Sumatera Barat

Sebagaimana diuraikan pada tabel di atas, tercatat 83% pegawai BKD adalah golongan III. Apabila dibandingkan dengan komposisi kualifikasi pendidikan pegawai, maka sebagian besar pegawai yang berpendidikan SLTA telah memasuki golongan III yang berarti telah memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun. Berikut jumlah PNS BKD per golongan:

**Gambar 2.4. Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan
Pada BKD Provinsi Sumatera Barat**



Sumber: Subag. Umum dan Kepegawaian BKD Provinsi Sumatera Barat

2.1.2.2 Inventarisasi Aset

Pada umumnya kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki cukup memadai untuk mendukung pelayanan pada BKD. Nilai aset yang dikelola BKD per 31 Bulan Desember 2025 sebesar Rp14.623.691.561,- terdiri atas aset tetap sebesar Rp14.233.575.561,- dan aset lainnya sebesar Rp390.116.000,- Sarana dan prasarana yang dikelola per 31 Bulan Desember 2025 sebagai berikut:

Tabel 2.3. Daftar Aset BKD Provinsi Sumatera Barat

| No | Jenis Barang | Jumlah |
|------------|--|---|
| I. | ASET TETAP | |
| 1 | Golongan Tanah Tanah | 2530 M ² |
| 2 | - Golongan Peralatan dan Mesin - Alat-alat besar - Alat-alat angkutan - Alat bengkel dan alat ukur - Alat kantor dan rumah tangga - Alat studio dan alat komunikasi | 6 unit 5 unit 6 unit 1.168 unit 30 unit |
| 3 | Golongan Gedung dan Bangunan Bangunan Gedung | 1.359 M ² |
| 4 | Golongan Aset Tetap lainnya Buku Perpustakaan Barang Bercorak Kebudayaan | 400 Buah 33 Unit |
| II. | ASET LAINNYA | |
| 1 | Aset tidak berwujud | 7 Sistem Aplikasi |
| 2 | Aset tidak bermanfaat | 1 unit |

Sumber: Kartu Inventaris Barang BKD Provinsi Sumatera Barat.

2.1.2.3 Sarana dan Prasarana

Disamping sumber daya manusia yang profesional, ketersediaan sarana dan prasarana juga merupakan unsur penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. BKD Provinsi Sumatera Barat telah dilengkapi sarana dan prasarana yang diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya. Sedangkan untuk prasarana gedung BKD Provinsi Sumatera Barat telah memiliki gedung yang cukup memadai untuk menampung pelaksanaan tugas.

Sarana dan prasarana gedung pada BKD Provinsi Sumatera Barat terdiri dari ruangan Kepala Badan, ruangan Sekretariat, ruangan Bidang Mutasi dan Promosi, ruangan Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian, ruangan Bidang Pengembangan Aparatur, dan ruangan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan. Selain itu pada BKD Provinsi Sumatera Barat juga terdapat ruangan tata naskah yang dipergunakan untuk menyimpan arsip pegawai, ruangan rapat, aula dan lain sebagainya.

Dalam menunjang pelaksanaan tugas kedinasan BKD Provinsi Sumatera Barat memiliki 4 (empat) unit kendaraan dinas operasional roda empat dan 1 (satu) unit kendaraan dinas roda dua sebagaimana yang terlihat dalam tabel 2.4 dibawah:

**Tabel 2.4. Daftar Kendaraan Dinas
BKD Provinsi Sumatera Barat**

| No | Jenis Kendaraan | Merk | Dipergunakan Untuk |
|----|-----------------|---------------|-----------------------------|
| 1 | Sepeda Motor | Honda Blade | Operasional Administrasi |
| 2 | Mobil | Kijang Innova | Operasional Kepala Badan |

| No | Jenis Kendaraan | Merk | Dipergunakan Untuk |
|----|-----------------|---------------|-----------------------------|
| 3 | Mobil | Kijang Innova | Operasional Administrasi |
| 4 | Mobil | Kijang Innova | Operasional Administrasi |
| 5 | Mobil | Toyota Avanza | Operasional Administrasi |

Sumber: Subag. Umum dan Kepegawaian BKD Provinsi Sumatera Barat

2.1.3. KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Sesuai Tugas Pokok dan Fungsi BKD Provinsi Sumatera Barat, jenis-jenis pelayanan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

2.1.3.1. Pelayanan Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaiaan

Pelayanan Pengadaan meliputi pelayanan penyusunan formasi Aparatur Sipil Negara (ASN), pengadaan Calon ASN (PNS dan PPPPK) serta penetapan CPNS menjadi PNS, pelayanan data Pegawai Negeri Sipil untuk unit kerja dilingkungan BKD, pelayanan data Pegawai Negeri Sipil untuk pihak ketiga, pelayanan penerbitan Karpeg Pegawai Negeri Sipil, pelayanan penerbitan Karis/Karsu Pegawai Negeri Sipil. Adapun perkembangan kegiatan pada pelayanan formasi dan Informasi kepegawaiaan dijelaskan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2.5. Pelayanan Formasi dan Pengadaan
BKD Provinsi Sumatera Barat**

| Kegiatan | Tahun | | | | |
|----------------|-------|------|------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Pengadaan CASN | - | - | 830 | 603 | 1300 |
| Pensiun | 323 | 340 | 317 | 278 | 244 |

Sumber: Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian

2.1.3.2. Pelayanan Mutasi dan Promosi

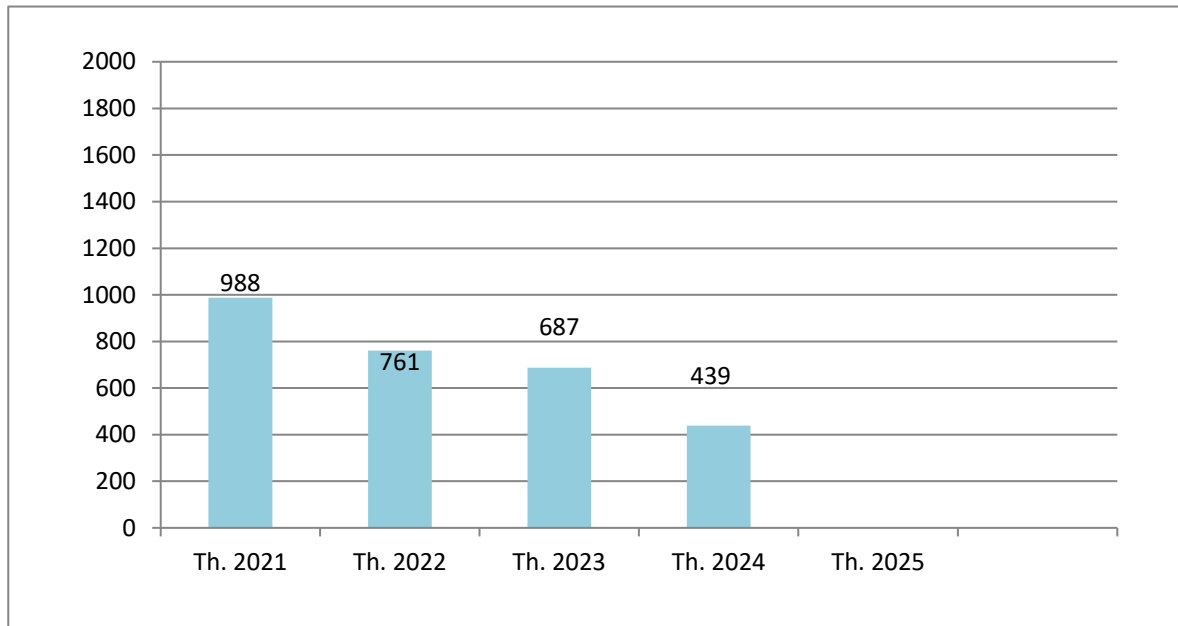
Pelayanan Mutasi kepegawaian meliputi pelayanan pemberian kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian kenaikan gaji berkala Pegawai Negeri Sipil, pelayanan mutasi pindah Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian cuti Pegawai Negeri Sipil, pelayanan peninjauan masa kerja dan gaji Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil dan pensiun janda/duda Pegawai Negeri Sipil. Untuk melihat perkembangan dari pelayanan mutasi dan kepangkatan yang telah dilaksanakan pada tahun 2020-2024 sebagai berikut:

**Tabel 2.6 Pelayanan Kepangkatan, Pemindahan dan Pensiun
BKD Provinsi Sumatera Barat**

| No | Kegiatan | Tahun (orang) | | | | |
|----|------------------|---------------|------|------|------|------|
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| 1 | Kenaikan Pangkat | 5423 | 5888 | 5132 | 8973 | - |
| 2 | Mutasi Pindah | 988 | 761 | 687 | 439 | - |

Sumber : Bidang Mutasi dan Promosi

Gambar 2.5. Jumlah Pelayanan Mutasi Pindah PNS Tahun 2020-2024 Pada BKD Provinsi Sumatera Barat



Sumber: Bidang Mutasi dan Promosi.

2.1.3.3. Pelayanan Pengembangan Aparatur

Pelayanan jabatan dan kinerja Pegawai meliputi pelayanan penetapan, pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam dan dari jabatan, dan pengelolaan jabatan fungsional PNS.

| No | Kegiatan | Tahun (orang) | | | | |
|----|-----------------------------------|---------------|------|------|------|------|
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| 1 | Pengangkatan Pertama dalam Jafung | 5423 | 5888 | 5132 | 8973 | - |
| 2 | Uji Kompetensi | 988 | 761 | 687 | 439 | - |

2.1.3.4. Pelayanan Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Pelayanan Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan meliputi pelayanan mutasi jabatan dan kinerja pegawai. Kegiatan pelayanan jabatan dan kinerja pegawai pada tahun 2020-2024 adalah berikut:

**Tabel 2.7 Pelayanan Penilaian Kinerja dan Mutasi Jabatan
BKD Provinsi Sumatera Barat**

| No | Kegiatan | Tahun (orang) | | | | | |
|----|-------------------|---------------|------|------|-----------|-----------|--------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| 1 | Penilaian Kinerja | - | - | - | 51 OPD | 51 OPD | 51 OPD |

Sumber: Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Selanjutnya pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian penghargaan Pegawai Negeri Sipil berprestasi dan pelayanan pembekalan Pegawai Negeri Sipil purna tugas. Pemberian penghargaan berupa Satya Lencana Karya Satya kepada Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu kegiatan rutin yang dilaksanakan pada Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan. Berikut adalah pelayanan disiplin dan pembinaan pada tahun 2021-2024 BKD Provinsi Sumatera Barat:

**Tabel 2.8. Pelayanan Pembinaan dan Kesejahteraan
BKD Provinsi Sumatera Barat**

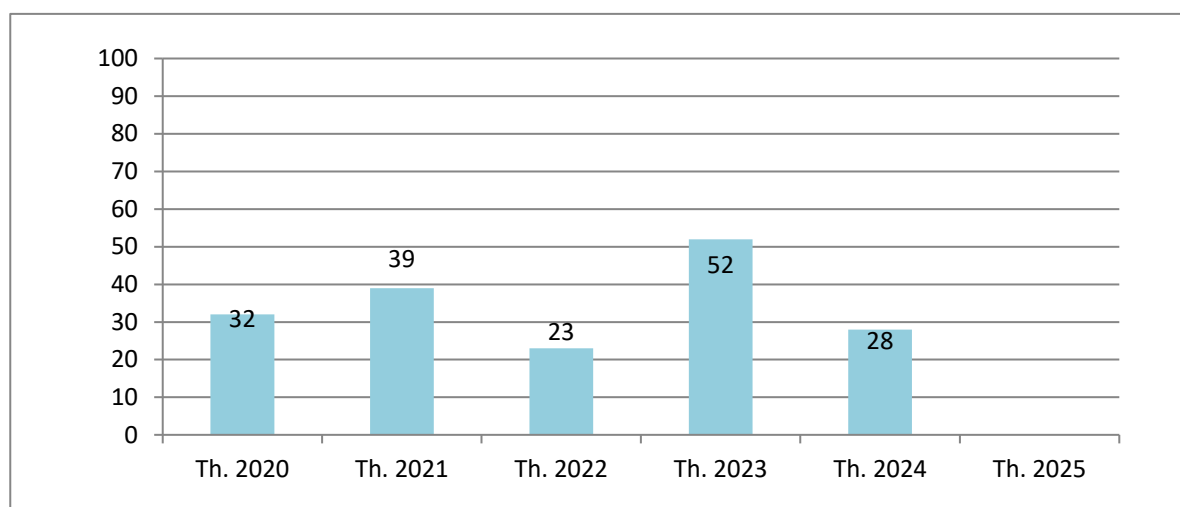
| No | Kegiatan | Tahun (orang) | | | | | |
|----|----------------------------|---------------|------|------|------|------|------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| 1 | Hukuman Disiplin PNS | 32 | 39 | 23 | 52 | 28 | - |
| 2 | Penghargaan PNS prestasi | - | 6 | 6 | 6 | 6 | - |
| 3 | Pembekalan PNS Purna Tugas | 25 | 40 | 40 | 49 | 40 | - |
| 4 | Penghargaan Satya | 273 | 1222 | 1222 | 1222 | 1222 | - |

| | | | | | | | |
|--|---------------------|--|--|--|--|--|--|
| | Lencana Karya Satya | | | | | | |
|--|---------------------|--|--|--|--|--|--|

Sumber: Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Pelayanan disiplin ASN cenderung fluktuatif. Hal ini ditandai dengan diterbitkan 32 SK Hukuman Disiplin pada tahun 2020. Pada Tahun 2021 ditetapkan 39 SK Hukuman Disiplin dan tahun 2022 sebanyak 23 SK Hukuman Disiplin, namun pada tahun 2023 pelanggaran disiplin PNS yang ditangani pada bidang disiplin dan pembinaan pada BKD Provinsi Sumatera Barat meningkat, sebanyak 52 SK Hukuman Disiplin diterbitkan. Peningkatan kasus pelanggaran disiplin PNS ini disebabkan karena BKD dan Inspektorat lebih aktif dalam melaksanakan penegakkan disiplin aparatur. Dengan terjadinya kenaikan kasus ini BKD akan lebih meningkatkan lagi pengawasan dan pengendalian terkait dengan pengelolaan disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan meminta Kepala Perangkat Daerah meningkatkan pengawasan terhadap PNS yang ada pada perangkat daerah melalui Surat Edaran Gubernur Sumatera Barat. Hal ini terbukti tingkat pelanggaran disiplin ASN pada tahun 2024 menurun menjadi 28 SK Hukuman Disiplin.

Gambar 2.8. Jumlah Pelayanan Hukuman Disiplin PNS Pada BKD Provinsi Sumatera Barat



Sumber: Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Tabel 2.9.
Pencapaian Kinerja pelayanan OPD BKD Provinsi Sumatera Barat selama Tahun 2021-2025

| No | Indikator | Satuan | Target Renstra OPD Tahun ke | | | | | Realisasi Capaian Tahun ke | | | | | Rasio Capaian Tahun ke | | | | | Catatan Analisis |
|----|--|--------|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------------------|-------|-------|--------|------|------------------------|--------|--------|--------|------|------------------|
| | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | |
| 1 | Indeks Profesionalitas PNS | % | 71 | 74 | 76 | 78 | 80 | 50,03 | 49,31 | 61,46 | 80,81 | - | | | | 103,60 | - | |
| 2 | Nilai Penerapan Sistem Merit | % | 270 | 300 | 325 | 332 | 350 | 295,5 | 332 | 332 | 353,50 | - | 109,44 | 110,67 | 102,15 | 106,47 | - | - |
| 3 | Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD | % | A (80,01) | A (80,01) | A (81,71) | A (81,37) | A (81,74) | 80,24 | 82,81 | 81,71 | 81,37 | - | 100,30 | 100 | 100 | 100 | - | |
| 4 | Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi | % | 89 | 89 | 89 | 90 | 90 | 90,14 | 90,22 | 89,85 | 90,72 | - | 100,16 | 101,37 | 100,96 | 100,80 | - | |

Tabel 2.10
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKD Provinsi Sumatera Barat selama Tahun 2021-2025

| Uraian | Anggaran Pada Tahun ke | | | | | Realisasi Anggaran Pada Tahun ke | | | | | Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke | | | | | Rata-rata Pertumbuhan | |
|-------------------------------|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Anggaran | Realisasi |
| Pendapatan Daerah | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | |
| Pendapatan Asli Daerah | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | |
| - Lain-lain PAD Yg Sah | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | |
| Belanja Daerah | 6.734 | 7.944 | 7.972 | 7.688 | 8.363 | 6.021 | 7.357 | 7.513 | 6.979 | 8.269 | 89.41 | 99.60 | 94.24 | 90.78 | 93.54 | | |
| Belanja Tidak Langsung | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Belanja Pegawai | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Belanja Langsung | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Belanja Pegawai | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Belanja Barang dan Jasa | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Uraian | Anggaran Pada Tahun ke | | | | | Realisasi Anggaran Pada Tahun ke | | | | | Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke | | | | | Rata-rata Pertumbuhan | |
|-----------------|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------------------------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Anggaran | Realisasi |
| - Belanja Modal | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 6.734 | 7.944 | 7.972 | 7.688 | 8.363 | 6.021 | 7.357 | 7.513 | 6.979 | 8.269 | 89.41 | 99.60 | 94.24 | 90.78 | 93.54 | Rata-rata Serapan 93.514 | |

Dilihat dari Tabel 2.10 di atas, rata-rata pertumbuhan anggaran belanja BKD Provinsi Sumatera Barat mengalami pertumbuhan setiap tahunnya sebesar Rp. 249.8 juta sedangkan tingkat serapan rata-rata mengalami penurunan sebesar Rp. 213.6 juta setiap tahunnya. Dari angka ini terlihat bahwa sesungguhnya kebutuhan anggaran BKD rata-rata setiap tahunnya hanya memerlukan kenaikan sebesar Rp. 36.2 juta. Jika dibandingkan dengan realisasi capaian indikator kinerja sasaran (Tabel 2.9), dengan tingkat serapan anggaran rata-rata sebesar 93.514%, telah berhasil mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Hal ini mengisyaratkan bahwa ke depan BKD agar lebih hati-hati dalam melakukan perencanaan sehingga anggaran tersebut dapat efektif dan efisien untuk dilaksanakan dan kelebihannya dapat dialokasikan ke sektor lain yang membutuhkannya.

2.1.4. KELOMPOK SASARAN PELAYANAN

Kelompok Sasaran Pelayanan BKD adalah Aparatur Sipil Negara pada Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan instansi lain (kementerian, lembaga dan instansi pemerintah lain) yang mempunyai urusan tertentu terkait kepegawaian (mutasi, rotasi dan pensiun).

2.1.5. MITRA PERANGKAT DAERAH DALAM PEMBERIAN PELAYANAN

Mitra langsung BKD terkait dengan pengelolaan Manajemen SDM Aparatur dalam instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (terkait pengembangan SDM Aparatur) dan Biro Organisasi (terkait tata kelola SDM dan kelembagaan). Adapun Mitra diluar Instansi yaitu Kemendagri, Kemenpan RB dan BKN.

Selain itu, sejak tahun 2012 BKD bekerjasama dengan Fakultas Psikologi Universitas Indonesia terkait pemetaan potensi PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan PNS luar instansi yang mengajukan pemindahan ke Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

2.2. PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada, maka alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan metode SWOT dengan melakukan analisa baik lingkungan internal maupun eksternal.

Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal

Analisis lingkungan internal pada dasarnya proses identifikasi yang menguraikan kekuatan dan kelemahan yang meliputi struktur organisasi, sumber daya manusia, pembiayaan, sarana dan prasarana. Analisis Lingkungan Internal dikelompokkan atas hal-hal yang merupakan **kelemahan (*weakness*)** atau **kekuatan (*strength*)** organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran.

Analisis lingkungan eksternal pada dasarnya adalah identifikasi terhadap kondisi lingkungan luar organisasi yang menguraikan peluang dan tantangan/ancaman yang terdiri dari lingkungan ekonomi, teknologi, sosial budaya, politik, ekologi dan keamanan. Identifikasi ini akan menghasilkan indikasi mengenai **peluang (*opportunity*)** dan **tantangan (*threats*)** organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka diperoleh beberapa hasil identifikasi kekuatan dan kelemahan sebagai berikut:

A. FAKTOR INTERNAL :

1. KEKUATAN :

- a) Adanya kebijakan yang jelas terkait kepegawaian.
- b) Adanya komitmen pimpinan dalam penataan manajemen kepegawaian.
- c) Suasana kerja di BKD yang kondusif.
- d) Adanya pembagian tugas yang jelas yang dituangkan dalam tupoksi.

2. KELEMAHAN :

- a) Belum adanya Standar Pelayanan Minimum (SPM).
- b) Terbatasnya dana, sarana dan prasarana.

- c) Pengembangan kompetensi belum berdasarkan perencanaan/ belum adanya dokumen *Human Capital Development Plan (HCDP)*.
- d) Manajemen kepegawaian yang belum dilaksanakan secara optimal untuk meningkatkan profesionalitas/ Pengelolaan manajemen Kepegawian belum profesional.
- e) Formasi ASN belum terisi sesuai kebutuhan.
- f) Kualitas Pelayanan publik belum prima.

B. FAKTOR EKSTERNAL :

1. PELUANG

- a) Terbukanya kesempatan bagi ASN untuk mengembangkan diri.
- b) Tersedianya jaringan kepegawaian dengan BKN.
- c) Adanya remunerasi bagi ASN yang mulai diterapkan.

2. TANTANGAN

- a) Meningkatnya tuntutan kinerja ASN.
- b) Adanya intervensi politik dalam birokrasi terutama di kabupaten/kota.
- c) Adanya interpretasi yang berbeda terhadap aturan-aturan kepegawaian.
- d) Rendahnya tingkat pendayagunaan aparatur setelah diklat teknis dan fungsional.
- e) Tunjangan kinerja belum sepenuhnya dikaitkan dengan prestasi kerja dan beban kerja serta belum seragam diantara masing-masing aparatur.

Tabel 2.11
Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi BKD

| NO | MASALAH POKOK | MASALAH | AKAR MASALAH |
|----|--|--|--|
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum Optimalnya implementasi Sistem Merit. 2. Kualitas SDM Aparatur yang masih rendah. 3. Produktifitas SDM yang rendah 4. Sistem Kinerja ASN yang belum optimal. | <p>Perencanaan Kebutuhan dan Pengadaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimalnya perencanaan kebutuhan ASN berdasarkan kebutuhan formasi dan standar kompetensi yang sesuai. 2. Jumlah pegawai yang belum terdistribusi sesuai beban kerja di Perangkat Daerah. 3. Belum optimalnya pengelolaan database kepegawaian <p>Penguatan Budaya Kerja dan Citra Institusi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Belum optimalnya penerapan Core Value ASN Ber-AKHLAK <p>Pengelolaan Kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Rendahnya kualitas dan produktifitas kerja ASN. 6. Penilaian Kinerja Pegawai belum sepenuhnya menggambarkan kinerja ASN secara objektif. | <p>Belum optimalnya pengelolaan Manajemen ASN pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.</p> |

| NO | MASALAH POKOK | MASALAH | AKAR MASALAH |
|----|---------------|--|--------------|
| | | <p>Pengembangan Talenta dan Karir: 7. Belum optimalnya penerapan sistem merit dalam proses mutasi, rotasi, dan Promosi ASN.</p> <p>Pengembangan Kompetensi: 8. Belum meratanya kompetensi ASN dalam menghadapi tuntutan pelayanan publik yang berbasis teknologi dan informasi. 9. Belum optimalnya dukungan pengembangan kompetensi ASN 10. Belum optimalnya perencanaan pengembangan kompetensi ASN.</p> <p>Pemberian Penghargaan dan Pengakuan: 11. Belum optimalnya penerapan <i>reward and punishment</i>. 12. Sarana dan prasarana yang kurang representatif. 13. Tata kelola kepegawaian yang belum sepenuhnya digital dan terintegrasi</p> | |

Sumber: Hasil Analisis, 2025

Dalam merumuskan isu-isu strategis, dilakukan analisis gambaran pelayanan Perangkat Daerah berdasarkan indikator kinerja pelayanan yaitu dari kelompok indikator yang dikembangkan Perangkat Daerah secara mandiri berdasarkan hasil analisis standar kebutuhan pelayanan sesuai tugas dan fungsi.

Review terhadap Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah ditujukan untuk mengidentifikasi potensi, peluang dan tantangan pelayanan sebagai masukan penting dalam perumusan isu-isu strategis dan pilihan/kebijakan strategis sesuai dengan Tabel 3.2 di bawah dianalisis Renstra K/L dan Renstra Provinsi, sebagai berikut:

Tabel 2.12
Komparasi Capaian Sasaran Renstra Perangkat Daerah Provinsi terhadap Sasaran Renstra Kabupaten/kota dan Renstra K/L

| No | Indikator Kinerja | Capaian Sasaran Renstra SKPD | Sasaran pada Renstra kab/ko ta | Sasaran pada Renstra K/L |
|----|---|------------------------------|--------------------------------|--------------------------|
| 1 | Nilai penerapan Sistem Merit | 370 | - | - |
| 2 | Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) | 91 | - | - |
| 3 | Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu | 97% | - | - |
| 4 | Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja | A | - | - |

TELAAHAN VISI, MISI, DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH (RPJMD PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2025-2029)

BKD (BKD) Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pemerintah Provinsi di bidang kepegawaian daerah, sedangkan fungsi dari BKD Provinsi Sumatera Barat adalah:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian,
- b. Perencanaan dan pengembangan kepegawaian,
- c. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan,
- d. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian daerah,
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Telaahan RPJPD 2025-2045.

Visi pembangunan daerah pada dasarnya merupakan kondisi objektif yang diinginkan dan dapat dicapai oleh masyarakat Provinsi Sumatera Barat pada 20 tahun mendatang. Kondisi yang diinginkan tersebut ditetapkan dengan mengacu pada visi misi Pemerintah Indonesia, sebagaimana tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Indonesia 2025-2045. Disamping itu, visi tersebut juga ditetapkan dengan memperhatikan keadaan umum daerah dewasa ini, prediksi untuk 20 tahun mendatang dan keinginan, aspirasi serta cita-cita yang berkembang dalam masyarakat secara keseluruhan. Dengan demikian, visi ini sebenarnya adalah merupakan kondisi realistis yang diharapkan akan dapat dicapai Sumatera Barat.

Visi pembangunan diformulasikan dalam bentuk yang ringkas dan singkat tapi padat. Sehingga mudah dipahami dan diingat oleh seluruh lapisan masyarakat. Bila masyarakat sudah memahami dan mengingat visi tersebut, maka diharapkan akan dapat mempedomaninya dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari serta menjadikannya sebagai pedoman

dan arah dalam melaksanakan gerak langkah pembangunan daerah dalam jangka panjang. Bila hal ini dapat diwujudkan, diharapkan partisipasi masyarakat dalam menggerakkan dan sekaligus mengawasi kegiatan pembangunan akan pula dapat dioptimalkan sehingga terwujud keterpaduan dan keserasian antara peranan pemerintah daerah, peranan masyarakat dan dunia usaha dalam proses pembangunan daerah secara keseluruhan.

Memperhatikan kondisi umum daerah Provinsi Sumatera Barat prediksi 20 tahun mendatang dan berdasarkan hasil penjaringan aspirasi masyarakat, maka visi pembangunan jangka panjang Provinsi Sumatera Barat untuk tahun 2045 mendatang dapat diformulasikan secara ringkas sebagai berikut:

“Mewujudkan Sumatera Barat Maju dan Berkelanjutan Berlandaskan Agama dan Budaya”.

Untuk mewujudkan visi jangka panjang tersebut telah disusun misi jangka panjang daerah adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan kehidupan agama dan budaya berdasarkan filosofi ”Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah”,
2. Mewujudkan sistem hukum dan tata-pemerintahan yang baik,
3. Mewujudkan sumberdaya insani yang berkualitas, amanah dan berdaya saing tinggi,
4. Mewujudkan usaha ekonomi produktif dan mampu bersaing di dunia global,
5. Mewujudkan kualitas lingkungan hidup yang baik dengan pengelolaan sumberdaya alam berkelanjutan.

Telaahan RPJMD-2025-2029

Berdasarkan kajian terhadap visi jangka panjang daerah, dan sesuai dengan janji kampanye Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat terpilih, maka disusun visi daerah untuk periode periode 2025-2029 adalah sebagai berikut:

“Sumatera Barat Madani yang Maju dan Berkeadilan”

Visi Pembangunan Provinsi Sumatera Barat ini diharapkan akan mewujudkan keinginan dan amanat masyarakat Provinsi Sumatera Barat dengan tetap mengacu pada pencapaian tujuan nasional seperti diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945 khususnya bagi masyarakat Provinsi Sumatera Barat, memperhatikan RPJMN 2025-2029, dan RPJPD Provinsi Sumatera Barat tahun 2025-2045.

Untuk mewujudkan visi pembangunan pembangunan daerah, maka ditetapkan 8 misi pembangunan jangka menengah Provinsi Sumatera Barat, dan terkait dengan tugas dan fungsi BKD Provinsi Sumatera Barat yaitu, berada pada Misi ke 8 (delapan) yaitu:

“Tata Kelola Pemerintahan Bersih dan Pelayanan Publik yang Efektif“

Dari Misi tersebut, terkait dengan tugas dan fungsi BKD Provinsi Sumatera Barat ada pada tujuan yaitu:

“Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan dan pelayanan publik yang efektif”

Untuk mencapai tujuan tersebut diatas, telah ditetapkan sasaran strategis untuk bisa mencapai tujuan tersebut. Adapun sasaran strategis yang terkait dengan tugas dan fungsi BKD adalah pada sasaran ke 1 (satu) yaitu:

“Efisiensi dan transparansi dalam Tata Kelola Pemerintahan ”

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian sasaran strategis tersebut, juga telah ditetapkan indikator sasaran untuk mewujudkannya. Adapun indikator sasaran yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi BKD saling berkaitan dengan tugas dan fungsi BKD, sehingga indikatornya merupakan gabungan dari pengukuran kinerja dari 2 OPD, dimana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia mendukung dari sisi pengembangan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan, sementara BKD mendukung dari sisi

manajemen kepegawaian dan pembinaan aparatur. Sehingga ditetapkan indikator sasaran adalah **“Indeks Profesional ASN”**

TELAAHAN RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN)

Komitmen Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk membangun sistem manajemen ASN dituangkan dalam visi BKN dalam renstra 2025-2029, yaitu:

“Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”

Penentuan visi tersebut didasarkan dalam rangka melaksanakan Visi Presiden Nomor 8 (delapan) yaitu “pengelolaan Pemerintahan yang Bersih Efektif, dan Terpercaya” dengan melaksanakan arahan presiden nomor 4 (empat) yaitu “Penyederhanaan Birokrasi” dan Agenda pembangunan nomor 7 (tujuh) yaitu “Memperkuat stabilitas Polhukam dan Transformasi Pelayanan Publik”

Profesional artinya, (a) pengelola ASN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan maksimal sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, (b) pengelola ASN memiliki kapabilitas dan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku serta selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.

Berintegritas itu ada dua dimensi arti, yaitu 1) berintegritas yang berarti dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya, pengelola ASN

bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme; 2) pengelola ASN itu terpercaya yang berarti pengelola ASN dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, serta Mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang undangan kepada Badan Kepegawaian negara dan penjabaran dari misi Memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang aparatur sipil negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem informasi ASN berdasarkan sistem merit, maka terdapat 5 pilar yang menjadi misi Badan Kepegawaian negara yakni meningkatkan kualitas ASN melalui:

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN,
2. Penyelenggaraan manajemen ASN,
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN,
4. Pengawasan Dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN.dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistim manajemen internal BKN

Tujuan disusun berdasarkan hasil identifikasi potensi dan permasalahan yang dihadapi pada langkah sebelumnya dalam rangka mewujudkan visi dan misi BKN. Tujuan BKN dalam Renstra 2020-2024 adalah:

1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh pengelolaan PNS yang baik, yang meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan serta pengadaan PNS; pengembangan PNS (mutasi, promosi, penilaian kinerja dan pola karir); kompensasi (penggajian, tunjangan dan penghargaan); kesejahteraan PNS (Tabungan Hari Tua/THT dan perlindungan sosial).

2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai sarana Mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh keberhasilan pengelolaan atau manajemen kepegawaian yang sesuai dengan norma, standar dan prosedur (NSP) kepegawaian di lingkungan instansi Pusat dan Pemerintah Daerah, meningkatnya kinerja PNS dalam melaksanakan pekerjaan, tugas pokok dan fungsi unit kerjanya;
3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN) sebagai sarana penerapan sistem merit. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh Sistem Informasi ASN yang terpadu dan terintegrasi secara nasional (meliputi pengelolaan data ASN yang handal dan terkini serta penyajian informasi kepegawaian secara akurat dan penyusunan talent pool); serta pengelolaan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi (on-line);
4. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN. Indikasi tercapainya tujuan ini adalah penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Lebih jauh dari itu, indikasi keberhasilan pelaksanaan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN akan membuat manajemen ASN berjalan sesuai NSPK yang akan mendorong terciptanya reformasi birokrasi dan good governance; dan
5. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, Dan Akuntabel dalam rangka mewujudkan visi & misi organisasi. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya pengelolaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang Baik, Opini WTP BPK, tingkat kepuasan publik terhadap pelayanan internal BKN, ketersediaan layanan

informasi publik, penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi serta pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor.

Faktor-faktor penghambat dari pelayanan BKD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra BKN:

1. Kompetensi sumber daya aparatur yang masih harus ditingkatkan
2. Sarana prasarana penunjang pelayanan yang belum sesuai standar

Faktor-faktor pendorong dari pelayanan BKD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra BKN:

1. Komitmen pimpinan dalam rangka peningkatan pelayanan
2. Pelimpahan sebagian kewenangan kepegawaian dari Pemerintah Pusat ke Pemerintah Daerah

TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS

Lingkungan Hidup strategis berpengaruh terhadap kinerja pembangunan yang dapat dikendalikan secara langsung. Untuk mengoptimalkan pelaksanaan kegiatan dalam menunjang perumusan kebijakan program dirasa perlu menganalisa rencana tata ruang wilayah dalam hal ini faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi pada kinerja pembangunan daerah:

1. Potensi sumber daya manusia yang memadai;
2. Letak geografis wilayah yang sangat strategis;
3. Potensi sumber daya alam yang memadai;
4. Tersedianya infastruktur sosial ekonomi yang memadai;
5. Suasana politik yang stabil, kearifan sosial yang berakar pada nilai-nilai budaya dan agama yang kuat.

Pada BKD, penyediaan sarana dan prasarana yang ramah untuk difabel sangat mungkin untuk dilakukan selama tersedianya anggaran yang mencukupi. Nantinya, pemenuhan sarana prasarana yang ramah pada difabel akan diadakan secara bertahap.

BKD Provinsi Sumatera Barat terletak di Jalan Batang Antokan Nomor 4 Kota Padang. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya di bidang pelayanan kepegawaian, maka perlu diidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong terlaksananya tugas pelayanan yang akan diberikan oleh BKD Provinsi Sumatera Barat yang dilakukan melalui analisis Kajian Lingkungan Hidup Strategis baik internal maupun eksternal. Lingkungan internal berupa kekuatan dan kelemahan dari Organisasi, sedangkan lingkungan eksternal berupa peluang dan ancaman yang akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi.

Analisis Kajian Lingkungan Hidup Strategis tersebut berupa:

1. Kekuatan (*Strengths*)
 - a) Ketersediaan pegawai sesuai formasi relatif cukup
 - b) Adanya peraturan Kepegawaian yang lengkap
 - c) Tersedianya Dana Operasional / Kegiatan pada BKD
2. Kelemahan (*Weakness*)
 - a) Perlu pengembangan aplikasi sistem informasi kepegawaian
 - b) Pengembangan aparatur yang belum berkesesuaian
 - c) Belum mutakhirnya data pegawai secara berkala
3. Peluang (*Opportunities*)
 - a) Dukungan pemerintah terhadap peningkatan kualitas aparatur
 - b) Tersedianya teknologi pengembangan sistem informasi kepegawaian
4. Ancaman/Tantangan (*Threats*)
 - a) Jumlah PNS yang *minus growth*.
 - b) Belum adanya kepercayaan masyarakat terhadap profesionalitas ASN.

- c) Kebutuhan akan pelayanan publik yang lebih cepat, lebih baik dan lebih murah sebagai perwujudan good governance dan daya saing.
- d) Intervensi berlebihan atau adanya kepentingan pribadi/kelompok dalam bidang kepegawaian yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.

1. Permasalahan

Dalam rangka pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, maka dirumuskan permasalahan dan faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan BKD sebagai berikut:

Tabel 2.13
Faktor penghambat dan pendorong pelayanan SKPD terhadap pencapaian visi-misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

| Visi: " Terwujudnya Sumatera Barat Madani yang Unggul dan Berkelanjutan " | | | | |
|--|---|---|---|---|
| No | Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih | Permasalahan | Faktor | |
| | | | Penghambat | Pendorong |
| 1 | Tata Kelola Pemerintahan Bersih dan Pelayanan Publik yang Efektif | Belum optimalnya perencanaan kebutuhan ASN berdasarkan kebutuhan formasi dan standar kompetensi yang sesuai | 1. Belum Tersusunnya atau Tidak Terupdatenya Peta Jabatan dan ABK. 2. Keterbatasan Kapasitas SDM dalam Perencanaan ASN. | 1. Peningkatan Sistem Informasi ASN. 2. Kesadaran atas Pentingnya SDM yang Profesional. |
| | | Jumlah pegawai yang belum terdistribusi sesuai beban kerja di Perangkat Daerah | 1. Belum Tersusunnya atau Tidak Terupdatenya Peta Jabatan dan ABK 2. Jumlah ASN yang terbatas | 1. Ketersediaan Sistem Informasi Kepegawaian 2. Tersedianya data ASN yang semakin terintegrasi |
| | | Belum optimalnya pengelolaan database kepegawaian | 1. Pemutakhiran data tidak berkala 2. Kendala infrastruktur dan jaringan teknologi 3. Kurangnya komitmen unit kerja untuk melakukan peremajaan data secara berlaka | 1. Adanya system aplikasi kepegawaian yang terintegrasi dengan BKN 2. Kebijakan Digitalisasi layanan kepegawaian 3. Dukungan teknis dari BKN terkait integrase database |
| | | Belum optimalnya penerapan Core Value ASN Ber-AKHLAK | 1. Masih Kurangnya Pemahaman ASN terhadap Makna dan Implementasi Core Value ASN Ber-AKHLAK. 2. Budaya Organisasi Belum Mendukung Internaliasi Core Value ASN Ber-AKHLAK. 3. Keterbatasan Sanksi atau Apresiasi terhadap Penerapan Core Value ASN Ber-AKHLAK | 1. Telah Ditetapkannya Core Value ASN oleh Pemerintah Pusat 2. Komitmen Pimpinan Instansi terhadap Reformasi Birokrasi 3. Integrasi Core Value dalam Sistem Manajemen ASN |
| | | Rendahnya kualitas dan produktifitas kerja pegawai | 1. Motivasi dan Etos Kerja Pegawai yang Rendah 2. Kurangnya Evaluasi dan Pembinaan | 1. Adanya Sistem Penilaian Kinerja ASN (SKP, e-Kinerja) 2. Tersedianya |

| | | | | |
|--|---|---|--|---|
| | | | <p>Berkala oleh Atasan Langsung</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Beban Kerja Tidak Merata 4. Kesenjangan Kompetensi dengan Tugas Jabatan | <p>Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Komitmen Pimpinan untuk Meningkatkan Kinerja Individu dan Organisasi 4. Penerapan Sistem Reward dan Punishment |
| | Penilaian Kinerja Pegawai belum sepenuhnya menggambarkan kinerja ASN secara objektif | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penilaian Masih Cenderung Subjektif dan Formalitas 2. Atasan Langsung Tidak Melakukan Evaluasi Berdasarkan Observasi Kinerja Nyata 3. Kurangnya Pemahaman ASN terhadap Tujuan dan Mekanisme Penilaian Kinerja 4. Sistem Belum Sepenuhnya Mengukur Kinerja Secara Kuantitatif dan Kualitatif 5. Belum Terintegrasinya Penilaian Perilaku dan Kompetensi secara Mendalam | <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya Sistem Penilaian Kinerja ASN secara Nasional (SKP dan e-Kinerja) 2. Regulasi yang Mendorong Penilaian Berbasis Kinerja Nyata 3. Integrasi Penilaian Kinerja dengan Perencanaan dan Sasaran Kerja Individu 4. Komitmen Pimpinan untuk Mengawasi dan Mengevaluasi Kinerja Pegawai | |
| | Belum optimalnya penerapan sistem merit dalam proses mutasi, rotasi, dan Promosi ASN | <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum Tersedianya Data Talent Pool yang Terstruktur dan Valid 2. Belum optimalnya Pemetaan Kompetensi ASN 3. Kendala pada Implementasi Manajemen Talenta 4. Tidak Adanya Sanksi Tegas terhadap Pelanggaran Prinsip Sistem Merit | <ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan Regulasi tentang Sistem Merit 2. Peningkatan Kesadaran Pimpinan terhadap Prinsip Meritokrasi 3. Mulainya Integrasi Data ASN melalui Sistem Digital | |
| | Belum meratanya kompetensi ASN dalam menghadapi tuntutan pelayanan publik yang berbasis teknologi dan informasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya Pelatihan TIK yang Spesifik dan Berkelanjutan 2. Minimnya Integrasi Sistem Pelayanan Publik antar Unit Kerja 3. Ketergantungan Tinggi terhadap Pihak Ketiga untuk Operasional Sistem 4. Kendala Infrastruktur di Beberapa Daerah | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan Pemerintah tentang Transformasi Digital dan SPBE 2. Adanya Generasi ASN Muda yang Melek Teknologi 3. Peningkatan Kebutuhan Layanan Publik yang Cepat, Mudah, dan Transparan 4. Dukungan | |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | | Infrastruktur TIK di Sebagian Besar Instansi |
| | | Belum optimalnya dukungan pengembangan kompetensi ASN | <ol style="list-style-type: none"> 1. Minimnya Alokasi Anggaran untuk Pengembangan Kompetensi 2. Kurangnya Integrasi antara Hasil Pelatihan dengan Karier ASN 3. Minimnya Evaluasi dan Tindak Lanjut Pasca Pelatihan 4. Kurangnya Pelatihan Teknis Khusus sesuai Tugas dan Fungsi ASN 5. Komitmen Pimpinan Terhadap Pengembangan ASN Belum Merata 6. Ketergantungan terhadap Metode Pelatihan Konvensional | <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya Regulasi tentang Pengembangan Kompetensi ASN 2. Dukungan Program Pelatihan dari Lembaga Pemerintah (LAN, BPSDM, dll.) 3. Tersedianya Platform Digital Pembelajaran ASN 4. Kesadaran Sebagian ASN terhadap Pentingnya Pengembangan Diri 5. Adanya Anggaran Khusus untuk Pelatihan ASN |
| | | Belum optimalnya perencanaan pengembangan kompetensi ASN | <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum Tersusunnya Rencana Pengembangan Kompetensi Secara Sistematis 2. Belum Ditetapkannya Kamus Kompetensi yang Digunakan sebagai Rujukan 3. Pemetaan Kompetensi ASN Belum Dilakukan Secara Menyeluruh 4. Keterbatasan SDM dan Kapasitas Perencana di Bidang Kepegawaian 5. Minimnya Pemanfaatan Data Penilaian Kinerja sebagai Dasar Perencanaan 6. Anggaran Pengembangan Kompetensi Tidak Dialokasikan secara Proporsional | <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya Kewajiban Regulatif untuk Menyusun Rencana Pengembangan Kompetensi 2. Tersedianya Aplikasi dan Sistem Pendukung 3. Komitmen Beberapa Instansi terhadap Pemetaan Kompetensi 4. Kerja Sama dengan Lembaga Pelatihan Pemerintah dan Swasta |
| | | Belum optimalnya penerapan reward and punishment | <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum Konsistennya Penerapan Hukuman Disiplin dan Penghargaan 2. Penilaian Kinerja Belum Objektif dan Komprehensif | <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya Regulasi tentang Penghargaan dan Disiplin ASN 2. Tersedianya Sistem Penilaian Kinerja ASN |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 3. Kurangnya Mekanisme Evaluasi dan Dokumentasi Kinerja yang Terstandar 4. Kurangnya Sosialisasi dan Pemahaman ASN tentang Mekanisme Reward and Punishment | <ul style="list-style-type: none"> (SKP, e-Kinerja) 3. Dukungan dari Pimpinan yang Proaktif dalam Pengelolaan Kinerja ASN 4. Peningkatan Kesadaran ASN akan Akuntabilitas dan Konsekuensi Kinerja 5. Dukungan dari Sistem Kepegawaian Terintegrasi (SIASN, SAPK, e-Kinerja) |
| | | Sarana dan prasarana yang kurang representatif | | |
| | | Tata kelola kepegawaian yang belum sepenuhnya digital dan terintegrasi | <ul style="list-style-type: none"> 1. Belum Terintegrasinya Sistem Informasi Kepegawaian antar Unit dan Instansi 2. Keterbatasan Infrastruktur Teknologi Informasi 3. Minimnya Anggaran untuk Pengembangan dan Pemeliharaan Sistem Digital 4. Resistensi ASN Terhadap Perubahan dari Manual ke Digital 5. Kurangnya Audit dan Evaluasi Berkala terhadap Sistem Kepegawaian Digital | <ul style="list-style-type: none"> 1. Adanya Regulasi dan Kebijakan Nasional tentang Digitalisasi Kepegawaian 2. Tersedianya Platform Digital Nasional seperti SIASN dan SAPK 3. Komitmen Pemerintah terhadap Percepatan Digitalisasi Administrasi ASN 4. Penggunaan Aplikasi Internal di Daerah atau Instansi |

Sumber: Analisis Data

5. ISU STRATEGIS

Tabel 2.14
Isu Strategis Perangkat Daerah

| POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN PD | PERMASALAHAN PERANGKAT DAERAH | ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PERANGKAT DAERAH | ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PERANGKAT DAERAH | | | ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH |
|---|---|---|--|--|--|---|
| | | | GLOBAL | NASIONAL | REGIONAL | |
| Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur | <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimalnya perencanaan kebutuhan ASN berdasarkan kebutuhan formasi dan standar kompetensi yang sesuai. 2. Jumlah pegawai yang belum terdistribusi sesuai beban kerja di Perangkat Daerah. 3. Belum optimalnya pengelolaan database kepegawaian 4. Belum optimalnya penerapan Core Value ASN Ber-AKHLAK 5. Rendahnya kualitas dan produktifitas kerja pegawai 6. Penilaian Kinerja Pegawai belum sepenuhnya menggambarkan kinerja ASN secara | Implementasi Manajemen Talenta dalam penempatan ASN dalam Jabatan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Transformasi Digital dalam Pelayanan Publik. 2. Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola Pemerintahan 3. Ketimpangan Kompetensi dan Kualitas SDM 4. Etika dan Integritas ASN 5. Internasionalisasi dan Mobilitas Talenta | <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum Optimalnya Penerapan Sistem Merit 2. Kesenjangan Kualitas ASN Antar Wilayah 3. Kurangnya ASN yang Memiliki Kompetensi Digital 4. Distribusi ASN yang Tidak Merata 5. Kesejahteraan dan Motivasi ASN | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas SDM ASN yang Belum Merata 2. Minimnya Kesempatan Pengembangan Karier dan Kompetensi 3. Ketergantungan pada Intervensi Politik Lokal 4. Rotasi dan Mutasi ASN yang Tidak Tepat Sasaran 5. Keterbatasan Anggaran Daerah untuk Peningkatan Kinerja ASN 6. ASN Menumpuk di Perkotaan, Kurang di Daerah Terpencil 7. Kultur Kerja yang Kurang | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas sumber daya manusia (ASN) yang belum merata, terutama dalam hal kompetensi teknis. 2. Sistem rekrutmen, mutasi dan promosi ASN belum sepenuhnya berbasis sistem merit. 3. Perlunya transformasi digital dalam Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur. 4. Perlunya Penguatan Sistem Pengawasan dan Evaluasi Kinerja |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|-----------------------------------|---|
| | <p>objektif</p> <p>7. Belum optimalnya penerapan sistem merit dalam proses mutasi, rotasi, dan Promosi ASN.</p> <p>8. Belum meratanya kompetensi ASN dalam menghadapi tuntutan pelayanan publik yang berbasis teknologi dan informasi</p> <p>9. Belum optimalnya dukungan pengembangan kompetensi ASN</p> <p>10. Belum optimalnya perencanaan pengembangan kompetensi ASN</p> <p>11. Belum optimalnya penerapan reward and punishment</p> <p>12. Sarana dan prasarana yang kurang representatif</p> <p>13. Tata kelola kepegawaian yang belum sepenuhnya digital dan terintegrasi</p> | | | | <p>Adaptif terhadap Perubahan</p> | <p>5. Belum optimalnya pengelolaan Kesejahteraan dan Perlindungan ASN</p> |
|--|---|--|--|--|-----------------------------------|---|

ISU GLOBAL

Pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi fokus utama dalam reformasi birokrasi di berbagai negara, termasuk Indonesia. Dalam konteks global, terdapat sejumlah isu strategis yang memengaruhi tata kelola ASN, baik dari sisi kualitas, kinerja, hingga adaptabilitas terhadap perubahan zaman. Berikut adalah beberapa isu global yang relevan dengan pengelolaan manajemen ASN:

1. Transformasi Digital dalam Pelayanan Publik

Banyak negara saat ini tengah mendorong digitalisasi dalam pelayanan publik, termasuk sistem kepegawaian. Tantangannya terletak pada kesiapan ASN dalam mengadopsi teknologi digital, kesenjangan literasi digital, serta perlunya sistem keamanan data yang handal. Arah kebijakan global menekankan pentingnya penguatan *e-Government* dan integrasi sistem informasi kepegawaian yang modern.

2. Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola Pemerintahan

Tuntutan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas menjadikan reformasi birokrasi sebagai prioritas global. Namun demikian, banyak birokrasi masih terjebak dalam struktur yang kaku dan budaya kerja yang resistif terhadap perubahan. Tren global mengarah pada penerapan tata kelola yang agile dan berbasis pada hasil kerja (*results-based management*).

3. Manajemen Kinerja dan Meritokrasi

Isu terkait promosi dan pengangkatan ASN yang belum sepenuhnya berbasis pada kompetensi dan kinerja masih menjadi perhatian. Sistem evaluasi yang belum objektif serta adanya praktik patronase menjadi tantangan tersendiri. Di tingkat global, diterapkan sistem merit yang ketat dan transparan untuk meningkatkan profesionalisme ASN.

4. Ketimpangan Kompetensi dan Kualitas SDM

Disparitas kualitas sumber daya manusia ASN antar daerah dan instansi menjadi persoalan yang cukup menonjol. Minimnya pelatihan yang relevan dan berkelanjutan memperburuk situasi ini. Oleh karena itu, banyak negara mulai menerapkan pendekatan pengembangan kapasitas ASN berbasis pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*).

5. Adaptasi terhadap Perubahan Sosial dan Demografis

Masuknya generasi milenial dan Gen Z ke dalam birokrasi, urbanisasi, serta perubahan harapan publik terhadap pelayanan negara menuntut ASN untuk lebih fleksibel. Tren global menunjukkan peningkatan penggunaan model kerja fleksibel seperti kerja jarak jauh (*remote working*) dan sistem *hybrid*, serta rekrutmen yang lebih inklusif.

6. Etika dan Integritas ASN

Korupsi dan pelanggaran etika masih menjadi tantangan utama dalam birokrasi. Banyak negara memperkuat kode etik ASN, mengembangkan sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblower*), serta memperluas pelatihan mengenai integritas dan etika pelayanan publik.

7. Internasionalisasi dan Mobilitas Talenta

Globalisasi menciptakan kompetisi untuk mendapatkan talenta terbaik, termasuk di sektor publik. ASN dituntut memiliki kemampuan internasional dan berkolaborasi lintas negara. Kebijakan global mengarah pada peningkatan mobilitas talenta dan pertukaran pegawai antarnegara.

ISU NASIONAL

Pengelolaan ASN di Indonesia terus mengalami dinamika seiring dengan upaya pemerintah melakukan reformasi birokrasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dalam konteks nasional, sejumlah isu strategis berikut menjadi perhatian dalam pengelolaan manajemen ASN:

1. *Belum Optimalnya Penerapan Sistem Merit*

Salah satu tantangan utama dalam manajemen ASN adalah belum optimalnya penerapan sistem merit, terutama dalam proses rekrutmen, promosi, dan mutasi pegawai. Masih terdapat praktik nepotisme, intervensi politik, dan pertimbangan non-kompetensi yang memengaruhi kebijakan kepegawaian di berbagai instansi, baik pusat maupun daerah.

2. *Kesenjangan Kualitas ASN Antar Wilayah*

Kualitas ASN di Indonesia masih menunjukkan ketimpangan antara daerah perkotaan dan pedesaan atau daerah tertinggal. ASN di daerah 3T (terdepan, terluar, dan tertinggal) sering kali memiliki akses terbatas terhadap pelatihan dan pengembangan kompetensi. Hal ini berdampak pada rendahnya kualitas layanan publik di daerah tersebut.

3. *Kurangnya ASN yang Memiliki Kompetensi Digital*

Meskipun pemerintah mendorong transformasi digital, masih banyak ASN yang belum memiliki kemampuan teknologi informasi dan komunikasi yang memadai. Keterbatasan ini menjadi penghambat dalam pengimplementasian sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) secara merata.

4. *Tumpang Tindih Kewenangan dan Data Kepegawaian*

Sistem informasi kepegawaian di Indonesia masih menghadapi tantangan integrasi. Terdapat berbagai sistem kepegawaian antarinstansi yang belum saling terhubung atau sinkron, yang mengakibatkan ketidaktepatan data, kesulitan dalam monitoring, dan pengambilan keputusan yang kurang akurat.

5. *Distribusi ASN yang Tidak Merata*

Banyak ASN menumpuk di kementerian/lembaga pusat atau daerah perkotaan, sementara daerah terpencil dan perbatasan kekurangan tenaga ASN, terutama di bidang pendidikan, kesehatan, dan teknis. Ketidakseimbangan ini menghambat pemerataan pembangunan dan pelayanan publik.

6. Kebutuhan Reformasi Jabatan Fungsional

Perubahan dari jabatan struktural ke jabatan fungsional pasca penyederhanaan birokrasi menimbulkan berbagai tantangan. Banyak ASN belum memahami peran dan tanggung jawab baru dalam jabatan fungsional, serta kurangnya pelatihan dan dukungan untuk pengembangan karier dalam jabatan tersebut.

7. Kesejahteraan dan Motivasi ASN

Tingkat kesejahteraan ASN, terutama di daerah, masih belum merata. Faktor ini memengaruhi motivasi kerja dan kualitas pelayanan. Selain itu, mekanisme tunjangan kinerja yang belum sepenuhnya berbasis kinerja juga menjadi isu penting dalam reformasi manajemen ASN.

8. Rendahnya Etika dan Disiplin ASN

Masih terdapat kasus pelanggaran disiplin dan etika yang dilakukan oleh ASN, baik dalam bentuk penyalahgunaan wewenang, ketidakhadiran, hingga pelanggaran hukum. Ini menunjukkan perlunya penguatan nilai-nilai dasar ASN dan sistem pengawasan yang lebih efektif.

9. Keterbatasan Program Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan

Program pelatihan ASN masih bersifat formalitas dan tidak terintegrasi dengan kebutuhan nyata pekerjaan. Belum ada sistem pembelajaran berkelanjutan yang memastikan ASN terus mengembangkan kompetensi sesuai perkembangan zaman.

ISU REGIONAL/DAERAH

Di tingkat regional atau daerah, pengelolaan manajemen ASN menghadapi tantangan yang lebih spesifik dibandingkan tingkat nasional. Kondisi geografis, kapasitas fiskal daerah, dan kualitas kepemimpinan lokal sangat memengaruhi kinerja ASN di daerah. Beberapa isu utama yang sering muncul di tingkat daerah antara lain:

1. Kualitas SDM ASN yang Belum Merata

Banyak daerah, khususnya di wilayah tertinggal dan perbatasan, masih mengalami kekurangan ASN dengan kompetensi memadai. Hal ini

berdampak langsung pada rendahnya kualitas pelayanan publik. Keterbatasan akses terhadap pendidikan dan pelatihan juga menjadi faktor penghambat peningkatan kapasitas SDM daerah.

2. Minimnya Kesempatan Pengembangan Karier dan Kompetensi

ASN di daerah sering kali tidak mendapatkan akses yang sama terhadap pelatihan, seminar, maupun jenjang karier yang jelas seperti ASN di pusat. Peluang promosi sering terbatas, dan pelatihan cenderung bersifat seremonial, bukan peningkatan kompetensi substantif.

3. Ketergantungan pada Intervensi Politik Lokal

Dalam beberapa kasus, kebijakan manajemen ASN di daerah dipengaruhi oleh kepentingan politik kepala daerah. Ini menimbulkan praktik pengangkatan, rotasi, dan mutasi ASN yang tidak berbasis kompetensi atau sistem merit, melainkan pada loyalitas politik.

4. Rotasi dan Mutasi ASN yang Tidak Tepat Sasaran

Mutasi dan rotasi yang dilakukan secara tidak objektif atau terlalu sering dapat menurunkan motivasi dan kinerja ASN. Di beberapa daerah, kebijakan ini tidak mempertimbangkan kebutuhan organisasi dan kesesuaian kompetensi ASN, tetapi lebih bersifat politis atau administratif.

5. Keterbatasan Anggaran Daerah untuk Peningkatan Kinerja ASN

Banyak daerah dengan kemampuan fiskal rendah kesulitan menyediakan anggaran untuk tunjangan kinerja, pelatihan, atau insentif ASN. Akibatnya, motivasi dan semangat kerja ASN di daerah tersebut cenderung rendah, terlebih jika dibandingkan dengan ASN di daerah yang fiskalnya lebih kuat.

6. Kelemahan dalam Pengelolaan Data Kepegawaian

Pengelolaan data ASN di tingkat daerah sering kali belum optimal dan tidak sinkron dengan sistem nasional seperti milik BKN. Ketidakakuratan data berdampak pada perencanaan kebutuhan ASN, pengembangan SDM, dan sistem pengawasan kinerja yang tidak efektif.

7. ASN Menumpuk di Perkotaan, Kurang di Daerah Terpencil

Distribusi ASN yang tidak merata juga menjadi masalah besar di daerah. Banyak ASN enggan ditempatkan di wilayah terpencil atau dengan fasilitas terbatas. Hal ini menyebabkan kesenjangan pelayanan publik antara pusat kota dan wilayah pedalaman atau perbatasan.

8. Kultur Kerja yang Kurang Adaptif terhadap Perubahan

Di beberapa daerah, budaya kerja ASN masih bersifat statis, birokratis, dan kurang adaptif terhadap inovasi. Hal ini menghambat proses reformasi birokrasi di tingkat lokal, khususnya dalam penerapan pelayanan publik berbasis digital dan kebijakan modernisasi manajemen ASN.

ISU PERANGKAT DAERAH

Pembangunan bidang aparatur negara memiliki peran strategis untuk mendukung terwujudnya pemerintahan yang bersih (*clean government*) dalam kerangka pembangunan nasional di berbagai bidang. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah yang ditinjau dari gambaran pelayanan Perangkat Daerah, sasaran jangka menengah pada Renstra BKN, sasaran jangka menengah provinsi, dan implikasi RTRW dan KLHS bagi pelayanan Perangkat Daerah terdapat isu-isu strategis yaitu:

6. Kualitas sumber daya manusia (ASN) yang belum merata, terutama dalam hal kompetensi teknis.
7. Sistem rekrutmen, mutasi dan promosi ASN belum sepenuhnya berbasis sistem merit.
8. Perlunya transformasi digital dalam Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur.
9. Perlunya Penguatan Sistem Pengawasan dan Evaluasi Kinerja Aparatur
10. Belum optimalnya pengelolaan Kesejahteraan dan Perlindungan ASN

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, ARAH KEBIJAKAN

3.1 TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH

Penetapan tujuan didasarkan kepada pernyataan Misi yang telah dirumuskan dengan pertimbangan faktor-faktor kunci keberhasilan yang telah dirumuskan pada Bab sebelumnya. Berdasarkan hal tersebut tujuan pelaksanaan manajemen kepegawaian Provinsi Sumatera Barat secara umum adalah agar tersedianya Pegawai Negeri Sipil Daerah yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas secara profesional melalui pembinaan karier berdasarkan sistem prestasi kerja dan karier dengan titik berat kepada sistem prestasi kerja, dengan jumlah yang sesuai dengan formasi masing-masing Dinas/Badan/Kantor/Satuan Kerja Daerah untuk terlaksananya pemerintahan yang baik yang dapat diukur dengan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah.

Pencapaian tujuan umum pelaksanaan Manajemen Kepegawaian Provinsi Sumatera Barat tidak sepenuhnya menjadi tanggung jawab BKD, karena pembinaan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas berada pada pimpinan masing-masing Dinas/Badan/Kantor/Satuan Kerja Daerah dimana pegawai dimaksud ditempatkan dan lembaga yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai.

Secara khusus berdasarkan kewenangan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat di bidang kepegawaian, tujuan yang akan dicapai dalam pelaksanaan program dan kegiatan BKD Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut:

Tujuan 1 : Terwujudnya Profesionalitas ASN

Sasaran : Meningkatnya kualitas pengelolaan Manajemen SDM
Aparatur

Tujuan 2 : Meningkatnya Organisasi yang akuntabel dan melayani

Sasaran : 1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi
2. Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi

Berikut gambaran tujuan dan sasaran jangka menengah pelayanan BKD:

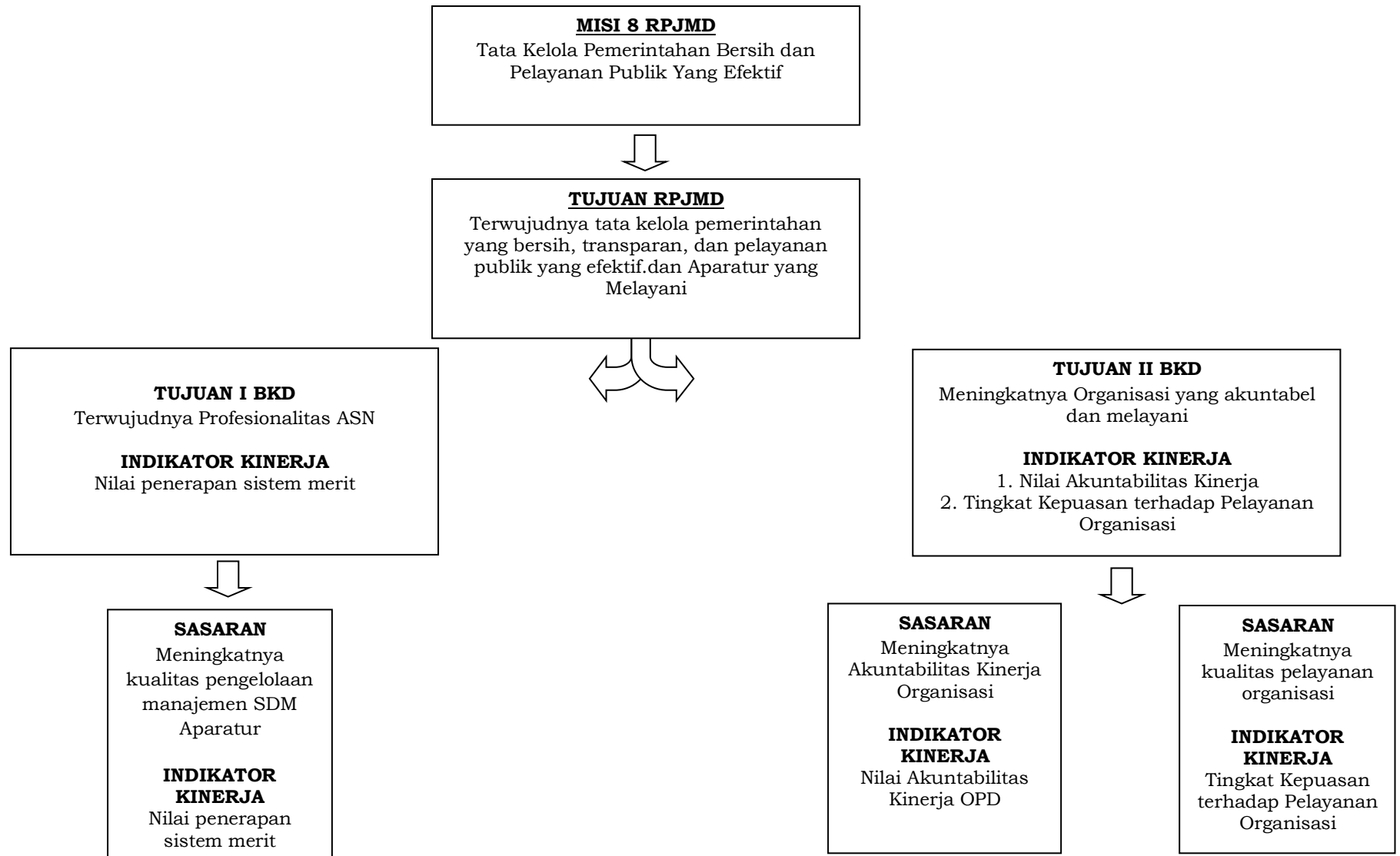
Tabel 3.1
Penjabaran Visi dan Misi Kepala Daerah dengan Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

| Visi/Misi | Tujuan/Sasaran Kepala Daerah | Tujuan/Sasaran Perangkat Daerah | Indikator |
|--|---|---|---|
| Visi: Terwujudnya Sumatera Barat Madani yang Maju dan Berkeadilan. | | | |
| Misi: Tata Kelola Pemerintahan Pemerintahan Bersih dan Pelayanan Publik yang Efektif. | | | |
| | Tujuan 1: Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan dan pelayanan publik yang efektif. | | |
| | Sasaran: Efisiensi dan transparansi dalam tata kelola pemerintahan. | Tujuan 1: Terwujudnya Profesionalitas ASN | Nilai Penerapan Sistem Merit |
| | | Sasaran: Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM Aparatur | Nilai Penerapan Sistem Merit |
| | | Tujuan 2: Meningkatnya organisasi yang akuntabel dan melayani | 1. Nilai akuntabilitas kinerja 2. Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi |
| | | Sasaran 1 Meningkatnya akuntabilitas Kinerja Organisasi | Nilai akuntabilitas Kinerja OPD |
| | | Sasaran 2: Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi | Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi |

Tabel 3.2
Tujuan dan Sasaran Renstra BKD
Tahun 2025-2029

| NSPK dan Sasaran RPJMD Yang Relevan | Tujuan | Sasaran | Indikator | Target Tahun | | | | | | Ket |
|---|--|--|---|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----|
| | | | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | |
| Efisiensi dan transparansi dalam Tata Kelola Pemerintahan | Terwujudnya Profesionalitas ASN | | Nilai penerapan sistem merit | 353,50 | 355 | 355 | 357 | 357 | 359 | |
| | | Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM Aparatur | Nilai penerapan sistem merit | 353,50 | 355 | 355 | 357 | 357 | 359 | |
| | Meningkatnya organisasi yang akuntabel dan melayani | | Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja | 81,38 | 81,39 | 81,40 | 81,41 | 81,42 | 81,43 | |
| | | | Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi | 90,73 | 90,74 | 90,75 | 90,75 | 90,76 | 90,77 | |
| | | Meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi | Nilai akuntabilitas kinerja OPD | 81,38 | 81,39 | 81,40 | 81,41 | 81,42 | 81,43 | |
| | | Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi | Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi | 90,73 | 90,74 | 90,75 | 90,75 | 90,76 | 90,77 | |

Gambar 3.1 Cascading Tujuan dan Sasaran BKD



3.2 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dalam Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat 2025-2029 adalah langkah-langkah upaya yang ditempuh untuk mewujudkan visi dan misi. Untuk itu upaya yang perlu dilakukan adalah:

“Peningkatan Manajemen dan Pelayanan Kepegawaian Daerah”

Untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu dirumuskan arah kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program lima tahun dari renstra BKD.

Pernyataan strategi dan arah kebijakan BKD lima tahun kedepan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan 2025-2029

| VISI: SUMATERA BARAT MADANI YANG MAJU DAN BERKEADILAN | | | |
|--|--|--|---|
| Misi 8: Tata Kelola Pemerintahan Bersih dan Pelayanan Publik yang Efektif | | | |
| TUJUAN | SASARAN | STRATEGI | ARAH KEBIJAKAN |
| Terwujudnya Profesionalitas ASN | Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM Aparatur | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan sistem meritokrasi dalam pengelolaan dan pendayagunaan ASN 2. Penerapan reward and punishment untuk melahirkan ASN yang inovatif, kreatif, berkarakter dan melayani 3. Peningkatan kualitas ASN dan regulasi yang efektif | <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan Kualitas Pelaksanaan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN 2. Peningkatan Kualitas Pengelolaan Mutasi dan Promosi ASN. 3. Peningkatan Kualitas Pengelolaan Pengembangan Kompetensi ASN 4. Peningkatan Kualitas Pengelolaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur |
| Meningkatnya Organisasi yang akuntabel dan melayani | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penguatan Sistem Perencanaan Kinerja yang Terintegrasi 2. Peningkatan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan indikator kinerja utama (IKU) dan indikator kinerja individu (IKI) yang SMART dan terukur. 2. Penyelarasan kinerja |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | <p>Kualitas Pelaporan Kinerja Berbasis Hasil (Outcome)</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Sistem Evaluasi Kinerja secara Berkala 4. Penerapan Sistem Reward and Punishment Berdasarkan Kinerja 5. Penguatan Budaya Kinerja dan Kepemimpinan yang Akuntabel | <p>organisasi dengan dokumen perencanaan strategis dan dokumen penganggaran.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Pengembangan aplikasi/sistem informasi kinerja terintegrasi (seperti e-SAKIP, e-Kinerja, dsb). 4. Peningkatan kapasitas SDM dalam manajemen kinerja dan evaluasi. 5. Peningkatan kualitas data dukung capaian kinerja. 6. Penguatan peran pengawasan intern (APIP) dalam pemantauan dan evaluasi kinerja. 7. Mendorong transparansi hasil kinerja kepada publik untuk mewujudkan keterbukaan informasi. |
| | Meningkatnya kualitas Pelayanan organisasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penguatan Tata Kelola Organisasi yang Efektif dan Efisien 2. Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur 3. Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Layanan Publik 4. Penguatan Budaya Kerja dan Etika Pelayanan 5. Optimalisasi Sistem Pengawasan dan Evaluasi Pelayanan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyederhanaan prosedur layanan untuk meningkatkan efisiensi dan mengurangi birokrasi yang tidak perlu. 2. Peningkatan kapasitas pelayanan berbasis kompetensi dan kebutuhan pengguna layanan. 3. Pengembangan sistem layanan terpadu dan layanan digital. 4. Penetapan standar pelayanan (SOP) yang terukur dan berorientasi pada kepuasan pelanggan. 5. Peningkatan partisipasi dan kolaborasi antar unit organisasi dalam menyelenggarakan pelayanan. 6. Penguatan sistem pengaduan masyarakat dan tindak lanjutnya sebagai dasar perbaikan layanan. 7. Penghargaan dan sanksi berbasis kinerja pelayanan. |

TAHAPAN PENYUSUNAN RENSTRA PD

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029 merupakan langkah strategis yang penting dalam rangka mewujudkan tata kelola kepegawaian yang efektif, efisien, dan akuntabel. Renstra ini menjadi pedoman utama dalam perencanaan program, kegiatan, serta pengalokasian sumber daya untuk mencapai visi dan misi BKD dalam kurun waktu lima tahun ke depan.

Tahapan Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029 dilaksanakan melalui beberapa proses utama sebagai berikut:

Tabel 3.4
Penahapan Renstra BKD

| TAHAP I (2026) | TAHAP II (2027) | TAHAP III (2028) | TAHAP IV (2029) | TAHAP V (2030) |
|--|--|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan aplikasi <i>talent pool</i>. • Penyusunan kebijakan terkait manajemen talenta. • Penyusunan kebijakan terkait impelentasi system merit dalam Pengelolaan Manajemen ASN. • Penyiapan sarpras pendukung UPTD Penilaian Kompetensi. | <ul style="list-style-type: none"> • Implementasi aplikasi <i>talent pool</i>. • Implementasi manajemen talenta • Implementasi <i>system merit</i> dalam Pengelolaan Manajemen ASN • Pengembangan sarpras dan SDM Pendukung UPTD Penilaian Kompetensi. | <ul style="list-style-type: none"> • Implementasi dan pengembangan aplikasi <i>talent pool</i>. • Implementasi manajemen talenta • Implementasi <i>system merit</i> dalam Pengelolaan Manajemen ASN. • Peremajaan Sarpras penunjang Pengelolaan Manajemen ASN • Pengembangan sarpras dan SDM Pendukung UPTD Penilaian Kompetensi. | <ul style="list-style-type: none"> • Implementasi dan pengembangan aplikasi <i>talent pool</i>. • Implementasi manajemen talenta • Implementasi <i>system merit</i> dalam Pengelolaan Manajemen ASN • Pengembangan sarpras dan SDM Pendukung UPTD Penilaian Kompetensi. | <ul style="list-style-type: none"> • Implementasi dan pengembangan aplikasi <i>talent pool</i>. • Implementasi manajemen talenta • Implementasi <i>system merit</i> dalam Pengelolaan Manajemen ASN • Pengembangan sarpras dan SDM Pendukung UPTD Penilaian • Monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengelolaan Manajemen ASN. |

BAB IV
PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA
PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1 URAIAN PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN

Program merupakan implementasi dari kebijaksanaan operasional BKD Provinsi Sumatera Barat yang telah dirumuskan pada Penyusunan program berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat yang menyangkut kepegawaian sesuai kewenangan tugas dan fungsi BKD Provinsi Sumatera Barat. Salah satu agenda pokok yang tertuang dalam RPJMD Pemerintah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029 adalah Tata Kelola Pemerintahan Bersih dan Pelayanan Publik yang Efektif. Untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program dari Rencana Strategis BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029 ke dalam program-program pembangunan.

Adapun perumusan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah:

Tabel 4.1
 Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra PD

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | KET |
|---|---|---|---------|--------|---------------------------------|---------------------------------|-----|
| Efisiensi dan transparansi dalam tata kelola pemerintahan | Meningkatnya organisasi yang akuntabel dan melayani | | | | Nilai akuntabilitas Kinerja OPD | | |
| | | Meningkatnya akuntabilitas Kinerja Organisasi | | | Nilai akuntabilitas Kinerja OPD | | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | KET |
|-------------------------------------|--------|--|--|--------------|--|---|-----|
| | | | Terkelolanya dengan baik tata kelola perencanaan, keuangan, monitoring dan tindak lanjut pada Perangkat Daerah | Nilai | Nilai akuntabilitas Kinerja OPD | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI | |
| | | | | Persen | Persentase sinkronisasi perencanaan dan pelaksanaan kinerja Perangkat Daerah | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja | |
| | | | | Dokumen | Jumlah dokumen Perencanaan Perangkat Daerah yang disusun | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | |
| | | | | Dokumen | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | |
| | | | | Berita Acara | Jumlah Berita Acara Hasil Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | |
| | | | | Persen | Persentase Tertib Administrasi Keuangan | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | |
| | | | | Orang/bulan | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | |
| | | | | Dokumen | Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD | Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD | |
| | | | | Nilai | Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi | | |
| | | Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi | | Nilai | Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi | | |
| | | | Terkelolanya dengan baik tata kelola kepegawaian dan layanan umum lainnya. | Nilai | Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan Organisasi | | |
| | | | | Persen | Persentase Tertib Administrasi Barang Milik Daerah | Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah | |
| | | | | Dokumen | Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD | Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | KET |
|-------------------------------------|--------|---------|---------|---------|--|--|-----|
| | | | | Persen | Persentase Tertib Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | |
| | | | | Paket | Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya | Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya | |
| | | | | Orang | Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan | Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi | |
| | | | | Persen | Persentase Tertib Administrasi Umum Perangkat Daerah | Administrasi Umum Perangkat Daerah | |
| | | | | Persen | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | |
| | | | | Paket | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | |
| | | | | Paket | Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan | Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan | |
| | | | | Dokumen | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan | |
| | | | | Laporan | Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu | Fasilitasi Kunjungan Tamu | |
| | | | | Laporan | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | |
| | | | | Paket | Persentase Tertib Administrasi Umum Perangkat Daerah | Administrasi Umum Perangkat Daerah | |
| | | | | Unit | Persentase ketersediaan Barang Milik Daerah sesuai dengan perencanaan | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | |
| | | | | Unit | Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan | Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | |
| | | | | Unit | Jumlah Paket Mebel yang Disediakan | Pengadaan Mebel | |
| | | | | Unit | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan | Pengadaan Peralatan dan Mesin lainnya | |
| | | | | Unit | Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan | Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | |
| | | | | Persen | Persentase ketersediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | KET |
|-------------------------------------|--|--|--|--------------|--|---|-----|
| | | | | Laporan | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | |
| | | | | Laporan | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | |
| | | | | Laporan | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor | |
| | | | | Laporan | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | |
| | | | | Persen | Persentase Barang Milik Daerah yang berkondisi baik | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | |
| | | | | Unit | Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | |
| | | | | Unit | Jumlah Mebel yang Dipelihara | Pemeliharaan Mebel | |
| | | | | Unit | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | |
| | | | | Unit | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | |
| | | | | Unit | Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | |
| | Terwujudnya Profesionalitas ASN | | | Nilai | Nilai penerapan sistem merit | | |
| | | Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM Aparatur | Terselenggaranya manajemen ASN yang profesional, akuntabel, dan berbasis sistem merit | Nilai | Nilai penerapan sistem merit | | |
| | | | Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian | Persen | Persentase Perencanaan Kebutuhan yang Sesuai Dengan Formasi | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | |
| | | | | Persen | Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan sesuai dengan SOP | | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | KET |
|-------------------------------------|--------|---------|--|---------|--|--|-----|
| | | | | Indeks | Nilai Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN | | |
| | | | Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN | Persen | Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya | | |
| | | | Meningkatnya Tata Kelola Pengembangan Karier ASN | Persen | Persentase Pengembangan Karir ASN Sesuai Dengan Kompetensinya | | |
| | | | Meningkatnya Kualitas Penilaian Kinerja ASN | Persen | Persentase Pegawai Dengan SKP Bernilai Baik | | |
| | | | | | | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | |
| | | | | Dokumen | Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN | Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | |
| | | | | Dokumen | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | |
| | | | | Dokumen | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | |
| | | | | Lembaga | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | |
| | | | | Dokumen | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | |
| | | | | Dokumen | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian | Pengelolaan Data Kepegawaian | |
| | | | | | | Mutasi dan Promosi ASN | |
| | | | | Dokumen | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | Pengelolaan Mutasi ASN | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | KET |
|-------------------------------------|--------|---------|---------|---------|--|---|-----|
| | | | | Dokumen | Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | |
| | | | | Dokumen | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN | Pengelolaan Promosi ASN | |
| | | | | | | Pengembangan Kompetensi ASN | |
| | | | | Orang | Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya | Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN | |
| | | | | Dokumen | Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center | Pengelolaan Assessment Center | |
| | | | | Dokumen | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN | Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN | |
| | | | | Orang | Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | |
| | | | | Dokumen | Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | |
| | | | | Orang | Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan | Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN | |
| | | | | Orang | Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | |
| | | | | Orang | Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan Fungsional ASN | Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN | |
| | | | | Dokumen | Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN | Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN | |
| | | | | Orang | Jumlah ASN Fungsional yang Dibina | Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | |
| | | | | Orang | Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir | Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional | |
| | | | | | | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | |
| | | | | Dokumen | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | |
| | | | | Orang | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan | Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai | |
| | | | | Laporan | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | KET |
|-------------------------------------|--------|---------|---------|---------|--|---|-----|
| | | | | Dokumen | Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | |
| | | | | Dokumen | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | |
| | | | | | | | |

Tabel 4.2
Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan

| NO | BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN/ OUTPUT | INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT | BASELINE 2024 | CAPAIAN KINERJA | | | | | | | | | | | | KET |
|----------|--|--|------------------|-----------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|-----|
| | | | | 2025 | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | |
| | | | | T | Rp | T | Rp | T | Rp | T | Rp | T | Rp | T | Rp | |
| | PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI | | | | 16,216,333,271 | | 16,677,479,391 | | 16,806,455,561 | | 16,936,502,035 | | 17,155,013,788 | | 17,368,419,997 | |
| I | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI | Terkelolanya dengan baik tata kelola organisasi, perencanaan, keuangan, kepegawaian, dan layanan umum lainnya | 100 | 100 | 14,255,314,726 | 100 | 14,573,284,656 | 100 | 14,791,883,926 | 100 | 15,013,762,185 | 100 | 15,238,968,618 | 100 | 15,467,553,147 | |
| | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Persentase sinkronisasi perencanaan dan pelaksanaan kinerja Perangkat Daerah | 100 | 100 | 42,705,000 | 100 | 42,705,000 | 100 | 42,705,000 | 100 | 42,705,000 | 100 | 42,705,000 | 100 | 42,705,000 | |
| 1 | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah dokumen Perencanaan Perangkat Daerah yang disusun | 13 | 13 | - | 5 | - | 5 | - | 5 | - | 5 | - | 5 | - | |
| 2 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 19 | 19 | 20,605,000 | 19 | 20,605,000 | 19 | 20,605,000 | 19 | 20,605,000 | 19 | 20,605,000 | 19 | 20,605,000 | |
| 3 | Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Berita Acara Hasil Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | 1 | 1 | 22,100,000 | 1 | 22,100,000 | 1 | 22,100,000 | 1 | 22,100,000 | 1 | 22,100,000 | 1 | 22,100,000 | |
| | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Persentase Tertib Administrasi Keuangan | 100 | 100 | 11,161,442,826 | 100 | 11,161,442,826 | 100 | 11,325,777,468 | 100 | 11,492,577,130 | 100 | 11,661,878,787 | 100 | 11,833,719,969 | |
| 4 | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | 73 | 73 | 10,955,642,826 | 73 | 10,955,642,826 | 73 | 11,119,977,468 | 73 | 11,286,777,130 | 73 | 11,456,078,787 | 73 | 11,627,919,969 | |
| 5 | Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD | Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD | 12 | 12 | 205,800,000 | 12 | 205,800,000 | 12 | 205,800,000 | 12 | 205,800,000 | 12 | 205,800,000 | 12 | 205,800,000 | |

| NO | BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN/ OUTPUT | INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT | BASELINE 2024 | CAPAIAN KINERJA | | | | | | | | | | | | KET |
|----|--|---|------------------|-----------------|----------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|-----|
| | | | | 2025 | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | |
| | | | | T | Rp | T | Rp | T | Rp | T | Rp | T | Rp | T | Rp | |
| | Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah | Persentase Tertib Administrasi Barang Milik Daerah | 100 | 100 | 76,500,000 | 100 | 76,500,000 | 100 | 79,200,000 | 100 | 79,200,000 | 100 | 79,200,000 | 100 | 79,200,000 | |
| 6 | Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD | Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD | 2 | 2 | 76,500,000 | 2 | 76,500,000 | 2 | 79,200,000 | 2 | 79,200,000 | 2 | 79,200,000 | 2 | 79,200,000 | |
| | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Persentase Tertib Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | 100 | 100 | 25,970,000 | 100 | 145,970,000 | 100 | 120,000,000 | 100 | 240,000,000 | 100 | 120,000,000 | 100 | 240,000,000 | |
| 7 | Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya | Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan | 1 | 1 | - | 1 | 120,000,000 | 1 | 60,000,000 | 1 | 120,000,000 | 0 | - | 1 | 120,000,000 | |
| 8 | Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi | Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan | 160 | 160 | 25,970,000 | 160 | 25,970,000 | 160 | 60,000,000 | 160 | 120,000,000 | 160 | 120,000,000 | 160 | 120,000,000 | |
| | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Persentase Tertib Administrasi Umum Perangkat Daerah | 100 | 100 | 1,381,755,392 | 100 | 1,183,723,722 | 100 | 1,232,463,463 | 100 | 1,270,817,060 | 100 | 1,310,594,722 | 100 | 1,422,760,183 | |
| 9 | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan | 1 | 1 | 4,470,200 | 1 | 4,470,200 | 1 | 4,470,200 | 1 | 27,935,200 | 1 | 27,935,200 | 1 | 27,935,200 | |
| 10 | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan | 1 | 1 | 184,004,400 | 1 | 184,004,400 | 1 | 184,004,400 | 1 | 184,004,400 | 1 | 184,004,400 | 1 | 184,004,400 | |
| 11 | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan | 1 | 1 | 152,079,600 | 1 | 35,000,000 | 1 | 35,000,000 | 1 | 35,000,000 | 1 | 60,000,000 | 1 | 60,000,000 | |
| 12 | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan | 0 | 0 | - | 30 | - | 30 | 35,000,000 | 30 | 35,000,000 | 30 | 35,000,000 | 30 | 35,000,000 | |
| 13 | Fasilitasi Kunjungan Tamu | Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu | 2 | 2 | 16,506,000 | 2 | 5,000,000 | 2 | 3,700,000 | 2 | 3,700,000 | 2 | 3,700,000 | 2 | 3,700,000 | |
| 14 | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 12 | 12 | 1,024,695,192 | 12 | 955,249,122 | 12 | 970,288,863 | 12 | 985,177,460 | 12 | 999,955,122 | 12 | 1,112,120,583 | |
| | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Persentase ketersediaan Barang Milik Daerah sesuai dengan perencanaan | 75 | 75 | 137,634,400 | 75 | 589,650,000 | 75 | 250,000,000 | 75 | 175,000,000 | 75 | 272,500,000 | 75 | 155,000,000 | |
| 15 | Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan | 1 | 1 | - | 1 | 367,650,000 | 0 | - | 1 | - | 0 | - | 1 | - | |

| NO | BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN/ OUTPUT | INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT | BASELINE 2024 | CAPAIAN KINERJA | | | | | | | | | | | | KET |
|----|---|--|------------------|-----------------|----------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|-----|
| | | | | 2025 | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | |
| | | | | T | Rp | T | Rp | T | Rp | T | Rp | T | Rp | T | Rp | |
| 16 | Pengadaan Mebel | Jumlah Paket Mebel yang Disediakan | 14 | 14 | 46,801,400 | 14 | 100,000,000 | 0 | - | 15 | 100,000,000 | 0 | - | 15 | 75,000,000 | |
| 17 | Pengadaan Peralatan dan Mesin lainnya | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan | 30 | 30 | 50,000,000 | 30 | 85,000,000 | | 150,000,000 | | 75,000,000 | | 150,000,000 | | 80,000,000 | |
| 18 | Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan | 25 | 25 | 40,833,000 | 25 | 30,000,000 | 17 | 100,000,000 | 17 | - | 14 | 100,000,000 | 14 | - | |
| 19 | Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan | 0 | 0 | - | 22 | 7,000,000 | 1 | - | 1 | - | 1 | 22,500,000 | 22 | - | |
| | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase ketersediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 100 | 100 | 1,199,783,108 | 100 | 1,210,623,108 | 100 | 1,236,917,995 | 100 | 1,236,917,995 | 100 | 1,236,917,995 | 100 | 1,236,917,995 | |
| 20 | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat | 1 | 1 | 5,000,000 | 1 | 5,000,000 | 1 | 26,575,000 | 1 | 26,575,000 | 1 | 26,575,000 | 1 | 26,575,000 | |
| 21 | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | 1 | 1 | 250,000,000 | 1 | 250,000,000 | 1 | 253,459,000 | 1 | 253,459,000 | 1 | 253,459,000 | 1 | 253,459,000 | |
| 22 | Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | 0 | 0 | - | 1 | 10,840,000 | 1 | 10,840,000 | 1 | 10,840,000 | 1 | 10,840,000 | 1 | 10,840,000 | |
| 23 | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan | 1 | 1 | 944,783,108 | 1 | 944,783,108 | 1 | 946,043,995 | 1 | 946,043,995 | 1 | 946,043,995 | 1 | 946,043,995 | |
| | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase Barang Milik Daerah yang berkategori baik | 90 | 90 | 229,524,000 | 90 | 162,670,000 | 90 | 504,820,000 | 90 | 476,545,000 | 90 | 515,172,114 | 90 | 457,250,000 | |
| 24 | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya | 6 | 6 | 87,670,000 | 6 | 87,670,000 | 7 | 167,950,000 | 8 | 187,950,000 | 8 | 187,950,000 | 9 | 207,950,000 | |
| 25 | Pemeliharaan Mebel | Jumlah Mebel yang Dipelihara | 72 | 72 | 15,000,000 | 72 | 10,000,000 | 72 | 11,500,000 | 72 | 13,225,000 | 72 | 41,209,000 | 72 | 41,800,000 | |
| 26 | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara | 150 | 150 | - | 150 | - | 150 | 107,500,000 | 150 | 107,500,000 | 150 | 107,500,000 | 150 | 107,500,000 | |
| 27 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang | 2 | 2 | 61,854,000 | 2 | 45,000,000 | 1 | 150,000,000 | 1 | 100,000,000 | 1 | 120,000,000 | 1 | 50,000,000 | |

| NO | BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN/ OUTPUT | INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT | BASELINE 2024 | CAPAIAN KINERJA | | | | | | | | | | | | KET |
|-----------|--|--|------------------|-----------------|----------------------|--------------|----------------------|------------|----------------------|--------------|----------------------|--------------|----------------------|--------------|----------------------|-----|
| | | | | 2025 | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | |
| | | | | T | Rp | T | Rp | T | Rp | T | Rp | T | Rp | T | Rp | |
| | | Dipelihara/Direhabilitasi | | | | | | | | | | | | | | |
| 28 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | 116 | 12 | 65,000,000 | 12 | 20,000,000 | 12 | 67,870,000 | 12 | 67,870,000 | 12 | 58,513,114 | 12 | 50,000,000 | |
| II | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | Nilai Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN | 78,90 | 78,90 | 1,961,018,545 | 78,95 | 2,104,194,735 | 79 | 2,014,571,635 | 79,05 | 1,922,739,850 | 79,10 | 1,916,045,170 | 79,15 | 1,900,866,850 | |
| | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Persentase PD yang menempatkan ASN sesuai dengan formasi dan kompetensi minimal 50% | 95 | 95 | 190,482,500 | 95 | 332,625,000 | 95 | 285,132,800 | 95 | 237,759,100 | 95 | 191,209,100 | 95 | 195,176,600 | |
| 29 | Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN | 2 | 2 | 10,680,000 | 2 | 11,985,000 | 2 | 12,164,800 | 2 | 12,164,800 | 2 | 12,164,800 | 2 | 12,164,800 | |
| 30 | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | 1 | 1 | 138,580,000 | 1 | 250,000,000 | 1 | 200,000,000 | 1 | 150,000,000 | 1 | 100,000,000 | 1 | 100,000,000 | |
| 31 | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | 1 | 1 | 1,560,000 | 1 | 3,120,000 | 1 | 3,588,000 | 1 | 3,214,300 | 1 | 3,214,300 | 1 | 3,214,300 | |
| 32 | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi | 1 | 1 | 25,562,500 | 1 | 44,380,000 | 1 | 44,380,000 | 1 | 44,380,000 | 1 | 44,380,000 | 1 | 44,380,000 | |
| 33 | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | 1 | 1 | 9,100,000 | 1 | 18,140,000 | 1 | 20,000,000 | 1 | 23,000,000 | 1 | 26,450,000 | 1 | 30,417,500 | |
| 34 | Pengelolaan Data Kepegawaian | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian | 1 | 1 | 5,000,000 | 1 | 5,000,000 | 1 | 5,000,000 | 1 | 5,000,000 | 1 | 5,000,000 | 1 | 5,000,000 | |
| | Mutasi dan Promosi ASN | Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya | 100 | 100 | 1,293,519,000 | 100 | 734,039,735 | 100 | 749,551,835 | 100 | 662,587,050 | 100 | 708,907,375 | 100 | 688,693,901 | |
| 35 | Pengelolaan Mutasi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah | 1 | 1 | 15,560,000 | 1 | 31,120,000 | 1 | 31,120,000 | 1 | 31,120,000 | 1 | 31,120,000 | 1 | 31,120,000 | |
| 36 | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | 1 | 1 | 91,401,000 | 1 | 122,726,000 | 1 | 122,726,000 | 1 | 122,726,000 | 1 | 122,726,000 | 1 | 122,726,000 | |
| 37 | Pengelolaan Promosi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN | 1 | 1 | 1,186,558,000 | 1 | 580,193,735 | 1 | 595,705,835 | 1 | 508,741,050 | 1 | 555,061,375 | 1 | 534,847,901 | |

| NO | BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN/ OUTPUT | INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT | BASELINE 2024 | CAPAIAN KINERJA | | | | | | | | | | | | KET |
|----|--|--|------------------|-----------------|--------------------|--------------|--------------------|------------|--------------------|--------------|--------------------|------------|--------------------|--------------|--------------------|-----|
| | | | | 2025 | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | |
| | | | | T | Rp | T | Rp | T | Rp | T | Rp | T | Rp | T | Rp | |
| | Pengembangan Kompetensi ASN | Persentase kesesuaian rencana pengembangan kompetensi ASN dengan kebutuhan organisasi | 100 | 100 | 373,057,000 | 100 | 849,155,000 | 100 | 789,674,000 | 100 | 831,373,400 | 100 | 820,766,000 | 100 | 820,766,000 | |
| 38 | Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN | Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya | 55 | 55 | - | 55 | 47,430,000 | 55 | 54,544,500 | 60 | 65,000,000 | 70 | 65,000,000 | 75 | 65,000,000 | |
| 39 | Pengelolaan Assessment Center | Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center | 1 | 1 | 130,550,000 | 1 | 249,995,000 | 1 | 150,000,000 | 1 | 172,500,000 | 1 | 150,000,000 | 1 | 150,000,000 | |
| 40 | Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN | 1 | 1 | 39,814,000 | 1 | 68,455,000 | 1 | 69,500,000 | 1 | 79,925,000 | 1 | 71,600,600 | 1 | 71,600,600 | |
| 41 | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola | 1 | 1 | 101,663,000 | 1 | 349,750,000 | 1 | 380,000,000 | 1 | 380,000,000 | 1 | 400,000,000 | 1 | 400,000,000 | |
| 42 | Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | 1 | 1 | 12,050,000 | 1 | 15,100,000 | 1 | 15,100,000 | 1 | 15,100,000 | 1 | 15,100,000 | 1 | 15,100,000 | |
| 43 | Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan | 4 | 4 | 63,980,000 | 4 | 63,980,000 | 4 | 63,980,000 | 4 | 63,980,000 | 4 | 63,980,000 | 4 | 63,980,000 | |
| 44 | Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | 5 | 5 | 3,199,000 | 5 | 6,405,000 | 5 | 6,405,000 | 5 | 6,405,000 | 5 | 6,405,000 | 5 | 6,405,000 | |
| 45 | Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN | Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan Fungsional ASN | 5 | 5 | 915,000 | 5 | 1,830,000 | 5 | 1,830,000 | 5 | 1,830,000 | 5 | 1,830,000 | 5 | 1,830,000 | |
| 46 | Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN | Jumlah Laporan Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN | 1 | 1 | 13,871,000 | 1 | 32,180,000 | 1 | 32,180,000 | 1 | 32,180,000 | 1 | 32,180,000 | 1 | 32,180,000 | |
| 47 | Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | Jumlah ASN Fungsional yang Dibina | 10 | 10 | 4,575,000 | 10 | 9,150,000 | 10 | 10,522,500 | 10 | 9,426,000 | 10 | 9,567,400 | 10 | 9,567,400 | |
| 48 | Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional | Jumlah Dokumen Hasil Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional | 10 | 10 | 2,440,000 | 10 | 4,880,000 | 10 | 5,612,000 | 10 | 5,027,400 | 10 | 5,103,000 | 10 | 5,103,000 | |
| | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Persentase SKP yang disusun dan dinilai tepat waktu dan sesuai ketentuan | 95 | 95 | 103,960,045 | 95,50 | 188,375,000 | 96 | 190,213,000 | 96,50 | 191,020,300 | 97 | 195,162,695 | 97,50 | 196,230,349 | |
| 49 | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | 1 | 1 | 2,340,000 | 1 | 4,680,000 | 1 | 5,382,000 | 1 | 6,189,300 | 1 | 7,117,695 | 1 | 8,185,349 | |
| 50 | Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai | Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan | 6 | 6 | 1,265,045 | 6 | 73,070,000 | 6 | 74,166,000 | 6 | 74,166,000 | 6 | 74,378,000 | 6 | 74,378,000 | |

| NO | BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN/ OUTPUT | INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT | BASELINE 2024 | CAPAIAN KINERJA | | | | | | | | | | | | KET |
|----|--|--|------------------|-----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|------|----|-----|
| | | | | 2025 | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | |
| | | | | T | Rp | T | Rp | T | Rp | T | Rp | T | Rp | T | Rp | |
| | Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai | Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa | 800 | 800 | 8,185,000 | 8,185,000 | 8,185,000 | 8,185,000 | 8,185,000 | 8,185,000 | 8,185,000 | 8,185,000 | 8,185,000 | | | |
| 51 | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | 1 | 1 | 90,610,000 | 99,320,000 | 99,320,000 | 99,320,000 | 99,320,000 | 99,320,000 | 102,322,000 | 102,322,000 | 102,322,000 | | | |
| 52 | Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani | 1 | 1 | 1,560,000 | 3,120,000 | 3,160,000 | 3,160,000 | 3,160,000 | 3,160,000 | 3,160,000 | 3,160,000 | 3,160,000 | | | |

Berdasarkan Program/Kegiatan/Subkegiatan pada Tabel 4.2 dapat diperjelas lagi daftar sub kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah, yang akan digambarkan pada tabel dibawah:

Tabel 4.3
Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas
Pembangunan Daerah

| NO | PROGRAM PRIORITAS | OUTCOME | KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | KET | | |
|------------|--|---|------------------------|---|---|--|
| A | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI | Terkelolanya dengan baik tata kelola organisasi, perencanaan, keuangan, kepegawaian, dan layanan umum lainnya. | | | | |
| I | | | | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | | |
| 1 | | | | | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | |
| 2 | | | | | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | |
| 3 | | | | | Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | |
| II | | | | | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | |
| 1 | | | | | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | |
| 2 | | | | | Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD | |
| III | | | | | Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah | |

| NO | PROGRAM PRIORITAS | OUTCOME | KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | KET |
|-----------|-------------------|---------|--|-----|
| 1 | | | Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD | |
| IV | | | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | |
| 1 | | | Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya | |
| 2 | | | Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi | |
| V | | | Administrasi Umum Perangkat Daerah | |
| 1 | | | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | |
| 2 | | | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | |
| 3 | | | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | |
| 4 | | | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | |
| 5 | | | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan | |
| 6 | | | Fasilitasi Kunjungan Tamu | |
| 7 | | | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | |
| VI | | | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | |
| | | | Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | |
| 1 | | | Pengadaan Mebel | |
| 2 | | | Pengadaan Peralatan dan Mesin lainnya | |
| 3 | | | Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | |

| NO | PROGRAM PRIORITAS | OUTCOME | KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | KET |
|-------------|-----------------------------------|--|---|------------------|
| VII | | | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | |
| 1 | | | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | |
| 2 | | | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | |
| 3 | | | Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor | |
| 4 | | | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | |
| VIII | | | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | |
| 1 | | | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | |
| 3 | | | Pemeliharaan Mebel | |
| 4 | | | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | |
| 5 | | | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | |
| 6 | | | Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | |
| B | PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH | Terselenggaranya manajemen ASN yang profesional, akuntabel, dan berbasis sistem merit | | |
| I | | | Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN | Prioritas |
| 1 | | | Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN | Prioritas |
| 2 | | | Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK | Prioritas |
| 3 | | | Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian | Prioritas |
| 4 | | | Fasilitasi Lembaga Profesi ASN | Prioritas |

| NO | PROGRAM PRIORITY | OUTCOME | KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | KET |
|------------|-------------------------|----------------|---|------------------|
| 5 | | | Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian | Prioritas |
| 6 | | | Pengelolaan Data Kepegawaian | Prioritas |
| II | | | Mutasi dan Promosi ASN | Prioritas |
| 1 | | | Pengelolaan Mutasi ASN | Prioritas |
| 2 | | | Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN | Prioritas |
| 3 | | | Pengelolaan Promosi ASN | Prioritas |
| III | | | Pengembangan Kompetensi ASN | Prioritas |
| 1 | | | Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN | Prioritas |
| 2 | | | Pengelolaan <i>Assessment Center</i> | Prioritas |
| 3 | | | Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN | Prioritas |
| 4 | | | Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN | Prioritas |
| 5 | | | Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat | Prioritas |
| 6 | | | Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN | Prioritas |
| 7 | | | Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional | Prioritas |
| 8 | | | Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN | Prioritas |
| 9 | | | Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN | Prioritas |
| 10 | | | Pembinaan Jabatan Fungsional ASN | Prioritas |
| 11 | | | Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional | Prioritas |

| NO | PROGRAM PRIORITAS | OUTCOME | KEGIATAN/ SUB KEGIATAN | KET |
|-----------|--------------------------|----------------|---|------------------|
| IV | | | Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Prioritas |
| 1 | | | Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur | Prioritas |
| 2 | | | Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai | Prioritas |
| 3 | | | Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai | Prioritas |
| 4 | | | Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN | Prioritas |
| 5 | | | Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai | Prioritas |

4.2 INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

Pada Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat juga telah menampilkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Penyusunan IKU berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Penyusunan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Tujuan penetapan IKU di Lingkungan Instansi Pemerintah adalah untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik dan untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Pemilihan dan Penetapan Indikator Kinerja Utama harus memenuhi karakteristik indikator kinerja yang baik dan cukup memadai guna pengukuran kinerja unit organisasi yang bersangkutan yaitu: spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan keberhasilan sesuatu yang diukur dan dapat dikuantifikasi dan diukur. Merujuk pada Peraturan diatas maka

Indikator Kinerja Utama BKD Provinsi Sumatera Barat sesuai RPJMD adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Indikator Kinerja Utama BKD

| No | Indikator Tujuan/ Sasaran | Satuan | Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke- | | | | | |
|----|------------------------------|--------|--|------|------|------|------|------|
| | | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
| I | Nilai Penerapan Sistem Merit | Nilai | 353,50 | 355 | 355 | 357 | 357 | 359 |

4.3 INDIKATOR KINERJA KUNCI (IKK)

Untuk mendukung pencapaian tujuan strategis “*Terwujudnya Profesionalitas ASN*”, BKD menetapkan sejumlah **Indikator Kinerja Kunci (IKK)** yang berfungsi sebagai ukuran utama keberhasilan pelaksanaan sasaran strategis. IKK ini dipilih berdasarkan keterukuran, ketercapaian, dan kontribusinya terhadap reformasi birokrasi dan peningkatan kapasitas aparatur.

Seluruh IKK akan menjadi dasar dalam pengukuran kinerja BKD secara periodik melalui sistem monitoring dan evaluasi kinerja, dan akan dijadikan referensi dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

Tabel 4.5
Indikator Kinerja Kunci BKD

| No | Indikator Tujuan/ Sasaran | Satuan | Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke- | | | | | |
|----|--|--------|--|-------|------|-------|-------|-------|
| | | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
| 1 | Nilai penerapan sistem merit | Persen | 353,50 | 355 | 355 | 357 | 357 | 359 |
| 2 | Nilai penerapan sistem merit | Persen | 353,50 | 355 | 355 | 357 | 357 | 359 |
| 3 | Nilai Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN | Indeks | 78,90 | 78,95 | 79 | 79,05 | 79,10 | 79,15 |

BAB V

PENUTUP

Renstra BKD Tahun 2025–2029 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang menjadi pedoman arah kebijakan dan pelaksanaan program/kegiatan pembangunan di bidang manajemen kepegawaian daerah selama lima tahun ke depan. Penyusunan dokumen ini telah mengacu pada visi, misi, dan tujuan pembangunan daerah, serta sejalan dengan kebijakan nasional dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dan turut mendukung prioritas pembangunan daerah pada RPJMD Provinsi Sumatera Barat 2025-2029 dan memenuhi misi 8 RPJMD:

“Tata Kelola Pemerintahan Bersih dan Pelayanan Publik yang Efektif.”

Renstra ini disusun dengan mempertimbangkan berbagai tantangan dan dinamika kepegawaian, serta kebutuhan reformasi birokrasi yang terus berkembang. Melalui rumusan tujuan strategis *“Terwujudnya Profesionalitas ASN”*, BKD berkomitmen untuk membangun sistem manajemen ASN yang berbasis kompetensi, merit, dan kinerja. Indikator-indikator kunci telah ditetapkan guna mengukur keberhasilan pelaksanaan sasaran dan memastikan terwujudnya tata kelola kepegawaian yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Untuk memastikan implementasi Renstra ini berjalan efektif dan mencapai hasil yang diharapkan, beberapa langkah tindak lanjut yang perlu dilakukan diantaranya:

1. **Sosialisasi dan Internalisasi.** Mensosialisasikan dan menginternalisasikan dokumen Renstra ini kepada seluruh pegawai dilingkungan BKD agar pemahaman dan komitmen terhadap pelaksanaan program dan kegiatan dapat terbangun secara optimal.

2. **Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA).** Menerjemahkan program dan kegiatan yang tertuang dalam Renstra ini ke dalam Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) BKD Provinsi Sumatera Barat sebagai dasar pengajuan anggaran dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Sumatera Barat.
3. **Pelaksanaan Program dan Kegiatan.** Melaksanakan program dan kegiatan sesuai jadwal dan alokasi anggaran yang telah ditetapkan dalam APBD, dengan fokus pada pencapaian target kinerja yang telah direncanakan.
4. **Monitoring dan Evaluasi.** Melakukan monitoring secara berkala terhadap kemajuan pelaksanaan program dan kegiatan, mengidentifikasi potensi hambatan, dan melakukan evaluasi untuk mengukur efektivitas serta efisiensi pelaksanaan. Hasil monitoring dan evaluasi ini akan menjadi bahan penyusunan laporan kinerja dan perbaikan Renstra di tahun-tahun berikutnya.

Akhirnya, dengan ditetapkannya Rencana Strategis ini, diharapkan BKD dapat menjalankan peran strategisnya secara optimal dalam mewujudkan sumber daya aparatur yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing, sebagai pilar utama dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang baik.

Padang, Oktober 2025

GUBERNUR SUMATERA BARAT



MAHYELDI