

PERNYATAAN TELAH DIVALIDASI

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

Dokumen : Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025- 2029

Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

telah melalui proses verifikasi, pemeriksaan, dan validasi.

Berdasarkan hasil pemeriksaan tersebut, dokumen di atas dinyatakan **VALID**, sah, sesuai dengan data asli, serta memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parit Malintang, 26 Juni 2026

Paraf Verifikasi	
Ka. Bapelitbangda	
Inspektur	
Kabag Organisasi	



RENSTRA BKPSDM 2025-2029

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
2025



BUPATI PADANG PARIAMAN
PROVINSI SUMATERA BARAT

PERATURAN BUPATI PADANG PARIAMAN
NOMOR 25 TAHUN 2025

TENTANG

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025 - 2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PADANG PARIAMAN,

- Menimbang : a. bahwa rencana strategis perangkat daerah merupakan perencanaan jangka menengah yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, Strategi, kebijakan serta program dan kegiatan;
- b. bahwa dalam rangka pelaksanaan pembangunan di Daerah yang terencana dan terakomodir dalam kerangka sistim Perencanaan Pembangunan, perlu menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 273 ayat (1) 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, Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 ditetapkan dengan Peraturan Bupati;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah 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 47 Tahun 2024 tentang Kabupaten Padang Pariaman di Provinsi Sumatera Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 6968);
 4. 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);
 5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang 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;
 6. Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 6 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2024 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 4);
 7. Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025 Nomor 2);
-

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS
PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025-2029

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Padang Pariaman.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Padang Pariaman.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam Penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah yang selanjutnya disingkat RPJPD adalah dokumen perencanaan Daerah untuk Periode 20 (dua puluh) tahun.
6. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 yang selanjutnya disebut RPJMD Tahun 2025-2029 adalah dokumen perencanaan yang digunakan kepala daerah sebagai pedoman untuk penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.
7. Rencana Strategis Perangkat Daerah tahun 2025-2029 yang selanjutnya disebut Renstra Perangkat Daerah tahun 2025-2029 adalah dokumen perencanaan untuk periode 5 (Lima) tahun yang digunakan Perangkat Daerah sebagai pedoman untuk penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.
8. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renja Perangkat Daerah tahun 2025-2029 adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.

Pasal 2

- (1) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 merupakan penjabaran dari RPJMD Tahun 2025-2029.
 - (2) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai pedoman Perangkat daerah dalam menyusun Renja Perangkat Daerah dan bahan penyusunan rancangan RKPD.
-

Pasal 3

- (1) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam jangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah.
 - (2) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
 - a. Sekretariat Daerah;
 - b. Sekretariat DPRD;
 - c. Inspektorat Daerah;
 - d. Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah;
 - e. Badan Pengelolaan Keuangan Daerah;
 - f. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
 - g. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik;
 - h. Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
 - i. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
 - j. Dinas Kesehatan;
 - k. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang;
 - l. Dinas Lingkungan Hidup Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan;
 - m. Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak;
 - n. Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM
 - o. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan;
 - p. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 - q. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
 - r. Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
 - s. Dinas Perhubungan;
 - t. Dinas Komunikasi dan Informatika;
 - u. Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu dan Perindustrian;
 - v. Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga;
 - w. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan;
 - x. Dinas Perikanan;
 - y. Dinas Peternakan dan Kesehatan hewan;
 - z. Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran;
 - aa. Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Padang Pariaman;
 - bb. Kecamatan Batang Anai;
 - cc. Kecamatan Lubuk Alung;
 - dd. Kecamatan Sintuk Toboh Gadang;
 - ee. Kecamatan Nan Sabaris;
 - ff. Kecamatan Ulakan Tapakih;
-

- gg. Kecamatan Enam Lingkung;
 - hh. Kecamatan 2 x 11 Enam Lingkung;
 - ii. Kecamatan 2 x 11 Kayu Tanam;
 - jj. Kecamatan VII Koto;
 - kk. Kecamatan Padang Sago;
 - ll. Kecamatan Patamuan;
 - mm. Kecamatan V Koto Kampung Dalam;
 - nn. Kecamatan V Koto Timur;
 - oo. Kecamatan Sungai Limau;
 - pp. Kecamatan Batang Gasan;
 - qq. Kecamatan Sungai Geinging;
 - rr. Kecamatan IV Koto Aur Malintang;
 - ss. Puskesmas dengan Status BLUD.
- (3) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (4) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (5) Renstra Inpektorat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (6) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (7) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (8) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (9) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g tercantum dalam Lampiran VII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (10) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf h tercantum dalam lampiran VIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (11) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf i tercantum dalam Lampiran IX yang
-

merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.

- (12) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf j tercantum dalam Lampiran X yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (13) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf k tercantum dalam Lampiran XI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (14) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf l tercantum dalam Lampiran XII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (15) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf m tercantum dalam Lampiran XIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (16) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf n tercantum dalam Lampiran XIV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (17) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf o tercantum dalam Lampiran XV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (18) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf p tercantum dalam Lampiran XVI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (19) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf q tercantum dalam Lampiran XVII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (20) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf r tercantum dalam Lampiran XVIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (21) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf s tercantum dalam Lampiran XIX yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (22) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf t tercantum dalam Lampiran XX yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
-

- (23) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf u tercantum dalam Lampiran XXI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (24) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf v tercantum dalam Lampiran XXII merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (25) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf w tercantum dalam Lampiran XXIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (26) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf x tercantum dalam Lampiran XXIV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (27) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf y tercantum dalam Lampiran XXV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (28) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf z tercantum dalam Lampiran XXVI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (29) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf aa tercantum dalam Lampiran XXVII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (30) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf bb tercantum dalam Lampiran XXVIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (31) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf cc tercantum dalam Lampiran XXIX yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (32) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf dd tercantum dalam Lampiran XXX yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (33) Renstra KPerangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf ee tercantum dalam Lampiran XXXI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (34) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf ff tercantum dalam Lampiran XXXII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan
-

Bupati ini.

- (35) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf gg tercantum dalam Lampiran XXXIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (36) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf hh tercantum dalam Lampiran XXXIV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (37) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf ii tercantum dalam Lampiran XXXV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (38) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf jj tercantum dalam Lampiran XXXVI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (39) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf kk tercantum dalam Lampiran XXXVII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (40) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf ll tercantum dalam Lampiran XXXVIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (41) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf mm tercantum dalam Lampiran XXXIX yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (42) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf nn tercantum dalam Lampiran XL yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (43) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf oo tercantum dalam Lampiran XLI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (44) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf nn tercantum dalam Lampiran XL yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
 - (45) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf nn tercantum dalam Lampiran XL yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
-

(2) huruf qq tercantum dalam Lampiran XLIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.

(46) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf nn tercantum dalam Lampiran XL yang merupakan bagian tidak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf rr tercantum dalam Lampiran XLIV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.

(47) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf nn tercantum dalam Lampiran XL yang merupakan bagian tidak dengan status BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf ss tercantum dalam Lampiran XLV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.

Pasal 4

- (1) Kepala Perangkat Daerah melakukan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah tahun 2025-2029.
- (2) Pengendalian dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pengendalian dan evaluasi terhadap Penyusunan Renstra Perangkat Daerah;
 - b. pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah; dan
 - c. evaluasi terhadap hasil pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah.

Pasal 5

Dalam hal terjadi perubahan RPJMD Pemerintah Daerah melakukan perubahan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

Pasal 6

- (1) Ketetapan indikator kinerja dan indikasi pendnaan yang tercantum dalam dokumen Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 dapat berubah sesuai dengan perkembangan peraturan yang berlaku pada tahun berkenaan.
 - (2) Ketetapan Perangkat Daerah penanggung jawab setiap urusan yang tercantum dalam Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 dapat berubah sesuai dengan perkembangan peraturan yang berlaku pada tahun berkenaan.
-

- (3) Kerangka pendanaan yang bersifat indikator disesuaikan dengan kebijakan Pemerintah Pusat, Provinsi dan kemampuan Keuangan Daerah.

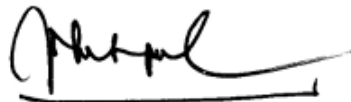
Pasal 7

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dala Berita Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

Ditetapkan di Parit Malintang
pada tanggal 19 September 2025

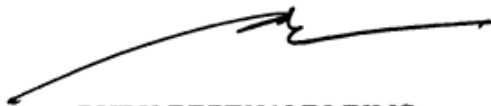
BUPATI PADANG PARIAMAN,



JOHN KENEDY AZIS

Diundangkan di Parit Malintang
pada tanggal 19 September 2025

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PADANG PARIAMAN,



RUDY REPENALDI RILIS

BERITA DAERAH KABUPATEN PADANG PARIAMAN TAHUN 2025
NOMOR 27

LAMPIRAN VI
PERATURAN BUPATI PADANG PARIAMAN
NOMOR 25 TAHUN 2025
TANGGAL 19 SEPTEMBER 2025
TENTANG
RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
TAHUN 2025-2029

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

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Landasan Hukum.....	3
1.3 Hubungan Antara Dokumen Renstra BKPSDM dengan Dokumen Perencanaan Lainnya.....	6
1.4 Maksud dan Tujuan.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH.....	14
2.1 Gambaran Pelayanan BKPSDM.....	14
2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur BKPSDM.....	14
2.1.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala BKPSDM.....	15
2.1.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Sekretaris BKPSDM.....	16
2.1.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi (PPI).....	18
2.1.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja.....	21
2.1.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN.....	24
2.1.2 Sumber Daya BKPSDM.....	30
2.1.2.1 Kondisi Kepegawaian BKPSDM.....	30
2.1.2.2 Kondisi Sarana dan Prasarana BKPSDM.....	32
2.1.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM.....	34
2.1.3.1 Realisasi Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Tahun 2020-2024 (Tabel TC.23).....	35
2.1.3.3 Realisasi Capaian NSPK BKPSDM Tahun 2020-2024 (Tabel TC.23).....	36
2.1.3.4 Realisasi Capaian IKK BKPSDM Tahun 2020-2024 (Tabel TC.23).....	40
2.1.4 Kinerja Keuangan BKPSDM.....	41
2.1.4.1 Anggaran dan Realisasi Pendanaan pelayanan BKPSDM Tahun 2020-2024 (Tabel TC.24).....	43
2.1.5 Kelompok Sasaran Pelayanan BKPSDM.....	55
2.1.6 Mitra BKPSDM dalam Pemberian Pelayanan.....	55
2.1.7 Dukungan BUMD dalam pencapaian kinerja BKPSDM.....	56

2.1.8	Kerja Sama Daerah yang menjadi tanggung jawab BKPSDM.....	56
2.1.9	Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM.....	57
2.2	Permasalahan dan Isu Strategis BKPSDM.....	58
2.2.1	Permasalahan Pelayanan BKPSDM.....	58
2.2.1.1	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM.....	58
2.2.1.2	Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih..	59
2.2.1.3	Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga.....	62
2.2.1.4	Telaahan Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat.....	63
2.2.1.5	Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW).....	63
2.2.1.6	Telaah Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).....	64
2.2.2	Isu Strategis.....	66
2.2.2.1	Isu Global.....	66
2.2.2.2	Isu Nasional.....	67
2.2.2.3	Isu Regional.....	68
2.2.2.4	Isu Strategis Daerah.....	69
2.2.2.5	Isu Strategis BKPSDM.....	70
BAB III	TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	71
3.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah (Tabel TC.25).....	71
3.1.1	Logical Framework Dinas.....	74
3.1.2	Cascading Dinas.....	75
3.2	Arah Kebijakan dan Strategi Menurut Tujuan dan Sasaran.....	76
3.2.1	Tujuan, Sasaran, Arah Kebijakan dan Strategi BKPSDM (Tabel TC.26).....	76
3.2.2	Arah Kebijakan BKPSDM Tahun 2026-2030.....	78
3.2.3	Program Prioritas Pembangunan BKPSDM Tahun 2026-2030	81
3.2.4	Pagu Indikatif Program Prioritas BKPSDM Tahun 2025-2030	82
BAB IV	PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARA URUSAN.....	84
4.1	Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan BKPSDM (Tabel TC.27).....	84
4.2	Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan (Tabel TC.28).....	104
BAB V	PENUTUP.....	106
5.1	Pedoman Transisi dan Kaidah Pelaksanaan Rencana Strategis BKPSDM.....	106
5.1.1	Pedoman Transisi.....	106

5.1.2	Kaidah Pelaksanaan.....	106
5.2	Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Strategi BKPSDM.....	106
5.2.1	Pengelolaan Pelaksanaan Rencana Strategis BKPSDM.....	107
5.2.2	Evaluasi Akhir Pelaksanaan Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2025-2029.....	108
5.3	Manajemen Risiko Rencana Strategis BKPSDM.....	109

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Struktur Jabatan Menurut Eselonering	30
Tabel 2.2	ASN BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan	31
Tabel 2.3	PNS BKPSDM Berdasarkan Golongan/ Ruang.....	32
Tabel 2.4	Jumlah Asset yang dimiliki dan jumlah asset yang tidak dipakai	32
Tabel 2.5	Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman.....	35
Tabel 2.7	Realisasi dan Capaian Indikator NSPK BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman.....	36
Tabel 2.8	Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman.....	40
Tabel 2.9	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman.....	43
Tabel 2.10	Pemetaan Permasalahan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman	59
Tabel 2.11	Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman terhadap pencapaian Visi dan Misi Kabupaten Padang Pariaman.....	61
Tabel 2.12	Permasalahan Pelayanan BKPSDM Berdasarkan Sasaran K/L.....	62
Tabel 2.13	Permasalahan Pelayanan BKPSDM Berdasarkan Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat	63
Tabel 2.14	Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan BKPSDM ditinjau dari implikasi RTRW	64
Tabel 2.15	Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman ditinjau dari implikasi KLHS.....	65
Tabel 3.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman	72
Tabel 3.2	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Pelayanan BKPSDM	76
Tabel 3.3	Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2026-2030	78
Tabel 3.4	Program Prioritas Pembangunan Pendukung Pencapaian Tujuan dan Sasaran Misi 1	81
Tabel 3.5	Pagu Indikatif Program Prioritas BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman.....	82

Tabel 4.1	Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman 2025-2029	85
Tabel 4.3	Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	104
Tabel 4.4	Indikator Kunci (IKK)	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Bagan Alir Penyusunan Renstra Perangkat Daerah.....	3
Gambar 2.1	Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman	29
Gambar 3.1	Logical Framework BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman.....	74
Gambar 3.2	Cascading BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman.....	75

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 272-273, Rencana Strategis yang selanjutnya disingkat dengan Renstra memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah. Dalam Permendagri No 86 Tahun 2017 Pasal 1 ayat 29, Rancangan Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan bersifat teknis operasional yang menjabarkan RPJMD Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025-2029. Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025-2029 yang berlandaskan pada RPJMD Kabupaten Padang Pariaman berfungsi untuk menjabarkan visi, misi dan program Bupati dan Wakil Bupati, Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman dalam penyelenggaraan pembangunan daerah.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah setiap tahunnya selama kurun waktu lima tahun. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman juga menjadi acuan dalam mengendalikan dan mengevaluasi pembangunan pada lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman. Selain itu, Renstra berperan sangat penting dalam menuntun Perangkat Daerah untuk berkontribusi mewujudkan cita-cita dan tujuan pemerintah daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan mengoptimalkan penggunaan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh daerah. Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman berkontribusi dalam mewujudkan tujuan pembangunan Kabupaten Padang Pariaman berkaitan dengan urusan Kepegawaian.

Dalam menyusun Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman terdapat beberapa proses yang harus ditempuh yaitu dari persiapan penyusunan Renstra Perangkat Daerah, penyusunan rancangan Renstra Perangkat Daerah, penyusunan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah, hingga

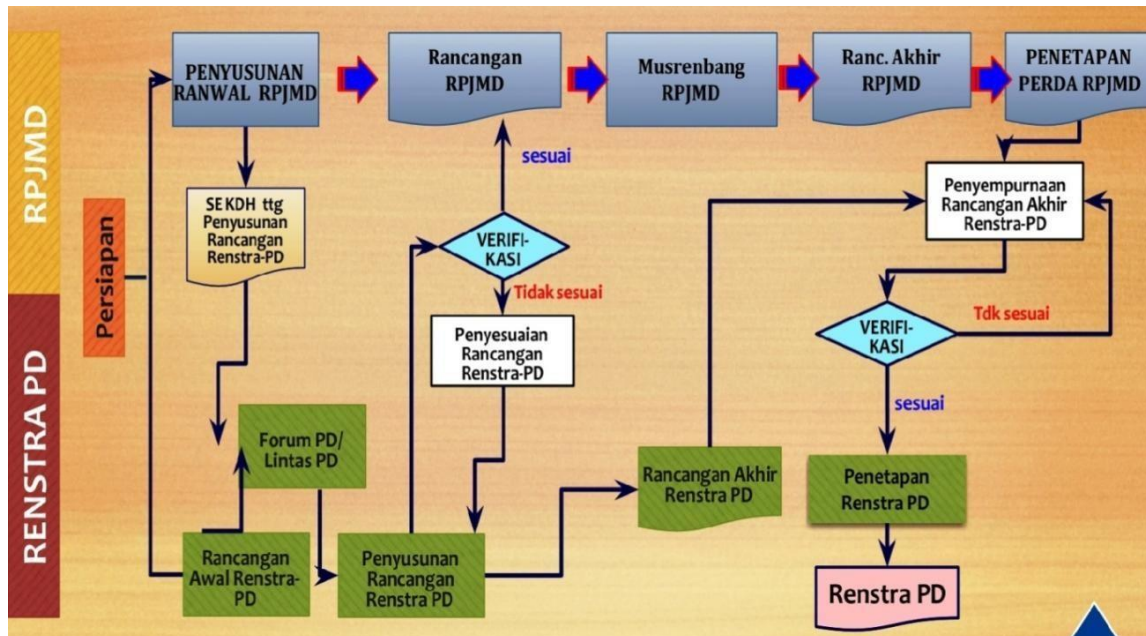
penetapan Renstra Perangkat Daerah. Selain itu, dokumen Renstra memiliki keterkaitan dengan berbagai dokumen perencanaan, antara lain RPJMD, Renstra K/L dan Renstra provinsi/kabupaten/kota, dan Renja Perangkat Daerah. Keterkaitan antara Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra provinsi/kabupaten/kota, dan dengan Renja Perangkat Daerah tersebut berupa penyusunan Renstra Perangkat Daerah mengacu pada tugas dan fungsi perangkat daerah sesuai dengan Peraturan Bupati Padang Pariaman Nomor 78 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman, Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 4 Tahun 2025 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 Nomor 4), Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2025-2029 dan memperhatikan Renstra Kementerian/Lembaga, Renstra Perangkat Daerah Provinsi, Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Padang Pariaman dan Hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD Kabupaten Padang Pariaman.

Pada dasarnya proses dan prosedur penyusunan renstra perangkat daerah sangat mirip dengan proses penyusunan RPJMD. Proses penyusunan Renstra Perangkat Daerah sesuai dengan Permendagri No 86 Tahun 2017 dan Peraturan Pemerintah No 8 tahun 2008 adalah sebagai berikut:

1. Mempelajari RPJMD secara baik dan mendalam. Aspek yang perlu diperhatikan adalah visi dan misi, strategi dan kebijakan yang dirumuskan dalam RPJMD, khususnya yang berkaitan secara langsung maupun dengan tidak langsung dengan perangkat daerah, dalam hal ini yang dimaksud dengan perangkat daerah adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.
2. Menyusun naskah/rancangan awal yang didahului dengan melakukan evaluasi secara mendalam tentang kondisi umum sesuai dengan tupoksi perangkat daerah. analisis ini perlu dilakukan secara jujur tanpa ada hal yang ditutupi atau dilebihkan agar perumusan strategi, kebijakan dan program pembangunan dalam renstra perangkat daerah ini menjadi lebih tepat dan terarah sesuai dengan potensi dan permasalahan yang dihadapi.
3. Perumusan strategi dan kebijakan yang didahului dengan menjaring aspirasi masyarakat/ pemangku kepentingan dalam musrenbang jangka menengah.
4. Penyusunan Naskah akhir dan pengesahan oleh kepala perangkat daerah.

Untuk melihat secara lebih operasional prosedur penyusunan renstra perangkat daerah dan kaitannya dengan RPJMD, Renstra K/L, dan renstra provinsi dapat dilihat pada bagan sebagai berikut:

Bagan Alir Penyusunan Renstra Perangkat Daerah



Gambar 1.1. Bagan Alir Penyusunan Renstra Perangkat Daerah

Sumber : Lampiran IV Permendagri No.86/2017.

Dengan tersusunnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman, diharapkan dapat menjadi arah dan pedoman penyelenggaraan urusan di bidang kepegawaian, dokumen ini juga menjabarkan perencanaan pembangunan tahunan dengan program dan kegiatan yang fokus dan terukur serta menunjang pencapaian sasaran pembangunan Kabupaten Padang Pariaman.

1.2 Landasan Hukum

Peraturan perundang-undangan yang mendasari penyusunan Renstra Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Tahun 2025-2029 sebagai berikut:

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 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725) 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 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);
 4. 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);
 5. 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);
 6. Undang-Undang Nomor 47 Tahun 2024 tentang Kabupaten Padang Pariaman di Provinsi Sumatera Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6968);
 7. 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 6987);
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 228, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5941);
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6633);

11. Peraturan Presiden Nomor 111 tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 180);
12. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 9);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 Tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
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 Menengah Daerah serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 459);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor Tahun 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1419);
19. Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 4 Tahun 2023 tentang Satu Data Gender dan Anak (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 281);

20. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
21. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Rencana Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 Nomor 4);
22. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 4 Tahun 2025 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 Nomor 4);
23. Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 5 Tahun 2020 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Tahun 2020-2040 (Lembaran Daerah Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2020 Nomor 5);
24. Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 7 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Padang Pariaman;
25. Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 6 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2024 Nomor 6).
26. Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Padang Pariaman 2021-2026;
27. Peraturan Bupati Padang Pariaman Nomor 78 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman;

1.3 Hubungan Antara Dokumen Renstra BKPSDM dengan Dokumen Perencanaan Lainnya

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM tidak dapat dilakukan secara terpisah dari sistem perencanaan pembangunan daerah dan nasional. Dokumen Renstra harus memiliki keterkaitan, konsistensi, dan keselarasan dengan berbagai dokumen perencanaan lainnya, baik yang berada di tingkat nasional, provinsi, maupun kabupaten. Hal ini dimaksudkan agar arah kebijakan, program, dan kegiatan BKPSDM mendukung pencapaian tujuan pembangunan yang telah ditetapkan secara berjenjang.

Renstra BKPSDM merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah

Daerah (RPJMD) Kabupaten Padang Pariaman yang berfungsi sebagai pedoman bagi BKPSDM dalam melaksanakan urusan pemerintahan selama periode lima tahun. Selain itu, penyusunan Renstra juga memperhatikan keterkaitan dengan dokumen perencanaan lain seperti Rencana Strategis Kementerian/Lembaga terkait, Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW), Rencana Aksi Daerah (RAD), Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), serta kebijakan nasional dan provinsi yang relevan.

Keterpaduan antara Renstra BKPSDM dengan dokumen perencanaan lainnya diharapkan dapat mewujudkan sinergi antar level pemerintahan dan antar sektor pembangunan, sehingga pelaksanaan pembangunan daerah dapat lebih efektif, efisien, dan berorientasi pada hasil (outcome) yang mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah.

1.3.1 Hubungan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dengan RPJMD Kabupaten Padang Pariaman

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki keterkaitan langsung dengan RPJMD Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025-2029. RPJMD Kabupaten Padang Pariaman merupakan dokumen perencanaan pembangunan pada level perangkat daerah untuk jangka waktu lima tahun. Renstra BKPSDM disusun sebagai pedoman dalam melaksanakan program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam RPJMD. Dengan demikian, Renstra BKPSDM berfungsi sebagai instrument operasional dalam mengimplementasikan kebijakan daerah yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah. Hubungan antara RPJMD dan Renstra BKPSDM bersifat strategis dan teknis. RPJMD menetapkan visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan pembangunan daerah secara keseluruhan, sedangkan Renstra BKPSDM menerjemahkan kebijakan tersebut ke dalam program dan kegiatan yang lebih spesifik sesuai dengan tugas dan fungsi badan.

Dalam aspek perencanaan program dan kegiatan, Renstra BKPSDM menjadi acuan dalam menentukan prioritas kerja BKPSDM selama periode lima tahun. Misalnya, jika RPJMD Kabupaten Padang Pariaman 2025-2029 menargetkan peningkatan kualitas layanan kesehatan, maka Dinas Kesehatan harus menyusun Renstra yang mencakup program-program strategis, seperti penguatan layanan kesehatan primer, peningkatan kapasitas tenaga medis, serta pembangunan dan revitalisasi fasilitas kesehatan. Dengan cara ini, setiap OPD memiliki peran yang jelas dalam mendukung pencapaian target pembangunan yang telah ditetapkan dalam RPJMD. Selain sebagai dokumen perencanaan, Renstra BKPSDM juga menjadi dasar dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahunan OPD, yang kemudian menjadi bagian dari Rencana

Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Dengan adanya keterkaitan ini, Renstra BKPSDM memastikan bahwa BKPSDM memiliki pedoman yang jelas dalam menjalankan tugasnya dan dapat mempertanggungjawabkan capaian kinerjanya secara terukur. Oleh karena itu, RPJMD dan Renstra BKPSDM harus memiliki keselarasan agar implementasi pembangunan daerah dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

1.3.2 Hubungan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Renstra merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, dan sasaran kinerja yang ingin dicapai oleh dinas selama periode lima tahun. Sementara itu, Renja adalah rencana tahunan yang merupakan penjabaran dari Renstra, memuat program, kegiatan, dan anggaran yang akan dilaksanakan dalam satu tahun anggaran. Keterkaitan ini menunjukkan bahwa Renja merupakan pelaksanaan konkret dari arah kebijakan yang sudah ditetapkan dalam Renstra.

Dalam proses perencanaan, Renja harus disusun dengan mengacu pada Renstra agar program dan kegiatan tahunan yang direncanakan dapat selaras dengan tujuan strategis yang telah ditetapkan dalam Renstra. Hal ini memastikan bahwa kegiatan tahunan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak hanya bersifat rutinitas, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap pencapaian visi dan misi jangka menengah. Dalam konteks Kabupaten Padang Pariaman, ini berarti Renja tahun 2025-2029 harus selaras dengan visi pembangunan daerah, seperti peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pengembangan infrastruktur daerah.

Selain itu, keterkaitan antara Renja dan Renstra juga terlihat dari penggunaan indikator kinerja yang konsisten. Renstra menetapkan target kinerja jangka menengah yang kemudian diukur secara tahunan melalui Renja. Dengan demikian, Renja juga berfungsi sebagai alat untuk memantau dan mengevaluasi pencapaian kinerja dinas dalam jangka pendek, sehingga dinas dapat menyesuaikan strategi atau program tahunan sesuai dengan capaian yang diperoleh dari tahun sebelumnya.

Terakhir, sinkronisasi antara Renja dan Renstra juga penting untuk memastikan alokasi anggaran yang tepat dan efisien. Anggaran yang dialokasikan dalam Renja harus mendukung prioritas yang ditetapkan dalam Renstra, sehingga setiap kegiatan yang direncanakan dapat memberikan dampak maksimal terhadap pencapaian tujuan strategis dinas dan pembangunan

daerah secara keseluruhan. Hal ini juga membantu dalam transparansi dan akuntabilitas pengelolaan anggaran dinas di Kabupaten Padang Pariaman

Renja Perangkat Daerah tidak hanya berfungsi sebagai dokumen perencanaan, tetapi juga sebagai dasar dalam penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD). Dalam proses penyusunan RAPBD, program dan kegiatan yang tercantum dalam Renja PD menjadi acuan untuk menentukan prioritas pendanaan. Hal ini penting karena anggaran yang dialokasikan dalam RAPBD harus mencerminkan kebutuhan riil perangkat daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, serta mendukung pencapaian target pembangunan yang telah ditetapkan.

Proses penyusunan RAPBD diawali dengan pembahasan program dan kegiatan yang diusulkan dalam Renja di tingkat perangkat daerah. Program yang telah diidentifikasi sebagai prioritas dalam Renja PD.

1.3.3 Hubungan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan KLHS RPJMD

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Renstra BKPSDM) memiliki keterkaitan erat dengan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD Kabupaten Padang Pariaman. KLHS merupakan instrumen perencanaan yang memastikan integrasi prinsip pembangunan berkelanjutan ke dalam seluruh kebijakan, rencana, dan program daerah. KLHS menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya alam, mitigasi dan adaptasi perubahan iklim, serta pengurangan risiko bencana dalam perencanaan pembangunan daerah. Oleh sebab itu, Renstra BKPSDM perlu mengarahkan strategi dan program pengembangan ASN untuk mendukung implementasi rekomendasi KLHS tersebut. Hal ini dilakukan melalui penguatan kompetensi aparatur dalam bidang tata kelola lingkungan, manajemen risiko bencana, serta perencanaan pembangunan yang mempertimbangkan daya dukung dan daya tampung lingkungan.

Selain itu, BKPSDM juga berperan dalam memastikan ketersediaan SDM yang kapabel pada perangkat daerah teknis seperti lingkungan hidup, penataan ruang, dan kebencanaan, sehingga pelaksanaan program pembangunan daerah dapat berjalan adaptif dan bertanggung jawab terhadap keberlanjutan ekologi dan kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian, Renstra BKPSDM tidak hanya fokus pada urusan kepegawaian, tetapi juga menjadi fondasi untuk menjamin bahwa kebijakan dan program pembangunan yang ditetapkan dalam RPJMD dapat diimplementasikan oleh ASN yang kompeten, profesional, dan berorientasi pada keberlanjutan sebagaimana diarahkan dalam KLHS RPJMD Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025–2029.

1.3.4 Hubungan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan RTRW Kabupaten Padang Pariaman

Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2020–2040 merupakan dokumen perencanaan spasial yang menetapkan struktur ruang, pola pemanfaatan ruang, serta kawasan strategis daerah sebagai pedoman pembangunan jangka panjang. Dalam menyusun Rencana Strategis (Renstra), BKPSDM perlu mengacu pada arah kebijakan RTRW tersebut untuk memastikan kecukupan dan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendukung implementasi pemanfaatan ruang sesuai ketentuan tata ruang. Keterkaitan ini terlihat dari kebutuhan penyediaan SDM yang ditempatkan pada kawasan yang memiliki fungsi strategis, seperti kawasan pesisir yang memiliki risiko tinggi terhadap bencana tsunami, kawasan pusat pertumbuhan ekonomi, serta kawasan pariwisata berbasis budaya dan alam yang telah ditetapkan dalam RTRW.

Renstra BKPSDM memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi ASN di perangkat daerah teknis yang terkait langsung dengan tata ruang, seperti penataan ruang, pekerjaan umum, perumahan, transportasi, dan lingkungan hidup, agar kebijakan pengembangan wilayah dapat dilaksanakan secara tertib dan berkelanjutan. RTRW menuntut penguatan infrastruktur dan pelayanan publik di wilayah Kabupaten Padang Pariaman, sehingga BKPSDM harus memastikan terpenuhinya kebutuhan ASN yang profesional dalam bidang pelayanan pemerintahan dan pengelolaan kawasan. Dengan demikian, selarasnya Renstra BKPSDM dengan RTRW Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2020–2040 menjadi landasan penting untuk menjamin bahwa kualitas dan distribusi SDM pemerintah daerah sejalan dengan rencana penataan ruang, serta mendukung keberhasilan pembangunan wilayah yang efektif dan berdaya saing.

1.4 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Strategis dimaksudkan sebagai arahan dan pedoman bagi BKPSDM Padang Pariaman untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Untuk itu maksud disusunnya Renstra BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Memberikan acuan resmi bagi BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman sekaligus menjadi acuan dalam menentukan program dan kegiatan tahunan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah;

2. Menyediakan dokumen perencanaan perangkat daerah untuk kurun waktu lima tahun yang mencakup gambaran kinerja, permasalahan, isu strategis tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan perangkat daerah sebagai penjabaran dari RPJMD sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah.
3. Menjabarkan gambaran tentang kondisi BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sekaligus memahami arah dan tujuan yang ingin dicapai dalam rangka mewujudkan visi dan misi BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman;
4. Memudahkan seluruh jajaran aparatur BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman dalam mencapai tujuan dengan cara menyusun program dan kegiatan secara terpadu, terarah dan terukur;
5. Memudahkan seluruh jajaran aparatur BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman untuk memahami, menilai arah kebijakan, program dan kegiatan operasional tahunan dalam rentang waktu lima tahunan;
6. Mengetahui apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan organisasi guna mendukung dan memenuhi visi dan misinya untuk kurun waktu satu sampai lima tahun kedepan;
7. Menyesuaikan Perubahan pada RPJMD Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025-2029.

Adapun tujuan penyusunan BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025-2029 antara lain:

1. Menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman yaitu untuk mendukung pencapaian visi dan misi BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman dan mewujudkan cita-cita yang ingin dicapai selama 5 tahun ke depan sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab yang diemban BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman
2. Memberikan arahan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan selama kurun waktu lima tahun dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah dalam mendukung Visi dan Misi kepala daerah;
3. Menyediakan tolok ukur kinerja pelaksanaan program dan kegiatan perangkat daerah untuk kurun waktu lima tahun dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai dasar dalam melakukan pengendalian dan evaluasi kinerja perangkat daerah.
4. Memberikan pedoman bagi seluruh aparatur perangkat daerah dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) perangkat daerah yang merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah tahunan dalam kurun waktu lima tahun.

1.5 Sistematika Penulisan

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025-2029 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan dasar penyusunan dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025-2029.

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Landasan Hukum
- 1.3 Hubungan Antara Dokumen Renstra Perangkat Daerah dengan Dokumen Perencanaan Lainnya
- 1.4 Maksud dan Tujuan
- 1.5 Sistematika Penulisan

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN BKPSDM

Bab ini memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) BKPSDM dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah.

- 2.1 Gambaran Pelayanan BKPSDM
 - 2.1.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi BKPSDM
 - 2.1.2 Sumber Daya BKPSDM
 - 2.1.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM
 - 2.1.4 Kinerja Keuangan BKPSDM
 - 2.1.5 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM
- 2.2 Permasalahan dan Isu Strategis BKPSDM
 - 2.2.1 Permasalahan Pelayanan BKPSDM
 - 2.2.1.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM
 - 2.2.1.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
 - 2.2.1.3 Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga
 - 2.2.1.4 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat
 - 2.2.1.5 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW)
 - 2.2.1.6 Telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)
 - 2.2.2 Isu Strategis
 - 2.2.2.1 Isu Global
 - 2.2.2.2 Isu Nasional

- 2.2.2.3 Isu Regional
- 2.2.2.4 Isu KLHS RPJMD
- 2.2.2.5 Isu Strategis Daerah

BAB III. TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bab ini dikemukakan hasil identifikasi permasalahan dan isu-isu strategis BKPSDM.

- 3.1 Pada bab ini dijelaskan tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman beserta indikator kinerjanya
- 3.2 Pada bab ini dijelaskan arah kebijakan dan strategi BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman

BAB IV. PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARA URUSAN

Pada bab ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman tahun 2025-2029 serta indikator kinerja BKPSDM yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai BKPSDM dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan Kabupaten Padang Pariaman tahun 2025-2029.

BAB V. PENUTUP

Pada bab ini memuat kesimpulan penting substansial, kaidah pelaksanaan dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan Pembangunan berdasarkan urusan pemerintahan daerah.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

2.1 Gambaran Pelayanan BKPSDM

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman merupakan perangkat daerah yang memiliki tugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Pelayanan yang diselenggarakan BKPSDM bersifat administratif dan strategis, meliputi pengelolaan data kepegawaian, pengangkatan, mutasi, kenaikan pangkat, pensiun, serta penyusunan kebutuhan dan formasi ASN. Selain itu, BKPSDM juga memberikan pelayanan dalam bidang pembinaan disiplin ASN, penilaian kinerja, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat), serta pengembangan kompetensi aparatur agar mampu bekerja secara profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik.

2.1.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur BKPSDM

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 7 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Padang Pariaman, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur fungsi penunjang pelaksana urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas pokoknya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan perencanaan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. Perumusan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ;
- c. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- d. Pembinaan dan pelaksanaan urusan di bidang Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan/atau

e. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

Susunan Organisasi BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Kabupaten Padang Pariaman Nomor 78 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan.
2. Sekretaris, membawahi :
 - a. Subbagian Perencanaan dan Keuangan; dan
 - b. Subbagian Umum dan Kepegawaian
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, membawahi :
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Formasi, Pengadaan dan Penataan ASN;
 - b. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pemberhentian dan Kesejahteraan ASN; dan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengolahan Data, Informasi dan Status Kepegawaian.
4. Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja, membawahi:
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Mutasi Kepangkatan;
 - b. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Mutasi Jabatan; dan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Penilaian Kinerja.
5. Bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN, membawahi :
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengembangan Kompetensi Struktural;
 - b. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengembangan Kompetensi Fungsional; dan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pembinaan, Bimbingan Konseling dan Fasilitasi Profesi ASN.

2.1.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala BKPSDM

Kepala BKPSDM sesuai ayat (1) mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia serta tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Untuk melaksanakan tugas tersebut, kepala badan menyelenggarakan fungsi sebagaimana ayat (2) yaitu:

- a. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian penyusunan kebijakan

- strategis badan;
- b. Perumusan kebijakan umum Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - c. Pengendalian pelaksanaan urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka mencapai target kinerja;
 - d. Pembinaan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - e. Pelaksanaan tugas pembantuan dari pemerintah pusat dan pemerintah provinsi;
 - f. Pembinaan dan pengendalian urusan kesekretariatan, kepegawaian dan rumah tangga badan;
 - g. Pengawasan dan pengendalian pelaksanaan anggaran, administrasi keuangan dan aset;
 - h. Koordinasi dan kerja sama dengan organisasi perangkat daerah, instansi dan lembaga lainnya serta unsur masyarakat; dan/ atau
 - i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.1.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Sekretaris BKPSDM

Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi, pelaporan meliputi keuangan, hukum, informasi kehumasan, keorganisasian dan ketatalaksanaan, pembinaan ketatausahaan, kearsipan, kerumah tangga, kepegawaian, pengelolaan dan penatausahaan asset, dan pelayanan administrasi di lingkungan BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman. Sekretaris dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan koordinasi dan penyusunan program dan anggaran;
- b. Pelaksanaan dan pengelola keuangan;
- c. Pengelolaan perlengkapan, urusan tata usaha, rumah tangga dan barang/kekayaan milik negara/daerah di lingkungan badan;
- d. Pengelolaan urusan ASN;
- e. Pemberian dukungan layanan administrasi pada seluruh unit organisasi di lingkungan badan yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan,

- kerumahtanggaan, kerjasama, hubungan masyarakat, arsip dan dokumentasi; dan/ atau
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat terdiri dari :

1. Subbagian Perencanaan dan Keuangan

Subbagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas membantu sekretaris melakukan penyiapan koordinasi dan penyusunan program dan anggaran serta penyiapan pengelolaan keuangan, penatausahaan, akuntansi, verifikasi dan pembukuan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Subbagian Perencanaan dan Keuangan menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan program rencana kerja dan anggaran badan serta penyelenggaraan administrasi penatausahaan keuangan badan;
- b. Pemeliharaan dan penyimpanan bukti dan dokumen keuangan badan;
- c. Penyiapan bahan penyusunan laporan kinerja, laporan pertanggungjawaban program dan kegiatan badan;
- d. Pelaksanaan penatausahaan keuangan, perbendaharaan dan pengelolaan aset badan;
- e. Penyiapan bahan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan serta bahan penyusunan laporan pertanggungjawaban keuangan badan; dan/ atau
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Subbagian Umum dan Kepegawaian

Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas membantu sekretaris melaksanakan urusan persuratan, urusan tata usaha, kearsipan, urusan administrasi ASN, urusan perlengkapan rumah tangga dan penataan barang milik negara. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Subbagian Umum dan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan urusan surat masuk dan keluar, kearsipan, rumah tangga dan perlengkapan, keamanan kantor serta kenyamanan kerja;
- b. Menghimpun dan mengelola bahan dan data kepegawaian yang meliputi pengangkatan, pemberhentian, kenaikan pangkat, kenaikan

- gaji berkala, promosi, mutasi, cuti, askes, taspen dan lain-lain;
- c. Pengelolaan urusan perjalanan dinas dan keprotokolan;
 - d. Pengurusan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai beserta keluarga seperti restitusi pengobatan dan lain- lain;
 - e. Fasilitasi penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja dan Standar Operasional Prosedur (SOP) pada badan;
 - f. Perencanaan dan pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai;
 - g. Penyiapan Rencana Kebutuhan Barang Unit (RKBU) dan Rencana Pemeliharaan Barang (RPBU); dan/ atau
 - h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.1.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Kepala Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi (PPI)

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan perencanaan program Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian;
- b. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian;
- c. Koordinasi dan pembinaan pelaksanaan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian;
- d. Penyelenggaraan kegiatan urusan di Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian;
- e. Pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian;
- f. Penyusunan pelaporan kinerja bidang; dan/ atau
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Formasi, Pengadaan dan Penataan ASN

Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Formasi, Pengadaan dan Penataan ASN mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan, kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan di Bidang Formasi, Pengadaan dan Penataan ASN. Fungsi dari Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Formasi, Pengadaan dan Penataan ASN :

- a. Penyusun bahan rencana program dan kegiatan Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Formasi, Pengadaan dan Penataan ASN;
- b. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Formasi, Pengadaan dan Penataan ASN;
- c. Pembinaan dan pengawasan dan koordinasi pelaksanaan kegiatan di Bidang Formasi, Pengadaan dan Penataan ASN;
- d. Melaksanakan program dan kegiatan Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Formasi, Pengadaan dan Penataan ASN yang meliputi :
 1. melaksanakan penyusunan formasi pegawai;
 2. melaksanakan penetapan formasi pegawai;
 3. melakukan pengusulan kebutuhan formasi pegawai;
 4. melakukan pengusulan pengadaan pegawai;
 5. melakukan pengusulan pelaksanaan kir kesehatan dan sumpah ASN;
 6. melakukan fungsi lain yang diberikan oleh kepala bidang dan atasan sesuai dengan tugas pokoknya.
- e. Penyiapan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan di Bidang Formasi, Pengadaan dan Penataan ASN;
- f. Pelaporan pelaksanaan kegiatan; dan/ atau
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pemberhentian dan Kesejahteraan ASN

Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pemberhentian dan Kesejahteraan ASN mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan, kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi

serta pelaksanaan di Bidang Pemberhentian dan Kesejahteraan ASN. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pemberhentian dan Kesejahteraan ASN mempunyai fungsi :

- b. Penyusun bahan rencana program dan kegiatan Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pemberhentian dan Kesejahteraan ASN;
- c. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Pemberhentian dan Kesejahteraan ASN;
- d. Pembinaan dan pengawasan dan koordinasi pelaksanaan kegiatan di Bidang Pemberhentian dan Kesejahteraan ASN;
- e. Pelaksanaan pelayanan di Bidang Pemberhentian dan Kesejahteraan ASN;
- f. Melaksanakan program dan kegiatan Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pemberhentian dan Kesejahteraan yang meliputi :
 - 1. mengoreksi dokumen-dokumen pengurusan, masa persiapan pensiun dan pemberhentian ASN;
 - 2. mengusulkan penerbitan keputusan pensiun muda gol. IV/a ke bawah;
 - 3. mengusulkan dan menyiapkan fasilitasi pengurusan kartu taspen dan pengurusan taspen untuk pensiun;
 - 4. mengusulkan dan menyiapkan pencairan taperum;
 - 5. menyusun kebijakan-kebijakan yang menyangkut kesejahteraan ASN; dan/ atau
 - 6. melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh kepala bidang dan atasan sesuai dengan tugas pokoknya.
- g. Penyiapan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan di Bidang Formasi, Pengadaan dan Penataan ASN;
- h. Pelaporan pelaksanaan kegiatan; dan/ atau
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengolahan Data, Informasi dan Status Kepegawaian

Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengolahan Data, Informasi dan Status Kepegawaian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan, kebijakan teknis, pembinaan

dan koordinasi serta pelaksanaan di Bidang Pengolahan Data, Informasi dan Status Kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengolahan Data, Informasi dan Status Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a. Penyusun bahan rencana program dan kegiatan Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengolahan Data, Informasi dan Status Kepegawaian;
- b. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Pengolahan Data, Informasi dan Status Kepegawaian;
- c. Pembinaan dan pengawasan dan koordinasi pelaksanaan kegiatan di Bidang Pengolahan Data, Informasi dan Status Kepegawaian;
- d. Pelaksanaan pelayanan di Bidang Pengolahan Data, Informasi dan Status Kepegawaian;
- e. Melaksanakan program dan kegiatan Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengolahan Data, Informasi dan Status Kepegawaian yang meliputi :
 1. melakukan pengelolaan data kepegawaian;
 2. melakukan pengelolaan teknologi informasi kepegawaian;
 3. melakukan pengelolaan arsip kepegawaian;
 4. melakukan fasilitasi kartu-kartu kepegawaian;
 5. melakukan fasilitasi penerbitan konversi NIP; dan/ atau
 6. melakukan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala bidang dan atasan sesuai dengan tugas pokoknya.
- f. Penyiapan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan di Bidang Pengolahan Data, Informasi dan Status Kepegawaian;
- g. Pelaporan pelaksanaan kegiatan; dan/ atau
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.1.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja

Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan perencanaan program Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja;
- b. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja;
- c. Koordinasi dan pembinaan pelaksanaan kegiatan mutasi dan penilaian kinerja;
- d. Penyelenggaraan kegiatan urusan di Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja;
- e. Pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja;
- f. Penyusunan pelaporan kinerja Bidang Mutasi dan Penilaian Kinerja; dan/ atau
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**1. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Mutasi
Kepangkatan**

Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Mutasi Kepangkatan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan, kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan di Bidang Mutasi Kepangkatan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Mutasi Kepangkatan mempunyai fungsi :

- a. Penyusun bahan rencana program dan kegiatan Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Mutasi Kepangkatan;
- b. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Mutasi Kepangkatan;
- c. Pembinaan, pengawasan dan koordinasi pelaksanaan kegiatan di Bidang Mutasi Kepangkatan;
- d. Pelaksanaan pelayanan di Bidang Mutasi Kepangkatan;
- e. Melaksanakan program dan kegiatan Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Mutasi Kepangkatan yang meliputi :
 1. melakukan pengelolaan kenaikan pangkat ASN;
 2. melakukan pengelolaan kenaikan gaji berkala ASN;
 3. melakukan pelaksanaan ujian dinas dan penyesuaian ijazah; dan/ atau
 4. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang dan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- f. Penyiapan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan

- kegiatan di Bidang Mutasi Kepangkatan;
- g. Pelaporan pelaksanaan kegiatan di Bidang Mutasi Kepangkatan; dan/atau
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Mutasi Jabatan

Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Mutasi Jabatan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan, kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan di Bidang Mutasi Jabatan. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Mutasi Jabatan mempunyai fungsi :

- a. Penyusun bahan rencana program dan kegiatan Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Mutasi Jabatan;
- b. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Mutasi Jabatan
- c. Pembinaan dan pengawasan dan koordinasi pelaksanaan kegiatan di Bidang Mutasi Jabatan;
- d. Pelaksanaan pelayanan di Bidang Mutasi Jabatan;
- e. Melaksanakan program dan kegiatan Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Mutasi Jabatanyang meliputi :
 - 1. melaksanakan pengelolaan perpindahan dalam jabatan, promosi dan demosi jabatan struktural;
 - 2. melaksanakan pengelolaan pengangkatan pertama kali, perpindahan dari jabatan lain, pemberhentian sementara, pengangkatan kembali dan pemberhentian jabatan fungsional tertentu; dan/ atau
 - 3. melaksanakan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang dan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- f. Penyiapan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan di Bidang Mutasi Jabatan;
- g. Pelaporan pelaksanaan kegiatan di Bidang Mutasi Jabatan; dan/atau
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Penilaian Kinerja

Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Penilaian Kinerja

mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan, kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan di Bidang Penilaian Kinerja. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Penilaian Kinerja mempunyai fungsi :

- a. Penyusun bahan rencana program dan kegiatan Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Penilaian Kinerja;
- b. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Penilaian Kinerja;
- c. Pembinaan dan pengawasan dan koordinasi pelaksanaan kegiatan di Bidang Penilaian Kinerja;
- d. Pelaksanaan pelayanan di Bidang Penilaian Kinerja;
- e. Melaksanakan program dan kegiatan Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Penilaian Kinerja ASN yang meliputi :
 1. memeriksa hasil penilaian kinerja ASN;
 2. memfasilitasi pelaksanaan penilaian DUPAK dan PAKASN dalam jabatan fungsional tertentu;
 3. memfasilitasi pelaksanaan penilaian kinerja guru;
 4. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang dan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya;
 5. melakukan evaluasi kinerja ASN secara periodik;
 6. fasilitasi penyusunan SKP pejabat struktural.
- f. Penyiapan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan di Bidang Penilaian Kinerja;
- g. Pelaporan pelaksanaan kegiatan di Bidang Penilaian Kinerja; dan/atau
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.1.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN

Bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan Bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan perencanaan program Bidang Pengembangan Kompetensi

- SDM dan Pembinaan ASN;
- b. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN;
 - c. Koordinasi dan pembinaan pelaksanaan kegiatan Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN;
 - d. Penyelenggaraan kegiatan urusan di Bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN;
 - e. Pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di Bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN;
 - f. Penyusunan pelaporan kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN; dan/ atau
 - g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengembangan Kompetensi Struktural

Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengembangan Kompetensi Struktural mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan, kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan di Bidang Pengembangan Kompetensi Struktural. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengembangan Kompetensi Struktural mempunyai fungsi :

- a. Penyusun bahan rencana program dan kegiatan Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengembangan Kompetensi Struktural;
- b. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Struktural;
- c. Pembinaan dan pengawasan dan koordinas pelaksanaan kegiatan di Bidang Pengembangan Kompetensi Struktural;
- d. Pelaksanaan pelayanan di Bidang Pengembangan Kompetensi Struktural;
- e. Melaksanakan program dan kegiatan Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengembangan Kompetensi Struktural yang meliputi :
 - 1. memfasilitasi pengembangan kompetensi ASN yang menduduki jabatan struktural meliputi diklat pim I, II, III dan IV;
 - 2. memfasilitasi pengembangan kompetensi CPNS berupa diklat

prajabatan; dan/ atau

3. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang dan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- f. Penyiapan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan di Bidang Pengembangan Kompetensi Struktural;
- g. Pelaporan pelaksanaan kegiatan di Bidang Pengembangan Kompetensi Struktural; dan/ atau
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan, kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional mempunyai fungsi :

- a. Penyusun bahan rencana program dan kegiatan Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional;
- b. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional;
- c. Pembinaan dan pengawasan dan koordinasi pelaksanaan kegiatan di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional;
- d. Pelaksanaan pelayanan di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional;
- e. Melaksanakan program dan kegiatan Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional yang meliputi:
 1. memfasilitasi pengembangan kompetensi ASN yang menduduki jabatan fungsional;
 2. memfasilitasi pengembangan kompetensi teknis ASN;

3. memproses pengusulan ASN yang mengikuti peningkatan pendidikan melalui tugas belajar dan izin belajar atau ikatan dinas; dan/ atau
4. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang dan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- f. Penyiapan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan di Bidang Pengembangan Kompetensi Struktural;
- g. Pelaporan pelaksanaan kegiatan di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional; dan/ atau
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pembinaan, Bimbingan Konseling dan Fasilitasi Profesi ASN

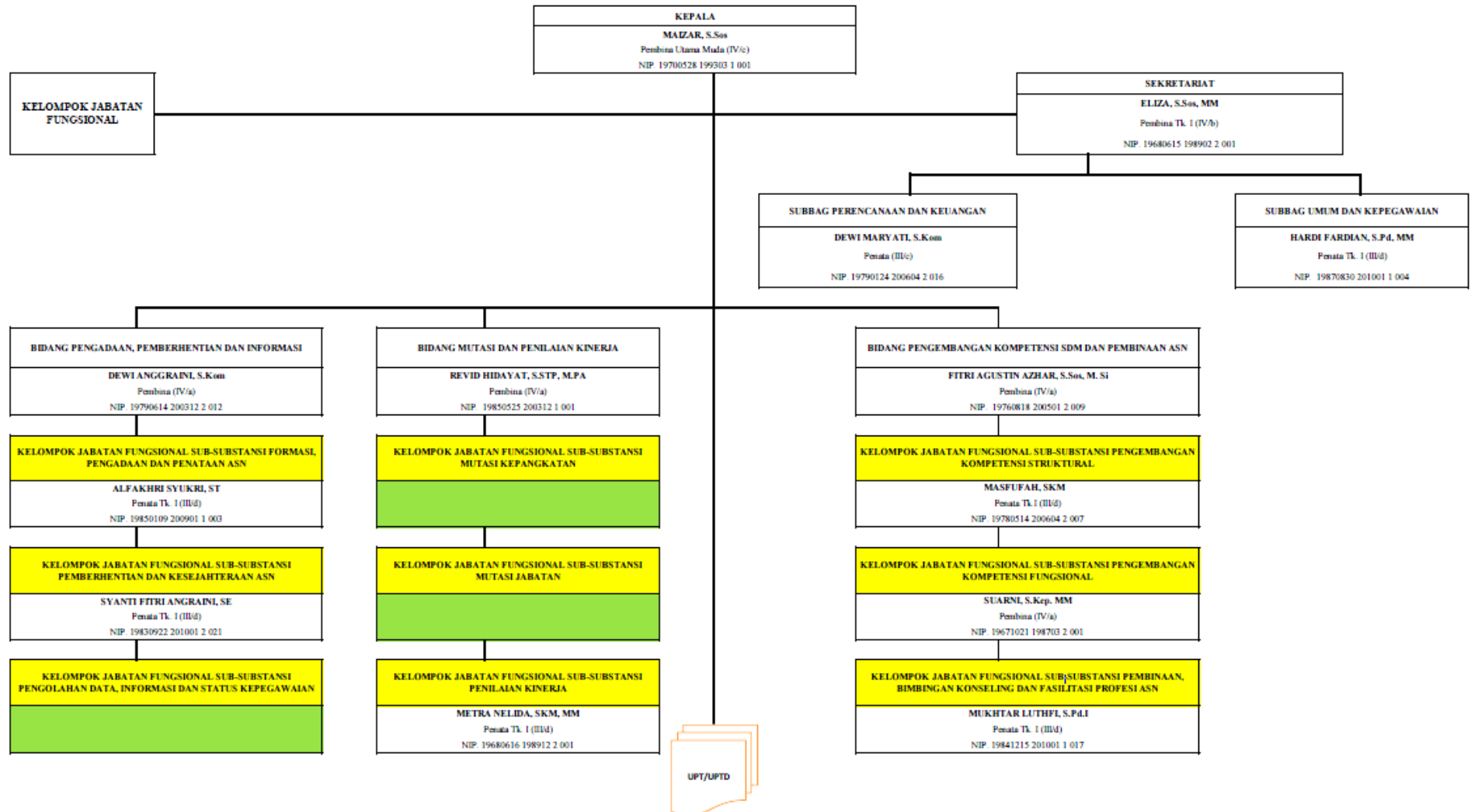
Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pembinaan, Bimbingan Konseling dan Fasilitasi Profesi ASN mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan, kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan di bidang Pembinaan, Bimbingan Konseling dan Fasilitasi Profesi ASN. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pembinaan, Bimbingan Konseling dan Fasilitasi Profesi ASN mempunyai fungsi :

- a. Penyusun bahan rencana program dan kegiatan Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional;
- b. perumusan kebijakan teknis di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional
- c. Pembinaan dan pengawasan dan koordinasi pelaksanaan kegiatan di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional;
- d. Pelaksanaan pelayanan di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional;
- e. Melaksanakan program dan kegiatan Kelompok Jabatan Fungsional Sub-Substansi Pembinaan, Bimbingan Konseling dan Fasilitasi Profesi ASN yang meliputi:
 1. melaksanakan monitoring terhadap pelaksanaan disiplin ASN;
 2. memproses penjatuhan hukuman disiplin ASN;

3. memproses bahan permohonan izin perceraian ASN
 4. memberikan pemahaman/pembinaan terhadap ASN yang akan melakukan perceraian;
 5. mengkoordinir penyusunan rancangan peraturan tentang kepegawaian;
 6. mensosialisasikan peraturan kepegawaian kepada seluruhASN;
 7. memfasilitasi penyusunan kebijakan-kebijakan organisasi
 8. profesi ASN; memfasilitasi pembentukan organisasi profesi ASN
 9. memfasilitasi kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan organisasi profesi ASN.
- f. Penyiapan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan di Bidang Pengembangan Kompetensi Struktural;
 - g. Pelaporan pelaksanaan kegiatan di Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional; dan/ atau
 - h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman berdasarkan Peraturan Bupati Padang Pariaman Nomor 78 Tahun 2021 dapat dilihat pada bagan berikut :

STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DANPENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PADANG PARIAMAN



Gambar 2.1. Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber: Perbup Padang Pariaman No 78 Tahun 2021

2.1.2 Sumber Daya BKPSDM

Pelaksanaan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman harus dilaksanakan secara professional, efektif dan efisien, sehingga perlu didukung dengan sumber daya yang memadai. Sumber daya merupakan faktor penunjang dalam melaksanakan fungsi pengawasan, baik berupa sumber daya manusia, asset/modal, unit usaha yang masih beroperasi maupun sarana dan prasarana. Permasalahan dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks serta ditetapkannya berbagai regulasi oleh Pemerintah, maka diperlukan adanya sumber daya manusia yang memadai, cerdas, berkualitas dan profesional dalam merealisasikan tujuan, sasaran dan program yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.

2.1.2.1 Kondisi Kepegawaian BKPSDM

Disamping sumber daya berupa ketersediaan anggaran, dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman didukung oleh sumber daya manusia dan aset.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 7 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki struktur dan jabatan BKPSDM menurut eselonering, seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.1.
Struktur Jabatan BKPSDM Menurut Eselonering

NO.	NAMA JABATAN	ESELONERING			STAF
		ES. II	ES. III	ES. IV	
1.	Kepala	V			
2.	Sekretaris		V		
3.	Kabid Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi		V		
4.	Kabid Mutasi dan Penilaian Kinerja		V		
5.	Kabid Pengembangan Kompetensi SDM dan Pembinaan ASN		V		
6.	Kasubag Perencanaan dan Keuangan			V	
7.	Kasubag Umum dan kepegawaian			V	
8.	Staf BKPSDM				53
	Jumlah	60 orang			

Sumber : DUK BKPSDM 2025

Berdasarkan Tabel 2.1 dapat diketahui jabatan struktural di lingkungan BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman terdiri dari seorang pejabat Eselon II Kepala

Badan, Empat orang pejabat Eselon III yang terdiri dari seorang Sekretaris, dan tiga orang Kepala Bidang, serta dua orang pejabat Eselon IV yang terdiri dari Kepala Sub Bagian, dan 53 orang staf yang terdiri dari ASN dan THL di lingkungan BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman.

Tabel 2.2
ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
SD	0	0
SMP/Sederajat	0	0
SMA/Sederajat	2	4,26
DI/DII/DIII	2	4,26
DIV	1	2,13
S1	33	70,21
S2	9	19,15
S3	0	0,00
JUMLAH	47	100

Sumber: BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman, 2025

Pada tabel diatas dapat dilihat komposisi ASN BKPSDM yang terdiri dari PNS dan PPPK. ASN dengan tingkat pendidikan Strata 1 yaitu sebanyak 33 orang (70,21%), selanjutnya diikuti oleh ASN dengan pendidikan Strata 2 sebanyak 9 orang pegawai (19,15%). Tingkat pendidikan yang relatif tinggi untuk sebagian besar aparatur BKPSDM ini merupakan modal dasar yang penting dalam peningkatan kinerja secara umum. Dilihat dari tabel di atas kekuatan pegawai BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman secara kuantitatif menunjukkan angka yang cukup signifikan dalam menyelenggarakan tugas fungsinya sebagai bagian dari pelaksanaan tugas umum pemerintahan di bidang kepegawaian. Potensi yang ada pada BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman perlu digali, dikembangkan kualitasnya dan didayagunakan sehingga mampu menjadi sumber daya manusia yang berkompeten dalam menghadapi tantangan-tantangan lingkungan strategis guna melaksanakan pembangunan kepegawaian. Dari jumlah 47 orang tersebut, 36 orang merupakan PNS dan 11 orang PPPK.

Tabel 2.3
PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Berdasarkan Golongan/ Ruang

GOLONGAN	RUANG					JUMLAH
	A	B	C	D	E	
I	0	0	0	0	0	0
II	0	0	3	0	0	3
III	11	7	1	7	0	26
IV	5	1	1	0	0	7
	16	8	5	7	0	36

Sumber: BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman, 2025

Tabel 2.3 adalah kondisi Pegawai Negeri Sipil BKPSDM ditinjau dari golongan. Jumlah PNS paling dominan adalah Pegawai Negeri Sipil dengan golongan III yaitu sebanyak 26 orang dari 36 total PNS di BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman. Golongan III didominasi oleh PNS dengan golongan III/a sebanyak 11 orang dimana pegawai Negeri Sipil dengan golongan III/a merupakan PNS dengan jabatan Penata Muda.

2.1.2.2 Kondisi Sarana dan Prasarana BKPSDM

Sementara itu, untuk sarana prasarana pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai peralatan pendukung tugas fungsi organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 2.4 Jumlah Asset yang dimiliki dan jumlah asset yang tidak dipakai (Rp 2.065.445.316)

No.	Nama Barang	Jumlah asset yang dimiliki (RP)		Keterangan	Jumlah Aset Yang Tidak Terpakai (RP)		Keterangan
		Unit	Rp.		Unit	Rp.	
1	PERALATAN MESIN		1.895.741.316				
	Komputer	50	661.220.800				
	Mainframe (Komputer Jaringan)	1	49.975.000				
	PC Unit	20	229.164.500				
	Laptop	14	217.477.300				
	Scanner (Peralatan Mini Kompute)	2	43.040.000				
	Printer (Peralatan Personal Komputer)	9	20.564.000				
	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	3	57.000.000				
	Server	1	44.000.000				
	Alat Angkutan	4	570.429.000				
	Mini Bus (Penumpang 14 Orang Kebawah)	2	531.270.000				
	Sepeda Motor	2	39.159.000				

No.	Nama Barang	Jumlah asset yang dimiliki (RP)		Keterangan	Jumlah Aset Yang Tidak Terpakai (RP)		Keterangan
		Unit	Rp.		Unit	Rp.	
	Alat Kantor dan Rumah Tangga	134	620.638.016				
	Lemari Besi/Metal	4	11.880.000				
	Lemari Kayu	2	1.834.016				
	Rak Besi	1	28.750.000				
	Filing Cabinet Besi	13	22.636.000				
	Lemari Sorok	2	96.900.000				
	Mesin Absensi	1	84.000.000				
	Kursi Besi/Metal	12	7.020.000				
	Meja Rapat	7	17.333.000				
	Meja Resepsionis	1	9.975.000				
	Meja 1/2 Biro	10	19.250.000				
	Kursi Tamu	2	21.780.000				
	Kursi Pintar	2	5.500.000				
	Mesin Penghisap Debu/Vacuum Cleaner	1	850.000				
	Lemari Es	1	3.498.000				
	AC Window	7	27.482.000				
	AC Split	2	20.000.000				
	Alat Dapur lainnya	2	5.280.000				
	Televisi	4	26.478.000				
	Sound System	3	30.519.000				
	Wireless	1	8.500.000				
	Alat Pemadam/ Portabel	4	2.860.000				
	Meja Kerja Pejabat Eselon II	1	5.910.000				
	Meja Kerja Pejabat Eselon III	6	16.870.000				
	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	11	17.918.000				
	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	1	3.000.000				
	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	4	4.410.000				
	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	6	5.820.000				
	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	10	6.620.000				
	Kursi Kerja Pejabat lainnya	1	5.500.000				
	Lemari Buku untuk Pejabat Eselon II	1	750.000				
	Lemari Buku Arsip untuk Arsip Dinamis	6	67.745.000				
	Buffet Kaca	5	33.770.000				
	Alat Studio, Komunikasi dan Pemancar	5	43.453.500				
	Uninterruptible Power Supply (UPS)	1	655.000				
	Layar Film/Projector	2	31.183.500				
	Camera Digital	1	8.965.000				
	Facsimile	1	2.650.000				
2	JALAN IRIGASI JARINGAN		41.015.000				

No.	Nama Barang	Jumlah asset yang dimiliki (RP)		Keterangan	Jumlah Aset Yang Tidak Terpakai (RP)		Keterangan
		Unit	Rp.		Unit	Rp.	
	Jaringan		41.015.000				
	Jaringan transmisi lain-lain		7.500.000				
	Jaringan Telepon Di atas Tanah Kapasitas sedang		7.500.000				
	Jaringan Telepon lainnya		26.015.000				
3	ASET LAINNYA		373.788.000				
	Software	1	128.689.000				
	Software	1	128.689.000				
	Aset Rusak Berat/Usang				43	245.099.000	
	AC Window				2	8.363.100	
	Camera Video				1	2.500.000	
	Dispenser				2	1.270.250	
	Exhaust Fan				1	750.000	
	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural				3	2.910.000	
	Kursi Kerja Pejabat Eselon III				1	970.000	
	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV				5	4.850.000	
	Laptop				8	85.775.750	
	Meja Rapat				2	2.606.000	
	Mesin Hitung.Mesin jumlah lainnya				1	25.000.000	
	Mesin Ketik Manual Standard (14-16 Inchi)				2	2.800.000	
	Monitor				2	5.000.000	
	Note Book				1	12.300.000	
	Overhead Projector				1	12.000.000	
	PC Unit				4	37.548.900	
	Papan Pengumuman				1	1.200.000	
	Peralatan Personal Komputer Lainnya				1	23.000.000	
	Printer (Peralatan Personal Komputer)				5	16.255.000	

2.1.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman yang diatur dalam Peraturan Bupati Kabupaten Padang Pariaman Nomor 78 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman telah menentukan arah kebijakan yang dituangkan dalam Penetapan Kinerja dan dilaksanakan oleh Sekretariat dan Bidang-bidang dengan dukungan dana yang tersedia dalam program dan kegiatan.

2.1.3.1 Realisasi Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah Tahun 2021-2026.

Tabel 2.5 Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman

No.	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target IKU	Target Renstra BKPSDM					Realisasi Capaian					Rasio Capaian				
			2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
-1	-2	-3	-5	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	16	-17	-18	-19	-20
1	Nilai SAKIP BKPSDM	A (80,01)	A (80,01)	A (80,01)	A (80,01)	A (80,01)	A (80,01)	A (80,62)	A (81,51)	BB (70,40)	BB (76,60)	BB (78,95)	-	-	-	-	-
2	Indeks Kepuasan ASN terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	86	82	83	84	85	86	94,12	80,02	82,15	85,3	-	97,03	101,29	102,69	105,31	-
3	Indeks NSPK Manajemen ASN	73	69	70	71	72	73	-	70,08	72,87	-	-	-	-	-	-	-

Nilai SAKIP BKPSDM pada target jangka menengah tahun 2021 ditetapkan A (80,01) dengan realisasi tahun 2021 adalah A (80,62). Untuk tahun 2022 target A (80,01) dan realisasi A (81,51), tahun 2023 target yang ditetapkan A (80,01) sedangkan realisasi BB (70,40) dan untuk tahun 2024 target yang ditetapkan A (80,01) sedangkan realisasi BB (76,60). Nilai SAKIP BKPSDM tahun 2021-2022 realisasi melebihi target sedangkan untuk tahun 2023-2024 realisasi belum memenuhi target yang diinginkan.

2.1.3.3 Realisasi dan Capaian NSPK Perangkat Daerah Tahun 2021-2026

**Tabel 2.7 Realisasi dan Capaian Indikator NSPK
BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman**

No	Indikator Kinerja NSPK	Target NSPK	Target Renstra BKPSDM					Realisasi Capaian					Rasio Capaian				
			2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
-1	-2	-3	-6	-7	-8	-9	-10	-12	-13	-14	-15	-16	-18	-19	-20	-21	-22
1	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi manajerial		49,88	72,00	74,00	76,00	78,00	45,15	21,42	40,00	-	-	90,52	29,75	54,05	0,00	0,00
2	Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN		90,00	92,00	94,00	96,00	98,00	100	100	140	-	-	111,11	108,70	148,94	0,00	0,00
3	Persentase pengisian jabatan yang sesuai kompetensi		77,00	96,00	97,00	98,00	99,00	88,79	94,53	93,07	-	-	115,31	98,47	95,95	0,00	0,00
4	Persentase peningkatan penerbitan dokumen tepat waktu dan akurat		85,00	79,00	81,00	83,00	85,00	-	107,17	106,87	-	-	0,00	135,66	131,94	0,00	0,00
5	Nilai SAKIP BKPSDM		A (80,01)	A (80,01)	A (80,01)	A (80,01)	A (80,01)	A (80,62)	A (81,51)	BB (70,40)	BB (76,60)	BB (78,95)	-	-	-	-	-
6	Indeks Kepuasan ASN terhadap pelayanan Administrasi Kepegawaian		82	83	84	85	86	94,12	80,02	82,15	85,3	-	97,03	101,29	102,69	105,31	-
7	Indeks NSPK Manajemen ASN		69	70	71	72	73	-	70,08	72,87	-	-	-	-	-	-	-

Dari tabel diatas, terdapat 7 Indikator Kinerja Utama pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, capaian dari masing-masing indikator secara rinci adalah sebagai berikut:

a) Persentase pegawai yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi manajerial

Pada tahun 2021 indikator kinerja yang menggambarkan persentase pegawai yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi manajerial bisa dikatakan sudah berhasil dari target yang ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari realisasi capaian sebesar 45,15 persen dari target awal 49,88 persen dengan rasio capaian yaitu sebesar 90,52 persen.

Pada tahun 2022, dalam pelaksanaannya, indikator ini tidak dapat dilaksanakan secara maksimal yang dibuktikan oleh rasio capaian yang hanya sebesar 29,75 persen. Hal ini disebabkan karena tahun 2022 merupakan masa transisi menuju endemi covid 19. Dimasa ini masih berlaku larangan perjalanan jauh yang mengakibatkan penurunan jumlah pegawai yang dikirimkan untuk mengikuti diklat manajerial.

Pada tahun 2023, persentase pegawai yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi manajerial tercapai sebesar 40,00 persen dari target 74,00 persen dengan capaian sebesar 54,05 persen. Hal ini disebabkan karena adanya refofusing anggaran pada kegiatan ini yang penurunan jumlah pegawai yang dikirimkan untuk mengikuti diklat manajerial. Di tahun 2024 dan tahun 2025, indikator ini diganti menjadi Indeks NSPK Manajemen ASN.

b) Persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin ASN

Pada tahun 2021, persentase penyelesaian pelanggaran disiplin ASN tercapai sebesar 100,00 persen dari target sebesar 90,00 persen dengan capaian sebesar 111,11 persen. Hal ini juga berlaku di tahun 2022 dimana realisasi capaian dari penurunan pelanggaran disiplin ASN juga tercapai sebesar 100,00 persen.

Pada tahun 2023, realisasi capaian meningkat sebesar 140,00 persen dikarenakan terjadinya peningkatan kesadaran bagi ASN terhadap disiplin sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Pada tahun 2023, pelanggaran disiplin yang telah diproses berjumlah sebanyak 14 (empat belas) Laporan pelanggaran disiplin dari jumlah target sebanyak 10 (sepuluh) Laporan. Program yang mendukung sasaran ini adalah program kepegawaian daerah, sedangkan kegiatan yang mendukung sasaran ini yaitu:

- a. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - b. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
- Sub Kegiatan yang mendukung sasaran ini yaitu :
- a. Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

- b. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- c. Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai
- d. Pembinaan Disiplin ASN
- e. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
- f. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
- g. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN

Di tahun 2024 dan tahun 2025, indikator ini diganti menjadi Indeks NSPK Manajemen ASN.

c) Persentase Pengisian Jabatan yang Sesuai Formasi dan Kompetensi

Pada Tahun 2021 persentase pengisian jabatan sesuai formasi dan kompetensi berhasil tercapai sebesar 88,79 persen dari target sebesar 77,00 persen dengan capaian sebesar 115,31 persen. Kemudian di tahun 2022, realisasi capaian dari indikator ini adalah sebesar 94,53 persen dari target sebesar 96,00 persen dengan rasio capaian 98,47 persen. Tahun 2023 persentase pengisian jabatan sesuai formasi dan kompetensi tercapai sebesar 93,07 persen dan target sebesar 97,00 persen dengan capaian sebesar 95,95 persen, terdapat 404 jabatan struktural, namun terdapat 28 Jabatan yang kosong, karena pada tahun 2023 ada ASN yang pindah keluar Kabupaten Padang Pariaman dan ASN yang puma tugas dimana terdapat 376 Jabatan struktural yang terisi. Program yang mendukung sasaran ini adalah Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan kegiatan :

- a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
- b. Mutasi dan Promosi ASN
- c. Pengembangan Kompetensi ASN
- d. Pengembangan Kompetensi Teknis

Sub Kegiatan yang mendukung sasaran ini yaitu :

- a. Penyusunan Rencana Kebutuhan Formasi Pelaksanaan Pengadaan ASN
- b. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
- c. Pengelolaan Assessment Center
- d. Pengelolaan Promosi ASN
- e. Penyusunan 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
- f. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.

Di tahun 2024 dan tahun 2025, indikator ini diganti menjadi Indeks NSPK Manajemen ASN.

d. Persentase Peningkatan Penerbitan Dokumen Tepat Waktu dan Akurat

Pada Tahun 2021, persentase penerbitan dokumen tepat waktu dan akurat tidak dapat tercapai dikarenakan dalam pelaksanaan tugasnya, jumlah ASN yang bekerja WFO diatur persentasenya dan dilakukan sistem shifting atau pembagian waktu kerja dan hari kerja dalam satu bulan secara bergiliran. Hal inilah yang menyebabkan tidak efektifnya waktu untuk penerbitan dokumen. Kemudian di tahun 2022, terjadi peningkatan realisasi capaian penerbitan dokumen tepat waktu dan akurat, yang disebabkan karena masa ini adalah masa transisi ke pandemi covid dimana realisasinya berhasil tercapai sebesar 107,17 persen dari target sebesar 79,00 persen dan capaian sebesar 135,66 persen. Tahun 2023 persentase penerbitan dokumen tepat waktu dan akurat tercapai sebesar 106,87 persen dari target sebesar 97,00 persen dengan capaian sebesar 110,18 persen. Hal ini disebabkan oleh adanya perhatian terhadap SK - SK tersebut agar tidak terjadi keterlambatan yang pada akhirnya berkaitan dengan kepegawaian dan keuangan.

Di tahun 2024 dan tahun 2025, indikator ini diganti menjadi Indeks NSPK Manajemen ASN.

e. Persentase Nilai SAKIP BKPSDM

Nilai SAKIP BKPSDM pada target jangka menengah tahun 2021 ditetapkan A (80,01) dengan realisasi tahun 2021 adalah A (80,62). Untuk tahun 2022 target A (80,01) dan realisasi A (81,51), tahun 2023 target yang ditetapkan A (80,01) sedangkan realisasi BB (70,40) dan untuk tahun 2024 target yang ditetapkan A (80,01) sedangkan realisasi BB (76,60). Nilai SAKIP BKPSDM tahun 2021-2022 realisasi melebihi target sedangkan untuk tahun 2023-2024 realisasi belum memenuhi target yang diinginkan.

f. Persentase Indeks Kepuasan ASN terhadap pelayanan Administrasi Kepegawaian

Indeks Kepuasan ASN terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian pada target jangka menengah tahun 2021 ditetapkan 97,00 persen dan realisasi 94,12 persen. Tahun 2022 target yang ditetapkan 79,00 persen dan realisasi 80,02 persen, tahun 2023 target yang ditetapkan 80,00 persen dan realisasi 82,15 persen, sedangkan tahun 2024 target yang ditetapkan 81,00 persen dan realisasi 85,30 persen.. Indeks kepuasan ASN terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian tahun 2021 menetapkan target terlalu tinggi sehingga realisasi tidak tercapai, sedangkan untuk tahun 2022-2024 terjadi penurunan penetapan target sehingga realisasi dapat tercapai.

g. Indeks NSPK Manajemen ASN

Meningkatkan Tata Kelola Manajemen Kepegawaian yang akuntabel dengan indikator sasaran Indeks NSPK Manajemen ASN baru digunakan tahun 2024 sehingga dalam jangka menengah hanya menetapkan target dari tahun 2024-2026, tahun 2024 target yang ditetapkan 60, tahun 2025 target yang ditetapkan 62, tahun 2026 target yang ditetapkan 64. Pada tahun 2024 indikator sasaran ini mendapat realisasi Nilai 72,88 persen sesuai dengan Surat BKN Nomor 9117/B-AK.0202/SD/K2024 tanggal 19 November 2024 dan nilai tersebut dikeluarkan oleh Kantor Regional XII Pekanbaru.

2.1.3.4 Realisasi Capaian IKK Perangkat Daerah Tahun 2021-2026

**Tabel 2.8 Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Kunci (IKK)
BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman**

No.	Indikator Kinerja Kunci (IKK)	Target IKK	Target Renstra BKPSDM					Realisasi Capaian					Rasio Capaian				
			2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
-1	-2	-3	-5	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	16	-17	-18	-19	-20
1	Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN		-	-	-	60	62	-	-	-	72,88	-	-	-	-	121,47	-
2	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menegah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	80	76	77	78	79	80	N/A	N/A	78,01	78,25	82,41	-	-	100	99	103,01
3	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	30	26	27	28	29	30	N/A	N/A	69,76	24,68	27,72	-	-	249	85	92,40
4	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	20	16	17	18	19	20	N/A	N/A	40,00	13,72	12,41	-	-	222	72	62,05
5	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	50	46	47	48	49	50	N/A	N/A	N/A	N/A	-	-	-	-	-	-

Pada tahun 2023, beberapa indikator kinerja sudah mulai menunjukkan hasil konkret. Rasio pegawai berpendidikan tinggi (PNS non-guru dan tenaga kesehatan) mencapai 78,01%, mendekati target 78%, dengan tingkat capaian 100% dari target tahunan. Rasio pegawai fungsional tercatat sebesar 69,76%, jauh melampaui target 28% dengan capaian 249%. Sementara

itu, rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi mencapai 40%, dibandingkan target 18%, dengan capaian 222%. Capaian ini menunjukkan peningkatan signifikan pada aspek profesionalisasi ASN, terutama dalam pengisian jabatan fungsional dan sertifikasi kompetensi.

Pada tahun 2024, capaian mengalami sedikit penurunan pada beberapa indikator. Rasio pegawai berpendidikan tinggi naik tipis menjadi 78,25% dari target 79% dengan capaian 99%. Namun, rasio pegawai fungsional menurun menjadi 24,68% dibandingkan target 29% dan capaian 85% serta rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi turun menjadi 13,72% dari target 19% dan capaian 72%. Meski demikian, tren ini tetap menunjukkan komitmen BKPSDM dalam peningkatan kompetensi ASN, walaupun diperlukan evaluasi terhadap pelaksanaan program pengembangan dan pembinaan jabatan fungsional agar capaian kembali meningkat di tahun berikutnya.

2.1.4 Kinerja Keuangan BKPSDM

Kinerja keuangan BKPSDM menggambarkan kemampuan BKPSDM dalam mengelola anggaran secara efektif, efisien, dan akuntabel untuk mendukung pelaksanaan program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Analisis terhadap kinerja keuangan ini bertujuan untuk menilai sejauh mana perencanaan, pelaksanaan, dan penyerapan anggaran dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dan sasaran strategis BKPSDM.

Secara umum, kinerja keuangan BKPSDM dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain: tingkat realisasi anggaran terhadap pagu yang ditetapkan, efisiensi penggunaan anggaran dalam pelaksanaan program dan kegiatan, kesesuaian antara alokasi anggaran dengan prioritas pembangunan daerah, serta kemampuan perangkat daerah dalam mengoptimalkan sumber pendanaan yang tersedia.

Pengelolaan keuangan BKPSDM dilaksanakan berdasarkan prinsip tata kelola keuangan yang baik (*good governance*), yaitu transparansi, akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Tingkat serapan anggaran yang tinggi tidak hanya mencerminkan kemampuan pelaksanaan kegiatan, tetapi juga efektivitas perencanaan dan pelaksanaan program dalam memberikan manfaat nyata kepada masyarakat.

Kinerja keuangan BKPSDM menjadi salah satu tolok ukur penting dalam menilai keberhasilan pelaksanaan program pembangunan daerah. Oleh karena itu, evaluasi terhadap capaian realisasi anggaran perlu dilakukan secara periodik, baik dari sisi belanja operasional maupun belanja modal, guna memastikan bahwa setiap rupiah yang dibelanjakan memberikan dampak optimal terhadap peningkatan kinerja dan pelayanan publik. Hasil analisis kinerja

keuangan perangkat daerah ini akan menjadi dasar dalam penyusunan strategi pembiayaan dan penganggaran pada periode Renstra berikutnya, dengan tujuan mewujudkan pengelolaan keuangan yang semakin efisien, produktif, dan berorientasi pada hasil (outcome).

2.1.4.1 Anggaran dan Realisasi Pendanaan pelayanan BKPSDM Tahun 2021-2025

Tabel 2.9
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Padang Pariaman

o	Uraian	Anggaran Pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran Pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan anggaran tahun ke-					rata-rata pertumbuhan	
		2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	angg aran	Realisasi
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTA HAN DAERAH	9.156.074.781	12.167.251.075	6.169.797.671	13.680.252.637	33.800.884.995	8.719.634.046	11.820.611.345	5.063.924.650	9.053.218.375		95,23%	97,15%	82,08%	66,18%		14.994.852.232	8.664.347.104
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	123.830.500	87.606.300	54.870.170	46.635.525	55.816.730	97.409.450	85.741.670	44.528.260	42.753.510		78,66%	97,87%	81,15%	91,68%		73.751.845	67.608.223
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	22.014.250	41.927.800	19.872.460	13.354.600	25.404.899	19.536.400	40.773.950	17.814.500	11.330.500		88,74%	97,25%	89,64%	84,84%		24.514.802	22.363.838
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	13.155.000					11.536.100					87,69%					13.155.000	11.536.100
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	13.000.000					12.467.500					95,90%					13.000.000	12.467.500
	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	29.700.000					24.369.000					82,05%					29.700.000	24.369.000

	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	18.607.250					8.473.200					45,54%					18.607.250	8.473.200
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD		45.678.500	34.997.710	33.280.925	30.411.831		44.967.720	26.444.060	110.377.261			98,44%	75,56%	331,65%		36.092.242	60.596.347
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	27.354.000					21.027.250					76,87%					27.354.000	21.027.250
	<i>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</i>	8.291.688.281	11.410.229.555	5.576.949.691	13.073.732.583	33.168.124.465	7.976.727.850	11.088.972.527	4.531.066.258	8.500.647.852		96,20%	97,18%	81,25%	65,02%		14.304.144.915	8.024.353.622
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	8.184.168.281	11.296.757.455	5.482.004.691	12.968.766.583	33.051.593.365	7.876.457.850	10.993.730.527	4.437.563.258	8.395.700.852		96,24%	97,32%	80,95%	64,74%		14.196.658.075	7.925.863.122
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	107.520.000	103.800.000	84.660.000	100.800.000	100.800.000	100.270.000	86.580.000	84.360.000	100.800.000		93,26%	83,41%	99,65%	100,00%		99.516.000	93.002.500
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD																	
	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD																	
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD		9.672.100	10.285.000	4.166.000	15.731.100		8.662.000	9.143.000	4.147.000			89,56%	88,90%	99,54%		9.963.550	7.317.333
	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan																	
	<i>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</i>																	

	Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai																	
	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya																	
	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian																	
	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian																	
	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai																	
	Pemulangan Pegawai yang Pensiun																	
	Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas																	
	Pemindahan Tugas ASN																	
	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi																	
	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan																	
	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan																	
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	128.395.000	152.204.000	166.706.800	182.845.400	176.495.600	113.887.926	151.058.900	121.720.282	171.137.113		88,70%	99,25%	73,01%	93,60%		161.329.360	139.451.055

	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Peneran gan Bangunan Kantor	12.525.000	5.314.000	1.968.000	10.900.000	10.900.000	3.775.000	5.314.000	1.965.000	10.900.000		30,14%	100,00%	99,85%	100,00%		8.321.400	5.488.500
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor																	
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan																	
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	3.000.000	3.000.000				1.930.000	1.880.000				64,33%	62,67%				3.000.000	1.905.000
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	8.000.000	13.000.000	4.050.000	4.000.000	10.750.000	5.497.250	12.978.900	3.892.000	3.896.200		68,72%	99,84%	96,10%	97,41%		7.960.000	6.566.088
	Penyelenggaraa n Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	104.870.000	130.890.000	160.688.800	167.945.400	154.845.600	102.685.676	130.886.000	115.862.382	156.340.913		97,92%	100,00%	72,10%	93,09%		143.847.960	126.443.743
	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD																	
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	129.651.000	57.157.060	-	34.000.000	72.000.000	107.624.000	52.307.000		34.000.000		83,01%	91,51%		100,00%		73.202.015	64.643.667
	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	27.000.000					21.055.000					77,98%					27.000.000	21.055.000
	Pengadaan Meubel																	
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya																	
	Pengadaan Aset Tetap Lainnya																	
	Pengadaan Aset Tetap Tak Berwujud																	

	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya																	
	Pengadaan Sarana Dan Prasarana Gedung kantor atau bangunan lainnya	87.651.000	57.157.060	-	34.000.000	72.000.000	86.569.000	52.307.000		34.000.000		98,77%	91,51%		100,00%		62.702.015	57.625.333
	Pengadaan Sarana Dan Prasarana Pendukung Gedung kantor atau bangunan lainnya	15.000.000										0,00%					15.000.000	
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	359.510.000	358.054.160	336.591.010	310.019.129	260.248.200	304.775.810	340.839.080	332.833.500	307.868.750		84,78%	95,19%	98,88%	99,31%		324.884.500	321.579.285
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	40.000.000	12.408.980	12.898.780	17.561.699	12.803.194	28.175.810	10.749.480	10.657.000	16.989.000		70,44%	86,63%	82,62%	96,74%		19.134.531	16.642.823
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik																	
	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	15.710.000	6.610.000	4.630.000	14.660.000	14.660.006	11.002.000	6.425.000	4.355.000	14.320.000		70,03%	97,20%	94,06%	97,68%		11.254.001	9.025.500
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	303.800.000	339.035.180	319.062.230	277.797.430	232.785.000	265.598.000	323.664.600	317.821.500	276.559.750		87,43%	95,47%	99,61%	99,55%		294.495.968	295.910.963
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	123.000.000	102.000.000	34.680.000	33.020.000	68.200.000	119.209.010	101.692.168	34.046.050	30.811.150		96,92%	99,70%	98,17%	93,31%		72.180.000	71.439.595

	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	123.000.000	102.000.000	34.680.000	33.020.000	68.200.000	119.209.010	101.692.168	34.046.050	30.811.150		96,92%	99,70%	98,17%	93,31%		72.180.000	71.439.595
	Pemeliharaan Mebel																	
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya																	
	Pemeliharaan/R ehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya																	
	Pemeliharaan/R ehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya																	
	Pemeliharaan/R ehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya																	
	KEPEGAWAI AN																	
	PROGRAM KEPEGAWAI AN DAERAH	2.199.156.250	1.246.369.630	813.831.639	1.438.461.960	1.235.739.450	1.825.599.589	1.166.902.118	592.564.765	1.124.215.065		83,01%	93,62%	72,81%	78,15%		1.386.711.786	1.177.320.384
	<i>Pengadaan, Pemberhentian</i>	958.903.250	662.228.950	497.806.380	869.999.340	842.472.750	809.710.639	606.192.580	401.015.356	626.631.504		84,44%	91,54%	80,56%	72,03%		766.282.134	610.887.520

	<i>dan Informasi Kepegawaian ASN</i>																	
	Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN																	
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	78.000.000	55.868.130	6.540.230	11.985.350	12.000.350	71.934.200	53.635.930	6.335.230	11.042.950		92,22%	96,00%	96,87%	92,14%		32.878.812	35.737.078
	Koordinasi Dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	638.243.250	481.636.560	417.369.920	790.684.050	765.512.600	525.362.339	429.210.062	348.196.576	549.615.908		82,31%	89,11%	83,43%	69,51%		618.689.276	463.096.221
	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN																	
	Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN																	
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	61.000.000	26.452.000	19.276.000	23.120.040	23.219.900	57.525.000	26.115.338	13.508.000	23.120.040		94,30%	98,73%	70,08%	100,00%		30.613.588	30.067.095
	Evaluasi Pemberhentian ASN																	
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	20.000.000	16.416.260	11.500.230	6.489.900	6.519.900	7.601.200	15.904.150	10.290.750	6.449.900		38,01%	96,88%	89,48%	99,38%		12.185.258	10.061.500
	Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN																	
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	103.490.000	59.540.000	28.180.000	25.720.000	23.220.000	90.643.900	59.286.600	13.734.800	24.991.506		87,59%	99,57%	48,74%	97,17%		48.030.000	47.164.202

	Pengelolaan Data Kepegawaian	58.170.000	22.316.000	14.940.000	12.000.000	12.000.000	56.644.000	22.040.500	8.950.000	11.411.200		97,38%	98,77%	59,91%	95,09%		23.885.200	24.761.425
	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian																	
	<i>Mutasi dan Promosi ASN</i>	431.904.000	304.454.830	145.484.890	316.983.100	230.358.650	391.825.515	292.757.541	85.836.140	301.062.610		90,72%	96,16%	59,00%	94,98%		285.837.094	267.870.452
	Pengelolaan Mutasi ASN	47.404.000	29.957.890	12.090.140	19.500.100	19.500.000	42.736.528	29.925.890	8.029.140	17.197.500		90,15%	99,89%	66,41%	88,19%		25.690.426	24.472.265
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	119.500.000	152.916.940	57.936.000	177.722.350	132.935.900	118.506.750	142.403.700	50.541.700	168.920.860		99,17%	93,12%	87,24%	95,05%		128.202.238	120.093.253
	Pengelolaan Promosi ASN	265.000.000	121.580.000	75.458.750	119.760.650	77.922.750	230.582.237	120.427.951	27.265.300	114.944.250		87,01%	99,05%	36,13%	95,98%		131.944.430	123.304.935
	<i>Pengembangan Kompetensi ASN</i>	368.074.000	54.192.850	43.424.920	148.045.020	70.523.450	338.148.396	53.101.800	19.990.000	105.872.300		91,87%	97,99%	46,03%	71,51%		136.852.048	129.278.124
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	89.906.000	18.432.620	750.000	31.350.000	32.340.150	80.354.500	18.360.000	743.900	30.977.500		89,38%	99,61%	99,19%	98,81%		34.555.754	32.608.975
	Pengelolaan Asesment Center	214.225.000	5.200.000	550.000	82.506.420	3.050.000	213.825.722	4.500.000	-	44.056.900		99,81%	86,54%	0,00%	53,40%		61.106.284	87.460.874
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	33.943.000	13.080.230	16.027.920	12.547.600	12.492.300	14.466.400	12.817.800	14.768.100	12.026.900		42,62%	97,99%	92,14%	95,85%		17.618.210	13.519.800
	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat																	
	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN																	
	Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN																	
	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional																	
	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN																	

	Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional																	
	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	30.000.000	17.480.000	26.097.000	21.641.000	22.641.000	29.501.774	17.424.000	4.478.000	18.811.000		98,34%	99,68%	17,16%	86,92%		23.571.800	17.553.694
	<i>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</i>	440.275.000	225.493.000	127.115.449	103.434.500	92.384.600	285.915.039	214.850.197	85.723.269	90.648.651		64,94%	95,28%	67,44%	87,64%		197.740.510	169.284.289
	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	131.346.000	55.548.000	33.994.000	19.720.900	12.995.900	107.073.900	49.544.000	20.000.000	13.901.050		81,52%	89,19%	58,83%	70,49%		50.720.960	47.629.738
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur																	
	Evaluasi Hasil Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	84.650.000	92.222.000	21.392.000	33.492.000	33.492.000	82.755.650	91.657.294	17.777.600	33.300.578		97,76%	99,39%	83,10%	99,43%		53.049.600	56.372.781
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	49.000.000	22.316.000	23.944.000	16.955.000	12.000.000	30.969.089	22.268.130	6.144.000	16.950.073		63,20%	99,79%	25,66%	99,97%		24.843.000	19.082.823
	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai																	
	Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur																	
	Pembinaan Disiplin ASN	65.898.000	24.598.000	25.515.360	11.459.600	11.490.600	16.366.900	23.868.800	22.619.169	9.625.500		24,84%	97,04%	88,65%	84,00%		27.792.312	18.120.092
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	68.725.000	20.500.000	21.270.089	21.406.000	21.405.900	39.697.400	19.598.000	18.230.700	16.520.450		57,76%	95,60%	85,71%	77,18%		30.661.398	23.511.638
	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	40.656.000	10.309.000	1.000.000	401.000	1.000.200	9.052.100	7.944.000	951.800	351.000		22,27%	77,06%	95,18%	87,53%		10.673.240	4.574.725
	Evaluasi Disiplin ASN																	

	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN																	
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1.347.332.675	547.008.090	46.492.800	68.374.000	774.006.400	1.068.587.214	525.321.950	31.811.792	66.660.700		79,31%	96,04%	68,42%	97,49%		556.642.793	423.095.414
	Pengembangan Kompetensi Teknis	184.941.000	129.890.700	20.705.500	7.450.500	13.210.300	23.433.250	109.167.200	14.901.500	7.425.500		12,67%	84,05%	71,97%	99,66%		71.239.600	38.731.863
	Penyusunan 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	157.916.000	28.071.700	1.045.000	1.045.000	1.050.000	8.568.250	27.934.300	1.044.000	1.045.000		5,43%	99,51%	99,90%	100,00%		37.825.540	9.647.888
	Penyelenggara Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	27.025.000	101.819.000	19.660.500	6.405.500	12.160.300	14.865.000	81.232.900	13.857.500	6.380.500		55,00%	79,78%	70,48%	99,61%		33.414.060	29.083.975

	Pembinaan, Pengkoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkruen, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum																	
	<i>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</i>	1.162.391.675	417.117.390	25.787.300	60.923.500	760.796.100	1.045.153.964	416.154.750	16.910.292	59.235.200		89,91%	99,77%	65,58%	97,23%		485.403.193	384.363.552
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional																	

	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten / Kota																	
	Penyelenggara n Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.162.391.675	417.117.390	25.787.300	60.923.500	760.796.100	1.045.153.964	416.154.750	16.910.292	59.235.200		89,91%	99,77%	65,58%	97,23%		485.403.193	384.363.552

Berdasarkan Tabel 2.9, diketahui anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan BKPSDM Padang Pariaman berfluktuasi dari tahun 2021-2025. Rasio realisasi dan anggaran pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah tertinggi terjadi pada tahun 2022 yaitu sebesar 97,15 persen dan terendah pada tahun 2024 yaitu sebesar 66,18 persen. Selanjutnya untuk Program Kepegawaian Daerah, rasio realisasi dan anggaran tertinggi juga terjadi di tahun 2022 yaitu sebesar 93,62 persen dan terendah di tahun 2023 yaitu sebesar 72,81 persen. Untuk Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, rasio realisasi dan anggaran tertinggi terjadi pada tahun 2024 yaitu sebesar 97,49 persen dan terendah di tahun 2023 sebesar 68,42 persen.

Rata-rata pertumbuhan anggaran dan realisasi tertinggi terjadi pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yaitu sebesar Rp14.994.852.232,00 untuk target anggaran dan Rp8.664.347.104,00 untuk realisasinya. Rata-rata pertumbuhan anggaran dan realisasi terendah ada pada Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu sebesar Rp556.642.793,00 untuk anggaran dan Rp423.095.414,00 untuk realisasinya. Permasalahan dan Isu Strategis BKPSDM.

2.1.5 Kelompok Sasaran BKPSDM

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, kelompok sasaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman serta masyarakat umum khususnya para pensiunan. Dalam rangka menunjang kelancaran pemberian layanan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkup Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bermitra dengan Badan Kepegawaian Negara, Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional XII, Perguruan Tinggi, Bapelitbangda serta PT. TASPEN

2.1.6 Mitra BKPSDM dalam pemberian pelayanan

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman menjalin kerja sama strategis dengan berbagai perangkat daerah dan lembaga terkait guna mendukung optimalisasi pelayanan kepegawaian. Sinergi dilakukan bersama Bapelitbangda dalam hal sinkronisasi perencanaan kebutuhan serta pengembangan SDM aparatur agar selaras dengan arah kebijakan pembangunan daerah. Inspektorat Daerah menjadi mitra penting dalam pembinaan disiplin, pengawasan, serta tindak lanjut hasil audit kepegawaian untuk memastikan tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel. Selain itu, kerja sama dengan BPKD

difokuskan pada pengelolaan tunjangan, gaji, dan belanja pegawai agar sesuai dengan ketentuan dan efisien penggunaannya.

Di bidang digitalisasi layanan, Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) berperan dalam mendukung pengembangan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi. Sementara itu, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan serta Dinas Kesehatan menjadi mitra dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan pembinaan kesehatan kerja ASN. Bagian Organisasi Setda Kabupaten turut berkoordinasi dengan BKPSDM dalam analisis dan evaluasi jabatan serta penyusunan formasi ASN. Di tingkat nasional, Kementerian PAN-RB dan BKN menjadi mitra strategis dalam pelaksanaan kebijakan nasional kepegawaian dan penerapan sistem merit. Adapun pemerintah kecamatan dan perangkat daerah lainnya berperan sebagai pengguna layanan kepegawaian, pelatihan, serta pengembangan kompetensi ASN, yang secara keseluruhan membentuk ekosistem pelayanan aparatur yang terintegrasi dan berorientasi pada peningkatan kualitas SDM pemerintahan daerah.

2.1.7 Dukungan BUMD dalam pencapaian kinerja BKPSDM

Bank Nagari sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) memberikan dukungan nyata terhadap pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman. Dukungan tersebut diwujudkan melalui kerja sama dalam pengelolaan gaji, tunjangan, serta fasilitas kredit bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman. Selain itu, Bank Nagari juga turut mendukung kegiatan pengembangan kompetensi ASN, seperti pelatihan, bimtek, dan diklat, melalui penyediaan layanan perbankan digital yang mempermudah proses administrasi dan transaksi kegiatan.

Peran serta BUMD ini berkontribusi secara tidak langsung terhadap peningkatan motivasi, kesejahteraan, dan kinerja ASN, sehingga mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah. Dukungan Bank Nagari juga selaras dengan arah kebijakan dan tujuan Renstra BKPSDM, yaitu meningkatkan kualitas sumber daya aparatur dan memperkuat sistem manajemen kepegawaian berbasis merit.

2.1.8 Kerja sama daerah yang menjadi tanggung jawab BKPSDM

Kerja sama daerah yang menjadi tanggung jawab BKPSDM adalah bentuk hubungan kerja sama antara Pemerintah Daerah dengan pihak lain (bisa pemerintah daerah lain, pemerintah pusat, swasta, masyarakat, atau lembaga luar negeri) yang pelaksanaan teknisnya menjadi tanggung jawab salah satu Perangkat Daerah karena sesuai dengan tugas, fungsi, dan kewenangannya. Kerja sama yang menjadi tanggung jawab BKPSDM adalah kerjasama dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam

pelaksanaan program pengembangan kompetensi ASN, penerapan sistem merit, serta penguatan manajemen kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman.

2.1.9 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM

Untuk menganalisis kondisi lingkungan internal dan eksternal yang mempengaruhi target dan capaian kinerja BKPSDM dapat menggunakan analisis metode SWOT. Dimana tantangan dan peluang BKPSDM dalam mencapai target yang telah ditentukan adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal

a. Kekuatan

1. Tersedianya sumber daya aparatur yang kompeten dan memahami regulasi kepegawaian.
2. Adanya sistem informasi kepegawaian yang mulai terintegrasi dengan aplikasi nasional seperti SIASN dan e-Kinerja.
3. Dukungan pimpinan daerah terhadap peningkatan profesionalisme dan pengembangan kompetensi ASN.
4. Adanya koordinasi yang baik antar bidang dalam pelaksanaan layanan kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur.

b. Kelemahan

1. Masih terbatasnya jumlah ASN dengan latar belakang pendidikan dan keahlian di bidang manajemen SDM dan teknologi informasi.
2. Infrastruktur digital dan jaringan internet di beberapa perangkat daerah belum optimal mendukung layanan kepegawaian berbasis elektronik.
3. Belum seluruh proses administrasi kepegawaian terdigitalisasi secara penuh, masih terdapat tahapan manual.
4. Keterbatasan anggaran untuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN secara menyeluruh.

2. Faktor Eksternal

a. Kekuatan

1. Dukungan pemerintah pusat melalui program reformasi birokrasi dan penerapan sistem merit ASN.
2. Kemajuan teknologi informasi yang membuka peluang pengembangan layanan kepegawaian berbasis digital.
3. Adanya kerja sama dengan instansi vertikal seperti BKN, LAN, dan KemenPAN-RB dalam pengembangan kapasitas ASN.
4. Meningkatnya kesadaran ASN terhadap pentingnya peningkatan kompetensi dan profesionalisme dalam bekerja.

b. Kelemahan

1. Perubahan regulasi nasional yang cepat dalam bidang kepegawaian, sehingga menuntut adaptasi cepat dari perangkat daerah.
2. Persaingan kompetensi antar ASN di tingkat daerah dan nasional yang menuntut peningkatan kualitas SDM aparatur.
3. Belum seluruh proses administrasi kepegawaian terdigitalisasi secara penuh, masih terdapat tahapan man Keterbatasan sumber daya keuangan daerah yang dapat membatasi pelaksanaan program pengembangan SDM secara optimal.
4. Tantangan transformasi digital yang membutuhkan kesiapan sumber daya manusia dan infrastruktur yang memadai.

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Pelayanan BKPSDM

2.2.1 Permasalahan Pelayanan BKPSDM

2.2.1.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman memiliki tugas dan fungsi yang tercantum dalam Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 7 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Padang Pariaman, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka kepala BKPSDM mengampu tanggung jawab dalam melaksanakan tugas membantu bupati melaksanakan urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia serta tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman membantu Bupati untuk mengemban kewenangan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Sebagaimana tugas dan kewenangan tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan perencanaan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. Perumusan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ;
- c. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- d. Pembinaan dan pelaksanaan urusan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan/atau

- e. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan

Terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman di tengah upaya menjalankan tugas tugas dan fungsinya. Permasalahan ini telah teridentifikasi sesuai dengan tugas dan fungsi BKPSDM. Adapun pemetaan permasalahan pelayanan BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.10
Pemetaan Permasalahan Pelayanan
BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman

No	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)
1	Belum Optimalnya Kebijakan dan Regulasi Pendukung Sistem Merit	Belum tersedianya Peraturan Bupati dan Peraturan Daerah dalam mendukung Penilaian Sistem Merit
2	Masih Terbatasnya Kapasitas Kelembagaan Sistem Merit	Penilaian Sistem Merit yang dilakukan BKN belum bisa dilakukan setiap tahun
3	Budaya Birokrasi yang belum sepenuhnya Berbasis Kompetensi	Penempatan ASN belum merata
		Penempatan ASN belum sesuai Kompetensi yang dimiliki ASN
		Belum adanya Standar Pembinaan Karir ASN
		Kurangnya Pemahaman ASN mengenai Regulasi dan Aturan Pengembangan Kompetensi ASN
4	Masih Rendahnya Budaya Kerja ASN yang Berorientasi pada Pelayanan Publik dan Pencapaian Kinerja	Rendahnya Disiplin ASN
		Kurangnya Pemahaman ASN mengenai Peraturan Kepegawaian
5	Pelayanan administrasi kepegawaian yang belum maksimal	Banyaknya ASN yang kurang memahami regulasi mengenai peningkatan pendidikan
		Kurangnya Pemahaman ASN mengenai
6	Kurang Maksimalnya Perencanaan Kebutuhan ASN dan Pengadaan ASN	Belum tersedianya Analisis Jabatan pada setiap OPD

2.2.1.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Visi dan misi Kabupaten Padang Pariaman mencerminkan visi dan misi pasangan Bupati dan Wakil Bupati Terpilih. Cita-cita pembangunan Kabupaten Padang Pariaman yang termaktub dalam RPJMD Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025-2029 yaitu

“PADANG PARIAMAN MAJU DAN SEJAHTERA.”

Visi diatas kemudian dijabarkan ke dalam pokok-pokok visi dan diuraikan secara lebih detail sebagai berikut :

MAJU

Mencerminkan tekad Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman untuk menciptakan daerah

yang dinamis, kompetitif, dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Pembangunan Padang Pariaman ditujukan untuk mewujudkan Kabupaten Padang Pariaman lebih maju dalam berbagai aspek pembangunan termasuk :

1. Ekonomi : Meningkatkan daya saing ekonomi daerah melalui pengembangan sektor-sektor unggulan seperti pariwisata, pertanian, dan perikanan. Ini mencakup upaya untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan pendapatan masyarakat.
2. Pendidikan dan Kesehatan, Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan meningkatkan akses dan kualitas pendidikan serta layanan kesehatan. Program-program seperti Beasiswa Angkat Generasi Indonesia Terdepan (BANGKIT) dan Jaminan Kesehatan Masyarakat Sejahtera (JAMSEHAT) menjadi bagian dari strategi ini.
3. Tata Kelola Pemerintahan, Membangun pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berintegritas. Hal ini termasuk penerapan teknologi dalam pemerintahan (smart city) untuk meningkatkan efisiensi layanan publik.

SEJAHTERA

Tujuan akhir dari proses pembangunan, yaitu tercapainya kondisi kehidupan masyarakat yang layak, adil, dan bermartabat. Pembangunan yang dilaksanakan di berbagai sektor dan wilayah untuk meningkatkan kondisi masyarakat yang mencapai taraf kehidupan yang layak, meliputi :

1. Kesejahteraan Ekonomi : Masyarakat memiliki akses terhadap sumber daya ekonomi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti pangan, perumahan, dan pendidikan termasuk juga pengurangan kemiskinan dan peningkatan kualitas hidup secara keseluruhan.
2. Kesehatan dan Pendidikan, Kesejahteraan juga berarti adanya akses yang baik terhadap layanan kesehatan dan pendidikan berkualitas, sehingga masyarakat dapat hidup sehat dan berpendidikan.
3. Kehidupan Sosial dan Budaya, Sejahtera juga mencakup aspek sosial dan budaya, di mana masyarakat dapat menjalani kehidupan yang harmonis, menjaga tradisi, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial. Dengan demikian, visi "Padang Pariaman maju dan sejahtera" adalah suatu cita-cita untuk mencapai keseimbangan antara kemajuan ekonomi, peningkatan kualitas hidup, serta pelestarian nilai-nilai sosial dan budaya di masyarakat.

Visi dan pokok-pokok visi di atas menjadi dasar perumusan Misi RPJMD Kabupaten Padang Pariaman tahun 2025-2029 yang terdiri dari

Misi 1 : ***Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Berkualitas dan Berintegritas***

- Misi 2 : Menciptakan SDM yang Berkualitas dan Berdaya Saing
- Misi 3 : Mewujudkan Pembangunan Ekonomi Inklusif, Maju dan Merata
- Misi 4 : Mewujudkan Infrastruktur yang Berkualitas dan Berkelanjutan
- Misi 5 : Mewujudkan Kehidupan Sosial yang Religius, Harmonis dan Berbudaya

Sesuai perannya, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu SKPD yang bertugas membantu bupati di bidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka selaras dengan misi kepala daerah terpilih maka BKPSDM mempunyai tugas untuk melaksanakan Misi Pertama : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Berkualitas dan Berintegritas. Oleh karena itu, BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman perlu mengidentifikasi faktor penghambat dan faktor pendorong pelayanan terhadap pencapaian Visi dan Misi tersebut sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.11 Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman terhadap pencapaian Visi dan Misi Kabupaten Padang Pariaman

No	Misi	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat
1.	Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Berkualitas dan Berintegritas	- Komitmen kuat pimpinan dan pegawai dalam menerapkan nilai-nilai integritas serta profesionalisme berbasis nilai dasar ASN BERAKHLAK. - Dukungan kualitas dan kompetensi ASN yang memadai, budaya kerja kolaboratif, serta pemanfaatan teknologi turut meningkatkan efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas kinerja. - Dukungan kebijakan dan regulasi dari pemerintah daerah serta koordinasi lintas perangkat daerah memperkuat peran BKPSDM dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berkualitas dan berintegritas .	- Keterbatasan jumlah dan kompetensi ASN dibandingkan beban kerja yang tinggi, serta keterbatasan anggaran dan sarana prasarana pendukung. - Tingkat disiplin dan komitmen ASN yang belum merata juga berpengaruh terhadap konsistensi kinerja. - Koordinasi dan integrasi data antarperangkat daerah masih perlu diperkuat, sementara perubahan regulasi pusat yang cepat menuntut waktu adaptasi dan sosialisasi yang cukup panjang.

2.2.1.3 Telahaan Renstra Kementerian/KL

Tabel 2.12 Permasalahan Pelayanan BKPSDM Berdasarkan Sasaran K/L

Sasaran Renstra K/L	Permasalahan BKPSDM terkait Sasaran Renstra K/L	Faktor	
		Pendukung	Penghambat
Kementerian PAN-RB Terwujudnya aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, dan memiliki kinerja tinggi.	Masih terdapat ASN dengan kompetensi belum sesuai dengan jabatan; penerapan sistem merit belum berjalan optimal.	- Dukungan pimpinan daerah terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi. - Komitmen peningkatan kualitas ASN melalui pengembangan kompetensi.	- Keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan SDM aparatur. - Kurangnya pelatihan teknis yang sesuai kebutuhan jabatan
Badan Kepegawaian Negara (BKN) Terwujudnya tata kelola manajemen ASN yang efektif, efisien, dan berbasis sistem informasi kepegawaian terintegrasi.	Pengelolaan data kepegawaian belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem pusat (SIASN); masih terdapat ketidaksesuaian data antar instansi.	- Tersedianya aplikasi SIASN dari BKN. - Dukungan teknis dari BKN Regional dalam sinkronisasi data ASN.	- Infrastruktur jaringan di beberapa OPD masih terbatas. - SDM pengelola data kepegawaian belum merata kompetensinya.
Lembaga Administrasi Negara (LAN) Penguatan kapasitas dan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi.	Belum semua ASN memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan sesuai kebutuhan jabatan dan bidang kerja.	- Adanya kerja sama dengan LAN dan lembaga penyelenggara diklat regional. - Komitmen BKPSDM dalam peningkatan kapasitas ASN.	- Keterbatasan anggaran pelatihan. - Keterbatasan waktu ASN untuk mengikuti pelatihan.
Kementerian Keuangan & Kementerian Dalam Negeri Peningkatan efektivitas perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja ASN.	Integrasi antara perencanaan kebutuhan pegawai dengan sistem penganggaran berbasis kinerja belum optimal.	Adanya sistem perencanaan dan pelaporan kinerja yang sudah terstandar nasional (SAKIP, SIPD).	- Kurangnya koordinasi lintas bidang dalam penyusunan kebutuhan ASN. - Masih terbatasnya pemahaman aparatur terhadap analisis jabatan dan beban kerja.

2.2.1.4 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

Tabel 2.13 Permasalahan Pelayanan BKPSDM Berdasarkan Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

Sasaran Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat	Permasalahan BKPSDM terkait Sasaran Renstra Provinsi	Faktor	
		Pendukung	Penghambat
1. Terwujudnya manajemen ASN yang profesional, netral, dan berintegritas di lingkungan Pemerintah Daerah.	Penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman belum optimal; sebagian jabatan masih diisi belum sepenuhnya berbasis kompetensi dan kinerja.	- Komitmen pimpinan daerah terhadap reformasi birokrasi dan penerapan sistem merit. - Dukungan BKN dan BKD Provinsi dalam pembinaan teknis kepegawaian.	- Masih terbatasnya pemahaman ASN terhadap prinsip sistem merit. - Kurangnya tenaga analis kepegawaian di lingkungan BKPSDM.
2. Terselenggaranya pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan dan merata.	Belum semua ASN mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan berbasis kompetensi sesuai kebutuhan jabatan.	- Adanya kerja sama dengan BKD Provinsi dan LAN dalam pelaksanaan diklat dan bimtek ASN. - Dukungan anggaran daerah untuk pelatihan teknis dan manajerial.	- Keterbatasan anggaran pelatihan. - ASN kesulitan mengikuti pelatihan karena beban kerja harian.
3. Terbangunnya sistem informasi manajemen kepegawaian daerah yang terintegrasi.	Pengelolaan data kepegawaian belum sepenuhnya terdigitalisasi dan belum terhubung penuh dengan sistem provinsi dan nasional (SIASN).	- Dukungan infrastruktur TIK dari pemerintah daerah. - Adanya aplikasi SIASN dan dukungan teknis BKD Provinsi.	- Jaringan internet di beberapa OPD belum stabil. - Keterbatasan SDM pengelola aplikasi kepegawaian.
4. Meningkatnya pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan manajemen ASN di daerah.	Belum semua OPD memahami secara penuh regulasi dan mekanisme pengelolaan kepegawaian sesuai ketentuan perundangan.	- Pembinaan rutin dari BKD Provinsi dan BKN Kanreg XII Pekanbaru. - Adanya forum koordinasi kepegawaian daerah.	- Kurangnya sosialisasi dan pendampingan teknis secara langsung ke seluruh OPD. - Minimnya kegiatan supervisi lapangan karena keterbatasan waktu dan anggaran.

2.2.1.5 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW)

Rencana tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Padang Pariaman ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 5 tahun 2020 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Padang Pariaman 2020-2040. Tujuan penataan ruang di Kabupaten Padang Pariaman adalah “untuk mengarahkan pembangunan di Kabupaten Padang Pariaman

dengan memanfaatkan ruang wilayah secara serasi, selaras, seimbang, berdaya guna, berhasil guna, berbudaya, dan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan dan memelihara ketahanan nasional”. Dengan demikian, dalam rangka penyelenggaraan pelayanan pemerintahan BKPSDM dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi urusan Kepegawaian dan Pengembangan SDM, memiliki faktor pendorong dan penghambat pelayanan BKPSDM yang ditinjau dari implikasi RTRW dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.14 Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan BKPSDM ditinjau dari implikasi RTRW

No.	Telaah RTRW terkait Tupoksi	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat
1.	Pengembangan pusat pemerintahan dan pelayanan publik yang terintegrasi di wilayah ibu kota kabupaten (Parit Malintang).	- Pusat pelayanan pemerintahan yang semakin representatif mendukung peningkatan kualitas layanan kepegawaian. - Aksesibilitas antar-OPD lebih mudah sehingga koordinasi pembinaan ASN lebih efektif.	Konsentrasi kegiatan pemerintahan di satu wilayah menyebabkan keterbatasan ruang pelayanan di kecamatan.
2.	Pengembangan kawasan pendidikan dan pelatihan aparatur di kawasan strategis pendidikan.	Mendukung pelaksanaan pelatihan, bimtek, dan pengembangan kompetensi ASN secara lebih terarah dan terintegrasi.	Keterbatasan sarana dan prasarana diklat daerah yang belum sepenuhnya memadai.
3.	Peningkatan infrastruktur transportasi dan konektivitas antarwilayah dalam RTRW.	Mempermudah mobilitas ASN untuk kegiatan pelatihan, koordinasi, dan mutasi antar-OPD.	Ketimpangan akses transportasi di wilayah tertentu masih menghambat kelancaran koordinasi dan pelayanan.
4.	Pengembangan kawasan perkantoran dan pemanfaatan ruang berbasis teknologi informasi.	Mendukung penerapan sistem layanan kepegawaian berbasis digital (SIASN, e-Kinerja, dan e-Diklat).	Keterbatasan jaringan internet di beberapa wilayah menyebabkan kendala dalam implementasi layanan digital ASN.

2.2.1.6 Telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategi (KLHS)

Sebagaimana disebutkan dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (PPLH), lingkungan hidup adalah kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan, dan makhluk hidup, termasuk manusia dan perilakunya, yang mempengaruhi alam itu sendiri, kelangsungan perikehidupan, dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup. Telaahan terhadap KLHS diperlukan untuk memastikan bahwa program dan kegiatan yang direncanakan telah mengintegrasikan prinsip-

prinsip pembangunan berkelanjutan. Dengan demikian, faktor pendorong dan penghambat pelayanan BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman ditinjau dari implikasi KLHS dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.15 Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman ditinjau dari implikasi KLHS

No.	Telaah KLHS terkait Tupoksi	Faktor Pendorong	Faktor Hambatan
1.	Integrasi prinsip pembangunan berkelanjutan dalam perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan kompetensi ASN.	• Adanya kebijakan nasional tentang pembangunan berkelanjutan yang menjadi acuan seluruh instansi pemerintah. • Meningkatnya kesadaran ASN terhadap pentingnya efisiensi sumber daya dan pelestarian lingkungan.	Belum semua ASN memahami konsep pembangunan berkelanjutan dalam konteks tugas kedinasan.
2.	Penerapan budaya kerja hijau (green office) di lingkungan perkantoran BKPSDM.	• Dukungan kebijakan pemerintah daerah dalam efisiensi energi dan pengurangan sampah kantor. • Ketersediaan sarana pendukung digitalisasi layanan yang mengurangi penggunaan kertas.	• Belum adanya pedoman teknis khusus penerapan green office di tingkat daerah. • Keterbatasan anggaran untuk pengadaan sarana ramah lingkungan.
3.	Pengembangan kompetensi ASN di bidang lingkungan hidup dan pembangunan berkelanjutan.	• Adanya program pelatihan tematik dari LAN dan Kementerian LHK yang dapat diikuti ASN daerah. • Dukungan pimpinan terhadap peningkatan kapasitas ASN dalam bidang lingkungan hidup.	• Jumlah ASN yang mengikuti pelatihan tematik lingkungan masih terbatas. • Keterbatasan anggaran pelatihan dan diklat tematik.

Berdasarkan hasil telaahan terhadap Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) Kabupaten Padang Pariaman, dapat disimpulkan bahwa meskipun urusan yang dilaksanakan oleh BKPSDM tidak secara langsung berhubungan dengan pengelolaan sumber daya alam atau lingkungan fisik, namun prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan tetap menjadi bagian penting dalam penyusunan kebijakan dan pelaksanaan program kerja.

BKPSDM memiliki peran strategis dalam membentuk sumber daya aparatur yang sadar lingkungan dan berperilaku ramah lingkungan melalui peningkatan kompetensi, pembinaan disiplin, serta pembiasaan budaya kerja efisien dan bertanggung jawab. Hal ini sejalan dengan semangat pembangunan berkelanjutan yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.

Penerapan prinsip pembangunan berkelanjutan dalam konteks BKPSDM diwujudkan melalui beberapa aspek. Pertama, pengintegrasian nilai-nilai efisiensi sumber daya dalam program dan kegiatan, seperti digitalisasi proses kepegawaian dan pengurangan penggunaan kertas melalui sistem pelayanan berbasis elektronik. Kedua, penerapan konsep green office, yang mendorong penghematan energi, pengelolaan sampah perkantoran, serta penggunaan teknologi ramah lingkungan dalam pelaksanaan tugas. Ketiga, pengembangan kompetensi ASN yang mendukung penerapan pembangunan berkelanjutan, misalnya pelatihan tematik terkait manajemen lingkungan hidup dan kebijakan pembangunan hijau.

Faktor pendorong utama pelaksanaan prinsip KLHS di lingkungan BKPSDM adalah adanya dukungan kebijakan nasional dan daerah tentang pembangunan berkelanjutan, serta meningkatnya kesadaran ASN terhadap pentingnya kelestarian lingkungan. Namun, terdapat pula beberapa kendala yang perlu mendapat perhatian, seperti belum meratanya pemahaman ASN terhadap konsep pembangunan berkelanjutan, keterbatasan anggaran, dan belum tersedianya panduan teknis khusus penerapan green office di tingkat daerah.

2.2.2 Isu Strategis

Isu-isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau diprioritaskan dalam perencanaan karena dampaknya yang signifikan bagi entitas di masa mendatang. Suatu kondisi/kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi akan menimbulkan masalah/kerugian yang besar atau sebaliknya.

Setelah mempertimbangkan gambaran permasalahan dan faktor penghambat pelayanan BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman dan berdasarkan hasil review terhadap visi dan misi kepala daerah serta Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, Isu strategis dalam ruang lingkup BKPSDM adalah sebagai berikut:

2.2.2.1 Isu Global

Revolusi Industri 4.0 yang ditandai oleh kemajuan pesat dalam bidang teknologi digital telah membawa perubahan signifikan dalam cara hidup, bekerja, dan berinteraksi masyarakat global. Inovasi seperti kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), blockchain, dan big data telah menjadi kekuatan utama penggerak ekonomi dan pemerintahan. Di tingkat lokal, transformasi digital membuka peluang besar untuk meningkatkan efisiensi pelayanan publik dan mendekatkan pemerintah kepada masyarakat. Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman perlu menyesuaikan diri dengan tren ini dengan memperkuat infrastruktur digital, memperluas akses internet, serta meningkatkan literasi digital bagi ASN dan masyarakat. Transformasi digital juga menghadirkan tantangan serius, khususnya terkait dengan kesenjangan akses teknologi antara

wilayah perkotaan dan pedesaan. Ketimpangan digital (digital divide) berpotensi menciptakan kelompok masyarakat yang tertinggal dan tidak mampu bersaing dalam ekonomi digital.

Kesiapan SDM aparatur pemerintah dalam memanfaatkan teknologi informasi juga masih menjadi pekerjaan rumah. Banyak sistem pelayanan publik yang belum sepenuhnya terdigitalisasi, sementara sebagian aparatur belum menguasai keterampilan teknologi yang memadai. Dalam konteks pembangunan daerah, transformasi digital harus diarahkan untuk mempercepat pelayanan publik, membuka peluang ekonomi kreatif berbasis teknologi, dan menciptakan iklim birokrasi yang transparan dan akuntabel. Pemanfaatan data yang akurat dan real-time juga menjadi kunci dalam mendukung pengambilan keputusan yang berbasis bukti.

2.2.2.2 Isu Nasional

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu agenda strategis nasional yang menjadi landasan utama dalam mendorong kemajuan bangsa secara berkelanjutan. Pemerintah pusat menempatkan sektor pendidikan, kesehatan, dan pengembangan keterampilan kerja sebagai prioritas utama dalam menciptakan SDM yang unggul dan berdaya saing di tingkat regional maupun global. Upaya penguatan ini diarahkan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat sekaligus memperkuat ketahanan sosial dan ekonomi nasional. Kabupaten Padang Pariaman sebagai bagian integral dari pembangunan nasional memiliki tanggung jawab untuk menjabarkan kebijakan penguatan SDM ke dalam program-program pembangunan daerah yang konkret dan terukur. Dalam hal ini, perencanaan pembangunan daerah harus berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan dasar dan menengah, penguatan layanan kesehatan primer, serta perluasan akses terhadap pelatihan dan sertifikasi keterampilan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja saat ini dan masa depan.

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) sebagai indikator kunci pencapaian kualitas SDM perlu menjadi perhatian utama. Kabupaten Padang Pariaman masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan angka harapan lama sekolah, angka harapan hidup, serta pengeluaran riil per kapita masyarakat. Oleh karena itu, program peningkatan mutu guru, revitalisasi sarana prasarana pendidikan, perluasan jaminan kesehatan masyarakat, serta penyediaan pelatihan vokasional dan inkubasi kewirausahaan harus diutamakan dalam RPJMD 2025–2029. Dalam menghadapi era digitalisasi dan ekonomi berbasis pengetahuan, pembangunan SDM juga harus diarahkan untuk meningkatkan literasi digital, kemampuan adaptif, dan kecakapan abad ke-21 seperti berpikir kritis, kolaborasi, dan inovasi.

Pemerintah daerah perlu membangun kemitraan dengan dunia usaha, lembaga pendidikan, dan komunitas lokal untuk mendukung penciptaan ekosistem pembelajaran sepanjang hayat yang inklusif dan relevan. Peran generasi muda sebagai penggerak pembangunan harus diperkuat melalui program kepemudaan, pengembangan kreativitas, serta peningkatan partisipasi dalam kegiatan sosial dan ekonomi. Hal ini sejalan dengan upaya nasional dalam memanfaatkan bonus demografi sebagai momentum strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan daya saing daerah.

2.2.2.3 Isu Regional

Provinsi Sumatera Barat merupakan bagian integral dari sistem perekonomian Pulau Sumatera, yang dalam kurun waktu satu dekade terakhir menempati posisi menengah dalam kinerja ekonomi regional. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) per kapita atas dasar harga konstan menempatkan Sumatera Barat pada peringkat empat terbawah dari sebelas provinsi di wilayah Sumatera, berada di atas Bengkulu, Aceh, dan Lampung. Sementara itu, provinsi dengan tingkat kesejahteraan ekonomi tertinggi di Sumatera masih didominasi oleh Kepulauan Riau dan Riau. Kondisi ini menunjukkan bahwa perekonomian Sumatera Barat masih menghadapi tantangan dalam akselerasi pertumbuhan yang kompetitif di tingkat regional.

Pertumbuhan ekonomi Sumatera Barat selama sepuluh tahun terakhir juga menunjukkan tren yang stagnan dan kurang menonjol dibandingkan dengan provinsi-provinsi lain di Pulau Sumatera. Hal ini berimplikasi langsung terhadap kabupaten/kota di wilayah tersebut, termasuk Kabupaten Padang Pariaman, yang perlu menyusun strategi pembangunan ekonomi yang lebih agresif dan terarah guna mendorong peningkatan nilai tambah daerah secara berkelanjutan. Dari sisi ketenagakerjaan, Sumatera Barat mencatat tingkat pengangguran yang relatif tinggi selama satu dasawarsa terakhir, menempati posisi kedua tertinggi setelah Kepulauan Riau.

Selain itu, proporsi pekerja formal di provinsi ini juga masih rendah, berada di peringkat ketiga terbawah di atas Bengkulu dan Lampung. Rendahnya tingkat pekerja formal mencerminkan belum optimalnya sektor-sektor produktif dalam menyerap tenaga kerja secara berkelanjutan, yang turut menjadi perhatian dalam perencanaan pembangunan di Kabupaten Padang Pariaman, khususnya dalam meningkatkan kualitas dan kapasitas angkatan kerja. Salah satu permasalahan struktural yang cukup signifikan adalah terjadinya fenomena deindustrialisasi prematur, yang tercermin dari semakin menyusutnya kontribusi sektor industri terhadap PDRB Sumatera Barat. Sejak awal tahun 2000-an, proporsi sektor industri terus mengalami penurunan tanpa sempat mencapai tahapan industrialisasi yang optimal.

Kondisi ini menunjukkan belum terbangunnya struktur ekonomi yang kokoh, yang ditandai oleh lemahnya sektor hilirisasi dan manufaktur. Kabupaten Padang Pariaman sebagai bagian dari provinsi ini perlu merancang kebijakan yang mendorong industrialisasi berbasis potensi lokal, seperti pengolahan hasil pertanian, perikanan, dan pariwisata berkelanjutan. Meskipun dihadapkan pada sejumlah tantangan tersebut, Provinsi Sumatera Barat mencata pencapaian yang cukup baik dalam hal pengentasan kemiskinan. Persentase penduduk miskin di provinsi ini menempati peringkat ketiga terendah di Sumatera, setelah Kepulauan Riau dan Bangka Belitung. Capaian ini menjadi modal penting dalam menyusun strategi pembangunan daerah ke depan, termasuk bagi Kabupaten Padan Pariaman, yang perlu mempertahankan tren penurunan kemiskinan dengan memperkua akses terhadap layanan dasar dan meningkatkan produktivitas ekonomi masyarakat.

Oleh karena itu, dalam penyusunan RPJMD Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025–2029, isu-isu strategis regional seperti stagnasi pertumbuhan ekonomi, rendahnya pendapata per kapita, tingginya pengangguran, dominasi pekerja informal, dan deindustrialisasi prematur, harus dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan pembangunan daerah yan inklusif, adaptif, dan berorientasi pada daya saing jangka panjang.

2.2.2.4 Isu Strategis Daerah

Meskipun reformasi birokrasi telah dilaksanakan, akuntabilitas dan transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah masih perlu ditingkatkan. Rendahnya keterbukaan informasi, pertanggungjawaban kinerja, serta pengelolaan keuangan dan aset daerah mempengaruhi kepercayaan publik dan efektivitas program pembangunan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan mekanisme pengawasan, pelaporan kinerja berbasis hasil, dan transparansi dalam pengambilan keputusan untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih, efisien, dan akuntabel.

Digitalisasi dan integrasi pelayanan publik masih belum optimal, sehingga efisiensi dan kualitas layanan kepada masyarakat belum sepenuhnya tercapai. Keterbatasan infrastruktur digital, sistem yang belum terintegrasi, serta rendahnya literasi digital aparatur menjadi kendala dalam mempercepat transformasi layanan publik. Untuk itu, diperlukan percepatan implementasi digitalisasi layanan, integrasi sistem antar instansi, dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia agar pelayanan publik lebih efektif, cepat, dan mudah diakses oleh seluruh masyarakat. Lemahnya penerapan sistem berbasis merit menjadi salah satu tantangan dalam pengelolaan aparatur sipil negara di daerah. Kondisi ini menyebabkan kapasitas dan integritas ASN belum sepenuhnya terjaga, seleksi jabatan dan promosi karier belum selalu berbasis kompetensi, serta kualitas layanan publik berpotensi menurun.

2.2.2.5 Isu Strategis BKPSDM

Berdasarkan hasil telaahan terhadap kondisi eksisting, pelaksanaan tugas pokok, dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman, terdapat sejumlah isu strategis yang perlu menjadi perhatian dalam penyusunan arah kebijakan dan program pada periode Renstra 2025–2029. Salah satu isu utama adalah belum optimalnya kebijakan dan regulasi pendukung penerapan sistem merit dalam manajemen ASN. Kondisi ini menyebabkan pelaksanaan manajemen kepegawaian, seperti rekrutmen, mutasi, promosi, dan pengembangan karier, belum sepenuhnya berbasis pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.

Selain itu, masih terdapat keterbatasan kapasitas kelembagaan dalam mengimplementasikan sistem merit secara menyeluruh, baik dari sisi sumber daya manusia pengelola, perangkat sistem informasi, maupun koordinasi lintas bidang. Di sisi lain, budaya birokrasi yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi dan kinerja menjadi tantangan tersendiri dalam upaya mewujudkan aparatur yang profesional, berintegritas, dan adaptif terhadap perubahan.

Isu lain yang tidak kalah penting adalah rendahnya budaya kerja ASN yang berorientasi pada pelayanan publik dan hasil kinerja, yang berdampak pada kualitas pelayanan administrasi kepegawaian. Pelayanan administrasi kepegawaian di BKPSDM masih perlu ditingkatkan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun digitalisasi proses pelayanan agar dapat memenuhi ekspektasi masyarakat dan ASN secara luas. Di samping itu, perencanaan kebutuhan dan pengadaan ASN juga masih belum berjalan optimal, yang berpengaruh terhadap distribusi dan pemenuhan formasi jabatan di perangkat daerah. Ketidaksesuaian antara kebutuhan riil organisasi dengan ketersediaan ASN menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja dan potensi menurunnya kinerja unit kerja.

Dengan demikian, isu-isu strategis BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman ke depan diarahkan pada penguatan kelembagaan dan regulasi sistem merit, peningkatan kompetensi dan budaya kerja ASN yang profesional, optimalisasi pelayanan administrasi kepegawaian berbasis digital, serta penyempurnaan sistem perencanaan dan pengadaan ASN yang lebih akurat, transparan, dan sesuai kebutuhan organisasi.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025-2029

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi. Tujuan disini adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman pada jangka waktu 5 (lima) tahun. Oleh karena itu berdasarkan visi Bupati Padang Pariaman yaitu **Padang Pariaman Maju dan Sejahtera** dengan misi yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia termasuk dalam Misi ke-1 yakni **Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Berkualitas dan Berintegritas**.

Visi dan Misi Tahun 2025-2029 yang telah ditetapkan oleh Bupati Kabupaten Padang Pariaman dan diturunkan kedalam tujuan dan sasaran pembangunan yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam waktu 5 (lima) tahun mendatang dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 3.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Padang Pariaman

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan dan Sasaran	Kondisi Awal	Target Capaian					Kondisi Akhir
				2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
(1)	(2)	(4)	(5)		(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(12)
1	Terwujudnya profesionalitas ASN		Indeks Profesionalisme ASN	N/A	72,00	73,00	74,00	75,00	76,00	77,00
			Indeks Sistem Merit	N/A	250	250	250	250	250	250
		Meningkatkan Profesionalisme ASN	Nilai Aspek Kualifikasi ASN	N/A	21,00	21,00	21,00	21,00	21,00	21,00
			Nilai Aspek Kinerja ASN	N/A	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00
			Nilai Aspek Kompetensi ASN	N/A	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00
			Nilai Aspek Disiplin ASN	N/A	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
		Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan	N/A	47,00	47,00	47,00	47,00	47,00	47,00
			Nilai Aspek Pengadaan ASN	N/A	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00
			Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan	N/A	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
			Nilai Aspek Sistem Informasi	N/A	17,00	17,00	17,00	17,00	17,00	17,00
			Nilai Aspek Pengembangan Karir	N/A	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00
			Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria	N/A	17,00	17,00	17,00	17,00	17,00	17,00
			Nilai Aspek Manajemen Kinerja	N/A	46,00	46,00	46,00	46,00	46,00	46,00
			Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	N/A	37,00	37,00	37,00	37,00	37,00	37,00
2	Meningkatnya kualitas tata kelola penyelenggaraan pemerintahan daerah		Nilai SAKIP Pemerintah Daerah		71,4	72,19	72,99	73,79	74,59	75,39
		Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Nilai AKIP Perangkat Daerah		80,01	80,01	80,01	80,01	80,01	80,01

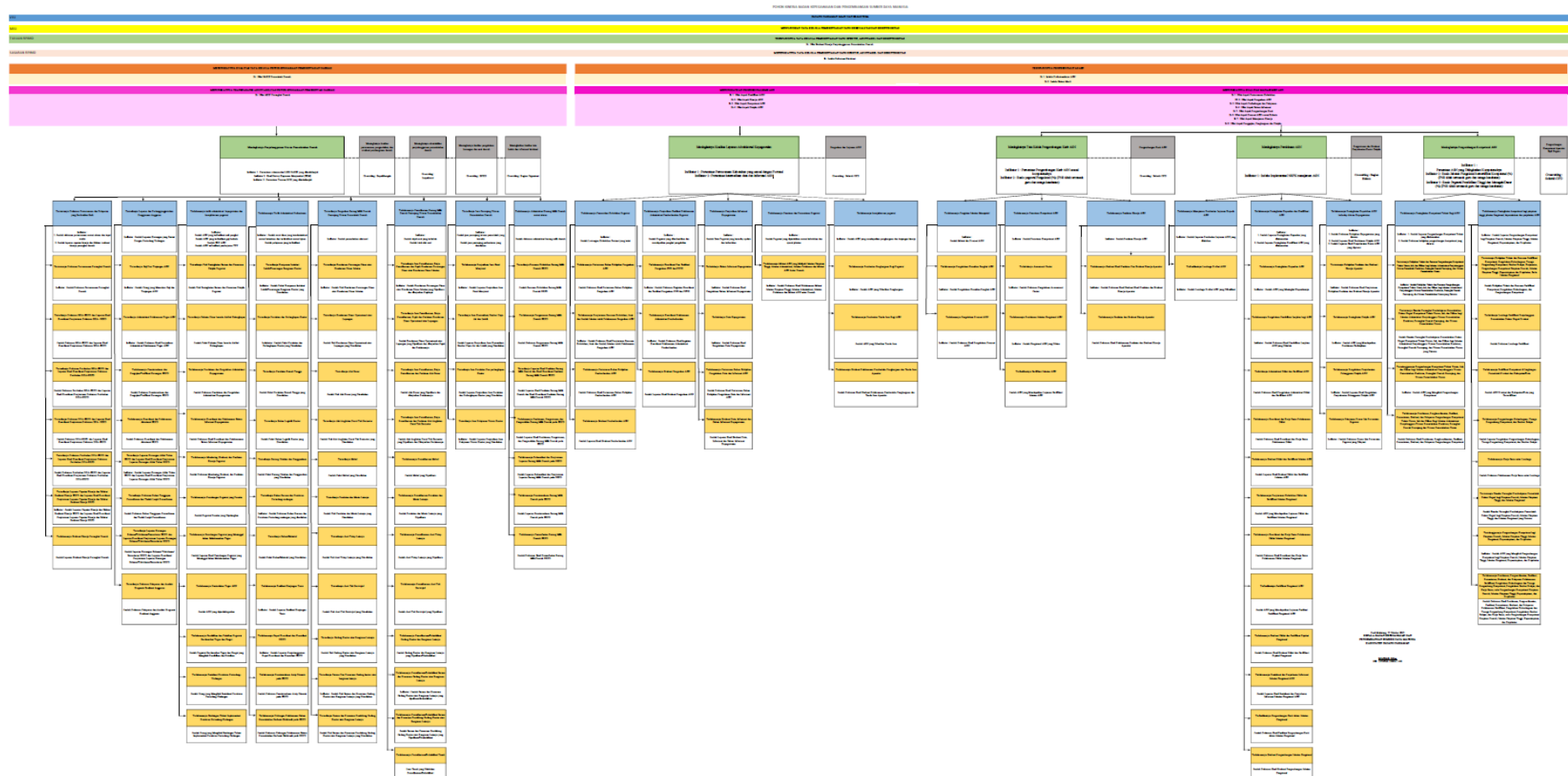
Pada kondisi Awal, terdapat 12 indikator sasaran yang memiliki realisasi N/A karena untuk Nilai Aspek Kualifikasi ASN, Nilai Aspek Kinerja ASN, Nilai Aspek Kompetensi ASN dan Nilai Aspek Disiplin ASN yang merupakan aspek untuk perhitungan IP ASN baru mulai dikeluarkan oleh BKN pada bulan November pada tahun berikutnya yaitu pada tahun 2025. Sedangkan untuk indikator Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Nilai Aspek Pengadaan, Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan, Nilai Aspek Sistem Informasi, Nilai Aspek Pengembangan Karir, Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria, Nilai Aspek Manajemen Kinerja dan Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin pada tahun kondisi awal yakni tahun 2024 tidak

ada penilaian dari BKN untuk Kabupaten Padang Pariaman.

Pada tahun target capaian, untuk indicator Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Nilai Aspek Pengadaan, Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan, Nilai Aspek Sistem Informasi, Nilai Aspek Pengembangan Karir, Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria, Nilai Aspek Manajemen Kinerja dan Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin akan dilaksanakan perhitungan mandiri di Kabupaten Padang Pariaman tanpa menunggu penilaian dari BKN.

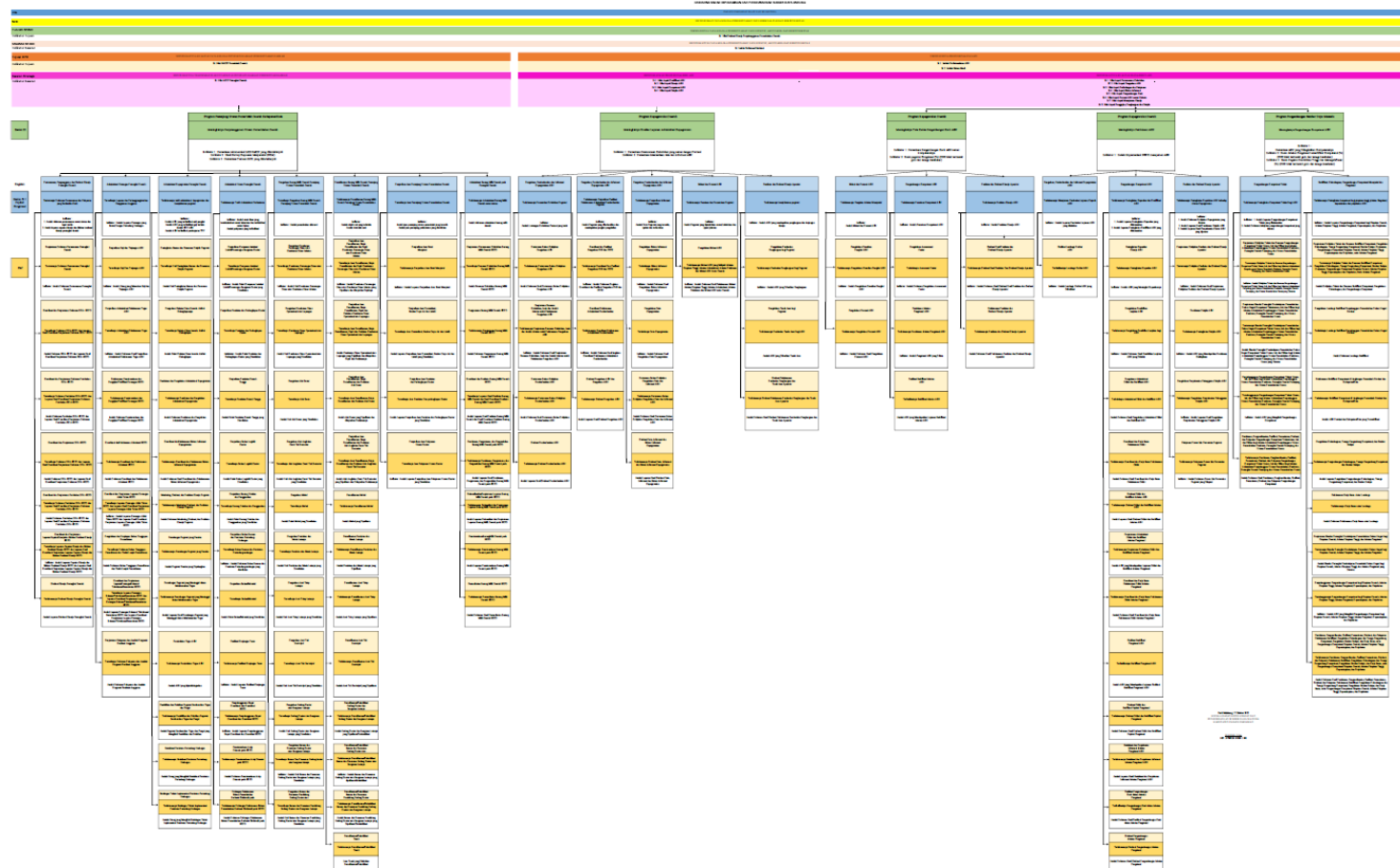
3.1.1. Logical Framework

Gambar 3.1
Logical Framework Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Padang Pariaman



3.1.2. Cascading

Gambar 3.2
Cascading Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Padang Pariaman



3.2 Arah Kebijakan dan Strategi Menurut Tujuan dan Sasaran

Bab ini menghadirkan formulasi Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama 5 tahun ke depan dalam upaya mewujudkan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025-2029

Strategi adalah pemilihan tindakan spesifik oleh pemerintah dalam suatu wilayah tertentu untuk menetapkan tujuan jangka panjang dan memetakan kendala yang dihadapi secara menyeluruh beserta pemecahannya. Strategi dapat pula diartikan sebagai pengaturan aksi untuk merealisasikan sebuah sasaran. Oleh karena strategi merepresentasikan pencapaian tujuan, maka strategi termuat di dalam penjabaran kebijakan dan program.

Arah kebijakan adalah serangkaian prioritas kerja pemerintah di suatu wilayah tertentu sebagai peta jalan menuju tujuan yang ingin dipenuhi. Perumusan arah kebijakan menyinergikan strategi dan pelaksanaan pembangunan agar saling berkesinambungan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Kebijakan menjadi pedoman pelaksanaan program maupun kegiatan guna menjamin keberlangsungan dan keterpaduan pengejawantahan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki tugas dan fungsi sesuai dengan yang tertuang pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025-2029 sebagaimana tercantum dalam tabel di bawah ini.

3.2.1. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 3.2
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Pelayanan BKPSDM
Tahun 2025-2029

VISI : Padang Pariaman Maju dan Sejahtera			
MISI : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Berkualitas dan Berintegritas			
Tujuan	Sasaran	Arah Kebijakan	Strategi
Terwujudnya Profesionalitas ASN	1. Meningkatkan Profesionalisme ASN	Penerapan prinsip meritokrasi	1. Menerapkan prinsip merit dalam rekrutmen, promosi, dan mutasi ASN 2. Mengoptimalkan <i>system reward and punishment</i> berbasis kinerja 3. Mengembangkan sistem manajemen kinerja

	2. Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN	Penguatan tata kelola manajemen ASN yang akuntabel, adaptif, dan berbasis kompetensi.	yang terintegrasi dan berbasis bukti (<i>evidence-based</i>) 4. Meningkatkan kualitas sistem penilaian kinerja ASN 5. Mendorong budaya kerja ASN yang berorientasi pada pelayanan publik 1. Menyusun dan memperkuat kebijakan serta regulasi Manajemen ASN 2. Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan pengembangan kompetensi ASN 3. Mengembangkan sistem informasi manajemen ASN yang terintegrasi. 4. Memperkuat perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, dan pola suksesi ASN. 5. Meningkatkan kualitas data dan informasi kepegawaian sebagai dasar pengambilan keputusan
Meningkatnya kualitas tata kelola penyelenggaraan pemerintahan daerah	Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	Penguatan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berbasis sistem merit serta pengembangan manajemen ASN yang terintegrasi.	1. Meningkatkan kualitas perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi kinerja perangkat daerah. 2. Memperkuat penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) secara berkelanjutan. 3. Mengembangkan sistem informasi manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian yang transparan dan terintegrasi. 4. Meningkatkan kualitas pengelolaan data kepegawaian sebagai dasar pengambilan keputusan yang akuntabel. 5. Memperkuat pengawasan internal dan pengendalian penyelenggaraan manajemen ASN. 6. Meningkatkan kompetensi ASN dalam penerapan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (<i>good governance</i>).

3.2.2. Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2026-2030

Tabel 3.3

Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2026-2030

Sasaran	Arah Kebijakan	STRATEGI				
		2026	2027	2028	2029	2030
Meningkatkan Profesionalisme ASN	Penerapan prinsip meritokrasi	1. Menerapkan prinsip merit dalam rekrutmen, promosi, dan mutasi ASN	1. Menerapkan prinsip merit dalam rekrutmen, promosi, dan mutasi ASN	1. Menerapkan prinsip merit dalam rekrutmen, promosi, dan mutasi ASN	1. Menerapkan prinsip merit dalam rekrutmen, promosi, dan mutasi ASN	1. Menerapkan prinsip merit dalam rekrutmen, promosi, dan mutasi ASN
		2. Mengoptimalkan <i>system reward and punishment</i> berbasis kinerja	2. Mengoptimalkan <i>system reward and punishment</i> berbasis kinerja	2. Mengoptimalkan <i>system reward and punishment</i> berbasis kinerja	2. Mengoptimalkan <i>system reward and punishment</i> berbasis kinerja	2. Mengoptimalkan <i>system reward and punishment</i> berbasis kinerja
		3. Mengembangkan sistem manajemen kinerja yang terintegrasi dan berbasis bukti (<i>evidence-based</i>)	3. Mengembangkan sistem manajemen kinerja yang terintegrasi dan berbasis bukti (<i>evidence-based</i>)	3. Mengembangkan sistem manajemen kinerja yang terintegrasi dan berbasis bukti (<i>evidence-based</i>)	3. Mengembangkan sistem manajemen kinerja yang terintegrasi dan berbasis bukti (<i>evidence-based</i>)	3. Mengembangkan sistem manajemen kinerja yang terintegrasi dan berbasis bukti (<i>evidence-based</i>)
		4. Meningkatkan kualitas sistem penilaian kinerja ASN	4. Meningkatkan kualitas sistem penilaian kinerja ASN	4. Meningkatkan kualitas sistem penilaian kinerja ASN	4. Meningkatkan kualitas sistem penilaian kinerja ASN	4. Meningkatkan kualitas sistem penilaian kinerja ASN
		5. Mendorong budaya kerja ASN yang berorientasi pada pelayanan publik	5. Mendorong budaya kerja ASN yang berorientasi pada pelayanan publik	5. Mendorong budaya kerja ASN yang berorientasi pada pelayanan publik	5. Mendorong budaya kerja ASN yang berorientasi pada pelayanan publik	5. Mendorong budaya kerja ASN yang berorientasi pada pelayanan publik
Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN	Penguatan tata kelola manajemen ASN yang akuntabel, adaptif, dan berbasis kompetensi.	1. Menyusun dan memperkuat kebijakan serta regulasi	1. Menyusun dan memperkuat kebijakan serta regulasi	1. Menyusun dan memperkuat kebijakan serta regulasi	1. Menyusun dan memperkuat kebijakan serta regulasi	1. Menyusun dan memperkuat kebijakan serta regulasi
		2. Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan	2. Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan	2. Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan	2. Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan	2. Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan

Sasaran	Arah Kebijakan	STRATEGI				
		2026	2027	2028	2029	2030
		pengembangan kompetensi ASN	dan pengembangan kompetensi ASN	pengembangan kompetensi ASN	pengembangan kompetensi ASN	pengembangan kompetensi ASN
		3. Mengembangkan sistem informasi manajemen ASN yang terintegrasi.	3. Mengembangkan sistem informasi manajemen ASN yang terintegrasi.	3. Mengembangkan sistem informasi manajemen ASN yang terintegrasi.	3. Mengembangkan sistem informasi manajemen ASN yang terintegrasi.	3. Mengembangkan sistem informasi manajemen ASN yang terintegrasi.
		4. Memperkuat perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, dan pola suksesi ASN.	4. Memperkuat perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, dan pola suksesi ASN.	4. Memperkuat perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, dan pola suksesi ASN.	4. Memperkuat perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, dan pola suksesi ASN.	4. Memperkuat perencanaan kebutuhan, pengembangan karier, dan pola suksesi ASN.
		5. Meningkatkan kualitas data dan informasi kepegawaian sebagai dasar pengambilan keputusan	5. Meningkatkan kualitas data dan informasi kepegawaian sebagai dasar pengambilan keputusan	5. Meningkatkan kualitas data dan informasi kepegawaian sebagai dasar pengambilan keputusan	5. Meningkatkan kualitas data dan informasi kepegawaian sebagai dasar pengambilan keputusan	5. Meningkatkan kualitas data dan informasi kepegawaian sebagai dasar pengambilan keputusan
Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	Penguatan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berbasis sistem merit serta pengembangan manajemen ASN yang terintegrasi.	1. Meningkatkan kualitas perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi kinerja perangkat daerah.	1. Meningkatkan kualitas perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi kinerja perangkat daerah.	1. Meningkatkan kualitas perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi kinerja perangkat daerah.	1. Meningkatkan kualitas perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi kinerja perangkat daerah.	1. Meningkatkan kualitas perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi kinerja perangkat daerah.
		2. Memperkuat penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) secara berkelanjutan	2. Memperkuat penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) secara berkelanjutan	2. Memperkuat penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) secara berkelanjutan	2. Memperkuat penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) secara berkelanjutan	2. Memperkuat penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) secara berkelanjutan
		3. Mengembangkan sistem informasi manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian yang transparan dan	3. Mengembangkan sistem informasi manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian yang transparan dan terintegrasi.	3. Mengembangkan sistem informasi manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian yang transparan dan	3. Mengembangkan sistem informasi manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian yang transparan dan	3. Mengembangkan sistem informasi manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian yang transparan dan

Sasaran	Arah Kebijakan	STRATEGI				
		2026	2027	2028	2029	2030
		terintegrasi.		terintegrasi.	terintegrasi.	terintegrasi.
		4. Mengembangkan sistem informasi manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian yang transparan dan terintegrasi.	4. Mengembangkan sistem informasi manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian yang transparan dan terintegrasi	4. Mengembangkan sistem informasi manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian yang transparan dan terintegrasi	4. Mengembangkan sistem informasi manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian yang transparan dan terintegrasi	4. Mengembangkan sistem informasi manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian yang transparan dan terintegrasi
		5. Memperkuat pengawasan internal dan pengendalian penyelenggaraan manajemen ASN	5. Memperkuat pengawasan internal dan pengendalian penyelenggaraan manajemen ASN	5. Memperkuat pengawasan internal dan pengendalian penyelenggaraan manajemen ASN	5. Memperkuat pengawasan internal dan pengendalian penyelenggaraan manajemen ASN	5. Memperkuat pengawasan internal dan pengendalian penyelenggaraan manajemen ASN
		6. Meningkatkan kompetensi ASN dalam penerapan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).	6. Meningkatkan kompetensi ASN dalam penerapan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).	6. Meningkatkan kompetensi ASN dalam penerapan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).	6. Meningkatkan kompetensi ASN dalam penerapan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).	6. Meningkatkan kompetensi ASN dalam penerapan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

3.2.3. Program Prioritas Pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 3.4

**Program Prioritas Pembangunan Pendukung Pencapaian Tujuan dan Sasaran Misi 1 :
Mewujudkan tata Kelola Pemerintahan yang Akuntabel dengan Sumber Daya Manusia
(SDM) Berkelanjutan**

Tujuan	Sasaran	Outcome	Program Prioritas
Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif, Akuntabel dan Berintegritas	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel dan berintegritas.	Meningkatnya Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
		Meningkatnya kualitas layanan administrasi Kepegawaian	Program Kepegawaian Daerah
		Meningkatnya Tata Kelola Pengembangan Karir ASN	
		Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program prioritas pembangunan BKPSDM sebagaimana disajikan pada Tabel 3.4 merupakan bentuk dukungan terhadap pencapaian Misi 1 Pemerintah Daerah, yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dengan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Pelaksanaan program prioritas tersebut diarahkan untuk mendukung terwujudnya tujuan pembangunan daerah berupa tata kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan berintegritas, melalui pencapaian sasaran meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan berintegritas.

Dalam rangka mencapai sasaran, BKPSDM melaksanakan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, Program Kepegawaian Daerah, dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang difokuskan pada peningkatan kualitas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, peningkatan kualitas layanan administrasi kepegawaian, penguatan tata kelola pengembangan karier aparatur sipil negara, serta peningkatan pengembangan kompetensi ASN. Pelaksanaan program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme, kompetensi, dan integritas aparatur sipil negara sehingga mampu mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik.

3.2.4. Pagu Indikatif Program Prioritas

Tabel 3.5
Pagu Indikatif Program Prioritas
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman

Kode					Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator Kinerja Program (Outcome)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										Unit Kerja Perangkat Daerah yang Bertanggung Jawab		
							Baseline 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029			Tahun 2030	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		Target	Rp
1					2	3	4		5		6		7		8		9		10
		1			Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Rekomendasi LHE SAKIP yang ditindaklanjuti	100%	23.239.020.970	100%	30.400.265.365,00	100%	26.350.265.365,00	100%	26.350.265.365,00	100%	26.350.265.365,00	100%	26.350.265.365,00	BKPSDM
					Persentase Temuan BPK yang Ditindaklanjuti	A	100%		100%		100%		100%		100%				
					Hasil Survey Kepuasan Masyarakat (SKM)	100%	87,00		88,00		89,00		90,00		91,00				
5	3	2			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	70%	4.485.863.744	71%	423.563.356	72%	348.563.356	73%	348.563.356	74%	348.563.356	75%	348.563.356	BKPSDM
				Persentase ketersediaan data dan informasi ASN	80%	81%	82%		83%		84%		85%						
				Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai kompetensinya	50%	51%	52%		53%		54%		55%						
				Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	30%	31%	32%		33%		34%		35%						
				Indeks Implementasi Manajemen NSPK ASN	73.00	74,00	75,00		76,00		77,00		78,00						
5	4	2			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	50%	2.183.336.843	51%	426.171.279	52%	351.171.279	53%	351.171.279	54%	351.171.279	55%	351.171.279	BKPSDM

Kode	Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator Kinerja Program (Outcome)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												Unit Kerja Perangkat Daerah yang Bertanggung Jawab
			Baseline 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029		Tahun 2030		
			Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4		5		6		7		8		9		10

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1. Uraian Program dan Kegiatan BKPSDM

Sebagaimana perwujudan dari strategi dan arah kebijakan untuk mencapai tujuan strategis, selanjutnya perlu menentukan tindakan operasional yang kemudian terkandung di dalam program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman. Program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tentu relevan dengan mempertimbangkan dan memperhatikan tugas dan fungsi. Program adalah penjabaran langkah-langkah yang sistematis untuk mewujudkan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, yang mana dapat melibatkan beberapa instansi pemerintah secara terpadu untuk berkolaborasi merealisasikan sasaran. Sedangkan kegiatan merupakan penguraian lebih lanjut dari program.

Indikator kinerja merupakan ukuran keberhasilan yang digunakan untuk mengetahui gambaran terwujudnya kinerja serta pencapaian hasil (*outcome*) sebuah program dan hasil (*output*) kegiatan. Sehingga indikator kinerja berperan sebagai alat ukur sejauh mana pencapaian tujuan dan sasaran. Tabel di bawah ini memuat rencana program, kegiatan, kelompok sasaran, beserta pendanaan indikatif yang menjadi pedoman bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.

Tabel 4.1
Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pendanaan Pagu Indikatif Tahun 2025-2029
Kabupaten Padang Pariaman

Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan (Outcome) dan Sub Kegiatan (Output)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										Unit Kerja Perangkat Daerah yang Bertanggun g Jawab	Lokas i		
									Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2030)	
									Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
1	2	3					4	5	6		7		8		9		10		11		12	13
Meningka tnya Birokrasi yang Bersih dan Akun	Meningka tnya Akuntabil itas dan Kinerja Pelayanan BKPSDM			1		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Rekomendasi LHE SAKIP yang ditindaklanjuti	100%	19.761.105. 177	100%	30.400.265.3 65,00	100%	26.350.265.36 5,00	100%	26.350.265. 365,00	100%	26.350.265. 365,00	100%	26.350.265. 365,00	BKPSDM		
							Persentase Temuan BPK yang Ditindaklanjuti	100%		100%		100%		100%		100%						
							Hasil Survey Kepuasan Masyarakat (SKM)	100%		87,00		88,00		89,00		90,00		91,00				
		X	X X	1	2.0 1		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan sesuai aturan dan tepat waktu	5 Dokumen	167.855.625	5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	23.000.000, 00		
								Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja perangkat daerah	5 Laporan		5 Laporan	5 Laporan	5 Laporan	5 Laporan	5 Laporan	5 Laporan						
		X	X X	1	2.0 1	1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5 Dokumen	98.398.125	5 Dokumen	10.000.000,0 0	5 Dokumen	10.000.000,00	5 Dokumen	10.000.000, 00	5 Dokumen	10.000.000, 00	5 Dokumen	10.000.000, 00		

Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan (Outcome) dan Sub Kegiatan (Output)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										Unit Kerja Perangkat Daerah yang Bertanggung Jawab	Lokasi		
									Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2030)	
									Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
1	2	3					4	5	6		7		8		9		10		11		12	13
		X	X X	1	2.0 1	2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD				-		-		-		-		-		
		X	X X	1	2.0 1	3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD				-		-		-		-		-		
		X	X X	1	2.0 1	4	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD				-		-		-		-		-		
		X	X X	1	2.0 1	5	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD				-		-		-		-		-		
		X	X X	1	2.0 1	6	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	5 Laporan	69.457.500	5 Laporan	13.000.000,00	5 Laporan	13.000.000,00	5 Laporan	13.000.000,00	5 Laporan	13.000.000,00	5 Laporan	13.000.000,00		
		X	X X	1	2.0 1	7	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				-		-		-		-		-		-

Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan (Outcome) dan Sub Kegiatan (Output)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										Unit Kerja Perangkat Daerah yang Bertanggung Jawab	Lokasi		
									Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2030)	
									Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
1	2	3					4	5	6		7		8		9		10		11		12	13
		X	X X	1	2.0 2		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Keuangan yang Sesuai Dengan Perundang Undangan	4 Laporan	18.652.774.502	4 Laporan	30.108.329.000,00	4 Laporan	26.108.329.000,00	4 Laporan	26.108.329.000,00	4 Laporan	26.108.329.000,00	4 Laporan	26.108.329.000,00		
		X	X X	1	2.0 2	1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	45 Orang / Bulan	18.384.696.377	45 Orang / Bulan	30.000.000.000,00	45 Orang / Bulan	26.000.000.000,00	45 Orang / Bulan	26.000.000.000,00	45 Orang / Bulan	26.000.000.000,00	45 Orang / Bulan	26.000.000.000,00		
		X	X X	1	2.0 2	2	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12 Dokumen	215.985.000	12 Dokumen	100.800.000,00	12 Dokumen	100.800.000,00	12 Dokumen	100.800.000,00	12 Dokumen	100.800.000,00	12 Dokumen	100.800.000,00		
		X	X X	1	2.0 2	3	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD				-		-		-		-		-		
		X	X X	1	2.0 2	4	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD														
		X	X X	1	2.0 2	5	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	4 Laporan	52.093.125	4 Laporan	7.529.000,00	4 Laporan	7.529.000,00	4 Laporan	7.529.000,00	4 Laporan	7.529.000,00	4 Laporan	7.529.000,00		
		X	X X	1	2.0 2	6	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan														

Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan (Outcome) dan Sub Kegiatan (Output)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										Unit Kerja Perangkat Daerah yang Bertanggun g Jawab	Lokas i		
									Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2030)	
									Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
1	2	3					4	5	6		7		8		9		10		11		12	13
		X	X X	1	2.0 2	7	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														
		X	X X	1	2.0 5		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah ASN yang terfasilitasi naik pangkat														
						Jumlah ASN yang terfasilitasi gaji berkala																
						Jumlah SKP ASN																
						Jumlah ASN terfasilitasi pembayaran TPP																
		X	X X	1	2.0 5	1	Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Jumlah Unit Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai														
		X	X X	1	2.0 5	2	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian dinas Beserta Atribut Kelengkapan														
		X	X X	1	2.0 5	3	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian														
		X	X X	1	2.0 5	4	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian														

Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan (Outcome) dan Sub Kegiatan (Output)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										Unit Kerja Perangkat Daerah yang Bertanggung Jawab	Lokasi		
									Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2030)	
									Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
1	2	3					4	5	6		7		8		9		10		11		12	13
		X	X X	1	2.0 5	5	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai														
		X	X X	1	2.0 5	6	Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Jumlah Pegawai Pensiun yang Dipulangkan														
		X	X X	1	2.0 5	7	Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas	Jumlah Laporan Hasil Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas														
		X	X X	1	2.0 5	8	Pemindahan Tugas ASN	Jumlah ASN yang Dipindahtugaskan														
		X	X X	1	2.0 5	9	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan														
		X	X X	1	2.0 5	10	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan														
		X	X X	1	2.0 5	11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan														
		X	X X	1	2.0 6		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah surat dinas yang teradministrasi sesuai ketentuan dan terdistribusi sesuai tujuan	3500 Surat	145.451.550	3500 Surat	96.275.000,00	3500 Surat	66.275.000,00	3500 Surat	66.275.000,00	3500 Surat	66.275.000,00				

Tujuan	Sasaran	Kode						Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan (Outcome) dan Sub Kegiatan (Output)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										Unit Kerja Perangkat Daerah yang Bertanggung Jawab	Lokasi			
										Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2030)		
										Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp	
1	2	3						4	5	6		7		8		9		10		11		12	13	
								Jumlah pelayanan yang terfasilitasi	10 Pelayanan		10 Pelayanan		10 Pelayanan		10 Pelayanan		10 Pelayanan		10 Pelayanan					
		X	X X	1	2.0 6	1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Kantor yang Disediakan	12 Paket	19.965.000	12 Paket	10.900.000,0 0	12 Paket	10.900.000,00	12 Paket	10.900.000,00	12 Paket	10.900.000,00	12 Paket	10.900.000,00				
		X	X X	1	2.0 6	2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan				-		-		-		-		-				
		X	X X	1	2.0 6	5	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan				-		-		-		-		-				
		X	X X	1	2.0 6	6	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundangan yang disediakan				-		-		-		-		-				
		X	X X	1	2.0 6	8	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	250 Laporan	9.724.050	12 Laporan	5.375.000,00	12 Laporan	5.375.000,00	12 Laporan	5.375.000,00	12 Laporan	5.375.000,00	12 Laporan	5.375.000,00				
		X	X X	1	2.0 6	9	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	166 Laporan	115.762.500	12 Laporan	80.000.000,00	12 Laporan	50.000.000,00	12 Laporan	50.000.000,00	12 Laporan	50.000.000,00	12 Laporan	50.000.000,00				
		X	X X	1	2.0 6	10	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD				-		-		-		-		-				
		X	X X	1	2.0 7		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah penambahan nilai aset	Rp72.000.000	116.998.494	Rp72.000.000	50.000.000,00	Rp72.000.000	50.000.000,00	Rp72.000.000	50.000.000,00	Rp72.000.000	50.000.000,00	Rp72.000.000	50.000.000,00				

Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan (Outcome) dan Sub Kegiatan (Output)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										Unit Kerja Perangkat Daerah yang Bertanggung Jawab	Lokasi		
									Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2030)	
									Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
1	2	3					4	5	6		7		8		9		10		11		12	13
		X	X X	1	2.0 7	1	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan				-		-		-		-		-		
		X	X X	1	2.0 7	5	Pengadaan Meubel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan				-		-		-		-		-		
		X	X X	1	2.0 7	6	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan				-		-		-		-		-		
		X	X X	1	2.0 7	7	Pengadaan Aset Tetap Lainnya	Jumlah Unit Aset Tetap Lainnya yang Disediakan				-		-		-		-		-		
		X	X X	1	2.0 7	8	Pengadaan Aset Tak Berwujud	Jumlah Unit Aset Tak Berwujud yang Disediakan				-		-		-		-		-		
		X	X X	1	2.0 7	9	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan				-		-		-		-		-		
		X	X X	1	2.0 7	10	Pengadaan Sarana Dan Prasarana Gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	7 Unit	116.998.494	7 Unit	50.000.000,00	7 Unit	50.000.000,00	7 Unit	50.000.000,00	7 Unit	50.000.000,00	7 Unit	50.000.000,00		
		X	X X	1	2.0 7	11	Pengadaan Sarana Dan Prasarana Pendukung Gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah Unit Sarana Dan Prasarana Pendukung Gedung kantor atau bangunan lainnya yang Disediakan				-		-		-		-		-		
		X	X X	1	2.0 8		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah jasa penunjang urusan pemerintah yang tersedia	12 Bulan	591.203.131	12 Bulan	95.891.368,00	12 Bulan	75.891.368,00	12 Bulan	75.891.368,00	12 Bulan	75.891.368,00	12 Bulan	75.891.368,00		

Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan (Outcome) dan Sub Kegiatan (Output)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										Unit Kerja Perangkat Daerah yang Bertanggung g Jawab	Lokas i		
									Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2030)	
									Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
1	2	3					4	5	6		7		8		9		10		11		12	13
								Jumlah jasa penunjang perkantoran yang disediakan	12 Bulan		12 Bulan		12 Bulan		12 Bulan		12 Bulan		12 Bulan			
		X	X X	1	2,0 8	1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	500 Laporan	26.625.375	500 Laporan	6.731.362,00	500 Laporan	6.731.362,00	500 Laporan	6.731.362,00	500 Laporan	6.731.362,00	500 Laporan	6.731.362,00		
		X	X X	1	2,0 8	2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan				-		-		-		-		-		
		X	X X	1	2,0 8	3	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	4 Laporan	19.679.625	4 Laporan	14.660.006,00	4 Laporan	14.660.006,00	4 Laporan	14.660.006,00	4 Laporan	14.660.006,00	4 Laporan	14.660.006,00		
		X	X X	1	2,0 8	4	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	544.898.131	12 Laporan	74.500.000,00	12 Laporan	54.500.000,00	12 Laporan	54.500.000,00	12 Laporan	54.500.000,00	12 Laporan	54.500.000,00		
		X	X X	1	2,0 9		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah objek aset yang dikelola	227 Unit	86.821.875	227 Unit	26.769.997,00	227 Unit	26.769.997,00	227 Unit	26.769.997,00	227 Unit	26.769.997,00	227 Unit	26.769.997,00		
						Jumlah total nilai aset	Rp2.042.673.316		Rp2.042.673.316		Rp2.042.673.316		Rp2.042.673.316		Rp2.042.673.316		Rp2.042.673.316					
		X	X X	1	2,0 9	1	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	6 Unit	86.821.875	6 Unit	26.769.997,00	6 Unit	26.769.997,00	6 Unit	26.769.997,00	6 Unit	26.769.997,00	6 Unit	26.769.997,00		
		X	X X	1	2,0 9	5	Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang dipelihara				-		-		-		-		-		
		X	X X	1	2,0 9	6	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara				-		-		-		-		-		

Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan (Outcome) dan Sub Kegiatan (Output)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN								Unit Kerja Perangkat Daerah yang Bertanggung Jawab	Lokasi				
									Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028				Tahun 2029		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2030)	
									Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp	Target	Rp
1	2	3					4	5	6		7		8		9		10		11		12	13
		X	X X	1	2.0 9	9	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/direhabilitasi				-		-		-		-		-		
		X	X X	1	2.0 9	10	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang dipelihara/direhabilitasi				-		-		-		-		-		
		X	X X	1	2.0 9	11	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang dipelihara/direhabilitasi				-		-		-		-		-		
		5	3				KEPEGAWAIAN															
Meningkatnya Birokrasi yang efisien dan efektif (Kapabel)	Terwujudnya Tata Kelola Manajemen Kepegawaian yang akuntabel	5	3	2			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	70%	783.358.524	71%	423.563.356	72%	348.563.356	73%	348.563.356	74%	348.563.356	75%	348.563.356	BKPSDM	
						Persentase ketersediaan data dan informasi ASN		80%	81%		82%		83%		84%		85%					

Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan (Outcome) dan Sub Kegiatan (Output)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										Unit Kerja Perangkat Daerah yang Bertanggun g Jawab	Lokas i			
									Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2030)		
									Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp	
1	2	3					4	5	6		7		8		9		10		11		12	13	
							Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai kompetensinya	50%		51%		52%		53%		54%		55%				
								Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	30%		31%		32%		33%		34%		35%				
								Indeks Implementasi Manajemen NSPK ASN	73,00		74,00		75,00		76,00		77,00		78,00				
								Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Lowongan Kebutuhan Formasi yang terisi	700 Formasi	2.579.105.3 20	700 Formasi	234.011.700, 00	700 Formasi	159.011.700,00	700 Formasi	159.011.700 ,00	700 Formasi	159.011.70 0,00	700 Formasi	159.011.70 0,00		
									Jumlah Pegawai yang diberhentikan dan mendapatkan pengkat pengabdian	300 Orang		300 Orang		300 Orang		300 Orang		300 Orang		300 Orang			
									Jumlah Data Pegawai yang tersedia, update dan terbaru	6766 Orang		6766 Orang		6766 Orang		6766 Orang		6766 Orang		6766 Orang			

Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan (Outcome) dan Sub Kegiatan (Output)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										Unit Kerja Perangkat Daerah yang Bertanggung g Jawab	Lokas i		
									Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2030)	
									Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
1	2	3					4	5	6		7		8		9		10		11		12	13
								Jumlah Laporan Pemberian Layanan ASN yang dilakukan	1 Laporan		1 Laporan		1 Laporan		1 Laporan		1 Laporan		1 Laporan			
		5	3	2	2.01	1	Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN				-		-		-		-		-		
		5	3	2	2.01	2	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	1 Dokumen	114.199.800	1 Dokumen	12.000.350,00	1 Dokumen	12.000.350,00	1 Dokumen	12.000.350,00	1 Dokumen	12.000.350,00	1 Dokumen	12.000.350,00		
		5	3	2	2.01	3	Koordinasi Dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	700 Dokumen	2.177.941.920	700 Dokumen	158.604.050,00	700 Dokumen	83.604.050,00	700 Dokumen	83.604.050,00	700 Dokumen	83.604.050,00	700 Dokumen	83.604.050,00		
		5	3	2	2.01	4	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN				-		-		-		-		-		
		5	3	2	2.01	5	Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN				-		-		-		-		-		
		5	3	2	2.01	6	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	300 Dokumen	93.170.000	300 Dokumen	23.219.900,00	300 Dokumen	23.219.900,00	300 Dokumen	23.219.900,00	300 Dokumen	23.219.900,00	300 Dokumen	23.219.900,00		
		5	3	2	2.01	7	Evaluasi Pemberhentian ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN				-		-		-		-		-		
		5	3	2	2.01	8	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	2 Lembaga	53.240.000	2 Lembaga	4.967.400,00	2 Lembaga	4.967.400,00	2 Lembaga	4.967.400,00	2 Lembaga	4.967.400,00	2 Lembaga	4.967.400,00		

Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan (Outcome) dan Sub Kegiatan (Output)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										Unit Kerja Perangkat Daerah yang Bertanggung g Jawab	Lokas i			
									Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2030)		
									Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp	
1	2	3					4	5	6		7		8		9		10		11		12	13	
		5	3	2	2.01	9	Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN															
		5	3	2	2.01	10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	67.348.600	1 Dokumen	23.220.000,00	1 Dokumen	23.220.000,00	1 Dokumen	23.220.000,00	1 Dokumen	23.220.000,00	1 Dokumen	23.220.000,00			
		5	3	2	2.01	11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1500 Dokumen	73.205.000	1500 Dokumen	12.000.000,00	1500 Dokumen	12.000.000,00	1500 Dokumen	12.000.000,00	1500 Dokumen	12.000.000,00	1500 Dokumen	12.000.000,00			
		5	3	2	2.01	12	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian															
		5	3	2	2.02		Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Pegawai yang dipindahkan sesuai kebutuhan dan syarat jabatan	145 Orang	411.948.000	145 Orang	113.247.126,00	145 Orang	113.247.126,00	145 Orang	113.247.126,00	145 Orang	113.247.126,00	145 Orang	113.247.126,00			
							Jumlah Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN	4 Kegiatan	4 Kegiatan		4 Kegiatan	4 Kegiatan	4 Kegiatan	4 Kegiatan	4 Kegiatan	4 Kegiatan	4 Kegiatan	4 Kegiatan	4 Kegiatan				
		5	3	2	2.02	1	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	500 Dokumen	124.448.500	500 Dokumen	19.500.000,00	500 Dokumen	19.500.000,00	500 Dokumen	19.500.000,00	500 Dokumen	19.500.000,00	500 Dokumen	19.500.000,00			
		X	XX	2	2.02	2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	6 Laporan	204.974.000	6 Laporan	48.571.385,00	6 Laporan	48.571.385,00	6 Laporan	48.571.385,00	6 Laporan	48.571.385,00	6 Laporan	48.571.385,00			
5	3	2	2.02	3	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	60 Dokumen	82.525.500	60 Dokumen	45.175.741,00	60 Dokumen	45.175.741,00	60 Dokumen	45.175.741,00	60 Dokumen	45.175.741,00	60 Dokumen	45.175.741,00					

Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan (Outcome) dan Sub Kegiatan (Output)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										Unit Kerja Perangkat Daerah yang Bertanggung Jawab	Lokas i		
									Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2030)	
									Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
1	2	3					4	5	6		7		8		9		10		11		12	13
		5	3	2	2.03		Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Pemetaan Kompetensi ASN	7 Laporan	7 Laporan	7 Laporan	7 Laporan	7 Laporan	7 Laporan	7 Laporan	7 Laporan	7 Laporan	7 Laporan	7 Laporan	7 Laporan	7 Laporan	7 Laporan
								Jumlah Laporan Peningkatan Kapasitas yang dilaksanakan	1 Laporan	125.266.932,00	1 Laporan	28.970.630,00	1 Laporan	28.970.630,00	1 Laporan	28.970.630,00	1 Laporan	28.970.630,00	1 Laporan	28.970.630,00	1 Laporan	28.970.630,00
								Jumlah Laporan Peningkatan Kualifikasi ASN yang dilaksanakan	2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan
		5	3	2	2.03	1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkat Kapasitasnya	25 ASN	29.282.000	25 ASN	13.557.750,00	25 ASN	13.557.750,00	25 ASN	13.557.750,00	25 ASN	13.557.750,00	25 ASN	13.557.750,00	25 ASN	13.557.750,00
		5	3	2	2.03	2	Pengelolaan Assesment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen	26.683.223	1 Dokumen	1.360.000,00	1 Dokumen	1.360.000,00	1 Dokumen	1.360.000,00	1 Dokumen	1.360.000,00	1 Dokumen	1.360.000,00	1 Dokumen	1.360.000,00
		5	3	2	2.03	4	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	25 Dokumen	25.378.709	25 Dokumen	6.192.900,00	25 Dokumen	6.192.900,00	25 Dokumen	6.192.900,00	25 Dokumen	6.192.900,00	25 Dokumen	6.192.900,00	25 Dokumen	6.192.900,00
		5	3	2	2.03	5	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional				-		-		-		-		-		-
		5	3	2	2.03	7	Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN				-		-		-		-		-		-
5	3	2	2.03	9	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional				-		-		-		-		-		-		

Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan (Outcome) dan Sub Kegiatan (Output)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										Unit Kerja Perangkat Daerah yang Bertanggung Jawab	Lokasi			
									Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2030)		
									Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp	
1	2	3					4	5	6		7		8		9		10		11		12	13	
		5	3	2	2.03	10	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN				-		-		-		-		-			
		5	3	2	2.03	11	Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional				-		-		-		-		-			
		5	3	2	2.03	13	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Fungsional ASN yang Dibina	350 Orang	43.923.000	350 Orang	7.859.980,00	350 Orang	7.859.980,00	350 Orang	7.859.980,00	350 Orang	7.859.980,00	350 Orang	7.859.980,00			
		5	3	2	2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang mendapatkan penghargaan dan tunjangan kinerja	200 Orang	246.143.592	200 Orang	47.333.900,00	200 Orang	47.333.900,00	200 Orang	47.333.900,00	200 Orang	47.333.900,00	200 Orang	47.333.900,00	200 Orang	47.333.900,00		
							Jumlah Penilaian Kinerja ASN	5 Laporan		5 Laporan		5 Laporan		5 Laporan		5 Laporan							
							Jumlah Dokumen Kebijakan Kepegawaian yang disusun	1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen							
							Jumlah Laporan Hasil Pembinaan Disiplin ASN	2 Laporan		2 Laporan		2 Laporan		2 Laporan		2 Laporan							
							Jumlah Laporan Hasil Penyelesaian Kasus ASN yang diproses	3 Laporan		3 Laporan		3 Laporan		3 Laporan		3 Laporan							
5	3	2	2.04	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 Dokumen	21.961.500	2 Dokumen	6.607.000,00	2 Dokumen	6.607.000,00	2 Dokumen	6.607.000,00	2 Dokumen	6.607.000,00	2 Dokumen	6.607.000,00	2 Dokumen	6.607.000,00				

Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan (Outcome) dan Sub Kegiatan (Output)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										Unit Kerja Perangkat Daerah yang Bertanggung Jawab	Lokas i			
									Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2030)		
									Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp	
1	2	3					4	5	6		7		8		9		10		11		12	13	
		5	3	2	2.04		Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				-		-		-		-		-			
		5	3	2	2.04		Evaluasi Hasil Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	7128 Dokumen	86.557.592	7128 Dokumen	14.360.500,00	7128 Dokumen	14.360.500,00	7128 Dokumen	14.360.500,00	7128 Dokumen	14.360.500,00	7128 Dokumen	14.360.500,00			
		5	3	2	2.04		Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	200 Orang	71.740.000	200 Orang	12.000.000,00	200 Orang	12.000.000,00	200 Orang	12.000.000,00	200 Orang	12.000.000,00	200 Orang	12.000.000,00			
		5	3	2	2.04		Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa				-		-		-		-		-			
		5	3	2	2.04		Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur				-		-		-		-		-			
		5	3	2	2.04		Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	100 ASN	14.641.000	100 ASN	6.684.800,00	100 ASN	6.684.800,00	100 ASN	6.684.800,00	100 ASN	6.684.800,00	100 ASN	6.684.800,00			
		5	3	2	2.04		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	6 Laporan	36.602.500	6 Laporan	7.671.100,00	6 Laporan	7.671.100,00	6 Laporan	7.671.100,00	6 Laporan	7.671.100,00	6 Laporan	7.671.100,00			
		5	3	2	2.04		Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	5 Dokumen	14.641.000	5 Dokumen	10.500,00	5 Dokumen	10.500,00	5 Dokumen	10.500,00	5 Dokumen	10.500,00	5 Dokumen	10.500,00			
		5	3	2	2.04		Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN				-		-		-		-		-			
		5	4				PENDIDIKAN DAN PELATIHAN																

Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan (Outcome) dan Sub Kegiatan (Output)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										Unit Kerja Perangkat Daerah yang Bertanggun g Jawab	Lokas i		
									Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2030)	
									Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
1	2	3					4	5	6		7		8		9		10		11		12	13
		5	4	2			PROGRAM PENGEMBANG AN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	50%	2.068.184.3 47	51%	426.171.279	52%	351.171.279	53%	351.171.279	54%	351.171.27 9	55%	351.171.27 9	BKPSDM	
							Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	20%	21%		22%		23%		24%		25%					
							Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menegah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	80%	81%		82%		83%		84%		85%					
		5	4	2	2.0 1		Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Teknis yang dilaksanakan	1 Laporan	42.542.719	1 Laporan	5.296.800,00	1 Laporan	5.296.800,00	1 Laporan	5.296.800,0 0	1 Laporan	5.296.800,0 0	1 Laporan	5.296.800,0 0		
							Jumlah Dokumen kebijakan pengembangan kompetensi yang disusun	1 Dokumen	1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen							

Tujuan	Sasaran	Kode						Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan (Outcome) dan Sub Kegiatan (Output)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										Unit Kerja Perangkat Daerah yang Bertanggung Jawab	Lokasi			
										Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2030)		
										Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp	
1	2	3						4	5	6		7		8		9		10		11		12	13	
		5	4	2	2.01	1	Penyusunan 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 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 yang Disusun	1 Dokumen	24.310.125	1 Dokumen	64.000,00	1 Dokumen	64.000,00	1 Dokumen	64.000,00	1 Dokumen	64.000,00	1 Dokumen	64.000,00				
		5	4	2	2.01	3	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	10 ASN	18.232.594	10 ASN	5.232.800,00	10 ASN	5.232.800,00	10 ASN	5.232.800,00	10 ASN	5.232.800,00	10 ASN	5.232.800,00				

Tujuan	Sasaran	Kode						Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan (Outcome) dan Sub Kegiatan (Output)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										Unit Kerja Perangkat Daerah yang Bertanggung Jawab	Lokasi		
										Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2030)	
										Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
1	2	3						4	5	6		7		8		9		10		11		12	13
								Pembinaan, Pengkoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkrue, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengkoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi														
								Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1 Laporan	2.025.641.628	1 Laporan	420.874.479,00	1 Laporan	345.874.479,00	1 Laporan	345.874.479,00	1 Laporan	345.874.479,00	1 Laporan	345.874.479,00		

Tujuan	Sasaran	Kode						Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan (Outcome) dan Sub Kegiatan (Output)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN								Unit Kerja Perangkat Daerah yang Bertanggung Jawab	Lokasi				
										Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028				Tahun 2029		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2030)	
										Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp	Target	Rp
1	2	3						4	5	6		7		8		9		10		11		12	13
								Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, dan Pengembangan Kompetensi														
		5	4	2		2.02	1																
		5	4	2		2.02	3	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	Jumlah ASN Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri														
		5	4	2		2.02	7	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	14 ASN	2.025.641.628	14 ASN	420.874.479,00	14 ASN	345.874.479,00	14 ASN	345.874.479,00	14 ASN	345.874.479,00	14 ASN	345.874.479,00		

4.2 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman berlandaskan kepada tujuan dan sasaran yang tercantum di dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Indikator kinerja yang tercantum di dalam RPJMD telah memperjelas kinerja yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman untuk lima tahun ke depan. Penetapan indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman telah dilakukan identifikasi sesuai dengan lingkup bidang pelayanan terkait dengan memperhatikan tugas dan fungsi yang mampu mendukung pencapaian tujuan dan sasaran di RPJMD.

Tabel 4.3

Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD (2025)	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			2026	2027	2028	2029	2030	
1	Nilai Aspek Kualifikasi ASN		21,00	21,00	21,00	21,00	21,00	21,00
2	Nilai Aspek Kinerja ASN		25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00
3	Nilai Aspek Kompetensi ASN		28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00
4	Nilai Aspek Disiplin ASN		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
5	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan		47,00	47,00	47,00	47,00	47,00	47,00
6	Nilai Aspek Pengadaan ASN		40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00
7	Nilai Aspek Perlindungan dan Pelayanan		6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
8	Nilai Aspek Sistem Informasi		17,00	17,00	17,00	17,00	17,00	17,00
9	Nilai Aspek Pengembangan Karir		40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00
10	Nilai Aspek Promosi ASN sesuai Kriteria		17,00	17,00	17,00	17,00	17,00	17,00
11	Nilai Aspek Manajemen Kinerja		46,00	46,00	46,00	46,00	46,00	46,00
12	Nilai Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin		37,00	37,00	37,00	37,00	37,00	37,00
13	Nilai AKIP Perangkat Daerah		80,01	80,01	80,01	80,01	80,01	80,01

Tabel 4.4
Indikator Kinerja Kunci (IKK)

No	Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD (2025)	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
				2026	2027	2028	2029	2030	
1	Nilai Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN	Indeks	75,00	76,00	77,00	78,00	79,00	80,00	81,00
2	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menegah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	80	81	82	83	84	85	86
3	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	30	31	32	33	34	35	36
4	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	20	21	22	23	24	25	26
5	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	%	50	51	52	53	54	55	56

BAB V

PENUTUP

5.1. Pedoman Transisi dan Kaidah Pelaksanaan Rencana Strategis Perangkat Daerah

5.1.1. Pedoman Transisi

Dalam rangka menjaga kesinambungan pembangunan daerah serta mengantisipasi belum tersusunnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025–2029, maka Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025–2029 tetap dijadikan pedoman dalam penyusunan RKPD dan RAPBD pada tahun pertama pemerintahan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah hasil Pemilihan Umum berikutnya. Penyusunan tersebut tetap mengacu pada arah pembangunan jangka panjang daerah melalui RPJPD Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025–2045 dan tetap selaras dengan kebijakan nasional sebagaimana tercantum dalam RPJMN Tahun 2030–2034.

5.1.2. Kaidah Pelaksanaan

Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM merupakan bentuk Perencanaan pembangunan jangka menengah yang berkaitan dengan aspek-aspek strategis dan lebih operasional dari RPJMD yang menjadi pedoman bagi Organisasi Perangkat Daerah dalam mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran. Selain itu juga dapat berfungsi sebagai alat pengendali manajemen sehingga tujuan yang hendak dicapai dapat lebih terarah dan terukur. Lebih dari itu dengan adanya Rencana Strategis akan dapat menjadi sarana mewujudkan akuntabilitas dalam memberikan pelayanan publik. Dengan telah ditetapkannya Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025-2029 seperti yang dikemukakan pada bab sebelumnya, diharapkan akan lebih meningkatkan kinerja BKPSDM dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai Penyelenggara Kewenangan Daerah di Bidang Kepegawaian Daerah.

5.2. Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Strategis Perangkat Daerah

Pengendalian pelaksanaan Resntra merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk memastikan bahwa implementasi program dan kegiatan pembangunan daerah berjalan sesuai dengan rencana, target, dan arah kebijakan yang telah ditetapkan dalam dokumen

Renstra. Pengendalian dilakukan secara berkelanjutan guna mengidentifikasi deviasi, hambatan, maupun potensi akselerasi pencapaian sasaran pembangunan.

Evaluasi pelaksanaan Renstra bertujuan untuk menilai efektivitas, efisiensi, relevansi, dan keberlanjutan pelaksanaan pembangunan daerah dalam kerangka pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran pembangunan jangka menengah. Evaluasi dilakukan berdasarkan capaian indikator kinerja utama perangkat daerah, indikator kinerja sasaran, serta indikator kinerja kunci perangkat daerah.

5.2.1. Pengelolaan Pelaksanaan Rencana Strategis Perangkat Daerah

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025–2029 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM selama lima tahun ke depan. Pelaksanaan Renstra ini dikelola secara sistematis, terarah, dan terukur melalui mekanisme perencanaan tahunan, pemantauan, evaluasi, serta pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan.

Pengelolaan pelaksanaan Renstra dilaksanakan melalui penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahunan, yang merupakan penjabaran operasional dari sasaran, program, dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Renstra. Renja BKPSDM disusun setiap tahun dengan mengacu pada prioritas pembangunan daerah yang tertuang dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Padang Pariaman. Dengan demikian, pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM akan selalu selaras dengan arah kebijakan pembangunan daerah dan kebijakan nasional di bidang kepegawaian serta pengembangan sumber daya manusia aparatur.

Selanjutnya, pelaksanaan Renstra akan dimonitor dan dievaluasi secara berkala untuk menilai sejauh mana capaian kinerja yang telah diperoleh, kesesuaian pelaksanaan kegiatan dengan rencana, serta efektivitas pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Evaluasi ini dilaksanakan setiap tahun melalui kegiatan Monitoring dan Evaluasi (Monev) Kinerja Perangkat Daerah serta Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Hasil evaluasi tersebut menjadi dasar dalam melakukan penyesuaian strategi, kebijakan, dan program kerja agar pelaksanaan Renstra tetap berada pada jalur pencapaian sasaran yang ditetapkan.

Dalam pelaksanaannya, BKPSDM juga mengedepankan prinsip akuntabilitas, transparansi, dan partisipatif, serta memperhatikan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK sebagai pedoman perilaku kerja seluruh aparatur. Pengelolaan pelaksanaan Renstra diarahkan untuk menciptakan manajemen ASN yang profesional, penerapan sistem merit yang konsisten, serta peningkatan kapasitas aparatur menuju birokrasi yang adaptif, responsif, dan berdaya saing.

5.2.2. Evaluasi Akhir Pelaksanaan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Evaluasi akhir pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025–2029 merupakan tahapan penting dalam menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan kebijakan, program, dan kegiatan yang telah ditetapkan selama lima tahun pelaksanaan Renstra. Evaluasi ini menjadi dasar dalam penyusunan rencana strategis periode berikutnya serta sebagai bentuk akuntabilitas kinerja perangkat daerah terhadap pencapaian visi dan misi Kepala Daerah

Evaluasi akhir akan difokuskan pada pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang menggambarkan hasil strategis BKPSDM, Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yang mencerminkan capaian operasional kegiatan, serta Indikator Kinerja Daerah (IKD) yang mengukur kontribusi BKPSDM terhadap capaian kinerja pembangunan daerah. Proses evaluasi dilakukan dengan menganalisis kesesuaian antara target dan realisasi capaian kinerja, mengidentifikasi faktor pendorong serta penghambat, dan merumuskan rekomendasi kebijakan perbaikan ke depan.

Evaluasi akhir ini juga bertujuan untuk menilai sejauh mana pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM telah mendukung peningkatan profesionalisme ASN, penerapan sistem merit, penguatan tata kelola kepegawaian, serta pengembangan kompetensi aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman. Hasil evaluasi akan memberikan gambaran menyeluruh mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM dalam mendukung pencapaian sasaran strategis perangkat daerah dan tujuan pembangunan daerah.

Selanjutnya, hasil evaluasi akhir akan digunakan sebagai dasar dalam penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman periode berikutnya dengan tetap memperhatikan dinamika kebijakan nasional, perkembangan kebutuhan aparatur, dan kondisi lingkungan strategis daerah. Evaluasi ini juga menjadi bagian dari upaya peningkatan akuntabilitas kinerja dan kualitas perencanaan berbasis hasil (*result-based planning*), sehingga BKPSDM mampu terus beradaptasi dengan tuntutan reformasi birokrasi dan pelayanan publik yang semakin dinamis.

5.3. Manajemen Risiko Rencana Strategis Perangkat Daerah

Pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025–2029 tidak terlepas dari berbagai potensi risiko yang dapat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis. Oleh karena itu, penerapan manajemen risiko menjadi bagian penting dalam pengelolaan pelaksanaan Renstra agar seluruh program dan kegiatan dapat dilaksanakan secara efektif, efisien, serta adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis.

Manajemen risiko dalam pelaksanaan Renstra BKPSDM dilaksanakan melalui proses identifikasi, analisis, evaluasi, dan pengendalian risiko terhadap setiap program dan kegiatan strategis yang dilaksanakan. Risiko-risiko tersebut dapat bersumber dari faktor internal, seperti keterbatasan sumber daya manusia, anggaran, dan infrastruktur pendukung, maupun faktor eksternal, seperti perubahan kebijakan nasional di bidang kepegawaian, perkembangan teknologi informasi, dan dinamika sosial politik yang dapat mempengaruhi kebijakan manajemen ASN.

Beberapa risiko utama yang diidentifikasi dalam pelaksanaan Renstra BKPSDM antara lain:

1. Risiko kebijakan dan regulasi, yaitu kemungkinan perubahan peraturan perundang-undangan yang mempengaruhi arah kebijakan manajemen ASN di daerah.
2. Risiko kelembagaan dan SDM, seperti keterbatasan kompetensi ASN dalam bidang manajemen kepegawaian dan teknologi informasi, serta perubahan struktur organisasi yang mempengaruhi pelaksanaan tugas dan fungsi.
3. Risiko pendanaan, yang berkaitan dengan keterbatasan alokasi anggaran untuk mendukung program pengembangan kompetensi dan sistem merit ASN.
4. Risiko teknologi informasi, berupa keterlambatan adaptasi terhadap sistem aplikasi kepegawaian nasional (seperti SIASN, e-Kinerja, dan e-Diklat) akibat keterbatasan jaringan atau kemampuan teknis pegawai.
5. Risiko kinerja organisasi, yaitu kemungkinan tidak tercapainya target Indikator Kinerja Utama (IKU), Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), dan Indikator Kinerja Daerah (IKD) karena kendala koordinasi lintas bidang atau perubahan prioritas kebijakan daerah.

Untuk mengantisipasi dan meminimalkan dampak dari berbagai risiko tersebut, BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman menerapkan langkah-langkah mitigasi risiko melalui:

1. Peningkatan kapasitas ASN pengelola manajemen kepegawaian dan sistem informasi digital.
2. Penguatan koordinasi lintas perangkat daerah dan dengan instansi pembina kepegawaian (BKN, KemenPAN-RB, dan LAN).
3. Optimalisasi penggunaan anggaran secara efektif dan berorientasi hasil.
4. Penerapan sistem monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala untuk mendeteksi potensi deviasi sejak dini.
5. Peningkatan budaya kerja adaptif dan inovatif yang mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Dengan penerapan manajemen risiko yang baik, diharapkan pelaksanaan Renstra BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2025–2029 dapat berjalan secara terukur dan terkendali, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan strategis, sehingga tujuan strategis dalam penguatan tata kelola kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur dapat tercapai secara optimal.

 BUPATI PADANG PARIAMAN,
JOHN KENEDY AZIS

HASIL PRA EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP TAHUN 2026 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

NO	NAMA DOKUMEN	HASIL PRAEVALUASI
1.	RPJMD Priode 2025 – 2029	
2.	Renstra Priode 2025 – 2029	✓
3.	Pohon Kinerja dan Cascading Priode 2025 - 2029	
4.	Perjanjian Kinerja Tahun 2025	
5.	Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025	
6.	Perjanjian Kinerja Tahun 2026	
7.	LKJIP Tahun 2025	
8.	Rencana Aksi Tahun 2025	
9.	Rencana Aksi Perubahan Tahun 2025	
10.	Rencana Aksi Tahun 2026	
11.	IKU Priode 2025-2029	
12.	Renja Tahun 2025	
13.	Renja Perubahan Tahun 2025	
14.	Renja Tahun 2026	
15.	Monev Capaian Kinerja Tahun 2025 sampai Triwulan 2 Tahun 2026	
16.	Pedoman Teknis Perencanaan 2026	
17.	Pedoman Teknis Pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja 2026	
18.	Pedoman Teknis Monitoring dan Evaluasi Internal 2026	
19.	Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) 2026	
20.	Tindak Lanjut LHE Inspektorat Tahun 2025	
21.	SOTK	

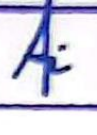
Catatan :

Dokumen ini telah dilakukan Pra Evaluasi Impelementasi SAKIP

Evaluator,



(WAHYUNI, SE, FRMP)

REVISI BERJENJANG					
Ketua Tim		Dainis		Wanjab	
Tanggal	Paraf	Tanggal	Paraf	Tanggal	Paraf
25/06-26		25/06-26		25/06-26	