



2025-2029

# RENSTRA

**BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA BUKITTINGGI**



☎ 0752-33050

🌐 bkpsdm\_kotabukittinggi

📍 Jl. Kusuma Bhakti Bukit Gulai Bancah





PEMERINTAH KOTA BUKITTINGGI

# INSPEKTORAT DAERAH

Alamat : Jalan Bukittinggi By Pass KM 1 – Bukittinggi 22623

Telepon: (0752) 6218282 Faks: (0752) 6218283

Email : [Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah@bukittinggikota.go.id](mailto:Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah@bukittinggikota.go.id)

## LAPORAN HASIL REVIU

Kepada : Yth. Sdr. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Walikota Bukittinggi

Dari : Inspektur Kota Bukittinggi

Nomor : 36 LHP-Rev/Insp-Bkt/2026

Tanggal : 10 Februari 2026

Perihal : Laporan Hasil Reviu (LHR) atas Rancangan Akhir Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Bapak laporan hasil reviu Rancangan Akhir Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029, dengan hasil reviu sebagai berikut:

### **I. Ringkasan Eksekutif**

1. Inspektorat Daerah Kota Bukittinggi sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah telah melakukan reviu atas Rancangan Akhir Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 berupa pengujian terhadap substansi dan penyajian dokumen rancangan akhir Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun 2025-2029.

Reviu ditujukan untuk membantu terlaksananya penyusunan dan penyajian dokumen Renstra Perangkat Daerah serta memberikan keyakinan terbatas mengenai kepatuhan dan keabsahan informasi yang disajikan telah sesuai dengan kaidah-kaidah perencanaan, sehingga dapat menghasilkan dokumen Renstra Perangkat Daerah sebagai dokumen perencanaan pembangunan yang berkualitas.

Dalam pelaksanaan reviu, kami telah melakukan serangkaian aktivitas untuk menguji substansi dan proses penyusunan atas penyajian dokumen Rancangan Akhir Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 dengan dokumen pendukung lainnya, permintaan keterangan mengenai proses penyusunan untuk mengetahui hubungan dan hal-hal yang tidak terdapat dalam dokumen penyajian.

2. Berdasarkan hasil reviu, ditemui hal-hal sebagai berikut:

- 1) Terdapat penyajian Indikator Sasaran yang tidak konsisten pada BAB IV dokumen rancangan akhir Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- 2) Bab IV rancangan akhir Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum memuat Daftar Subkegiatan Prioritas Dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah.

## II. Dasar Hukum

1. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 9 Tahun 2018 tentang Reviu atas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Perencanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2025;
4. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029;
5. Keputusan Wali Kota Bukittinggi Nomor 188.45-22-2025 tanggal 10 Januari 2025 Tahun 2025 tentang Program Kerja Pembinaan dan Pengawasan Tahunan Berbasis Risiko Tahun 2025;
6. Surat Inspektur Jendral Nomor: 700.1.1.1/1811/IJ tanggal 1 Agustus 2025 perihal: Reviu Rancangan Akhir Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
7. Surat Tugas Inspektur Nomor 72/ST-Rev/Insp-Bkt/2025 tanggal 24 November 2025 tentang Reviu Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 pada Perangkat Daerah dan Rancangan Akhir Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2026.

## III. Tujuan Reviu

Tujuan Reviu Rancangan Akhir Renstra Tahun 2025 - 2029 yaitu untuk memberikan keyakinan terbatas bahwa dokumen Renstra telah disusun sesuai dengan:

1. Undang Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional;
2. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029;
3. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
4. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 05 Tahun 2006 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah;
5. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 1 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025 - 2045.
6. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029.

## IV. Ruang Lingkup Reviu

Reviu atas Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 dilaksanakan dengan melakukan pengujian sekurang-kurangnya atas:

1. Keterhubungan dan kesesuaian Program, Kegiatan, dan Subkegiatan dengan tujuan dan sasaran Perangkat Daerah dan/atau pertumbuhan kinerja urusan daerah yang menjadi tanggung jawab perangkat daerah bersangkutan dalam rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
2. Keterhubungan Kinerja, Indikator, dan target kinerja rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah tahun 2025-2029;
3. Konsistensi dan keterhubungan antara Program, Kegiatan, Subkegiatan pada rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah tahun 2025-2029 dengan program prioritas dan program perangkat daerah pada RPJMD tahun 2025-2029;

2



- a. Konsistensi Program Prioritas pada RPJMD dengan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah; dan
- b. Konsistensi Program Perangkat Daerah pada RPJMD dengan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah.
4. Konsistensi Program Perangkat Daerah pada RPJMD dengan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah;
  - a. Kesesuaian penetapan IKU dengan Dokumen Pengendalian dan Evaluasi tahun sebelumnya; dan
  - b. Kesesuaian penetapan IKD dengan Dokumen Pengendalian dan Evaluasi tahun sebelumnya.
5. Ketaatan dengan kaidah-kaidah perencanaan lainnya yang berkaitan dengan kesesuaian penetapan target Subkegiatan dengan Data Statistik Sektorial Daerah (DSSD)

#### V. Metodologi Reviu

Metodologi yang digunakan dalam reviu dokumen Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 adalah melalui tahapan persiapan, pelaksanaan, dan pelaporan dengan penjelasan sebagai berikut;

1. Penelaahan dokumen perencanaan daerah dan dokumen pendukung lainnya, antara lain RPJMD Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029, Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah, Data Statistik Sektorial Daerah Kota Bukittinggi, dan dokumen lain yang relevan.
2. Wawancara dan dengan diskusi dengan pihak-pihak terkait dalam bentuk klarifikasi dan pembahasan substansi hasil penelaahan dokumen.
3. Pengujian terbatas melalui melalui pencocokan dan penelusuran kesesuaian antara data dan informasi dalam Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 serta dokumen lain yang relevan.
4. Konfirmasi dan tanggapan dengan pihak Perangkat Daerah sebelum finalisasi laporan reviu atas pelaporan hasil penelaahan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

#### VI. Tim Reviu

Reviu dilaksanakan berdasarkan Surat Perintah Tugas Nomor 72/ST-Rev/Insp-Bkt/2025 tanggal 24 November 2025 dengan susunan tim sebagai berikut:

No	Nama/NIP	Pangkat/Golongan	Jabatan dalam Tim
1	Elvina Kartika Esya, S.E., Akt., M.M., CFA, CRMO, CA. NIP 198103252005012008	Pembina Utama Muda Tk.I – IV/c	Penanggung Jawab
2	Dita Prima Nesya, M.Psi. NIP 198401312006042003	Pembina-IV/a	Wakil Penanggung Jawab
3	Meri Ramayenti, S.KOM M.CIO NIP 19790503 200212 2 006	Pembina-IV/a	Pengendali Teknis
4	Ridwan A, S.E. NIP 19780909 200212 2 003	Pembina-IV/a	Ketua Tim
5	Riza, S.E., Ak., M.M. NIP 19780305 200501 2 004	Penata Tk.I-III/d	Anggota Tim
6	Windi Puan Maharani, S.Tr.I NIP 20010716202308 2 002	Penata Tk.I-III/d	Anggota Tim



## VII. Gambaran Umum

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Bukittinggi Nomor 47 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang urusan pemerintah di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.

Susunan organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi terdiri atas :

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, terdiri atas :
  - a. Sub Bagian umum dan kepegawaian
  - b. Sub Bagian perencanaan dan keuangan
3. Bidang Pengadaan, Mutasi, Pemberhentian dan Informasi
4. Bidang Pengembangan Kompetensi, Kinerja dan Penghargaan
5. UPTD

Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan untuk periode lima tahun yang memuat tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah serta berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif, kemudian Renstra juga dijabarkan dalam laporan pertahun yang disebut dengan Renja Perangkat Daerah.

Renstra Perangkat Daerah berfungsi untuk mengklarifikasikan secara eksplisit visi dan misi Kepala Daerah terpilih dan RPJMD, kemudian menerjemahkan secara strategis, sistematis, dan terpadu ke dalam tujuan, strategi, kebijakan, dan program prioritas Perangkat Daerah serta tolok ukur pencapaiannya.

Pemerintah Kota Bukittinggi periode tahun 2025–2029 berusaha mewujudkan Visi "Bukittinggi Gemilang, Berkeadilan dan Berbudaya", melalui Misi sebagai Berikut :

- Misi 1 : Meningkatkan kualitas SDM Bukittinggi yang berdaya saing global, berakhlak dan berbudaya.
- Misi 2 : Membangun perekonomian masyarakat yang berkeadilan dengan mengembangkan ekonomi digital yang berbasis pada sektor unggulan pariwisata, ekonomi kreatif, perdagangan dan jasa.
- Misi 3 : Membangun dan mengembangkan sarana dan prasarana secara terpadu, berwawasan lingkungan dan inklusif, guna menciptakan suasana kota yang nyaman, aman dan ramah untuk semua kalangan.
- Misi 4 : Mengembangkan sistem perlindungan sosial yang berkeadilan.
- Misi 5 : Mengembangkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Dengan adanya program prioritas dan memperhatikan penjabaran misi Wali Kota Bukittinggi, maka Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi sesuai dengan tugas dan fungsinya memiliki keterkaitan tugas dan fungsi dalam mendukung pencapaian Misi ke 5 yaitu mengembangkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Dalam rangka mencapai visi dan misi Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029, oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia visi dan misi tersebut dirumuskan kedalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategis organisasi yakni **"Terwujudnya Profesionalitas ASN"** dengan Sasaran **"Meningkatnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional"**.

### VIII. Uraian Hasil Reviu

Berdasarkan reviu yang dilakukan pada Rancangan Akhir Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. **Keterhubungan dan kesesuaian Program, Kegiatan, dan Subkegiatan dengan tujuan dan sasaran Perangkat Daerah dan/atau pertumbuhan kinerja urusan daerah yang menjadi tanggung jawab perangkat daerah bersangkutan dalam rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.**

Secara umum rancangan akhir Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menunjukkan kesesuaian yang baik antara tujuan, sasaran, outcome, program, kegiatan, dan subkegiatan. Mayoritas indikator telah selaras dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 dan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025.

Namun masih terdapat kelemahan pada konsistensi penyajian narasi Indikator Sasaran pada BAB IV rancangan akhir Renstra.

2. **Keterhubungan Kinerja, Indikator, dan Target Kinerja Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029**

Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kunci (IKK) telah selaras dengan sumbernya (Tujuan, Sasaran, Program).

3. **Konsistensi dan keterhubungan antara Program, Kegiatan, Subkegiatan pada Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 dengan program prioritas dan program perangkat daerah pada RPJMD Tahun 2025-2029:**

- a. **Konsistensi Program Prioritas pada RPJMD dengan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah.**

Dalam Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2025 tentang RPJMD Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 Tabel 3.13 Program Prioritas Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 (Halaman III-63) tercantum bahwa untuk tercapainya sasaran "Meningkatnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional" dapat diwujudkan dengan 2 (dua) Program Prioritas Daerah yakni :

- (1) Program Kepegawaian Daerah
- (2) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

namun program prioritas serta Subkegiatan Prioritas yang mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah tersebut belum dicantumkan pada rancangan akhir Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

- b. **Konsistensi Program Perangkat Daerah pada RPJMD dengan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah.**

Semua program perangkat daerah yang tercantum dalam Rancangan Akhir Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah selaras dengan program perangkat daerah yang diamanatkan dalam RPJMD Kota Bukittinggi Tahun 2025–2029 (Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2025).

4. **Kesesuaian antara target kinerja Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 dengan pengendalian dan evaluasi hasil capaian kinerja Renstra Perangkat Daerah periode 2021-2026.**

- a. **Kesesuaian penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan Dokumen Pengendalian dan Evaluasi tahun sebelumnya.**



Penetapan IKU Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah sesuai dengan evaluasi hasil capaian kinerja periode sebelumnya.

- b. Kesesuaian penetapan Indikator Kinerja Kunci (IKK) dengan Dokumen Pengendalian dan Evaluasi tahun sebelumnya.

Kesesuaian IKK dengan Dokumen Pengendalian dan Evaluasi tahun sebelumnya tidak dapat diuji karena IKK periode tahun sebelumnya tidak ada.

**5. Ketaatan dengan kaidah-kaidah perencanaan lainnya yang berkaitan dengan Kesesuaian penetapan target Subkegiatan dengan Data Statistik Sektorai Daerah (DSSD).**

Penetapan target indikator subkegiatan pada rancangan Akhir Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 tidak menggunakan Data Statistik Sektoral Daerah sebagai dasar acuan. DSSD lebih berfokus kepada Indikator Kinerja Makro yang bukan menjadi kewenangan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi.

**IX. Apresiasi**

Inspektorat Daerah Kota Bukittinggi menyampaikan terima kasih atas bantuan dan kerjasama dari seluruh pejabat/pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi atas kesediaannya memberikan data/dokumen yang diperlukan, sehingga dapat mendukung terlaksananya kegiatan reviu Rancangan Akhir Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029.

Demikian disampaikan Laporan Hasil Reviu Rancangan Akhir Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 untuk ditindaklanjuti sesuai dengan catatan hasil reviu.

Bukittinggi, 15 Februari 2026

**INSPEKTUR KOTA BUKITTINGGI**

**ELVINA KARTIKA ESYA, S.E., Akt, M.M., CFA, CRMO, CA.**  
**Pembina Utama Muda – NIP 19810325 200501 2 008**



PEMERINTAH KOTA BUKITTINGGI

# INSPEKTORAT DAERAH

Alamat : Jalan Bukittinggi By Pass KM 1 – Bukittinggi 22623

Telepon: (0752) 6218282 Faks: (0752) 6218283

Email : [Inspektorat@bukittinggikota.go.id](mailto:Inspektorat@bukittinggikota.go.id)

**REVIU RANCANGAN AKHIR RENSTRA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA BUKITTINGGI  
TAHUN 2025 - 2029**

**Catatan/uraian Hasil Reviu:**

1. Keterhubungan dan kesesuaian Program, Kegiatan, dan Subkegiatan dengan tujuan dan sasaran Perangkat Daerah dan/atau pertumbuhan kinerja urusan daerah yang menjadi tanggung jawab perangkat daerah bersangkutan dalam rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

No.	Catatan Hasil Reviu	Rekomendasi
1	Secara umum, rancangan akhir Renstra PD telah menunjukkan kesesuaian yang baik antara tujuan, sasaran, outcome, program, kegiatan, dan subkegiatan. Mayoritas indikator telah selaras dengan pedoman Permendagri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 dan Instruksi Mendagri Nomor 2 Tahun 2025.	-
2	Adanya penyajian narasi yang tidak konsisten terkait indikator sasaran dalam rancangan akhir Renstra PD yakni : <u>halaman IV-27/28</u> : NSPK Manajemen ASN  <u><b>TABEL 4.1 (TABEL 4.2) TEKNIK MERUMUSKAN PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN RANCANGAN AKHIR RENSTRA:</b></u> Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi (Persentase)	Menyamakan penyajian narasi atas indikator sasaran pada BAB IV rancangan akhir Renstra PD

2. Keterhubungan Kinerja, Indikator, dan target kinerja rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

No.	Catatan Hasil Reviu	Rekomendasi
1	Seluruh Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kunci (IKK) telah selaras dengan sumbernya (Tujuan, Sasaran, Program)	-



3. Konsistensi dan keterhubungan antara Program, Kegiatan, Subkegiatan pada rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah tahun 2025-2029 dengan program prioritas dan program perangkat daerah pada RPJMD tahun 2025-2029.
  - a. Konsistensi Program Prioritas pada RPJMD dengan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah, yang diformulasikan dalam tabel sebagai berikut:

No.	Catatan Hasil Reviu	Rekomendasi
1.	<p>Dalam Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2025 tentang RPJMD Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 Tabel 3.13 Program Prioritas Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 (Halaman III-63) tercantum bahwa untuk tercapainya sasaran "Meningkatnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional" dapat diwujudkan dengan 2 (dua) Program Prioritas Daerah yakni :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Program Kepegawaian Daerah</li> <li>b. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</li> </ol> <p>Program prioritas daerah tersebut telah dimasukkan ke dalam Rancangan Akhir Renstra BKPSDM Kota Bukittinggi pada Tabel 4.1 Program Perangkat Daerah Pemerintah Kota Bukittinggi (Halaman IV-3), namun belum terdapat Tabel Daftar Subkegiatan Prioritas Dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah</p>	Menyajikan Tabel Daftar Subkegiatan Prioritas Dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah pada Rancangan Akhir RENSTRA, sebagaimana Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025

- b. Konsistensi Program Perangkat Daerah pada RPJMD dengan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah.

No.	Catatan Hasil Reviu	Rekomendasi
1	Semua program perangkat daerah yang tercantum dalam Rancangan Akhir Renstra BKPSDM Kota Bukittinggi telah selaras dengan program perangkat daerah yang diamanatkan dalam RPJMD Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 (Perda Nomor 2 Tahun 2025).	-

4. Kesesuaian antara target kinerja rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah tahun 2025-2029 dengan pengendalian dan evaluasi hasil capaian kinerja renstra Perangkat Daerah periode 2020-2024.
  - a. Kesesuaian penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan Dokumen Pengendalian dan Evaluasi tahun sebelumnya.

No.	Catatan Hasil Reviu	Rekomendasi
1	Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) sesuai dengan Dokumen Pengendalian dan Evaluasi tahun sebelumnya.	--

- b. Kesesuaian penetapan IKD/IKK dengan Dokumen Pengendalian dan Evaluasi tahun sebelumnya. yang diformulasikan dalam tabel sebagai berikut:

No.	Catatan Hasil Reviu	Rekomendasi
1	Kesesuaian IKK dengan Dokumen Pengendalian dan Evaluasi tahun sebelumnya tidak dapat diuji karena IKK periode tahun sebelumnya tidak ada	-

5. Ketaatan dengan kaidah-kaidah perencanaan lainnya (Kesesuaian penetapan target Subkegiatan dengan data statistik sektoral daerah).

No.	Catatan Hasil Reviu	Rekomendasi
1	Penetapan target indikator subkegiatan pada Rancangan Akhir Renstra BKPSDM Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 tidak menggunakan Data Statistik Sektoral Daerah sebagai dasar acuan. DSSD lebih berfokus kepada Indikator Kinerja Makro yang bukan menjadi kewenangan tugas dan fungsi BKPSDM	-

Demikian disampaikan Catatan Hasil Reviu Rancangan Akhir Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 untuk ditindaklanjuti dan sebagai bahan seperlunya.

Bukittinggi, 10 Februari 2026  
Inspektur Kota Bukittinggi

ELVINA KARTIKA ESYA, S.E., Akt., M.M., CFrA, CRMO, CA.  
Pembina Utama Muda - NIP198103252005012008





**PEMERINTAH KOTA BUKITTINGGI**  
**SEKRETARIAT DAERAH**

Jl. Kusuma Bhakti Bukit Gulai Bancah  
Telp. 33369 – 21880 – 22183, Fax. 32767

---

**BERITA DAERAH KOTA BUKITTINGGI**

Nomor 25 Tahun 2025

**PERATURAN WALI KOTA BUKITTINGGI**  
**NOMOR 24 TAHUN 2025**

**TENTANG**

**RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025-2029**

Diundangkan dalam berita daerah Kota Bukittinggi

Nomor 25 Tahun 2025

Tanggal 22 Desember 2025

SEKRETARIS DAERAH KOTA BUKITTINGGI,

RISMAL HADI



WALI KOTA BUKITTINGGI  
PROVINSI SUMATERA BARAT

PERATURAN WALI KOTA BUKITTINGGI  
NOMOR 24 TAHUN 2025  
TENTANG  
RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BUKITTINGGI,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, makmur, adil, dan sejahtera, serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan partisipasi masyarakat, dibutuhkan perencanaan pembangunan Daerah yang disusun secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap terhadap perubahan guna menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi antarruang, antarwaktu, dan antar fungsipemerintah;
- b. bahwa untuk menjamin keselarasan tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, dan kegiatan yang tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029, perlu diuraikan lebih lanjut ke dalam dokumen rencana strategis Perangkat Daerah;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 123 ayat (2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, penetapan rencana strategis Perangkat Daerah ditetapkan dengan peraturan kepala daerah paling lambat 1 (satu) bulan setelah peraturan daerah tentang rencana pembangunan jangka panjang daerah ditetapkan;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);



2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
3. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2024 tentang Kota Bukittinggi di Provinsi Sumatera Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 159, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6974);
4. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
6. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
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 Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
8. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 1 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2025 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kota Bukittinggi Nomor 9);
9. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2025 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kota Bukittinggi Nomor 9);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025-2029.

### Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Bukittinggi.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Bukittinggi.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 yang selanjutnya disebut RPJMD Tahun 2025-2029 adalah dokumen perencanaan Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
6. Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan pembangunan daerah.
7. Misi adalah rumusan umum mengenai upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan Visi.
8. Tujuan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) Tahunan.
9. Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya Tujuan, berupa hasil Pembangunan Daerah/Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) program Perangkat Daerah.
10. Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 yang selanjutnya disebut Renstra Perangkat Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
11. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.

### Pasal 2

- (1) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode tahun 2025-2029.
- (2) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada RPJMD Tahun 2025-2029.

### Pasal 3

Peraturan Wali Kota ini bertujuan:

- a. menjamin keselarasan antara Visi, Misi, strategi, kebijakan, rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif, serta penahapan pelaksanaan program Perangkat Daerah dengan RPJMD Tahun 2025-2029;
- b. menjadi pedoman penyusunan Renja Perangkat Daerah tahun 2025 sampai dengan tahun 2029;
- c. menjadi acuan dalam penilaian kinerja Perangkat Daerah oleh lembaga auditor internal ataupun eksternal pemerintah;



- d. menjadi tolok ukur dalam evaluasi kinerja tahunan Perangkat Daerah; dan
- e. menjadi pedoman dalam penyusunan laporan kinerja Perangkat Daerah.

#### Pasal 4

Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2045 memuat Tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintah wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman pada RPJMD Tahun 2025-2029 dan bersifat indikatif.

#### Pasal 5

- (1) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 disusun dengan sistematika sebagai berikut:
  - a. bab I memuat pendahuluan;
  - b. bab II memuat gambaran pelayanan, permasalahan dan isu strategis Perangkat Daerah;
  - c. bab III memuat Tujuan, sasaran, subkegiatan, dan kinerja penyelenggaraan bidang urusan; dan
  - d. bab IV memuat penutup.
- (2) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
  - a. Renstra dinas pendidikan dan kebudayaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I;
  - b. Renstra dinas Kesehatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran II;
  - c. Renstra dinas pekerjaan umum dan penataan ruang sebagaimana tercantum dalam Lampiran III;
  - d. Renstra dinas perumahan dan kawasan permukiman sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV;
  - e. Renstra dinas kebakaran dan penyelamatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran V;
  - f. Renstra satuan polisi pamong praja sebagaimana tercantum dalam Lampiran VI;
  - g. Renstra badan penanggulangan bencana daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran VII;
  - h. Renstra dinas sosial sebagaimana tercantum dalam Lampiran VIII;
  - i. Renstra dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana sebagaimana tercantum dalam Lampiran IX;
  - j. Renstra dinas lingkungan hidup sebagaimana tercantum dalam Lampiran X;
  - k. Renstra dinas kependudukan dan pencatatan sipil sebagaimana tercantum dalam Lampiran XI;
  - l. Renstra dinas perhubungan sebagaimana tercantum dalam Lampiran XII;
  - m. Renstra dinas komunikasi dan informatika sebagaimana tercantum dalam Lampiran XIII;
  - n. Renstra dinas koperasi, usaha kecil menengah dan tenaga kerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran XIV;

- o. Renstra dinas penanaman modal, pelayanan terpadu satu pintu sebagaimana tercantum dalam Lampiran XV;
- p. Renstra dinas pemuda dan olahraga sebagaimana tercantum dalam Lampiran XVI;
- q. Renstra dinas perpustakaan dan kearsipan sebagaimana tercantum dalam Lampiran XVII;
- r. Renstra dinas pariwisata sebagaimana tercantum dalam Lampiran XVIII;
- s. Renstra dinas pertanian dan ketahanan pangan sebagaimana tercantum dalam Lampiran XIX;
- t. Renstra dinas perdagangan dan Perindustrian sebagaimana tercantum dalam Lampiran XX;
- u. Renstra sekretariat daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran XXI;
- v. Renstra sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran XXII;
- w. Renstra badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran XXIII;
- x. Renstra badan keuangan sebagaimana tercantum dalam Lampiran XXIV;
- y. Renstra badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sebagaimana tercantum dalam Lampiran XXV;
- z. Renstra inspektorat daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran XXVI;
- aa. Renstra kecamatan mandiingin koto salayan sebagaimana tercantum dalam Lampiran XXVII;
- bb. Renstra kecamatan guguk Panjang sebagaimana tercantum dalam Lampiran XXVIII;
- cc. Renstra kecamatan aur birugo tigo baleh sebagaimana tercantum dalam Lampiran XXIX; dan
- dd. Renstra badan kesatuan bangsa dan politik sebagaimana tercantum dalam Lampiran XXX, yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

#### Pasal 6

- (1) Kepala Perangkat Daerah melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap kebijakan perencanaan strategis Perangkat Daerah.
- (2) Dalam hal hasil pengendalian dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditemukan adanya ketidaksesuaian/penyimpangan, kepala Perangkat Daerah melakukan tindakan perbaikan/penyempurnaan.
- (3) Kepala Perangkat Daerah menyampaikan laporan hasil pengendalian dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada Wali Kota melalui kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perencanaan pembangunan Daerah.

#### Pasal 7

- (1) Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perencanaan pembangunan



Daerah melakukan evaluasi terhadap laporan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3).

- (2) Berdasarkan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perencanaan pembangunan Daerah menyampaikan rekomendasi dan langkah-langkah penyempurnaan untuk ditindaklanjuti oleh kepala Perangkat Daerah;
- (3) Kepala Perangkat Daerah menyampaikan hasil tindak lanjut perbaikan/penyempurnaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perencanaan pembangunan Daerah.

#### Pasal 8

- (1) Perubahan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 dapat dilakukan dalam hal terjadi perubahan terhadap RPJMD Tahun 2025-2029 dan/atau terjadi perubahan struktur organisasi Perangkat Daerah yang berpengaruh terhadap Visi, Misi, strategi, kebijakan, rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif, serta penahapan pelaksanaan program Perangkat Daerah.
- (2) Tata cara perubahan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perubahan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pedoman penyusunan Renja Perangkat Daerah.

#### Pasal 9

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Bukittinggi.

Ditetapkan di Bukittinggi  
pada tanggal 22 Desember 2025

WALI KOTA BUKITTINGGI,  
  
MUHAMMAD RAMLAN NURMATIAS



Diundangkan di Bukittinggi  
pada tanggal 22 Desember 2025

SEKRETARIS DAERAH KOTA BUKITTINGGI,  
  
RISMAL HADI



BERITA DAERAH KOTA BUKITTINGGI TAHUN 2025 NOMOR 23



## HANTARAN KATA

Alhamdulillahirabbil'alam, Puji syukur kehadiran Illahi Robbi, karena berkat rahmat dan karuniaNya, sehingga penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 telah dapat diselesaikan.

Amanat Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah; perangkat daerah berkewajiban untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang merupakan perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.

Dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 disusun mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 yang memuat Visi dan Misi Kepala Daerah yang harus dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan.

Visi Kota Bukittinggi yang akan diwujudkan adalah **"Bukittinggi Gemilang, Berkeadilan dan Berbudaya"**. Sedangkan misi Kota Bukittinggi yang harus dicapai dan sesuai dengan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah pada misi ke-5 yaitu : *Mengembangkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik*.

Selanjutnya kiranya dokumen Renstra yang memuat tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan serta program, kegiatan dan sub kegiatan beserta pendanaannya dapat menjadi pedoman bagi pemangku kepentingan di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi pada umumnya dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, khususnya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing guna pencapaian tujuan yang hendak dicapai.

Bukittinggi, 22 Desember 2025

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA BUKITTINGGI



**INDRA HARTATI, SKM, M.Si**  
NIP. 197503282000032003

## DAFTAR ISI

<b>SURAT KEPUTUSAN</b>		ii
<b>HANTARAN KATA</b>		iii
<b>DAFTAR ISI</b>		iv
<b>DAFTAR GAMBAR</b>		v
<b>DAFTAR TABEL</b>		
 <b>BAB I</b>	 <b>PENDAHULUAN</b>	 1
	1.1 Latar Belakang	1
	1.2 Dasar Hukum Penyusunan	2
	1.3 Maksud dan Tujuan	3
	1.4 Sistematika Penulisan	3
<b>BAB II</b>	<b>GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	5
	2.1 Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	5
	2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	21
<b>BAB III</b>	<b>TUJUAN, SASARAN STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN</b>	25
	3.1 Tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029	25
	3.2 Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029	26
	3.3 Strategi dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029	26
	3.4 Arah Kebijakan dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029	29
<b>BAB IV</b>	<b>TUJUAN DAN SASARAN</b>	31
	4.1 Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	31
	4.2 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan	55
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	61
 <b>LAMPIRAN</b>		

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi	8
Gambar 2.2	Penghargaan Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi per-Tahun	15



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Komposisi Pegawai Berdasarkan Gender	9
Tabel 2.2	Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	9
Tabel 2.3	Komposisi Pegawai Menurut Golongan	9
Tabel 2.4	Aset Ekstrakomptabel Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi 31 Desember 2024	11
Tabel 2.5	Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi	14
Tabel 2.6	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi	18
Tabel 2.7	Realisasi Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Program	20
Tabel 2.8	Teknik Menyimpulkan Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	24
Tabel 3.1	Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	26
Tabel 3.2	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	26
Tabel 3.3	Penahapan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	27
Tabel 3.4	Perumusan Strategi pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Pencapaian Sasaran	28
Tabel 3.5	Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	29
Tabel 3.6	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Tahun 2025-2029	29
Tabel 4.1	Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Rancangan Akhir Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Bukittinggi	35
Tabel 4.2	Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan Pemerintah Kota Bukittinggi	43
Tabel 4.3	Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi	51
Tabel 4.4	Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi	53
Tabel 4.5	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	55
Tabel 4.6	Skala Nilai pada Indeks Merit Sistem	56
Tabel 4.7	Indikator Kinerja Kunci Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	56
Tabel 4.8	Nilai Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	58

## **BAB I** **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Amanat Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara antara lain menyatakan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten/Kota adalah organisasi perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok membantu Pejabat Pembina Kepegawaian dalam bidang pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara di daerah. Dengan demikian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi bertugas *untuk membantu Wali Kota Bukittinggi dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang manajemen kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya aparatur sipil daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan*. Upaya pembinaan manajemen ASN dilakukan dalam rangka menciptakan aparat yang profesional yang memiliki integritas, netral, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Paradigma baru dalam pengelolaan sumber daya aparatur sipil daerah adalah agar mampu mendukung penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik atau *good governance* yang antara lain memenuhi prinsip transparansi, partisipatif dan akuntabilitas. Begitu juga dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi perlu membentuk Aparatur Sipil Negara Kota Bukittinggi yang memiliki kekuatan dan kemampuan serta daya saing yang semakin tinggi sehingga mampu melaksanakan program-program pemerintah daerah.

Upaya pencapaian tujuan, sasaran dan program pemerintah daerah tersebut dituangkan dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang berlaku selama 5 (lima) tahun yang kemudian diturunkan oleh masing-masing perangkat daerah sesuai dengan tugas dan kewenangannya melalui dokumen Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah yang didalamnya memuat program, kegiatan dan sub kegiatan yang diarahkan untuk pencapaian visi dan misi Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi.

Teknis penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi sendiri berpedoman pada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029. Disamping itu juga terdapat beberapa rujukan atau acuan dari beberapa dokumen perencanaan terkait, baik vertikal maupun horisontal sebagai bentuk sinergi kebijakan dan sinkronisasi program antar perangkat daerah.

Penyusunan Renstra ini juga memperhatikan capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi selama periode Renstra sebelumnya, kondisi saat ini serta prediksi untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang akan datang. Analisis juga berdasarkan pada telaahan kebijakan-kebijakan pemerintah pusat serta instansi vertikal terkait dengan Sumber Daya Manusia Aparatur

## **1.2 Dasar Hukum Penyusunan**

Dasar hukum penyusunan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Besar di Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah;
2. 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);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6897);
5. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2024 tentang Kota Bukittinggi di Provinsi Sumatera Barat (Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 159, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6974);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah; (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dirubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 8 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
11. Intruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Tahun 2025-2029;
12. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 4 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045;
13. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 5 Tahun 2006 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah;
14. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;



15. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 1 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2025 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kota Bukittinggi Nomor 9);
16. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029;
17. Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 47 tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi; dan
18. Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 15 Tahun 2025 tentang Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2026.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Maksud dari penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 ini, adalah :

1. Tersedianya dokumen perencanaan dan penganggaran yang sinergis dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian untuk 5 (lima) tahun kedepan dan acuan dalam penyusunan rencana kerja tahunan;
2. Adanya pedoman bagi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsi sehingga dapat memberi manfaat bagi aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi;
3. Sebagai penjabaran RPJMD Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 terkait dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi.

Sedangkan tujuan yang hendak dicapai dari penyusunan dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi ini, adalah :

1. Terarah dan terstrukturnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi pada tahun 2025-2029;
2. Mempercepat pencapaian visi dan misi Kota Bukittinggi di bidang kepegawaian;
3. Sebagai tolak ukur penilaian kinerja kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka memotivasi implementasi *"good governance"* di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 terdiri atas 5 (lima) BAB dengan sistematika sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Dasar Hukum Penyusunan
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan

#### **BAB II : GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

- 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
- 2.1.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- 2.1.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- 2.1.4. Kelompok Sasaran Layanan
- 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
  - 2.2.2. Isu Strategis
- BAB III : TUJUAN, SASARAN STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
  - 3.1 Tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029
  - 3.2 Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029
  - 3.3 Strategi dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029
  - 3.4 Arah Kebijakan dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran 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
- BAB V : PENUTUP

## **BAB II**

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

#### **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 Kota Bukittinggi dibentuk berdasarkan pada Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang merupakan amanat dari Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

Selanjutnya Peraturan Daerah tersebut ditindaklanjuti dengan penerbitan Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 47 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, dengan kategori organisasi Type C.

Adapun tugas dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah : *membantu Wali Kota dalam menunjang pelaksanaan urusan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.*

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, adalah sebagai berikut :

1. Penyusunan rencana strategis, rencana kerja dan penetapan kinerja Badan dengan mempedomani rencana pembangunan jangka menengah daerah;
2. Penetapan pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan urusan lingkup bidang manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur sipil sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah;
3. Penyusunan, pelaksanaan dan pengkoordinasian kebijakan, pedoman serta petunjuk teknis penyelenggaraan urusan/kewenangan pemerintah bidang manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur sipil;
4. Penyusunan, pelaksanaan dan pengkoordinasian kebijakan, pedoman serta petunjuk teknis pembinaan administrasi penyelenggaraan manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur sipil;
5. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam rangka pelaksanaan tugas; dan
6. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 47 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi terdiri dari :

##### **1. Kepala Badan**

Kepala Badan mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam menunjang pelaksanaan urusan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.



## 2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan koordinasi urusan umum dan kepegawaian, perencanaan dan keuangan.

Fungsi yang diselenggarakan Sekretariat adalah :

- a. Koordinasi dan penyusunan program dan anggaran;
- b. Pelaksanaan pengelolaan keuangan;
- c. Pengelolaan perlengkapan, urusan tata usaha, rumah tangga, barang milik negara dan barang milik daerah;
- d. Pembinaan aparatur;
- e. Pengelolaan urusan kepegawaian;
- f. Pengelolaan administrasi jabatan fungsional;
- g. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

Sekretariat yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Badan dan membawahi 2 (dua) Sub Bagian, yaitu:

1) *Sub Bagian Umum dan Kepegawaian,*

Dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, dengan tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Tugas : Melakukan urusan persuratan, urusan tata usaha, kearsipan, urusan kepegawaian, urusan perlengkapan, rumah tangga, fasilitasi barang milik negara, barang milik daerah, dan administrasi jabatan fungsional,
- b. Fungsi dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian :
  - a) Pelaksanaan urusan persuratan;
  - b) Pengelolaan dokumentasi dan kearsipan;
  - c) Pelaksanaan urusan kerumahtanggaan, keamanan dan ketertiban kantor;
  - d) Pelaksanaan pengelolaan perlengkapan, barang milik negara dan barang milik daerah;
  - e) Penyiapan laporan kinerja pejabat struktural;
  - f) Pelaksanaan urusan kepegawaian, pembinaan aparatur dan administrasi jabatan fungsional; dan
  - g) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

2) *Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan,*

Dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan, dengan tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Tugas : Melakukan penyiapan koordinasi dan penyusunan program dan anggaran serta pelaporan dan evaluasi kinerja dan melakukan penyiapan pengelolaan keuangan, penatausahaan, akuntansi, penyiapan bahan tanggapan pemeriksaan, verifikasi dan pembukuan.
- b. Fungsi dari Sub Perencanaan dan Keuangan :
  - a) Penyiapan koordinasi penyusunan program dan anggaran;
  - b) Penyiapan bahan penyusunan program dan anggaran;
  - c) Penyiapan penyusunan pelaporan kinerja;
  - d) Penyiapan bahan penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan;
  - e) Penyiapan dan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program dan anggaran;
  - f) Penyiapan koordinasi pengelolaan keuangan;
  - g) Penatausahaan, verifikasi anggaran, akuntansi dan pembukuan keuangan;

- h) Pelaksanaan pengendalian kegiatan dan anggaran;
- i) Penyiapan penyusunan dan pengkoordinasian pembuatan daftar gaji serta tambahan penghasilan bagi pegawai;
- j) Penyiapan bahan tanggapan pemeriksaan;
- k) Penyiapan bahan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan; dan
- l) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan.

### **3. Bidang Pengadaan, Mutasi, Pemberhentian dan Informasi**

Bidang Pengadaan, Mutasi, Pemberhentian dan Informasi mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengadaan, mutasi, pemberhentian dan informasi. Bidang Pengadaan, Mutasi, Pemberhentian dan Informasi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi, Pemberhentian dan Informasi.

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut Bidang Pengadaan, Mutasi, Pemberhentian dan Informasi menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan pengadaan, mutasi, pemberhentian dan informasi;
- b. Penyelenggaraan kegiatan perencanaan kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- c. Penyelenggaraan pengadaan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja;
- d. Pengkoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- e. Verifikasi dokumen administrasi pemberhentian;
- f. Verifikasi database informasi kepegawaian;
- g. Pengkoordinasian penyusunan informasi kepegawaian;
- h. Penyelenggaraan proses mutasi dan promosi;
- i. Pengkoordinasian pelaksanaan mutasi dan promosi;
- j. Verifikasi dokumen mutasi dan promosi; dan
- k. Evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, mutasi, pemberhentian dan pengelolaan informasi; dan
- l. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan.

### **4. Bidang Pengembangan Kompetensi, Kinerja dan Penghargaan**

Bidang Pengembangan Kompetensi, Kinerja dan Penghargaan mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi dan kinerja aparatur, penghargaan dan fasilitasi lembaga profesi aparatur sipil negara. Bidang Pengembangan Kompetensi, Kinerja dan Penghargaan dipimpin oleh seorang Kepala Pengembangan Kompetensi, Kinerja dan Penghargaan.

Dalam melaksanakan tugas tersebut di atas, Bidang Pengembangan Kompetensi, Kinerja dan Penghargaan menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan pengembangan kompetensi;
- b. Penyusunan pedoman pola pengembangan karir;
- c. Perencanaan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi;
- d. Fasilitasi pelaksanaan diklat teknis fungsional;
- e. Evaluasi hasil penilaian kinerja;
- f. Pelaksanaan proses penyelesaian kasus pelanggaran disiplin;
- g. Verifikasi usulan pemberian penghargaan;
- h. Koordinasikan usulan pemberian penghargaan;
- i. Pendataan dan entri hasil penilaian kinerja aparatur sipil negara;
- j. Evaluasi hasil penilaian kinerja;

- k. Perencanaan dan pelaksanaan pembinaan aparatur;
- l. Verifikasi usulan pemberian penghargaan;
- m. Koordinasikan usulan pemberian penghargaan;
- n. Evaluasi dan pelaporan pemberian penghargaan;
- o. Fasilitasi lembaga profesi Aparatur Sipil Negara; dan
- p. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan penghargaan.

##### 5. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi terdiri dari :

- 4 (empat) orang Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Muda,
- 3 (tiga) orang Analis Kepegawaian Muda,
- 2 (dua) orang Analis Pengembangan Kompetensi Muda; dan
- 1 (satu) orang Pranata Komputer Pertama.

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tergambar dalam bagan, sebagaimana gambar berikut ini :

**Gambar 2.1**  
**Struktur Organisasi**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kota Bukittinggi**



##### 2.1.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi didukung dengan sumber daya manusia dan asset yang masih operasional, dengan uraian sebagai berikut :

###### 1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia pada BKPSDM sebagai *human capital* dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi BKPSDM sebanyak 35 orang,



dengan jumlah dan distribusi dalam data terpilah disajikan sebagai berikut :

a) Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Gender

**Tabel 2.1**

**Komposisi Pegawai Berdasarkan Gender**

No	Gender	Jumlah	%
1	Laki-laki	12	36,66
2	Perempuan	21	63,64
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Pada tahun 2025 dari sisi gender pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi didominasi oleh pegawai perempuan, yaitu sebanyak 63,64% atau 21 orang. Demikian juga dari segi jabatan masih didominasi pegawai perempuan, yaitu dari 6 (enam) formasi jabatan struktural yang ada, 2 (dua) orang diisi oleh laki-laki dan 4 (empat) orang perempuan, dengan rincian sebagai berikut:

- Eselon II : 1 (satu) Laki-laki,
- Eselon III: 1 (satu) Laki-laki, 2 (dua) Perempuan,
- Eselon IV: 2 (dua) Perempuan,

Dari komposisi pegawai tersebut, dapat dilihat bahwa perempuan memiliki potensi dan berkesempatan untuk memegang suatu jabatan, dengan ketentuan harus mengacu pada kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki.

b) Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Tingkat Pendidikan :

**Tabel 2.2**

**Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	%
1	S2	11	33,33
2	S1	12	36,36
3	D3/D4	7	21,21
4	SLTA	3	9,09
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Tingkat pendidikan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi didominasi oleh Strata 1 yaitu sebesar 36,36%, S2 sebesar 33,33%, D3/D4 sebesar 21,21% dan SLTA sebesar 9,09%, sementara pendidikan S3, SD dan SMP tidak ada.

c) Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Golongan :

**Tabel 2.3**

**Komposisi Pegawai Menurut Golongan**

No	Golongan	Jumlah	%
1	I	0	0,00
2	II	2	6,06
3	III	26	78,79
4	IV	3	9,09
5	V (PPPK)	2	6,06
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Berdasarkan data tersebut di atas dapat dilihat bahwa pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi didominasi pegawai golongan III, yaitu sebesar 78,79% dari total pegawai, sedangkan golongan II sebesar 6,06 %, golongan IV sebesar 9,09%, tidak ada golongan I dan golongan V untuk PPPK sebanyak 6,06%.

## **2. Aset/Modal**

Hingga saat ini sarana dan prasarana yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi masih belum memadai, yaitu belum memiliki gedung kantor sendiri. Adapun kantor yang ditempati saat ini merupakan aset di bawah pengelolaan Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.

Rencana untuk pengadaan dan pembangunan gedung kantor sendiri masih belum dapat direalisasikan karena satu dan lain hal. Namun kendala tersebut kiranya tidak menjadi hambatan dalam upaya meningkatkan pelayanan dan manajemen kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi.

Sarana lain berupa aset yang ada saat ini yang digunakan untuk menunjang pelaksanaan tugas adalah, sebagaimana terlampir:

**Tabel 2.4**  
**Aset Ekstrakomptabel**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kota Bukittinggi**  
**per-31 Desember 2024**

NOMOR			SPESIFIKASI BARANG			Bahan	Asal/Cara Perolehan Barang	Tahun Pembelian	Ukuran Barang/ Konstruksi (P, S, D)	Satuan	Keadaan Barang (B/KB /RB)	JUMLAH			Jumlah
No.	Kode Barang	Register	Nama / Jenis Barang	Merk/ Type	No. Sertifikat No. Fabrik No. Chasis No. Mesin							Barang	Nilai Perolehan	Berkurang karena Penghapusan	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	02.06.01.02.011	0001 s/d 0004	Mesin Calculator	citizen	-		Pembelian	2015			3	4	600.000	600.000	0
2	02.06.01.04.006	0001	Brankas	-	-		Pembelian	2002			3	1	233.000	0	233.000
3	02.06.02.01.027	0001 s/d 0040	Kursi Rapat	Futura	-	Besi dan Kain	Pembelian	2002			3	40	8.060.000	0	8.060.000
4	02.06.02.01.030	0001 s/d 0013	Kursi Putar	Uchiwa	-	Plastik dan busa	Pembelian	2004			3	13	3.022.500	3.022.500	0
5	02.06.02.01.031	0001 s/d 0010	Kursi Biasa	-	-		Pembelian	2002			3	10	313.000	313.000	0
6	02.06.02.01.032	0001 s/d 0005	Bangku Sekolah	Chitos	-	Besi	Pembelian	2004			3	5	781.850	781.850	0
7	02.06.02.01.039	0001 s/d 0006	Bantal	-	-	Kain dan kapuk	Pembelian	2004			3	6	123.750	123.750	0
8	02.06.02.01.039	0064	Bantal	-	-	Kain dan kapuk	Pembelian	2004			3	1	20.625	0	20.625
9	02.06.02.01.042	0062	Selimut Wol	-	-	Kain dan kapas	Pembelian	2009			3	1	71.500	0	71.500
10	02.06.02.01.045	0001 s/d 0003	Seprei	-	-	Kain	Pembelian	2009			3	3	280.500	0	280.500
11	02.06.02.06.014	0002	Microphone	TOA	-		Pembelian	2002			3	1	233.000	233.000	0
12	02.06.02.06.015	0001 s/d 0005	Microphone Floor Stand	-	-	Besi	Pembelian	2002			3	5	194.000	194.000	0
13	02.06.02.06.023	0002	Tustel / Kamera	fuji	-		Pembelian	1999			3	1	240.000	240.000	0
14	02.06.02.06.039	0001	Dispenser	Miyako	-		Hibah	2009			3	1	150.000	150.000	0
15	02.06.03.06.007	0002	Jaringan (LAN)	-	-		Pembelian	2009			3	1	150.000	0	150.000
<b>TOTAL</b>													14.473.725	5.658.100	8.815.625

Sumber Data : Aset BKPSDM Kota Bukittinggi TA 2024 sesuai aplikasi SIMDA



### **2.1.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pelayanan yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah :

- 1) Pelayanan pada Sekretariat :
  - a) Pelayanan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian :
    - Pelayanan Administrasi surat menyurat (masuk dan keluar),
    - Pelayanan Kenaikan Gaji Berkala, Kenaikan Pangkat, Karis/Karsu, Kartu Identitas Pegawai, Pensiun PNS internal BKPSDM Kota Bukittinggi,
    - Pelayanan Administrasi Perjalanan Dinas Dalam dan Luar Daerah,
  - b) Pelayanan Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan :
    - Pelayanan penyusunan Renstra, Renja, Perubahan Renja, RKA, DPA, Perubahan/Pergeseran DPA, Laporan Evaluasi Kinerja dan Monev Perangkat Daerah,
    - Pelayanan Pengajuan Pencairan Gaji dan Tunjangan Pegawai, Penatausahaan Keuangan Perangkat Daerah, Penyusunan dan Pelaporan Keuangan,
- 2) Pelayanan pada Bidang Pengadaan, Mutasi, Pemberhentian dan Informasi :
  - Pelayanan penyusunan formasi ASN,
  - Pelayanan pemutakhiran data ASN melalui aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian,
  - Pelayanan Pengadaan ASN, Peningkatan Status CPNS menjadi PNS,
  - Pelayanan Sumpah/Janji ASN,
  - Pelayanan Pengelolaan Administrasi Pekerja Non PNS,
  - Pelayanan Pemrosesan Surat Keputusan Masa Persiapan Pensiun dan Surat Keputusan Pensiun PNS.
  - Pelayanan Pengangkatan PNS kedalam Jabatan Struktural melalui sidang Baperjakat atau Tim Penilaian Kinerja bagi jabatan Administrator dan Pengawas,
  - Pelayanan Mutasi Kepangkatan, Kenaikan Pangkat, Penyesuaian Masa Kerja dan Pemakaian Gelar,
  - Pelayanan Mutasi bagi Fungsional Umum dan Jabatan Fungsional Tertentu,
  - Pelayanan Pengangkatan, Pembebasan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional Tertentu,
  - Pelayanan Mutasi antar Instansi,
  - Fasilitasi Pengangkatan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi.
- 3) Pelayanan pada Bidang Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Aparatur,
  - Pelayanan penyiapan bahan untuk penerapan dan pendokumentasian peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian dan penegakan disiplin pegawai,
  - Pelayanan Pengelolaan Penilaian Kinerja ASN,
  - Pelayanan Bimbingan dan Konseling bagi ASN,
  - Pelayanan penyelesaian kasus pelanggaran disiplin ASN,
  - Pelayanan Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai dan Lainnya sesuai aturan Perundang-undangan yang berlaku:
  - Pelayanan Pengelolaan Penghargaan Satya Lencana Karya Satya dan Penghargaan Lainnya,
  - Pelayanan Pengelolaan Peningkatan Kesejahteraan ASN,

- Pelayanan Pengembangan Kompetensi ASN, Uji Kompetensi dan sejenisnya,
- Pelayanan Pengelolaan Seleksi dan Pengiriman PNS untuk Tugas Belajar dan Izin Belajar,
- Pelayanan Pengelolaan dan Fasilitasi Pendidikan dan Pelatihan Penjurusan/Kepemimpinan, Pendidikan dan Latihan Dasar CPNS,
- Pelayanan Pengelolaan dan Informasi Pendidikan dan Latihan Khusus/Teknis, Bimbingan Teknis, Workshop dan sejenisnya bagi ASN,

Sedangkan Kinerja pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun 2020-2024 berdasarkan Sasaran Strategis, sebagai berikut :

**Tabel 2.5 (T-C.23)**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi**

No	Indikator Kinerja sesuai Sasaran Strategis Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	Indeks Merit Sistem				-	270	275,5	280	285	-	275,5	272	264,5	264,5	-	102,04	98,73	94,46	92,81

Berdasarkan tabel di atas, untuk tahun 2020 penilaian Merit Sistem belum dilaksanakan, Merit sistem mulai menjadi indikator pada periode Renstra 2021-2025, dimana kinerja pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi telah menunjukkan hasil yang cukup baik. Walaupun dari indikator yang telah ditetapkan mengalami penurunan dari tahun ke tahun, namun masih dikategorikan baik.

Pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi sejak Tahun 2021 juga mendapat apresiasi dari pihak terkait, yaitu :

- 1) Juara II Kategori Inovasi yang sudah dilaksanakan pada Lomba Inovasi Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2021, Judul Inovasi: KLIK ASN;
- 2) Anugrah Meritokrasi KASN Tahun 2023 kategori Baik Atas Keberhasilan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN Tahun 2021 dari Komisi Aparatur Sipil Negara;
- 3) BKN Award 2021 Pemerintah Kota Tipe Kecil Peringkat III Atas Capaian dalam Perencanaan Kebutuhan, Pelayanan Pengadaan, Kepangkatan dan Pensiun;
- 4) BKN Award 2022 Pemerintah Kota Tipe Kecil Peringkat 5 Atas Capaian dalam Perencanaan Kebutuhan dan Mutasi Kepegawaian;
- 5) BKN Award 2022 Special Mention Pilot Project SIASN;
- 6) Anugrah Meritokrasi KASN Tahun 2023 Kategori Baik Atas Keberhasilan Penerapan Sistem Merit dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Tahun 2021 dari Komisi Aparatur Sipil Negara;
- 7) Anugrah Meritokrasi KASN Tahun 2023 Kategori Baik Atas Keberhasilan Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Tahun 2022 dari Komisi Aparatur Sipil Negara;
- 8) Anugrah Meritokrasi KASN Tahun 2023 Kategori Baik Atas Keberhasilan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara dari Komisi Aparatur Sipil Negara;
- 9) Piagam Penghargaan BKN Award 2023 Pemerintah Kota Tipe Kecil, Peringkat 2 Atas Capaian dalam Implementasi Penerapan Manajemen Kinerja;
- 10) Anugrah Meritokrasi KASN Tahun 2023 Kategori Baik Atas Keberhasilan Penerapan Sistem Merit dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dari Komisi Aparatur Sipil Negara.

Berikut adalah dokumentasi dari penghargaan yang diterima oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi :

**Gambar 2.2**

**Penghargaan Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi per-Tahun**

Tahun 2021







Tahun 2022



Tahun 2023



Penghargaan tersebut tentu menjadi motivasi yang baik bagi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya disamping ikut berpartisipasi dalam pemberian penghargaan bagi Kota Bukittinggi. Kedepannya tentu perlu diupayakan perbaikan dan penyempurnaan terhadap pelayanan kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi sehingga dapat memberikan hasil yang lebih baik lagi.

Untuk pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, tentunya perlu didukung dengan ketersediaan dana. Pencapaian kinerja anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dapat dilihat pada tabel 2.6 berikut:

**Tabel 2.6 (T-C.24)**  
**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi**

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Urusan Kepegawaian	7.646.786.079	6.836.930.731	7.941.665.885	6.344.712.750	6.716.716.150	5.342.969.132	6.127.015.533	7.288.587.505	5.886.956.657	6.326.650.504	69,87%	89,62%	91,78%	92,79%	94,19%	-13,85%	15,55%
Belanja Langsung	7.646.786.079	6.836.930.731	7.941.665.885	6.344.712.750	6.716.716.150	5.342.969.132	6.127.015.533	7.288.587.505	5.886.956.657	6.326.650.504	69,87%	89,62%	91,78%	92,79%	94,19%	-13,85%	15,55%

Berdasarkan tabel anggaran dan realisasi pendanaan diatas, pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi untuk tahun 2020-2024 dapat dilihat bahwa capaian anggaran dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi memperlihatkan hasil yang fluktuatif. Pada tahun 2020 serapan anggaran sebesar 69,87%, untuk tahun 2021 naik menjadi 89,62%, kemudian tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 91,78%, tahun 2023 terjadi kenaikan kembali menjadi 92,79%, dan tahun 2024 mengalami kenaikan serapan anggaran menjadi 94,19%. Fluktuatif terhadap serapan anggaran pada BKPSDM Kota Bukittinggi terjadi antara lain terdapat perubahan regulasi atau kebijakan pada setiap tahun anggaran sehingga tidak seluruh dana yang disediakan dapat diserap seluruhnya.

Adapun rata-rata pertumbuhan dari anggaran dan realisasi pendanaan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah sebesar -13,85% dan 15,55% yang menunjukkan pertumbuhan anggaran dari tahun 2020 sampai tahun 2024. Sedangkan untuk pertumbuhan realisasi anggaran dari tahun ke tahun selalu menunjukkan peningkatan serapan anggaran.

Rata-rata pertumbuhan anggaran menggambarkan bahwa dana yang disediakan untuk melaksanakan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi selama 5 (lima) tahun dari tahun 2020 sampai tahun 2024 mengalami naik turun. Namun demikian kondisi tersebut tidak mempengaruhi kinerja pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi. Hal ini dapat dilihat sebagaimana tabel 2.7, dimana kinerja pelayanan yang dilaksanakan dari tahun 2020-2024 telah menunjukkan hasil yang baik dan memenuhi target.

Selanjutnya untuk melihat realisasi anggaran per Program, sebagaimana tabel berikut:



**Tabel 2.7**  
**Realisasi Pendanaan**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Program**

NO	PROGRAM	Tahun 2024	Tahun 2023	Tahun 2022	Tahun 2021	Tahun 2020
<b>A.</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	<b>4.078.279.624</b>	<b>3.664.933.516</b>	<b>3.828.824.817</b>	<b>3.693.053.694</b>	<b>3.623.448.557</b>
1.	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	39.622.333	14.998.200	17.448.900	18.691.600	0
2.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.659.387.838	3.309.646.179	3.466.836.552	3.308.035.688	3.409.073.724
3.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	0	0	5.417.200	4.912.500	11.100.000
4.	Administrasi Umum Perangkat Daerah	191.202.733	138.107.354	210.250.550	197.774.286	128.142.070
5.	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	0	0	0	47.300.000	0
6.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	51.157.909	2.705.723	3.132.366	4.647.066	5.481.236
7.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah	136.908.811	199.476.060	125.739.249	111.692.554	69.651.527
<b>B.</b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>2.060.424.527</b>	<b>1.561.013.593</b>	<b>2.529.604.907</b>	<b>1.757.754.741</b>	<b>1.706.962.720</b>
1.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	493.648.676	385.865.921	425.289.630	485.720.410	573.658.002
2.	Mutasi dan Promosi ASN	253.954.573	374.860.428	415.738.417	316.652.198	211.038.202
3.	Pengembangan Kompetensi ASN	1.183.814.116	674.890.060	1.597.492.966	906.046.128	875.540.166
4.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	129.007.162	125.397.184	91.083.894	49.336.005	46.726.350
<b>C.</b>	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>187.946.353</b>	<b>930.157.781</b>	<b>930.157.781</b>	<b>58.886.000</b>	<b>12.557.855</b>
1.	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	187.946.353	661.009.548	930.157.781	113.334.896	12.557.855
	<b>TOTAL</b>	<b>6.326.650.504</b>	<b>5.886.956.657</b>	<b>7.288.587.505</b>	<b>6.127.563.952</b>	<b>5.342.969.132</b>

#### **2.1.4. Kelompok Sasaran Layanan**

Sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan dalam Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 47 tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, dimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi mempunyai tugas : *membantu Wali Kota dalam menunjang pelaksanaan urusan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia*, sehingga kelompok sasaran dari program, kegiatan dan sub kegiatan yang direncanakan maupun dilaksanakan diarahkan pada manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur sipil negara dilingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi.

### **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**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi sesuai dengan tugasnya yaitu *melaksanakan urusan pemerintahan bidang manajemen kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya aparatur sipil daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan*, dengan fungsi melakukan penyusunan kebijakan teknis urusan pemerintah bidang Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan SDM, Pembinaan teknis penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan SDM, Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan SDM, Penyelenggaraan pengadaan, mutasi dan pemberhentian serta status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil, Penyelenggaraan sistem informasi manajemen kepegawaian, Penyelenggaraan pemetaan potensi dan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil, Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur sipil daerah, Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan fungsi penunjang urusan bidang Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan SDM.

Isu strategis yang tertuang dalam rancangan RPJMD Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 dan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah : Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola Pemerintahan. Untuk mendukung visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota Bukittinggi, isu strategis difokuskan pada misi kelima "*Mengembangkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik*".

Beberapa permasalahan yang diidentifikasi terhadap pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi didasarkan pada hasil evaluasi dan analisis terhadap pelaksanaan program dan kegiatan 5 (tahun) tahun sebelumnya, yaitu:

##### **a. Bidang Pengadaan, Mutasi, Pemberhentian dan Informasi**

- Belum meratanya jumlah dan kualitas PNS,
- Penempatan dalam jabatan belum seluruhnya sesuai dengan latar belakang pendidikan,
- Belum optimalnya penggunaan Teknologi dalam memberikan layanan kepegawaian,

##### **b. Bidang Pengembangan Kompetensi, Kinerja dan Penghargaan**

- Penerapan Anjab dan ABK belum sepenuhnya dapat dilaksanakan,

- Belum optimalnya penerapan manajemen kepegawaian,
- Masih rendahnya Kompetensi SDM Aparatur,
- Masih rendahnya Kinerja ASN,
- Belum maksimalnya penerapan sistem reward dan punishment,

**c. Sekretariat**

- Anggaran yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuhan,
- Terbatasnya personil yang memiliki sertifikat Pengadaan Barang dan Jasa,
- Belum tersedianya gedung kantor, fasilitas diklat, sarana dan prasarana yang representatif untuk tugas dan fungsi BKPSDM secara optimal.

**2.2.2. Isu Strategis**

Pembangunan manajemen sumber daya aparatur dalam kurun waktu lima tahun kedepan ditempuh melalui pelaksanaan berbagai program dan kegiatan dengan berpedoman pada arah kebijakan pembangunan daerah seperti diamanatkan pada RPJMD Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029. Dengan menyelaraskan pembangunan daerah dan perkembangan lingkungan strategis, renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi diharapkan mampu mengarahkan pelaksanaan pembangunan bidang kepegawaian berkelanjutan untuk mewujudkan visi dan misi yang ditetapkan.

Isu Strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka panjang, dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah dimasa yang akan datang.

**Isu Strategis Sasaran Jangka Menengah pada Renstra BKN**

Dalam Rancangan Renstra BKN isu strategis yang dirumuskan adalah percepatan digitalisasi dalam pelaksanaan manajemen ASN. Salah satu yang menjadi perhatian adalah sistem informasi yang terintegrasi dan cepat sehingga memberikan kemudahan dalam pemberian layanan. Selain itu keamanan sistem menjadi perhatian utama dalam menjamin keamanan data sehingga data yang tersimpan dalam sistem tidak disalahgunakan oleh pihak yang tidak bertanggung jawab.

Salah satu Sasaran strategis BKN dalam Rancangan Renstra BKN Tahun 2025-2029 adalah meningkatkan kapasitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi. Salah satu upaya yang dilakukan BKN dalam pencapaian sasaran strategis tersebut adalah dengan mendorong Kementerian/Lembaga/Daerah untuk membangun manajemen talenta mulai dari infrastruktur sampai ke pelaksanaan manajemen talenta, sehingga ASN dapat ditempatkan berdasarkan potensi dan kompetensinya.

Manajemen talenta bertujuan untuk membantu dalam perencanaan dan pelaksanaan suksesi, sehingga organisasi dapat mempersiapkan pemimpin masa depan dan memastikan keberlanjutan organisasi. Pelaksanaan manajemen talenta merupakan salah satu indikator dalam pelaksanaan sistem merit dalam manajemen ASN.

### **Isu Strategis Sasaran Jangka Menengah dari Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat**

Dalam Rancangan Awal Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029, pembangunan bidang aparatur negara memiliki peran strategis untuk mendukung terwujudnya pemerintahan yang bersih (clean government) dalam kerangka pembangunan nasional di berbagai bidang. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah yang ditinjau dari gambaran pelayanan Perangkat Daerah terdapat isu-isu strategis, yaitu :

1. Kualitas sumber daya manusia (ASN) yang belum merata, terutama dalam hal kompetensi teknis;
2. Sistem rekrutmen, mutasi dan promosi ASN belum sepenuhnya berbasis sistem merit;
3. Perlunya transformasi digital dalam Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur;
4. Perlunya Penguatan Sistem Pengawasan dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
5. Belum optimalnya pengelolaan Kesejahteraan dan Perlindungan ASN.

### **Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan dan pembangunan kepada masyarakat adalah aparatur yang terlibat dalam pengelolaan pemerintahan, sehingga manajemen ASN mempunyai pengaruh yang sangat strategis. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah yang ditinjau dari gambaran pelayanan perangkat daerah, telaahan Renstra BKN, telaahan Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat, maka dirumuskan isu-isu strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia:

1. Prinsip Meritokrasi belum sepenuhnya diterapkan dalam pelaksanaan manajemen ASN;
2. Perlunya peningkatan kemampuan ASN dalam pelaksanaan transformasi digital;
3. Peningkatan kualitas ASN belum dilaksanakan secara merata;
4. Perlunya peningkatan dalam pengelolaan pemberian penghargaan dan perlindungan bagi ASN.

Dari hasil pembahasan tersebut diatas dapat disimpulkan Isu strategis dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM dapat dilihat pada tabel 2.8, berikut:



**Tabel 2.8 (Tabel 2.1)**  
**Teknik Menyimpulkan Isu Strategis**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Potensi Daerah Yang Menjadi Kewenangan	Permasalahan Perangkat Daerah	Isu KLHS Yang Relevan dengan PD	Isu Lingkungan Dinamis Yang Relevan dengan Perangkat Daerah			Isu Strategis Perangkat Daerah
			Global	Nasional	Regional	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Manajemen ASN	Belum maksimalnya Profesionalitas ASN		Percepatan digitalisasi dalam pelaksanaan manajemen ASN	Kualitas sumber daya manusia (ASN) yang belum merata, terutama dalam hal kompetensi teknis	Prinsip Meritokrasi belum sepenuhnya diterapkan dalam pelaksanaan manajemen ASN	Prinsip Meritokrasi belum sepenuhnya diterapkan dalam pelaksanaan manajemen ASN
	Belum maksimalnya penerapan digitalisasi dalam pelaksanaan administrasi Kepegawaian			Sistem rekrutmen, mutasi dan promosi ASN belum sepenuhnya berbasis sistem merit	Perlunya peningkatan kemampuan ASN dalam pelaksanaan transformasi digital	Perlunya peningkatan kemampuan ASN dalam pelaksanaan transformasi digital
	Masih rendahnya kemampuan digital ASN			Perlunya transformasi digital dalam Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur	Peningkatan kualitas ASN belum dilaksanakan secara merata	Peningkatan kualitas ASN belum dilaksanakan secara merata
				Perlunya Penguatan Sistem Pengawasan dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Perlunya peningkatan dalam pengelolaan pemberian penghargaan dan perlindungan bagi ASN	Perlunya peningkatan dalam pengelolaan pemberian penghargaan dan perlindungan bagi ASN
				Belum optimalnya pengelolaan Kesejahteraan dan Perlindungan ASN		

### **BAB III**

#### **TUJUAN, SASARAN STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Visi Kepala Daerah sebagaimana dituangkan dalam rancangan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029, adalah : **“Bukittinggi Gemilang, Berkeadilan dan Berbudaya”**.

Sedangkan Misi Pembangunan Kota Bukittinggi yang memiliki keterkaitan dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah pada Misi ke-5, yaitu: **“Mengembangkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik”**.

Tata Kelola Pemerintahan merupakan prasyarat utama pembangunan, baik nasional maupun daerah, termasuk Kota Bukittinggi. Karena, kualitas tata kelola pemerintahan akan sangat mempengaruhi pelaksanaan program-program pembangunan. Semakin baik tata kelola pemerintahan, semakin baik dan cepat tercapainya tujuan pembangunan.

Dalam rangka mencapai visi dan misi Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 oleh perangkat daerah maka visi dan misi tersebut dirumuskan kedalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategis organisasi. Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun kedepan sehingga dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi misi yang diformulasikan kedalam tujuan strategis dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki.

Tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja yang terukur sehingga apa yang menjadi visi misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota terpilih dapat terwujud.

Pengembangan tata kelola pemerintahan yang direncanakan Kota Bukittinggi mengacu kepada *Road Map* Reformasi Birokrasi 2025-2029, dengan menekankan asas Fokus dan Prioritas. Fokus berarti bahwa upaya Reformasi Birokrasi akan dilakukan secara fokus pada akar masalah tata kelola pemerintahan. Prioritas berarti setiap instansi akan memilih prioritas perbaikan tata kelola pemerintahan sesuai dengan karakteristik sumber daya dan tantangan yang dihadapi.

Sejalan dengan itu, RPJMN 2025-2029 menggunakan 3 (tiga) pilar untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa yang berdasarkan hukum serta birokrasi yang profesional dan netral. Tiga pilar tersebut adalah Aparatur Sipil Negara, Kelembagaan dan Proses Bisnis Organisasi, Akuntabilitas Kinerja dan Pengawasan. Dengan demikian, Kota Bukittinggi juga akan menggunakan 3 (tiga) pilar ini untuk mencapai misi Mengembangkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik.

Yang menjadi tujuan dari misi tersebut dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dengan Sasaran yaitu Meningkatnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional.

#### **3.1 Tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029**

Tujuan yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi terkait dengan pencapaian Visi dan Misi yang telah ditetapkan adalah:

**“Terwujudnya Profesionalitas ASN”.**

### 3.2 Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029

Adapun sasaran yang hendak dicapai dari tujuan yang telah ditetapkan tersebut di atas adalah :

#### **“Meningkatnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional”**

Selanjutnya tujuan dan sasaran tersebut di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

**Tabel 3.1 (Tabel 3.3)**  
**Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET TAHUN					
				2025	2026	2027	2028	2029	2030
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
Meningkatnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional	Terwujudnya Profesionalitas ASN	Meningkatnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional	Indeks Sistem Merit	265	265	266	266	267	267

Sedangkan tujuan dan sasaran jangka menengah pelayanan perangkat daerah untuk mencapai beberapa indikator, sebagai berikut:

**Tabel 3.2 (T-C.25)**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE-				
				1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Terwujudnya Profesionalitas ASN	Meningkatnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional	Indeks Nilai NSPK Manajemen ASN	72	74	76	78	80

### 3.3 Strategi dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029

Strategi adalah suatu langkah dalam memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan serta berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dan sasaran. Demikian juga dalam penyusunan Rencana Strategis atau RENSTRA, diperlukan strategi dalam upaya pencapaian tujuan, sasaran perangkat daerah dan juga visi dan misi Kepala Daerah sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Misi Pembangunan Kota Bukittinggi sebagaimana tertuang dalam visi dan misi pada RPJMD Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 yang memiliki keterkaitan dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah pada Misi ke-5, yaitu: **Mengembangkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik**, dengan Sasaran: *Terwujudnya Profesionalitas ASN*. Sedangkan strategi dalam upaya pencapaian sasaran dan misi tersebut di atas yaitu: *Meningkatnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional*.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perlu disusun prioritas pembangunan tahunan sehingga pelaksanaan kegiatan menjadi terarah. Penahapan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025-2030, sebagai berikut:

**Tabel 3.3 (Tabel 3.4)**  
**Penahapan Renstra**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

<b>TAHAP I (2026)</b>	<b>TAHAP II (2027)</b>	<b>TAHAP III (2028)</b>	<b>TAHAP IV (2029)</b>	<b>TAHAP V (2030)</b>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
- Penyelarasan kebijakan kepegawaian - Peningkatan kompetensi dan kemampuan digital ASN - Pengembangan aplikasi untuk pengelolaan manajemen kepegawaian - Peningkatan pengelolaan SDM Aparatur	- Penyelarasan kebijakan kepegawaian - Peningkatan kompetensi ASN - Pengembangan aplikasi untuk pengelolaan manajemen kepegawaian - Peningkatan pengelolaan SDM Aparatur	- Penyelarasan kebijakan kepegawaian - Peningkatan kompetensi ASN - Pengembangan aplikasi untuk pengelolaan manajemen kepegawaian - Peningkatan pengelolaan SDM Aparatur	- Penyelarasan kebijakan kepegawaian - Peningkatan kompetensi ASN - Pengembangan aplikasi untuk pengelolaan manajemen kepegawaian - Peningkatan pengelolaan SDM Aparatur	- Penyelarasan kebijakan kepegawaian - Peningkatan kompetensi ASN - Pengembangan aplikasi untuk pengelolaan manajemen kepegawaian - Peningkatan pengelolaan SDM Aparatur

Sedangkan strategi diperoleh dari hasil analisa lingkungan yaitu S-O (*Strengths-Opportunity*) yang mengarah pada kekuatan atau keunggulan untuk meraih peluang dan tantangan yang ada. Rumusan strategi merupakan pernyataan yang menjelaskan bagaimana sasaran akan dicapai, yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian kebijakan.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 memerlukan sinergi antara sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar dapat menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis.

Dengan mengevaluasi kegiatan dari program terdahulu dan menganalisa perkembangan terkini serta memperkirakan tuntutan perkembangan kemajuan 5 (lima) Tahun kedepan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi telah mengidentifikasi Kekuatan (*Strenght*), kelemahan (*Weakness*), Peluang (*Opportunity*) dan Ancaman (*Threat*) yang ada.

Untuk mempermudah dalam menentukan strategi sekaligus menentukan kebijakannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi membuat analisa dengan menggunakan analisis SWOT. Berikut adalah Matriks Analisis SWOT dan didalam sudah termasuk alternatif strategi yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi.



**Tabel 3.4**  
**Perumusan Strategi pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Pencapaian Sasaran**

<p align="center"><b>Faktor Eksternal</b></p> <p align="center"><b>Faktor Internal</b></p>	<p><b>Peluang :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemudahan dalam melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait baik pemerintah pusat maupun regional,</li> <li>2. Regulasi yang menuntut sistem penerimaan dan penempatan SDM Aparatur berdasarkan pada analisis kebutuhan dan kompetensi yang diperlukan,</li> <li>3. Perkembangan IPTEK yang pesat, dukungan SDM yang kompeten dapat lebih mempercepat peningkatan kinerja pada era globalisasi,</li> <li>4. Kesempatan untuk meningkatkan kompetensi</li> <li>5. Dukungan kerjasama dengan berbagai pihak.</li> </ol>	<p><b>Tantangan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peraturan dan Kebijakan di Bidang Kepegawaian yang sering berubah,</li> <li>2. Restrukturisasi kelembagaan perangkat daerah menuntut SDM Aparatur yang berkualitas,</li> <li>3. Tuntutan untuk memberikan pelayanan yang semakin baik dan berkualitas,</li> <li>4. Belum Tersedianya Gedung Kantor BKPSDM dan Gedung Tempat Pelaksanaan Diklat yang Representatif sehingga pelayanan yang diberikan kurang optimal karena keterbatasan sarana dan prasarana.</li> </ol>
<p><b>Kekuatan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen pimpinan dalam penegakan disiplin dan penghargaan atas kinerja Aparatur,</li> <li>2. Kewenangan perumusan kebijakan bidang kepegawaian,</li> <li>3. Motivasi dan dedikasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi,</li> <li>4. Kewenangan pembinaan dan pengembangan sumber daya Aparatur,</li> <li>5. Ketersediaan dana untuk peningkatan kompetensi.</li> </ol>	<p><b>Strategi :</b></p> <p>Peningkatan Pelaksanaan Manajemen ASN,</p>	<p><b>Strategi :</b></p> <p>Peningkatan Kompetensi ASN,</p>
<p><b>Kelemahan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum optimalnya penerapan teknologi informasi (IT),</li> <li>2. Terbatasnya SDM Aparatur dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM,</li> <li>3. Masih rendahnya kinerja Aparatur,</li> <li>4. Sarana dan prasarana penunjang kinerja Aparatur belum memadai.</li> </ol>	<p><b>Strategi :</b></p> <p>Mengoptimalkan Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian.</p>	<p><b>Strategi :</b></p> <p>Peningkatan Tata Kelola Layanan Administrasi Kepegawaian,</p>

Berdasarkan rumusan strategis tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi menentukan isu strategis, sebagai berikut:

1. Peningkatan Pelaksanaan Manajemen Aparatur Sipil Negara (Strategi S-O).
2. Mengoptimalkan Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pelayanan Administrasi Kepegawaian (Strategi W-O).
3. Peningkatan Tata Kelola Layanan Administrasi Kepegawaian (Strategi W-T).
4. Peningkatan Kompetensi ASN (Strategi S-T).

**3.4 Arah Kebijakan dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029**

Strategi dan kebijakan dalam Renstra SKPD menjadi dasar perumusan kegiatan SKPD bagi setiap program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi SKPD. Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komperhensif tentang bagaimana SKPD mencapai tujuan dan sasaran dengan efektif dan efisien. Dengan pendekatan yang komprehensif, strategi juga dapat digunakan sebagai sarana untuk melakukan tranformasi, reformasi, dan perbaikan kinerja birokrasi.

Kebijakan diambil sebagai arah dalam menentukan bentuk konfigurasi program kegiatan untuk mencapai tujuan. Kebijakan dapat bersifat internal, yaitu kebijakan dalam mengelola pelaksanaan program-program pembangunan maupun bersifat eksternal yaitu kebijakan dalam rangka mengatur, mendorong dan memfasilitasi kegiatan masyarakat.

**Tabel 3.5**  
**Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

NO	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENSTRA BKPSDM	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Meningkatnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional	Meningkatkan profesionalisme ASN	a. Memastikan adanya penyusunan dan penegakan aturan mengenai sistem merit b. Penerapan sanksi atau hukuman terhadap praktik suap/gratifikasi di instansi bagi seluruh tingkat jabatan	

Adapun arah kebijakan Pembangunan Kota Bukittinggi sesuai dengan Strategi Pembangunan Kota, yaitu :

1. Meningkatkan Profesionalisme ASN, dan
2. Meningkatkan keadilan dan kebijaksanaan dalam pengelolaan aparatur Negara untuk kinerja yang paripurna.

Secara lengkap dan sistematis Tujuan dan Sasaran serta Strategi dan Kebijakan yang disusun oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi sebagai Rencana Strategis Tahun 2025-2029 dapat diuraikan, sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 3.6 (T-C.26)**  
**Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Tahun 2025-2029**

<b>Visi Kota Bukittinggi</b>
<b>Bukittinggi Gemilang, Berkeadilan dan Berbudaya</b>
<b>Misi ke-5 Kota Bukittinggi</b>
<b>Mengembangkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik</b>

Tujuan Kota	Sasaran Kota (Tujuan Perangkat Daerah)	Sasaran Perangkat Daerah	Strategi	Arah Kebijakan
Regulasi dan Tata kelola yang Berintegritas dan Adaptif	Terwujudnya Profesionalitas ASN	Meningkatnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Peningkatan Kompetensi ASN</li><li>2. Peningkatan Pelaksanaan Manajemen ASN</li><li>3. Peningkatan Tata Kelola Layanan Administrasi Kepegawaian</li><li>4. Mengoptimalkan Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pelayanan Administrasi Kepegawaian</li><li>5. Peningkatan kualitas manajemen dan pengelolaan aset serta sarana prasarana pendukung</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Peningkatan Kualitas Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN</li><li>2. Penerapan Reward dan Punishment yang Objektif</li><li>3. Konsistensi Pelaksanaan SOP Pelayanan Administrasi Kepegawaian</li><li>4. Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Administrasi Perkantoran dan sarana dan Prasarana</li><li>5. Konsistensi pengelolaan administrasi perkantoran, keuangan, perencanaan, kinerja dan aset SKPD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan</li></ol>

## **BAB IV**

### **PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

#### **4.1 Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan**

Upaya pencapaian tujuan dan sasaran strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi untuk 5 (lima) tahun kedepan adalah melalui pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan sesuai skala prioritas pada RPJMD Kota Bukittinggi serta berdasarkan tugas dan fungsi perangkat daerah.

Terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, sehingga terdapat perubahan dalam nomenklatur program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh masing-masing Perangkat Daerah.

Rencana Program dan kegiatan merupakan cara untuk melaksanakan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan serta upaya yang dilakukan untuk mengetahui capaian keberhasilan sasaran dan tujuan. Dengan adanya program dan kegiatan diharapkan akan dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam hal ini terkait dengan manajemen kepegawaian.

Program, kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi merupakan bagian dari program pembangunan Kota Bukittinggi terutama dibidang kepegawaian dalam upaya pencapaian visi dan misi sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kota Bukittinggi.

Rincian program, kegiatan dan sub kegiatan yang direncanakan serta indikator kinerja dan pendanaan indikatif dalam Renstra ini telah menggunakan Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi memiliki 3 (tiga) Program, yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota,
2. Program Kepegawaian, dan
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Sedangkan kegiatan dan sub kegiatan dari masing-masing program tersebut adalah sebagai berikut :

#### **I. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota**, terdiri dari kegiatan;

1. *Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah*, indikator kegiatan adalah Persentase Sinkronisasi Perencanaan dan Pelaksanaan Kinerja Perangkat Daerah,

Sub kegiatan :

- 1) *Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah*, untuk mengakomodir penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah,
- 2) *Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD*,
- 3) *Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah*,



2. *Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah*, Persentase Tertib Administrasi Keuangan,  
Sub kegiatan :
  - 1) *Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN*, yaitu mengakomodir kebutuhan gaji dan tunjangan bagi ASN BKPSDM Kota Bukittinggi,
  - 2) *Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD*,
3. *Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah*, dengan indikator Persentase Tertib Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah,  
Sub kegiatan :
  - 1) *Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya*, untuk mengakomodir kebutuhan pakaian dinas ASN di lingkungan BKPSDM Kota Bukittinggi,
  - 2) *Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas*, yaitu memfasilitasi pemulangan pegawai yang meninggal dalam melaksanakan tugas,
  - 3) *Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan*, untuk mengakomodir pelaksanaan sosialisasi peraturan perundang-undangan.
4. *Administrasi Umum Perangkat Daerah*, dengan indikator kegiatan Persentase Tertib Administrasi Umum Perangkat Daerah,  
Sub kegiatan :
  - 1) *Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor*,
  - 2) *Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor*,
  - 3) *Penyediaan Bahan Logistik Kantor*,
  - 4) *Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan*,
  - 5) *Fasilitasi Kunjungan Tamu*,
  - 6) *Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD*,
5. *Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah*, indikator kegiatan adalah Persentase Ketersediaan Barang Milik Daerah sesuai dengan Perencanaan,  
Sub kegiatan :
  - 1) *Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan*,
  - 2) *Pengadaan Mebel*,
  - 3) *Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya*,
  - 4) *Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya*,
6. *Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah*, indikator kegiatan ini adalah Persentase Ketersediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah,  
Sub kegiatan :
  - 1) *Penyediaan Jasa Surat Menyurat*,
  - 2) *Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik*,
7. *Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah*, indikator kegiatan Persentase Barang Milik Daerah yang berkondisi baik,  
Sub kegiatan :
  - 1) *Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan*,
  - 2) *Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan*,
  - 3) *Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya*,

- 4) *Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya,*

**II. Program Kepegawaian Daerah,** program ini ditetapkan dengan indikator Indeks Profesionalitas Aparatur, terdiri dari kegiatan;

1. *Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN*

Sub kegiatan :

- 1) *Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN,* yaitu sub kegiatan untuk penyusunan dokumen formasi ASN Kota Bukittinggi,
- 2) *Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK,* yaitu terkait pelaksanaan pengadaan CPNS & PPPK serta Sumpah Janji dengan indikator Jumlah SK CPNS & PPPK yang diterbitkan dan Jumlah ASN yang mengikuti Sumpah Janji,
- 3) *Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian,* yaitu untuk mengakomodir pengurusan dan penerbitan SK Pensiun PNS,
- 4) *Fasilitasi Lembaga Profesi ASN,* indikator sub kegiatan ini adalah Laporan Pelaksanaan KORPRI,
- 5) *Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian,* sub kegiatan untuk mengakomodir pelaksanaan Updatenya data kepegawaian Pemko Bukittinggi secara online dan terintegrasi dengan BKN, pembayaran Jasa Internet dan Gaji Non PNS yang dibayarkan

2. *Mutasi dan Promosi ASN*

Sub kegiatan :

- 1) *Pengelolaan Mutasi ASN,* indikator sub kegiatan ini adalah Jumlah Rekomendasi Penilaian Kinerja ASN yang diterbitkan dan Rekomendasi Mutasi antara Instansi yang diterbitkan,
- 2) *Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN,* dengan indikator Jumlah SK Kenaikan Pangkat yang diterbitkan, Jumlah SK Pemakaian Gelar yang diterbitkan dan Jumlah SK Penyesuaian Masa Kerja yang diterbitkan,
- 3) *Pengelolaan Promosi ASN,* indikator sub kegiatan adalah Jumlah Jabatan Struktural yang diisi,

3. *Pengembangan Kompetensi ASN*

Sub kegiatan :

- 1) *Peningkatan Kapasitas ASN,* sub kegiatan ini untuk mengakomodir kebutuhan ASN mengikuti pengembangan kompetensi sesuai kebutuhan melalui diklat khusus/teknis dan PNS yang melaksanakan Pembekalan Purna Tugas,
- 2) *Pengelolaan Assessment Center,* sub kegiatan ini terkait dengan potensi ASN yang dipetakan,
- 3) *Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN,* yaitu sub kegiatan untuk mengakomodir kebutuhan ASN yang mengikuti Tugas Belajar dan Izin Belajar serta PNS yang mengikuti Ujian Kedinasan,
- 4) *Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional,* yaitu untuk mengakomodir pelaksanaan pengisian Formasi Jabatan Fungsional,

4. *Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur*

Sub kegiatan :

- 1) *Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur,* sub kegiatan untuk memfasilitasi Peraturan Kepala Daerah tentang Tambahan Penghasilan ASN yang diterbitkan,

- 2) *Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur*, suba kegiatan untuk mengakomodir penilaian Merit System,
- 3) *Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur*, sub kegiatan untuk mengakomodir penyusunan dan evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai,
- 4) *Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai*, yaitu mengakomodir pengelolaan dan pemberkasan Satya Lencana Karya Satya bagi ASN,
- 5) *Pembinaan Disiplin ASN*, yaitu mengakomodir pelaksanaan Pengawasan Disiplin dan Pembinaan ASN serta penerbitan Rekomendasi Bimbingan Konseling Pra Nikah,
- 6) *Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN*, yaitu mengakomodir penerbitan rekomendasi penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin,
- 7) *Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai*, sub kegiatan mengakomodir proses bimbingan konseling kasus perceraian dan menerbitkan SK Izin Cerai dan atau Islah.

**III. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**, program merupakan Urusan Pendidikan dan Pelatihan dengan indikator ditetapkan Indeks Profesionalitas Aparatur, terdiri dari kegiatan;

1. *Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional*

Sub kegiatan :

- 1) *Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan*, yaitu mengakomodir CPNS dalam mengikuti Pendidikan dan Latihan Dasar serta PNS mengikuti Diklat Struktural (Pim Tk. II, Pim Tk. III dan Pim Tk.IV).

Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan sebagaimana tersebut di atas, telah ditetapkan target kinerja masing-masing yang akan dilaksanakan untuk 5 (lima) tahun kedepan. Rencana program, kegiatan, sub kegiatan dan pendanaan pada tahun 2025-2029 tertuang dalam Tabel 4.1 (Tabel 4.2 Teknis Merumuskan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra PD), serta Tabel 4.2 (Tabel 4.3 Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan).

Sedangkan untuk Tabel T-C.27 untuk Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada Tabel 4.3, serta Tabel 4.4 merupakan Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah, dapat dilihat dalam rangkaian pengelompokan tabel dibawah berikut ini:

**TABEL 4.1 (TABEL 4.2) TEKNIK MERUMUSKAN PROGRAM / KEGIATAN /  
SUB KEGIATAN RANCANGAN AKHIR RENSTRA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PEMERINTAH KOTA BUKITTINGGI**

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
<b>5.03.5.04.0.00.01.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>							
- Meningkatnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional	Terwujudnya Profesionalitas ASN	Meningkatnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah		Indeks NSPK Manajemen		
					Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi (Persentase)		
					Nilai Sakip SKPD (Kategori)	5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
				Persentase Kesesuaian Sasaran, Program dan Kegiatan dengan Renja	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Panganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Panganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Panganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	5.03.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.01.0004 - Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	
					Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	5.03.01.2.01.0007 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Persentase Tertib Administrasi dan Laporan Keuangan yang diselesaikan Tepat Waktu	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	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 Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)		



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
				Persentase Tertib Administrasi dan Laporan Keuangan yang diselesaikan Tepat Waktu	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.02.0003 - Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	
					Jumlah Laporan Hasil Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas (Laporan)	5.03.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
					Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan (Orang)	5.03.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket)	5.03.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket)	5.03.01.2.05.0002 - Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	
					Jumlah Laporan Hasil Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas (Laporan)	5.03.01.2.05.0007 - Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas	
					Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan (Orang)	5.03.01.2.05.0010 - Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	
				Persentase Penyelesaian Administrasi Umum, Kepegawaian dan Administrasi Barang Milik 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	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					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 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 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	
				Persentase Penyelesaian Administrasi Umum, Kepegawaian dan Administrasi Barang Milik 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 Surat Menyurat (Laporan)	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	5.03.01.2.08.0001 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat	
					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	
				Persentase Penyelesaian Administrasi Umum, Kepegawaian dan Administrasi Barang Milik 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	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	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					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 Layanan Kepegawaian yang telah memenuhi standar Nasional	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi (Persentase)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
					Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (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 Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan 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 Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi (Lembaga)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen )	5.03.02.2.01.0002 - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan 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 Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen )	5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi (Lembaga)	5.03.02.2.01.0008 - Fasilitas Lembaga Profesi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen )	5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
					Persentase Sistem Manajemen Kepegawaian yang Terintegrasi	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 pengembangan kompetensi ASN		Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya (Persentase)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
					Persentase ASN yang telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (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 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	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
			Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN		Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	5.03.02.2.03.0014 - Fasilitas Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	
					Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya (Persentase)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
						5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
						5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
			Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN		Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik (Persentase)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa (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 Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani (Dokumen)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN (Laporan)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen)	5.03.02.2.04.0001 - Penyusunan Kebijakan 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 Tanda Jasa (Orang)	5.03.02.2.04.0005 - Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN	
					Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN (Laporan)	5.03.02.2.04.0008 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	
					Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani (Dokumen)	5.03.02.2.04.0009 - Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	
			Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	Persentase ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial dan Fungsional (Persentase)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
					Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan	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)	5.04.02.2.02.0007 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	
			Meningkatnya kualitas analisis kebutuhan, perancangan, pengembangan dan evaluasi		Persentase Realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang Dilaksanakan (Persentase)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
						5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
						5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
			Meningkatnya layanan penjaminan mutu, pengelolaan tugas belajar, serta sertifikasi kompetensi		Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi (Persentase)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
						5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
						5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
			Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis		Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis (Persentase)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
						5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
						5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	



TABEL 4.2 (TABEL 4.3) RENCANA PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN DAN PENDANAAN  
PEMERINTAH KOTA BUKITTINGGI

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			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				7.878.150.000		8.114.490.000		8.357.930.000		8.608.670.000		8.866.930.000		
5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				4.843.500.000		4.988.800.000		5.138.470.000		5.292.620.000		5.451.400.000		
Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai Sakip SKPD (Kategori)	BB	BB	4.843.500.000	BB	4.988.800.000	BB	5.138.470.000	BB	5.292.620.000	BB	5.451.400.000	5.03.5.04.0.00.01.00 00 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				72.326.440		79.559.084		87.514.992		96.266.492		105.893.141		
Persentase Kesesuaian Sasaran, Program dan Kegiatan dengan Renja	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	2	2	72.326.440	2	79.559.084	2	87.514.992	2	96.266.492	2	105.893.141		
	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dokumen)	0	2		2		2		2		2			
	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	0	1		1		1		1		1			
5.03.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				29.326.440		32.259.084		35.484.992		39.033.492		42.936.841		
Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	2	2	29.326.440	2	32.259.084	2	35.484.992	2	39.033.492	2	42.936.841		
5.03.01.2.01.0004 - Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD				18.000.000		19.800.000		21.780.000		23.958.000		26.353.800		
Tersedianya Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dokumen)	0	2	18.000.000	2	19.800.000	2	21.780.000	2	23.958.000	2	26.353.800		
5.03.01.2.01.0007 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				25.000.000		27.500.000		30.250.000		33.275.000		36.602.500		
Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	0	1	25.000.000	1	27.500.000	1	30.250.000	1	33.275.000	1	36.602.500		
5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				4.280.125.120		4.480.187.632		4.467.896.396		4.677.199.034		4.652.226.937		
Persentase Tertib Administrasi dan Laporan Keuangan yang diselesaikan Tepat Waktu	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	0	1	4.280.125.120	1	4.480.187.632	1	4.467.896.396	1	4.677.199.034	1	4.652.226.937		
	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	32	39		40		40		41		42			
5.03.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN				4.144.753.170		4.343.278.487		4.329.296.336		4.536.738.969		4.509.720.865		
Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	32	39	4.144.753.170	40	4.343.278.487	40	4.329.296.336	41	4.536.738.969	42	4.509.720.865		
5.03.01.2.02.0003 - Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD				135.371.950		136.909.145		138.600.060		140.460.065		142.506.072		



BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			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)
Terlaksananya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	0	1	135.371.950	1	136.909.145	1	138.600.060	1	140.460.065	1	142.506.072		
5.03.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				53.452.800		30.198.080		61.817.888		36.539.677		71.653.644		
Persentase Tertib Administrasi dan Laporan Keuangan yang diselesaikan Tepat Waktu	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket)	0	35	53.452.800	0	30.198.080	35	61.817.888	0	36.539.677	35	71.653.644		
	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan (Orang)	30	30		30		30		30		30			
	Jumlah Laporan Hasil Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas (Laporan)	1	1		1		1		1		1			
5.03.01.2.05.0002 - Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya				26.000.000		0		28.600.000		0		31.460.000		
Tersedianya Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket)	0	35	26.000.000	0	0	35	28.600.000	0	0	35	31.460.000		
5.03.01.2.05.0007 - Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas				15.452.800		16.998.080		18.697.888		20.567.677		22.624.444		
Terlaksananya Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas	Jumlah Laporan Hasil Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas (Laporan)	1	1	15.452.800	1	16.998.080	1	18.697.888	1	20.567.677	1	22.624.444		
5.03.01.2.05.0010 - Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan				12.000.000		13.200.000		14.520.000		15.972.000		17.569.200		
Terlaksananya Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan (Orang)	30	30	12.000.000	30	13.200.000	30	14.520.000	30	15.972.000	30	17.569.200		
5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah				226.237.130		166.360.843		265.496.927		201.296.620		312.176.283		
Persentase Penyelesaian Administrasi Umum, Kepegawaian dan Administrasi Barang Milik Daerah	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu (Laporan)	1	1	226.237.130	1	166.360.843	1	265.496.927	1	201.296.620	1	312.176.283		
	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	0	4		0		4		0		5			
	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	8	8		8		9		10		10			
	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	4	4		4		5		5		5			
	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	20	20		20		20		20		20			
	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	1	1		1		1		1		1			
5.03.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor				1.226.500		1.349.150		1.484.065		1.632.472		1.795.719		
Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	8	8	1.226.500	8	1.349.150	9	1.484.065	10	1.632.472	10	1.795.719		
5.03.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor				75.000.000		0		82.500.000		0		90.750.000		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			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)
Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	0	4	75.000.000	0	0	4	82.500.000	0	0	5	90.750.000		
5.03.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor				8.421.820		9.264.002		10.190.402		11.209.442		12.330.387		
Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	20	20	8.421.820	20	9.264.002	20	10.190.402	20	11.209.442	20	12.330.387		
5.03.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan				3.497.230		3.846.953		4.231.648		4.654.813		5.120.294		
Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	4	4	3.497.230	4	3.846.953	5	4.231.648	5	4.654.813	5	5.120.294		
5.03.01.2.06.0008 - Fasilitasi Kunjungan Tamu				5.266.580		5.793.238		6.372.562		7.009.818		7.710.800		
Terlaksananya Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu (Laporan)	1	1	5.266.580	1	5.793.238	1	6.372.562	1	7.009.818	1	7.710.800		
5.03.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				132.825.000		146.107.500		160.718.250		176.790.075		194.469.083		
Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	1	1	132.825.000	1	146.107.500	1	160.718.250	1	176.790.075	1	194.469.083		
5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				39.998.200		43.998.020		48.397.822		53.237.604		58.561.365		
Persentase Penyelesaian Administrasi Umum, Kepegawaian dan Administrasi Barang Milik Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	1	1	39.998.200	1	43.998.020	1	48.397.822	1	53.237.604	1	58.561.365		
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	1	1		1		1		1		1			
5.03.01.2.08.0001 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat				36.698.200		40.368.020		44.404.822		48.845.304		53.729.835		
Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	1	1	36.698.200	1	40.368.020	1	44.404.822	1	48.845.304	1	53.729.835		
5.03.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik				3.300.000		3.630.000		3.993.000		4.392.300		4.831.530		
Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	1	1	3.300.000	1	3.630.000	1	3.993.000	1	4.392.300	1	4.831.530		
5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				171.360.310		188.496.341		207.345.975		228.080.573		250.888.630		
Persentase Penyelesaian Administrasi Umum, Kepegawaian dan Administrasi Barang Milik Daerah	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	1	1	171.360.310	1	188.496.341	1	207.345.975	1	228.080.573	1	250.888.630		
	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	3	3		3		3		3					
	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	13	16		16		17		17		18			
	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	20	20		20		25		25		25			
5.03.01.2.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan				43.109.000		47.419.900		52.161.890		57.378.079		63.115.887		



BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			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)
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)	1	1	43.109.000	1	47.419.900	1	52.161.890	1	57.378.079	1	63.115.887		
5.03.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				122.870.000		135.157.000		148.672.700		163.539.970		179.893.967		
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)	13	16	122.870.000	16	135.157.000	17	148.672.700	17	163.539.970	18	179.893.967		
5.03.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya				3.124.000		3.436.400		3.780.040		4.158.044		4.573.848		
Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	20	20	3.124.000	20	3.436.400	25	3.780.040	25	4.158.044	25	4.573.848		
5.03.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya				2.257.310		2.483.041		2.731.345		3.004.480		3.304.928		
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	3	3	2.257.310	3	2.483.041	3	2.731.345	3	3.004.480	3	3.304.928		
5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				3.034.650.000		3.125.690.000		3.219.460.000		3.316.050.000		3.415.530.000		
Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi (Persentase)	-	62	1.701.375.500	64	1.871.513.050	66	2.058.664.354	70	2.264.530.789	70	2.490.983.868	5.03.5.04.0.00.01.00 00 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				739.284.920		813.213.412		894.534.753		983.988.227		1.082.387.050		
Persentase Layanan Kepegawaian yang telah memenuhi standar Nasional	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi (Lembaga)	1	1	739.284.920	1	813.213.412	1	894.534.753	1	983.988.227	1	1.082.387.050		
	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen )	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen )	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen )	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (Dokumen )	1	1		1		1		1		1			
5.03.02.2.01.0002 - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN				32.827.850		36.110.635		39.721.699		43.693.868		48.063.255		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			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)
Terlaksananya Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen )	1	1	32.827.850	1	36.110.635	1	39.721.699	1	43.693.868	1	48.063.255		
5.03.02.2.01.0003 - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK				244.901.910		269.392.101		296.331.311		325.964.442		358.560.886		
Terlaksananya Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK (Dokumen )	1	1	244.901.910	1	269.392.101	1	296.331.311	1	325.964.442	1	358.560.886		
5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian				29.071.240		31.978.364		35.176.200		38.693.820		42.563.202		
Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen )	1	1	29.071.240	1	31.978.364	1	35.176.200	1	38.693.820	1	42.563.202		
5.03.02.2.01.0008 - Fasilitasi Lembaga Profesi ASN				198.461.780		218.307.958		240.138.754		264.152.629		290.567.892		
Terfasilitasinya Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi (Lembaga)	1	1	198.461.780	1	218.307.958	1	240.138.754	1	264.152.629	1	290.567.892		
5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian				234.022.140		257.424.354		283.166.789		311.483.468		342.631.815		
Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen )	1	1	234.022.140	1	257.424.354	1	283.166.789	1	311.483.468	1	342.631.815		
5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN				962.090.580		1.058.299.638		1.164.129.801		1.280.542.562		1.408.596.818		
Persentase Sistem Manajemen Kepegawaian yang Terintegrasi	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen )	1	1	962.090.580	1	1.058.299.638	1	1.164.129.801	1	1.280.542.562	1	1.408.596.818		
	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen )	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah (Dokumen )	1	1		1		1		1		1			
5.03.02.2.02.0001 - Pengelolaan Mutasi ASN				70.279.440		77.307.384		85.038.122		93.541.935		102.896.128		
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	70.279.440	1	77.307.384	1	85.038.122	1	93.541.935	1	102.896.128		
5.03.02.2.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN				91.751.000		100.926.100		111.018.710		122.120.581		134.332.639		
Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen )	1	1	91.751.000	1	100.926.100	1	111.018.710	1	122.120.581	1	134.332.639		
5.03.02.2.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN				800.060.140		880.066.154		968.072.769		1.064.880.046		1.171.368.051		
Terlaksananya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen )	1	1	800.060.140	1	880.066.154	1	968.072.769	1	1.064.880.046	1	1.171.368.051		



BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			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)
Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN	Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik (Persentase)	-	84	225.692.940	86	248.262.234	88	273.088.457	90	300.397.303	90	330.437.033		
5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				225.692.940		248.262.234		273.088.457		300.397.303		330.437.033		
Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa (Orang)	150	150	225.692.940	150	248.262.234	150	273.088.457	150	300.397.303	150	330.437.033		
	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN (Laporan)	1	1				1				1			
	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani (Dokumen)	1	1				1				1			
	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen )	1	1				1				1			
	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen )	1	1				1				1			
	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	1	1				1				1			
	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	8	9				10				11			
5.03.02.2.04.0001 - Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				33.599.060		36.958.966		40.654.863		44.720.349		49.192.384		
Tersusunnya Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen )	1	1	33.599.060	1	36.958.966	1	40.654.863	1	44.720.349	1	49.192.384		
5.03.02.2.04.0002 - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				36.975.510		40.673.061		44.740.367		49.214.404		54.135.844		
Terlaksananya Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen )	1	1	36.975.510	1	40.673.061	1	44.740.367	1	49.214.404	1	54.135.844		
5.03.02.2.04.0003 - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				41.773.820		45.951.202		50.546.322		55.600.954		61.161.050		
Terlaksananya Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Laporan)	1	1	41.773.820	1	45.951.202	1	50.546.322	1	55.600.954	1	61.161.050		
5.03.02.2.04.0005 - Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai				19.877.330		21.865.063		24.051.569		26.456.726		29.102.399		
Terlaksananya Pemberian Tanda Jasa bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa (Orang)	150	150	19.877.330	150	21.865.063	150	24.051.569	150	26.456.726	150	29.102.399		
5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN				51.655.120		56.820.632		62.502.695		68.752.965		75.628.261		
Meningkatnya Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	8	9	51.655.120	10	56.820.632	10	62.502.695	11	68.752.965	12	75.628.261		
5.03.02.2.04.0008 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN				15.058.010		16.563.811		18.220.192		20.042.211		22.046.432		
Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN (Laporan)	1	1	15.058.010	1	16.563.811	1	18.220.192	1	20.042.211	1	22.046.432		



BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			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)
5.03.02.2.04.0009 - Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai				26.754.090		29.429.499		32.372.449		35.609.694		39.170.663		
Terlaksananya Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani (Dokumen)	1	1	26.754.090	1	29.429.499	1	32.372.449	1	35.609.694	1	39.170.663		
Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya (Persentase)	-	84	1.107.581.560	86	1.005.914.716	88	887.707.189	90	751.121.908	90	594.109.099		
5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN				1.107.581.560		1.005.914.716		887.707.189		751.121.908		594.109.099		
Persentase ASN yang telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen )	0	1	1.107.581.560	1	1.005.914.716	1	887.707.189	1	751.121.908	1	594.109.099		
	Jumlah ASN yang Meningkat Kapasitasnya (Orang)	50	80		85		90		95		100			
	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	1	1		1		1		1		1			
5.03.02.2.03.0001 - Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN				701.552.340		559.282.574		396.411.833		210.697.016		49.641.718		
Meningkatnya Kapasitas ASN	Jumlah ASN yang Meningkat Kapasitasnya (Orang)	50	80	701.552.340	85	559.282.574	90	396.411.833	95	210.697.016	100	49.641.718		
5.03.02.2.03.0002 - Pengelolaan Assessment Center				25.000.000		27.500.000		30.250.000		33.275.000		36.602.500		
Terkelolanya Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center (Dokumen )	0	1	25.000.000	1	27.500.000	1	30.250.000	1	33.275.000	1	36.602.500		
5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN				253.909.480		279.300.428		307.230.471		337.953.518		321.748.870		
Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	1	1	253.909.480	1	279.300.428	1	307.230.471	1	337.953.518	1	321.748.870		
5.03.02.2.03.0014 - Fasilitas Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional				127.119.740		139.831.714		153.814.885		169.196.374		186.116.011		
Meningkatnya Karir ASN Jabatan fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	1	1	127.119.740	1	139.831.714	1	153.814.885	1	169.196.374	1	186.116.011		
Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN	Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya (Persentase)	-	84	0	86	0	88	0	90	0	90	0		
5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				728.300.000		750.150.000		772.660.000		795.840.000		819.710.000		
5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				728.300.000		750.150.000		772.660.000		795.840.000		819.710.000		
Meningkatnya kualitas analisis kebutuhan, perancangan, pengembangan dan evaluasi	Persentase Realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang Dilaksanakan (Persentase)	-	62	0	64	0	66	0	70	0	70	0	5.03.5.04.0.00.01.00 00 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial dan Fungsional (Persentase)	-	62	728.300.000	64	750.150.000	66	772.660.000	70	795.840.000	70	819.710.000		

[illegible]



Tabel 4-3 (T-C. 27)  
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kota Bukittinggi

Tujuan	Sasaran	Indikasi Program/ Kegiatan	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan (Permendagri 90/2019 yang disempurnakan Kepmen 900.1.15.5-3406 Tahun 2024)	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan															SKPD Penanggung jawab	Lokasi
						Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029		Tahun 2030		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	
					BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		9.117.565.361		10.310.321.897		11.595.254.087		12.693.379.495		13.978.007.448		15.873.018.190		64.449.981.114	BKPSDM	Bukittinggi	
					KEPEGAWAIAN		3.441.439.500		3.810.583.450		4.191.641.795		4.610.805.975		5.071.886.572		5.579.075.229		23.263.993.021	BKPSDM	Bukittinggi	
Terwujudnya Profesionalitas ASN	Meningkatnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional	Indeks NSPK Manajemen ASN	5 03 02		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	70	3.441.439.500	72	3.810.583.450	74	4.191.641.795	76	4.610.805.975	78	5.071.886.572	80	5.579.075.229	80	23.263.993.021	BKPSDM	Bukittinggi	
	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang Sesuai dengan Formasi	5 03 02 2.01		Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	89	672.077.200	90	739.284.920	91	813.213.412	92	894.534.753	93	983.988.229	94	1.082.387.051	94	4.513.408.365	BKPSDM	Bukittinggi	
			5 03 02 2.01	0002	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1	29.843.500	1	32.827.850	1	36.110.635	1	39.721.699	1	43.693.868	1	48.063.255	5	200.417.307			
			5 03 02 2.01	0003	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1	222.638.100	1	244.901.910	1	269.392.101	1	296.331.311	1	325.964.442	1	358.560.886	5	1.495.150.651			
			5 03 02 2.01	0006	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1	26.428.400	1	29.071.240	1	31.978.364	1	35.176.200	1	38.693.820	1	42.563.202	5	177.482.827			
			5 03 02 2.01	0008	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	1	180.419.800	1	198.461.780	1	218.307.958	1	240.138.754	1	264.152.629	1	290.567.892	5	1.211.629.013			
			5 03 02 2.01	0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1	212.747.400	1	234.022.140	1	257.424.354	1	283.166.789	1	311.483.468	1	342.631.815	5	1.428.728.567			
	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang Sesuai dengan Formasi	5 03 02 2.02		Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	89	874.627.800	90	962.090.580	91	1.058.299.638	92	1.164.129.602	93	1.280.542.562	94	1.408.596.818	94	5.873.659.200	BKPSDM	Bukittinggi	
			5 03 02 2.02	0001	Pengelolaan Mutasi ASN	1	63.890.400	1	70.279.440	1	77.307.384	1	85.038.122	1	93.541.935	1	102.896.128	5	429.063.009			
			5 03 02 2.02	0002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1	83.410.000	1	91.751.000	1	100.926.100	1	111.018.710	1	122.120.581	1	134.332.639	5	560.149.030			
			5 03 02 2.02	0003	Pengelolaan Promosi ASN	1	727.327.400	1	800.060.140	1	880.066.154	1	968.072.769	1	1.064.880.046	1	1.171.368.051	5	4.884.447.161			
	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	5 03 02 2.03		Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	89	1.689.559.100	90	1.883.515.010	91	2.071.866.511	92	2.279.053.162	93	2.506.958.478	94	2.757.654.326	94	11.499.047.488	BKPSDM	Bukittinggi	
			5 03 02 2.03	0001	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	75	1.343.168.900	80	1.477.485.790	85	1.625.234.369	90	1.787.757.806	95	1.966.533.586	100	2.163.186.945	450	9.020.198.497			
			5 03 02 2.03	0002	Pengelolaan Assessment Center	0	-	1	25.000.000	1	27.500.000	1	30.250.000	1	33.275.000	1	36.602.500	5	152.627.500			
			5 03 02 2.03	0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	1	230.826.800	1	253.909.480	1	279.300.428	1	307.230.471	1	337.953.518	1	371.748.870	5	1.550.142.766			
			5 03 02 2.03	0014	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	1	115.563.400	1	127.119.740	1	139.831.714	1	153.814.885	1	169.196.374	1	186.116.011	5	776.078.725			
	Meningkatnya Kualitas Penilaian Kinerja ASN	Persentase ASN dengan SKP Bernilai Baik	5 03 02 2.04		Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	89	205.175.400	90	225.692.940	91	248.262.234	92	273.088.457	93	300.397.303	94	330.437.033	94	1.377.877.968	BKPSDM	Bukittinggi	
			5 03 02 2.04	0001	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	30.544.600	1	33.599.060	1	36.958.966	1	40.654.863	1	44.720.349	1	49.192.384	5	205.125.621			
			5 03 02 2.04	0002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	33.614.100	1	36.975.510	1	40.673.061	1	44.740.367	1	49.214.404	1	54.135.844	5	225.739.186			
			5 03 02 2.04	0003	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	37.976.200	1	41.773.820	1	45.951.202	1	50.546.322	1	55.600.954	1	61.161.050	5	255.033.348			

Tujuan	Sasaran	Indikasi Program/ Kegiatan	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan (Permendagri 90/2019 yang disempurnakan Kepmen 900.1.15.5-3406 Tahun 2024)	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program , Kegiatan dan Sub Kegiatan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														SKPD Penanggung jawab	Lokasi
						Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029		Tahun 2030		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)
			5 03 01 2.05 0010	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang Undangan	30	-	30	12.000.000	30	13.200.000	30	14.520.000	30	15.972.000	30	17.569.200	150	73.261.200		
		Ketersediaan Sarana dan Prasarana Penunjang Kedinasan	5 03 01 2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Penyelesaian Administrasi Umum, Kepegawalan dan Administrasi Barang Milik Daerah	98	137.488.300	98	226.237.130	99	166.360.843	99	265.496.927	99	201.296.620	100	312.176.282	100	1.171.567.802	BKPSDM	Bukittinggi
			5 03 01 2.06 0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	8	1.115.000	8	1.226.500	8	1.349.150	9	1.484.065	10	1.632.472	10	1.795.719	45	7.487.905		
			5 03 01 2.06 0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	0	-	4	75.000.000	0	-	4	82.500.000	0	-	5	90.750.000	13	248.250.000		
			5 03 01 2.06 0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	20	7.656.200	20	8.421.820	20	9.264.002	20	10.190.402	20	11.209.442	20	12.330.387	100	51.416.053		
			5 03 01 2.06 0005	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	4	3.179.300	4	3.497.230	4	3.846.953	5	4.231.648	5	4.654.813	5	5.120.294	23	21.350.939		
			5 03 01 2.06 0008	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	1	4.787.800	1	5.266.580	1	5.793.238	1	6.372.562	1	7.009.818	1	7.710.800	5	32.152.998		
			5 03 01 2.06 0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1	120.750.000	1	132.825.000	1	146.107.500	1	160.718.250	1	176.790.075	1	194.469.083	5	810.909.908		
		Ketersediaan Sarana dan Prasarana Penunjang Kedinasan	5 03 01 2.07	Penyediaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyelesaian Administrasi Umum, Kepegawalan dan Administrasi Barang Milik Daerah	98	-	98	100.000.000	99	475.000.000	99	350.000.000	99	522.800.000	100	949.750.000	100	2.397.250.000	BKPSDM	Bukittinggi
			5 03 01 2.07 0002	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	0	-	3	100.000.000	0	-	1	350.000.000	0	-	1	375.000.000	5	825.000.000		
			5 03 01 2.07 0005	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	0	-	4	-	4	150.000.000	0	-	5	165.000.000	5	181.500.000	18	496.500.000		
			5 03 01 2.07 0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	0	-	0	-	6	200.000.000	0	-	7	220.000.000	8	242.000.000	21	662.000.000		
			5 03 01 2.07 0011	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	0	-	0	-	3	125.000.000	0	-	3	137.500.000	3	151.250.000	9	413.750.000		
		Ketersediaan Sarana dan Prasarana Penunjang Kedinasan	5 03 01 2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyelesaian Administrasi Umum, Kepegawalan dan Administrasi Barang Milik Daerah	98	36.362.000	98	39.998.200	99	43.998.020	99	48.397.822	99	53.237.604	100	58.561.365	100	244.193.011	BKPSDM	Bukittinggi
			5 03 01 2.08 0001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1	33.362.000	1	36.698.200	1	40.368.020	1	44.404.822	1	48.845.304	1	53.729.835	5	224.046.181		
			5 03 01 2.08 0001	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	1	3.000.000	1	3.300.000	1	3.630.000	1	3.993.000	1	4.392.300	1	4.831.530	5	20.146.830		
		Ketersediaan Sarana dan Prasarana Penunjang Kedinasan	5 03 01 2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyelesaian Administrasi Umum, Kepegawalan dan Administrasi Barang Milik Daerah	98	155.782.100	98	171.360.310	99	188.496.341	99	207.345.975	99	228.080.573	100	250.888.630	100	1.046.171.829	BKPSDM	Bukittinggi
			5 03 01 2.09 0001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	1	39.190.000	1	43.109.000	1	47.419.900	1	52.161.890	1	57.378.079	1	63.115.887	5	263.184.756		
			5 03 01 2.09 0002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	13	111.700.000	16	122.870.000	16	135.157.000	17	148.672.700	17	163.539.970	18	179.893.967	84	750.133.637		
			5 03 01 2.09 0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	20	2.840.000	20	3.124.000	20	3.436.400	25	3.780.040	25	4.158.044	25	4.573.848	115	19.072.332		
			5 03 01 2.09 0010	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	3	2.052.100	3	2.257.310	3	2.483.041	3	2.731.345	3	3.004.480	3	3.304.928	15	13.781.103		
					JUMLAH		9.117.565.361		10.310.321.897		11.595.254.087		12.693.379.495		13.978.007.445		15.873.018.190		64.449.981.114		



Tujuan	Sasaran	Indikasi Program/ Kegiatan	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan (Permendagri 90/2019 yang disempurnakan Kepmen 900.1.15.5-3406 Tahun 2024)	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program , Kegiatan dan Sub Kegiatan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														SKPD Penanggung jawab	Lokasi	
						Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2028		Tahun 2029		Tahun 2030		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	
			5 03 02 2.04 0005	Pengelolaan Tanda Jasa Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	150	18.070.300	150	19.877.330	150	21.865.063	150	24.051.569	150	26.456.726	150	29.102.399	750	121.353.087			
			5 03 02 2.04 0007	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	9	46.959.200	9	51.655.120	10	56.820.632	10	62.502.695	11	68.752.965	12	75.628.261	52	315.359.673			
			5 03 02 2.04 0008	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1	13.689.100	1	15.058.010	1	16.563.811	1	18.220.192	1	20.042.211	1	22.046.432	5	91.930.657			
			5 03 02 2.04 0009	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	1	24.321.900	1	26.754.090	1	29.429.499	1	32.372.449	1	35.609.694	1	39.170.663	5	163.336.395			
			5 04		PENDIDIKAN DAN PELATIHAN		728.301.800		801.131.980		881.245.178		969.369.696		1.066.306.668		1.172.937.332		4.890.990.881	BKPSDM	Bukittinggi	
Terwujudnya Profesionalitas ASN	Meningkatnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional	Indeks NSPK Manajemen ASN	5 04 02		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		70	728.301.800	72	801.131.980	74	881.245.178	76	969.369.696	78	1.066.306.668	80	1.172.937.332	80	4.890.990.881	BKPSDM	Bukittinggi
	Meningkatkan Layanan Pengembangan Kompetensi Dasar, Kader, Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial dan Fungsional	5 04 02 2.02		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	89	728.301.800	90	801.131.980	91	881.245.178	92	969.369.696	93	1.066.306.668	94	1.172.937.332	94	4.890.990.881	BKPSDM	Bukittinggi
			5 04 02 2.02 0007	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	75	728.301.800	75	801.131.980	80	881.245.178	80	969.369.696	85	1.066.306.668	90	1.172.937.332	410	4.890.990.881			
			5 03		KEPEGAWAIAN		4.947.824.061		5.698.606.467		6.522.367.114		7.113.203.825		7.839.814.208		9.121.005.628		36.294.997.242	BKPSDM	Bukittinggi	
Terwujudnya Profesionalitas ASN	Meningkatnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional	Nilai SAKIP SKPD	5 03 01		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		88	4.947.824.061		5.698.606.467		6.522.367.114		7.113.203.825		7.839.814.208		9.121.005.628		36.294.997.242	BKPSDM	Bukittinggi
	Meningkatnya Kualitas Perencanaan	Ketersediaan Dokumen Perencanaan SKPD yang Tepat Waktu	5 03 01 2.01		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Kesesuaian Sasaran, Program dan Kegiatan dengan Renja	98	26.660.400	98	72.326.440	99	79.559.084	99	87.514.992	99	96.266.492	100	105.893.141	100	441.560.149	BKPSDM	Bukittinggi
			5 03 01 2.01 0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5	26.660.400	5	29.326.440	5	32.259.084	5	35.484.992	5	39.033.492	5	42.936.841	25	179.040.849			
			5 03 01 2.01 0005	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	0	-	2	18.000.000	2	19.800.000	2	21.780.000	2	23.958.000	2	26.353.800	10	109.891.800			
			5 03 01 2.01 0007	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	0	-	1	25.000.000	1	27.500.000	1	30.250.000	1	33.275.000	1	36.602.500	5	152.627.500			
	Ketersediaan Gaji dan Tunjangan ASN Tepat Waktu		5 03 01 2.02		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Tertib Administrasi dan Laporan Keuangan yang diselesaikan Tepat Waktu	98	4.577.483.261	98	5.035.231.587	99	5.538.754.746	99	6.092.630.220	99	6.701.893.242	100	7.372.082.567	100	30.740.592.362	BKPSDM	Bukittinggi
			5 03 01 2.02 0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	39	4.443.508.761	39	4.887.859.637	40	5.376.645.601	40	5.914.310.161	41	6.505.741.177	42	7.156.315.295	202	29.840.871.870			
			5 03 01 2.02 0003	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	1	133.974.500	1	147.371.950	1	162.109.145	1	178.320.060	1	196.152.065	1	215.767.272	1	899.720.492			
	Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pemunjang Kedinasan		5 03 01 2.05		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Tertib Administrasi dan Laporan Keuangan yang diselesaikan Tepat Waktu	98	14.048.000	98	53.452.800	99	30.198.080	99	61.817.888	99	36.539.677	100	71.653.644	100	253.662.089	BKPSDM	Bukittinggi
			5 03 01 2.05 0001	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	0	-	35	26.000.000	0	-	35	28.600.000	0	-	35	31.460.000	105	86.060.000			
			5 03 01 2.05 0007	Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas	Jumlah Laporan Hasil Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas	1	14.048.000	1	15.452.800	1	16.998.080	1	18.697.888	1	20.567.677	1	22.624.444	5	94.340.889			



**Tabel 4.4**  
**Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>Persentase Layanan Kepegawaian yang telah memenuhi standar Nasional</b>	<b>Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	
		Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	
		Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	
		Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
		Jumlah Lembaga Profesi ASN yang difasilitasi	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	
		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
		<b>Persentase Sistem Manajemen Kepegawaian yang Terintegrasi</b>	<b>Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN</b>	
		Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	Pengelolaan Mutasi ASN	
		Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Pengelolaan Promosi ASN	
		<b>Persentase ASN yang telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi</b>	<b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN</b>	
		Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
		Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	Pengelolaan Assessment Center	
		Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
		Jumlah Dokumen Hasil Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	
		<b>Persentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN</b>	<b>Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	
		Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
		Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
		Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
		Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	Pengelolaan Tanda Jasa Pegawai	
		Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Pembinaan Disiplin ASN	
		Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	
		Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	
2.	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>Persentase ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan</b>	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	
		Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	

#### 4.2 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 dapat dicapai dengan tidak terlepas dari pencapaian dari masing-masing bidang pembangunan yang akan dilaksanakan oleh masing-masing Perangkat Daerah sesuai dengan kewenangan dan urusan. Untuk mengukur capaian kinerja tersebut maka setiap Perangkat Daerah harus menentukan indikator kinerja yang akan menjadi alat ukur pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi disusun sebagai penjabaran dari RPJMD Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 sehingga indikator kinerja harus mengacu kepada indikator kinerja dalam RPJMD tersebut.

Indikator kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi mempunyai keterkaitan dengan pencapaian Misi ke-5 dari visi dan misi Kota Bukittinggi, yakni **“Mengembangkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik”**. Pada misi ke-5 ini hal yang akan dicapai adalah bagaimana bisa mengupayakan adanya Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan untuk mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik.

Secara umum tujuan, sasaran dan indikator kinerja daerah pada misi ke-5 RPJMD Kota Bukittinggi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Indikator Kinerja Utama**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

**Misi 5 : Mengembangkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik**

No.	Indikator	Satuan	Target Tahun						Ket.
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.	Indeks Sistem Merit	Nilai	265	265	266	266	267	267	

Dari tabel tersebut di atas, maka sasaran dan indikator kinerja RPJMD Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 yang terkait dengan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi atau sebagai ultimate outcome adalah **Terwujudnya Profesionalitas ASN** dengan indikator **Nilai Indeks Sistem Merit**.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara yang diundangkan pada tanggal 31 Desember 2025, dijelaskan Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi. Sedangkan Indeks Sistem Merit adalah skor hasil pengukuran penerapan Sistem Merit yang dijadikan sebagai dasar penetapan predikat Sistem Merit.

Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara meliputi 8 (delapan) aspek, yaitu :

- 1) Perencanaan kebutuhan dan standarisasi jabatan,
- 2) Manajemen talenta,
- 3) Pengelolaan kinerja,
- 4) Pengembangan kompetensi,
- 5) Penguatan budaya kerja dan citra institusi,

- 6) Penghargaan dan pengakuan,
- 7) Disiplin, pemberhentian, upaya administratif, dan
- 8) Digitalisasi manajemen ASN.

Pengukuran penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN, dilaksanakan melalui tahapan:

- a. Penilaian mandiri, survei, dan faktor koreksi,
- b. Verifikasi dan penilaian,
- c. Penyampaian hasil,
- d. Masa sanggah, dan
- e. Penetapan indeks dan predikat Sistem Merit.

Pengukuran penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN dilakukan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 2 (dua) tahun. Dimana Badan Kepegawaian Negara melakukan verifikasi dan penilaian terhadap penilaian mandiri yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah, dan BKN melibatkan Lembaga Administrasi Negara pada aspek pengembangan kompetensi, kemudian Kementerian melaksanakan sidang pleno berdasarkan laporan yang disampaikan oleh BKN dan LAN.

Standar pengukuran penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah berdasarkan capaian Indeks Sistem Merit, sebagaimana berikut:

**Tabel 4.6**  
**Skala Nilai pada Indeks Merit Sistem**

Predikat	Syarat Mendapatkan Predikat	
	Rentang Nilai Indeks Sistem Merit	Syarat Lain
Dasar	0 - 0,4	-
Lanjutan	0,41 - 0,6	-
Menengah	0,61 - 0,8	Seluruh tingkat penyelenggaraan pada level ketersediaan harus terpenuhi
Tinggi	0,81 - 1	Seluruh tingkat penyelenggaraan pada level ketersediaan harus terpenuhi
Maju	0,81 - 1	1. Seluruh tingkat penyelenggaraan pada level ketersediaan harus terpenuhi; dan 2. Instansi Pemerintah memperoleh penghargaan di bidang pengelolaan sumber daya manusia.

Predikat Sistem Merit sebagaimana dimaksud dalam dijadikan standar pengukuran penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah berdasarkan capaian Indeks Sistem Merit, mulai dari paling rendah sampai dengan yang paling tinggi, terdiri atas:

- a. dasar; dan
- b. lanjutan;  
predikat dasar dan lanjutan dapat diperoleh dalam hal Instansi Pemerintah memenuhi nilai Indeks Sistem Merit pada predikat dasar dan lanjutan.
- c. menengah; dan
- d. tinggi;  
predikat menengah dan tinggi dapat diperoleh dalam hal Instansi Pemerintah memenuhi:
  1. nilai Indeks Sistem Merit pada predikat menengah dan tinggi; dan
  2. seluruh aspek sebagaimana dimaksud dalam penerapan sistem merit dengan tingkat penyelenggaraan paling rendah berupa ketersediaan.
- e. maju.  
predikat maju dapat diperoleh dalam hal Instansi Pemerintah memenuhi:
  1. nilai Indeks Sistem Merit pada predikat tinggi;



2. seluruh aspek sebagaimana dimaksud dalam penerapan sistem merit dengan tingkat penyelenggaraan paling rendah berupa ketersediaan; dan
3. Instansi Pemerintah memperoleh penghargaan di bidang pengelolaan sumber daya manusia.

Penghargaan sebagaimana dimaksud merupakan capaian bidang pengelolaan sumber daya manusia oleh Instansi Pemerintah pada tingkat nasional dan/atau internasional, penghargaan sebagaimana diajukan oleh Instansi Pemerintah yang mendapat predikat tinggi dan diverifikasi pada sidang pleno akhir.

Sedangkan untuk pencapaian indikator kinerja daerah tersebut, sebagai intermediate outcome atau sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah *Meningkatnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional*, dengan indikator kinerja sasaran dan target sebagaimana tersusun pada tabel 4.6 berikut :

**Tabel 4.7**  
**Indikator Kinerja Kunci**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

No.	Indikator	Satuan	Target Tahun						Ket.
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.	NSPK Manajemen ASN	Indeks Nilai	70	72	74	76	78	80	

Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah serangkaian pedoman yang dirancang untuk menjamin tata kelola ASN yang efektif, efisien, profesional, dan akuntabel di instansi pemerintah. NSPK bertujuan untuk menciptakan sistem manajemen ASN yang sesuai dengan prinsip-prinsip dasar pelayanan publik, mencegah penyalahgunaan wewenang, serta menjaga integritas dalam pengelolaan sumber daya manusia pemerintah.

**a. Dasar Hukum**

NSPK dalam manajemen ASN didasarkan pada beberapa regulasi, yaitu:

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
- Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara; dan
- Peraturan BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks Dan Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara.

**b. Definisi**

NSPK Manajemen ASN mencakup norma, standar, prosedur, dan kriteria yang mengatur berbagai aspek pengelolaan ASN. NSPK menjadi acuan bagi instansi pemerintah untuk menjalankan fungsi manajemen ASN dengan baik. Definisi dari masing-masing elemen adalah sebagai berikut:

- **Norma:** Aturan-aturan yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab ASN.
- **Standar:** Tolok ukur yang digunakan untuk menilai kualitas dan keberhasilan pelaksanaan manajemen ASN.

- **Prosedur:** Rangkaian langkah atau proses yang harus diikuti untuk mencapai tujuan tertentu dalam pengelolaan ASN.
- **Kriteria:** Syarat atau indikator yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan manajemen ASN.

**c. Manfaat dan Tujuan NSPK Manajemen ASN,**

Manfaat NSPK bagi manajemen ASN adalah untuk menciptakan ASN yang profesional, memiliki nilai dasar dan etika profesi, serta bebas dari intervensi politik dan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). NSPK juga berfungsi sebagai alat untuk mengukur dan memastikan bahwa kebijakan manajemen ASN di seluruh instansi pemerintah berjalan sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

Target utama penilaian implementasi NSPK adalah untuk mengetahui sejauh mana penerapan manajemen ASN di instansi pemerintah dan mencegah terjadinya pelanggaran NSPK.

**d. Pengawasan dan Pengendalian NSPK,**

Pengawasan dan pengendalian NSPK diatur secara lebih rinci dalam Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022. Pengawasan dilakukan melalui dua metode utama, yaitu:

- **Metode preventif**, yang meliputi penilaian kebijakan, bimbingan teknis, konsultasi, monitoring, dan evaluasi.
- **Metode represif**, yang dilakukan melalui audit manajemen ASN, baik audit reguler maupun investigatif.

Pengawasan dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), dengan melibatkan instansi terkait untuk memastikan pelaksanaan NSPK berjalan dengan baik di setiap instansi pemerintah. Hasil penilaian implementasi NSPK dilaporkan secara berkala kepada Presiden dan menteri terkait, dan instansi yang nilainya rendah diwajibkan untuk melakukan perbaikan.

**e. Elemen dan Indikator Penilaian NSPK Manajemen ASN,**

Dalam implementasi NSPK Manajemen ASN, ada beberapa elemen yang menjadi objek penilaian, antara lain:

1. penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN;
2. pengadaan ASN;
3. pengangkatan ASN;
4. pangkat;
5. mutasi;
6. jabatan;
7. pengembangan karier ASN;
8. pola karier;
9. penggajian, tunjangan, dan fasilitas;
10. penghargaan;
11. jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
12. perlindungan;
13. penilaian kinerja;
14. cuti;
15. kode etik;
16. disiplin;
17. pemberhentian; dan
18. pensiun.

Setiap elemen diukur menggunakan indikator yang menunjukkan kualitas dan kepatuhan instansi pemerintah terhadap NSPK yang

berlaku. Penilaian ini dilakukan melalui aplikasi Indeks Implementasi NSPK yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN (SIASN).

**f. Formulasi dan Kategori Hasil Indeks NSPK Manajemen ASN,**

Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN menggunakan formulasi penghitungan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN. Formulasi penghitungan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN berdasarkan rumus pengolahan hasil yang terdapat pada sistem aplikasi indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN. Selanjutnya, Kepala BKN menetapkan nilai dan kategori hasil penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah. Kategorinya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Nilai Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN**

No	Nilai Indeks	Kategori	Predikat
1	85,01 sampai 100	A	Unggul
2	70,01 sampai 85,00	B	Baik
3	55,01 sampai 70,01	C	Cukup
4	40,01 sampai 55,00	D	Kurang
5	25,00 sampai 40,00	E	Buruk

**g. Penghargaan dan Tindak Lanjut**

• **Instansi Kategori A**

Instansi Pemerintah yang mendapatkan nilai indeks dengan kategori A (berdasarkan perbandingan indeks pada Instansi Pemerintah dengan level yang sama) diberikan penghargaan sebagai berikut:

1. Prioritas dalam pelayanan kepegawaian oleh BKN;
2. Prioritas pelaksanaan uji kompetensi;
3. Prioritas pendampingan dalam pengintegrasian sistem informasi kepegawaian instansi dalam SIASN; dan
4. Terintegrasi dengan salah satu komponen dalam penilaian reformasi birokrasi

Selain penghargaan diatas, BKN dapat memberikan BKN Award.

• **Instansi Kategori B**

Instansi Pemerintah yang mendapatkan nilai indeks dengan kategori B diberikan penghargaan berupa prioritas pendampingan dalam pengintegrasian sistem informasi kepegawaian Instansi dalam sistem informasi ASN.

• **Instansi Kategori C, D, dan E**

1. Instansi Pemerintah dengan kategori C dilakukan pengendalian pada setiap indikator yang memiliki nilai rendah sehingga penyelenggaraan Manajemen ASN menjadi baik.
2. Instansi Pemerintah dengan kategori D dilakukan pengendalian semi intensif pada setiap indikator yang memiliki nilai rendah sehingga penyelenggaraan Manajemen ASN menjadi baik.
3. Instansi Pemerintah dengan kategori E dilakukan pengendalian intensif pada setiap kriteria yang memiliki nilai rendah sehingga penyelenggaraan Manajemen ASN menjadi baik

Pelaksanaan pengendalian untuk instansi dengan kategori C, D dan E dapat dilakukan dengan koordinasi dan kolaborasi antara unit kerja BKN dan/atau instansi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



**h. Tantangan dalam Implementasi NSPK,**

Meskipun NSPK bertujuan untuk menciptakan ASN yang profesional dan bebas dari intervensi politik serta praktik KKN, implementasi di lapangan tidak selalu berjalan mulus. Beberapa tantangan yang sering dihadapi oleh instansi pemerintah dalam menerapkan NSPK antara lain:

- **Kurangnya SDM yang terlatih:** Tidak semua instansi memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam memahami dan menjalankan NSPK, khususnya di daerah-daerah terpencil.
- **Keterbatasan teknologi:** Meskipun aplikasi Indeks Implementasi NSPK telah tersedia dan terintegrasi dengan SIASN, banyak instansi pemerintah yang belum sepenuhnya siap dari segi infrastruktur teknologi. Ini mengakibatkan kendala dalam pengunggahan dan verifikasi dokumen secara digital.
- **Hambatan koordinasi antar instansi:** Implementasi NSPK membutuhkan koordinasi yang baik antara BKN, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB), serta instansi terkait lainnya. Ketidaktepatan antarinstansi dapat memperlambat proses.

**i. Peran Teknologi dalam Implementasi NSPK,**

Peran teknologi semakin penting dalam mendukung pelaksanaan NSPK. SIASN (Sistem Informasi ASN) menjadi tulang punggung pengelolaan informasi ASN secara nasional. Dengan SIASN, seluruh data kepegawaian ASN terpusat dan dapat diakses secara lebih efisien, mulai dari informasi pengangkatan, promosi, hingga pensiun.

- **Keunggulan SIASN:** Sistem ini dirancang untuk mempermudah pengelolaan data ASN dan membantu instansi pemerintah dalam menjalankan tugas-tugas administrasi ASN dengan lebih cepat dan transparan.
- **Penerapan aplikasi NSPK:** Indeks Implementasi NSPK yang terintegrasi dengan SIASN membantu melakukan penilaian terhadap instansi pemerintah secara objektif dan terukur.

**j. Perbaikan Kualitas Manajemen ASN melalui NSPK,**

Implementasi NSPK tidak hanya menjadi alat pengukur, tetapi juga menjadi sarana pembenahan. Instansi pemerintah yang mendapatkan hasil penilaian rendah wajib melakukan perbaikan melalui berbagai program bimbingan teknis dan audit manajemen ASN yang dilakukan secara intensif oleh BKN. Hal ini bertujuan untuk:

- **Meningkatkan ketaatan terhadap peraturan:** Setiap instansi yang memiliki kelemahan dalam penerapan NSPK akan diberikan arahan dan pendampingan untuk mencapai tingkat ketaatan yang lebih tinggi.
- **Memperkuat meritokrasi:** Dengan pengawasan yang ketat melalui NSPK, diharapkan instansi pemerintah dapat lebih memperhatikan meritokrasi, di mana ASN dipromosikan atau ditempatkan dalam jabatan tertentu berdasarkan kompetensi dan prestasi, bukan berdasarkan intervensi politik atau faktor lain yang tidak relevan.

**k. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Melalui NSPK,**

Salah satu aspek penting dalam NSPK adalah **pengembangan karier ASN** yang mencakup pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan. Hal ini meliputi:

- **Peningkatan kemampuan teknis:** Setiap ASN diharapkan mengikuti program-program peningkatan kompetensi teknis agar lebih siap dalam menghadapi tantangan pekerjaan mereka.
- **Pelatihan kepemimpinan:** ASN yang berada di level manajerial atau kepemimpinan perlu mengikuti pelatihan khusus untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan, guna memastikan mereka mampu mengelola tim dan organisasi dengan lebih efektif.

**1. Penghargaan dan Sanksi dalam Implementasi NSPK,**

Selain penghargaan, BKN juga memberikan sanksi kepada instansi yang tidak memenuhi standar NSPK. Sanksi tersebut termasuk peringatan hingga pemblokiran data kepegawaian. Ini bertujuan untuk menegakkan disiplin dan memastikan semua instansi mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

**m. Kontribusi NSPK Terhadap Reformasi Birokrasi,**

NSPK memiliki kontribusi besar dalam mendukung **reformasi birokrasi** di Indonesia. Melalui penerapan NSPK yang konsisten, instansi pemerintah dapat:

- **Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas:** Setiap proses manajemen ASN diawasi dan dinilai, sehingga semua pihak terlibat harus bekerja sesuai dengan aturan dan tidak melakukan penyimpangan.
- **Mempercepat proses pengambilan keputusan:** Dengan adanya standar yang jelas, instansi dapat mengambil keputusan dengan lebih cepat, khususnya terkait dengan promosi, mutasi, dan pemberhentian ASN.

NSPK Manajemen ASN merupakan perangkat penting untuk menciptakan birokrasi yang bersih, efektif, dan profesional. Dengan adanya regulasi yang ketat, pengawasan yang komprehensif, serta penggunaan teknologi modern seperti SIASN, diharapkan ASN dapat berperan lebih optimal dalam melayani masyarakat dan mendukung pembangunan nasional.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan yang disusun berdasarkan penjabaran dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029, yang berfungsi sebagai dokumen perencanaan teknis operasional dalam menentukan arah kebijakan serta indikasi program, kegiatan dan sub kegiatan serta berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 disusun dengan mempertajam serta menyelaraskan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, kegiatan dan sub kegiatan dalam rangka merespon kebutuhan pembangunan daerah khususnya dibidang kepegawaian dalam pencapaian visi dan misi Kepala Daerah.

Selain itu, dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029 akan digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan rencana kerja (Renja) tahunan, monitoring dan evaluasi pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan serta proses penyusunan dokumen evaluasi kinerja Instansi Pemerintah.

Akhir kata, dengan tersusunnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2025-2029, dapat menjawab tuntutan dan perkembangan dilingkungan strategis baik internal badan maupun dilingkungan Kota Bukittinggi serta mampu mendorong pencapaian misi Wali Kota dalam upaya mengembangkan tata kelola pemerintahan yang baik.

WALI KOTA BUKITTINGGI,



MUHAMMAD RAMLAN NURMATIAS