



**RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PESISIR SELATAN
PROVINSI SUMATERA BARAT
TAHUN 2025-2029**



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jln Ilyas Yacub, Palnan, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat 25651 Telfon: (0756) 222.45

Laman <https://bkpsdm.pesisirselatankab.go.id/post-el>

Email: bkpsdm@pesisirselatan.go.id

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami ucapkan ke hadirat Allaah SWT, karena atas karunia, taufik dan hidayah-Nya Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesisir Selatan dapat menyusun Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025-2029.

Rencana Strategis ini menyajikan secara garis besar rencana kerja untuk menata manajemen sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Pesisir Selatan agar dapat memberikan pelayanan kepada publik secara profesional, dengan demikian BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan mempunyai acuan umum tentang arah pembangunan ke depan di bidang kepegawaian. Renstra ini tentu saja masih harus dirinci dan dijabarkan lebih lanjut menjadi rencana tahunan, agar skala prioritas setiap program dan kegiatan BKPSDM lebih kongkrit. Renstra yang telah disusun ini tak banyak artinya tanpa ditindaklanjuti dengan pelaksanaan yang tuntas. Komitmen dan motivasi bisa timbul dari keberhasilan mengaktualisasikan diri dalam setiap kegiatan. Harapan kami Renstra ini dapat dijadikan acuan pembangunan jangka menengah dan sekaligus acuan rencana kerja tahunan.

Akhir kata, kami mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang turut membantu kelancaran pelaksanaan penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan. Semoga dokumen Renstra ini dapat menjadi landasan dan dasar dalam proses perencanaan dan implementasi manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia pada Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan.

Painan, 10 September 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Pesisir Selatan



YUSEF ANDRI, S.Pi., M.Si
NIP. 19750101 20003 1 003

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Dasar Hukum Penyusunan	5
1.3. Maksud dan Tujuan	7
1.3.1 Maksud	7
1.3.2 Tujuan	7
1.4. Sistematika Penulisan	9
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BKPSDM	11
2.1 Gambaran Pelayanan BKPSDM	11
2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur BKPSDM	11
2.1.1.1 Tugas Pokok	11
2.1.1.2 Fungsi	11
2.1.1.3 Struktur Organisasi BKPSDM	12
2.1.2 Sumber Daya BKPSDM	17
2.1.2.1 Sumber Daya Manusia	17
2.1.2.2 Sumber Daya Sarana dan Prasarana Penunjang	27
2.1.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM	31
2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan BKPSDM	44
2.2 Permasalahan dan Isu Strategis BKPSDM	46
2.2.1 Permasalahan Pelayanan BKPSDM	46
2.2.2 Isu Strategis	48
BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	55
3.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM	55
3.1.1 Penentuan Tujuan dan Sasaran	56
3.1.2 Perumusan Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM	58
3.2 Strategi dan Arah Kebijakan	60
3.2.1 Strategi Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029	61
3.2.2 Arah Kebijakan Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029	64
BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	82
4.1 Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	82
4.2 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan	157
4.2.1 Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM	159
4.2.2 Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKPSDM	160
BAB V PENUTUP	162

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Keterkaitan Renstra dengan Dokumen Perencanaan	4
Gambar 2.1 Struktur Organisasi	12
Gambar 2.2 Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2024	18
Gambar 2.3 Jumlah PNS dan Honorer Berdasarkan Jenjang Pendidikan Tahun 2024	20
Gambar 2.4 Jumlah PNS Berdasarkan Pangkat/Golongan Tahun 2024	23
Gambar 2.5 Jumlah ASN berdasarkan jenis jabatan Tahun 2024	25
Gambar 2.6 Jumlah PNS berdasarkan jabatan Eselonering Tahun 2024	26
Gambar 3.1 Profil ASN Kabupaten Pesisir Selatan	69
Gambar 3.2 Tingkatan Kompetensi ASN	71
Gambar 3.3 Roadmap Pemetaan atau Penilaian Kompetensi ASN	78
Gambar 3.4 Roadmap Pembangunan Kelembagaan Assessment Center	78
Gambar 3.6 Kebutuhan Anggaran	80
Gambar 4.1 Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra BKPSDM	86

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel	1	Hubungan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran	8
Tabel	2.1	Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2024	18
Tabel	2.2	Jumlah ASN Berdasarkan Jenjang Pendidikan Tahun 2024	19
Tabel	2.3	Jumlah PNS Berdasarkan Golongan Ruang Tahun 2024	21
Tabel	2.4	Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Jabatan Tahun 2024	24
Tabel	2.5	Jumlah PNS Berdasarkan Jenis Jabatan Eselonering Tahun 2024	25
Tabel	2.6	Sarana dan Prasarana pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesisir Selatan	27
Tabel	2.7	Jumlah aset pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesisir Selatan	28
Tabel	2.8	Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan	33
Tabel	2.9	Pelaksanaan Diklat yang Dilaksanakan BKPSDM dan Jumlah Peserta Tahun 2021- 2026	35
Tabel	2.10	Perkembangan Jumlah PNS yang Mengikuti Pendidikan/Izin Belajar Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026	36
Tabel	2.11	Indeks Profesionalisme ASN di Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2020-2025	38
Tabel	2.12	Target Kinerja Sasaran Strategis Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2021-2026	39
Tabel	2.13	Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja 5 Tahun Terakhir	40
Tabel	2.14	Perbandingan Target dan Capaian Realisasi Nilai IP ASN 5 Tahun Terakhir	41
Tabel	2.15	Perbandingan Target dan Capaian Nilai Merit Sistem 5 Tahun Terakhir	41
Tabel	2.16	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM Kab. Pesisir Selatan	43
Tabel	2.17	Tekni Menyimpulkan Isu Strategis BKPSDM	51
Tabel	3.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2025-2029	59
Tabel	3.2	Penahapan Renstra BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029	62
Tabel	3.3	Arah Kebijakan Renstra BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029	64
Tabel	3.4	Tujuan, Sasaran, Strategi dan arah Kebijakan Renstra BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029	65
Tabel	3.5	Kategori Metode Penilaian Kompeten	79
Tabel	4.1	Tujuan, Sasaran, Program/Kegiatan/Sub-Kegiatan Renstra BKPSM Tahun 2025-2029	87
Tabel	4.2	Rencana Program/Kegiatan/Sub-Kegiatan dan Pendanaan Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029	139
Tabel	4.3	Daftar Sub Kegiatan Dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	155
Tabel	4.3.1	Daftar Program dalam Mendukung Program Prioritas	156
Tabel	4.4	Dukungan Pelaksanaan Program Pro Rakyat	157
Tabel	4.5	Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM	160
Tabel	4.6	Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan	161

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Renstra BKPSDM berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan stakeholder pada BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029. Selanjutnya Renstra ini merupakan dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan. Untuk itu penyusunan Renstra BKPSDM sekurang - kurangnya memperhatikan/mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan pelanggan pengguna layanan BKPSDM.

Proses penyusunan Renstra BKPSDM diawali dengan tahapan persiapan penyusunan Renstra BKPSDM yang meliputi penyusunan rancangan Keputusan Kepala Badan tentang Pembentukan Tim Penyusun Renstra BKPSDM, orientasi mengenai Renstra BKPSDM, penyusunan agenda kerja tim penyusun Renstra BKPSDM dan penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan rancangan Renstra BKPSDM, penyusunan rancangan akhir Renstra BKPSDM dan penetapan Renstra BKPSDM.

Amanat regulasi BKPSDM 2025-2029 adalah Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat

Daerah Tahun 2025-2029. Regulasi ini mewajibkan Perangkat Daerah menyusun Renstra untuk periode 5 tahun. Renstra merupakan dokumen perencanaan yang menjadi pedoman pelaksanaan kegiatan. Renstra yang baik dan efektif dapat menjawab tantangan dan prioritas pembangunan daerah.

Bupati dan Wakil Bupati Terpilih, Hendrajoni dan Risnaldi Ibrahim mempunyai Visi dan Misi dalam membangun Kabupaten Pesisir Selatan, yang dirumuskan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029 dengan visinya adalah ***“Pesisir Selatan Maju, Tumbuh dan Berkelanjutan”***. Visi tersebut dibentuk dengan moto Kembali untuk mengabdikan dengan memegang prinsip pembangunan untuk membangun sumber daya manusia (SDM) dan pembangunan infrastruktur secara berimbang.

Guna mencapai visi tersebut, pasangan Bupati dan Wakil Bupati Terpilih mempunyai **5 Misi Unggulan**, yakni :

1. Mewujudkan Pemerintahan yang Profesional dan Berintegritas;
2. Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing;
3. Mewujudkan Pesisir Selatan Menjadi Sentra Pangan dan Destinasi Wisata Unggul untuk mewujudkan Masyarakat yang Sejahtera ;
4. Mewujudkan Kehidupan Masyarakat yang Harmonis, Adil dan Inklusif;
5. Mewujudkan Pesisir Selatan Lestari, Adaptif dan Tanggap Bencana.

Misi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sebagai pengelola sumber daya aparatur pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan adalah:

Misi 1 : “Mewujudkan Pemerintahan yang Profesional dan Berintegritas”.

- Meningkatkan kualitas tata Kelola pemerintahan;
- Meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan;
- Transparansi pengelolaan anggaran;
- Digitalisasi pelayanan pemerintahan dan keterbukaan informasi publik;

- Meritokrasi manajemen ASN perkuatan regulasi yang efektif serta inovasi daerah;
- Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam kebijakan publik.

Dari misi tersebut memiliki sasaran yaitu terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berdaya saing dengan kapasitas aparatur birokrasi yang meningkat serta layanan publik yang optimal. Adapun rencana program yang dilaksanakan yang berkaitan dengan BKPSDM yaitu:

- a. Penetapan pejabat berdasarkan kompetensi;
- b. Pelayanan administrasi pemerintahan berbasis teknologi dan informasi;
- c. Pelayanan publik yang efektif dan efisiensi dengan pemanfaatan teknologi informasi;
- d. Program pengembangan sumber daya manusia aparatur secara berkala;
- e. Peningkatan kesejahteraan pegawai secara berkala;
- f. Penetapan reward dan punishment bagi aparatur pemerintahan berdasarkan kinerja yang di capai.

Guna mencapai Misi tersebut, pasangan Bupati dan Wakil Bupati Terpilih mempunyai **5 Program Pro Rakyat** yang mana Program ini yang menyentuh langsung atas persoalan ekonomi dan sosial yang dirasakan masyarakat, yakni :

1. **Nagari Sehat**, Meningkatnya akses layanan Kesehatan yang layak serta perwujudan perilaku hidup yang bersih dan sehat.
2. **Nagari Pandai**, Meningkatnya kualitas sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing
3. **Nagari Sejahtera**, Meningkatnya kemandirian dan daya saing ekonomi masyarakat di dikung infrastruktur yang memadai
4. **Nagari Mengaji**, Meningkatkan pengamalan nilai-nilai religious dan budaya berlandaskan ABS-SBK
5. **Nagari Kanyang**, Memperkuat basis Agrikultur/pertanian untuk mewujudkan ketahanan pangan.

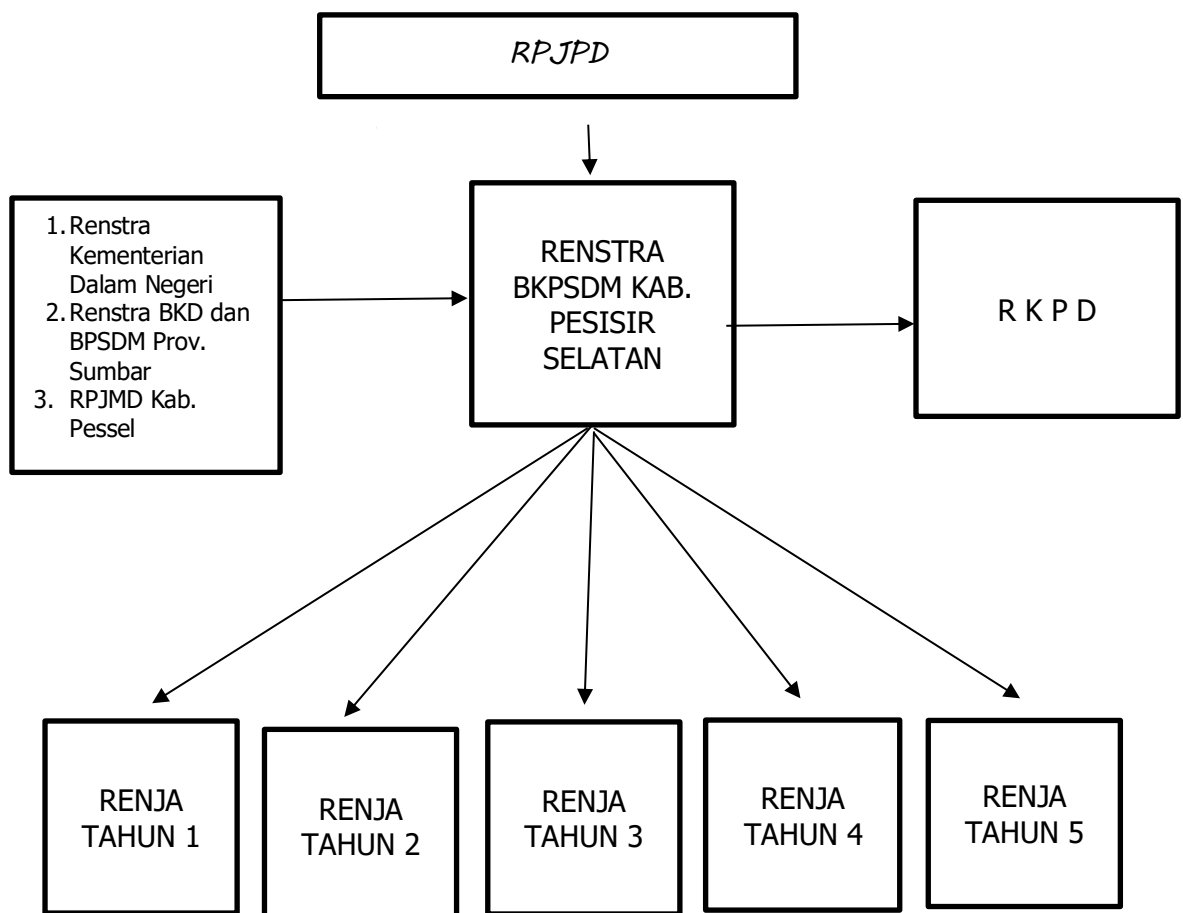
Tujuan BKPSDM 2025-2029 adalah : **Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Akuntabel dan Berdaya Saing untuk Meningkatkan Profesionalitas ASN**

Dengan Indikator Sasaran Strategis Renstra BKPSDM yakni **Indeks NSPK Manajemen ASN**

Nilai Strategis Renstra BKPSDM 2025-2029 adalah untuk :

- Menjawab tantangan dan prioritas pembangunan daerah
- Mendukung pencapaian tujuan strategis
- Memastikan adanya rencana aksi yang jelas dan terukur
- Mengelola sumber daya secara optimal
- Memantau dan menilai pelaksanaan Renstra
- Melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan

Gambar 1.1
Keterkaitan Renstra dengan Dokumen Perencanaan



Isi pokok dari dokumen Rencana Strategis Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan ini juga mengacu pada:

1. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional
2. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Propinsi Sumatera Barat
3. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Visi dan Misi dari Bupati Pesisir Selatan terpilih

1.2. DASAR HUKUM PENYUSUNAN

Landasan hukum penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan 2025-2029 adalah :

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* sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang *Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah*;
3. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029;

7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang RPJPD dan RPJMD serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD dan RKPD.
8. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
9. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
10. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 7 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2010-2030, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 7 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2010-2030;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Penyusunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Pesisir Selatan 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 217) sebagaimana telah di ubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2021 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 237);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 4 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 238);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 6 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029;
14. Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 33 Tahun 2024 tanggal 09 Juli

2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Tata Kerja dan Uraian Tugas Jabatan Struktural Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

15. Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor Tahun 2025 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

1.3.1. Maksud

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini ditetapkan sebagai acuan bagi pemerintah, masyarakat dan stakeholders. Maksud disusunnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2025-2029 adalah:

1. Sebagai dokumen perencanaan yang dijadikan pedoman dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) Tahunan;
2. Sebagai dasar dan tolak ukur penilaian kinerja;
3. Tersedianya program dan kegiatan prioritas yang dapat dijadikan pedoman oleh Sekretariat dan Bidang-Bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mewujudkan optimalisasi kinerja;
4. Untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun kedepan;
5. Untuk menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efektif, efisien dan modern;
6. Untuk menjamin terciptanya integritas, sinkronisasi dan sinergi antara Sekretariat dan Bidang-Bidang yang ada pada Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

1.3.2. Tujuan

Tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia 2025-2029 adalah terjabarnya visi, misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih serta program kerja Kepala Daerah, melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 5 (lima) Tahun ke depan, yang penyusunannya mengacu dan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pesisir Selatan 2025-2029.

Berdasarkan Visi Kepala Daerah, telah ditetapkan misi, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2025-2029. Hubungan antara misi, tujuan dan sasaran tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1

Pesisir Selatan Maju, Tumbuh dan Berkelanjutan

Hubungan Visi, Misi ke 1, Tujuan dan Sasaran BKPSDM

No	Misi	Tujuan		Sasaran	
1	Pemerintahan yang Profesional dan berintegritas	1.1	Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Akuntabel dan Berdaya Saing untuk Meningkatkan Profesionalitas ASN	1.1.1	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Akuntabel dan Berdaya Saing
				1.1.2	Terwujudnya ASN yang Profesional
				1.1.3	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir ASN

Sumber : Cascading BKPSDM 2025-2029 Kab. Pesisir Selatan

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang menjelaskan tentang dasar-dasar pembuatan renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029
- 1.2 Dasar Hukum Penyusunan menjelaskan tentang peraturan-peraturan yang mengatur terkait renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029.
- 1.3 Maksud dan Tujuan menjelaskan tentang maksud dan tujuan pembuatan renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- 1.4 Sistematika Penulisan menjelaskan tentang tata cara penulisan renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALHAN DAN ISU STRATEGIS BKPSDM KAB. PESISIR SELATAN

2.1 Gambaran Pelayanan BKPSDM

- 2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi menjelaskan tentang uraian Tugas, fungsi dan struktur BKPSDM
- 2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah menjelaskan tentang sumber daya yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mulai dari sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana.
- 2.1.3 Kinerja Pelayanan menjelaskan tentang kinerja pelayanan yang dilaksanakan BKPSDM
- 2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan menjelaskan Sasaran Layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis BKPSDM

- 2.2.1 Permasalahan Pelayanan menggambarkan permasalahan

yang berkaitan dengan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.2.2 Isu Strategis menggambarkan isu-isu strategis yang berkaitan dengan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

BAB III : TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

3.2 Strategi dan Arah Kebijakan

3.2.1 Strategi Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029

3.2.2 Arah Kebijakan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029

BAB IV : PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1 Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan

4.2 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

4.2.1 Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

4.2.2 Indikator Kinerja Kunci (IKK) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

4.3.3 Uraian Sub. Kegiatan beserta Kinerja, Indikator, Target dan Pagu Indikatif.

BAB V : PENUTUP

Menjelaskan kesimpulan dan harapan serta masukan dari pembuatan Renstra BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan.

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PESISIR SELATAN

2.1. Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dibentuk dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dan Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 33 tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut;

2.1.1.1 Tugas Pokok

Membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan Kepegawaian serta Pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

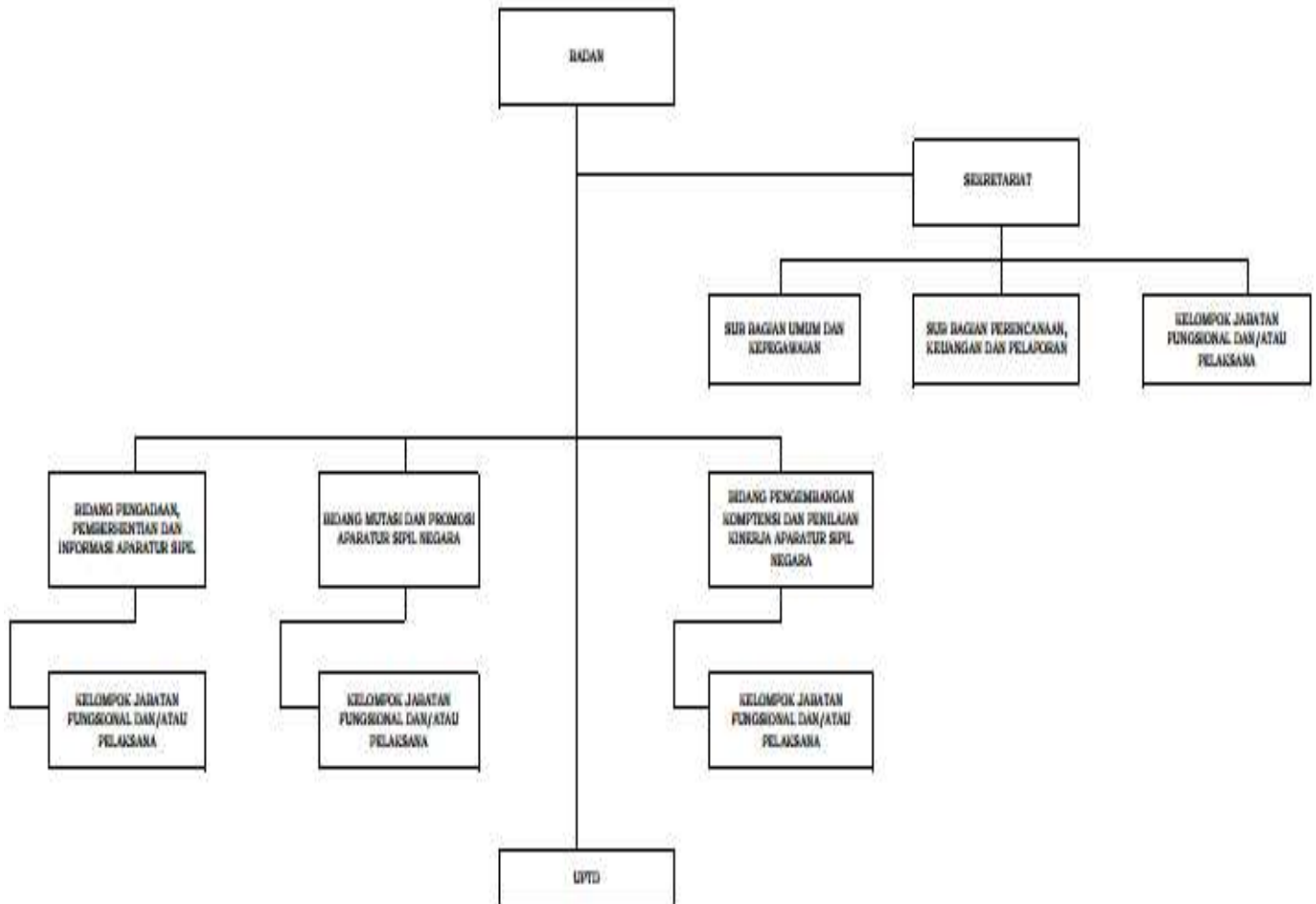
2.1.1.2 Fungsi

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Pelaksanaan administrasi badan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai peraturan

perundang-undangan.

2.1.1.3 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan

Gambar 2.1 Struktur Organisasi



1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan.
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Aparatur Sipil Negara

(PPIASN), terdiri-dari :

- a. Kelompok Jabatan Fungsional Sub - Substansi Pengadaan dan Formasi Aparatur Sipil Negara;
 - b. Kelompok Jabatan Fungsional Sub - Substansi Profesi, Data, dan Informasi Aparatur Sipil Negara; dan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional Sub - Substansi Pemberhentian Aparatur Sipil Negara.
4. Bidang Mutasi dan Promosi Aparatur Sipil Negara terdiri dari:
- a. Kelompok Jabatan Fungsional Sub - Substansi Kepangkatan Aparatur Sipil Negara;
 - b. Kelompok Jabatan Fungsional Sub - Substansi Mutasi dan Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara;
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional Sub - Substansi Promosi dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara.
5. Bidang Pengembangan, Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara, terdiri dari :
- a. Kelompok Jabatan Fungsional Sub - Substansi Pendidikan, Pelatihan, Teknis Jabatan Fungsional, Perjenjangan dan Sertifikasi;
 - b. Kelompok Jabatan Fungsional Sub - Substansi Pembinaan Kepegawaian;
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional Sub - Substansi Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara.
6. Unit Pelaksana Teknis : Kelompok Jabatan Fungsional (Fungsional Analisis Kepegawaian).

Dengan kedudukan, tugas pokok dan fungsi diatas maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) selaku Pembina Kepegawaian di daerah mempunyai kewenangan :

- a. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian daerah kepada seluruh

Organisasi Perangkat Daerah.

- b. Penyiapan konsep, perumusan, penetapan formasi, pengadaan CPNS, PPPK, tenaga honorer dan pengolahan data pegawai.
- c. Penyelenggaraan pelayanan administrasi kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Daerah dalam urusan mutasi, pangkat dan pensiun.
- d. Penyelenggaraan manajemen pendidikan dan pelatihan serta pengembangan pegawai.
- e. Penyusunan kebijakan, pengendalian dan pembinaan ASN, sosialisasi peraturan kepegawaian, peningkatan disiplin dan peningkatan kesejahteraan pegawai.

Kepala Badan

- (1) Kepala Badan mempunyai tugas pokok menetapkan kebijakan dan perencanaan teknis serta melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan Peraturan Perundang – Undangan.
- (2) Uraian tugas Kepala Badan :
 - 1. Merumuskan program dan kegiatan baik rutin maupun anggaran berbasis kinerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi badan serta sumber daya yang ada berpedoman kepada rencana strategis badan;
 - 2. Merumuskan kebijakan teknis di bidang pengelolaan dan pembinaan kepegawaian daerah guna pedoman operasional kerja perangkat daerah;
 - 3. Menetapkan sasaran pelaksanaan kegiatan badan sesuai dengan petunjuk dan ketentuan;
 - 4. Mengkoordinasikan perencanaan dan pengembangan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kepada sekretaris dan para kepala bidang di lingkup badan;

5. Menetapkan dan melaksanakan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian aparatur sipil negara sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
6. Menyelenggarakan dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur sipil negara sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
7. Mengkoordinasikan sekretaris, para kepala bidang dan bawahan secara langsung maupun melalui pertemuan berkala agar terjalin hubungan kerja yang baik dan saling mendukung dalam pelaksanaan tugas masing-masing;
8. Mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada sekretaris dan para kepala bidang secara berjenjang sesuai dengan bidang permasalahannya;
9. Membina, memfasilitasi dan mengarahkan serta mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan kegiatan;
10. Memantau serta mengevaluasi realisasi pelaksanaan kegiatan badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengetahui perkembangan, hambatan dan permasalahan yang timbul serta upaya tindak lanjut penyelesaiannya;
11. Mendisposisi surat masuk sesuai dengan bidang permasalahannya;
12. Meneliti, memaraf dan/atau menandatangani persuratan dan dokumen lainnya sesuai kewenangan berdasarkan ketentuan;
13. Memberikan data dan informasi mengenai situasi kepegawaian serta memberikan saran dan pertimbangan kepada kepala daerah sebagai bahan dalam mengambil keputusan;
14. Memelihara dan mengupayakan peningkatan kinerja pegawai, disiplin, meningkatkan dedikasi, loyalitas dan kejujuran dalam lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan;

15. Menjalin kerjasama dengan satuan kerja perangkat daerah dan instansi vertikal untuk kepentingan dinas dalam kelancaran pelaksanaan tugas;
16. Mengendalikan pengelolaan keuangan, ketatausahaan dan perlengkapan badan, mengatur, membina, mengendalikan badan untuk mencapai sasaran;
17. Memberikan pembinaan dan bimbingan terhadap kelompok jabatan fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
18. Menghadiri rapat koordinasi dan rapat lainnya;
19. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan petunjuk dan arahan.

Sekretariat mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pengkoordinasian penyusunan rencana kerja dan anggaran dilingkungan BKSDM;
- b. Pengkoordinasian kegiatan kesekretariatan untuk memfasilitasi kelancaran tugas bidang Urusan Kepegawaian;
- c. Pelaksanaan dan penjabaran peraturan perundang-undangan sesuai ketentuan yang berlaku;
- d. Perumusan rencana kerja dan rencana strategis;
- e. Pengendalian administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan dan pelaporan dilingkungan badan;
- f. Penyelenggaraan pelayanan administrasi teknis dan administratif kepada seluruh bidang/unit kerja di dalam organisasi;
- g. Pelaksanaan fasilitasi kelancaran tugas dan urusan pendidikan dan pelatihan berdasarkan azas keseimbangan;
- h. Pengkoordinasian penyusunan laporan akuntabilitas kinerja badan;
- i. Menyelenggarakan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan petunjuk dan arahan.

Sekretaris

- (1) Sekretaris mempunyai tugas pokok membantu Kepala Badan menyiapkan konsep perumusan rencana, mengkoordinasikan, membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan menganalisis pelaksanaan kegiatan di Sekretariat meliputi urusan umum, kepegawaian dan evaluasi.
- (2) pelaporan dan keuangan serta memberikan pelayanan administrasi kepegawaian kepada seluruh organisasi perangkat daerah dan bidang dalam lingkup Badan sesuai pedoman dan peraturan yang berlaku.

2.1.2 SUMBER DAYA BKPSDM

2.1.2.1 Sumber Daya Manusia

Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang status kepegawaiannya tercatat di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kondisi per 31 Desember 2024 adalah sebanyak 36 orang PNS yang bekerja aktif. Berikut komposisi Aparatur Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sebagai berikut:

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi perbandingan Aparatur Sipil Negara berdasarkan Jenis kelamin seperti tersebut dalam tabel di bawah ini:

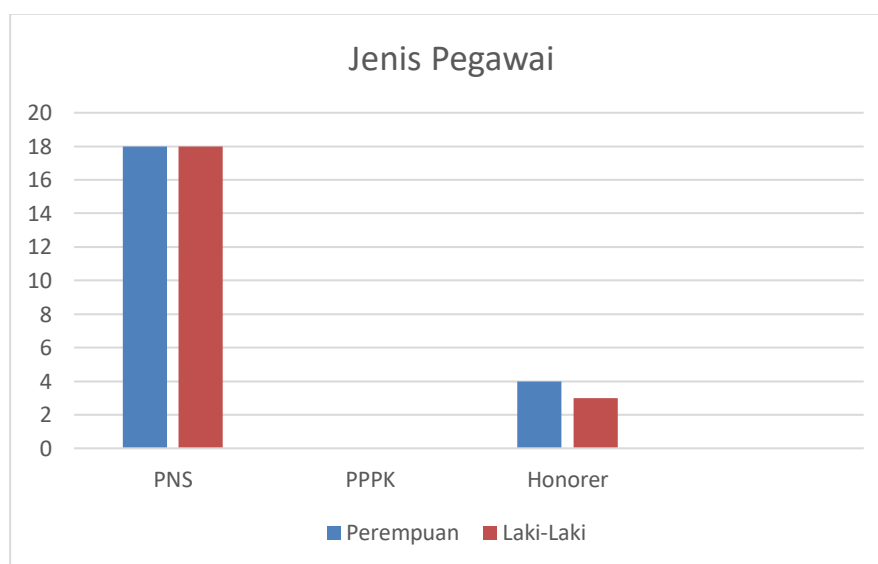
Tabel 2.1
Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2024

No	Jenis Pegawai	Jenis Kelamin		Jumlah
		Perempuan	Laki-laki	
1	PNS	18	18	36
2	PPPK	0	0	0
3	Non ASN/Honorer	4	3	7
Total ASN		22	21	43

Sumber : Data Subbag Umum dan Kepegawaian BKPSDM per 31 Desember 2024

Berdasarkan data pada tabel, jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2024 terdiri dari 18 orang perempuan dan 18 orang laki-laki. Dengan demikian, komposisi ASN berdasarkan jenis kelamin adalah seimbang, untuk Non ASN (Honorer) jumlah perempuan sebanyak 4 orang dan laki-laki sebanyak 3 orang.

Gambar 2.2
Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2024



2) Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Komposisi data ASN menurut jenjang pendidikan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan per Desember 2024 masih didominasi oleh lulusan Sarjana (S1). Untuk melihat lebih detail mengenai komposisi dan perbandingan jumlah ASN Kabupaten Pesisir Selatan berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.2

Jumlah PNS dan Honorer Berdasarkan Jenjang Pendidikan Tahun 2024

Pendidikan	PNS		PPPK		Honorer		Total
	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	
SD	-	-	-	-	-	-	-
SMP	-	-	-	-	-	-	-
SMA	2	1	-	-	2	3	8
Diploma I	-	-	-	-	-	-	-
Diploma II	-	-	-	-	-	-	-
Diploma III	1	1	-	-	-	-	2
Diploma IV	-	-	-	-	1	-	1
S1	10	11	-	-	1	-	22
S2	5	5	-	-	-	-	10
S3	-	-	-	-	-	-	-
Total ASN	18	18	-	-	4	3	43

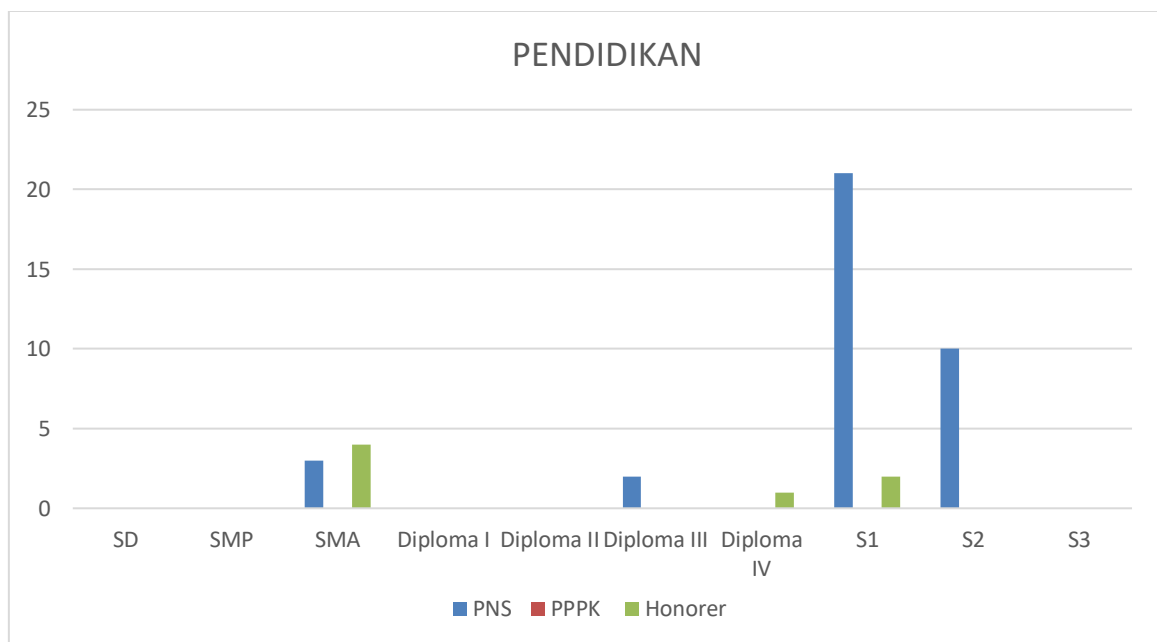
Sumber : Data Subbag Umum dan Kepegawaian BKPSDM per 31 Desember 2024

Berdasarkan data pada tabel, jumlah PNS dengan jenjang pendidikan S1 merupakan yang terbanyak, yaitu sebanyak 22 orang, disusul oleh jenjang pendidikan S2

sebanyak 10 orang. Kemudian PNS dengan jenjang pendidikan SMA berjumlah 3 orang dan honorer 5 orang, dan Diploma III sebanyak 2 orang. Sementara itu, tidak terdapat PNS dan Honorer dengan jenjang pendidikan SD, SMP, Diploma I, Diploma II, maupun S3. Namun untuk Pendidikan Diploma IV terdapat 1 orang dari Honorer. Untuk memperjelas perbandingan Jumlah ASN berdasarkan jenjang pendidikan, dapat dilihat pada grafik berikut :

Gambar 2.3

Jumlah PNS dan Honorer Berdasarkan Jenjang Pendidikan Tahun 2024



Dari data pada grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa jenjang pendidikan ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan didominasi oleh lulusan S1 sebanyak 21 orang dan S2 sebanyak 10 orang, yang secara keseluruhan mencerminkan bahwa mayoritas ASN telah menempuh pendidikan tinggi. Sementara itu, jumlah ASN dengan latar belakang pendidikan SMA hanya 3 orang dan D.III sebanyak 2 orang. Tidak terdapat ASN dengan pendidikan SD, SMP, D.I, D.II, D.IV, maupun S3.

Seluruh ASN tercatat berasal dari kategori PNS, tanpa adanya PPPK. Kondisi ini menunjukkan bahwa ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan umumnya memiliki kualifikasi pendidikan yang baik dan sesuai dengan tuntutan profesionalisme aparatur.

3) Berdasarkan Golongan Ruang

Komposisi perbandingan Pegawai Negeri Sipil di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan secara keseluruhan berdasarkan golongan dan pangkat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.3

Jumlah PNS BKPSDM Berdasarkan Golongan Ruang Tahun 2024

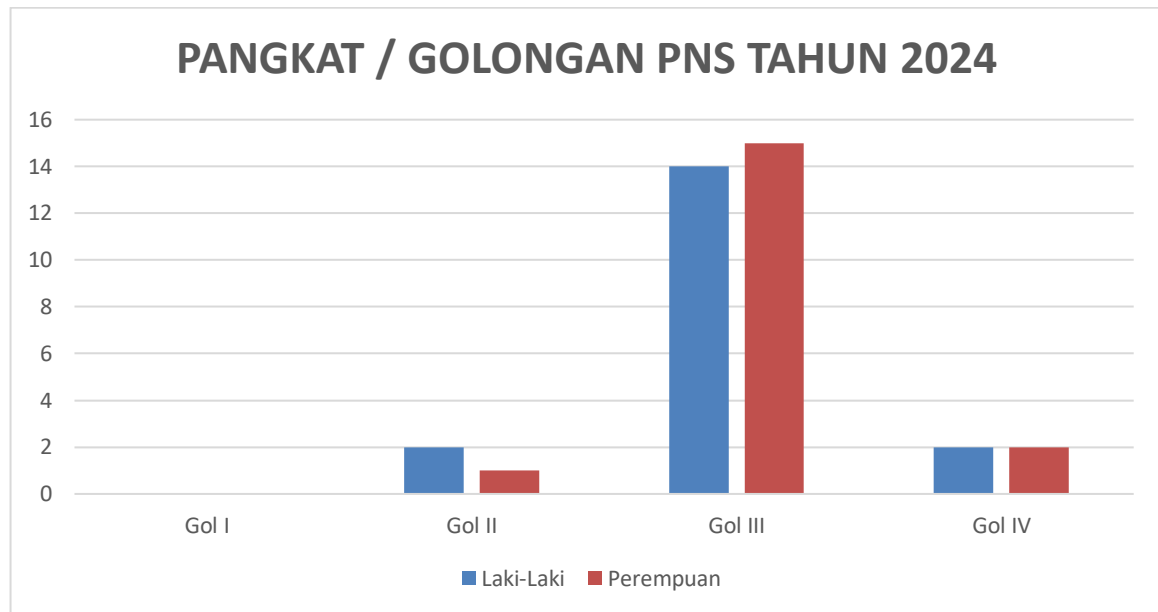
Golongan	Perempuan	Laki-laki	Jumlah
I/a	-	-	-
I/b	-	-	-
I/c	-	-	-
I/d	-	-	-
II/a	-	-	-
II/b	-	-	-
II/c	-	2	2
II/d	1	-	1
III/a	2	5	7
III/b	5	5	10
III/c	3	2	5
III/d	5	2	7

IV/a	2	-	2
IV/b	-	1	1
IV/c	-	1	1
IV/d	-	-	-
IV/e	-	-	-
Jumlah	18	18	36

Sumber : Data Subbag Umum dan Kepegawaian BKPSDM per 31 Desember 2024

Berdasarkan data pada tabel, PNS di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan per Desember Tahun 2024 paling banyak berada pada golongan III, yaitu sebanyak 29 orang atau 80,56% dari total keseluruhan. Golongan ini meliputi golongan III/a (7 orang), III/b (10 orang), III/c (5 orang), dan III/d (7 orang). Selanjutnya, golongan IV berjumlah 4 orang (11,11%), terdiri dari IV/a (2 orang), IV/b (1 orang), dan IV/c (1 orang). Sementara itu, golongan II hanya berjumlah 3 orang (8,33%), yakni II/c (2 orang) dan II/d (1 orang). Tidak terdapat PNS pada golongan I maupun golongan IV/d dan IV/e. Perbandingan PNS berdasarkan golongan dapat dilihat pada grafik di bawah ini:

Gambar 2.4
Jumlah PNS BKPSDM Berdasarkan Pangkat/Golongan Tahun 2024



Dari data pada grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan berada pada Golongan III, yaitu sebanyak 29 orang (15 perempuan dan 14 laki-laki). Sementara itu, pada Golongan IV terdapat masing-masing 2 orang perempuan dan 2 orang laki-laki, dan pada Golongan II terdapat 1 orang perempuan serta 2 orang laki-laki. Tidak terdapat PNS yang berada pada Golongan I. Kondisi ini mencerminkan bahwa sebagian besar PNS telah berada pada jenjang kepangkatan menengah ke atas, yang berpotensi memberikan kontribusi optimal terhadap peningkatan kapasitas birokrasi dan pelayanan publik.

4) Berdasarkan Jenis Jabatan

Komposisi Aparatur Sipil Negara berdasarkan jenis jabatan dapat dilihat pada tabel berikut:

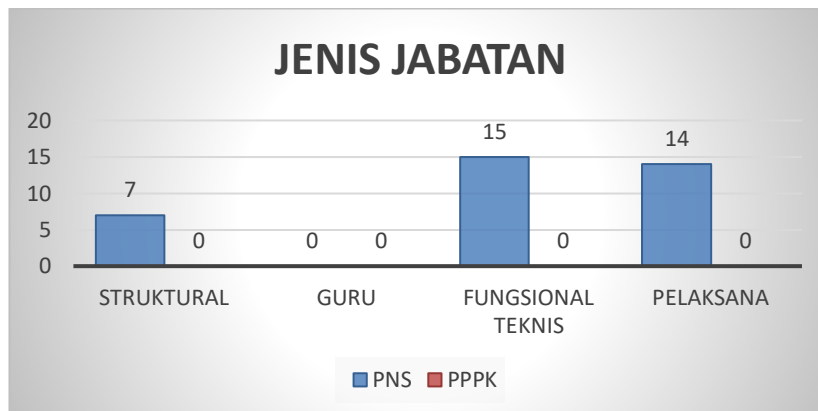
Tabel 2.4
Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Jabatan Tahun 2024

JABATAN	PNS	PPPK	JUMLAH
STRUKTURAL	7	-	7
GURU	-	-	-
MEDIS	-	-	-
FUNGSIONAL TEKNIS	15	-	15
PELAKSANA	14	-	14
JUMLAH	36	-	36

Sumber : Data Subbag Umum dan Kepegawaian BKPSDM per 31 Desember 2024

Berdasarkan data pada tabel, ASN di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan per Desember 2024 didominasi oleh pemangku jabatan fungsional teknis sebanyak 15 orang, diikuti oleh pemangku jabatan pelaksana sebanyak 14 orang. Kemudian ASN yang menduduki jabatan struktural berjumlah 7 orang. Tidak terdapat ASN yang menjabat sebagai guru maupun tenaga medis. Perbandingan jumlah ASN berdasarkan jenis jabatan dapat dilihat pada grafik berikut:

Gambar 2.5
Jumlah ASN BKPSDM Berdasarkan Jenis Jabatan Tahun 2024



5) Berdasarkan Jabatan Eselonering

Data pegawai yang dikelompokkan berdasarkan jabatan eselonering yang menduduki posisi kepemimpinan di berbagai tingkatan birokrasi, serta komposisi jabatan struktural Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan. Komposisi Aparatur Sipil Negara berdasarkan jenis jabatan eselonering dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Jumlah PNS Berdasarkan Jenis Jabatan Eselonering Tahun 2024

ESSELONERING	LAKI -LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
II. A	1	-	-
II. B	-	-	-
III. A	1	-	-
III. B	2	1	-
IV. A	-	2	-
IV. B	-	-	-
JUMLAH	4	3	7

Sumber : Data Subbag Umum dan Kepegawaian BKPSDM per 31 Desember 2024

Berdasarkan data pada tabel, jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan menurut jabatan eselonering per Desember 2024 adalah sebanyak 7 orang. Jabatan eselon yang paling banyak ditempati adalah Eselon III, yaitu sebanyak 4 orang, terdiri dari 3 orang laki-laki dan 1 orang perempuan. Kemudian disusul oleh Eselon IV sebanyak 2 orang, seluruhnya perempuan. Selanjutnya, terdapat 1 orang PNS laki-laki yang menduduki jabatan Eselon II. Dengan demikian, pejabat eselonering di Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2024 didominasi oleh pejabat Eselon III. Perbandingan jumlah PNS berdasarkan jenis jabatan eselonering.

Gambar 2.6 Jumlah PNS berdasarkan jabatan Eselonering Tahun 2024



Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas jabatan struktural PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2024 berada pada tingkat Eselon IV, dengan Eselon IV.A didominasi

oleh perempuan sebanyak 2 orang. Sementara itu, jabatan Eselon III lebih banyak diisi oleh laki-laki, yaitu 1 orang di Eselon III.A dan 2 orang di Eselon III.B, dibandingkan dengan perempuan yang hanya terdapat 1 orang di Eselon III.B. Pada Eselon II hanya terdapat 1 laki-laki di Eselon II.A, dan tidak ada perempuan yang menempati jabatan Eselon II maupun Eselon II.B dan IV.B. Data ini menunjukkan bahwa meskipun keterwakilan perempuan cukup menonjol pada jabatan struktural eselon IV, namun pada eselon yang lebih tinggi keterlibatan perempuan masih terbatas, yang mencerminkan adanya tantangan dalam pemerataan gender pada posisi kepemimpinan.

2.1.2.2 Sumber Daya Sarana dan Prasarana Penunjang

Sarana dan prasarana penunjang yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya keadaan 31 Desember 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.6 Sarana dan Prasarana pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesisir Selatan

NO	R A I A N	JUMLAH/SATUAN
1	Ruang Kerja Kepala Badan	1 Ruang
2	Ruang Kerja Sekretariat	3 Ruang
3	Ruang Kerja Bidang Mutasi dan Promosi	3 Ruang
4	Ruang Kerja Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN	2 Ruang
5	Ruang Kerja Bidang Pengembangan, Kompetensi dan Penilaian Kinerja ASN	2 Ruang
6	Ruang Rapat/Aula	1 Ruang

7	Dapur	1 Ruang
8	Mushala	1 Ruang
10	Kamar mandi/WC	6 ruang
11	Gudang	1 ruang
12	Ruangan Ibu Menyusui	1 ruang
13	Ruangan Arsip	1 ruang
14	Ruangan Soundsystem Aula	1 ruang
15	Ruangan Pelayanan	1 ruang
16	Ruang tunggu	1 ruang

Sumber: Data Kasubbag Umum dan Kepegawaian BKPSDM, Januari 2025

Aset yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM sebagai berikut;

Tabel 2.7 Jumlah aset pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesisir Selatan

NO	RAIAN/JENIS	JUMLAH/SATUAN
1	Meja Kerja Pejabat Eselon II	1 Unit
2	Meja Kerja Pejabat Eselon III	4 Unit
3	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	8 Unit
4	Meja Kerja Kayu	4 Unit
5	Kursi Besi Metal	5 Unit
6	Meja Rapat	21 Unit
7	Meja Podium	1 Unit
8	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	2 Unit
9	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	4 Unit

10	Lemari Buku Arsip Dinamis	8 Unit
11	Filling Cabinet	6 Buah
12	Komputer	23 Unit
13	Printer	15 Unit
14	Laptop	13 Unit
15	Infokus	8 Unit
16	Note Book	1 Unit
17	Monitor	2 Unit
18	Mesin Ketik Manual Portable	3 Unit
19	Kendaraan Beroda empat	2 Unit
20	Kendaraan Beroda dua	4 Unit
21	Brankas	1 Unit
22	Software/Aplikasi	4 Jaringan
23	Meja resepsionis	1 Buah
24	Papan Pengumuman	3 Buah
25	Lemari Besi/Metal	5 Unit
26	Lemari Kayu	14 Unit
27	Lemari Kaca	7 Unit
28	Rak Kayu	3 Unit
29	Mesin Absensi	1 Unit
30	Sofa	2 Unit
31	UPS ICA	12 Unit
32	Mesin Penghancur Kertas	5 Unit
33	Generator Set	1 Unit
34	Stabilizer	4 Unit
35	Uninterrupted Power Supply (UPS)	4 Unit
36	Proyektor/Infokus	3 Unit
37	Umbul-umbul/Marawa	7 helai

38	Meubilair	220 Unit
39	Jam listrik	2 Unit
40	AC	21 Unit
41	Kipas Angin	3 Unit
42	Lemari Piring Rakitan Kaca	2 Unit
43	Televisi	9 Unit
44	Amplifiler	2 Unit
45	Sound system	15 Unit
46	Tiang Baliho/plang nama kantor	2 Unit
47	Vacum Cleaner	1 Unit
48	Mesin Pemotong Rumput	1 Unit
49	Camera Video	1 Unit
50	Gorden Tebal Ungu	7 Helai
51	Gordyin/Kray	2 set
52	Alat Hiasan	6 Unit
53	Lampu Hias	2 Unit
54	Digital Receiver	2 Unit
55	Karpet	3 Lembar
56	Meja ½ Biro	35 Unit
57	Komputer	12 Unit
58	PC Unit (Personal Computer)	22 Unit
59	Kursi tamu	2 set
60	Note book	1 Unit
61	Jaringan Kabel UTP	2 Unit
62	Pompa Air	1 Unit
63	Scanner	4 Unit
64	External/Portable Hardisk	2 Unit

65	Peralatan Jaringan (Server, Hub, Kabel LAN, Conektor UTP)	8 Unit
66	Lemari Arsip untuk arsip Dinamis	13 Buah
67	Camera Digital	3 Unit
68	Handycam	1 Unit
69	LCD Proyektor/Infocus	6 Unit
70	Layar Film	2 Buah
71	Mesin Faximile	1 Unit
72	Rumah Dinas Negara Gol II Type C permanen	1 Unit
73	Bangunan Taman	2 Buah
74	Gazebo	2 Bangunan
75	Instalasi Lampu	2 Jaringan
76	Instalasi Jaringan Elektronik	2 Jaringan
77	Buku Perpustakaan	473 Buku
78	Aneka Tanaman Hias	100 Batang
79	Kursi Putar	42 Unit
80	Meja Komputer	7 Unit

Sumber :Data Pemegang Barang - Kasubbag Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM, Mei 2025

2.1.3 KINERJA PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Sehubungan dengan kinerja pelayanan pemerintah daerah, Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Undang- Undang Nomor 12 Tahun 2008, di dalam Pasal 11 ayat (4) menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib berpedoman pada standar pelayanan minimal

dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh Pemerintah.

Sebagaimana diketahui bahwa SPM adalah ketentuan tentang mutu pelayanan yang secara minimal harus disediakan oleh Pemerintah Daerah dalam rangka penyelenggaraan urusan wajib dalam kurun waktu tertentu. Untuk urusan kepegawaian sebagaimana telah ditentukan dalam PP Nomor 38 Tahun 2007, sampai saat ini belum ada indikator urusan kepegawaian yang ditetapkan dalam bentuk SPM yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan.

Sehubungan dengan hal tersebut sampai dengan saat ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan belum memiliki Standar Pelayanan Minimal (SPM) bagi kegiatan bidang kepegawaian meskipun kegiatan tersebut tidak termasuk dalam kategori pelayanan dasar. Namun demikian perlu kiranya ada suatu standar yang formal dalam pelayanan terhadap aparatur khususnya dan masyarakat pada umumnya sehingga pada gilirannya akan berdampak terhadap optimalisasi kinerja pelayanan organisasi.

Oleh karena itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dalam menentukan indikator kinerjanya guna memenuhi kinerja pelayanan yang telah ditentukan sebagaimana tersebut di atas, didasarkan pada tupoksi yang telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah.

Tabel 2.8 Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra SKPD Tahun Ke					Realisasi Capaian Tahun Ke					Rasio Capaian Tahun Ke (%)				
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
1	Persentase pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural (%)	41 %	15 %	15 %	55 %	15 %	29	43.39	4.39	43.39	43.39	70.73	289.2	289.2	78.89	78.89
2	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	31	31	31	31	31	33	17	30	30	29	106.4	54.83	96.77	96.77	93.54
3	Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	1.673	153	153	153	153	1.795	151	158	158	1.064	107.2	98.69	103.2	103.2	698.4
4	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi	7.796	7.796	7.796	7.796	7.796	4.678	4.765	4.539	4.450	4.416	60.1	61.12	19.74	57.08	56.64

	pemerintah (orang)																
5.	Persentase Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)	60	70	50	45	50	62.2	71.7	26.5	41.3	46.5	103.6	102.4	53	91.77	93	
6.	Persentase Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)	10	25	25	30	30	7.99	21.67	22.9	23.96	26.62	79.9	86.68	91.6	79.86	88.73	
7.	Persentase Rasio Jabatan Bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga Kesehatan)	30	20	30	30	30	30.62	16.61	27.16	27.16	27.66	102.1	83.05	90.53	90.53	92.2	

Sumber : Data Bidang Pengembangan, Januari 2025

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan perhitungan indicator kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sebagai berikut :

1. Perkembangan pelaksanaan diklat yang dilaksanakan BKPSDM dan jumlah peserta.

Untuk melihat perkembangan pelaksanaan diklat yang dilaksanakan BKPSDM selama lima tahun dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 2.9
Pelaksanaan Diklat yang Dilaksanakan BKPSDM dan Jumlah Peserta Tahun 2021- 2026

No	Nama Diklat	Tahun					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Pelatihan Dasar/LATSAR	143	29	-	-	44	-
2	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP)	-	-	-	-	-	-
3	Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)	-	-	-	-	-	-
4	Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk.II (PKN)	-	2	-	-	-	-
5	Diklat Teknis/Fungsional	-	75	-	102	90	-

Sumber : Bidang Pengembangan BKPSDM Kab. Pesisir Selatan, Maret 2025

Pelaksanaan Pelatihan Dasar/Latsar bagi Calon Pegawai Negeri Sipil bergantung pada penerimaan CPNS baik dari formasi umum maupun dari tenaga honorer. Demikian juga pelaksanaan Diklat Kepemimpinan Pengawas (PKP), Diklat Kepemimpinan Administrator (PKA), dan Diklat Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKN) sangat tergantung pada skala prioritas dan dukungan anggaran yang tersedia. Pelaksanaan Diklat

dilaksanakan dengan pola fasilitasi dan pola kontribusi.

Diklat teknis maupun diklat fungsional yang dilaksanakan baik dilaksanakan langsung oleh BKPSDM maupun dengan pola kontribusi seperti bimbingan teknis, seminar, workshop dan kursus keterampilan merupakan kegiatan berkelanjutan yang sangat dibutuhkan oleh daerah dan sangat menentukan peningkatan kapasitas dan kualitas pegawai setiap tahun, namun kegiatan ini tidak dapat dilaksanakan setiap tahun karena keterbatasan anggaran daerah.

2. Perkembangan jumlah PNS yang mengikuti pendidikan tugas belajar.

Selama tahun 2021–2026 Badan Kepegawayaan Daerah telah mengeluarkan Surat Keputusan Bupati tentang tugas belajar bagi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana tersebut tercantum dalam tabel berikut :

Tabel 2.10
Perkembangan Jumlah PNS yang Mengikuti Pendidikan/Izin Belajar
Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021-2026

No	Jenis Pendidikan	Tahun					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	D.III	-	-	-	-	-	-
2	S.1/D.IV	74	28	44	64	-	-
3	S.2	-	25	20	8	-	-
4	S.3	-	-	-	1	-	-
Jumlah		74	53	64	73	-	-

Sumber : Bidang Pengembangan BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan, Maret 2025

Jumlah PNS Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan yang telah diberikan tugas belajar sepanjang tahun 2021 sampai dengan tahun 2026 sebanyak 264

orang. Dari jumlah tersebut dapat dirincikan untuk PNS yang mengikuti pendidikan/tugas belajar untuk pendidikan S.1: 210 orang, S.2 : 53 orang, S3 1 orang dan pendidikan Diploma III tidak ada.

Data Pokok Pembangunan BKPSDM

2.2.2.1 Indeks Profesionalitas ASN

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan peraturan terbaru yang mengatur hak, kewajiban dan tugas ASN di Indonesia.

Indeks Profesionalitas ASN adalah salah satu cara untuk mengukur kualitas dan profesionalisme ASN dengan menggunakan indeks komposit dari beberapa indikator output yang bersifat independen (Rakhmawanto, 2017). Indikator atau dimensi yang diukur adalah:

- a. Kualifikasi, yaitu riwayat pendidikan formal terakhir yang selesai ditempuh. Indikator kualifikasi memiliki bobot 25% dari total penilaian.
- b. Kompetensi, yaitu riwayat pengembangan kompetensi yang diikuti berupa Diklat PIM (bagi pejabat struktural), Diklat Fungsional (bagi pejabat fungsional), Diklat Teknis, dan Seminar/Workshop /Konferensi dan sejenisnya. Indikator kompetensi memiliki bobot 40% dari total penilaian.
- c. Kinerja, yaitu riwayat hasil penilaian kinerja berupa nilai SKP dan nilai Perilaku Kerja Pegawai. Indikator kinerja memiliki bobot 30% dari total penilaian.
- d. Disiplin, yaitu riwayat hukuman disiplin pegawai. Indikator disiplin memiliki bobot 5% dari total penilaian.

Realisasi Indeks Profesionalisme ASN di Kabupaten Pesisir Selatan dari tahun 2020 s.d 2025 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.11
**Indeks Profesionalisme ASN di Kabupaten Pesisir Selatan
 Tahun 2020-2025**

No	Uraian	Tahun					Ket
		2020	2021	2022	2023	2024	
1	Kualifikasi	-	-	21,42	20,88	20,65	PNS
		-	-			20,13	PPPK
2	Kompetensi	-	-	15,51	28,56	29,42	PNS
						30,67	PPPK
3	Kinerja	-	-	24,16	24,82	25,43	PNS
						26,06	PPPK
4	Disiplin	-	-	5	5	5	PNS
						5	PPPK
5	Indeks Profesionalisme	-	-	66,09	79,26	80,50	PNS
						81,86	PPPK

Sumber : Bidang Pengembangan, Kompetensi & PK ASN, BKPSDM 11 April 2025

Tabel 2.12
Target Kinerja Sasaran Strategis Perjanjian Kinerja BKPSDM
Tahun 2021-2026

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
1. Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja	1. Nilai RB BKPSDM	B (60)	B (60)	65 (B)	66 (B)	67 (B)	68 (B)
	2. Nilai AKIP BKPSDM	A	A	A	A	A	A
2. Meningkatnya Daya Saing ASN	1. Indeks Profesionalitas ASN	57	57	58	61	66	71
	2. Indeks Merit Sistem	126	184	250	252	254	255
3. Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah	1. Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM	80	80	100	100	100	100

Sumber : PK BKPSDM Tahun 2021-2025

2.2.2.3 : Terwujudnya Pemerintahan yang Akuntabel dan Berkinerja

Sasaran Strategis 1, memiliki 2 Indikator Kinerja : Nilai RB dan Nilai AKIP

a. Nilai RB

Berdasarkan Dokumen Rasionalisasi Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 tanggal 31 Januari 2023 terdapat 3 (tiga) sasaran kinerja dengan 5 (lima) indikator Kinerja sementara pada Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2024 terdapat 4 (empat) indikator kinerja. Hal ini disebabkan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan

Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi Tanggal 26 Juli 2023, maka tidak lagi dilakukan Penilaian RB terhadap Perangkat Daerah, namun Penilaian RB General dan Tematik yang dinilai hanya terhadap Pemerintah Daerah, sehingga indikator kinerja Nilai RB Perangkat Daerah tidak ada pada Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024 dan dilakukan Revisi Indikator Kinerja Utama dengan menghilangkan Indikator Nilai RB Perangkat Daerah

b. Nilai AKIP

Perbandingan target dan capaian realisasi Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan 5 tahun terakhir :

Tabel 2.13
Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja 5 Tahun Terakhir

Tahun	Target	Realisasi	Kategori	Hasil Sumber dan Keluar Tanggal
2020	A	A (89,05)	memuaskan	Inspektorat, LHE AKIP 2020, Tgl 25 Mar 2021
2021	A	A (89,33)	memuaskan	Inspektorat, LHE AKIP 2021, Tgl 28 Mar 2022
2022	A	A (89,94)	memuaskan	Inspektorat, LHE AKIP 2022, Tgl 24 Mar 2023
2023	A	A (89,99)	memuaskan	LHE AKIP 2023, Tgl 22 Maret 2024
2024	A	A (89,54)	memuaskan	LHE AKIP 2024, Tgl 21 Maret 2025

Sumber : LHE AKIP Inspektorat

2.2.2.4 Meningkatkan Daya Saing ASN

Sasaran Strategis 2 ini memiliki 2 Indikator Kinerja yakni : Indeks Profesionalitas ASN (IPASN) dan Indeks Merit Sistem

C. Indeks Profesionalitas ASN (IPASN)

Tabel 2.14

Perbandingan Target dan Capaian Realisasi Nilai IP ASN 5 Tahun Terakhir

Tahun	Target	Realisasi	Kategori Realisasi	Hasil Sumber dan Waktu Keluar Hasil
2020	57	56,00	sangat rendah	BKN Reg XII - Des 2020
2021	57	48,78	sangat rendah	BKN Reg XII – Jan 2022
2022	57	51,89	sangat rendah	BKN Reg XII – 3 Nov 2022
2023	58	66.09	rendah	
2024	70	79.26	sedang	BKN Reg XII – Des 2023 BKN Reg XII- 2 Okt 2024

D. Indeks Merit Sistem

Tabel 2.15

Perbandingan Target dan Capaian Nilai Merit Sistem 5 Tahun Terakhir

Tahun	Target	Realisasi	Kategori Realisasi	Hasil Sumber dan Keluar Tanggal
2020	125	25	Buruk	Surat KASN, 20 Nov 2020
2021	126	126,5	Buruk	Surat KASN, 25 Nov 2021
2022	184	167	Buruk	Surat KASN, 22 Nov 2022
2023	250	243,5	Kurang	Surat KASN, 13 Nov 2023

2024	255	265,5	Baik	Surat KASN, 17 Mei 2024
------	-----	-------	------	-------------------------

2.2.2.5 : Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah

Untuk sasaran 2 yaitu meningkatnya kualitas inovasi daerah dapat diukur melalui tabel dibawah ini.

Tabel 2.16
Perbandingan antara target dengan capaian realisasi kinerja
5 Tahun Terakhir

Tahun	Target	Realisasi	Kategori	Hasil Sumber dan Keluar Tanggal
2020	80	85	sangat inovatif	Surat Setda – 23 Des 2021
2021	80	95	sangat inovatif	Surat Setda – 17 Jan 2022
2022	100	85	sangat inovatif	Surat Setda – 14 Des 2022
2023	100	85	sangat inovatif	Surat Setda – 10 Jan 2024
2024	100	90	sangat inovatif	Surat Setda – 30 Des 2024

Sumber : Bapedalitbang

Untuk Indikator Kinerja Nilai Kematangan Inovasi BKPSDM, capaian kinerja sebesar 90%. Hal ini dilihat dari target 100 dan realisasi 90. Inovasi ini merupakan pengembangan dari Aplikasi e-Pensiun. Namun inovasi ini belum bisa dimanfaatkan sepenuhnya karena keterbatasan anggaran untuk kebutuhan sarana prasara prakom.

Tabel 2.16

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM Kab. Pesisir Selatan

Uraian	Anggaran Renstra Tahun					Realisasi Anggaran Tahun					Rasio Realisasi dan Anggaran					Rata-rata Pertumbuhan	
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	20 23	2024	2020	2021	2022	2023	2024	Angga ran	Reali sa si
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>	<i>16</i>	<i>17</i>	<i>18</i>
Program Penunjan g Urusan Pemerin tahan Daerah Kab/Kota	-	-	5.330.359.015	4.416.063.035	4.960.210.791	-	-	5.212.084.752	3.722.999.220	4.776.845.984	-	-	97.78	84.30	96.30	100	100
Program Kepegaw aian Daerah	-	-	1.062.808.810	1.921.851.174	833.227.859	-	-	682.776.910	2.625.631.718	805.490.306	-	-	78.39	136.61	96.67	100	100
Program Pengemb angan Sumber Daya Manusia	-	-	1.417.722.540	93.600.825	53.506.740	-	-	1.339.592.051	92.727.256	53.038.600	-	-	75.85	99.06	99.12	100	100

Berdasarkan diatas mulai pada tahun 2020 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki 3 program, dengan capaian rasio realisasi anggaran pada tahun 2022 sebesar 84.00, tahun 2023 106.67, tahun 2024 97.36.

2.1.4 KELOMPOK SASARAN LAYANAN BKPSDM

Prinsip-prinsip pelayanan publik diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/Kep/M.PAN/7/2003 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik yang mencantumkan sepuluh prinsip pelayanan publik. Asas-asas pelayanan publik menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/Kep/M.PAN/7/2003 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Dalam proses kegiatan pelayanan publik terdapat tiga unsur penting yang mendukung jalannya kegiatan menurut Purwanto, Tyastianti, Taufiq, Novianto (2017).

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 membedakan jenis pelayanan menjadi tiga kelompok :

- a. Kelompok Pelayanan Administratif Yakni pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk dokumen resmi yang dibutuhkan oleh publik, misalnya sertifikat kompetensi, Karis, Karsu, KPE, dll.
- b. Kelompok Pelayanan Barang Yaitu pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk jasa barang yang digunakan oleh publik dalam hal ini Pegawai Kabupaten Pesisir Selatan terutama Pegawai BKPSDM, misalnya jaringan telepon, penyediaan tenaga listrik, air bersih, dll.
- c. Kelompok Pelayanan Jasa Yaitu pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk jasa yang dibutuhkan oleh publik. Misalnya Penyelenggaraan pendidikan pelatihan/magang, penyelenggara raan Sertijab, dan lain-lain.

Dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 tentang penyelenggaraan pelayanan publik, dinyatakan bahwa pelayanan publik mengandung sendi-sendi:

1. Kesederhanaan Dalam hal ini kesederhanaan meliputi prosedur yang mudah, cepat, dan mudah dilaksanakan.
2. Kejelasan yaitu kejelasan yang mencakup:
 - a. Persyaratan teknis dan administrasi pelayanan publik
 - b. Unit kerja pejabat yang berwenang dan bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan dan penyelesaian keluhan atau persoalan dalam pelaksanaan pelayanan publik.
 - c. Seluruh Layanan di BKPSDM 'Gratis' tidak ada biaya.
3. Kepastian waktu Artinya pelayanan di BKPSDM dapat dilaksanakan dalam waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
4. Akurasi berarti bahwa produk pelayanan publik diterima dengan benar, tepat dan sah.
5. Keamanan yaitu bahwa proses dan produk pelayanan publik memberikan rasa aman dan kepastian hukum.
6. Tanggung jawab yaitu bahwa penyelenggara pelayanan publik atau pegawai yang ditunjuk, bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan dan penyelesaian keluhan, persoalan dalam pelaksanaan pelayanan publik.
7. Kelengkapan sarana dan prasarana yaitu tersedianya sarana dan prasarana kerja, peralatan kerja dan fasilitas pendukung lainnya yang memadai.
8. Kenyamanan yaitu mencakup lingkungan pelayanan yang harus tertib, nyaman, bersih, rapi, lingkungan yang indah dan sehat serta dilengkapi dengan fasilitas pendukung pelayanan. Pelayanan publik dapat dikatakan berkualitas jika pelayanan yang diberikan kepada masyarakat mendapat pengakuan dari pihak-pihak yang dilayani

2.2 PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

2.2.1 Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan yang menjadi perhatian untuk 5 (lima) tahun kedepan dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur adalah:

1. Belum tersedianya regulasi daerah tentang manajemen talenta dan pola karier.
2. Belum tersedianya data potensial ASN dari hasil pemetaan terbaru
3. Kurang adaptifnya sebagian ASN dalam memanfaatkan digitalisasi layanan kepegawaian
4. Belum tersedianya dokumen Human Capital Development Plan (HCDP) yang memenuhi standar
5. Terbatasnya kemampuan penganggaran daerah dalam pengembangan kapasitas SDM, yakni 0.16 % belum terealisasi.
6. Kurangnya penguasaan ASN terhadap regulasi kepegawaian yang berkembang sangat cepat
7. Kurangnya sarana prasarana pelayanan kepegawaian, seperti ruang komputer untuk pelaksanaan ujian yang dapat digunakan untuk ujian seleksi pindah masuk ke Pesisir Selatan, seleksi CPNS/PPPK, uji kompetensi, ujian dinas dll serta Sarana komunikasi dengan pihak lain contohnya e-mail BKPSDM yang tidak aktif sehingga urusan kepegawaian dilakukan dengan e-mail pribadi.
8. Belum tersedianya asesor kepegawaian
9. Belum tersedianya dokumen standar kompetensi jabatan untuk setiap jenjang jabatan
10. Surat Keputusan Pensiun belum dapat diterbitkan secara digital

11. Belum meratanya penempatan ASN terutama di bidang pendidikan dan kesehatan
12. Belum terintegrasinya antara dokumen standar kompetensi jabatan, peta jabatan dan analisis jabatan / analisis beban kerja
13. Terdapat kesenjangan kompetensi pada setiap level jenjang jabatan.
14. Pelatihan leadership dengan menggandeng pihak swasta dengan waktu yang relatif lebih singkat dan biaya yang lebih rendah dibandingkan dengan diklat kepemimpinan yg sudah ada.

Berdasarkan identifikasi terhadap isu strategis atau permasalahan, maka selanjutnya dibagi isu strategis tersebut dalam 2 (dua) kategori, yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Faktor Internal, terdiri dari :

1. Belum tersedianya regulasi daerah tentang manajemen talenta dan pola karier
2. Belum tersedianya data potensial ASN dari hasil pemetaan terbaru
3. Belum tersedianya dokumen Human Capital Development Plan (HCDP) yang memenuhi standar
4. Kurangnya penguasaan ASN terhadap regulasi kepegawaian yang berkembang sangat cepat
5. Kurangnya sarana prasarana pelayanan kepegawaian
6. Belum tersedianya asesor kepegawaian
7. Surat Keputusan Pensiun belum dapat diterbitkan secara digital
8. Belum meratanya penempatan ASN terutama di bidang pendidikan dan kesehatan

b. Faktor Eksternal, terdiri dari:

1. Kurang adaptifnya sebagian ASN dalam memanfaatkan digitalisasi layanan kepegawaian.
2. Terbatasnya kemampuan penganggaran daerah dalam pengembangan kapasitas

SDM.

3. Belum tersedianya dokumen standar kompetensi jabatan untuk setiap jenjang jabatan.
4. Belum terintegrasinya antara dokumen standar kompetensi jabatan, peta jabatan dan analisis jabatan / analisis beban kerja.
5. Terdapat kesenjangan kompetensi pada setiap level jenjang jabatan.

2.2.2 Isu Strategis

Berdasarkan Permendagri No. 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 RKPD. Berkaitan dengan peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan dibidang kepegawaian, isu-isu yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbincangan, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Rendahnya kualitas dan kompetensi Aparatur Sipil Negara Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Pesisir Selatan memiliki permasalahan dengan rendahnya kompetensi. Hal ini dibuktikan dengan dilakukannya pemetaan potensi kepada sebagian PNS di Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil dari pemetaan potensi diperoleh bahwa hanya sepertiga dari jumlah pegawai yang telah dipetakan memperoleh hasil yang baik. Sehingga ini merupakan masalah yang harus ditanggapi oleh Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan.
- b. Sumber Daya Manusia
Sumber Daya Manusia yang tersedia pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) terdiri dari Kepala

Badan, Sekretaris, Kepala Bidang, Jabatan Fungsional Tertentu yang terdiri dari Analis Sumber Daya Manusia Aparatur (SDMA) dan Pranata Komputer, serta jabatan pelaksana.

Ketersediaan SDM khususnya fungsional tertentu masih belum tersedia/ mencukupi antara lain :

- a. Perencana
- b. Statistisi
- c. Assesor Kepegawaian

Analisis SDMA merupakan jabatan fungsional mayoritas pada BKPSDM, namun saat ini pemangku jabatan masih terfokus pada bidang-bidang sehingga analisis SDMA tidak menguasai layanan kepegawaian secara keseluruhan. Hendaknya Analisis SDMA ahli pertama, muda, dan madya mengetahui layanan kepegawaian secara keseluruhan sehingga pemangku jabatan tersebut ahli dalam layanan kepegawaian. Layanan usul NIP, kenaikan pangkat, mutasi, pensiun, dan lainnya wajib dapat dilakukan oleh analisis SDMA.

Dalam penerapan digitalisasi layanan kepegawaian, terkendala kemampuan personal pegawai dalam melaksanakan layanan kepegawaian paperless contohnya layanan kenaikan pangkat.

d. Pengembangan Sumber Daya Manusia

BKPSDM merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang menangani bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia pemerintahan, namun pada saat ini fungsi pengembangan sumber daya manusia relatif jalan ditempat/stagnan. Pengembangan sumber daya manusia meliputi pelatihan pegawai dan pengembangan kompetensi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Pengembangan SDM saat ini hanya sebatas pelatihan rutin yang wajib dilaksanakan oleh ASN, contoh Diklat Prajabatan bagi CPNS dan PPPK, sementara pelatihan-pelatihan lain seperti pelatihan kepemimpinan bagi jabatan pengawas, administrator, dan jabatan pimpinan tinggi sangat sulit dilaksanakan karena membutuhkan anggaran yang sangat besar dalam pelaksanaannya. Pelatihan lain sebagai tambahan penunjang keahlian bagi ASN nyaris tidak ada pada BKPSDM.

Anggaran pelatihan dan pengembangan kompetensi hendaknya berada pada BKPSDM dan tidak tersebar pada perangkat daerah lain, hal ini dimaksudkan agar pelatihan dan pengembangan kompetensi dapat terlaksana, terawasi, dan terdata dengan baik.

Tabel 2.17 Teknik Menyimpulkan Isu Strategis BKPSDM

Potensi Daerah yang Menjadi Kewenangan BKPSDM	Permasalahan BKPSDM	Isu KLHS yang relevan dengan BKPSDM	Isu Lingkungan Dinamis yang Relevan dengan BKPSDM			Isu Strategis BKPSDM
			Global	Nasional	Regional	
1	2	3	4	5	6	7
Layanan Kepegawaian	Rendahnya kualitas dan kompetensi Aparatur Sipil Negara Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Pesisir Selatan memiliki permasalahan dengan rendahnya kompetensi	Proporsi Perempuan yang berada di posisi manajerial dan Persentase keterwakilan perempuan sebagai penhambilan keputusan di Lembaga eksekutif (Esselon I dan II)	Kurangnya Sarana dan prasarana pelayanan administrasi kepegawaian serta Ketersediaan SDM khususnya fungsional tertentu masih belum mencukupi	Kurangnya Sarana dan prasarana pelayanan administrasi kepegawaian serta Ketersediaan SDM khususnya fungsional tertentu masih belum mencukupi	Kurangnya Sarana dan prasarana pelayanan administrasi kepegawaian	Perlunya penggantian Sarana dan prasarana pelayanan administrasi kepegawaian serta Ketersediaan SDM khususnya fungsional tertentu masih belum mencukupi

Tantangan Dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM

Yang menjadi **Kekuatan (Strength)** Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dalam melaksanakan pengembangan pelayanan adalah sebagai berikut :

1. Tersedianya Sumber Daya Aparatur dengan Pendidikan tinggi (D4/S1/S2) pada BKPSDM;
2. Tersedianya pedoman, prosedur dan tata laksana kerja yang jelas dalam bentuk peraturan perundang-undangan hingga Peraturan Daerah tentang kepegawaian yang menunjang penyelenggaraan kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
3. Adanya iklim kerja yang kondusif di dalam lingkungan BKPSDM;
4. Tingginya semangat dan komitmen kinerja pelayanan SDM aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
5. Kepemilikan kewenangan untuk bisa Menyusun kebijakan bidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan;
6. Inovasi kegiatan berupa pembangunan dan pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian.

Yang menjadi **Kelemahan (Weakness)** Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dalam melaksanakan pengembangan pelayanan adalah :

1. Tidak semua SDM aparatur BKPSDM memiliki kemampuan IT;
2. Fasilitas dan sarana prasarana pelayanan kepegawaian dan pengembangan SDM yang kurang memadai. Meliputi : Gedung, Ruang Arsip, Alat-alat kantor dan sarana pendukung lainnya;
3. Kurangnya pemahaman sebagian aparatur terhadap peraturanperundang-undangan kepegawaian dan penguasaan dibidang teknoogi informasi;
4. Masih ada beberapa aparatur pemerintah yang penempatannyabelum

sesuai dengan disiplin ilmunya

5. Posisi jabatan struktural dan fungsional PNS yang masih belum terisi.
6. Pengukuran/Penilaian Kinerja lewat SKP masih bersifat formalitas, belum dilaksanakan dengan benar-benar objektif.

Yang menjadi **Peluang (Opportunities)** Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dalam melaksanakan pengembangan pelayanan adalah sebagai berikut :

1. Adanya dukungan Peraturan lebih tinggi mengenai kepegawaian (UU No 20 Tahun 2023 yang merupakan perubahan dari UU No 5 Tahun 2014);
2. Adanya penawaran peningkatan SDM aparatur melalui penyelenggaraan diklat struktural, fungsional dan beasiswa pendidikan formal melalui tugas belajar;
3. Adanya kesempatan untuk meningkatkan jenjang karier pegawai
4. Adanya dukungan Kebijakan Pemerintah Daerah;
5. Adanya hubungan harmonis antara atasan dan bawahan (staf) serta adanya koordinasi yang baik dan harmonis antar OPD;
6. Adanya pelimpahan kewenangan dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah dalam pengelolaan manajemen kepegawaian;
7. Adanya kesempatan pengembangan pegawai melalui Pendidikan dan pelatihan serta program magang;
8. Efisiensi dan Efektifitas pelayanan dan administrasi kepegawaian berbasis teknologi informasi;
9. Tersedianya jaringan internet online di semua PD di lingkup Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan.

Yang menjadi **Tantangan (Threats)** Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dalam melaksanakan pengembangan pelayanan, berdasarkan Implementasi 9

(Sembilan) program strategi percepatan reformasi birokrasi Kementerian PAN dan RB adalah :

1. Penataan Struktur Birokrasi
2. Penataan jumlah, dan distribusi ASN
3. Sistem Seleksi CPNS dan Promosi PNS secara Terbuka
4. Profesionalisasi ASN
5. Pengembangan Sistem Elektronik Pemerintah (E-Government)
6. Peningkatan Pelayanan Publik
7. Peningkatan transparansi dan akuntabilitas aparatur
8. Peningkatan Kesejahteraan Pegawai
9. Efisiensi Penggunaan Fasilitas, Sarana dan Prasarana Kerja ASN

Selain itu juga beberapa hal yang menjadi tantangan bagi BKPSDM, yakni:

1. SDM aparatur belum kompetitif dilihat dari IP ASN dan Indeks Sistem Merit;
2. Digitalisasi Pemerintahan masih terbatas di beberapa aspek layanan;
3. Sinkronisasi kebijakan anggaran di DPRD terhadap prioritas pembangunan masih belum optimal;
4. Kapasitas Fiskal daerah rendah;
5. Rasio belanja pegawai terhadap APBD masih tinggi (tahun 2025 > 40 %)
6. Perubahan dan perkembangan peraturan bidang kepegawaian dan diklat yang harus dipahami dan dilaksanakan secara cepat dan tepat.
7. Adanya tuntutan pelayanan yang lebih baik bagi PNS mulai dari proses rekrutmen hingga proses pensiun.
8. Era globalisasi dan kemajuan Iptek yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian dan diklat mengikuti perubahan berbasis e-digital.
9. Harus bekerja dengan target peningkatan Kompetensi dan nilai IP-ASN yang tinggi meskipun dengan kurang di akomodir oleh anggaran yang memadai, dimana 0,16 % tidak sepenuhnya terealisasi ke BKPSDM.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

Merujuk pada Bab I, ayat 49 dan 50 Peraturan Menteri Dalam Negeri menyatakan yang dimaksud dengan **Tujuan** dalam kerangka perencanaan pemerintahan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahunan.

Perumusan tujuan perangkat daerah tentu harus menunjang rencana pembangunan daerah yang dirumuskan melalui visi - misi pembangunan daerah yang dijabarkan dalam RPJMD Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029. Adapun visi Pembangunan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029:

VISI : PESISIR SELATAN MAJU, TUMBUH DAN BERKELANJUTAN

Penjabaran dari visi pembangunan tersebut dirumuskan ke dalam 5 (lima) misi pembangunan Kabupaten Pesisir Selatan untuk 5 (lima) tahun ke depan. Misi ini menjadi penjabaran operasional dari visi yang menggambarkan langkah-langkah strategis yang akan ditempuh oleh pemerintah daerah untuk menjawab tantangan dan permasalahan pembangunan daerah, sekaligus menangkap peluang dan potensi strategis yang dimiliki Kabupaten Pesisir Selatan.

Misi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sebagai pengelola sumber daya aparatur pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan adalah:

**MISI : MEWUJUDKAN PEMERINTAHAN YANG PROFESIONAL
DAN BERINTEGRITAS**

Bertolak dari misi 1 tersebut, maka Adapun **tujuan yang telah dirumuskan BKPSDM Tahun 2025-2029** adalah:

**TUJUAN : TERWUJUDNYA TATA KELOLA PEMERINTAHAN
YANG AKUNTABEL DAN BERDAYA SAING UNTUK
MENINGKATKAN PROFESIONALITAS ASN**

**Dengan Indikator Sasaran Strategis Renstra BKPSDM yakni : Indeks NSPK
Manajemen ASN**

3.1.1 Penentuan Tujuan dan Sasaran

Tujuan yang telah dirumuskan diatas disusun dengan memperhatikan konsistensi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta searah dengan visi dan misi institusi. Tujuan diatas digunakan sebagai panduan dalam merencanakan sasaran dan program yang akan disusun. Selain itu, tujuan jangka menengah ini juga akan berfungsi sebagai alat kontrol dalam mengukur capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan

- a. NSPK yang di tetapkan oleh Pemerintah Pusat sesuai dengan kewenangan. NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) adalah pedoman penyelenggaraan urusan pemerintahan yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. NSPK ini menjadi acuan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dalam menjalankan tugasnya, baik urusan wajib maupun urusan pilihan sesuai dengan kewenangan yang telah di atur dalam undang-undang. BKPSDM merupakan Instansi yang terkait dengan urusan pemerintahan dan pelayanan publik, termasuk dalam hal pengembangan sumber daya manusia. NSPK yang terkait dengan BKPSDM akan menjadi dasar bagi pelaksanaan urusan kepegawaian termasuk dalam hal pengangkatan, promosi, mutasi dan pengembangan ASN.

Berdasarkan ketentuan Pasal 8 dan Pasal 9 Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN disebutkan bahwa wasdal pelaksanaan NSPK Manajemen ASN dilakukan melalui metode preventif yaitu antara lain dengan cara penilaian kebijakan dan pelaksanaan NSPK Manajemen ASN, dan melalui metode represif yaitu melalui Audit Manajemen ASN.

NSPK ini terdiri dari 18 Elemen dan 78 Indikator, yakni :

1. Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN, terdiri dari 4 Indikator
2. Pengadaan ASN, terdiri dari 4 Indikator
3. Pengangkatan ASN, terdiri dari 8 Indikator
4. Jabatan ASN, terdiri dari 10 Indikator
5. Pangkat ASN, terdiri dari 3 Indikator
6. Pola Karir, terdiri dari 1 Indikator
7. Pengembangan Karir ASN, terdiri dari 6 Indikator
8. Mutasi ASN, terdiri dari 3 Indikator
9. Penilaian Kinerja, terdiri dari 6 Indikator
10. Penghargaan, terdiri dari 3 Indikator
11. Disiplin, terdiri dari 5 Indikator
12. Cuti, terdiri dari 2 Indikator
13. Kode Etik, terdiri dari 2 Indikator
14. Pemberhentian, terdiri dari 9 Indikator
15. Jaminan Pensiun dan Hari Tua, terdiri dari 2 Indikator
16. Pensiun, terdiri dari 1 Indikator
17. Perlindungan, terdiri dari 2 Indikator
18. Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas, terdiri dari 6 Indikator

Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan yang telah secara konsisten melakukan implementasi NSPK Manajemen ASN berdasarkan hasil indeks

NSPK Manajemen ASN Tahun 2022, sehingga dapat mempertahankan predikat Baik (B) dengan Nilai Indeks 70,92. Diperlukan konsistensi untuk peningkatan nilai Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN dengan melakukan berbagai upaya yang akan dituangkan dalam Komitmen Bersama Peningkatan Kualitas Implementasi NSPK Manajemen ASN.

b. Sasaran RPJMD Tahun 2025-2029.

Untuk menjelaskan dan menjabarkan visi kedalam bentuk yang lebih terukur, perlu disusun serangkaian tujuan dan sasaran strategis organisasi. Tujuan menggambarkan target dan capaian tertentu dalam satu periode. Dalam konteks ini, periode pencapaian tujuan yang direncanakan adalah selama lima tahun. Tujuan yang ditetapkan mengacu kepada visi dan misi serta berdasarkan kepada isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

3.1.2 Perumusan Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM

Sasaran berbentuk target yang lebih spesifik, terukur, dan dalam kurun waktu yang lebih pendek. Sasaran ini dirumuskan dengan mengacu kepada tujuan jangka menengah organisasi. Sasaran ini akan merangkum beberapa indikator yang bersifat observe yang capaiannya dapat ditinjau secara terus-menerus. Sasaran yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan selama periode 2025-2029 adalah:

1. Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Akuntabel dan Berdaya Saing
2. Terwujudnya ASN yang Profesional
3. Nilai Manajemen Talenta

Sasaran yang ditetapkan diatas dijadikan sebagai indikator capaian tujuan untuk memudahkan institusi dalam mengukur, memantau, dan melakukan tindakan korektif jika dibutuhkan. Sehubungan dengan hal itu maka disusunlah target kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM selama periode 2025-2029. Adapun target kinerja sasaran tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 3.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2025-2029

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	TUJUAN BKPSDM	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN						
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	KET
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Visi : Pesisir Selatan Maju, Tumbuh dan Berkelanjutan										
Misi 1 : Mewujudkan Pemerintahan yang Profesional dan Berintegritas										
Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Akuntabel dan Berdaya Saing			Indeks NSPK Manajemen ASN (Nilai)	71	72	73	74	75	76	
	Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Akuntabel dan Berdaya Saing	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Akuntabel dan Berdaya Saing	Nilai AKIP PD (Angka)	90	91	92	93	94	95	
			Nilai Kematangan Inovasi PD (Angka)	91	92	93	94	95	96	
	Terwujudnya ASN yang Profesional	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir ASN	Nilai Indeks Profesionalitas ASN (Nilai)	81	81.5	81.85	82	82.45	82.75	
Nilai Manajemen Talenta (%)			70	75	85	90	95	100		

Sumber : Seluruh Bidang dan Sekretariat BKPSDM Kab. Pesssel – Maret 2025

Berdasarkan tabel diatas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan berada pada misi 1 yaitu Meningkatkan Pemerintahan yang Profesional dan Berintegritas dengan sasaran kedua yaitu meningkatnya tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan berdaya saing dengan tujuan Terwujudnya layanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang efektif dan efisien Terwujudnya tata Kelola Pemerintahan yang Akuntabel dan Berdaya Saing untuk Meningkatkan Profesionalitas ASN yang memiliki 3 (tiga) sasaran dan 4 (empat) indikator kinerja, yang nanti akan tertuang pada Perjanjian Kinerja.

3.2 Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi merupakan suatu langkah dalam rangka memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun serta berpengaruh besar terhadap pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran.

Kebijakan adalah pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama 5 (lima) tahun selama periode Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029. serta kebijakan ini diarahkan kepada pilihan pilihan strategis agar selaras dengan RPJMD Kabupaten Pesisir Selatan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif mengenai bagaimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan mencapai tujuan dan sasaran Renstra dengan efektif dan efisien. Selain melakukan perencanaan

komprehensif, perencanaan strategis juga dapat digunakan untuk melakukan transformasi, reformasi dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategis tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi.

3.2.1 Strategi Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029

Strategi Renstra BKPSDM adalah rencana Tindakan yang komprehensif berisikan Langkah-langkah atau upaya yang akan dilakukan diantaranya berupa optimalisasi sumber daya, tahapan, fokus dan penentuan Program/kegiatan/sub-kegiatan dalam menghadapi lingkungan yang dinamis untuk mencapai tujuan dan sasaran Renstra BKPSDM.

Sebagai langkah kongkrit merealisasikan strategi, perlu dirumuskan tahapan pembangunan tahunan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran perangkat daerah. Adapun penahapan Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Penahapan Renstra BKPSDM
Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029

Tahap I (2026)	Tahap II (2027)	Tahap III (2028)	Tahap IV (2029)	Tahap V (2030)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatkan penerapan Kualitas Akuntabilitas Kinerja (AKIP) • Melakukan penggantian/perbaikan sarana dan prasarana • Pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua ASN untuk berprestasi dan berinovasi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatkan penerapan Kualitas Akuntabilitas Kinerja (AKIP) • Melakukan penggantian/perbaikan sarana dan prasarana • Pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua ASN untuk berprestasi dan berinovasi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatkan penerapan Kualitas Akuntabilitas Kinerja (AKIP) • Melakukan penggantian/perbaikan sarana dan prasarana • Pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua ASN untuk berprestasi dan berinovasi. • Penguatan sistem 	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatkan penerapan Kualitas Akuntabilitas Kinerja (AKIP) • Melakukan penggantian/perbaikan sarana dan prasarana • Pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua ASN untuk berprestasi dan berinovasi. • Penguatan sistem 	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatkan penerapan Kualitas Akuntabilitas Kinerja (AKIP) • Melakukan penggantian/perbaikan sarana dan prasarana • Pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua ASN untuk berprestasi dan berinovasi. • Penguatan sistem

<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan Penataan Arsip • Penguatan sistem rekrutmen dan promosi yang berbasis pada kompetensi, kinerja dan kualifikasi yang terukur dan transparan • Mendorong inovasi pelayanan publik dan insentif untuk unit kerja inovatif • Menerapkan budaya kerja yang inovatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan Penataan Arsip • Penguatan sistem rekrutmen dan promosi yang berbasis pada kompetensi, kinerja dan kualifikasi yang terukur dan transparan • Mendorong inovasi pelayanan publik dan insentif untuk unit kerja inovatif • Menerapkan budaya kerja yang inovatif 	<p>rekrutmen dan promosi yang berbasis pada kompetensi, kinerja dan kualifikasi yang terukur dan transparan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mendorong inovasi pelayanan publik dan insentif untuk unit kerja inovatif • Menerapkan budaya kerja yang inovatif 	<p>rekrutmen dan promosi yang berbasis pada kompetensi, kinerja dan kualifikasi yang terukur dan transparan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mendorong inovasi pelayanan publik dan insentif untuk unit kerja inovatif • Menerapkan budaya kerja yang inovatif 	<p>rekrutmen dan promosi yang berbasis pada kompetensi, kinerja dan kualifikasi yang terukur dan transparan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mendorong inovasi pelayanan publik dan insentif untuk unit kerja inovatif • Menerapkan budaya kerja yang inovatif
---	---	--	--	--

3.2.2 Arah Kebijakan Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029

Strategi dan penahapan renstra perangkat daerah yang ditetapkan sebagai arah untuk mewujudkan tujuan/sasaran, memerlukan arah kebijakan yang terukur untuk kinerja dalam 5 (lima) tahun ke depan.

Terkait arah kebijakan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Renstra periode Tahun 2025-2029 berikut:

Tabel 3.3
Arah Kebijakan Renstra BKPSDM
Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029

No	Operasionalisasi NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra BKPSDM	Ket
1	Sasaran RPJMD 1.1.2 Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan berdaya saing Indikator Kinerja: <ul style="list-style-type: none">• Nilai SAKIP• Indeks Pelayanan Publik• Indeks Inovasi Daerah	Memperkuat tata kelola pemerintahan daerah yang transparan, akuntabel, partisipatif, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat	Memperkuat tata kelola Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang transparan, akuntabel, partisipatif, dan berorientasi pada kualitas pelayanan Kepegawaian	

Sesuai Visi, Misi dan Sasaran RPJMD arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

Tabel 3.4

**Tujuan, Sasaran, Strategi dan arah Kebijakan Renstra
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029**

VISI : Pesisir Selatan Maju, Tumbuh dan Berkelanjutan			
MISI 1 : Mewujudkan Pemerintahan yang Profesional dan Berintegritas			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Akuntabel dan Berdaya Saing untuk Meningkatkan Profesionalitas ASN	Meningkatnya tata Kelola pemerintahan yang akuntabel dan berdaya saing	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan Pengembangan Kompetensi ASN 2. Meningkatkan Nilai Kematangan Inovasi dengan Melakukan Perbaikan atas kekurangan Inovasi Tahun Lalu 3. Melakukan Survei Kepuasan Masyarakat 4. Meningkatkan Sarana dan Prasarana 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah melalui peningkatan kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja. 2. Meningkatkan Kualitas Inovasi, Pemanfaatan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, Penggunaan IT pada Proses Birokrasi Layanan BKPSDM, Sosialisasi dan Pendampingan Pengembangan Sistem Inovasi Daerah 3. Peningkatan Kepuasan Layanan Kepegawaian 4. Peningkatan Sarana dan Prasarana
	Terwujudnya ASN yang Profesional	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	Untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas aparatur sipil negara (ASN) melalui pengukuran dan evaluasi yang sistematis dan berkesinambungan
	Meningkatnya Kualitas Pengembangan	Manajemen Talenta	Mengidentifikasi pegawai yang memiliki potensi dan kemampuan tinggi untuk

	Karir ASN	<p>dikembangkan menjadi pemimpin atau pengambil keputusan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan Talenta: Menyediakan program pengembangan yang relevan dan efektif untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan pegawai yang memiliki talenta. - Pengelolaan Karir: Menyediakan jalur karir yang jelas dan transparan bagi pegawai yang memiliki talenta, sehingga mereka dapat berkembang dan meningkatkan kemampuan mereka. - Penghargaan dan Motivasi: Memberikan penghargaan dan motivasi kepada pegawai yang memiliki talenta, sehingga mereka dapat merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kemampuan mereka. - Pengembangan Kepemimpinan: Mengembangkan kepemimpinan yang efektif dan visioner untuk memimpin organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai. - Pengelolaan Pengetahuan: Mengelola pengetahuan dan pengalaman pegawai yang memiliki talenta, sehingga dapat dibagikan kepada pegawai lain dan meningkatkan kinerja organisasi. - Evaluasi dan Pemantauan
--	-----------	---

HCDP

Penyusunan HCDP ASN

HCDP adalah singkatan dari Human Capital Development Plan, Yaitu Perencanaan strategis untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM). HCDP merupakan rangkaian dan strategi untuk mengoptimalkan potensi SDM. HCDP dapat membantu instansi dalam Menyusun strategi pengembangan Sumber Daya Manusia, Meningkatkan Kompetensi ASN secara berkelanjutan, Mengoptimalkan proses perencanaan menuju kinerja tinggi dan membantu ASN dalam pelaksanaan pengembangan diri.

Prinsip Penyusunan HCDP :

- a) Objektif, didasarkan pada kebutuhan pengembangan SDM dan Organisasi
- b) Sistematis, Setiap SDM wajib mengikuti pengembangan diri
- c) Berkelanjutan, setiap instansi pemerintah menetapkan pengembangan SDM secara berkala
- d) Terintegrasi, rencana pengembangan SDM disusun dengan memperhatikan perencanaan karier
- e) Transparan, setiap prosedur penyusunan dan hasilnya dapat diketahui oleh SDM yang bersangkutan

Berikut beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penyusunan dokumen HCDP, yaitu :

- 1) Integrasi dan sinergitas antara dokumen perencanaan pembangunan daerah dengan rencana strategis BKPSDM;
- 2) Pemetaan kompetensi ASN dan kesenjangan kompetensi ASN;
- 3) Identifikasi kebutuhan kompetensi yang perlu diisi dalam rangka mencapai visi misi Pemerintah Daerah;

- 4) Rujukan bagi setiap perangkat daerah terkait pengembangan SDM Aparatur dengan pembiayaan APBD, Beasiswa, Swasta melalui program reguler atau double degree.

Dasar Hukum :

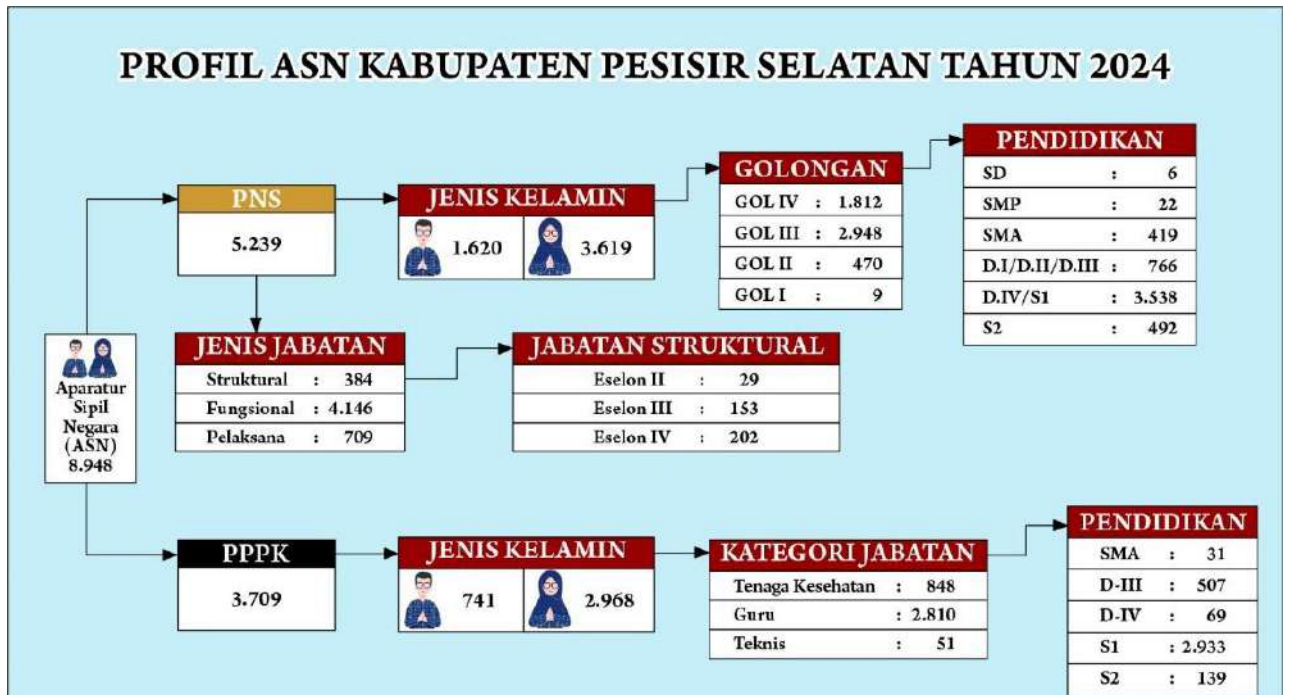
- a. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;
- e. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
- f. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pendidikan;
- g. Surat Edaran Bupati Pesisir Selatan Nomor 800.1.4.1/1/BKPSDM/2024 Tahun 2024 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pelatihan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan;
- h. Surat Edaran Bupati Pesisir Selatan Nomor 800.2.1/2/BKPSDM/2024 Tahun 2024 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pendidikan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Pesisir Selatan berperan penting

dalam mengimplementasikan kebijakan publik dan menjalankan fungsi pemerintahan yang efisien. Dengan komitmen untuk menciptakan birokrasi yang profesional dan akuntabel, ASN Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan terus berupaya meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik yang sejalan dengan visi dan misi pemerintah daerah.

Jumlah Aparatur Sipil Negara se-Kabupaten Pesisir Selatan berdasarkan data yang terupdate sampai dengan Desember 2024 yaitu sebanyak 8.948 orang dengan rincian jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 5.239 orang dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebanyak 3709 orang. Dengan mengesampingkan status kependudukan ASN, jumlah ASN yang ada di Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2024 mencapai 1,73% dari total populasi sebesar 516.600 jiwa. Secara garis besar, maka profil Pegawai Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dapat digambarkan, sebagai berikut:

Gambar 3.1 Profil ASN Kabupaten Pesisir Selatan



Standar Kompetensi Jabatan (SKJ)

Merupakan Deskripsi pengetahuan, Keterampilan dan Perilaku yang diperlukan oleh seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugas jabatannya secara efektif dan professional.

SKJ terdiri dari 3 (tiga) komponen utama :

1. Kompetensi Teknis : Pengetahuan dan keterampilan spesifik yang berkaitan langsung dengan tugas jabatan
2. Kompetensi Manajerial : Kemampuan dalam mengelola pekerjaan, termasuk perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan.
3. Kompetensi Sosial Kultural : Kemampuan berinteraksi dengan lingkungan kerja yang beragam, mencakup komunikasi efektif dan adaptif terhadap budaya organisasi.

Dalam pelaksanaan penyusunan SKJ dilakukan melalui tahapan :

- i. Analisis Jabatan : Mengidentifikasi tugas dan tanggungjawab suatu jabatan
- ii. Identifikasi Kompetensi : Menentukan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas jabatan
- iii. Penetapan Standar : Menetapkan tingkat kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh pemangku jabatan
- iv. Validasi dan Evaluasi : Melakukan uji coba dan penyesuaian terhadap standar yang telah ditetapkan.

Bupati Pesisir Selatan telah menerbitkan Rancangan Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Kelas Jabatan di lingkungan Pemerintah Daerah, tanggal 28 Februari 2024.

Dalam penyusunan standar kompetensi jabatan bagi ASN di Lingkungan

Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan, standar kompetensi yang digunakan mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi ASN. Level kompetensi menunjukkan tingkat penguasaan kompetensi yang dirumuskan berupa indikator perilaku pemangku jabatan, dalam Peraturan ini tingkat penguasaan kompetensi di kelompokkan dalam 5 (lima) tingkatan dari Level 1 sampai dengan Level 5.

Gambar 3.2 Tingkatan Kompetensi ASN



Tingkat penguasaan kecakapan kompetensi ditunjukkan dengan indikator perilaku dari level 1 sampai dengan level 5 dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Level 1, memiliki pemahaman dan kesadaran (awareness/understanding)
 - a) mengindikasikan kemampuan melaksanakan tugas/pekerjaan teknis sederhana dengan proses dan aturan yang jelas,
 - b) mengindikasikan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang tidak memerlukan pelatihan khusus;
 - c) mengindikasikan memiliki pemahaman dasar tentang prinsip-prinsip teori dan praktek, namun masih memerlukan pengawasan langsung dan/atau bantuan pihak lain;
 - d) mengindikasikan kemampuan bertanggungjawab atas pekerjaan sendiri.

- 2) Level 2, dasar (basic), dengan kriteria:
 - a) mengindikasikan kemampuan melakukan kegiatan/ tugas teknis dengan alat, prosedur dan metode kerja yang sudah baku;
 - b) mengindikasikan pemahaman tentang prinsip-prinsip teori dan praktek, dalam pelaksanaan tugas tanpa bantuan dan/atau pengawasan langsung;
 - c) mengindikasikan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang memerlukan pelatihan tingkat dasar;
 - d) mengindikasikan kemampuan untuk bertanggungjawab atas pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggungjawab membantu pekerjaan orang lain untuk tugas teknis yang sederhana.

- 3) Level 3, menengah (intermediate), dengan kriteria:
 - a) mengindikasikan kemampuan melakukan tugas teknis yang lebih spesifik dengan menganalisis informasi secara terbatas dan pilihan metode untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam tugasnya;
 - b) mengindikasikan pemahaman tentang prinsip-prinsip teori dan praktek tanpa bantuan dan/atau pengawasan langsung, dengan kecepatan yang tepat penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat;
 - c) mengindikasikan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang memerlukan pelatihan tingkat menengah;
 - d) mengindikasikan kemampuan bertanggungjawab atas pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggungjawab atas pekerjaan kelompok/tim.

- 4) Level 4, mumpuni (advance), dengan kriteria:
 - a) mengindikasikan kemampuan mengembangkan ilmu pengetahuan/iptek, konsep/teori dan praktek mampu mendapat pengakuan ditingkat instansi;
 - b) mengindikasikan kemampuan menghasilkan perbaikan dan pembaharuan teknis, metode kerja;

- c) Mengindikasikan kemampuan beradaptasi dengan berbagai situasi, peningkatan kompleksitas dan resiko serta kemampuan memecahkan permasalahan teknis yang timbul dalam pekerjaan;
 - d) mengindikasikan kemampuan mengembangkan dan menerapkan pendekatan mono disipliner/satu bidang keilmuan serta memiliki kemampuan pengajaran serta menjadi rujukan atau mentor tingkat instansi;
 - e) mengindikasikan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang memerlukan pelatihan lanjutan.
- 5) Level 5, ahli (expert), dengan kriteria:
- a) mengindikasikan kemampuan mengembangkan ilmu pengetahuan/iptek, konsep/teori mampu mendapat pengakuan nasional atau internasional;
 - b) mengindikasikan kemampuan menghasilkan karya kreatif, original dan teruji;
 - c) menunjukkan inisiatif dan kemampuan beradaptasi dengan situasi masalah khusus, dan dapat memimpin orang lain dalam melakukan kegiatan teknis;
 - d) mengindikasikan kemampuan mampu mengkoordinasikan, memimpikan dan menilai orang lain, kemampuan melakukan uji kompetensi, dan kemampuan menjadi pembimbing/mentor;
 - e) mengindikasikan kemampuan mengembangkan dan menerapkan pendekatan inter, multi disipliner;
 - f) mengindikasikan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang menjadi rujukan atau mentor tingkat nasional atau internasional.

Standar kompetensi jabatan ASN selanjutnya diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 adalah tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

Dinyatakan dalam Pasal 6 peraturan tersebut bahwa Kompetensi jabatan ASN terbagi atas:

1) Kompetensi Manajerial :

- Integritas;
- Kerjasama;
- Komunikasi;
- Orientasi pada hasil;
- Pelayanan publik;
- Pengembangan diri dan orang lain;
- Mengelola perubahan;
- Pengambilan keputusan.

2) Kompetensi Sosial Kultural : Perekat bangsa.

3) Kompetensi Teknis :

Kamus kompetensi teknis disusun dan ditetapkan oleh Kementerian, Lembaga dan Instansi sesuai dengan urusan pemerintah yang menjadi kewenangannya. Apabila kamus kompetensi teknis belum disusun dan ditetapkan, maka instansi pengguna dapat menyusun standar kompetensi ASN yang sesuai dengan karakteristik tugas jabatan sampai ditetapkannya standar kompetensi ASN secara nasional.

Tujuan penetapan Standar Kompetensi Jabatan adalah untuk mewujudkan objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengangkatan, mutasi, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan struktural. Standar kompetensi juga berfungsi untuk mengidentifikasi kompetensi individu, memastikan kesesuaian antara tugas jabatan dengan kompetensi, serta mengembangkan karir PNS secara tertib dan terarah.

Standar Kompetensi Jabatan memiliki 5 tingkatan (level) yang dibagi berdasarkan level jenjang jabatan. Pembagian mengenai level kompetensi ASN dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Level 1 : Jabatan Pelaksana

Dimiliki oleh Jabatan Pelaksana/JF Keterampilan Pemula dengan harapan memiliki pemahaman dasar tentang kompetensi manajerial dan sosial kultural

2) Level 2 : Jabatan Pengawas, Ahli Pertama

Dimiliki oleh Jabatan Pengawas/JF Ahli Pertama/JF Terampil dengan harapan mampu mengaplikasikan kompetensi manajerial dan sosial kultural dalam mengawasi kinerja bawahan/JF tingkat Pemula

3) Level 3 : Jabatan Administrator; Ahli Muda

Dimiliki oleh Jabatan Administrator/JF Ahli Muda/JF Mahir dengan harapan mampu mengimplementasikan kompetensi manajerial dan sosial kultural dalam mengelola unit kerja yang lebih besar/tugas JF yang lebih analisis

4) Level 4 : JPT Pratama; Ahli Madya

Dimiliki oleh Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama/JF Ahli Madya/JF Penyelia dengan harapan mampu mengimplementasikan kompetensi manajerial dan sosial kultural dalam mengelola organisasi secara lebih strategis/JF mampu mengevaluasi suatu kebijakan yang telah dan/atau akan ditetapkan.

5) Level 5 : JPT Madya; JF Ahli Utama

Dimiliki oleh Jabatan Pimpinan Tinggi Madya/JF Ahli Utama dengan harapan mampu memimpin dan mengelola organisasi dengan pemahaman

dan kemampuan yang paling tinggi dalam hal kompetensi manajerial dan sosial kultural/ JF yang memiliki jiwa kreasi yang tinggi.

Pemetaan Kompetensi (Assessment Center)

1. Pentingnya Pemetaan Kompetensi ASN

Yakni untuk memperoleh Profil Kompetensi setiap masing-masing pegawai ASN yang dibutuhkan sebagai dasar dalam penentuan kebijakan manajemen ASN dan pengembangan karier ASN pada suatu instansi pemerintah.

Berdasarkan amanat Undang-undang nomor 20 Tahun 2023 bahwa manajemen ASN harus dilaksanakan berdasarkan prinsip meritokrasi (kualifikasi;kompetensi;kinerja), sehingga menuntut setiap instansi pemerintah memiliki kewajiban untuk menerapkan manajemen talenta untuk mewujudkan manajemen ASN berbasis meritokrasi.

Gambar 3.2 Pembangunan Manajemen Talenta Instansi



Profil kompetensi ASN yang telah diperoleh dari hasil penilaian kompetensi dibutuhkan sebagai dasar dalam pembinaan kepegawaian, antara lain meliputi :

- 1) Pengisian dalam jabatan : Seleksi Terbuka JPT
- 2) Pengembangan karier : Rotasi, mutasi dan promosi

- 3) Pengembangan kompetensi : Dokumen HCDDP
- 4) Manajemen Talenta : Pengisian Talent Pool

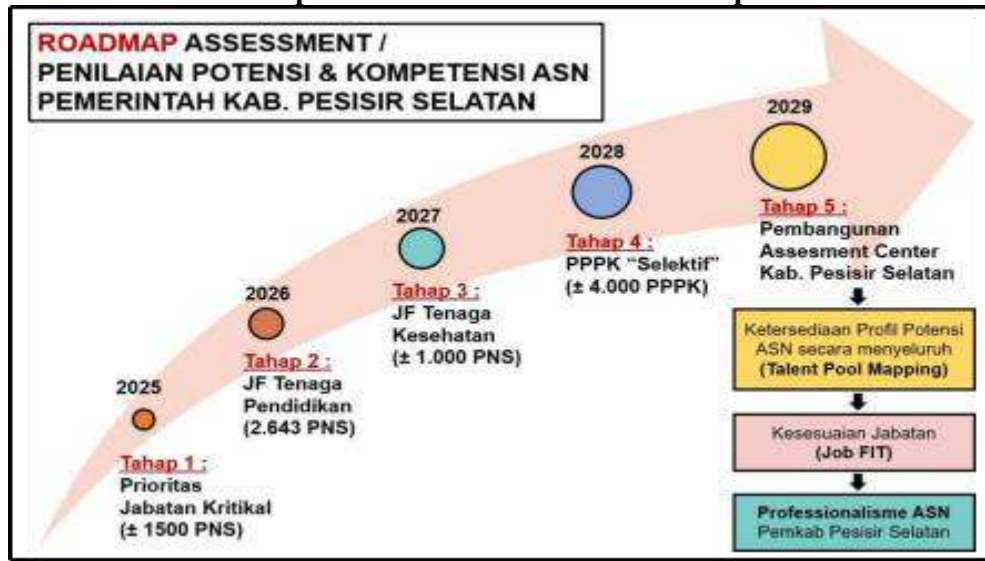
2. Target/Sasaran Peserta Penilaian Kompetensi ASN

adalah seluruh ASN, baik PNS (Pegawai Negeri Sipil) maupun PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), yang menduduki jabatan manajerial (struktural) maupun non-manajerial (fungsional / pelaksana. Berdasarkan pertimbangan kebutuhan organisasi dan kemampuan anggaran daerah, maka target penilaian kompetensi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan diprioritaskan terlebih dahulu kepada ASN yang berstatus PNS.

3. Roadmap Pemetaan Potensi ASN

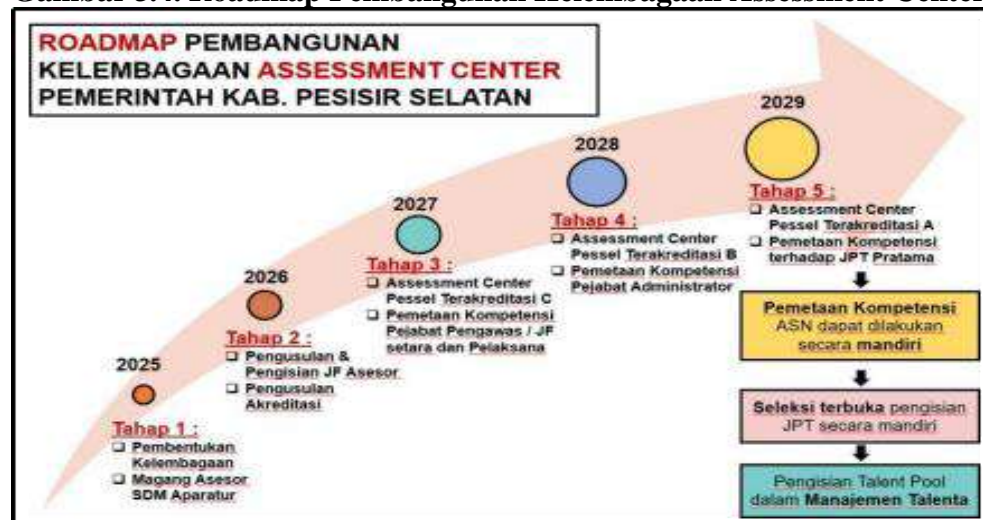
Sehubungan dengan rencana kerja strategis BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025 – 2030 serta mempertimbangkan kebutuhan organisasi dan kemampuan anggaran daerah maka disusun peta perjalanan (roadmap) penilaian kompetensi bagi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dengan gambaran sebagai berikut :

Gambar 3.3 Roadmap Pemetaan atau Penilaian Kompetensi ASN



Upaya pemetaan kompetensi ASN harus diiringi juga dengan pembangunan kelembagaan assesment center Pemerintah Kabupaten Selatan agar hasil penilaian kompetensi bersifat valid.

Gambar 3.4. Roadmap Pembangunan Kelembagaan Assessment Center



4. Metode Penilaian Kompetensi ASN

Berdasarkan Peraturan BKN nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil terdapat 2 (dua) jenis

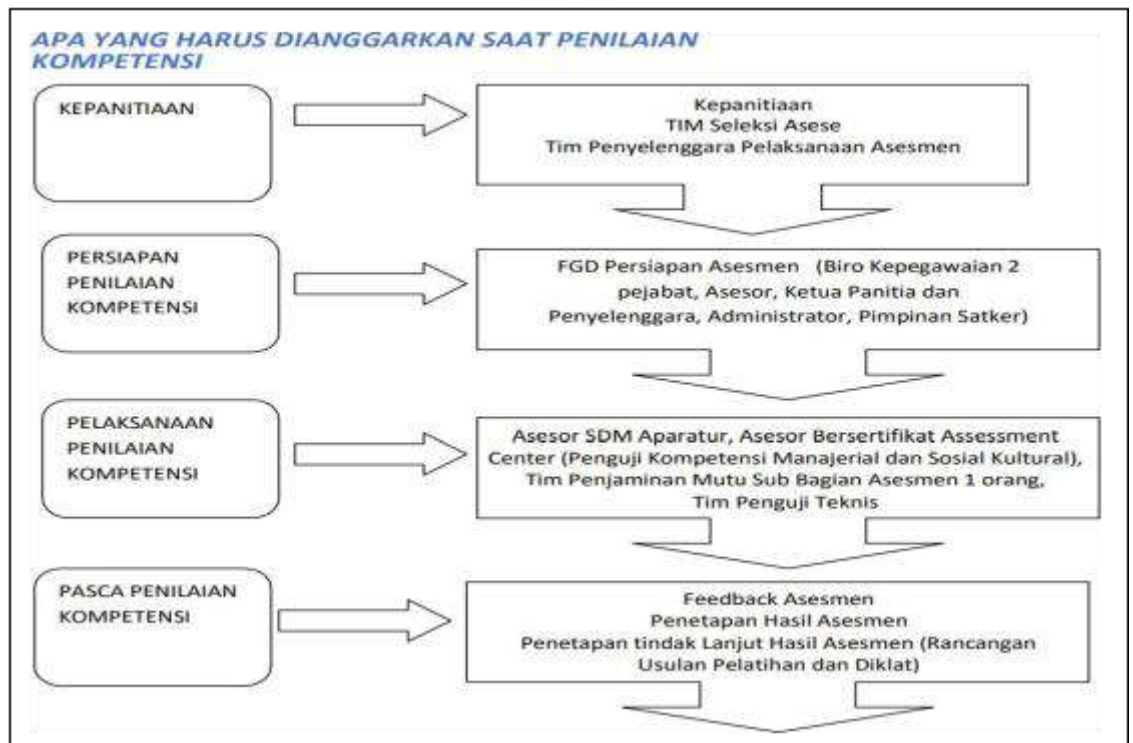
metode penilaian kompetensi ASN, yaitu : 1) Metode Assessment Center, 2) Metode lainnya seperti Computer Assisted Competency Test (CACT – BKN). Penggunaan metode penilaian kompetensi ini mempertimbangkan target peserta, anggaran, tujuan penilaian kompetensi dan kebutuhan organisasi. Berikut tabel pengelompokan metode penilaian kompetensi :

Tabel 3.5 Kategori Metode Penilaian Kompeten

No.	Metode	Jenis Jabatan	Keterangan
1.	Assessment Center (AC)	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kompetensi Manajerial & Sosio-Kultural ➤ Wawancara & Simulasi : Kompetensi Teknis
2.	Computer Assisted Competency Test (CACT)	Jabatan Administrator Jabatan Pengawas Jabatan Pelaksana Jabatan Fungsional P Ahli Madya P Ahli Muda P Ahli Pertama P JF Keterampilan	Terdiri dari 3 Bagian Tes : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tes Emerging Skills <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan Berfikir • Pengelolaan Diri • Kompetensi Teknis Informasi & Teknologi ➤ Tes Manajerial & Sosio-Kultural (Soal Studi Kasus & Situational Judgement Test / SJT) ➤ Tes Literasi Digital <ul style="list-style-type: none"> • Digital Skills • Digital Culture • Digital Ethic • Digital Safety

5. Proyeksi Kebutuhan Anggaran

Gambar : 3.6
Kebutuhan Penganggaran



Berkaitan dengan pembiayaan fasilitasi penilaian kompetensi oleh Pusat Penilaian Kompetensi ASN (Puspenkom BKN) didasarkan pada metode penilaian kompetensi yang akan digunakan. Pembiayaan fasilitasi untuk metode Assessment Center mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 2 Tahun 2024 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Badan Kepegawaian Negara.

Tabel 3.5
Rencana Anggaran Biaya

Tahap	Metode Penilaian	Biaya Pelaksanaan	Jumlah Target	Jumlah Anggaran
1. Jabatan Kritisal & Tenaga Teknis	Assessment Center	Rp. 4.480.000/ Orang	31 Jabatan	Rp. 138.880.000
	CACT BKN	Rp. 240.000/ Orang	1.411 Jabatan	Rp. 289.320.000
2. Tenaga Kependidikan	CACT BKN	Rp. 240.000/ Orang *Peserta ke 501 potongan biaya 50%)	2.643 Jabatan	Rp. 377.160.000
3. Tenaga Kesehatan	CACT BKN	Rp. 240.000/ Orang *Peserta ke 501 potongan biaya 50%)	983	Rp. 177.960.000
4. PPPK	CACT BKN	Rp. 240.000/ Orang *Peserta ke 501 potongan biaya 50%)	4.000	Rp. 540.000.000

* Metode CACT BKN : Peserta ke 501 potongan biaya 50%)

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

4.1 Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan

Penyusunan rancangan program, kegiatan dan sub kegiatan mengacu pada nomenklatur yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah serta Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 02 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, maka Rencana Program dan Kegiatan yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029 terdiri dari :

I. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

- 1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah**
 - a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - b. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

- 2. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**
 - a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - b. Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
 - c. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan bulanan/triwulan /semesteran SKPD

- 3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah**
 - a. Monitoring, Evaluasi dan Penilaian Kinerja Pegawai

4. Administrasi Umum Perangkat Daerah

- a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
- b. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
- c. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga;
- d. Penyediaan Bahan Logistik Kantor;
- e. Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan;
- f. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan;
- g. Fasilitasi Kunjungan Tamu;
- h. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD;
- i. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD

5. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

- a. Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
- b. Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
- c. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya

6. Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah

- a. Penatausahaan Barang Milik Daerah SKPD.

7. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- a. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
- b. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor;

8. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

- a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak Kendaraan Perorangan atau Kendaraan Dinas Jabatan;
- b. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
- c. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya;
- d. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya.

II. Program Kepegawaian Daerah

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

- a. Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN;
- b. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK;
- c. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN;
- d. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian;
- e. Evaluasi Pemberhentian ASN;
- f. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian;
- g. Pengelolaan Data Kepegawaian;
- h. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian.

2. Mutasi dan Promosi ASN

- a. Pengelolaan Mutasi ASN;
- b. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN;
- c. Pengelolaan Promosi ASN.

3. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

- a. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
- b. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
- c. Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai;
- d. Pembinaan Disiplin ASN;

4. Pengembangan Kompetensi ASN

- a. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN;
- b. Pengelolaan Assessment Center;
- c. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN;
- d. Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN;
- e. Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN;
- f. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN;
- g. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional;
- h. Evaluasi Pengembangan jabatan Fungsional.

III. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

- a. Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintah Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Fungsional;
- b. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan;
- c. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota

2. Pengembangan Kompetensi Teknis

- a. Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan

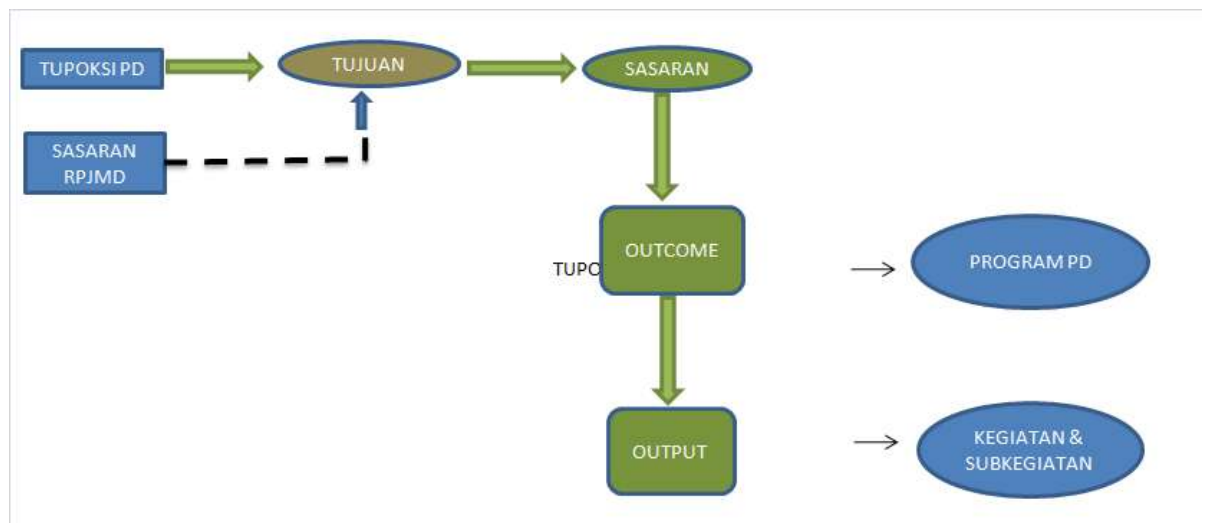
Pemerintahan Umum’

- b. Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Admiistrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum;
- c. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum;

3. Pengembangan Kompetensi Pemerintahan dalam Negeri

- a. Koordinasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten atau Kota

Gambar 4.1
Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan
Renstra Badan Kepegawaian dan Kepegawaian Sumber Daya Manusia



Tabel 4.1
Tujuan, Sasaran, Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra BKPSDM
Tahun 2025-2029

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KET
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
Visi	Pesisir Selatan Maju, Tumbuh dan Berkelanjutan						
Misi	Meingkatkan Pemerintahan yang Profesional dan Berintegritas						
5.03.5.04.0.00.01.0000 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA							
- Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan berdaya saing	Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Akutabel dan Berdaya Saing untuk Meningkatkan Profesionalitas ASN				Indeks NSPK Manajemen ASN (Nilai)		
		Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan berdaya saing			Nilai AKIP Perangkat Daerah (Angka)		
					Nilai Kematangan Inovasi Perangkat Daerah (Angka)		
		Meningkatnya Tata Kelola Organisasi			Nilai AKIP Perangkat Daerah (Angka)	5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
					Persentase Data Dukung Inovasi BKPSDM (%)	5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN	

						PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
				Terlaksananya Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja yang tepat waktu	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	5.03.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	5.03.01.2.01.0007 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
				Terealisasi APBD BKPSDM	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN (Dokumen)	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Sem esteran SKPD (Laporan)	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	

					Tunjangan ASN (Orang/bulan)		
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	5.03.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN (Dokumen)	5.03.01.2.02.0002 - Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	
					Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	5.03.01.2.02.0007 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	
				Tersedianya Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	5.03.01.2.03 - Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	5.03.01.2.03.0006 - Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	

				Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai (Dokumen)	5.03.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai (Dokumen)	5.03.01.2.05.0005 - Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	
				Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu (Laporan)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	

					Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0003 - Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor	

					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
					Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	5.03.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	
					Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu (Laporan)	5.03.01.2.06.0008 - Fasilitas Kunjungan Tamu	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	5.03.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
					Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.06.0010 - Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	
				Terlaksananya Pengadaan Barang Milik daerah Penunjang Urusan Pemerintah daerah	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	

					Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07.0001 - Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
					Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07.0002 - Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
					Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07.0006 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
				Tersedianya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	

					(Laporan)	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	5.03.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	5.03.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
				Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
					Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
					Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

					yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)		
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	5.03.01.2.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
					Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	5.03.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	5.03.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
					Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	5.03.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
			Meningkatnya kualitas layanan		Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi (%)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	

			administrasi kepegawaian				
				Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	

					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian (Laporan)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01.0001 - Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	
					Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (Dokumen)	5.03.02.2.01.0003 - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	5.03.02.2.01.0004 - Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01.0007 - Evaluasi Pemberhentian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	

					(Dokumen)		
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01.0011 - Pengelolaan Data Kepegawaian	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian (Laporan)	5.03.02.2.01.0012 - Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	
			Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional		Persentase yang mendapatkan pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial dan Fungsional (%)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
				Persentase ASN yang ditingkatkan Kompetensinya	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional yang Disusun (Dokumen)	5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	

					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional yang Disusun (Dokumen)	5.04.02.2.02.0006 - Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	
			Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN		Persentase ASN yang ditingkatkan Kompetensinya (%)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	

					Jabatan Fungsional ASN (Orang)		
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional (Laporan)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Orang)	5.03.02.2.03.0001 - Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
					Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	5.03.02.2.03.0002 - Pengelolaan Assessment Center	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan (Orang)	5.03.02.2.03.0006 - Fasilitas Sertifikasi Jabatan ASN	

					Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan Fungsional ASN (Orang)	5.03.02.2.03.0010 - Fasilitas Sertifikasi Fungsional ASN	
					Jumlah ASN Fungsional yang Dibina (Orang)	5.03.02.2.03.0013 - Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	
					Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	5.03.02.2.03.0014 - Fasilitas Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional (Laporan)	5.03.02.2.03.0015 - Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	
			Meningkatnya layanan penjaminan mutu, pengelolaan tugas belajar serta sertifikasi kompetensi		Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi (%)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
				Persentase ASN yang Lulus Uji Kompetensi	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis	

					Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	5.04.02.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
			Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN		Persentase Pegawai dengan SKP bernilai baik (%)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Orang)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian	5.03.02.2.04.0002 - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja	

					dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen)	Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	5.03.02.2.04.0003 - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Orang)	5.03.02.2.04.0004 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN	
		Terwujudnya ASN yang Profesional			Nilai Indeks Profesionalitas ASN (Nilai)		
			Meningkatnya Tata Kelola Organisasi		Nilai AKIP Perangkat Daerah (Angka)	5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
					Persentase Data Dukung Inovasi BKPSDM (%)	5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
				Terlaksananya Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja yang	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	

				tepat waktu		
					Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	5.03.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
					Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	5.03.01.2.01.0007 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
				Terealisasi APBD BKPSDM	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN (Dokumen)	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
					Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan	5.03.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN

					Tunjangan ASN (Orang/bulan)		
					Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN (Dokumen)	5.03.01.2.02.0002 - Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	
					Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	5.03.01.2.02.0007 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	
				Tersedianya Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	5.03.01.2.03 - Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	5.03.01.2.03.0006 - Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	
				Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai (Dokumen)	5.03.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	

					Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai (Dokumen)	5.03.01.2.05.0005 - Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	
				Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu (Laporan)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	

					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0003 - Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	

					Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	5.03.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	
					Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu (Laporan)	5.03.01.2.06.0008 - Fasilitas Kunjungan Tamu	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	5.03.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
					Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.06.0010 - Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	
				Terlaksananya Pengadaan Barang Milik daerah Penunjang Urusan Pemerintah daerah	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	

					Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07.0001 - Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
					Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07.0002 - Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
					Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07.0006 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
				Tersedianya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang	5.03.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	

					Disediakan (Laporan)		
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	5.03.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
				Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang	

					Dipelihara (Unit)	Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	5.03.01.2.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
					Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	5.03.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	5.03.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
					Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	5.03.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
			Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian		Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi (%)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Persentase Perencanaan	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	

				Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	ASN (Dokumen)	Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian (Laporan)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	

					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01.0001 - Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	
					Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (Dokumen)	5.03.02.2.01.0003 - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	5.03.02.2.01.0004 - Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01.0007 - Evaluasi Pemberhentian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	5.03.02.2.01.0011 - Pengelolaan Data Kepegawaian	

					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian (Laporan)	5.03.02.2.01.0012 - Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	
			Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional		Persentase yang mendapatkan pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial dan Fungsional (%)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
				Persentase ASN yang ditingkatkan Kompetensinya	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional yang Disusun (Dokumen)	5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional yang Disusun (Dokumen)	5.04.02.2.02.0006 - Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	

			Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN		Persentase ASN yang ditingkatkan Kompetensinya (%)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan Fungsional ASN (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	

					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional (Laporan)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Orang)	5.03.02.2.03.0001 - Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
					Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	5.03.02.2.03.0002 - Pengelolaan Assessment Center	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan (Orang)	5.03.02.2.03.0006 - Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan Fungsional ASN (Orang)	5.03.02.2.03.0010 - Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	
					Jumlah ASN Fungsional yang Dibina (Orang)	5.03.02.2.03.0013 - Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	
					Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang	5.03.02.2.03.0014 - Fasilitasi Pengembangan Karir dalam	

					Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	Jabatan Fungsional
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional (Laporan)	5.03.02.2.03.0015 - Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional
			Meningkatnya layanan penjaminan mutu, pengelolaan tugas belajar serta sertifikasi kompetensi		Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi (%)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
				Persentase ASN yang Lulus Uji Kompetensi	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis
					Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	5.04.02.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
			Meningkatnya kualitas		Persentase Pegawai dengan SKP bernilai baik	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

			penilaian kinerja ASN		(%)		
				Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Orang)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen)	5.03.02.2.04.0002 - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	5.03.02.2.04.0003 - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Orang)	5.03.02.2.04.0004 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	
					Jumlah ASN yang	5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan	

					Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	Disiplin ASN	
			Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis		Persentase yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis (%)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
				Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	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 (Dokumen)	5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis	
					Jumlah Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah	5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis	

					Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun (Dokumen)		
					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 (Dokumen)	5.04.02.2.01.0001 - 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 Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun (Dokumen)	5.04.02.2.01.0002 - Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	

				Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	Laporan Koordinasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten atau Kota (Laporan)	5.04.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	
					Laporan Koordinasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten atau Kota (Laporan)	5.04.02.2.03.0005 - Koordinasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten atau Kota	
		Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir ASN			Nilai Manajemen Talenta (%)		
			Meningkatnya Tata Kelola Organisasi		Nilai AKIP Perangkat Daerah (Angka)	5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
					Persentase Data Dukung Inovasi BKPSDM (%)	5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
				Terlaksananya Dokumen Perencanaan,	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	

				Penganggaran dan Evaluasi Kinerja yang tepat waktu			
					Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	5.03.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	5.03.01.2.01.0007 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
				Terealisasi APBD BKPSDM	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN (Dokumen)	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	

					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	5.03.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN (Dokumen)	5.03.01.2.02.0002 - Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	
					Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	5.03.01.2.02.0007 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	
				Tersedianya Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	5.03.01.2.03 - Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	5.03.01.2.03.0006 - Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	
				Terlaksananya Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja	5.03.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	

				Perangkat Daerah	Pegawai (Dokumen)		
					Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai (Dokumen)	5.03.01.2.05.0005 - Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	
				Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu (Laporan)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	

					Disediakan (Paket)		
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0003 - Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
					Jumlah Paket Barang Cetak dan	5.03.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan	

					Penggandaan yang Disediakan (Paket)	Penggandaan	
					Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	5.03.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	
					Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu (Laporan)	5.03.01.2.06.0008 - Fasilitas Kunjungan Tamu	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	5.03.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
					Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.06.0010 - Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	
				Terlaksananya Pengadaan Barang Milik daerah Penunjang Urusan Pemerintah daerah	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau	5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan	

					Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07.0001 - Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
					Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07.0002 - Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
					Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07.0006 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
				Tersedianya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa	5.03.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya	

					Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	Air dan Listrik	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	5.03.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
				Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	

					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	5.03.01.2.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
					Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	5.03.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	5.03.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
					Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	5.03.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
			Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan		Persentase yang mendapatkan pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial dan Fungsional (%)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	

			fungsional				
				Persentase ASN yang ditingkatkan Kompetensinya	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional yang Disusun (Dokumen)	5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional yang Disusun (Dokumen)	5.04.02.2.02.0006 - Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	
			Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN		Persentase ASN yang ditingkatkan Kompetensinya (%)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	

					Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan Fungsional ASN (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional (Laporan)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	5.03.02.2.03.0001 - Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	

					(Orang)	
					Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	5.03.02.2.03.0002 - Pengelolaan Assessment Center
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan (Orang)	5.03.02.2.03.0006 - Fasilitas Sertifikasi Jabatan ASN
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan Fungsional ASN (Orang)	5.03.02.2.03.0010 - Fasilitas Sertifikasi Fungsional ASN
					Jumlah ASN Fungsional yang Dibina (Orang)	5.03.02.2.03.0013 - Pembinaan Jabatan Fungsional ASN
					Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	5.03.02.2.03.0014 - Fasilitas Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional (Laporan)	5.03.02.2.03.0015 - Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional
			Meningkatnya kualitas		Persentase Realisasi Pendidikan dan Pelatihan	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER

			analisis kebutuhan, perancangan, pengembangan dan evaluasi		yang dilaksanakan (%)	DAYA MANUSIA	
				Persentase Realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan	Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota (Orang)	5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
					Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Laporan)	5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
					Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota (Orang)	5.04.02.2.02.0003 - Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5.04.02.2.02.0007 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	

					Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Laporan)		
			Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN		Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya (%)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah (Dokumen)	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen)	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
					Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen)	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah (Dokumen)	5.03.02.2.02.0001 - Pengelolaan Mutasi ASN	

					Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen)	5.03.02.2.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen)	5.03.02.2.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN	
			Meningkatnya layanan penjaminan mutu, pengelolaan tugas belajar serta sertifikasi kompetensi		Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi (%)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
				Persentase ASN yang Lulus Uji Kompetensi	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis	
					Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	5.04.02.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
			Meningkatnya layanan pengembangan		Persentase yang Mendapatkan Pengembangan	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	

			kompetensi teknis		Kompetensi Teknis (%)		
				Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	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 (Dokumen)	5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis	
					Jumlah Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun (Dokumen)	5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis	

					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 (Dokumen)	5.04.02.2.01.0001 - 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 Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun (Dokumen)	5.04.02.2.01.0002 - Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	
				Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan	Laporan Koordinasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	5.04.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri	

				Kompetensi Teknis	Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten atau Kota (Laporan)		
					Laporan Koordinasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten atau Kota (Laporan)	5.04.02.2.03.0005 - Koordinasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten atau Kota	

Sumber : Rancangan Akhir Renstra Dinas Dukcapil tahun 2025-2029 Aplikasi sipd.ri.kemendagri

TAMBAH TABEL 4.2
RENCANA PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN DAN PENDANAAN RENSTRA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PESISIR SELATAN
TAHUN 2025-2029

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03 - KEPEGAWAIAN				6.256.508.911		6.921.185.542		6.370.074.938		6.454.906.338		6.530.239.638		
5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				5.344.002.361		5.965.370.542		5.333.815.938		5.357.942.338		5.355.882.638		
Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	Nilai AKIP Perangkat Daerah (Angka)	89,54	91	5.344.002.361	92	5.965.370.542	93	5.333.815.938	94	5.357.942.338	95	5.355.882.638	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
	Persentase Data Dukung Inovasi BKPSDM (%)	90	92		93		94		95		96			
5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				8.430.895		8.836.044		9.052.000		9.241.600		9.485.400		
Terlaksananya Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja yang tepat waktu	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	1	1	8.430.895	1	8.836.044	1	9.052.000	1	9.241.600	1	9.485.400		
	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
5.03.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				1.845.343		2.152.900		2.263.000		2.387.000		2.498.000		

Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	1	1	1.845.343	1	2.152.900	1	2.263.000	1	2.387.000	1	2.498.000		
5.03.01.2.01.0007 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				6.585.552		6.683.144		6.789.000		6.854.600		6.987.400		
Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	1	1	6.585.552	1	6.683.144	1	6.789.000	1	6.854.600	1	6.987.400		
5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				4.716.267.653		4.716.331.525		4.716.422.825		4.716.577.925		4.716.668.125		
Terealisasi APBD BKPSDM	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	1	1	4.716.267.653	1	4.716.331.525	1	4.716.422.825	1	4.716.577.925	1	4.716.668.125		
	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	1	1		1		1		1		1			
5.03.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN				4.604.664.525		4.604.664.525		4.604.664.525		4.604.664.525		4.604.664.525		
Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	1	1	4.604.664.525	1	4.604.664.525	1	4.604.664.525	1	4.604.664.525	1	4.604.664.525		
5.03.01.2.02.0002 - Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN				110.016.000		110.016.000		110.016.000		110.016.000		110.016.000		
Tersedianya Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN (Dokumen)	1	1	110.016.000	1	110.016.000	1	110.016.000	1	110.016.000	1	110.016.000		
5.03.01.2.02.0007 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD				1.587.128		1.651.000		1.742.300		1.897.400		1.987.600		

Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	1	1	1.587.128	1	1.651.000	1	1.742.300	1	1.897.400	1	1.987.600		
5.03.01.2.03 - Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah				550.000		600.000		650.000		700.000		750.000		
Tersedianya Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	1	1	550.000	1	600.000	1	650.000	1	700.000	1	750.000		
5.03.01.2.03.0006 - Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD				550.000		600.000		650.000		700.000		750.000		
Terlaksananya Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	1	1	550.000	1	600.000	1	650.000	1	700.000	1	750.000		
5.03.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				1.320.000		1.430.000		1.540.000		1.650.000		1.760.000		
Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai (Dokumen)	1	1	1.320.000	1	1.430.000	1	1.540.000	1	1.650.000	1	1.760.000		
5.03.01.2.05.0005 - Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai				1.320.000		1.430.000		1.540.000		1.650.000		1.760.000		
Terlaksananya Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai (Dokumen)	1	1	1.320.000	1	1.430.000	1	1.540.000	1	1.650.000	1	1.760.000		
5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah				268.756.650		260.995.810		258.473.950		286.595.650		273.541.950		
Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	1	1	268.756.650	1	260.995.810	1	258.473.950	1	286.595.650	1	273.541.950		
	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu (Laporan)	1	1		1		1		1		1			

	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
5.03.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor				1.180.390		1.215.000		1.325.000		1.435.000		1.545.000
Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1	1.180.390	1	1.215.000	1	1.325.000	1	1.435.000	1	1.545.000
5.03.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor				128.315.460		114.911.660		106.959.550		126.410.050		106.929.550
Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1	128.315.460	1	114.911.660	1	106.959.550	1	126.410.050	1	106.929.550
5.03.01.2.06.0003 - Penyediaan Peralatan Rumah Tangga				6.328.900		6.483.800		6.593.200		6.684.500		6.799.500
Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	1	1	6.328.900	1	6.483.800	1	6.593.200	1	6.684.500	1	6.799.500
5.03.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor				5.238.700		5.500.600		5.698.700		5.723.000		5.864.000
Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1	5.238.700	1	5.500.600	1	5.698.700	1	5.723.000	1	5.864.000
5.03.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan				8.648.700		8.784.000		8.891.500		8.945.100		8.999.000

Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	1	1	8.648.700	1	8.784.000	1	8.891.500	1	8.945.100	1	8.999.000		
5.03.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan				4.800.000		4.800.000		4.800.000		4.800.000		4.800.000		
Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan (Dokumen)	1	1	4.800.000	1	4.800.000	1	4.800.000	1	4.800.000	1	4.800.000		
5.03.01.2.06.0008 - Fasilitas Kunjungan Tamu				750.000		800.000		850.000		900.000		950.000		
Terlaksananya Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu (Laporan)	1	1	750.000	1	800.000	1	850.000	1	900.000	1	950.000		
5.03.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				78.494.500		80.500.750		82.356.000		85.698.000		87.654.900		
Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	1	1	78.494.500	1	80.500.750	1	82.356.000	1	85.698.000	1	87.654.900		
5.03.01.2.06.0010 - Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD				35.000.000		38.000.000		41.000.000		46.000.000		50.000.000		
Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)	1	1	35.000.000	1	38.000.000	1	41.000.000	1	46.000.000	1	50.000.000		
5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				50.000.000		600.000.000		0		0		0		
Terlaksananya Pengadaan Barang Milik daerah Penunjang Urusan Pemerintah daerah	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	0	0	50.000.000	1	600.000.000	0	0	0	0	0	0		
	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	0	0		1		0		0		0			
	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	0	2		0		0		0		0			
5.03.01.2.07.0001 - Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan				0		350.000.000		0		0		0		
Tersedianya Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	0	0	0	1	350.000.000	0	0	0	0	0	0		

5.03.01.2.07.0002 - Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				0		250.000.000		0		0		0		
Tersedianya Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	0	0	0	1	250.000.000	0	0	0	0	0	0		
5.03.01.2.07.0006 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya				50.000.000		0		0		0		0		
Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	0	2	50.000.000	0	0	0	0	0	0	0	0		
5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				178.334.500		198.334.500		208.334.500		218.334.500		228.334.500		
Tersedianya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	12	12	178.334.500	12	198.334.500	12	208.334.500	12	218.334.500	12	228.334.500		
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	3	3		3		3		3		3			
5.03.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik				100.000.000		120.000.000		130.000.000		140.000.000		150.000.000		
Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	3	3	100.000.000	3	120.000.000	3	130.000.000	3	140.000.000	3	150.000.000		
5.03.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor				78.334.500		78.334.500		78.334.500		78.334.500		78.334.500		
Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	12	12	78.334.500	12	78.334.500	12	78.334.500	12	78.334.500	12	78.334.500		
5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				120.342.663		178.842.663		139.342.663		124.842.663		125.342.663		
Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	12	12	120.342.663	12	178.842.663	12	139.342.663	12	124.842.663	12	125.342.663		
	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	12	12		12		12		12		12			

	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	12	12		12		12		12		12			
	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	12	12		12		12		12		12			
5.03.01.2.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan				40.742.359		40.742.359		40.742.359		40.742.359		40.742.359		
Tersedianya 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 (Unit)	12	12	40.742.359	12	40.742.359	12	40.742.359	12	40.742.359	12	40.742.359		
5.03.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				40.100.304		40.100.304		40.100.304		40.100.304		40.100.304		
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	12	12	40.100.304	12	40.100.304	12	40.100.304	12	40.100.304	12	40.100.304		
5.03.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya				7.500.000		8.000.000		8.500.000		9.000.000		9.500.000		
Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	12	12	7.500.000	12	8.000.000	12	8.500.000	12	9.000.000	12	9.500.000		
5.03.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya				32.000.000		90.000.000		50.000.000		35.000.000		35.000.000		
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	12	12	32.000.000	12	90.000.000	12	50.000.000	12	35.000.000	12	35.000.000		
5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				912.506.550		955.815.000		1.036.259.000		1.096.964.000		1.174.357.000		
Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi (%)	80	90	260.000.000	95	255.000.000	100	260.000.000	100	260.000.000	100	260.000.000	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	

5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				260.000.000		255.000.000		260.000.000		260.000.000		260.000.000		
Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian (Dokumen)	1	1	260.000.000	1	255.000.000	1	260.000.000	1	260.000.000	1	260.000.000		
	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian (Laporan)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
5.03.02.2.01.0001 - Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN				20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		
Terlaksananya Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN (Dokumen)	1	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000		
5.03.02.2.01.0003 - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK				150.000.000		150.000.000		150.000.000		150.000.000		150.000.000		
Terlaksananya Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (Dokumen)	1	1	150.000.000	1	150.000.000	1	150.000.000	1	150.000.000	1	150.000.000		
5.03.02.2.01.0004 - Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN				20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		

Terlaksananya Evaluasi Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	1	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000		
5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian				20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		
Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	1	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000		
5.03.02.2.01.0007 - Evaluasi Pemberhentian ASN				5.000.000		0		5.000.000		5.000.000		5.000.000		
Terlaksananya Evaluasi Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pemberhentian ASN (Dokumen)	1	1	5.000.000	1	0	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000		
5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian				20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		
Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	1	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000		
5.03.02.2.01.0011 - Pengelolaan Data Kepegawaian				20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		
Terkelolanya Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian (Dokumen)	1	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000		
5.03.02.2.01.0012 - Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian				5.000.000		5.000.000		5.000.000		5.000.000		5.000.000		
Terlaksananya Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian (Laporan)	1	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000		
Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN	Persentase Pegawai dengan SKP bernilai baik (%)	90	95	114.476.050	95	140.000.000	95	155.000.000	100	175.000.000	100	195.000.000		
5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				114.476.050		140.000.000		155.000.000		175.000.000		195.000.000		
Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	1	1	114.476.050	1	140.000.000	1	155.000.000	1	175.000.000	1	195.000.000		
	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Orang)	1	1		1		1		1		1			

	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
5.03.02.2.04.0002 - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				30.011.102		40.000.000		45.000.000		50.000.000		55.000.000	
Terlaksananya Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen)	1	1	30.011.102	1	40.000.000	1	45.000.000	1	50.000.000	1	55.000.000	
5.03.02.2.04.0003 - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				5.000.000		5.000.000		5.000.000		5.000.000		5.000.000	
Terlaksananya Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	1	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	
5.03.02.2.04.0004 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai				25.000.000		30.000.000		35.000.000		40.000.000		45.000.000	
Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Orang)	1	1	25.000.000	1	30.000.000	1	35.000.000	1	40.000.000	1	45.000.000	
5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN				54.464.948		65.000.000		70.000.000		80.000.000		90.000.000	
Meningkatnya Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	1	1	54.464.948	1	65.000.000	1	70.000.000	1	80.000.000	1	90.000.000	
Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditingkatkan Kompetensinya (%)	40	50	250.000.000	60	250.000.000	70	250.000.000	80	250.000.000	90	250.000.000	
5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN				250.000.000		250.000.000		250.000.000		250.000.000		250.000.000	
Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan Fungsional ASN (Orang)	25	25	250.000.000	25	250.000.000	25	250.000.000	25	250.000.000	25	250.000.000	
	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional (Laporan)	1	1		1		1		1		1		
	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Orang)	1.000	1.000		1.000		1.000		1.000		1.000		
	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	50	50		50		50		50		50		
	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	1	1		1		1		1		1		
	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina (Orang)	25	25		25		25		25		25		

	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	20	20		20		20		20		20			
	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan (Orang)	25	25		25		25		25		25			
5.03.02.2.03.0001 - Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN				50.000.000		50.000.000		50.000.000		50.000.000		50.000.000		
Meningkatnya Kapasitas ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Orang)	1.000	1.000	50.000.000	1.000	50.000.000	1.000	50.000.000	1.000	50.000.000	1.000	50.000.000		
5.03.02.2.03.0002 - Pengelolaan Assessment Center				50.000.000		50.000.000		50.000.000		50.000.000		50.000.000		
Terkelolanya Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen)	1	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000		
5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN				50.000.000		50.000.000		50.000.000		50.000.000		50.000.000		
Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	50	50	50.000.000	50	50.000.000	50	50.000.000	50	50.000.000	50	50.000.000		
5.03.02.2.03.0006 - Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN				25.000.000		25.000.000		25.000.000		25.000.000		25.000.000		
Terlaksananya Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan (Orang)	25	25	25.000.000	25	25.000.000	25	25.000.000	25	25.000.000	25	25.000.000		
5.03.02.2.03.0010 - Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN				25.000.000		25.000.000		25.000.000		25.000.000		25.000.000		
Terlaksananya Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan Fungsional ASN (Orang)	25	25	25.000.000	25	25.000.000	25	25.000.000	25	25.000.000	25	25.000.000		
5.03.02.2.03.0013 - Pembinaan Jabatan Fungsional ASN				20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		
Terlaksananya Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina (Orang)	25	25	20.000.000	25	20.000.000	25	20.000.000	25	20.000.000	25	20.000.000		
5.03.02.2.03.0014 - Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional				20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		
Meningkatnya Karir ASN Jabatan fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	20	20	20.000.000	20	20.000.000	20	20.000.000	20	20.000.000	20	20.000.000		

5.03.02.2.03.0015 - Evaluasi Pengembangan Fungsional				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Terlaksananya Evaluasi Pengembangan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional (Laporan)	1	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000		
Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN	Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya (%)	80	90	288.030.500	95	310.815.000	100	371.259.000	100	411.964.000	100	469.357.000		
5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN				288.030.500		310.815.000		371.259.000		411.964.000		469.357.000		
Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah (Dokumen)	1	1	288.030.500	1	310.815.000	1	371.259.000	1	411.964.000	1	469.357.000		
	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
5.03.02.2.02.0001 - Pengelolaan Mutasi ASN				61.985.000		74.382.000		89.259.000		107.111.000		128.533.000		
Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah (Dokumen)	1	1	61.985.000	1	74.382.000	1	89.259.000	1	107.111.000	1	128.533.000		
5.03.02.2.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN				46.211.500		55.453.000		66.000.000		79.853.000		90.824.000		
Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen)	1	1	46.211.500	1	55.453.000	1	66.000.000	1	79.853.000	1	90.824.000		
5.03.02.2.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN				179.834.000		180.980.000		216.000.000		225.000.000		250.000.000		
Terlaksananya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen)	1	1	179.834.000	1	180.980.000	1	216.000.000	1	225.000.000	1	250.000.000		
5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				70.000.000		70.000.000		55.000.000		70.000.000		70.000.000		
5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				70.000.000		70.000.000		55.000.000		70.000.000		70.000.000		

Meningkatnya kualitas analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan dan evaluasi	Persentase Realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan (%)	80	80	15.000.000	90	15.000.000	90	15.000.000	95	15.000.000	100	15.000.000	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		
Persentase Realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Laporan)	1	1	15.000.000	1	15.000.000	1	15.000.000	1	15.000.000	1	15.000.000		
	Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota (Orang)	100	100		100		100		100		100			
5.04.02.2.02.0003 - Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kabupaten/Kota (Orang)	100	100	10.000.000	100	10.000.000	100	10.000.000	100	10.000.000	100	10.000.000		
5.04.02.2.02.0007 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan				5.000.000		5.000.000		5.000.000		5.000.000		5.000.000		
Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Laporan)	1	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000		
Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	Persentase yang mendapatkan pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial dan Fungsional (%)	80	85	5.000.000	85	5.000.000	90	5.000.000	95	5.000.000	100	5.000.000		

5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		
Persentase ASN yang ditingkatkan Kompetensinya	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional yang Disusun (Dokumen)	1	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000		
5.04.02.2.02.0006 - Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional				5.000.000		5.000.000		5.000.000		5.000.000		5.000.000		
Tersusunnya Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional yang Disusun (Dokumen)	1	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000		
Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis	Persentase yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis (%)	80	85	40.000.000	85	40.000.000	90	25.000.000	95	40.000.000	100	40.000.000		
5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis				40.000.000		40.000.000		25.000.000		40.000.000		40.000.000		
Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun (Dokumen)	1	1	30.000.000	1	30.000.000	1	15.000.000	1	30.000.000	1	30.000.000		

	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 (Dokumen)	1	1		1		1		1		1		
5.04.02.2.01.0001 - 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				15.000.000		15.000.000	0		15.000.000		15.000.000		
Tersusunnya Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah 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 (Dokumen)	1	1	15.000.000	1	15.000.000	0	1	15.000.000	1	15.000.000		
5.04.02.2.01.0002 - Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum				15.000.000		15.000.000	15.000.000		15.000.000		15.000.000		
Tersusunnya Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun (Dokumen)	1	1	15.000.000	1	15.000.000	15.000.000	1	15.000.000	1	15.000.000		

5.04.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	Laporan Koordinasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten atau Kota (Laporan)	1	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000		
5.04.02.2.03.0005 - Koordinasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten atau Kota				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Terlaksananya Koordinasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten atau Kota	Laporan Koordinasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten atau Kota (Laporan)	1	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000		
Meningkatnya layanan penjaminan mutu, pengelolaan tugas belajar serta sertifikasi kompetensi	Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi (%)	80	85	10.000.000	85	10.000.000	90	10.000.000	95	10.000.000	100	10.000.000		
5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis				40.000.000		40.000.000		25.000.000		40.000.000		40.000.000		
Persentase ASN yang Lulus Uji Kompetensi	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	250	250	10.000.000	250	10.000.000	250	10.000.000	250	10.000.000	250	10.000.000		
5.04.02.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Terlaksananya 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 (Orang)	250	250	10.000.000	250	10.000.000	250	10.000.000	250	10.000.000	250	10.000.000		

TABEL 4.3**DAFTAR SUBKEGIATAN DALAM MENDUKUNG PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN DAERAH**

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KET
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)
5.03.5.04.0.00.01.0000 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				
1.	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
			5.03.02.2.01.0003 - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	
			5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
			5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
			5.03.02.2.01.0011 - Pengelolaan Data Kepegawaian	
		Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
			5.03.02.2.02.0001 - Pengelolaan Mutasi ASN	
			5.03.02.2.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	

			5.03.02.2.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN	
		Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
			5.03.02.2.03.0001 - Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
			5.03.02.2.03.0002 - Pengelolaan Assessment Center	
		Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			5.03.02.2.04.0002 - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			5.03.02.2.04.0004 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	
			5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN	
2.	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Meningkatnya kualitas analisis kebutuhan, perancangan, pengembangan dan evaluasi	5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
			5.04.02.2.02.0003 - Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota	

Program Prioritas Pembangunan Daerah, yang menjadi kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan, berdasarkan Ranperda RPJMD Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029, yakni :

Tabel 4.3.1

Daftar Program dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan

Sasaran	Outcome	Program Prioritas	Ket
Sasaran 1.1.2 Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Akuntabel dan Berdaya Saing	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian	Kepegawaian Daerah	
	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN		
	Meningkatnya Tata Kelola Pengembangan Karir ASN		
	Meningkatnya Kualitas Penilaian Kinerja ASN		
	Meningkatnya Layanan Pengembangan Kompetensi Dasar, Kader, Manjerial dan Fungsional	Pengembangan Sumber Daya Manusia	
	Meningkatnya Kualitas Analisis Kebutuhan, Perancangan, Pengembangan dan Evaluasi		
	Meningkatnya Layanan Penjaminan Mutu, Pengelolaan Tugas Belajar serta Sertifikasi Kompetensi		
	Meningkatnya Layanan Pengembangan Kompetensi Teknis		

4.1.1 Program Pro Rakyat (Program Unggulan Bupati-Wakil Bupati terpilih Periode 2025-2029)

Berdasarkan RPJMD Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia termasuk kedalam Program Rakyat

Tabel 4.4

Dukungan Pelaksanaan Program Pro Rakyat

No	Pro Rakyat	Rencana Aksi	Target						Program/Kegiatan /Subkegiatan	Anggaran tahun						
			2025	2026	2027	2028	2029	2030		2025	2026	2027	2028	2029	2030	
			N I H I L L													

4.2 KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

RPJMD Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029 merupakan penjabaran dari Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih yang dijadikan pedoman dalam menyusun Renstra OPD yang hendaknya dapat dilaksanakan secara konsisten, jujur, transparan, profesional, partisipatif dan penuh tanggung jawab. Sehubungan dengan hal tersebut, perlu dirumuskan kaidah-kaidah pelaksanaan sebagai berikut:

1. RPJMD Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029 diarahkan dan dikendalikan langsung oleh Bupati Pesisir Selatan dengan Pelaksana Harian Sekretaris Daerah Kabupaten Pesisir Selatan;
2. Dalam menyelenggarakan perencanaan pembangunan daerah, Bupati Pesisir Selatan dibantu oleh Kepala Badan Perencanaan Daerah Penelitian dan Pengembangan;
3. Seluruh OPD yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan berkewajiban untuk melaksanakan program-program dalam RPJMD Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2026-2029 dengan sebaik-baiknya;
4. Setiap OPD, baik yang berbentuk Badan, Dinas, Kantor, Bagian, Kecamatan dan perangkat daerah lainnya berkewajiban untuk menyusun Rencana Strategis yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan,

program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing OPD untuk dijadikan pedoman dalam menyusun Rencana Kerja OPD setiap tahun;

5. OPD berkewajiban menjamin konsistensi antara RPJMD Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029 dengan Renstra- OPD Kabupaten Pesisir Selatan
6. Penjabaran lebih lanjut RPJMD Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2026-2030 untuk setiap tahunnya harus dilakukan melalui penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Kabupaten Pesisir Selatan;
7. Penyusunan RKPD Kabupaten Pesisir Selatan harus dilakukan melalui proses Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) yang dilaksanakan secara berjenjang, yaitu mulai dari Musrenbang Nagari, Musrenbang Kecamatan, Forum OPD dan Musrenbang Kabupaten;
8. RKPD Kabupaten Pesisir Selatan menjadi acuan bagi setiap OPD dalam menyusun Rencana Kerja OPD (Renja-OPD) yang disusun dengan pendekatan prestasi kerja yang akan dicapai;
9. Dalam hubungannya dengan keuangan daerah, keberadaan OPD Kabupaten Pesisir Selatan merupakan dasar penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD) tahun anggaran berikutnya, utamanya sebagai landasan penyusunan Kebijakan Umum APBD serta Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara;
10. Renja-OPD yang disusun dengan pendekatan prestasi kerja yang akan dicapai harus menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran OPD (RKA-OPD);
11. Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan RPJMD Kabupaten Pesisir Selatan, Badan Perencanaan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pesisir Selatan berkewajiban untuk melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan RPJMD Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029 yang akan dijadikan bahan

- bagi penyusunan rencana pembangunan daerah untuk periode berikutnya;
12. Dalam hal terjadi perkembangan yang berpengaruh terhadap target sasaran, kebutuhan keuangan daerah dan lain-lain dalam RPJMD Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029, maka penyesuaiannya dilakukan melalui penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Daerah dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah untuk setiap tahunnya.

4.2.1 Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM

Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan untuk menetapkan:

1. Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan;
2. Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan;
3. Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan;
4. Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan;
5. Pemantauan dan Pengendalian Kinerja Pelaksanaan Program dan Kegiatan Lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

Capaian Indikator Kinerja Utama merupakan tolak ukur dalam penilaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan, tampak pada lampiran.

Tabel 4.5**INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)****BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KET
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)
1.	5.03.5.04.0.00.01.0000 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA									
2.	Indeks NSPK Manajemen ASN	Nilai	0	71	72	73	74	75	76	
3.	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Angka	89,54	90	91	92	93	94	95	
4.	Nilai Manajemen Talenta	%	0	70	75	85	90	95	100	
5.	Nilai Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	79,26	81	81,5	81,85	82	82,45	82,75	
6.	Nilai Kematangan Inovasi Perangkat Daerah	Angka	90	91	92	93	94	95	96	

4.2.2 Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKPSDM

Secara lengkap indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan yang mengacu pada RPJMD sebagaimana yang ditampilkan dalam tabel lampiran.

Berdasarkan penetapan indikator kinerja daerah yang dimuat dalam RPJMD, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berada pada Misi I “Memperkuat Tata Kelola Pemerintahan Yang Bersih, Efektif, Demokratis dan Transparan ” dengan indikator Peringkat penilaian laporan akuntabilitas kinerja OPD pada kondisi kinerja awal RPJMD tahun 2021 bernilai A, dan target kondisi kinerja pada akhir RPJMD tahun 2026 tetap bernilai A.

Indeks profesionalitas ASN pada kondisi akhir RPJMD tahun 2026 ditargetkan bernilai 58, dengan harapan adanya dukungan untuk dapat mencapai nilai tersebut, antara lain dukungan anggaran sehingga Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dapat meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi ASN.

Tabel 4.6

INDIKATOR KINERJA KUNCI (IKK)

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

NO	INDIKATOR	STATUS	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KET
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
1.	5.03 - KEPEGAWAIAN										
2.	Indeks IP-ASN	positif	Angka	76,92	81	81,5	81,85	82	82,45	82,75	
3.	5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN										
4.	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	positif	Indeks	30	30	31	32	33	34	35	

BAB V

PENUTUP

Keberhasilan pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) akan sangat ditentukan oleh berbagai faktor, berkaitan dengan asumsi yang dibangun untuk mencapai visi dan misi yang telah dicanangkan. Tahap pelaksanaan rencana merupakan fase yang sangat menentukan realisasi dari kebijaksanaan dan implementasi program yang dinilai telah tepat menurut kajian teoritik. Idealisme perencanaan tidak selalu paralel dengan kenyataan. Untuk itu perubahan lingkungan organisasi perlu terus dicermati, karena akan berpengaruh terhadap perubahan strategi, program serta kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan, sehingga organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dapat menjadi organisasi terbuka dan bersifat adaptif.

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025-2029 sebagai dokumen perencanaan pembangunan yang memberikan arahan/strategis pembangunan, sasaran yang ingin dicapai selama 5 (lima) tahun kedepan serta memberikan arahan mengenai kebijakan umum program pembangunan daerah ke depan. Dengan demikian Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat menjadi landasan maupun pedoman bagi penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan menjadi pedoman untuk dilaksanakannya melalui monitoring dan evaluasi kinerja serta proses penyusunan Laporan Kinerja OPD.

Akhirnya, kami harapkan agar maksud dan tujuan penyusunan Rencana Strategis ini mendapat dukungan dari berbagai unsur terkait sehingga mencapai sasaran sebagaimana diharapkan.

Painan, 10 September 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pesisir Selatan



YUSUF WANDRI, S.Pi., M.Si

NIP. 19750101 20003 1 003



**KABUPATEN PESISIR SELATAN
NEGERI SEJUTA PESONA**