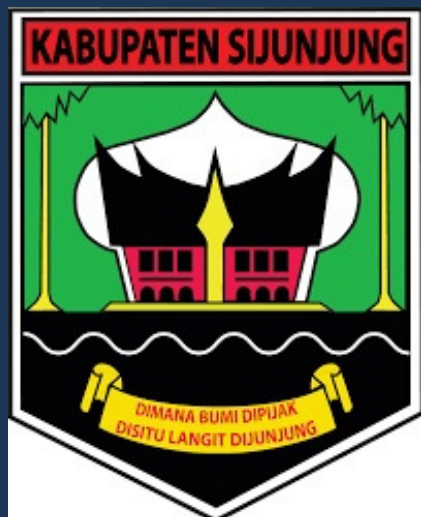




RENCANA STRATEGIS

*Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber
Daya Manusia Kabupaten
Sijunjung*

2025-2029



KATA PENGANTAR

Dalam Penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung telah mengacu pada Permendagri 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 serta Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 memuat Visi dan Misi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja tahun lalu dan capaian Renstra Perangkat Daerah serta Program-program dari kegiatan yang akan dilaksanakan pada priode tahun yang akan datang. Implementasi program-program usulan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung mempunyai kredibilitas nilai yang bersifat terstruktur melalui kerangka acuan manajerial aparatur tentang arah pembangunan kedepan.

Arah pembangunan ini tentu saja masih harus dirinci dan dijabarkan lebih lanjut menjadi Rencana Kerja periode 1 (satu) tahun ke depan, agar skala prioritas setiap program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia lebih kongkrit.

Harapan kami, Perubahan Rencana Strategis ini dapat di jadikan acuan untuk program, kegiatan dan sub. kegiatan tahun depan. Mudah-mudahan dengan di susunnya Rencana Kerja ini, dapat lebih memacu gerak dan langkah Aparatur Sipil Negara (ASN) jadi lebih baik di masa mendatang.

Muaro Sijunjung, September 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan

Sumber Daya Manusia



MUHADIRIS, SP, ME
Pembina Tk.I

NIP. 19790122 200212 1 00

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR GRAFIK	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Dasar Hukum Penyusunan	3
1.3. Maksud Penyusunan	5
1.4. Tujuan Penyusunan	5
1.5. Sistematika Penulisan	6
 BAB II Gambaran Pelayanan, Permasalahan Dan Isu Strategis Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Sijunjung	 8
2.1. Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung	 8
2.1.1 Tugas BKPSDM Kabupaten Sijunjung	8
2.1.2 Fungsi BKPSDM Kabupaten Sijunjung	8
2.1.3 Struktur oragnisasi BKPSDM Kabupaten Sijunjung	9
2.1.4 Uraian tugas BKPSDM Kabupaten Sijunjung	9
2.1.5 Sumber daya BKPSDM Kabupaten Sijunjung	12
2.1.6 Keadaan pegawai	12
2.1.7 Keadaan Sarana dan Prasarana	15
2.1.8 Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Sijunjung	16
2.1.9 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan	21
 2.1.10 Kelompok sasaran layanan BKPSDM Kabupaten Sijunjung	 22
2.2 Permasalahan Dan Isu Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sijunjung	 23
2.2.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan	23
2.2.2 Telaahan Tujuan dan Sasaran Penyelarasan Rencana Pembangunan Daerah	24
2.2.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra	25
2.2.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	26
2.3 Penentuan Isu-isu Strategis	27

BAB III	TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN SIJUNJUNG	33
	3.1. Tujuan	33
	3.2. Sasaran	33
	3.3. Strategi dan Arah Kebijakan	37
BAB IV	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN SIJUNJUNG	49
	4.1 Perencanaan di BKPSDM Kabupaten Sijunjung	49
	4.2 Program, Kegiatan, dan Subkegiatan BKPSDM	49
	4.3 Kinerja, Indikator, Target, Dan Pagu Indikatif Serta Dukungan Program Prioritas Pembangunan	51
	4.3.1 Indetifikasi Program, Kegiatan, Sub Kegiatan Renstra PD	51
	4.3.2 Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan	63
	4.3.3 Sub Kegiatan Prioritas Dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	70
	4.3.4 Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM	72
	4.3.5 Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKPSDM	74
BAB V	PENUTUP	76
LAMPIRAN		

Daftar Tabel

Tabel 2.1	Gambaran Umum Pegawai BKPSDM Kabupaten Sijunjung	13
Tabel 2.4	Keadaan Sarana dan Prasarana	15
Tabel 2.5	Skala Nilai Peningkatan Kerja	16
Tabel 2.6	Rumusan Indikator Kinerja Utama (IKU)	17
Tabel 2.7	Pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU)	18
Tabel 2.8	Perbandingan capain Indikator Kinerja Utama (IKU) Indeks Sistem Merit Tahun 2020-2024	19
Tabel 2.9	Perbandingan Capain Indikator Kinerja Utama (IKU) Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2020-2024	19
Tabel 2.10	Rumusan Indikator Kinerja Kunci (IKK) dan Formulasi Perhitungan	20
Tabel 2.11	Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Kunci 2020-2024	21
Tabel 2.12	Teknis Menyimpulkan Isu Strategis Perangkat Daerah	29
Tabel 3.1	Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra PD	36
Tabel 3.2	Strategi SWOT (SO-WO-ST-WT)	37
Tabel 3.3	Penentuan Alternatif Strategis	38
Tabel 3.4	Penahapan Rencana Strategis BKPSDM	41
Tabel 3.5	Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra BKPSDM Kabupaten Sijunjung	43
Tabel 4.1	Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Rancangan Akhir Renstra PD	52
Tabel 4.2	Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2026-2029	64
Tabel 4.4	Daftar Sub Kegiatan Prioritas Dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	70
Tabel 4.5	Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM	73
Tabel 4.6	Indikator Kinerja Kunci	75

Daftar Gambar		
Gambar 3.1	Konsep RENSTRA PD	34

Daftar Grafik

Grafik 2.1	Gambaran Umum Pegawai BKPSDM Kabupaten Sijunjung 2024	13
Grafik 2.2	Klasifikasi Pendidikan ASN (PNS & PPPK) BKPSDM Kabupaten Sijunjung 2024	14
Grafik 2.3	Klasifikasi Pendidikan THL BKPSDM Kabupaten Sijunjung 2024	14

BAB I

PENDAHULUAN

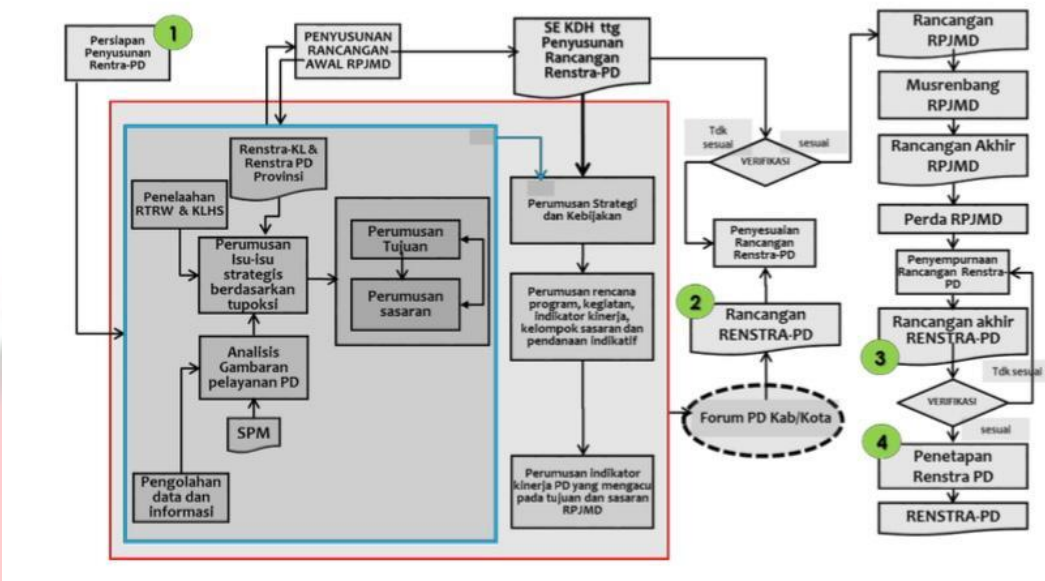
1.1. Latar belakang

Rencana strategis perangkat daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan perangkat daerah (PD) periode 5 (lima) tahun. Teknis penyusunan Renstra diatur dalam 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 serta Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sijunjung 2025-2029 memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, kegiatan dan sub kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Sijunjung dalam mengendalikan tercapainya tata kelola manajemen ASN di Kabupaten Sijunjung. Rencana strategis PD dirumuskan untuk dijadikan pedoman dalam menjalankan pemerintahan, sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing PD, sehingga dapat terlaksana secara terstruktur, terukur dan tepat sasaran.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri 86/2017, secara garis besar tahapan penyusunan Renstra PD dimulai dari tahapan persiapan penyusunan Renstra, penyusunan rancangan awal Renstra PD, penyusunan rancangan Renstra PD, pelaksanaan forum PD/lintas PD, perumusan rancangan akhir Renstra PD, dan penetapan Renstra PD. Pada dasarnya Renstra PD harus selaras dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), sehingga perlu diverifikasi terlebih dahulu oleh perangkat daerah yang membidangi urusan perencanaan dan pembangunan daerah. Renstra PD juga digunakan sebagai dasar penyusunan rencana kerja (Renja) PD, yaitu dokumen perencanaan PD yang memuat program dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai sasaran pembangunan dalam periode 1 (satu) tahun. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa seluruh dokumen perencanaan memiliki keterkaitan sebagai bagian dari suatu sistem perencanaan pembangunan. Keterkaitan tersebut meliputi visi dan misi, strategi, arah kebijakan, program, kegiatan, sasaran, serta indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yang ingin dicapai. Berikut adalah gambaran alur penyusunan Renstra perangkat daerah.

Gambar 1.1 Bagan Alir Penyusunan Renstra Perangkat Daerah



Sumber: Permendagri 86/2017 diolah

Pemerintah Kabupaten Sijunjung menjadi salah satu pemerintah daerah yang terdampak dari pelaksanaan pemilihan kepala daerah (Pilkada) serentak secara nasional pada tahun 2024. Hal tersebut sebagaimana tertuang dalam Undang- Undang No 10 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Wali Kabupaten Menjadi Undang-Undang, pemilihan kepala daerah dilaksanakan serentak secara nasional pada tahun 2024. Akibatnya akan terjadi kekosongan jabatan di sejumlah daerah, karena adanya masa jabatan kepala daerah yang berakhir pada tahun 2023.

Sehubungan dengan hal tersebut Kementerian Dalam Negeri mengeluarkan Instruksi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah dengan Periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Berakhir pada Tahun 2024. Sesuai Instruksi Menteri Dalam Negeri tersebut,

Renstra perangkat daerah kabupaten/kabupaten tahun 2025-2029 ditetapkan paling lambat minggu kedua bulan februari tahun 2024.

1.2. Dasar hukum penyusunan

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-Undang 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Pusat dan Daerah
5. Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
6. Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2024 tentang Kabupaten Sijunjung di Provinsi Sumatera Barat;
7. Undang-undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2008 tentang Perubahan Nama Kabupaten Sawahlunto/Sijunjung Menjadi Kabupaten Sijunjung Provinsi Sumatera Barat;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi proses perencanaan dan Penganggaran;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;

14. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
15. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 111 tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
16. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025–2029;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah;
18. 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;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor tentang 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2025 tentang Pembinaan dan Pengawasan Kinerja Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah dalam Melaksanakan Program Strategi Nasional pada Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2026;
26. Peraturan Daerah Kabupaten Sijunjung Nomor 5 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Sijunjung Tahun 2011-2031;

27. Peraturan Daerah Kabupaten Sijunjung Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
28. Peraturan Daerah Kabupaten Sijunjung Nomor 8 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045;
29. Peraturan Daerah Kabupaten Sijunjung Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029;

1.3. Maksud penyusunan renstra

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung Tahun 2025-2029 disusun sebagai pedoman untuk memberikan arah dan acuan kerja terhadap strategi, kebijakan, program pembangunan pendidikan, yang didalamnya dilengkapi dengan rencana pembangunan tahunan dengan memuat perkiraan target-target pencapaian kinerja tahunan. Penjabaran tujuan dan sasaran pembangunan daerah dalam bentuk program, kegiatan, sampai dengan sub kegiatan yang terkait urusan kepegawaian, meningkatkan kualitas dan pengembangan sumber daya manusia yang harus dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung selama kurun waktu tahun 2025-2029.

1.4. Tujuan penyusunan renstra

Tujuan dari penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung yaitu:

1. Merumuskan tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program kegiatan dan sub kegiatan perencanaan pembangunan daerah selama kurun waktu Tahun 2025-2026 dalam menjalankan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Menyediakan tolok ukur kinerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai dasar dalam melakukan pengendalian dan evaluasi kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung;
3. Menjadi pedoman dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung yang merupakan dokumen perencanaan tahunan.
4. Menyediakan sasaran dokumen yang strategis dan komprehensif yang menjadi acuan bagi pengambil kebijakan dan stakeholder

kepegawaian dalam merumuskan Tujuan dan sasaran yang akan dicari.

1.5. Sistematika penulisan

Sistematika penulisan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten SijunjungTahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

Bab I	Pendahuluan Bab ini berisi tentang latar belakang penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung, landasan hukum, maksud dan tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung.
Bab II	Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung Berisi uraian tentang struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung beserta tugas pokok dan fungsinya. Bab ini juga dilengkapi dengan data-data tentang sumber daya organisasi serta kinerja yang telah diraih oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung pada era sebelumnya.
Bab III	Bab ini mengupas tujuan dan sasaran yang akan dicapai serta upaya dan langkah-langkah yang akan dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung untuk mencapai tujuan.
Bab IV	Bab ini menguraikan Rencana Program dan kegiatan serta indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung yang memiliki keterkaitan langsung dengan tujuan dan sasaran yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Sijunjung 2025-2029.

Bab V

Berisi tentang kaidah-kaidah pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung .



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN SIJUNJUNG

2.1. Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung

Berdasarkan Peraturan Bupati Sijunjung Nomor 33 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Sijunjung Nomor 22 Tahun 2023, merupakan salah satu fungsi penunjang dalam bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Sijunjung melalui Sekretaris Daerah.

2.1.1. Tugas BKPSDM Kabupaten Sijunjung

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang yang menjadi kewenangan Daerah dalam bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan.

2.1.2. Fungsi BKPSDM Kabupaten Sijunjung

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan bahan kebijakan Pemerintah Daerah, fungsi penunjang dalam bidang kepegawaian, pendidikan dan latihan.
2. Perumusan bahan kebijakan Pemerintah Daerah, fungsi penunjang dalam bidang kepegawaian, pendidikan dan latihan.
3. Evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan kebijakan Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan latihan.

2.1.3. Struktur organisasi BKPSDM Kabupaten Sijunjung

Berdasarkan Peraturan Bupati Sijunjung Nomor 22 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1. Kepala Badan;
- 2. Sekretaris yang membawahi 2 (dua) sub bagian yaitu :
 - a. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Keuangan;
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 3. Bidang pengadaan, mutasi, promosi dan pemberhentian aparatur;
- 4. Bidang pengembangan kompetensi, penilaian kinerja aparatur dan sistem informasi kepegawaian; dan
- 5. UPTB



2.1.4. Uraian tugas BKPSDM Kabupaten Sijunjung

- 1. Kepala Badan
Mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang dalam Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Latihan sesuai dengan kewenangan yang dimiliki Daerah yaitu memberi petunjuk, membina, membimbing, mengkoordinir dan mengawasi unsur-unsur pembantu pelaksana dan penunjang yang berada dalam lingkungan lembaga teknis.
- 2. Sekretaris
Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai tugas memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh satuan Organisasi dalam lingkup BKPSDM yang meliputi urusan perencanaan, keuangan,

umum dan kepegawaian serta mengkoordinasikan penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas bidang secara terpadu.

- Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pelayanan urusan umum, administrasi kepegawaian, urusan rumah tangga serta pengelolaan dan pemeliharaan barang inventaris dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas membantu Sekretaris melaksanakan Pelayanan urusan perencanaan dan Keuangan dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

3. Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi, Promosi dan Pemberhentian Aparatur

Bidang pengadaan, mutasi, promosi dan pemberhentian aparatur mempunyai tugas merencanakan operasional, mengelola, mengoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan program kegiatan di bidang pengadaan, mutasi, promosi dan pemberhentian aparatur.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana bidang pengadaan, mutasi, promosi dan pemberhentian aparatur mempunyai fungsi :

- a. perumusan kebijakan pengadaan, mutasi, promosi dan pemberhentian;
- b. penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- c. penyelenggaraan pengadaan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja;
- d. koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- e. verifikasi dokumen administrasi pemberhentian;
- f. penyelenggaraan proses mutasi dan promosi;
- g. koordinasi pelaksanaan mutasi dan promosi;
- h. koordinasi dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
- i. verifikasi dokumen mutasi dan promosi;
- j. evaluasi dan pelaporan kegiatan pelaksanaan pengadaan, mutasi, promosi dan pemberhentian; dan

k. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

4. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja Aparatur dan Sistem Informasi Kepegawaian

Bidang pengembangan kompetensi, penilaian kinerja aparatur dan sistem informasi kepegawaian mempunyai tugas merencanakan operasional, mengelola, mengoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan program kegiatan bidang pengembangan kompetensi, penilaian kinerja aparatur dan sistem informasi kepegawaian.

Dalam melaksanakan tugas bidang pengembangan kompetensi, penilaian kinerja aparatur dan sistem informasi kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan pengembangan kompetensi, penilaian kinerja aparatur dan sistem informasi kepegawaian serta perumusan kebijakan penghargaan;
- b. penyelenggara pengembangan kompetensi;
- c. perencana kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi;
- d. fasilitasi pelaksanaan diklat teknis fungsional;
- e. verifikasi database informasi kepegawaian;
- f. koordinasi penyusunan informasi kepegawaian;
- g. perencanaan pelaksanaan kegiatan penilai kinerja dan penghargaan;
- h. koordinasi kegiatan penilaian kinerja; i. evaluasi hasil penilaian kinerja;
- i. verifikasi dan koordinasi usulan pemberian penghargaan;
- j. evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi, penilaian kinerja dan pengelolaan sistem informasi; dan
- k. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

5. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan perundang-undangan.

2.1.5. Sumber daya BKPSDM Kabupaten Sijunjung

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, BKPSDM didukung oleh berbagai sumber daya yang meliputi:

a. Sumber Daya Manusia (SDM)

BKPSDM memiliki pegawai ASN (PNS, PPPK dan THL) dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang mendukung pelaksanaan urusan kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur. Aspek SDM di BKPSDM Kabupaten Sijunjung meliputi :

1. Jumlah pegawai per bidang/sekretariat/UPT;
2. Kualifikasi pendidikan (SMA, D3, S1, S2);
3. Kompetensi teknis dan manajerial;
4. Ketersediaan pejabat fungsional (Analisis Kepegawaian, Analisis Kebijakan, Asessor, Perencana, Pranata Komputer, dll);

b. Sumber Daya Keuangan

Sumber daya anggaran BKPSDM berasal dari APBD dan Dana Keistimewaan yang dialokasikan untuk :

1. Belanja langsung (barang jasa dan modal);
2. Belanja tidak langsung (gaji dan tunjangan pegawai);

c. Sumber Daya Sarana dan Prasarana

BKPSDM didukung oleh fasilitas kerja yang meliputi:

1. Ruang kerja, ruang rapat, ruang asesment/wawancara, ruang arsip;
2. Perangkat komputer, printer dan jaringan internet;
3. Mushola;
4. Kendaraan operasional.

2.1.6. Keadaan pegawai

Jumlah ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung per 31 Desember 2024 sebanyak 37 orang, terdiri dari 26 orang PNS, 3 orang PPPK dan 8 orang THL. Klasifikasi jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung per 31 Desember 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Gambaran Umum Pegawai BKPSDM Kabupaten Sijunjung

Tahun 2024

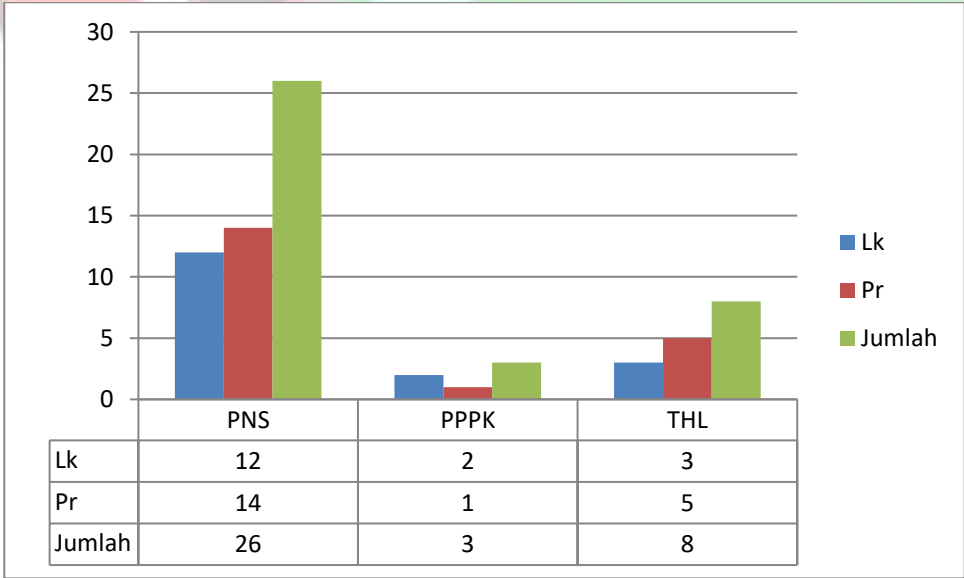
No	Uraian	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
	Pegawai			
1	PNS	12	14	26
2	PPPK	2	1	3
3	THL	3	5	8
	Kualifikasi Pendidikan PNS			
1	SMA/SMK	1	4	5
2	D-III	-	7	7
3	S1/ DIV	5	6	11
4	S2	5	1	6
	Kualifikasi Pendidikan THL			
1	SD		1	1
2	SMP			
3	SMA/SMK	2	3	5
4	D-III			
5	S1/ DIV	-	2	2
6	S2			
Jumlah		17	20	37

Sumber: BKPSDM Kabupaten Sijunjung, 2024

Grafik 2.1

Gambaran Umum Pegawai BKPSDM Kabupaten Sijunjung

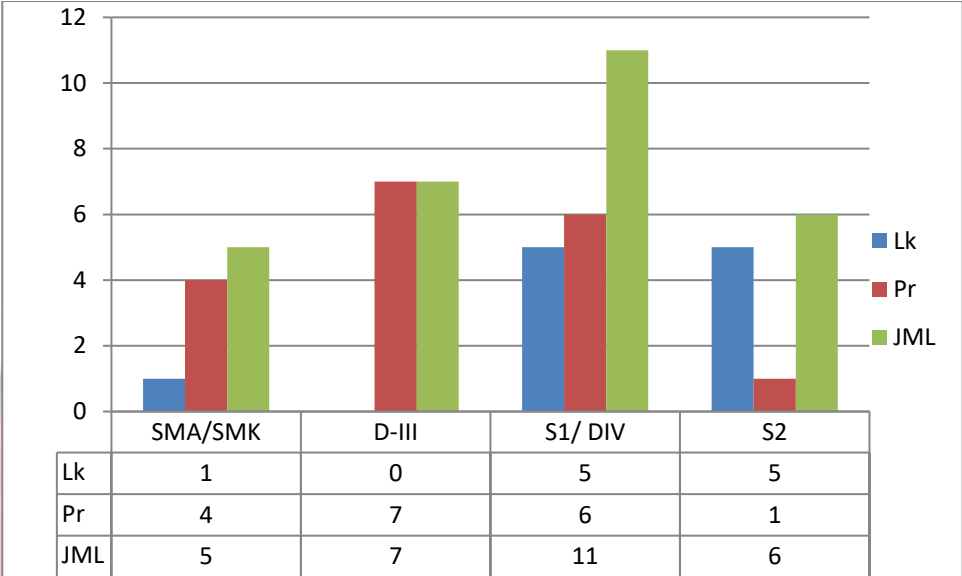
Tahun 2024



Sumber: BKPSDM Kabupaten Sijunjung, 2024

Tabel diatas adalah data pegawai Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2024. Dari tabel dan grafik diatas dapat dilihat jumlah pegawai ASN lebih banyak dari THL.

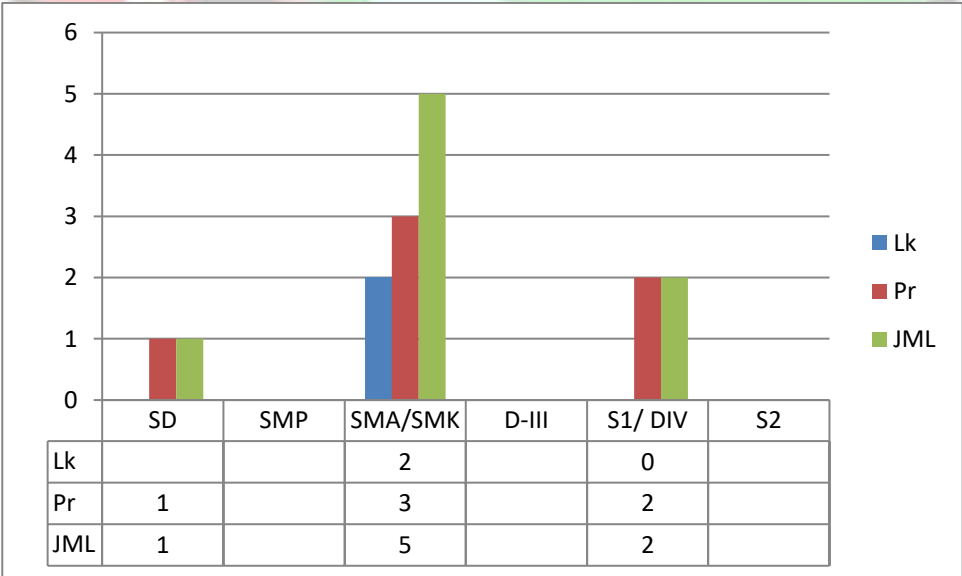
Grafik 2.2
Klasifikasi Pendidikan ASN (PNS & PPPK) BKPSDM
Kabupaten Sijunjung
Tahun 2024



Sumber: BKPSDM Kabupaten Sijunjung, 2024

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa dari kualifikasi pendidikan ASN, dengan jenjang Pendidikan S-2 ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung berjumlah sebanyak 6 orang, S-1 sebanyak 11 orang, D-III sebanyak 7 orang, dan SMA/ SMK sebanyak 5 orang.

Grafik 2.3
Klasifikasi Pendidikan THL BKPSDM
Kabupaten Sijunjung
Tahun 2024



Sumber: BKPSDM Kabupaten Sijunjung, 2024

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa dari kualifikasi pendidikan THL, dengan jenjang Pendidikan S-1 THL pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung berjumlah sebanyak 2 orang, SMA/ SMK sebanyak 5 orang, dan SD sebanyak 1 orang.

2..1.7. Keadaan Sarana dan Prasarana

Tabel 2.4. Keadaan Sarana dan Prasarana

No.	Nama Barang	Jumlah/ Luas	Ket.
1.	Kendaraan Roda Empat	3 Unit	
2.	Kendaraan Roda Dua	15 Unit	
3.	Komputer	10 Unit	
4.	Laptop	13 Unit	
5.	Printer	16 Buah	
6.	Meja Kerja Kayu	14 Buah	
7.	Meja ½ Biro	14 Buah	
8.	Kursi Biasa	22 Buah	
9.	Sofa	3 Buah	
10.	Kursi Tamu Pejabat Eselon II	1 Set	
11.	Kursi Tamu/ Tunggu	4 Buah	
12.	Kursi Putar	14 Buah	
13.	Lemari Arsip	5 Buah	
14.	Kursi Biasa	23 Buah	
15.	Meja Kerja Pejabat	7 Buah	
16.	Meja Rapat Pejabat Eselon II	1 Buah	
17.	Kursi Rapat Pejabat Eselon II	11 Buah	
18.	Kursi Hadap Depan Meja Pejabat Eselon II	4 Buah	
19.	Kursi Hadap Depan Meja Pejabat Eselon III	12 Buah	
20.	Kursi Hadap Depan meja Pejabat Eselon IV	8 Buah	
21.	Kursi Tamu Pejabat Eselon III	2 Buah	

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Agustus 2025

2.1.8. Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Sijunjung

BKPSDM Kabupaten Sijunjung telah melaksanakan penilaian kinerja denganmengacupada Perjanjian Kinerja tahun 2025 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu:

Tabel 2.5 Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	91% ≤ 100%	Sangat Tinggi
2	76 % ≤ 90 %	Tinggi
3	66 % ≤ 75 %	Sedang
4	51 % ≤ 65 %	Rendah
5	≤ 50 %	Sangat Rendah

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Sijunjung dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung beserta target dan capaian realisasinya.

Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Sijunjung 2020-2024

Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Sijunjung 2020-2024 Tolak ukur capaian sasaran Meningkatkan Kualitas Manajemen Aparatur Sipil Negara diukur dengan 2 (dua) indikator Kinerja Utama (IKU). Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah tersebut yaitu Indeks Profesionalitas asn dan Indeks Sistem Merit. Penambahan formulai ndikator di Tahun 2023-2026 karena ada ketentuan setiap bidang boleh menggunakan program yang sama hanya saja harus memiliki indikatornya masing-masing agar kinerja dan SKP nya dapat di

ukur. Penjelasan hubungan sasaran, indikator dan formula indikator ditunjukkan pada Tabel 2.6.

Tabel 2.6 Rumusan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Formulasi Perhitungan

No	Sasaran	Indikator	Formula Indikator 2021-2026
1	2	3	4
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	1.Indeks Sistem Merit	Formulir Penilaian Sistem Merit
		2.Indeks Profesionalitas ASN	$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$ $= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$

(Sumber: Meta Data Kinerja BKPSDM Kabupaten Sijunjung)

Perbandingan dari tahun ke tahun dari pengukuran realisasi dan tingkat capaian kinerja yang di ukur dari Indikator Kinerja Utama (IKU) sasaran Perangkat Daerah ditunjukkan pada Tabel 2.8 tentang perbandingan capaian indikator sasaran strategis Tahun 2020-2024.

Kinerja pelayanan merupakan hasil atau pencapaian kerja yang sudah dicapai oleh suatu organisasi. Adapun kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung adalah sebagaiberikut:

Tabel 2.7
Pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU)
Tahun 2020-2024

No	Indikator Kerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NS PK	Target IK K	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun Ke					Realisasi Capaian Tahun Ke					Rasio Capaian Tahun Ke				
					2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Indeks sistem merit				N/A	57%	280	300	320	N/A	56%	253	350	350	N/A	98,25	90,36	116,67	109,38
2	Indeks Profesionalitas ASN				N/A	55	60	80	81	N/A	60	83,18	84,2	88,57	N/A	109,1	138,6	105,25	109,35

Sumber: BKPSDM Kabupaten Sijunjung, 2024

Tabel 2.8 Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Indeks Sistem Merit Tahun 2020-2024

No	Tahun	Target (%)	Indikator (%)	Tingkat capaian (%)
1	2020	N/A	N/A	N/A
2	2021	N/A	N/A	N/A
3	2022	250	253	101,2 %
4	2023	253	350	138,33 %
5	2024	352	350	99,43 %

(Sumber: LKjIP BKPSDM Kab. Sijunjung)

Tabel 2.9 Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2020-2024

No	Tahun	Target (%)	Indikator (%)	Tingkat capaian (%)
1	2020	N/A	N/A	N/A
2	2021	N/A	N/A	N/A
3	2022	57,00	60,02	105,26 %
4	2023	80,00	83,18	103,95%
5	2024	83,20	83,65	100,54%

(Sumber: LKjIP BKPSDM Kab. Sijunjung)

Berdasarkan data pada Tabel 2.7, selama kurun waktu lima tahun (2020–2024) capaian kinerja menunjukkan tren yang positif dan progresif

Sejak tahun 2022, realisasi kinerja mulai melampaui target dengan signifikan. Pada tahun 2022, tingkat capaian meningkat menjadi 103,23%, dan melonjak pada tahun 2023 dengan capaian masing-masing sebesar 121,14%. Ini mencerminkan efektivitas pelaksanaan program, produktivitas, dan manajemen kinerja yang optimal. Meskipun pada tahun 2024 terjadi sedikit penurunan dibanding tahun sebelumnya, capaian tetap berada pada angka yang tinggi, yaitu 99,98 %. Kondisi ini menunjukkan bahwa strategi dan langkah-langkah perbaikan yang dilakukan secara berkelanjutan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi. Dengan capaian yang selalu berada di atas 100% sejak tahun 2021, dapat disimpulkan bahwa organisasi tidak hanya berhasil memenuhi target,tetapi juga mampu melampauinya secara konsisten.

Capaian Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKPSDM Kabupaten Sijunjung 2020-2024

Indikator Kinerja Kunci (IKK) merupakan ukuran yang paling penting dan strategis dalam mencerminkan keberhasilan daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan sesuai kewenangannya. Dalam Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD), capaian IKK menjadi tolok ukur utama dalam menilai efektivitas dan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKPSDM Kabupaten Sijunjung sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah adalah :

Tabel 2.10 Rumusan Indikator Kinerja Kunci (IKK) dan Formulasi Perhitungan

No	Urusan Pemerintahan	Indikator Kinerja Kunci Hasil	Capaian Kinerja
1	2	3	4
1	Kepegawaian	Rasio pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) **(PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Jumlah pegawai menurut PT keatas (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) Seluruh jumlah pegawai (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)
		Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS yang tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Jumlah pegawai PNS Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) Seluruh jumlah pegawai (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)
2	Pendidikan dan Pelatihan	Rasio Pegawai Jabatan Fungsional (%) (PNS yang tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) Seluruh jumlah pegawai pemerintah fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Perbandingan dari tahun ke tahun dari pengukuran realisasi dan tingkat capaian kinerja yang di ukur dari Indikator Kinerja Kunci (IKK) ditunjukan pada Tabel2.9 tentang perbandingan capaian Indikator Kinerja Kunci (IKK) Tahun 2020- 2024.

Tabel 2.11 Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Kunci 2020-2024

No	Indikator	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi (%)	Rasio Pegawai Fungsional (%)	Rasio JabatanFungsional Bersertifikat (%)
1	2020	23,74	11,866	10,866
2	2021	24,51	26,34	10,39
3	2022	34,52	27,24	18,32`
4	2023	54,56	22,04	21,39
5	2024	77,01	24,34	42,38

2.1.9. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

Dalam melaksanakan manajemen ASN diharapkan dapat meningkatkan pengembangan SDM kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sijunjung secara efisien, efektif dan tercapainya derajat profesionalisme aparatur dalam mendukung (good governance) melalui tahap perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian ASN daerah. Berkenaan dengan hal tersebut diatas diharapkan adanya sinkronisasi kebijakan umum terhadap anggaran sebagai daya dukung optimalisasi pelaksanaan tupoksi dalam pengalokasian anggaran belanja harus diorientasikan pada fungsi kegiatan yang akan dilaksanakan dalam pengembangan pelayanan dan pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan.

a. Tantangan dalam Pengembangan Pelayanan Manajemen ASN kedepan yaitu:

1. Biaya pengembangan sumber daya manusia ASN yang cukup tinggi dan kuota penyelenggaraan diklat yang terbatas untuk mencapai ASN yang profesional;
2. Terbatasnya penetapan kuota formasi ASN oleh Kementerian
3. Rendahnya minat ASN untuk bekerja di daerah yang jauh;
4. Belum terlaksananya manajemen talenta (talent pool);
5. Belum optimalnya pengawasan melekat dan pembinaan dari Kepala SKPD terkait disiplin ASN;
6. Big Data yang belum terintegrasi antar Lembaga;

7. Pada proses penataan pegawai terkendala dengan jumlah pegawai yang kurang seimbang dengan kebutuhan pegawai yang akan ditata dalam jabatan sesuai analisis jabatan dan beban kerja OPD;
8. Masih belum meratanya pegawai Pemerintah Kabupaten Sijunjung yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis melalui pendidikan dan pelatihan;
9. Peningkatan Profesionalisme ASN;
10. Pendistribusian dan Penataan ASN yang sesuai dengan Kompetensi dan Analisa Jabatan;
11. Komitmen pengembangan dan peningkatan kualitas SDM
12. Belum optimalnya penggunaan sistem informasi terintegrasi dalam layanan kepegawaian dikarenakan masih terdapat beberapa proses layanan kepegawaian yang dilaksanakan secara manual; dan
13. Database dan Sistem Informasi ASN.

b. Peluang dalam Pengembangan Pelayanan Manajemen ASN kedepan yaitu

1. Adanya kebijakan pelatihan singkat dan tepat sasaran bagi ASN;
2. Adanya tawaran diklat/seminar/workshop/kursus singkat dari instansi pemerintah maupun swasta;
3. Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah dalam hal rekrutmen ASN;
4. Adanya kebijakan dari Pemerintah Pusat mengenai penempatan ASN antar instansi dalam daerah;
5. Adanya regulasi mengenai manajemen talenta (talent pool) ASN;
6. Adanya regulasi mengenai disiplin ASN;
7. Tersedianya aplikasi SI ASN secara nasional;
8. Pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen ASN.

2.1.10. Kelompok sasaran layanan BKPSDM Kabupaten Sijunjung

Kelompok sasaran layanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Seluruh perangkat daerah pada Pemerintahan Kabupaten Sijunjung, yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Inspektorat Daerah, 2 (dua) Badan Daerah, 18 (Delapan Belas) Dinas Daerah, dan 8 (delapan) Kecamatan;
2. ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sijunjung;
3. Pemerintah Provinsi Sumatera Barat;

4. Kementerian terkait (seperti Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi);
5. Badan Kepegawaian Negara;
6. Komisi Aparatur Sipil Negara; dan
7. Masyarakat.

Sesuai tugas pokok dan fungsinya secara garis besar jenis pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi :

1. Pelayanan proses administrasi penetapan Kenaikan Pangkat dan Kenaikan Gaji Berkala Aparatur Sipil Negara;
2. Pelayanan Mutasi / Pindah Aparatur Sipil Negara;
3. Pelayanan Pemberian Cuti Aparatur Sipil Negara;
4. Pelayanan Peninjauan Masa Kerja dan gaji ASN;
5. Pelayanan penyaluran Bantuan Perumahan ASN dan Bapetarum ASN;
6. Pengajuan Izin Belajar / Tugas Belajar;
7. Pelayanan penerbitan KARPEG, KARIS DAN KARSU;
8. Pelayanan Pensiun / Pemberhentian ASN;
9. Pelayanan Diklat Aparatur dan Diklat Teknis Fungsional; dan
10. Pelayanan administrasi lainnya di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan sesuai peraturan perundang undangan yang berlaku.

2.2. Permasalahan Dan Isu Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sijunjung

2.2.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan

Sesuai tupoksi yang harus dijalankan berkenaan dengan pelaksanaan manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sijunjung antara lain diawali dari perencanaan kebutuhan, penempatan, promosi, kesejahteraan, peningkatan kualitas/ profesionalisme aparatur PNS dan pemberhentiannya tidak dapat dipungkiri bahwa upaya dan hasil yang diperoleh masih perlu dikaji dan dikembangkan secara berlanjut, berkesinambungan, bersinergi dan yang tidak kalah penting adanya komitmen untuk mengoptimalkan pelaksanaan tupoksi yang didukung dengan kebijakan umum mengacu pada ketentuan dan Peraturan yang berlaku.

Berdasarkan capaian yang selama ini dilaksanakan, terdapat permasalahan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya:

1. Masih kurangnya pengembangan kompetensi teknis dan fungsional bagi ASN;
2. Masih terdapat kekurangan SDM Aparatur di beberapa perangkat daerah
3. Penempatan ASN khususnya tenaga guru dan medis belum merata;
4. Pelaksanaan Sistem Merit belum optimal;
5. Masih terdapat ASN yang terkena hukuman disiplin;
6. Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit (sistem merit).

Identifikasi permasalahan tersebut diatas digunakan untuk menentukan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Selain itu, masing-masing kriteria masalah juga menjadi dasar dalam penentuan program dan kegiatan, sehingga tercipta sinergitas antara masalah, isu strategis, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program hingga kegiatan yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2.2.2. Telaahan Tujuan dan Sasaran Penyelarasan Rencana Pembangunan Daerah

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sijunjung Sebagai berikut:

2.2.2.a. Visi dan Misi Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung sebagai berikut

Visi Pembangunan Kabupaten Sijunjung adalah “Sijunjung Sejahtera, Maju dan Berkelanjutan dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

Adapun Misi Pembangunan Kabupaten Sijunjung terdiri 7 (Tujuh) Poin sebagai berikut:

1. Mewujudkan transformasi sosial menuju masyarakat yang produktif, kreatif, inovatif dan berdaya saing;
2. Mewujudkan daya saing ekonomi daerah yang berkualitas berbasis kearifan lokal melalui transformasi ekonomi secara berkelanjutan;

3. Mewujudkan transformasi tata kelola pemerintahan yang profesional, transparan, inovatif, bersih dan melayani;
4. Memantapkan keamanan daerah tangguh, demokrasi substansial, dan stabilitas ekonomi makro daerah;
5. Memantapkan ketahanan sosial budaya dan lingkungan hidup yang berkualitas; dan
6. Memantapkan pembangunan kewilayahan yang merata dan berkeadilan;
7. Memantapkan dukungan sarana dan prasarana yang berkualitas dan ramah lingkungan
8. Mewujudkan kesinambungan pembangunan untuk mengawal pencapaian Indonesia Emas

Berdasarkan kelima misi sebagaimana tersebut di atas, guna mewujudkan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai oleh Kabupaten Sijunjung maka selaras dengan visi dan misi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung juga mengadopsi visi yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Sijunjung tahun 2025-2029 yaitu "SIJUNJUNG SEJAHTERA, MAJU DAN BERKELANJUTAN DALAM BINGKAI NEGARA KESATUAN REPUBLIK INDONESIA" serta berperan secara aktif dalam misi Ketiga yaitu "Mewujudkan transformasi tata kelola pemerintahan yang profesional, transparan, inovatif, bersih dan melayani " dengan tujuan Mewujudkan Tata Kelola Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang Berkualitas.

2.2.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra

Telaahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara dengan kewenangan yaitu Pembinaan dan Penyelenggaraan Manajemen ASN secara Nasional sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dengan fungsi (1) Pembinaan dan Penyelenggaraan Manajemen ASN, (2) Penyelenggaraan Manajemen ASN dalam urusan pertimbangan Teknis Formasi, Pengadaan, Perpindahan antar Instansi, Persetujuan Kenaikan Pangkat, Pensiun dan (3) Penyimpanan Informasi Kepegawaian ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN.

Visi Badan Kepegawaian Negara adalah “Terwujudnya Meritokrasi dan Profesionalitas ASN dalam rangka mewujudkan Visi Presiden Yaitu Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas” Misi BKN 2025-2029 adalah (1) Memastikan Penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN di Instansi Pemerintah Melalui Kebijakan teknis, Pembinaan, Advokasi, pelayanan kepegawaian dan menjamin kualitas meritokrasi. (2) Mengoptimalkan Kapasitas Kelembagaan dan governansi internal BKN.

Tujuan BKN adalah meningkatkan kualitas ASN dan Kapasitas Manajemen ASN berbasis pendekatan Human Capital Development dengan sasaran strategis yaitu:

1. Meningkatkan kapasitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi.
2. Meningkatkan kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, professional dan akuntabel serta berbasis digital.
3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung sebagai unsur pelaksana kebijakan Manajemen Kepegawaian di daerah mendukung Visi Badan Kepegawaian Negara yaitu Terwujudnya Meritokrasi dan Profesionalitas ASN dalam rangka mewujudkan Visi Presiden Yaitu Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas dengan Misi point 1 yaitu Meningkatkan kapasitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi.

2.2.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Rencana Tata Ruang Wilayah yang selanjutnya disingkat RTRW adalah hasil perencanaan tata ruang yang merupakan penjabaran strategi dan arahan kebijakan pemanfaatan ruang wilayah nasional, provinsi, dan kabupaten/kabupaten kedalam struktur dan pola pemanfaatan ruang wilayah. Sementara Kajian Lingkungan Hidup Strategis yang selanjutnya disingkat dengan KLHS, merupakan rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh, dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya tidak memiliki hubungan yang cukup signifikan terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).

Sehingga pada penyusunan Renstra ini, tidak dilakukan telaahan terhadap RTRW dan KLHS.

2.3. Penentuan Isu-isu Strategis

Isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah, karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/Panjang, dan menentukan pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah di masa yang akan datang.

Beberapa permasalahan atau tantangan utama yang berdampak terhadap pencapaian tujuan dan sasaran BKPSDM Kabupaten Sijunjung diantaranya masih belum optimalnya penempatan ASN dalam jabatan sesuai kompetensinya serta pengelolaan pola karier yang masih perlu ditata lebih optimal. Penempatan ASN belum sepenuhnya sesuai kompetensi karena penerapan manajemen talenta masih dalam tahap pengembangan. Saat ini BKPSDM Kabupaten Sijunjung sedang membangun sistem terintegrasi untuk mendukung pengelolaan karier ASN berbasis merit system,

Distribusi pegawai belum merata, terlihat dari adanya unit kerja yang kelebihan pegawai sementara unit lain kekurangan, ditambah keterbatasan jumlah SDM dibanding kebutuhan hasil analisis jabatan. Saat ini pelaksanaan redistribusi PNS pejabat pelaksana dilaksanakan dengan memperhatikan perencanaan redistribusi PNS dan data dukung sistem manajemen talenta yang saat ini masih dalam tahapan pengembangan. Redistribusi PNS pada jabatan pelaksana dilaksanakan berdasarkan kebutuhan organisasi, dengan tetap memperhatikan sejumlah aspek penting. Aspek tersebut meliputi ketersediaan formasi, kesesuaian kompetensi dengan persyaratan dan klasifikasi jabatan, hasil penilaian kinerja, rekam jejak pegawai, serta posisi dalam kabupaten manajemen talenta. Selain itu, redistribusi hanya dapat dilakukan bagi pegawai yang tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang maupun berat dalam kurun waktu dua tahun terakhir.

Kualitas penilaian kinerja PNS masih perlu diperkuat. Hal ini terlihat dari proses penilaian yang belum sepenuhnya obyektif karena masih

dipengaruhi subjektivitas personal, serta tindak lanjut terhadap hasil penilaian yang belum konsisten dalam pelaksanaannya.

Layanan kepegawaian berbasis sistem informasi masih memerlukan peningkatan agar mampu memberikan dukungan optimal terhadap pengelolaan ASN. Saat ini, belum seluruh layanan kepegawaian terintegrasi secara digital sehingga proses administrasi masih berjalan secara parsial. Di sisi lain, kapasitas SDM dalam mengoperasikan sistem informasi juga masih beragam, yang berdampak pada efektivitas dan konsistensi kualitas layanan. Kondisi ini menunjukkan perlunya percepatan transformasi digital serta peningkatan kompetensi pegawai dalam penguasaan teknologi informasi. Disiplin pegawai serta internalisasi Core Value BerAKHLAK masih menjadi aspek yang perlu diperkuat dalam pengelolaan ASN. Kesadaran ASN dalam mengamalkan nilai dasar BerAKHLAK belum merata di seluruh jajaran, sehingga penerapan nilai tersebut belum berjalan secara konsisten. Selain itu, belum semua pimpinan pada berbagai jenjang jabatan mampu berperan sebagai teladan dalam mengimplementasikan nilai-nilai organisasi.

Layanan kesejahteraan pegawai masih perlu ditingkatkan karena belum sepenuhnya responsif terhadap kebutuhan ASN, yang berdampak pada kepuasan dan motivasi kerja. Di sisi lain, profesionalisme PNS pada Jabatan Fungsional Tertentu juga masih perlu diperkuat melalui peningkatan kompetensi teknis, pengembangan kapasitas berkelanjutan, serta dukungan sistem karier yang lebih jelas. Tidak ada isu yang terkait dengan KLHS (Kajian Lingkungan Hidup Strategis) di BKPSDM Kabupaten Sijunjung. Selanjutnya teknis menyimpulkan isu strategis Perangkat Daerah ditunjukkan pada Tabel 2.12.

Tabel 2.12

Teknis Menyimpulkan Isu Strategis Perangkat Daerah

Potensi yang Menjadi Kewenangan	Permasalahan PD	Isu KLHS yang Relevan dengan PD	Isu Lingkungan Dinamis Yang Relevan dengan PD			Isu Strategis PD
			Global	Regional	Nasional	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Manajemen ASN dan pengisian jabatan	Belum optimalnya penempatan ASN dalam jabatan sesuai kompetensi dan kualifikasi pendidikan	Tidak terdapat ISU KLHS yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDM	Tuntutan profesionalisme global	Reformasi Birokrasi Nasional	Ketimpangan penempatan ASN	Penempatan ASN berdasarkan prinsip meritokrasi
Redistribusi ASN	Distribusi pegawai belum merata	Tidak terdapat ISU KLHS yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDM	Perpindahan SDM lingkup global	Efisiensi belanja pegawai menjadi indikator kinerja pengelolaan fiskal daerah (maksimal 30% dari APBD)	Kebutuhan SDM	Distribusi pegawai
Pengembangan kompetensi ASN	Kompetensi ASN yang masih perlu ditingkatkan	Tidak terdapat ISU KLHS yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDM	Global talent competition	Penguatan kapasitas ASN (RPJMN)	Kesenjangan kompetensi di daerah	Peningkatan kompetensi ASN
Pembinaan karier ASN	Belum optimalnya kepastian pengembangan karier PNS	Tidak terdapat ISU KLHS yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDM	Kesempatan pengembangan karier yang sama di tingkat global	Merit system dan manajemen talenta nasional	Merit system dan manajemen talenta regional	Pengembangan karier bagi PNS

Penilaian kinerja ASN	Kualitas penilaian kinerja PNS perlu ditingkatkan	Tidak terdapat ISU KLHS yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDM	-	-	Penilaian PKP akan mempengaruhi karir PNS, karena seorang PNS dianggap mampu/tidak mampu dalam penguasaan tugas sehari-hari nya dilihat dari hasil penilaian atasan, rekan sejawat dan bawahannya atas nilai PKP nya	Peningkatan Kualitas Penilaian Kinerja Pegawai
Sistem informasi kepegawaian	Layanan kepegawaian dengan sistem informasi perlu ditingkatkan	Tidak terdapat ISU KLHS yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDM	Digitalisasi layanan publik	Optimalisasi sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE)	Belum terintegrasinya sistem informasi kepegawaian	Layanan kepegawaian berbasis Sistem Informasi
Disiplin dan budaya kerja ASN	Disiplin pegawai dan Core Value BERAKHLAK perlu ditingkatkan	Tidak terdapat ISU KLHS yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDM	Tuntutan global terhadap tata kelola pemerintahan yang berintegritas dan beretika.	Nilai-nilai dasar ASN BERAKHLAK belum terinternalisasi di semua jenjang pemerintahan	Masih rendahnya tingkat kedisiplinan ASN di beberapa OPD daerah Implementasi Core Values	Peningkatan Disiplin pegawai dan Core Value Berakhlak

					BERAKHLAK belum merata antar daerah	
Kesejahteraan pegawai	Layanan kesejahteraan pegawai perlu ditingkatkan	Tidak terdapat ISU KLHS yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDM	Tuntutan akan kesetaraan dan keadilan dalam sistem kesejahteraan pegawai sektor publik	Kesenjangan kesejahteraan antar Instansi K/L/PD	Ketimpangan layanan kesejahteraan karena Keterbatasan anggaran daerah untuk tunjangan kinerja pegawai	Peningkatan Layanan kesejahteraan pegawai
Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)	Profesionalisme PNS dalam JFT perlu ditingkatkan	Tidak terdapat ISU KLHS yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDM	Tuntutan global terhadap ASN fungsional yang kompeten dan agile sesuai standar pelayanan publik modern	Belum optimalnya implementasi reformasi JFT dan sistem merit di tingkat nasional	Kesenjangan kompetensi dan pengelolaan Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) antar OPD	Profesionalitas PNS dalam Jabatan Fungsional Tertentu

Perencanaan kebutuhan ASN	Perencanaan ASN belum sesuai dengan sasaran Pemkab	Tidak terdapat ISU KLHS yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDM	ASN belum disiapkan menghadapi transformasi global dan kebutuhan masa depan ASN belum disiapkan menghadapi transformasi global dan kebutuhan masa depan, ASN belum disiapkan menghadapi transformasi global dan kebutuhan masa depan	Belum optimalnya perencanaan ASN berbasis sistem merit dan prioritas nasional	Ketidaksesuaian antara jumlah, jenis jabatan, dan distribusi ASN dengan kebutuhan pembangunan daerah	Perencanaan kebutuhanASN sesuai denganSasaran Pemerintah
---------------------------	--	---	--	---	--	--

Sumber : Data BKPSDM Kabupaten Sijunjung, diolah dari regulasi nasional, RPJMD, dan analisis lingkungan strategis

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN SIJUNJUNG

3.1 Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sijunjung

3.3.1. Tujuan

Tujuan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tertentu. Sementara sasaran merupakan rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan Daerah/ perangkat daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (outcome) program perangkat daerah. Tujuan rencana strategis yaitu hal-hal yang ingin dicapai dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan, yang selaras dengan visi dan misi instansi/organisasi. Tujuan bersifat strategis dan jangka menengah, menjadi dasar untuk menentukan arah kebijakan, program, dan sasaran organisasi. Sasaran rencana strategis yaitu hasil yang lebih spesifik dan terukur yang ingin dicapai dalam periode perencanaan, sebagai penjabaran dari tujuan.

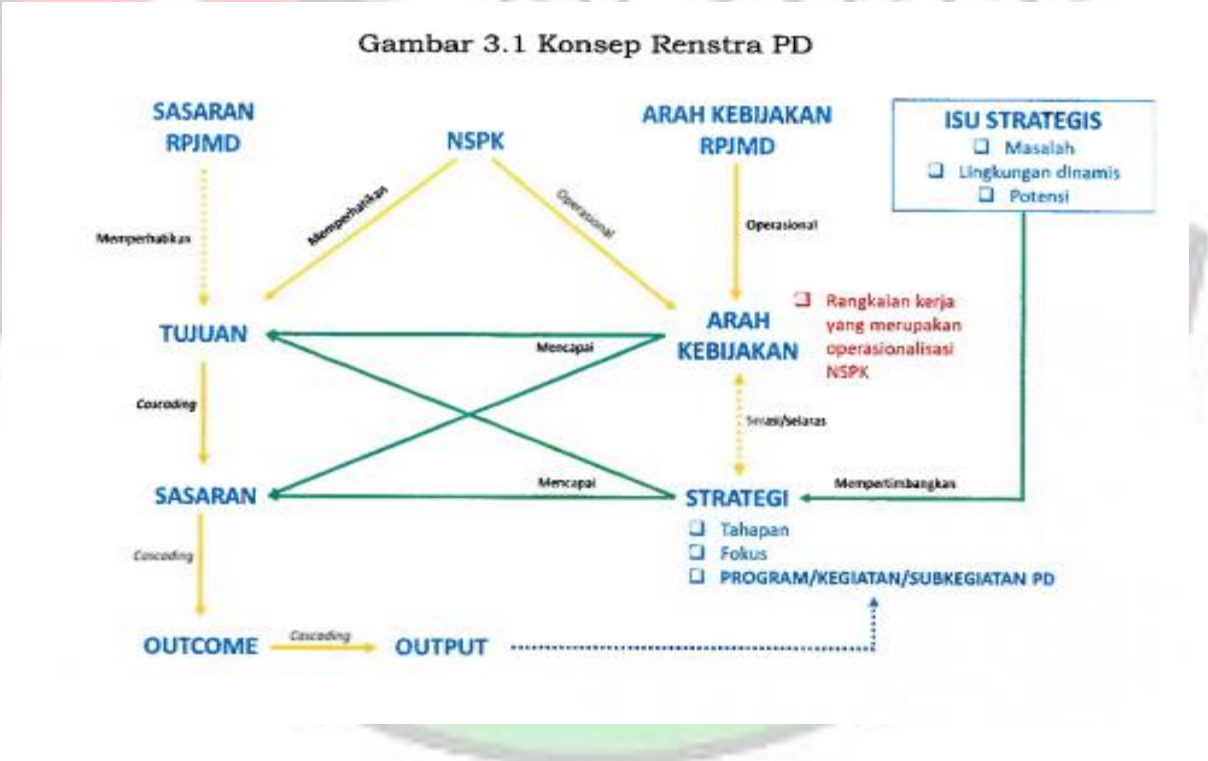
Berdasarkan arahan arti dan makna penetapan tujuan organisasi tersebut maka dalam kedudukannya sebagai Organisasi Perangkat Daerah dan mengadopsi dari RPJMD Kabupaten Sijunjung dalam hal ini tujuan yang terkait dengan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta berdasarkan misi Bupati ke 2 yaitu ” **Mewujudkan transformasi tata kelola pemerintahan yang profesional, transparan, inovatif, bersih dan melayani**”, maka ditetapkan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung yaitu “**Mewujudkan tata kelola manajemen sumber daya manusia aparatur yang berkualitas**”.

3.1.2. Sasaran

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi dalam rumusan yang lebih spesifik, terstruktur, terukur, dan dapat diaplikasikan secara nyata dalam kurun waktu lebih pendek dari tujuan. Sasaran merupakan bagian integral yang tidak terpisahkan dari program induk yakni Pemerintah Kabupaten Sijunjung dalam proses perencanaan strategis yang akan dicapai secara nyata melalui

penetapan kebijakan, program dan kegiatan sehingga dapat memberi arah terhadap alokasi sumber daya yang telah dipercayakan kepada instansi yang bersangkutan.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumber daya organisasi ke dalam strategi organisasi. Oleh karenanya penetapan sasaran harus memenuhi kriteria specific, measurable, agresive but attainable, result oriented dan time bond. Guna memenuhi kriteria tersebut maka penetapan sasaran harus disertai dengan penetapan indikator sasaran, yakni keterangan, gejala atau penanda yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya pencapaian sasaran atau dengan kata lain disebut sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran adapun kerangka keterkaitan sasaran RPJMD untuk itu dapat dilihat dari Konsep Renstra PD dan Kerangka Keterkaitan Sasaran RJPMD dengan Tujuan Renstra PD seperti gambar dibawah ini :



Berdasarkan makna tersebut diatas maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung periode 2025 – 2029 menetapkan 2 (dua) sasaran dengan rincian sebagai berikut :

1. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan Indikator Sasaran sebagai berikut :

1. Indeks Sistem Merit
2. Indeks Profesionalitas ASN

Bentuk Matrik Tujuan, sasaran dan indikator sasaran renstra jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung dan matrik kinerja sebagai berikut :



Tabel 3.1

Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra PD

NSPK DAN SASARAN RPJMD	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE 2024	TARGET TAHUN						KET
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
5.03.5.04.0.00.01.0000 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia											
Mewujudkan transformasi tata kelola pemerintahan yang profesional, transparan, inovatif, bersih dan melayani	Mewujudkan tata kelola manajemen sumber daya manusia aparatur yang berkualitas	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur	Indeks Sistem Merit	352	353	354	355	356	357	358	
			Indeks Profesionalitas ASN	83,20	83,30	83,40	83,50	83,60	83,70	83,80	

3.2. Strategi dan Arah Kebijakan

3.2.1. Strategi

Secara umum strategi adalah proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Secara khusus strategi merupakan tindakan yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) dan terus-menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh masyarakat di masa depan. Dengan demikian, strategi hampir selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi. Perumusan strategi merupakan proses penyusunan langkah-langkah ke depan yang dimaksudkan untuk membangun visi dan misi organisasi, menetapkan tujuan strategis dan keuangan perusahaan, serta merancang strategi untuk mencapai tujuan tersebut dalam rangka menyediakan hasil terbaik. Penentuan strategi berdasarkan misi, tujuan dan sasaran pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung. Adapun Penahapan pembangunan dimaksud adalah prioritas pembangunan tahunan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran.

Dalam merumuskan strategi BKPSDM Kabupaten Sijunjung menggunakan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Pendekatan ini membantu melihat kondisi internal (kekuatan dan kelemahan) serta kondisi eksternal (peluang dan ancaman) secara menyeluruh, meningkatkan ketepatan strategi, dan strategi berbasis bukti (evidence). Analisis SWOT dapat dijadikan dasar untuk menyusun strategi jangka menengah BKPSDM Kabupaten Sijunjung, terutama untuk menyusun arah kebijakan dan program prioritas Renstra 2025–2029. Strategi dalam analisis SWOT adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Strategi SWOT (SO-WO-ST-WT)

STRATEGI	PENJELASAN STRATEGI
S–O (Strength–Opportunities)	Menggunakan kekuatan internal untukmemanfaatkan peluang eksternal
W–O (Weakness–Opportunities)	Meminimalkan kelemahan dengan memanfaatkan peluang yang tersedia
S–T (Strength–Threats)	Menggunakan kekuatan internal untukmenghadapi ancaman eksternal
W–T (Weakness–Threats)	Meminimalkan kelemahan dan menghadapi ancaman yang ada secara bersamaan

Strategi SWOT (SO-WO-ST-WT) berdasarkan analisis SWOT yang telah disusun untuk BKPSDM Kabupaten Sijunjung dijabarkan di Tabel 3.3

Tabel 3.3 Penentuan Alternatif Strategi

Faktor Internal Faktor Eksternal	Kekuatan/Strength (S): 1.Dukungan regulasi kepegawaian yang jelas (UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, PP No. 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS, PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS, PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, Perpres No. 95 Tahun 2018 tentang SPBE, PermenPAN-RB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja PNS, PermenPAN-RB No. 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN, PermenPAN-RB No. 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional, Peraturan BKN No. 3 Tahun 2023 tentang Kinerja ASN, dll) 2. SDM internal yang relatif kompeten dan adaptif terhadap digitalisasi. 3. Sistem informasi (SIM) yang terus dikembangkan. 4. Komitmen pimpinan terhadap Reformasi Birokrasi dan core value BERAKHLAK. 5. Ketersediaan data kepegawaian yang terarsip dan terkelola dengan baik. 6. Pemanfaatan aplikasi perencanaan, keuangan daerah dan aset serta layanan umum di internal BKPSDM.	Kelemahan/Weakness (W): 1. Penempatan ASN belum sepenuhnya berbasis kompetensi dan talent mapping. 2. Distribusi ASN antar OPD belum merata dan belum adaptif terhadap perubahan beban kerja. 3. Penilaian kinerja belum sepenuhnya objektif 4. Masih rendahnya disiplin kerja serta belum sepenuhnya menaati core value BERAKHLAK. 5. Kesejahteraan ASN dari tunjangan kinerja bergantung kemampuan keuangan daerah. 6. Monitoring dan evaluasi internal belum sepenuhnya terintegrasi berbasis digital.
Peluang/Opportunities (O): 1.Dukungan pemerintah pusat dalam transformasi digital ASN melalui SPBE dan Satu Data ASN. 2. Manajemen ASN berbasis merit sistem untuk memperkuat tata kelola ASN yang profesional, adil, dan akuntabel. 3. Arah kebijakan pembangunan daerah yang menekankan efisiensi dan SDM unggul. 4. Kolaborasi dengan Swasta, PTN (Akademisi), Praktisi 5. Dukungan teknologi informasi untuk layanan kepegawaian yang lebih transparan dan cepat. 6.Dukungan SPBE (Sistem	Alternatif Strategi (SO) : 1. Memperkuat dan mengoptimalkan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG), serta sistem informasi lainnya yang menunjang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan 2. Mempercepat implementasi merit system dan manajemen talenta. 3. Meningkatkan penguatan layanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik. 4. Inseri budaya kerja, meningkatkan kompetensi ASN dengan	Alternatif Strategi (WO): 1. Pemanfaatan data serta informasi pegawai/profil pegawai (SIMPEG) secara menyeluruh guna mendukung implementasi manajemen talentaASN. 2. Meningkatkan penataan distribusi ASN antar perangkat daerah secara adil, adaptif, danefisien. 3. Mengoptimalkan sistem penilaian kinerja ASN yang objektif, adil, transparan, dan berbasis hasil. 4. Penegakan disiplin ASN dengan pengawasan berbasis sistem (UPIK, Whittle Blower System) dan inseri

Pemerintahan Berbasis Elektronik) untuk administrasi umum dan aset, perencanaan/penganggaran, dan manajemen keuangan daerah.	kolaborasi kerja sama bersama praktisi, akademisi, dan swasta. 5. Mitigasi risiko SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik) 6. Optimalisasi perencanaan, pengelolaan anggaran, aset, dan layanan umum yang berbasis digital serta diperkuat melalui kolaborasi untuk mewujudkan akuntabilitas keuangan dan tata kelola internal yang transparan.	budaya Berakhlak dengan melibatkan praktisi, swasta dan akademisi. 5. Pengembangan kompetensi ASN terutama untuk OPD penghasil PAD, keberhasilan mereka berdampak langsung pada kemampuan fiskal daerah. ASN di OPD ini tidak hanya dituntut profesional secara teknis, tetapi juga harus inovatif, melayani, dan adaptif terhadap kebutuhannya usaha dan masyarakat. 6. Meningkatkan integrasi sistem pengelolaan keuangan, perencanaan, dan aset berbasis digital untuk mendukung transparansi, akuntabilitas, serta efisiensi birokrasi.
Acnaman/Threats (T): 1. Perubahan regulasi nasional yang cepat dan menuntut adaptasi cepat. 2. Kesenjangan kompetensi ASN 3. Terbatasnya formasi ASN dibandingkan kebutuhan riil SDM Pemerintah Daerah. 4. Dimungkinkan ada risiko kecurangan dalam berbagai aspek kepegawaian dan pengembangan SDM. 5. Kebutuhan SDM berbasis beban kerja dan kompetensi. 6. Tuntutan publik terhadap transparansi dan akuntabilitas yang semakin tinggi.	Alternatif Strategi (ST): 1. Meningkatkan adaptasi cepat terhadap perubahan regulasi melalui penguatan sistem informasi. 2. Memaksimalkan analisis kompetensi dan layanan digital, serta peran SDM unggul sebagai agen perubahan 3. Meningkatkan kemampuan digital/mengurangi administrasi manual, dan meningkatkan peran strategis ASN yang ada. 4. Meningkatkan insersi nilai BerAKHLAK dan anti korupsi dalam program pengembangan kompetensi serta meningkatkan keterlibatan pengawasan partisipatif, pencegahan kecurangan melalui Sistem Pengendalian Internal. 5. Pemanfaatan database ASN untuk perencanaan kebutuhan pegawai yang akurat. 6. Optimalisasi perencanaan dan penganggaran, penatausahaan keuangan, serta layanan umum berbasis data dan teknologi yang didukung inovasi dan riset, guna menghadapi keterbatasan fiskal serta menjawab tuntutan transparansi publik dalam perumusan dan penetapan kebijakan pembangunan daerah.	Alternatif Strategi (WT): 1. Meningkatkan kemampuan ASN dan organisasi untuk merespons cepat perubahan regulasi, dan membangun sistem SDM yang menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat dengan talent mapping 9 box matrix. 2. Meningkatkan penataan dan Pengembangan ASN secara terpadu dan adaptif (menggabungkan redistribusi SDM secara proporsional dengan peningkatan kompetensi). 3. Meningkatkan kinerja ASN melalui pemanfaatan SDM yang Ada berbasis kinerja yang objektif. 4. Penguatan Budaya Integritas dan Akuntabilitas melalui Sistem Pengawasan Internal. 5. Promosi berbasis sistem merit, membangun sistem penghargaan finansial/non finansial seperti employee of the years. 6. Penguatan sistem pengendalian internal dan monitoring berbasis digital untuk mencegah inefisiensi dan penyalahgunaan anggaran.

Penahapan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Sijunjung

Manfaat penahapan Renstra di BKPSDM Kabupaten Sijunjung antara lain:

- a. Memberi arah yang jelas dalam menjabarkan langkah-langkah strategissecarasistematis dari awal hingga akhir periode;
- b. Menjadi panduan agar pelaksanaan program sesuai visi, misi, tujuan, dansasaran RPJMD Kabupaten Sijunjung 2025-2029;
- c. Memudahkan pengendalian dan evaluasi;
- d. Mendorong Efisiensi dan Efektivitas Program;
- e. Sinkronisasi antar program dan kegiatan;
- f. Persiapan sasaran dan program rencsana strategi berikut.

Penahapan Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Sijunjung yang dapat dijadikanacuan perencanaan lima tahunan di tunjukan pada Tabel 3.4.



Tabel 3.4 Penahapan Rencana Strategis BKPSDM

2025	Tahap I 2026	Tahap II 2027	Tahap III 2028	Tahap IV 2029	Tahap V 2030
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Perumusan Arah Strategis	Implementasi Awal Strategi	Penguatan Program Strategis	Evaluasi Tengah Periode dan Penyesuaian Strategi	Program Strategis pasca evaluasi tengah	Evaluasi Akhir dan Persiapan Suksesi Strategis Periode berikutnya
1. Menyusun visi, misi, tujuan, dan sasaran Renstra yang selaras dengan RPJMD. 2. Melakukan analisis lingkungan strategis (SWOT, KLHS, isu regional-nasional- global). 3. Menyusun baseline data kinerja kepegawaian dan SDM ASN. 4. Pemetaan potensi dan kelemahan manajemen ASN serta layanan kepegawaian. 5. Penetapan indikator kinerja utama (IKU) dan target tahunan. 6. Menyusun dokumen Renstra final BKPSDM. 7. Menyusun penilaian/ pemetaan kompetensi dan potensi pegawai 5 (lima) tahunan.	1. Optimalisasi layanan kepegawaian dengan Sistem Informasi 2. Pemetaan kebutuhan pegawai dan redistribusi ASN berbasis beban kerja. 3. Internalisasi core value BerAKHLAK dalam pelatihan ASN. 4. pengembangan kompetensi ASN berbasis talenta. 5. Implementasi merit system dan manajemen talenta dalam pengembangan karir pegawai	1. Digitalisasi proses kepegawaian. 2. Penguatan jejaring kerja sama (akademisi, swasta, praktisi). 3. Implementasi merit system. 4. Peningkatan kualitas manajemen kinerja dan layanan ASN.	1. Evaluasi capaian IKU dan sasaran Renstra hingga 2027. 2. Review strategi jika ada perubahan regulasi atau RPJMD. 3. Penyesuaian program prioritas berdasarkan hasil monev dan anggaran	1. Penyempurnaan sistem manajemen talenta berbasis data. 2. Penajaman pendekatan pengembangan kompetensi ASN. 3. Penguatan budaya kerja adaptif dan inovatif.	1. Evaluasi akhir Renstradan analisis capaian jangka menengah. 2. Persiapan awal penyusunan dokumen Renstra 2031–2035 (rancangan 2 sasaran program kegiatan BKPSDM)

3.2.2. Arah Kebijakan

Arah kebijakan adalah pernyataan umum yang memberikan petunjuk, pedoman, atau landasan bagi penyusunan strategi, program, dan kegiatan dalam suatu rencana pembangunan atau manajemen organisasi. Unsur-Unsur dalam Arah Kebijakan:

- a. Berorientasi pada visi dan misi organisasi dan akan diterjemahkan dalam bentuk strategi dan program;
- b. Menjadi dasar perencanaan strategis;
- c. Menjadi acuan dalam penyusunan Renstra, Renja, dan penganggaran berbasis kinerja;
- d. Menggambarkan prioritas dan fokus pembangunan;
- e. Arah kebijakan muncul dari hasil analisis SWOT, isu lokal/nasional/global;
- f. Mengarahkan implementasi program dan kegiatan agar tidak terjadi duplikasi atau tumpang tindih antar kegiatan, dan memastikan bahwa semua berjalan terintegrasi dan sinergis.

Proses perumusan arah kebijakan dalam dokumen Renstra BKPSDM Kabupaten Sijunjung mengacu dari operasionalisasi NSPK dan keselarasan terhadap arah kebijakan RPJMD Kabupaten Sijunjung. Proses perumusan arah kebijakan ini diawali dengan identifikasi kegiatan-kegiatan teknis (operasionalisasi NSPK) yang mencerminkan pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria yang ditetapkan secara nasional dalam manajemen aparatur sipil negara. Setiap kegiatan tersebut dirancang untuk menjawab kebutuhan permasalahan pengelolaan ASN di daerah, serta mendukung pencapaian sistem merit.

Selanjutnya, kegiatan-kegiatan tersebut dipetakan terhadap arah kebijakan dalam RPJMD, yang dalam konteks ini menekankan pada penguatan pengembangan karier ASN daerah berbasis meritokrasi. Hal ini mencerminkan komitmen pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas SDM aparatur secara sistematis, adil, dan akuntabel. Sebagai turunan dari RPJMD, Renstra BKPSDM menetapkan 11 arah kebijakan yang mencakup perencanaan kebutuhan ASN, redistribusi pegawai, pengembangan kompetensi, administrasi pengembangan kompetensi ASN, penilaian kinerja, layanan administrasi kepegawaian, penegakan disiplin, peningkatan kesejahteraan, pembinaan jabatan fungsional, sistem informasi terintegrasi, serta penyusunan formasi ASN.

Keterkaitan antara kolom operasionalisasi NSPK, arah kebijakan RPJMD, dan arah kebijakan Renstra menunjukkan adanya konsistensi antara kebijakan nasional, perencanaan pembangunan daerah, serta kebijakan perangkat daerah yang bersifat strategis yang ditunjukkan pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5 Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra BKPSDM Kabupaten Sijunjung

No	Operasionalisasi NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra PD	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Meningkatnya Talent mapping dengan 9-box matrix dan analisis gap kompetensi jabatan	Meningkatkan kualitas pengisian jabatan manajerial.	1. Mengoptimalkan pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dan Manajemen Sijunjung BA1K dalam pengisian jabatan/ penempatan ASN. 2. Menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat dengan talent mapping 9 box matrix. 3. Meningkatkan pemanfaatan hasil pemetaan sebagai dasar pengembangan karier dan suksesi kepemimpinan serta peningkatan kompetensi ASN.	
2	Meningkatnya evaluasi beban kerja antar OPD dan redistribusi pegawai berbasis kebutuhan riil dan ABK	Meningkatkan redistribusi pejabat pelaksana dan fungsional	1. Meningkatkan penataan distribusi ASN antar perangkat daerah secara adil, adaptif, dan efisien. 2. Meningkatkan redistribusi ASN berbasis analisis beban kerja dan prioritas pembangunan daerah. 3. Meningkatkan penempatan pegawai yang tepat dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi.	

3	Meningkatnya pelatihan teknis/fungsional/ leadership, coaching, mentoring, dan bimtek, sertifikasi kompetensi	Meningkatkan pengembangan kompetensi	1. Memaksimalkan analisis kompetensi dan layanan digital, serta peran SDM unggul sebagai agen perubahan. 2. Meningkatkan kompetensi ASN terutama untuk OPD penghasil pendapatan daerah (keberhasilan mereka berdampak langsung pada kemampuan fiskal daerah) 3. Meningkatkan pemanfaatan kolaborasi dengan akademisi, praktisi, dan swasta. 4. Meningkatkan insersi nilai BerAKHLAK dan anti korupsi dalam program pengembangan kompetensi serta meningkatkan keterlibatan pengawasan partisipatif, pencegahan kecurangan melalui Sistem Pengendalian Internal.	
4	Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian berbasis sistem informasi	Meningkatkan kualitas layanan administrasi kepegawaian	1. Meningkatkan penguatan layanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik. 2. Meningkatkan kualitas layanan yang cepat, transparan, dan akuntabel	
5	Meningkatnya penerapan e- kinerja berbasis hasil dan perilaku	Meningkatkan hasil pengukuran kinerja PNS	1. Mengoptimalkan sistem penilaian kinerja ASN yang objektif, adil, transparan, dan berbasis hasil. 2. Meningkatkan pemanfaatan aplikasi digital untuk monitoring	

			kinerja ASN	
6	Meningkatnya pengembangan SIMPEG, satu data ASN, pengembangan aplikasi kepegawaian.	Meningkatkan pengelolaan manajemen ASN berbasis sistem informasi yang terintegrasi	1. Meningkatkan transformasi digital layanankepegawaian berbasis SPBE. 2. Mitigasi risiko SPBE	
7	Meningkatnya penegakan disiplin melalui sistem pengawasan (media aduan UPIK BKPSDM), sosialisasi dan pelatihan internalisasi nilai BerAKHLAK.	Menurunkan pelanggaran disiplin ASN.	1. Meningkatkan pemahaman budaya kerja ASNyangberintegritas, disiplin, dan selaras dengan nilai dasar ASN (BerAKHLAK). 2. Meningkatkan sistem pengawasan partisipatif danresponsif melalui media aduan UPIK. 3. Meningkatkan pemahaman ASN tentang nilai antikorupsi dan akuntabilitas dalamsetiap programpengembangan kompetensi ASN.	
8	Meningkatnya tunjangan kinerja ASN dan reward non-finansial	Meningkatkan layanan kesejahteraan ASN.	Meningkatkan kesejahteraan dan motivasi ASNmelalui: 1. Pemberian penghargaan atas kinerja terbaik melalui program Employee of The Year (EOTY), 2. Penyediaan kebutuhan pokok dengan harga terjangkau (Bazar KORPRI), 3. Fasilitasi kepemilikan rumah pertama dan peluanginvestasi, pengelolaan dana pensiun bersama Taspen. 4. Meningkatkan kesejahteraan ASN melalui sistem reward berbasis kinerja (TPP), 5. Meningkatkan Meningkatkan layanan perlindunganASN	

			melalui program JKK dan JKM. 6. Meningkatkan pengembangan Koperasi KORPRI.	
9	Meningkatnya pembinaan teknis JF, pelatihan, uji kompetensi, pengembangan karier JF	Meningkatkan kualitas pengisian jabatan fungsional.	1. Meningkatkan profesionalisme ASN dalam Jabatan Fungsional sesuai kompetensi. 2. Meningkatkan pemanfaatan digitalisasi dalam pembinaan dan pengembangan JF	
10	Meningkatnya penyusunan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab-ABK, Koordinasi dengan BKN dan KemenPAN-RB	Meningkatkan kualitas perencanaan kebutuhan ASN	1. Meningkatkan pemanfaatan database pegawai untuk perencanaan kebutuhan pegawai yang akurat. 2. Meningkatkan perencanaan kebutuhan ASN berbasis analisis jabatan dan beban kerja	
11	Meningkatnya layanan administrasi pengembangan kompetensi	Meningkatkan kualitas layanan administrasi pengembangan kompetensi ASN.	1. Meningkatkan penguatan layanan administrasi pengembangan kompetensi ASN berbasis elektronik dan penyederhanaan prosedur layanan.	
12	Meningkatnya penilaian dan pemetaan kompetensi dan potensi pegawai 5 (lima) tahunan.	Meningkatkan akurasi penilaian/pemetaan kompetensi dan potensi untuk perencanaan karier dan pengembangan SDM aparatur	1. Meningkatkan penilaian/ pemetaan kompetensi serta potensi pegawai secara berkala sebagai dasar penguatan manajemen talenta. 2. Meningkatkan pemanfaatan hasil penilaian dan pemetaan untuk perencanaan pengembangan karier dan program pelatihan ASN. 3. Meningkatkan akurasi data potensi ASN melalui penerapan metode	

			asessment yang modern dan berbasis teknologi.	
13	Meningkatnya kinerja pembangunan daerah	Peningkatan kinerja pembangunan daerah, melalui: 1. Meningkatkan kualitas perencanaan daerah dan perangkat daerah 2. Meningkatnya pemanfaatan data dan analisa dalam perencanaan pembangunan 3. Meningkatkan kualitas pengendalian, evaluasi dan pelaporan kinerja pembangunan daerah 4. Meningkatkan perencanaan strategis sektor perekonomian, pemerintahan dan pembangunan manusia serta infrastruktur dan pengembangan wilayah 5. Meningkatkan kemanfaatan riset dalam perumusan dan penetapan kebijakan pembangunan daerah 6. Meningkatkan kualitas inovasi daerah	1. Melaksnakan penguatan program internal melalui optimalisasi perencanaan, monitoring, evaluasi, pelaporan, serta pengembangan budaya kerja yang adaptif dan inovatif 2. Meningkatkan pemanfaatan data dan analisis berbasis eviden untuk memperkuat akurasi perencanaan dan pengambilan keputusan pembangunan daerah. 3. Meningkatkan pengelolaan keuangan internal BKPSDM berbasis kinerja dan sesuai regulasi. 4. Meningkatkan layanan administrasi umum, pengelolaan aset, dan tata naskah dinas yang efektif dan berbasis elektronik 5. Mengintegrasikan hasil riset dan kajian ilmiah kedalam perumusan serta penetapan kebijakan pembangunan daerah agar lebih inovatif, adaptif, dan tepat sasaran. 6. Meningkatkan kualitas inovasi daerah melalui pengembangan ekosistem inovasi, pemanfaatan teknologi, dan kolaborasi multipihak dalam mendukung	

			pelayanan publik dan pembangunan berkelanjutan.	
--	--	--	---	--



BAB IV

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN SIJUNJUNG

4.1. Perencanaan di BKPSDM Kabupaten Sijunjung

Sesuai dengan paradigma penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam kerangka otonomi daerah yang menganut prinsip yang seluas-luasnya, dalam arti daerah diberikan kewenangan mengurus dan mengatur semua urusan pemerintah di luar urusan pemerintahan yang menjadi urusan pemerintah pusat. Seiring dengan hal itu, penyelenggaraan urusan desentralisasi dalam kerangka otonomi daerah mensyaratkan adanya pembagian urusan antara Pemerintah Pusat dan Daerah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, pada Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung melakukan hal sebagai berikut:

1. Menyusun Renstra sebagai acuan rencana program jangka menengah;
2. Menindaklanjuti Renstra dengan penyusunan Rencana Kinerja Tahunan dan Rencana Kerja Anggaran;
3. Merumuskan perencanaan program kepegawaian daerah dan pengembangan SDM;
4. Merumuskan penjabaran Rencana Program/ Kegiatan Tahunan;
5. Mencermati proporsi anggaran sehingga pembelanjaan menjadi efektif dan efisien;
6. Memperhatikan regulasi perencanaan dan penganggaran

4.2. Program, Kegiatan, dan Subkegiatan BKPSDM

Dalam rangka mendukung upaya pelayanan kepegawaian maka diperlukan peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta penganggaran yang cukup, selain menyusun rencana upaya peningkatan pelayanan kepegawaian melalui:

1. **Program Kepegawaian Daerah**
2. **Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**
 - a. Pengembangan Kompetensi Teknis

- 1) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah;
- b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
 - 1) Penyelenggaraan, Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan;

3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kabupaten

- a. 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;
- b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - 1) Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN;
 - 2) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD;
 - 3) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD;
- c. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - 1) Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya;
 - 2) Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan;
- d. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - 1) Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya;
- e. Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - 1) Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
 - 2) Penyediaan Bahan Logistik Kantor;
 - 3) Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
 - 4) Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan
 - 5) Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi pada SKPD;
- f. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - 1) Penyediaan Jasa Surat Menyurat;
 - 2) Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;

- 3) Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor;
- g. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - 1) Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan dinas Jabatan;
 - 2) Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas operasional atau lapangan;
 - 3) Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya;

4.3. Kinerja, indikator, target, dan pagu indikatif serta dukungan program prioritas pembangunan

4.3.1. Identifikasi Program, Kegiatan, Sub kegiatan Renstra PD

Dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi pembangunan daerah serta mewujudkan tata kelola kepegawaian yang profesional, akuntabel, dan adaptif, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sijunjung menyusun perencanaan program, kegiatan, dan sub kegiatan secara sistematis dan berbasis kinerja. Penyusunan ini dilakukan dengan mengacu pada Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) urusan pemerintahan bidang kepegawaian, serta diarahkan untuk mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kabupaten Sijunjung.

Merumuskan program dan kegiatan secara efektif sangat penting dalam perencanaan pembangunan, baik di instansi pemerintah maupun organisasi lainnya. Berikut ini teknik merumuskan program dan kegiatan yang dapat diterapkan secara sistematis:

1. Mengacu pada visi, misi, dan tujuan;
2. Berdasarkan analisis situasi dan permasalahan; ,
3. Menyusun tujuan dan sasaran PD;
4. Menyusun program/kegiatan, indikator kinerja program/kegiatan, memetakan outcome;
5. Menjabarkan kegiatan, indikator sub kegiatan, memetakan

Teknik merumuskan program/ kegiatan/ sub kegiatan Renstra PD ditunjukkan pada Tabel 4.1.

TABEL 4.1 TEKNIK MERUMUSKAN PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN RANCANGAN AKHIR RENSTRA PD

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Mewujudkan transformasi tata kelola pemerintahan yang profesional, transparan, inovatif, bersih dan melayani	Mewujudkan tata kelola manajemen sumber daya manusia aparatur yang berkualitas	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur			Indeks Profesionalitas ASN		
					Indeks Sistem Merit		
			Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian		Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi	5.3.02 PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Tersedianya layanan administrasi kepegawaian	Persentase pemenuhan layanan administrasi pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian	5.03.02.2.01. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	

				Terlaksananya Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	5.03.02.2.01.02 Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	
				Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	5.03.02.2.01.06 Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
				Terkelolanya Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	5.03.02.2.01.11 Pengelolaan Data Kepegawaian	
					Persentase pemenuhan layanan administrasi mutasi dan promosi ASN	5.03.02.2.01. Mutasi dan Promosi ASN	
				Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	5.03.02.2.02.01 Pengelolaan Mutasi ASN	
				Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	5.03.02.2.02.02 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
				Terlaksananya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	5.03.02.2.02.03 Pengelolaan Promosi ASN	
			Meningkatnya pembinaan disiplin ASN		Persentase ASN yang mendapatkan pembinaan disiplin	5.3.02 PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	

				Terkelolanya manajemen penghargaan dan disiplin ASN	Persentase ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	5.03.02.2.04 Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Persentase ASN yang mendapatkan penghargaan	5.03.02.2.04 Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
				Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	5.03.02.2.04.04 Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	
				Terlaksananya Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	5.03.02.2.04.07 Pembinaan Disiplin ASN	
				Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	5.03.02.2.04.08 Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	
			Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN		Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	5.3.02 PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Terkelolanya pengembangan kompetensi ASN	Persentase pengembangan kompetensi ASN yang dikelola (seminar, workshop dll)	5.03.02.2.03. Pengembangan Kompetensi ASN	
				Meningkatnya Kapasitas ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	5.03.02.2.03.01 Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
				Terkelolanya manajemen talenta ASN	Persentase manajemen talenta ASN sesuai rencana suksesi	5.03.02.2.03. Pengembangan Kompetensi ASN	
				Meningkatnya Kapasitas ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	5.03.02.2.03.01 Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	

			Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN		Persentase pegawai dengan SKP bernilai baik	5.3.02 PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Terlaksananya evaluasi dan penilaian kinerja ASN	Persentase evaluasi kinerja ASN yang bernilai dibawah ekspektasi	5.03.02.2.04 Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
				Terlaksananya Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5.03.02.2.04.02 Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional		Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar,manajerial dan fungsional	5.04.02 PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
				Terkelolanya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	Persentase pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional yang dikelola	5.04.02.2.02 Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
				Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5.04.02.2.02 Penyelenggaraan, Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	

			Meningkatnya kualitas analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan dan evaluasi		Persentase realisasi pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan	5.04.02 PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
				Terkelolanya analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan dan evaluasi pengembangan kompetensi	Persentase realisasi pendidikan dan pelatihan yang dikelola	5.04.02.2.01 Pengembangan Kompetensi eknis	
				Tersusunnya Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	5.04.02.2.01 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
			Meningkatnya penjaminan mutu, pengelolaan tugas belajar, serta sertifikasi kompetensi		Persentase ASN yang memiliki sertifikat kompetensi	5.04.02 PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
				Terkelolanya penjaminan mutu, pengelolaan tugas belajar, serta sertifikasi	Persentase tugas belajar dan sertifikasi kompetensi yang dikelola	5.04.02.2.01 Pengembangan Kompetensi eknis	

				kompetensi			
				Tersusunnya Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	5.04.02.2.01 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
			Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis		Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	5.04.02 PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
				Terkelolanya layanan pengembangan kompetensi teknis	Persentase layanan pengembangan kompetensi teknis yang dikelola	5.04.02.2.01 Pengembangan Kompetensi teknis	
				Tersusunnya Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	5.04.02.2.01 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
		Terwujudnya transformasi tata kelola			Nilai EKPPD		

		pemerintahan yang akuntabel, transparan dan digital					
			Meningkatnya Kinerja Manajemen organisasi		Nilai Akuntabilitas Kinerja		
			Kualitas perencanaan organisasi		Nilai komponen perencanaan pada evaluasi SAKIP	5.03.01 PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	
			Meningkatnya keselarasan dokumen perencanaan di internal organisasi		Persentase keselarasan dokumen perencanaan di internal organisasi	5.03.01.2.01 Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
				Tersusunnya dokumen perencanaan perangkat daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5.03.01.2.01.01 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
			Meningkatnya kualitas pelaporan organisasi		Nilai komponen pelaporan pada evaluasi SAKIP	5.03.01 PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	
			Meningkatnya akuntabilitas pelaporan kinerja		Persentase dokumen pelaporan yang sesuai dengan penyusunan laporan	5.03.01.2.01 Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
				Tersedianya laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan	5.03.01.2.01.01 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	

				Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD		
			Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi		Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi	5.03.01 PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	
			Meningkatnya pelayanan umum organisasi		Persentase layanan sarpras sesuai SOP	5.03.01.2.02 Administrasi Umum Perangkat Daerah 5.03.01.2.08 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
				Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.06.02 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
				Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.06.04 Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
				Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	5.03.01.2.06.05 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
				Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	5.03.01.2.06.06 Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	
				Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi pada SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	5.03.01.2.06.09 Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi pada SKPD	
				Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	5.03.01.2.08.01 Penyediaan Jasa Surat Menyurat	
				Tersedianya Jasa	Jumlah Laporan Penyediaan	5.03.01.2.08.02	

				Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
				Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.08.04 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
			Meningkatnya pelayanan kepegawaian		Persentase layanan administrasi kepegawaian sesuai SOP	5.03.01.2.05 Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
				Tersedianya Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	5.03.01.2.05.02 Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	
				Terlaksananya Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	5.03.01.2.05.02 Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	
			Meningkatnya pengelolaan BMD		Persentase BMD dalam kondisi baik	5.03.01.2.07 Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah 5.03.01.2.09 Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
				Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	5.03.01.2.07.06 Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
				Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	5.03.01.2.09.01 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan	

				dinas Jabatan		Dinas atau Kendaraan dinas Jabatan	
				Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas operasional atau lapangan	Jumlah Kendaraan Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	5.03.01.2.09.02 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas operasional atau lapangan	
				Terlaksananya Pemeliharaan mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	5.03.01.2.09.05 Pemeliharaan mebel	
				Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	5.03.01.2.09.06 Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
				Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	5.03.01.2.09.09 Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
			Meningkatnya kualitas evaluasi organisasi		Nilai komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada LHE SAKIP PD	5.03.01 PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	
			Meningkatnya kualitas penatausahaan keuangan		Persentase penyampaian laporan keuangan tepat waktu	5.03.01.2.02 Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
				Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	5.03.01.2.02.01 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
				Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	5.03.01.2.01.05 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	

				Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	5.03.01.2.02.02 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	
			Meningkatnya kualitas pengendalian pertanggungjawaban keuangan internal organisasi		Persentase SPJ dengan administrasi lengkap sesuai dengan aturan	5.03.01.2.02 Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
				Terlaksananya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	5.03.01.2.02.0003 Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD

4.3.2. Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan

Tujuan strategis yang hendak dicapai oleh BKPSDM Kabupaten Sijunjung adalah Mewujudkan tata kelola manajemen sumber daya manusia aparatur yang berkualitas. Dalam mencapai tujuan tersebut ditetapkan 1 (satu) sasaran Perangkat Daerah yaitu Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur sebagaimana diukur melalui capaian indeks sistem merit dan indeks profesionalitas ASN. Dalam mendukung sasaran Perangkat Daerah, makaditetapkan sejumlah sasaran program, di antaranya:

1. Meningkatkan kualitas layanan administrasi kepegawaian
2. Meningkatkan pembinaan disiplin ASN
3. Meningkatkan pengembangan kompetensi ASN
4. Meningkatkan tata kelola pengembangan karir ASN
5. Meningkatkan kualitas penilaian kinerja ASN
6. Meningkatkan layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional
7. Meningkatkan kualitas analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan dan evaluasi
8. Meningkatkan penjaminan mutu, pengelolaan tugas belajar, serta sertifikasi kompetensi
9. Meningkatkan layanan pengembangan kompetensi teknis

Setiap sasaran tersebut dijabarkan lebih lanjut ke dalam outcome dan output yang terukur, dengan indikator kinerja yang spesifik dan relevan ditunjukkan pada Tabel 4.2 Rencana Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan dan Pendanaan.

Tabel 4.2
Rencana Program, Kegiatan, Sub. Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2026-2029

Kode	Bidang Urusan/Program/Outcome/Kegiatan/Sub. Kegiatan/Output	Indikator Outcome/Output	Base Line 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun										Ket
				2026		2027		2028		2029		2030		
				Target	Pagu Rp. (Juta)	Target	Pagu Rp. (Juta)	Target	Pagu Rp. (Juta)	Target	Pagu Rp. (Juta)	Target	Pagu Rp. (Juta)	
(1)	(2)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
5	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				14.265.526.033,00		14.635.003.157,00		15.015.513.239,34		15.407.418.134,89		15.809.551.748,21	
	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				14.265.526.033,00		14.635.003.157,00		15.015.513.239,34		15.407.418.134,89		15.809.551.748,21	
5.03	KEPEGAWAIAN				14.216.990.033,00		14.585.210.075,00		14.964.425.536,80		15.354.997.043,31		15.755.762.466,14	
5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase pencapaian kinerja Pununjang urusan Pemerintah Daerah	100,00	100,00	13.956.004.683,00	100,00	14.317.465.204,00	100,00	14.689.719.299,60	100,00	15.073.120.973,32	100,00	15.466.529.430,72	
5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai komponen perencanaan pada evaluasi SAKIP	24,60	24,70	50.478.950,00	24,80	58.000.020,00	24,90	62.000.020,00	25,00	65.110.000,00	25,10	65.150.000,00	
		Nilai komponen pelaporan pada evaluasi SAKIP (Lakip)	12,00	12,05		12,10		12,15				12,25		
5.03.01.2.01.0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4 dokumen	4 dokume n	16.478.950,00	4 dokumen	18.000.000,00	4 dokumen	20.000.000,00	4 dokumen	21.000.000,00	4 dokumen	21.000.000,00	
5.03.01.2.01.0006	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	1 dokumen	1 dokume n	17.000.000,00	1 dokumen	20.000.000,00	1 dokumen	21.000.000,00	1 dokumen	22.000.000,00	1 dokumen	22.000.000,00	
5.03.01.2.01.0008	Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah		1 dokume n	17.000.000,00	1 dokumen	20.000.020,00	1 dokumen	21.000.020,00	1 dokumen	22.110.000,00	1 dokumen	22.150.000,00	
5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase gaji pegawai yang dibayarkan	100%	100%	13.291.225.733,00	100%	13.593.165.184,00	100%	13.925.919.279,60	100%	14.291.210.973,32	100%	14.668.579.430,72	
		Persentase Pelaporan keuangan yang dilaksanakan sesuai standar	100%	100%		100%		100%		100%		100%		
5.03.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	437 Orang	65 Orang	13.243.725.733,00	65 Orang	13.536.165.184,00	65 Orang	13.864.919.279,60	65 Orang	14.229.210.373,32	65 Orang	14.606.479.430,72	

5.03.01.2.02.0003	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	891 dokumen	350 dokumen	17.500.000,00	500 dokumen	21.000.000,00	550 dokumen	21.000.000,00	600 dokumen	21.000.000,00	650	21.000.000,00	
5.03.01.2.02.0005	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 dokumen	1 dokumen	15.000.000,00	1 dokumen	18.000.000,00	1 dokumen	20.000.000,00	1 dokumen	21.000.600,00	1 dokumen	21.100.000,00	
5.03.01.2.02.0007	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD	13 dokumen	13 dokumen	15.000.000,00	13 dokumen	18.000.000,00	13 dokumen	20.000.000,00	13 dokumen	20.000.000,00	13 dokumen	20.000.000,00	
5.03.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan layanan administrasi kepegawaian	100%	100%	135.000.000,00	100%	155.000.000,00	100%	155.000.000,00	100%	155.000.000,00	100%	160.000.000,00	
5.03.01.2.05.0002	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	80 Paket	125 Paket	110.000.000,00	135	130.000.000,00	65 Paket	130.000.000,00	65 Paket	130.000.000,00	65 Paket	135.000.000,00	
5.03.01.2.05.0011	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	0 orang	5 orang	25.000.000,00	5 orang	25.000.000,00	5 orang	25.000.000,00	5 orang	25.000.000,00	5 orang	25.000.000,00	
5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan layanan administrasi Umum	100%	100%	152.800.000,00	-	161.300.000,00	100%	187.300.000,00	100%	193.300.000,00	100%	201.300.000,00	
5.03.01.2.06.0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 paket	1 Paket	15.000.000,00	1 Paket	17.500.000,00	1 Paket	17.500.000,00	1 Paket	17.500.000,00	1 Paket	20.500.000,00	
5.03.01.2.06.0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1 paket	1 Paket	15.000.000,00	1 Paket	20.000.000,00	1 Paket	35.000.000,00	1 Paket	35.000.000,00	1 Paket	35.000.000,00	
5.03.01.2.06.0005	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	1 paket	1 Paket	10.000.000,00	1 Paket	10.000.000,00	1 Paket	10.000.000,00	1 Paket	10.000.000,00	1 Paket	10.000.000,00	
5.03.01.2.06.0006	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	418 dokumen	408 Dokumen	2.800.000,00	408 Dokumen	3.800.000,00	408 Dokumen	4.800.000,00	408 Dokumen	5.800.000,00	408 Dokumen	5.800.000,00	
5.03.01.2.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi pada SKPD	Jumlah Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1 laporan	1 laporan	110.000.000,00	1 laporan	110.000.000,00	1 laporan	120.000.000,00	1 laporan	125.000.000,00	1 laporan	130.000.000,00	
5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tingkat pemenuhan BMD organisasi	100%	100%	85.000.000,00	100%	85.000.000,00	100%	86.000.000,00	100%	86.000.000,00	100%	86.000.000,00	
5.03.01.2.07.0600	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	49 unit	10 unit	85.000.000,00	10 unit	85.000.000,00	10 unit	86.000.000,00	10 unit	86.000.000,00	10 unit	86.000.000,00	
5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemenuhan layanan Jasa Kantor	100%	100%	24.500.000,00	100%	31.500.000,00	100%	33.500.000,00	100%	35.500.000,00	100%	37.500.000,00	

5.03.01.2.08.0001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1 laporan	1 laporan	2.500.000,00	1 laporan	4.500.000,00	1 laporan	4.500.000,00	1 laporan	4.500.000,00	1 laporan	4.500.000,00	
5.03.01.2.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	1 laporan	1 laporan	12.000.000,00	1 laporan	12.000.000,00	1 laporan	12.000.000,00	1 laporan	13.000.000,00	1 laporan	13.000.000,00	
5.03.01.2.08.0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	1 laporan	1 laporan	10.000.000,00	1 laporan	15.000.000,00	1 laporan	17.000.000,00	1 laporan	18.000.000,00	1 laporan	20.000.000,00	
5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase terpeliharanya BMD organisasi	100%	100%	217.000.000,00	100%	#####	100%	240.000.000,00	100%	247.000.000,00	100%	248.000.000,00	
5.03.01.2.09.0001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	1 unit	1 unit	17.000.000,00	1 unit	20.000.000,00	1 unit	21.000.000,00	1 unit	22.000.000,00	1 unit	23.000.000,00	
5.03.01.2.09.0002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas operasional atau lapangan	Jumlah Kendaraan Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	18 unit	18 unit	80.000.000,00	18 unit	83.500.000,00	18 unit	84.000.000,00	18 unit	85.000.000,00	18 unit	85.000.000,00	
5.03.01.2.09.0005	Pemeliharaan mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	0 unit	30 Unit	30.000.000,00	30 Unit	30.000.000,00	30 Unit	30.000.000,00	30 Unit	30.000.000,00	30 Unit	30.000.000,00	
5.03.01.2.09.0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	8 unit	10 unit	40.000.000,00	10 unit	50.000.000,00	10 unit	55.000.000,00	10 unit	60.000.000,00	10 unit	60.000.000,00	
5.03.01.2.09.0009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	0 unit	1 Unit	50.000.000,00	1 Unit	50.000.000,00	1 Unit	50.000.000,00	1 Unit	50.000.000,00	1 Unit	50.000.000,00	
5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi		100%	260.985.350,00	100%	267.744.871,00	100%	274.706.237,20	100%	281.876.069,99	100%	289.233.035,42	
		Persentase ASN yang mendapatkan pembinaan disiplin		15%		20%		25%		30%		35%		
		Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya		0,60%		0,70%		0,80%		0,90%		1%		
		Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya		17%		19%		20%		21%		22%		
		Persentase pegawai dengan SKP bernilai baik		91%		92%		93%		94%		95%		
5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase pemenuhan layanan administrasi pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian	100%	100%	75.235.000,00	100%	79.000.000,00	100%	83.000.000,00	100%	83.000.000,00	100%	87.000.000,00	
5.03.02.2.01.0002	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	5 dokumen	5 dokume n	45.000.000,00	5 dokumen	46.000.000,00	5 dokumen	46.000.000,00	5 dokumen	46.000.000,00	5 dokumen	50.000.000,00	
5.03.02.2.01.0006	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	185 dokumen	160 dokume n	20.035.000,00	160 dokumen	20.000.000,00	160 dokumen	24.000.000,00	160 dokumen	24.000.000,00	160 dokumen	24.000.000,00	

5.03.02.2.01.0011	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	14 dokumen	14 dokumen	10.200.000,00	14 dokumen	13.000.000,00	14 dokumen	13.000.000,00	14 dokumen	13.000.000,00	14 dokumen	13.000.000,00	
5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase pemenuhan layanan administrasi mutasi dan promosi ASN		100%	70.550.000,00	100%	70.544.000,00	100%	71.506.000,00	100%	77.676.000,00	100%	81.033.000,00	
5.03.02.2.02.0001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	668 dokumen	200 dokumen	30.020.000,00	250 dokumen	30.044.000,00	300 dokumen	30.006.000,00	300 dokumen	33.076.000,00	300 dokumen	35.033.000,00	
5.03.02.2.02.0002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	924 dokumen	670 Dokumen	20.500.000,00	680 Dokumen	20.500.000,00	690 Dokumen	21.500.000,00	700 Dokumen	21.600.000,00	700 Dokumen	23.000.000,00	
5.03.02.2.02.0003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	182 dokumen	120 dokumen	20.030.000,00	140 dokumen	20.000.000,00	160 dokumen	20.000.000,00	180 dokumen	23.000.000,00	180 dokumen	23.000.000,00	
5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase pengembangan kompetensi ASN yang dikelola (seminar, workshop dll)		100%	70.200.350,00	100%	73.200.871,00	100%	73.200.237,20	100%	73.200.069,99	100%	73.200.035,42	
		Persentase manajemen talenta ASN sesuai rencana suksesi		35%		40%		45%		50%		55%		
5.03.02.2.03.0001	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	150 orang	150 orang	30.200.000,00	150 orang	30.200.000,00	150 orang	30.200.000,00	150 orang	30.200.000,00	150 orang	30.200.000,00	
5.03.02.2.03.0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	56 orang	40 Orang	10.000.350,00	50 Orang	13.000.871,00	55 Orang	13.000.237,20	60 Orang	13.000.069,99	60 Orang	13.000.035,42	
5.03.02.2.03.0006	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	28 orang	30 Orang	30.000.000,00	35 Orang	30.000.000,00	40 Orang	30.000.000,00	45 Orang	30.000.000,00	45 Orang	30.000.000,00	
5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan		15%	45.000.000,00	20%	45.000.000,00	25%	47.000.000,00	30%	48.000.000,00	35%	48.000.000,00	
		Persentase ASN yang mendapatkan penghargaan		2,5%		3%		3,5%		4%		4,5%		
		Persentase evaluasi kinerja ASN yang bernilai dibawah ekspektasi		0.5%		0.5%		0.5%		0.5%		0.5%		
5.03.02.2.04.0002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	0 dokumen	7 dokumen	10.000.000,00	7 dokumen	10.000.000,00	7 dokumen	11.000.000,00	7 dokumen	11.000.000,00	7 dokumen	11.000.000,00	
5.03.02.2.04.0004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	164 orang	150 Orang	10.000.000,00	150 Orang	10.000.000,00	150 Orang	11.000.000,00	150 Orang	11.000.000,00	150 Orang	11.000.000,00	
5.03.02.2.04.0007	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	75 orang	100 Orang	15.000.000,00	100 Orang	15.000.000,00	100 Orang	15.000.000,00	100 Orang	16.000.000,00	100 Orang	16.000.000,00	
5.03.02.2.04.0008	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	5 laporan	3 laporan	10.000.000,00	3 laporan	10.000.000,00	3 laporan	10.000.000,00	3 laporan	10.000.000,00	3 laporan	10.000.000,00	

5.04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				48.536.000,00		49.793.082,00		51.087.702,54		52.421.091,58		53.789.282,07	
5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar, manajerial dan fungsional	0,17%	25%	48.536.000,00	9,5%	49.793.082,00	7,5%	51.087.702,54	2%	52.421.091,58	2%	53.789.282,07	
		Persentase realisasi pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan		100%		100%		100%		100%		100%		
		Persentase ASN yang memiliki sertifikat kompetensi	####	42,6%		42,7%		42,8%		42,9%		43%		
		Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis		0,5%		0,5%		0,5%		0,5%		0,5%		
5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase layanan pengembangan kompetensi teknis yang dikelola		100%	18.536.000,00	100%	19.793.082,00	100%	11.087.702,54	100%	11.421.091,58	100%	12.789.282,07	
		Persentase tugas belajar dan sertifikasi kompetensi yang dikelola		100%		100%		100%		100%		100%		
		Persentase realisasi pendidikan dan pelatihan yang dikelola		100%		100%		100%		100%		100%		
5.04.02.2.01.0003	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	-	100 Orang	18.536.000,00	100 Orang	19.793.082,00	100 Orang	11.087.702,54	100 Orang	11.421.091,58	100 Orang	12.789.282,07	

Target dan Pagu Indikatif Tahun														
Kode	Bidang Urusan/Program/Outcome/Kegiatan/Sub- Kegiatan/Output	Indikator Outcome/Output	Base Line 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun										Ket
				2026		2027		2028		2029		2030		
				Target	Pagu Rp. (Juta)	Target	Pagu Rp. (Juta)	Target	Pagu Rp. (Juta)	Target	Pagu Rp. (Juta)	Target	Pagu Rp. (Juta)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.04.02.2.02	Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional yang dikelola		100%	30.000.000,00	100%	30.000.000,00	100%	40.000.000,00	100%	41.000.000,00	100%	41.000.000,00	
5.04.02.2.02.0007	Penyelenggaraan, Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tingkat, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tingkat, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	2 laporan	3 laporan	30.000.000,00	3 laporan	30.000.000,00	3 laporan	40.000.000,00	3 laporan	41.000.000,00	3 laporan	41.000.000,00	
					14.265.526.033,00		14.635.003.157,00		15.015.132.79,24		15.407.418.134,89		15.809.551.748,21	

Muaro Sijunjung, September 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Muhammadris, S.P, M.E
Pembina Tk.I
0122 200212 1 001

4.3.3. Sub kegiatan prioritas dalam mendukung program prioritas pembangunan daerah.

Subkegiatan prioritas secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian program prioritas kepala daerah yang tertuang dalam RPJMD, baik dalam bentuk output maupun outcome yang terukur. Sub kegiatan ini disusun berdasarkan tujuan strategis perangkat daerah dan diarahkan untuk menjawab isu-isu pembangunan yang mendesak, penting, serta memiliki dampak bagi masyarakat. Daftar sub kegiatan prioritas dalam mendukung program prioritas pembangunan daerah di tunjukan di Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Daftar sub kegiatan prioritas dalam mendukung program prioritas pembangunan daerah

N O	AKTIVITAS DUKUNGAN	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN / SUB KEGIATAN	KE T
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5.03.5.04.0.00.01.0000 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					
1	a. Program Aparatur Negara Bahagia b. Tunjangan kinerja berbasis kinerja individu dan organisasi c. Pengembangan dana pensiun bersama Taspen yang dikelola secara profesional dan berkelanjutan. d. Fasilitasi JKK dan JKM bagi ASN dan THL Kab. Sijunjung	5.3.02 PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN	5.03.02.2.04 Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur 5.03.02.2.04.0002 Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur 5.03.02.2.04.0004 Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai 5.03.02.2.01 Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN 5.03.02.2.01.0006 Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
	a. Pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan manajerial.	5.04.02 PROGRAM PENGEMBANGA	Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader,	5.04.02.2.01 Pengembangan Kompetensi Teknis	

	b. Digital learning dan e-learning platform (E-Wallet) bagi ASN untuk pelatihan berkelanjutan. c. Internalisasi nilai-nilai ASN BerAKHLAK dan Core Values Instansi di kurikulum diklat d. Ekosistem belajar bagi Organisasi dan ASN melalui Knowledge Management System	N SUMBER DAYA MANUSIA	manajerial dan fungsional	5.04.02.2.01.0003 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
--	--	------------------------------	----------------------------------	---	--

Program Aparatur Negara Bahagia merupakan Program untuk aparatur negara dengan meningkatkan kualitas dan kesejahteraan ASN berbasis kinerja melalui sistem merit dalam upaya mendorong sumber daya aparatur yang inovatif dan mandiri.

Selain itu Pengembangan kapasitas ASN menjadi salah satu subkegiatan prioritas dalam mendukung program prioritas pembangunan daerah. Upaya ini dilakukan melalui pengembangan kompetensi teknis, fungsional, dan manajerial secara berkelanjutan, didukung oleh pemanfaatan digital learning dan e-learning platform(E-Wallet) agarASN dapat belajar secara fleksibel dan mandiri. Selain itu, internalisasi nilai-nilai ASN BerAKHLAK serta core values instansi diintegrasikan ke dalam kurikulum diklat untuk memperkuat karakter dan budaya kerja. Penguatan ekosistem belajar juga diwujudkanmelalui penerapan Knowledge Management System (KMS) sebagai wadah berbagi pengetahuan, inovasi, dan praktik baik di lingkungan organisasi. Seluruh upaya ini diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme ASN, mempercepat transformasi birokrasi, serta memastikan kontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran pembangunan Kabupaten Sijunjung.

4.3.4.Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM

Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah indikator strategis yang menggambarkan kinerja pencapaian tujuan dan sasaran utama organisasi. IKU merupakan ukuran keberhasilan bagi Perangkat Daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan SDM.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta pada periode 2025–2030 memiliki beberapa Indikator Kinerja Utama (IKU), yaitu:

1. Indek Sistem Merit. Pada tahun 2025 target indeks ini berada pada angka 353 dan ditargetkan meningkat secara bertahap hingga mencapai 357 dan 358 pada tahun 2029 dan 2030. Peningkatan ini mencerminkan upaya berkelanjutan dalam penerapan prinsip merit dalam manajemen ASN, termasuk rekrutmen, promosi, dan pengembangan kompetensi pegawai.
2. Indeks Profesionalitas ASN. Indek ini menunjukkan perkembangan positif yang stabil, menandakan peningkatan kapasitas dan profesionalisme ASN seiring waktu. Meskipun kenaikannya bertahap, tren ini menunjukkan arah yang jelas menuju standar profesionalitas yang lebih tinggi dan berkelanjutan, mendukung efektivitas pelayanan publik dan kualitas manajemen SDM.

Secara keseluruhan, ketiga indikator ini mencerminkan komitmen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung dalam meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat, sejalan dengan tujuan pembangunan sumber daya manusia yang profesional dengan semboyan SDMyang literate, kompeten, berakhlak, berkinerja. IKU BKPSDM Kabupaten Sijunjung ditunjukkan pada tabel

4.5

Tabel 4.5 Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM

No	Indikator	Satuan	Baseline 2024	Target Tahun						Ket
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Indeks Sistem Merit	Indeks	352	353	354	355	356	357	358	
2	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	83,20	83,30	83,40	83,50	83,60	83,70	83,80	
3	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	%	77,96	78,50	79,00	79,50	80,00	80,50	81,00	

Sumber : SIPD RI BKPSDM

4.3.5.Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKPSDM

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung pada periode 2025–2030 memiliki beberapa Indikator Kinerja Kunci (IKK), yaitu:

- 1. Rasio Pegawai Fungsional (%).** Rasio ini menunjukkan sedikit peningkatan target dari 22,20% pada 2024 menjadi 23,73% pada 2025, dan mempertahankan target yang ingin di capai hingga tahun 2030. Hal ini mencerminkan kestabilan komposisi pegawai fungsional di lingkungan BKPSDM.
- 2. Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi (%).** Terdapat peningkatan signifikan target rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi dari 36,68% pada 2024 menjadi 54,68% pada 2025, kemudian stabil hingga 2030. Peningkatan ini menunjukkan upaya nyata dalam sertifikasi kompetensi pegawai untuk memastikan standar profesionalisme dan kemampuan teknis yang memadai.
- 3. Rasio Pegawai dengan Pendidikan Tinggi dan Menengah/ Dasar (%).** Rasio ini mengalami peningkatan bertahap dari 77,69 % pada 2024 menjadi 80,50 % pada 2030. Target rasio ini menunjukkan pengembangan kualifikasi pendidikan pegawai yang mendukung profesionalisme dan kualitas pelayanan publik.

Secara keseluruhan, target Indikator Kinerja Kunci (IKK) di BKPSDM Kabupaten Sijunjung menunjukkan kenaikan dalam penguatan kompetensi, pendidikan, dan profesionalisme pegawai. Peningkatan signifikan pada rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi menegaskan fokus pada pengembangan kemampuan teknis, sementara kenaikan rasio pendidikan tinggi dan menengah/ dasar mencerminkan upaya berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas SDM. Stabilitasnya rasio pegawai fungsional menunjukkan pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur dan terencana. IKK BKPSDM Kabupaten Sijunjung ditunjukkan pada Tabel 4.6.

TABEL 4.6. INDIKATOR KINERJA KUNCI

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS yang tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	77,25	77,50	77,75	80,00	80,25	80,50	
2	Rasio Pegawai Fungsional (%) PNS Tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan	%	24,50	24,60	24,70	24,80	24,90	25,00	
3	Rasio Jabatan Fungsional (%) PNS Tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan	%	42,50	42,60	42,70	42,80	42,90	43,00	

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung Tahun 2025–2029 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang menjadi pedoman arah kebijakan dan pelaksanaan program/ kegiatan dalam bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sijunjung. Dokumen ini disusun berdasarkan pendekatan teknokratik yang berorientasi pada hasil, dengan tetap mengacu pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sijunjung Tahun 2025–2029, serta memperhatikan arah kebijakan nasional, Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK), serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN .

Renstra ini memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, kegiatan, sub kegiatan prioritas, serta indikator kinerja utama dan kinerja kunci yang akan menjadi acuan dalam pelaksanaan urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur. Dokumen ini sekaligus menjadi alat kendali dalam menjamin keterpaduan antara perencanaan, pelaksanaan, penganggaran, serta evaluasi kinerja secara berkelanjutan.

BKPSDM Kabupaten Sijunjung berkomitmen untuk menjalankan seluruh rencana yang tertuang dalam Renstra ini secara konsisten dan akuntabel. Keberhasilan pelaksanaan Renstra tidak terlepas dari sinergi dan kolaborasi berbagai pihak, baik internal pemerintah daerah, instansi vertikal, mitra strategis, maupun masyarakat. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara periodik akan menjadi instrumen penting dalam memastikan kesesuaian pelaksanaan Renstra dengan dinamika kebutuhan dan tantangan pelayanan publik.

Akhirnya, besar harapan kami bahwa pelaksanaan Rencana Strategis ini mampu meningkatkan kualitas manajemen ASN serta mendorong terwujudnya birokrasi yang profesional, adaptif, dan melayani, sejalan dengan semangat reformasi birokrasi.

Muaro Sijunjung, September 2025
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia

MUHADIRIS, S.P, M.E
Pembina Utama Muda
NIP. 19770122 200212 1 001





BAB V

PENUTUP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah bersepakat merumuskan nilai-nilai dan tujuan bersama dalam bentuk dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung tahun 2025-2029. Untuk mewujudkan tujuan bersama tersebut, kita landasi niat dalam hati yang tulus ikhlas dengan mengerahkan segala kemampuan, keterampilan dan kinerja yang baik dan bertanggung jawab serta sumberdaya yang kita miliki. Langkah awal pengerahan kemampuan ini telah kita awali dengan menyusun Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung ini.

Sebagai dokumen induk perencanaan, Renstra ini harus dijadikan pedoman untuk menyusun rencana kerja tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta rencana- rencana kerja Bidang dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung.

Melalui forum Musrenbangdes, forum Musrenbangcam, bahkan forum Organisasi Perangkat Daerah (OPD), stakeholders menyampaikan masukan tentang prioritas kegiatan pembangunan yang hasilnya dituangkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rancangan Renja tersebut kemudian dibahas dalam musrenbangkab untuk mematangkan/memutakhirkan Rencana Strategis Perangkat Daerah Pembangunan Daerah. Dalam menyusun RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, selain harus mempedomani RPJMD Kabupaten Sijunjung, Perangkat Daerah juga mempertimbangkan hasil musrenbangkab RPJMD.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga merupakan dasar evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan dan lima tahunan yang terukur sehingga target-target mana yang telah tercapai dan target-target mana yang belum, dapat diketahui dengan pasti. Pada akhirnya segala sesuatunya harus dilakukan dengan

tindakan dan perbuatan yang nyata, karena Renstra saja tidak cukup. Apakah artinya sebuah perencanaan yang tertuang baik yang tidak mengandung cacat sekalipun, tanpa pelaksanaan, maka hanya tinggal perencanaan. Marilah kita bertindak bersatu padu, dengan mengerahkan segenap daya dan upaya untuk melaksanakan kegiatan kita sesuai dengan Renstra yang telah direncanakan dan disusun ini. Dukungan dan partisipasi aktif seluruh pejabat dan staf serta instansi terkait sebagai stakeholders Pemerintah Kabupaten Sijunjung kita perlukan agar tindakan yang kita laksanakan berjalan lebih lancar.

Akhirnya semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk dan bimbingan-Nya kepada kita sekalian agar langkah kita terarah sesuai amanah yang diberikan. Amin Yaa Robbal Alamin.

Muaro Sijunjung, 03 September 2025
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia



MUHA DIRIS, S.P, M.E

Pembina Tk.I

19570122 200212 1 00

CASCADING
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

tujuan

ultimate outcome

intermediate outcome

immediate outcome

output

Mewujudkan Tata Kelola Manajemen Sumber Daya Manusia
Aparatur yang berkualitas
Indikator : Indeks Sistem Merit
Indeks Profesionalitas ASN

Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen Sumber Daya
Manusia Aparatur
Indikator : Indeks Sistem Merit
Indeks Profesionalitas ASN

Meningkatnya kualitas
layanan administrasi
kepegawaian
Indikator :
- Persentase perencanaan
kebutuhan yang sesuai
dengan format
Program :
Kepegawaian Daerah

Unngkatnya pembinaan
disiplin ASN
Indikator :
- Persentase ASN yang
mendapatkan pembinaan
disiplin
Program :
Kepegawaian Daerah

Meningkatnya
pengembangan kompetensi
ASN
Indikator :
- Persentase ASN yang
diingkatkan kompetensinya
Program :
Kepegawaian Daerah

Meningkatnya tata kelola
pengembangan kari ASN
Indikator :
- Persentase pengembangan
kari ASN sesuai dengan
kompetensinya
Program :
Kepegawaian Daerah

Meningkatnya kualitas
penilaian kinerja ASN
Indikator :
- Persentase pegawai dengan
SKP bernilai baik
Program :
Kepegawaian Daerah

Meningkatnya layanan
pengembangan kompetensi dasar,
kader, manajerial dan fungsional
Indikator :
- Persentase ASN yang mendapatkan
pengembangan kompetensi
dasar,manajerial dan fungsional
Program :
Pengembangan Sumber Daya
Manusia

Meningkatnya penjaminan
mutu, pengelolaan tugas
besar, serta sertifikasi
kompetensi
Indikator :
- Persentase ASN yang memiliki
sertifikat kompetensi
Program :
Pengembangan Sumber Daya
Manusia

Meningkatnya layanan
pengembangan kompetensi
teknis
Indikator :
- Persentase ASN yang
mendapatkan pengembangan
kompetensi teknis
Program :
Pengembangan Sumber Daya
Manusia

Tersedianya layanan
administrasi kepegawaian
Indikator :
- Persentase pemenuhan
layanan administrasi
pengadaan,
pembelian, dan
informasi kepegawaian
- Persentase pemenuhan
layanan administrasi
mutasi dan promosi ASN
Program :
- Pengadaan,
Pembelian, dan
Informasi kepegawaian
ASN
- Mutasi dan Promosi ASN

Terkelolanya manajemen
penghargaan dan disiplin
ASN
Indikator :
- Persentase ASN yang
Mendapatkan Pembinaan
Kedisiplinan
- Persentase ASN yang
mendapatkan
penghargaan
Program :
Penilaian dan Evaluasi
Kinerja Aparatur

Terkelolanya
pengembangan
kompetensi ASN
Indikator :
- Persentase
pengembangan
kompetensi ASN yang
dikelola (manier,
workshop dll)
Program :
Pengembangan
Kompetensi ASN

Terkelolanya manajemen
talenta ASN
Indikator :
- Persentase manajemen
talenta ASN sesuai
rencana sukses!
Program :
Pengembangan
Kompetensi ASN

Terkelolanya evaluasi dan
penilaian kinerja ASN
Indikator :
- Persentase evaluasi
kinerja ASN yang bernilai
di bawah ekspektasi
Program :
Penilaian dan Evaluasi
Kinerja Aparatur

Terkelolanya layanan pengembangan
kompetensi dasar, kader, manajerial
dan fungsional
Indikator :
- Persentase pengembangan
kompetensi dasar, kader, manajerial
dan fungsional yang dikelola
Program :
Sertifikasi, Kelembagaan,
Pengembangan Kompetensi
Manajerial dan Fungsional

Terkelolanya penjaminan mutu,
pengelolaan tugas belajar, serta
sertifikasi kompetensi
Indikator :
- Persentase tugas belajar dan
sertifikasi kompetensi yang dikelola
Program :
Pengembangan Kompetensi
Teknis

Terkelolanya layanan
pengembangan kompetensi
teknis
Indikator :
- Persentase layanan
pengembangan kompetensi
teknis yang dikelola
Program :
Pengembangan Kompetensi
Teknis

Terlaksananya
Penyusunan Rencana
Kebutuhan, Jenis dan
Jumlah jabatan untuk
Pelaksanaan Pengadaan
ASN
Indikator :
Jumlah Dokumen Hasil
Penyusunan Rencana
Kebutuhan, Jenis dan
Jumlah Jabatan untuk
Pelaksanaan Pengadaan
ASN
Sub Kegiatan :
- Penyusunan Rencana
Kebutuhan, Jenis dan
Jumlah Jabatan untuk
Pelaksanaan Pengadaan

Terlaksananya Pemberian
Penghargaan bagi ASN
Indikator :
Jumlah ASN yang
Diberikan Penghargaan
Sub Kegiatan :
Pengelolaan Pemberian
Penghargaan bagi
Pegawai

Meningkatnya Kapasitas
ASN
Indikator :
Jumlah ASN yang
Meningkat Kapasitasnya
Sub Kegiatan :
Peningkatan Kapasitas

Meningkatnya Kapasitas
ASN
Indikator :
Jumlah ASN yang
Meningkat Kapasitasnya
Sub Kegiatan :
Peningkatan Kapasitas

Terlaksananya Pelaksanaan
Penilaian dan Evaluasi
Kinerja Aparatur
Indikator :
Jumlah Dokumen Hasil
Pelaksanaan Penilaian
dan Evaluasi Kinerja
Aparatur
Sub Kegiatan :
Pelaksanaan Penilaian dan
Evaluasi Kinerja Aparatur

Terselenggaranya Pengembangan
Kompetensi bagi Pimpinan Daerah,
Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan
Fungsional, Kepemimpinan, dan
Prajaabatan
Indikator :
Jumlah Laporan Hasil
Penyelenggaraan Pengembangan
Kompetensi bagi Pimpinan Daerah,
Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan
Fungsional, Kepemimpinan, dan
Prajaabatan
Sub Kegiatan :
Penyelenggaraan Pengembangan
Kompetensi bagi Pimpinan Daerah,
Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan
Fungsional, Kepemimpinan dan

Terselenggaranya Kebijakan Teknis
dan Rencana Pengembangan
Kompetensi Teknis Umum, Inti,
dan Pilihan bagi Jabatan
Administrasi Penyelenggara
Usuran Pemerintahan
Konkuren, Perangkat Daerah
Penunjang, dan Urusan
Pemerintahan Umum
Indikator :
Jumlah ASN yang Mengikuti
Pengembangan Kompetensi
Sub Kegiatan :
Penyelenggaraan
Pengembangan Kompetensi
Teknis Umum, Inti, dan pilihan
bagi Jabatan Administrasi
Penyelenggara Urusan
Pemerintahan Konkuren,
Perangkat Daerah Penunjang,
dan Urusan Pemerintahan
Umum

Terselenggaranya Kebijakan Teknis
dan Rencana Pengembangan
Kompetensi Teknis Umum, Inti,
dan Pilihan bagi Jabatan
Administrasi Penyelenggara
Usuran Pemerintahan
Konkuren, Perangkat Daerah
Penunjang, dan Urusan
Pemerintahan Umum
Indikator :
Jumlah ASN yang Mengikuti
Pengembangan Kompetensi
Sub Kegiatan :
Penyelenggaraan
Pengembangan Kompetensi
Teknis Umum, Inti, dan pilihan
bagi Jabatan Administrasi
Penyelenggara Urusan
Pemerintahan Konkuren,
Perangkat Daerah Penunjang,
dan Urusan Pemerintahan
Umum

Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
Indikator:
Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
Sub Kegiatan:
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
Indikator:
Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
Sub Kegiatan:
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

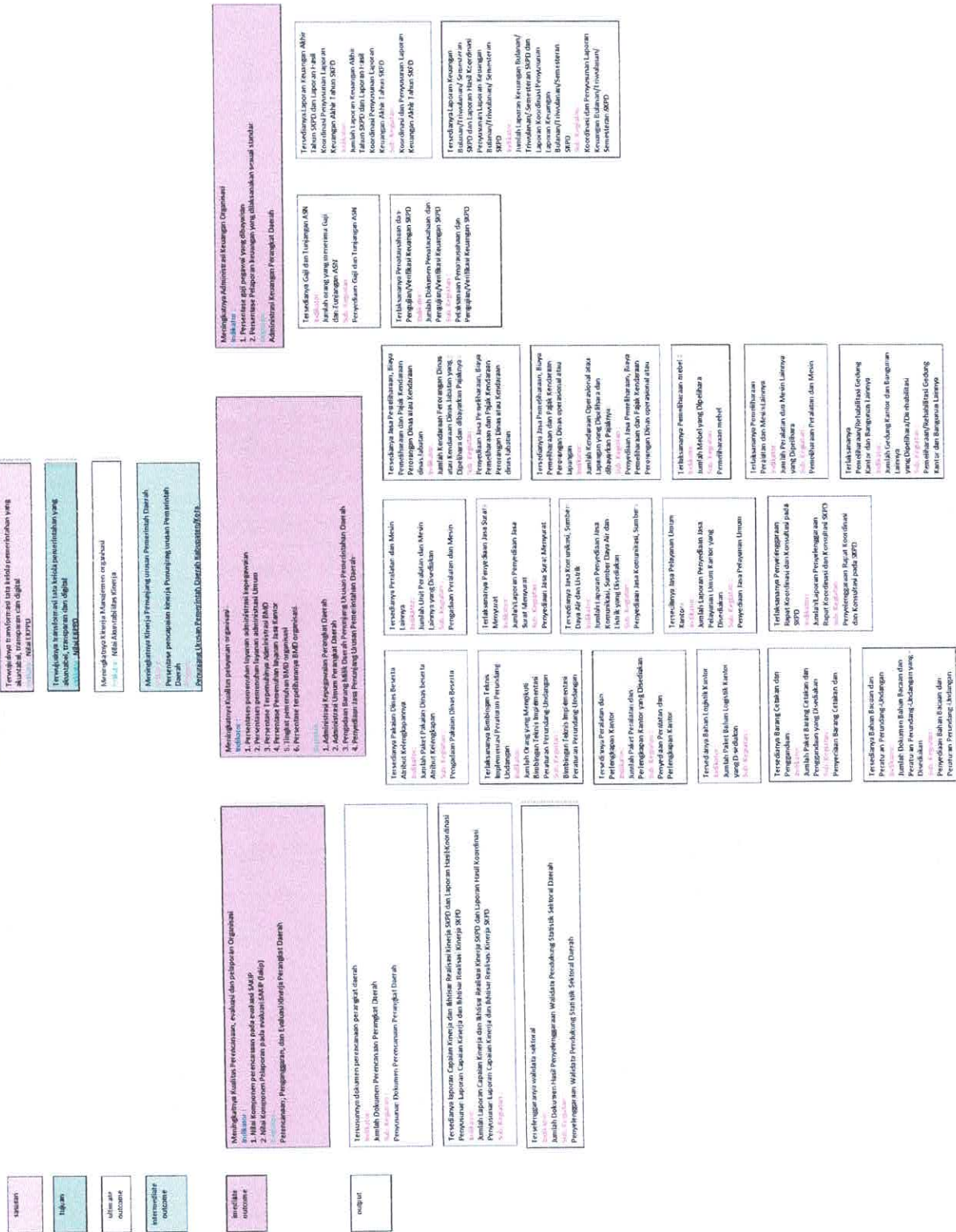
Terkelolanya Data Kepegawalan
Indikator:
Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawalan
Sub Kegiatan:
Pengelolaan Data Kepegawalan

Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah
Indikator:
Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah
Sub Kegiatan:
Pengelolaan Mutasi ASN

Terlaksananya Pengelolaan Kenalkan Pengkat
Indikator:
Jumlah Pengelolaan Kenalkan Pengkat ASN
Sub Kegiatan:
Pengelolaan Kenalkan

Terlaksananya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN
Indikator:
Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN
Sub Kegiatan:
Pengelolaan Promosi ASN

**CASCADING SEKRETARIAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**



DEFINISI OPERASIONAL DAN TARGET INDIKATOR KINERJA UTAMA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025-2029

PERANGKAT DAERA : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SIJUNJUNG

SASARAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR KINERJA SASARAN	SAT	PENJELASAN		KRITERIA/DEFINISI SI OPERASIONAL	Base Line 2024	TARGET					JENIS DATA *)	
			ALASAN	FORMULA			2025	2026	2027	2028	2029		
Misi 1 : Terwujudnya birokrasi yang kapabel dan berintegritas untuk melayani masyarakat													
Sasaran Misi 1.1.1 : Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan digital yang efektif, kolaboratif, melayani dan berdaya saing													
1. Meningkatkan kualitas tata kelola manajemen sumber daya manusia aparatur	1. Indeks Sistem Merit		Untuk memenuhi Permenpan RB No. 40 tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Formulir penilaian sistem merit	Ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan sistem merit pemerintahan	352 Sangat Baik	353 Sangat Baik	354 Sangat Baik	355 Sangat Baik	356 Sangat Baik	357 Sangat Baik	Tahunan	
	2. Indeks Profesionalitas ASN	%	Untuk memenuhi Peraturan BKN No. 8 tahun 2019 tentang Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks	$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$ $= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$	Suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas	83,20	83,30	83,40	83,50	83,60	83,70	Tahunan	
2. Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Evaluasi Akuntabilitas	%	Untuk memenuhi Peraturan Presiden No. 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi	Nilai laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dari Inspektorat	Nilai laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dari Inspektorat	77,96	78,50	79,00	79,50	80,00	80,50	Tahunan	

Muaro Sijunjung, September 2025
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGEMBARAN SIJUNJUNG



SIJUNJUNG 20250912 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN SIJUNJUNG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Alamat : Komplek Pasar Inpres Gedung Bersama Lantai III,
Telp. (0754) 20230, Fax. (0754) 20158
Muaro Sijunjung – 27511
email.bkpsdm.sijunjung@gmail.com

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SIJUNJUNG

NOMOR : 800/ 13 /KPTS-BKPSDM-2025

TENTANG

PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SIJUNJUNG
TAHUN 2025-2029

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menjabarkan misi, tujuan, sasaran, strategi arah kebijakan serta program prioritas yang tertuang dalam Program Pembangunan Daerah Tahun 2025-2029, perlu disusun Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
- b. bahwa untuk mengefektifkan dan mengoptimalkan proses penyusunan dokumen Rencana Strategis dan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029, perlu membentuk Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung;
- c. bahwa untuk menjamin kepastian hukum keberadaan Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung perlu ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung Tahun 2025-2029.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
4. Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2024 tentang Kabupaten Sijunjung di Provinsi Sumatera Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6971);
5. Undang-Undang Nomor 59 tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6487);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 114) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 228, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5941);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 Pengelolaan Keuangan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
12. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
13. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah nasional (RPJMN) 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
14. 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 Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;

16. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Sijunjung Nomor 5 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Sijunjung Tahun 2011-2031 (Lembaran Daerah Kabupaten Sijunjung Tahun 2012 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sijunjung Nomor 5);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Sijunjung Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sijunjung Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sijunjung Nomor 12) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sijunjung Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Sijunjung Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sijunjung Tahun 2021 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sijunjung Nomor 10);
19. Peraturan Daerah Kabupaten Sijunjung Nomor 8 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Sijunjung Tahun 2024 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sijunjung Nomor 8);
20. Peraturan Daerah Kabupaten Sijunjung Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Sijunjung Tahun 2025 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sijunjung Nomor 2);.

Memperhatikan : Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 bagian kedua point b mengintruksikan bahwa Bupati/Walikota memerintahkan seluruh Kepala Perangkat Daerah untuk menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten/Kota Tahun 2025-2029 secara simultan dan terkoordinasi dengan proses penyusunan RPJMD Kabupaten/Kota;

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
KESATU : Membentuk Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung Tahun 2025-2029 dengan susunan keanggotaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan Kepala Badan ini.
- KEDUA : Tim Penyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU mempunyai tugas sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Badan ini.

KELIMA : Keputusan Kepala Badan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Muaro Sijunjung
pada tanggal 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,



LAMPIRAN I
 KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
 DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
 MANUSIA KABUPATEN SIJUNJUNG
 NOMOR : 800/ 13 /KPTS-BKPSDM-2025
 TENTANG
 PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN RENCANA
 STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 TAHUN 2025-2029

TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025-2029

NO	NAMA	JABATAN DALAM KEDINASAN	JABATAN DALAM TIM
1.	MUHADIRIS, SP, M.E	Kepala BKPSDM	Penanggung Jawab
2.	MEDY, S.H.	Sekretaris	Wakil Penanggung Jawab
3.	INDRIKO, SE	Kasubag Keuangan Perencanaan	Sekretaris
4.	NIKI PRATAMA, S.T.,M.M	Kabid Pengembangan SDM	Anggota
5.	NASIRUN, S.P	Kabid Pengadaan, Mutasi dan Pesiun	Anggota
6.	VIVIAN INDRIYANTI, S.Kep	Penyusun Laporan Keuangan dan Kegiatan	Anggota
7.	APRIZA HANDAYANI, A.Md	Bendahara	Anggota
8.	ELSA PUTRI JULIANTI, S.Ak	Penata Layanan Operasional	Anggota
9.	DWI BAYU ANGRAINI, A.Md	Pengelola Gaji	Anggota
10.	KHAIDIRMAN	Pengadministrasi Keuangan	Anggota
11.	IKBAL KHADARFI PADERMA, S.E	Perencana Ahli Pertama	Anggota
12.	RAVA KURNIA FITRIA, S.Kom	Penata Kelola Sistem dan Teknologi Informasi	Anggota
13.	FITRIYAH SYOFYANI, S.Kom	Penata Kelola Sistem dan Teknologi Informasi	Anggota

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,



MUHADIRIS, S.P, M.E.

LAMPIRAN II
KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN SIJUNJUNG
NOMOR : 800/13 /KPTS-BKPSDM-2025
TENTANG
PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN RENCANA
STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2025-2029

URAIAN TUGAS TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025-2029

- Penanggung Jawab : a. Memberikan arahan, masukan, dan nasehat dalam penyusunan rencana strategis perangkat daerah;
b. Merumuskan strategi permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam mencapai target indikator tahun sebelumnya;
- Ketua : a. Menyusun rencana data target dan hasil pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU), Indikator Program dan kegiatan tahun sebelumnya;
b. melakukan telaah atas relevansi indikator kinerja utama terhadap urusan yang ditangani perangkat daerah;
- Sekretaris a. melakukan pembahasan pengolahan data dan informasi, analisis gambaran pelayanan;
b. melaksanakan telaah rancangan awal dan perumusan tujuan dan sasaran OPD;
c. melakukan pembahasan identifikasi isu strategis yang berkembang di masyarakat;
- Anggota : a. melaksanakan penajaman terhadap indikator dan target kinerja program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi dinas;
b. melaksanakan sinkronisasi program dan kegiatan dalam rangka optimalisasi pencapaian sasaran sesuai dengan kewenangan dan sinergitas pelaksanaan atas pelimpahan kewenangan Bupati kepada Kepala Badan dalam mempersiapkan kegiatan penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
c. melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi dengan lintas sektor pihak-pihak terkait.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,



MUHAMMAD RIS, S.P, M.E.