

**PEMERINTAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**

**RENCANA STRATEGIS  
TAHUN 2021-2026**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat-Nya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2016-2021.

Rencana Strategis ini disusun dengan berpedoman pada RPJMD sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota. Rencana Strategis digunakan sebagai pedoman, landasan dan referensi dalam menetapkan skala prioritas dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) sehingga dokumen perencanaan memberikan arah dan tujuan yang akan dicapai secara terukur.

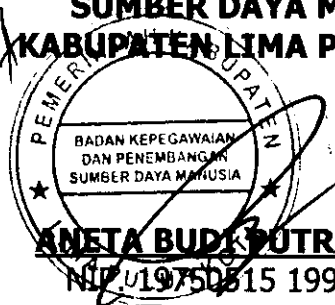
Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 mengusung visi Kepala Daerah yaitu **"MEWUJUDKAN LIMA PULUH KOTA YANG MADANI, BERADAT DAN BERBUDAYA DALAM KERANGKA ADAT BASANDI SYARAK, SYARAK BASANDI KITABULLAH"**. Selanjutnya dari lima misi yang ada, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota terkait dengan misi keempat yaitu : **"Meningkatnya kualitas layanan publik melalui reformasi birokrasi seutuhnya"**.

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 ini masih sangat jauh dari sempurna karena semua keterbatasan dan kemampuan yang ada. Untuk itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Lima Puluh Kota menerima semua saran dan masukan guna perbaikan di masa yang akan datang.

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penyusunan Rencana Strategis ini, mudah-mudahan dengan disusunnya Rencana Strategis ini dapat lebih memacu gerak dan langkah ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota kepada kinerja yang lebih baik.

Sarilamak, 23 September 2021

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA** **MF**



**ANETA BUDI PUTRA, AP, M.Si**

NIP. 19750815 199501 1 001



**BUPATI LIMA PULUH KOTA  
PROVINSI SUMATERA BARAT**

**PERATURAN BUPATI LIMA PULUH KOTA**

**NOMOR 40 TAHUN 2021**

**TENTANG**

**RENCANA STRATEGIS**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA TAHUN 2021-2026**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI LIMA PULUH KOTA,**

- Menimbang : a. Bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 272 dan 273 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, dimana Perangkat Daerah menyusun Rencana Strategis dengan berpedoman kepada RPJMD, dan Renstra dimaksud ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah;
- b. Bahwa dengan telah ditetapkannya Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021 - 2026, dipandang perlu menyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021 - 2026;
- c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b diatas, perlu menetapkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota dengan Peraturan Bupati.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 Tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 25);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan

Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan/ atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman Yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/ atau Stabilitas Sistem Keuangan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 134, tambahan Lembaran Negara Nomor 6516);

3. 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);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan/ atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman Yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/ atau Stabilitas Sistem Keuangan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 134, tambahan Lembaran Negara Nomor 6516);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 268, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
11. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 80);
12. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
13. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
16. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2008 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 27);
17. Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 10 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2011 Nomor 10);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2016 Nomor 15);

19. Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021 Nomor 3);

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LIMA PULUH KOTA TAHUN 2021 -2026**

**BAB I**  
**KETENTUAN UMUM**  
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota.
4. Bupati adalah Bupati Lima Puluh Kota.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, yang selanjutnya disingkat RPJPD adalah dokumen perencanaan Daerah untuk periode 20 (dua puluh) tahun.
7. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan pembangunan Daerah untuk periode 5 (lima) tahun terhitung sejak dilantik sampai dengan berakhirnya masa jabatan Kepala Daerah.
8. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
9. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat RKPD adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
10. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
11. Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan pembangunan Daerah.
12. Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi.

13. Tujuan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun.
14. Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan Daerah/ Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (outcome) program Perangkat Daerah.

## **BAB II**

### **KEDUDUKAN**

Pasal 2

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021 -2026 merupakan :

- (1) Penjabaran visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, dan program pembangunan daerah sesuai dengan tugas dan fungsi dengan mengacu kepada RPJMD Kabupaten Lima Puluh Kota tahun 2021 – 2026, RPJPD 2005 – 2025, dan RPJMD Provinsi Sumatera Barat;
- (2) Pedoman dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota.

## **BAB III**

### **MAKSUD DAN TUJUAN**

Pasal 3

- (1) Maksud penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah untuk menjabarkan visi, misi dan program RPJMD secara operasional dan teknis sesuai dengan kewenangan, tugas pokok -dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan menyediakan suatu acuan dan pedoman pelaksanaan program, kegiatan, dan sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama lima tahun ke depan;
- (2) Tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah untuk memudahkan seluruh jajaran pimpinan dan staf Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menetapkan program, kegiatan, dan sub kegiatan selama lima tahun serta menjadi pedoman dalam pelaksanaan dan pengawasan program, kegiatan, dan sub kegiatan tersebut sesuai dengan kewenangan dan tupoksi.

## **BAB IV**

### **RUANG LINGKUP**

Pasal 4

Ruang lingkup dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota mencakup rencana program, kegiatan, dan sub kegiatan sampai tahun 2026, yang akan dijabarkan kedalam rencana program, kegiatan, dan sub kegiatan tahunan, Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota.

**BAB V**  
**DOKUMEN RENSTRA TAHUN 2021 - 2026**  
Pasal 5

- (1) Dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021 - 2026 disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I	Pendahuluan
BAB II	Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah
BAB III	Permasalahan Dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah
BAB IV	Tujuan Dan Sasaran
BAB V	Strategi Dan Arah Kebijakan
BAB VI	Rencana Program Dan Kegiatan Serta Pendanaan
BAB VII	Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan
BAB VIII	Penutup

- (2) Dokumen Rencana Strategis sebagaimana dimaksud ayat (1) selengkapnya berbunyi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan satu kesatuan yang utuh dan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

**BAB VI**  
**KETENTUAN PENUTUP**  
Pasal 6

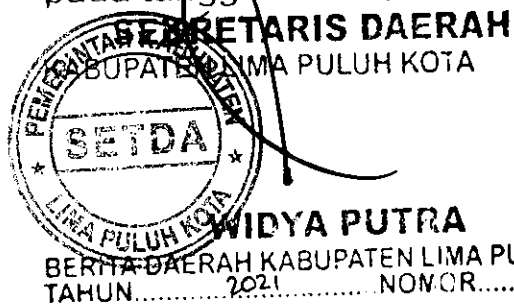
Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Ditetapkan di Sarilamak  
pada tanggal 23 September 2021



Diundangkan di Sarilamak  
pada tanggal 23 September 2021



**WIDYA PUTRA**  
BERITA DAERAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA  
TAHUN 2021 NOMOR 40

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar .....	ii
Naskah Peraturan Bupati .....	iii
Daftar Isi .....	ix
Daftar Gambar dan Tabel .....	x

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Landasan Hukum .....	6
1.3. Maksud dan Tujuan .....	9
1.4. Sistematika Penulisan .....	10

### **BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah .....	15
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah .....	23
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah .....	26
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah .....	31

### **BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah .....	34
3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih .....	35
3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga .....	37
3.4. Telaahan Renstra Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis .....	40
3.5. Penentuan Isu-isu Strategis .....	41

### **BAB IV TUJUAN DAN SASARAN**

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah .....	45
--	----

### **BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....**

### **BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN .....**

### **BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN .....**

### **BAB VIII PENUTUP .....**

## **DAFTAR GAMBAR DAN TABEL**

Gambar 1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 2.1. Daftar Jabatan, Pangkat dan Pendidikan

Tabel 2.2. Daftar Aset Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 2.3. Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 2.4. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2016-2021

Tabel 4.1. Tujuan, Sasaran, Indikator Sasaran, Serta Target Kinerja Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026

Tabel 5.1. Strategi dan Arah Kebijakan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026

Tabel 6.1. Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026

Tabel 7.1. Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2021-2026

Tabel 7.1. Indikator Kinerja Terhadap Capaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2021-2026

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Berdasarkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, dijelaskan bahwa perencanaan pembangunan daerah dibagi dalam beberapa tahap, yaitu perencanaan jangka panjang, perencanaan jangka menengah dan perencanaan jangka pendek.

Dokumen perencanaan jangka panjang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD). Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah merupakan dokumen yang bersifat makro sebagai pedoman pelaksanaan pembangunan daerah guna mewujudkan visi, misi dan arah pembangunan jangka panjang sesuai dengan kewenangan pemerintah daerah. Rancangan Pembangunan Jangka Panjang Daerah merupakan dokumen resmi daerah yang dipersyaratkan untuk mengarahkan pembangunan dalam jangka waktu 20 tahun.

Perencanaan jangka menengah tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah merupakan penjabaran dari visi, misi dan program Kepala Daerah yang berpedoman pada Rancangan Pembangunan Jangka Panjang Daerah dengan memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah tersebut antara lain memuat arah kebijakan keuangan daerah, strategi pembangunan daerah, kebijakan umum dan program satuan kerja perangkat daerah, lintas satuan kerja perangkat daerah dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah adalah dokumen resmi perencanaan untuk periode lima tahun, yang memuat agenda pembangunan yang akan dilaksanakan kepala daerah selama menjadi pemimpin pemerintahan.

Sedangkan perencanaan jangka pendek tertuang dalam Rencana Kerja Pemerintahan Daerah (RKPD), memuat kebijakan publik dan arah kebijakan pembangunan daerah selama kurun waktu satu tahun yang diharapkan dapat menciptakan kepastian kebijakan sebagai komitmen pemerintah daerah yang harus dilaksanakan secara konsisten, baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah maupun yang ditempuh melalui partisipasi masyarakat.

Sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang merupakan landasan dari berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lima Puluh Kota sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan dan pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota perlu menyusun Rencana Strategis (Renstra) dengan orientasi hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada dan yang mungkin akan timbul dan memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai.

Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah berpedoman kepada 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, yang merupakan pedoman pelaksanaan yang wajib diacu oleh seluruh Perangkat Daerah dalam menyusun renstra. Dalam ketentuan lainnya yaitu Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional, global serta tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Renstra disusun sebagai langkah awal untuk melaksanakan RPJMD Kabupaten Lima Puluh Kota, yang dalam penyusunannya dilakukan analisis lingkungan baik internal maupun eksternal dengan memperhitungkan kekuatan (*strenghts*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan tantangan (*threats*). Analisa lingkungan internal digunakan untuk menyusun peta masalah yang selama ini berkembang dan belum dapat terpecahkan, sedangkan analisa lingkungan eksternal adalah upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi di luar organisasi.

Renstra dimaksudkan untuk mengembangkan strategi secara efektif dan efisien demi terciptanya landasan bagi pengambilan keputusan dalam menghadapi kondisi yang terus berubah. Renstra memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah dan berpedoman kepada RPJMD, serta bersifat indikatif. Renstra juga merupakan dokumen publik yang memberikan gambaran wujud pelayanan yang dapat diberikan hingga 5 (lima) tahun mendatang.

Rencana strategis Perangkat Daerah berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan *stakeholder* dengan mengacu kepada RPJMD. Keberadaan Renstra BKPSDM Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2016-2021 dalam kaitannya dengan Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota dalam menjalankan agenda pembangunan selama periode perencanaan, baik dalam RPJPD, RPJMD maupun RKPD. Renstra BKPSDM disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta berpedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif.

Renstra ini merupakan dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan dan mengantisipasi perkembangan di masa depan. Untuk itu penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Lima Puluh Kota sekurang-kurangnya memperhatikan/mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan pengguna layanan BKPSDM Kabupaten Lima Puluh Kota.

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

Adapun penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 ini berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 guna mensukseskan visi Kepala Daerah yaitu **"MEWUJUDKAN LIMA PULUH KOTA YANG MADANI, BERADAT DAN BERBUDAYA DALAM KERANGKA ADAT BASANDI SYARAK, SYARAK BASANDI KITABULLAH"**.

Selanjutnya dari lima misi Kepala Daerah, Renstra BKPSDM Kabupaten Lima Puluh Kota terkait dengan ini terkait dengan *misi keempat* RPJMD Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 yaitu : ***"Meningkatnya kualitas layanan publik melalui reformasi birokrasi seutuhnya"***.

Misi ini bertujuan untuk menjamin tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, berwibawa, beretika dan bertanggung jawab sehingga perlu ditunjang oleh kapasitas aparatur. Dimana pemerintah berperan sebagai agen yang menjaga keseimbangan pembangunan dan aparatur yang berkualitas akan menjadi penggerak bagi pembangunan Kabupaten Lima Puluh Kota. Upaya-upaya yang dapat di lakukan dalam meningkatkan pelayanan publik melalui reformasi birokrasi antara lain melalui peningkatan kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik serta otonomi daerah merupakan kekuatan yang besar bagi percepatan kemajuan pembangunan negara dan bangsa Indonesia, khususnya bagi Kabupaten Lima Puluh Kota, karena kemajuan daerah tidak hanya tergantung pada sumber daya alamnya saja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sumber daya aparatur. Oleh karena itu eksistensi kebijakan otonomi daerah yang di dalamnya memiliki makna desentralisasi urusan pemerintahan akan memberikan dampak pada perubahan sikap

dan perilaku sumber daya aparatur dan perubahan manajemen pemerintahan yang lebih mengkonsentrasikan pada pelayanan publik.

Selanjutnya rencana kinerja kegiatan akan ditetapkan dalam dokumen tersendiri melalui perencanaan kinerja tahunan yang menjabarkan kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan dalam Renstra. Penyusunan rencana kinerja tahunan dilakukan setiap tahun seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran. Rencana Kerja BKPSDM disusun dengan berpedoman kepada RKPD Kabupaten Lima Puluh Kota dan Renstra BKPSDM Kabupaten Lima Puluh Kota.

## **1.2 LANDASAN HUKUM**

Landasan Hukum penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Lima Puluh Kota antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 Tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 25);
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 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
4. 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 dua kali diubah, terakhir

dengan undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Ke dua atas Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
7. 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2);
10. Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 Tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);

12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
13. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2008 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 10 Tahun 2011 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2005-2025 (Lembaran daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2011 Nomor 10);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 7 Tahun 2012 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2012-2032 (Lembaran Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2012 Nomor 7);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2016 Nomor 15);
17. Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 70 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

18. Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021 Nomor 3);

### **1.3 MAKSUD DAN TUJUAN**

Maksud dari penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Lima Puluh Kota ini adalah:

1. Sebagai penjabaran Visi dan Misi Kepala Daerah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026.
2. Sebagai dokumen perencanaan yang menjadi pedoman dalam menyusun Rencana Kerja Tahunan.
3. Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun kedepan.

Adapun Tujuan penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Lima Puluh Kota antara lain:

1. Sebagai dokumen perencanaan yang memberikan arah atau strategi dan sasaran bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menentukan arah kebijakan umum dan program pembangunan pada bidang tugasnya di bidang kepegawaian .
2. Menentukan langkah-langkah pembangunan di bidang kepegawaian yang akan dilaksanakan sebagai wujud komitmen Pemerintah Daerah selama rentang waktu 5 (lima) tahun kedepan.

## **1.4 SISTEMATIKA PENULISAN**

Renstra BKPSDM Kabupaten Lima Puluh Kota tahun 2021-2026 disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

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

#### **1.2 Landasan Hukum**

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan Perangkat Daerah, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Perangkat Daerah

#### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra Perangkat Daerah

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

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

## **BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Perangkat Daerah yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Perangkat Daerah ini.

### **2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah**

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

### **2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah**

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

### **2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah**

Bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja Perangkat Daerah berdasarkan sasaran/target Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, menurut SPM untuk urusan wajib, dan/atau indikator kinerja pelayanan Perangkat Daerah dan/atau indikator lainnya seperti MDG's atau indikator yang telah diratifikasi oleh pemerintah.

### **2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah**

Bagian ini mengemukakan hasil analisis terhadap Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah kabupaten/kota (untuk provinsi) dan Renstra Perangkat Daerah provinsi (untuk kabupaten/kota), hasil telaahan terhadap RTRW, dan hasil analisis terhadap KLHS yang berimplikasi sebagai tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan Perangkat Daerah pada lima tahun mendatang. Bagian ini mengemukakan macam pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan, dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

## **BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

### **3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah**

Pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan Perangkat Daerah beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

### **3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih**

Bagian ini mengemukakan apa saja tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang terkait dengan visi, misi, serta program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih. Selanjutnya berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah, dipaparkan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Perangkat Daerah yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut. Faktor-faktor inilah yang kemudian menjadi salah satu bahan perumusan isu strategis pelayanan Perangkat Daerah.

### **3.3 Telaahan Renstra K/L**

Bagian ini mengemukakan apa saja faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong dari pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L ataupun Renstra Perangkat Daerah provinsi/kabupaten/kota.

### **3.4 Telaahan Renstra Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis**

### **3.5 Penentuan Isu-isu Strategis**

Pada bagian ini direview kembali faktor-faktor dari pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari:

1. Gambaran pelayanan Perangkat Daerah;
2. Sasaran jangka menengah pada Renstra K/L;
3. Sasaran jangka menengah dari Renstra Perangkat Daerah provinsi/kabupaten/kota;

Selanjutnya dikemukakan metode penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis tersebut. Dengan demikian, pada bagian ini diperoleh informasi tentang apa saja isu strategis yang akan ditangani melalui Renstra Perangkat Daerah tahun rencana.

## **BAB IV TUJUAN DAN SASARAN**

### **4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah**

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah.

## **BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang

## **BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

## **BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

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

## **BAB VIII PENUTUP**

Berisikan uraian penutup, catatan penting yang perlu mendapat perhatian, baik dalam rangka pelaksanaannya maupun seandainya ketersediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan, kaidah-kaidah pelaksanaan dan rencana tindak lanjut.

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

#### **2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah**

##### **2.1.1 Tugas dan Fungsi**

Berdasarkan Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 87 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 70 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota, bahwa kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota adalah membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Kepegawaian, pendidikan dan pelatihan aparatur.

Dalam melaksanakan tugasnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis urusan penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis urusan penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis urusan penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;

4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun tugas dan fungsi jabatan struktural pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Lima Puluh Kota dapat diuraikan sebagai berikut :

**1. Kepala Badan**

Kepala Badan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan di bidang Administrasi Kepegawaian dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Dalam melaksanakan tugas, Kepala Badan menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang Administrasi Kepegawaian;
- b. Pembinaan dan pelaksanaan urusan di bidang Administrasi Kepegawaian;
- c. Pelaksanaan administrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang terkait bidang Administrasi Kepegawaian yang diberikan Bupati.

**2. Sekretaris**

Sekretaris mempunyai tugas melakukan pengelolaan urusan rumah tangga Kepegawaian, Keuangan, Program dan Pelaporan, ketatausahaan, tatalaksana, protokoler, dan organisasi serta hubungan masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas Sekretaris mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Pengkoordinasian kegiatan kesekretariatan untuk memfasilitasi kelancaran tugas bidang dan Urusan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. Pengkoordinasian Perumusan peraturan perundang-undangan sesuai ketentuan yang berlaku;
- c. Pengkoordinasian perumusan Rencana Strategis;
- d. Pelaksanaan pelayanan administrasi keluar dan di dalam organisasi;
- e. Pelaksanaan fasilitasi kelancaran tugas dan urusan bidang Kepegawaian berdasarkan azas keseimbangan;
- f. Pelaksanaan fasilitasi kelancaran administrasi keuangan dan realisasi anggaran;
- g. Pengkoordinasian penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja, Penetapan Kinerja, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan;
- h. Pengkoordinasian pelaksanaan urusan pada bidang-bidang; dan
- i. Pengkoordinasian pelayanan asset dan rumah tangga.

### **3. Kepala Bidang Pengembangan dan Disiplin ASN**

Kepala Bidang Pengembangan dan Disiplin ASN mempunyai tugas mengkoordinir, menyiapkan bahan, mempelajari dan merumuskan petunjuk teknis kepangkatan, pemindahan dan disiplin pegawai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas, Kepala Bidang Pengembangan dan Disiplin ASN mempunyai fungsi :

- a. Pengkoordinasian pelaksanaan kenaikan pangkat, pemindahan pegawai daerah penganalisaan program dan urusan yang menjadi kewenangan bidang;
- b. Perencanaan kegiatan Kenaikan Pangkat, pemindahan dan disiplin Pegawai Negeri Sipil;

- c. Penyelenggaraan pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural dan atau fungsional;
- d. Pengkoordinasian Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai;
- e. Pengkoordinasian dan perumusan penyusunan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan penegakan disiplin pegawai;
- f. Perencanaan kegiatan di ruang lingkup bidang Pembinaan dan Disiplin Pegawai berdasarkan skala prioritas;
- g. Pengaturan pelaksanaan kegiatan sesuai sasaran yang ditetapkan;
- h. Pelaksanaan pengawasan kegiatan sesuai perencanaan;
- i. Pelaksanaan fasilitasi kelancaran tugas berdasarkan azas keseimbangan; dan
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan.

**4. Kepala Bidang Informasi, Pengadaan dan Status ASN**

Kepala Bidang Informasi, Pengadaan dan Status ASN mempunyai tugas Mengkoordinir, merumuskan, menyiapkan bahan dan mempelajari kebijakan teknis dalam penghimpunan, pengelolaan, pemeliharaan, penyajian dan pendokumentasian data Pegawai Negeri Sipil, Pengelolaan Administrasi Pengadaan, pensiun PNS dan penetapan kecelakaan kerja serta perumusan pelaksanaan kegiatan berdasarkan urusan dan program sesuai ruang lingkup. Dalam melaksanakan tugas, Kepala Bidang Informasi, Pengadaan dan Status ASN mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Pengkoordinasian pelaksanaan pembuatan DUK, Daftar Nominatif dan Bezetting Pegawai;
- b. Pengkoordinasian persiapan kebutuhan administrai pensiun pegawai;

- c. Penganalisaan program dan perumusan urusan yang menjadi kewenangan bidang;
- d. Penyiapan bahan, perumusan dan pemrosesan administrasi pengadaan pegawai;
- e. Penyiapan dan perumusan bahan kebijakan pelaksanaan urusan di bidang pengadaan;
- f. Pelaksanaan perencanaan penyusunan dan penetapan usulan formasi CPNS dan PPPK;
- g. Pelaksanaan pengadaan CPNS dan PPPK;
- h. Pengumpulan bahan dan mengusulkan penetapan NIP;
- i. Pelaksanaan pengangkatan CPNS dan PPPK;
- j. Pemrosesan penetapan CPNS menjadi PNS;
- k. Pemrosesan pemberhentian dengan hormat sebagai CPNS yang tidak memenuhi syarat diangkat menjadi PNS;
- l. Penetapan Kecelakaan kerja, cacat, penyakit akibat kerja dan tewas;
- m. Perencanaan dan perumusan kegiatan diruang lingkup bidang data dan pensiun berdasarkan skala prioritas;
- n. Pengaturan pelaksanaan kegiatan sesuai sasaran yang ditetapkan;
- o. Pelaksanaan pengawasan kegiatan sesuai perencanaan;
- p. Pelaksanaan fasilitasi kelancaran tugas berdasarkan azas keseimbangan; dan
- q. Pelaksanaan pertanggung jawaban dan laporan.

**5. Kepala Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Penilaian Kinerja ASN**

Kepala Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Penilaian Kinerja ASN mempunyai tugas menyiapkan bahan kebijaksanaan dan perumusan pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan serta pembinaan Pegawai Negeri Sipil dalam rangka pengembangan karir

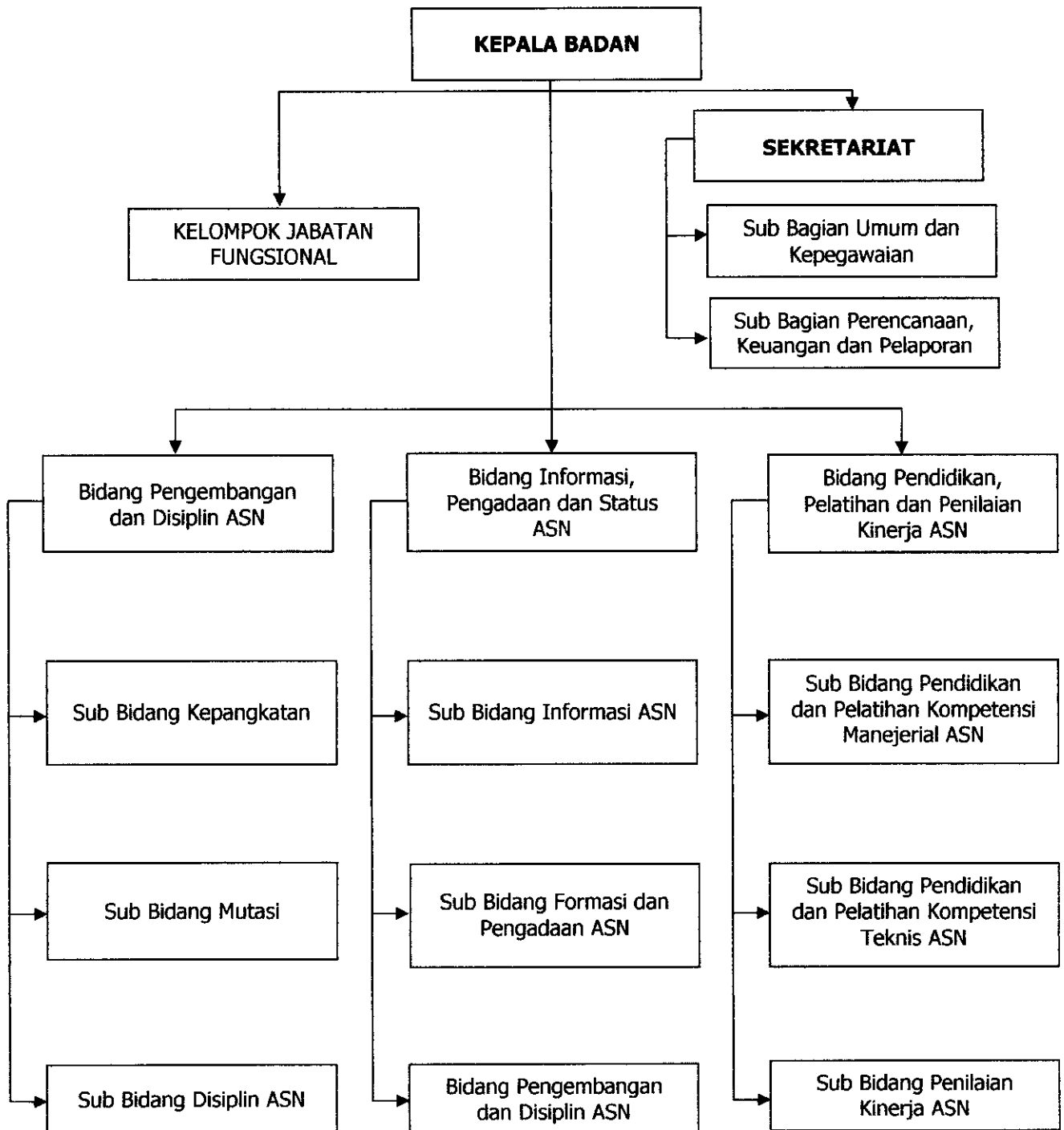
PNS. Dalam melaksanakan tugas, Kepala Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Penilaian Kinerja ASN mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pengkoordinasian perencanaan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan PNS yang meliputi Diklat Fungsional, Diklat Struktural dan Diklat Tekhnis lainnya;
- b. Pengkoordinasian perencanaan dan pelaksanaan pengiriman PNS untuk mengikuti tugas belajar dan izin belajar serta ikatan Dinas;
- c. Perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan aparatur;
- d. Perencanaan dan pelaksanaan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah;
- e. Pengkoordinasian pelaksanaan pendataan, penginventarisasian dan pengiriman praja IPDN;
- f. Penganalisaan program dan urusan yang menjadi kewenangan bidang;
- g. Pengkoordinasian pelaksanaan layanan kesejahteraan pegawai;
- h. Perencanaan kegiatan di ruang lingkup bidang Pembinaan Pegawai berdasarkan skala prioritas;
- i. Perencanaan kegiatan di ruanglingkup bidang Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan skala prioritas;
- j. Pengaturan pelaksanaan kegiatan sesuai sasaran yang ditetapkan;
- k. Pelaksanaan pengawasan kegiatan sesuai perencanaan; dan
- l. Pelaksanaan fasilitasi kelancaran tugas berdasarkan azas keseimbangan; dan Pelaksanaan pertanggungjawaban dan laporan.

### **2.1.2 Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota sesuai dengan Lampiran Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 87 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 70 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota adalah sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**STRUKTUR ORGANISASI**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**



## 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Untuk menjalankan sebuah organisasi dibutuhkan sumber daya yaitu berupa personil, peralatan serta perlengkapan sebagai media untuk melaksanakan pelayanan, tanpa sumber daya maka mustahil pelayanan bisa dilaksanakan. Kondisi kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota pada ahir tahun 2020 dapat dirinci sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Daftar Jabatan, Pangkat dan Pendidikan Pegawai BKPSDM**

No	STATUS KEPEGAWAIAN	PANGKAT	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH
1	Kepala Badan	Pembina Tk. I, IV/b	S-2	1
2	Sekretaris	Pembina Tk. I, IV/b	S-1	1
3	Kepala Bidang Pengembangan dan Disiplin ASN	Penata, III/c	S-1	1
4	Kepala Bidang Informasi, Pengadaan dan Status ASN	Pembina, IV/a	S-1	1
5	Kepala Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Penilaian Kinerja ASN	Pembina, IV/a	S-1	1
6	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	Penata, III/c	SLTA	1
7	Kepala Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan	Penata, III/c	S-1	1
8	Kepala Sub Bidang Kepangkatan	Penata Muda Tk. I, III/b	S-2	1
9	Kepala Sub Bidang Mutasi	Penata, III/c	S-2	1
10	Kepala Sub Bidang Disiplin ASN	Penata Tk. I, III/d	S-1	1
11	Kepala Sub Bidang Informasi ASN	Penata, III/c	S-1	1
12	Kepala Sub Bidang Formasi dan Pengadaan ASN	Penata, III/c	S-1	1

13	Kepala Sub Bidang Status ASN	Penata Tk. I, III/d	S-1	1
14	Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Manajerial ASN	Penata, III/c	S-2	1
15	Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Teknis	Penata Tk. I, III/d	S-1	1
16	Kepala Sub Bidang Penilaian Kinerja ASN	Penata, III/c	S-1	1
17	Fungsional Umum Analis Pengembangan Karir	Penata Tk. I, III/d	S-1	1
18	Fungsional Umum Pengadministrasi sarana dan prasarana	Penata Muda Tk.I, III/b	SLTA	1
19	Fungsional Umum Bendahara	Penata Muda Tk.I, III/b	D-3	1
20	Fungsional Umum Analis Informasi Pengembangan SDM Aparatur	Penata Muda Tk.I, III/b	S-1	1
21	Fungsional Umum Pengadministrasi Kepegawaian	Penata Muda Tk.I, III/b	SLTA	1
22	Fungsional Umum Analis Pengembangan SDM Aparatur	Penata Muda Tk.I, III/b	S-1	1
23	Fungsional Umum Pengadministrasi Kepegawaian	Penata Muda, III/a	D-3	1
24	Fungsional Umum Penegelola Program dan Kegiatan	Penata Muda, III/a	D-3	1
25	Fungsional Umum Analis Pengembangan Karir	Penata Muda, III/a	S-1	1
26	Fungsional Umum Analis Jabatan	Penata Muda, III/a	S-1	1
27	Fungsional Umum Analis Jabatan	Penata Muda, III/a	D-4	1
28	Fungsional Umum Penadministrasi Pelatihan	Penata Muda, III/a	SLTA	1
29	Fungsional Umum Analis Program Diklat	Penata Muda, III/a	D-4	1

30	Fungsional Umum Analisis Kinerja	Penata Muda, III/a	S-1	1
31	Fungsional Umum Analisis Kesejahteraan SDM Aparatur	Penata Muda, III/a	S-1	1
32	Fungsional Umum Analisis Keuangan	Penata Muda, III/a	S-1	1
33	Fungsional Umum Pengelola Kepegawaian	Pengatur Tk.I II/d	D-3	1
34	Fungsional Umum Pengadministrasi Administrasi Pelatihan	Pengatur Tk.I II/d	SLTA	1
35	Fungsional Umum Pengadministrasi Keuangan	Pengatur Tk.I II/d	SLTA	1
36	Fungsional JF Analisis Kepegawaian Pertama	Penata Muda Tk.I, III/b	S - 1	1
37	Fungsional JF Analisis Kepegawaian Muda	Penata, III/c	S - 1	1
38	Fungsional JF Analisis Kepegawaian Pertama	Penata Muda, III/a	S - 1	1
39	Fungsional JF Analisis Kepegawaian Pertama	Penata Muda, III/a	S - 1	1
40	Fungsional JF Analisis Kepegawaian Pelaksana Lanjutan	Pengatur Tk.I II/d	D - 3	1
41	Fungsional JF Analisis Kepegawaian Pelaksana Lanjutan	Pengatur Tk.I II/d	D - 3	1
<b>JUMLAH PNS</b>				<b>41</b>
42	Pegawai Harian Lepas	-	SMA	2
43	Pegawai Harian Lepas	-	D III	4
44	Pegawai Harian Lepas	-	S 1	19
<b>JUMLAH PHL</b>				<b>25</b>
<b>TOTAL</b>				<b>66</b>

Sedangkan untuk peralatan dan perlengkapan yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota pada akhir tahun 2020 adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.2**  
**Daftar Aset BKPSDM**

<b>NO</b>	<b>URAIAN/JENIS</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>KETERANGAN</b>
<b>1</b>	<b>ASET DALAM KONDISI BAIK</b>		
	Bangunan Gedung	-	
	Alat-alat angkutan	22 unit	
	Alat Kantor dan Rumah Tangga	409 item	
	Alat Studio dan Alat Komunikasi	13 item	
	Jaringan	1 paket	
	Buku dan Perpustakaan	2 paket	
<b>2</b>	<b>ASET DALAM KONDISI BAIK YANG TIDAK DIGUNAKAN</b>		
	Bangunan Gedung	-	
	Alat-alat angkutan	-	
	Alat Kantor dan Rumah Tangga	-	
	Alat Studio dan Alat Komunikasi	-	
	Jaringan dan Perpustakaan	-	
<b>3</b>	<b>ASET RUSAK</b>		
	Alat-alat angkutan	3 unit	
	Alat Kantor dan Rumah Tangga	4 item	

### **2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah**

Dalam kurun waktu 5 (lima) tahun periode Renstra BKPSDM tahun 2016-2021, pelaksanaan program dan kegiatan dapat berjalan dengan baik dengan kisaran capaian kinerja 80% - 100%. Dengan capaian kinerja tersebut dapat dikatakan bahwa dalam pelaksanaan program-program dan kegiatan-kegiatan, BKPSDM tidak mengalami hambatan atau permasalahan yang berarti, sehingga program dan kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Bentuk kinerja pelayanan yang telah dilaksanakan oleh BKPSDM antara lain:

1. Pelayanan Izin Belajar berdasarkan Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 25 Tahun 2006 Tentang Perubahan atas Keputusan Bupati Lima Puluh Kota No.28/BLK-2004 Tentang Prosedur Pemberian Izin Belajar Bagi PNS.
2. Pelayanan Tugas Belajar berdasarkan Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 33 Tahun 2006 Tentang Pemberian Tugas Belajar.
3. Pelayanan Bantuan Pemulangan Pensiun berdasarkan Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 4 Tahun 2006 Tentang Bantuan Pemulangan Pensiun PNS.
4. Wewenang Pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan struktural eselon IV dan III serta Syarat pengangkatan dan pemberhentian berdasarkan Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 6 Tahun 2006 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian PNS Dalam Jabatan Struktural Eselon IV dan III.
5. Tata cara kenaikan pangkat dan prosedur pelayanannya berdasarkan Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Kenaikan Pangkat PNSD Kabupaten Lima Puluh Kota.
6. Pelayanan dan mekanisme perpindahan PNS dari dalam dan keluar Kabupaten Lima Puluh Kota berdasarkan Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 26 Tahun 2007 tentang Perpindahan PNS.

Daftar pencapaian kinerja pelayanan dan data anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan BPKSDM periode 2016-2021 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.3**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Tahun 2016-2021**

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET RENSTRA TAHUN KE					REALISASI CAPAIAN TAHUN KE					RASIO CAPAIAN TAHUN KE				
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
<b>URUSAN KEPEGAWAIAN</b>																
1	Indeks Profesionalitas ASN	80	83	85	87	90	81,6	Tidak Rilis	21,5	53,7	52	101	0	24	60	57

Sebagai bagian terpenting dari reformasi birokrasi, terutama dalam upaya pengelolaan ASN, maka pengukuran kualitas ASN adalah prasyarat utama. Tanpa memiliki indikator yang spesifik, sulit bagi pemerintah untuk menjelaskan dan mengukur kualitas ASN kepada masyarakat. Dengan penghitungan Indeks profesionalitas ASN, akan dapat diketahui dan mengontrol jabatan yang belum terisi, menyesuaikan kompetensi ASN dengan jabatan yang ada serta menyusun rencana pengembangan aparatur yang lebih jelas. Dengan adanya pengukuran Indeks Profesionalitas ASN diharapkan akan meminimalisir perbedaan ataupun jarak dalam suatu organisasi misalnya terkait dengan remunerasi dan lain sebagainya, selain itu juga dapat diketahui tingkat pelanggaran disiplin yang selanjutnya bisa dijadikan bahan evaluasi dan perbaikan ke depan.

Berdasarkan tabel capaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2016-2021 di atas dapat dijelaskan bahwa capaian akhir Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lima Puluh Kota belum tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan karena dari target 90 tercapai sebesar 57 atau 63%.

Nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun ke 5 (2021) ini terjadi penurunan dari tahun sebelumnya dikarenakan adanya perubahan metode pengukuran dari metode awal penilaian dengan sistem manual dan berubah menjadi penilaian melalui aplikasi. Pada aplikasi ini ASN harus melakukan pemutakhiran data secara mandiri, namun dikarenakan banyaknya pegawai yang belum memahami penilaian melalui aplikasi ini sehingga banyak pegawai yang tidak meng update data masing-masing melalui aplikasi tersebut.

**TABEL 2.4**  
**ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**TAHUN 2016-2021**

URAIAN	ANGGARAN PADA TAHUN KE					REALISASI PADA TAHUN KE					RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN					RATA-RATA	
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	TAHUN KE					2021	PERTUMBUHAN (%)
											2017	2018	2019	2020	2021		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
BELANJA DAERAH	8.105.900.652	7.445.425.215	11.113.653.186	5.596.901.825	-	7.529.067.314	6.679.627.604	10.106.768.715	5.375.131.831	-	0.93	0.90	0.91	0.96	-	2.30	2.34
BELANJA TIDAK LANGSUNG	2.892.080.902	3.448.427.315	3.451.339.186	3.205.487.725	-	2.827.256.807	3.225.681.297	3.441.146.171	3.130.751.924	-	0.98	0.94	1.00	0.98	-	2.32	2.35
BELANJA LANGSUNG	5.213.819.750	3.996.997.900	7.662.314.000	2.391.414.100	-	4.701.810.507	3.453.946.307	6.665.622.544	2.244.379.907	-	0.90	0.86	0.87	0.94	-	2.46	2.51

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa alokasi anggaran pada BKPSDM Kabupaten Lima Puluh Kota selama 5 tahun terakhir dari tahun ke tahun mengalami kenaikan dan penurunan dikarenakan adanya kebijakan anggaran dan hal teknis lainnya, namun demikian trend rasio realisasi anggaran dibandingkan alokasi selama 5 tahun terakhir tersebut tetap mengalami kenaikan.

Stabilitas dan kenaikan trend realisasi anggaran ini menandakan adanya efektifitas pelaksanaan anggaran pada BKPSDM, dimana terjadi efisiensi pada pelaksanaan anggaran pada beberapa kegiatan dengan capaian kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

## **2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan**

Tantangan dan Peluang yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima puluh Kota untuk 5 (lima) tahun kedepan adalah:

### **1. TANTANGAN**

Tantangan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota untuk 5 (lima) tahun ke depan adalah:

- a. Perubahan dan perkembangan peraturan perundangan bidang kepegawaian yang harus disikapi secara cepat dan tepat;
- b. Jumlah ASN yang memasuki batas usia pensiun untuk 5 (lima) tahun ke depan yang perlu disiapkan penggantinya;
- c. Transformasi antar generasi yang dikenal sebagai generasi millenial yang bercirikan respons terhadap perubahan, cerdas terhadap teknologi, berorientasi kepada hasil dan prestasi;

- d. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara berdampak besar terhadap "*rule of law*" Pegawai Negeri Sipil mulai dari perencanaan ASN, penerimaan, pembinaan, perlindungan hingga pemberhentian ASN;
- e. PP 11/2017 tentang Manajemen PNS mengatur tentang manajemen PNS, memberi alur yang jelas dalam mengelola PNS;
- f. Rekrutmen JPT melalui "*open bidding*" yang terbuka dan kompetitif antar jabatan baik antar daerah, maupun antar instansi;
- g. Pemberlakuan *merit system* dan pola karir memberi kesempatan bagi PNS untuk menduduki jabatan berdasarkan potensi, kompetensi, dan kinerja;
- h. Pengangkatan dan penggajian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)/Non PNS;
- i. Pengembangan kualitas CPNS yang berasal dari Tenaga Kontrak yang memiliki *gap* kompetensi dengan kebutuhan organisasi;
- j. Penerapan sistem *reward and punishment* yang lebih tegas, sehingga dapat terlihat perbedaan antara pegawai yang berkinerja baik dan kurang baik;
- k. Masih Rendahnya motivasi PNS untuk memangku jabatan fungsional.

## 2. PELUANG

Peluang yang dimanfaatkan untuk menghadapi tantangan ke depan adalah:

- a. Adanya kebijakan pemerintah dalam upaya menciptakan sistem penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik dan

akuntabel (good government) dan pemerintahan yang bersih (clean governance);

- b. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan agar ASN berdisiplin dan profesional;
- c. Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola ASN yang profesional dalam penataan manajemen pegawai;
- d. Penerapan sistem remunerasi pegawai berbasis kinerja dan disertai penerapan system reward and punishment yang lebih tegas;
- e. Adanya komitmen dari pemerintah didalam pemanfaatan teknologi informasi (IT) didalam pelaksanaan pelayanan pemerintah;
- f. Penerimaan dan penempatan calon pegawai negeri sipil (CPNS) belum sepenuhnya berdasarkan pada analisis jabatan dan analisis beban kerja.

### **B A B III**

## **PERMASALAHAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

### **3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah**

Dari Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota yang menjadi perhatian untuk 5 (lima) tahun kedepan dalam pengelolaan ASN adalah:

- a. Belum optimal dan terpetakannya penempatan pegawai berdasarkan analisis jabatan, kompetensi, kualifikasi dan kebutuhan organisasi secara riil.
- b. Masih kurangnya aparatur yang memiliki kualifikasi teknis serta distribusi PNS yang belum merata secara kualitas dan kuantitas.
- c. Disiplin ASN masih rendah, kurangnya pengawasan atasan langsung terhadap kedisiplinan ASN dan kurangnya komitmen pimpinan OPD dalam menegakkan disiplin.
- d. Belum optimalnya pengevaluasian kinerja dan disiplin pegawai yang terintegrasi.
- e. Terdapat beberapa OPD tidak menerapkan absensi elektronik.
- f. Tambahan Penghasilan Pegawai masih berdasarkan indikator kinerja yang disusun berdasarkan perilaku dan kehadiran kerja tanpa target kinerja.
- g. Belum optimalnya penerapan nilai-nilai dasar ASN, kode etik dan kode perilaku dalam menjalankan tugas.
- h. Masih kurangnya profesionalisme sumber daya aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan yang baik, bersih dan melayani.
- i. Beberapa pelayanan administrasi kepegawaian di BKPSDM belum seluruhnya berbasis teknologi informasi.

- j. Belum optimalnya dan terintergrasinya pemanfaatan dan penerapan teknologi informatika dalam aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian.
- k. Data – data individu ASN tidak semua ter-update di SAPK.
- l. Angka indeks profesionallitas ASN dengan kategori sangat rendah.
- m. Terbatasnya kesempatan pegawai untuk mengikuti diklat.
- n. Kuota peserta pelatihan yang disediakan penyelenggara terbatas
- o. Diklat yang diikuti belum sesuai kompetensi.

### **3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih**

Visi Kabupaten Lima Puluh Kota adalah ***"MEWUJUDKAN LIMA PULUH KOTA YANG MADANI, BERADAT DAN BERBUDAYA DALAM KERANGKA ADAT BASANDI SYARAK, SYARAK BASANDI KITABULLAH"***.

Adapun misi adalah sebagai berikut :

- 1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berbudaya dan berdaya saing berlandaskan keimanan;*
- 2. Mendorong pertumbuhan dan perkembangan ekonomi lintas sektoral yang memiliki keunggulan di tingkat lokal dan regional;*
- 3. Mendorong potensi nagari sebagai poros pembangunan daerah;*
- 4. Meningkatkan kualitas layanan publik melalui reformasi birokrasi seutuhnya;*
- 5. Meningkatkan pembangunan infrastruktur secara terpadu yang mendorong pertumbuhan ekonomi dan kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik.*

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Organisasi Perangkat Daerah mengemban fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan terkait dengan misi ke empat yaitu **"Meningkatkan kualitas layanan publik melalui reformasi birokrasi seutuhnya"** dengan program unggulan sebagai berikut :

- a. Penguatan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa, beretika dan bertanggungjawab serta mewujudkan pembangunan daerah yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme.
- b. Peningkatan kualitas aparatur pemerintah daerah melalui peningkatan etos kerja, budaya kerja, profesionalisme serta penempatan pejabat berdasarkan kapasitas dan kapabilitas.
- c. Penguatan dan penataan kelembagaan organisasi perangkat daerah sesuai kewenangan dan beban kerja.
- d. Penguatan kualitas pelayanan publik berbasis teknologi informasi dan didukung standar pelayanan dan standar operasional prosedur.

Adapun faktor penghambat dan pendorong pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota terhadap pencapaian visi, misi dan program unggulan kepala daerah dan wakil kepala daerah adalah sebagai berikut:

Faktor penghambat:

1. Belum optimalnya implementasi undang – undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara.
2. Kurangnya kompetensi aparatur;
3. Belum optimalnya penataan aparatur sipil Negara;
4. Rendahnya disiplin aparatur;
5. Sarana dan prasarana yang belum optimal.

Berdasarkan faktor penghambat diatas akan sangat mempengaruhi kinerja Kepala Daerah, terutama dalam mencapai indikator sasaran untuk meningkatkan nilai reformasi birokrasi yang telah menjadi agenda nasional dan daerah.

Faktor-faktor pendorong:

1. Meningkatkan implementasi undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara dengan konsistensi dalam member lakukan undang – undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara;
2. Meningkatkan kompetensi aparatur sipil Negara dengan memberikan fasilitasi kepada aparatur sipil Negara untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan;
3. Mengoptimalkan pemetaan aparatur sipil Negara melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja;
4. Meningkatkan kedisiplinan aparatur sipil Negara melalui pemanfaatan teknologi informasi atau elektronik government (egovernment) dengan penerapan absensi online;
5. Meningkatkan sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar kerja dan kemajuan teknologi.

### **3.3 Telaahan Renstra Kementerian atau Lembaga**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupatren Lima Puluh Kota dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya tidak terlepas dari kebijakan pemerintah pusat selaku lembaga pembina dalam pelaksanaan/penyelenggaraan pembinaan dan manajemen Aparatur Sipil Negara. Adapun kementerian/ lembaga yang memiliki keterkaitan langsung dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, yaitu:

**1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Republik Indonesia**

Sebagai lembaga Pembina Aparatur Sipil Negara, Kementerian PAN-RB dalam dokumen Renstra Tahun 2020-2024 mempunyai tujuan dan sasaran antara lain:

- a. Tujuan 1 : Terwujudnya birokrasi yang berkualitas, kapabel dan berdaya saing, dengan sasaran sebagai berikut;
  - ✓ Terwujudnya kelembagaan pemerintah yang sederhana
  - ✓ Terwujudnya ASN yang professional, berintegritas, kreatif, inovatif, dan netral melalui penerapan sistem merit dalam manajemen ASN
  - ✓ Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif dan akuntabel
  - ✓ Terwujudnya pengawasan yang andal, efektif dan berintegritas
  - ✓ Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima
  - ✓ Terselenggaranya reformasi birokrasi nasional yang efektif dan efisien.
- b. Tujuan 2 : Terwujudnya Kementerian PAN-RB yang berkualitas dan kapabel, dengan sasaran sebagai berikut:
  - ✓ Terwujudnya kelembagaan Kementerian PAN-RB yang sederhana, responsive, adaptif dan partisipatif
  - ✓ Terwujudnya ASN Kementerian PAN-RB yang professional, berintegritas, kreatif, inovatif, dan netral
  - ✓ Terwujudnya akuntabilitas kinerja dan pengawasan Kementerian PAN-RB yang andal, efektif dan berintegritas
  - ✓ Terwujudnya kualitas pelayanan publik Kementerian PAN-RB yang prima.

Gambaran di atas memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sasaran kementerian PAN-RB dengan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota yaitu Terwujudnya ASN yang professional, berintegritas, kreatif, inovatif, dan netral melalui penerapan sistem merit dalam manajemen ASN.

## **2. Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia**

Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia atau biasa disingkat BKN adalah lembaga Non Kementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian. BKN dalam dokumen Renstra Tahun 2020-2024 mempunyai tujuan dan sasaran antara lain:

a. Tujuan 1 : Mewujudkan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN yang berkualitas, dengan sasaran sebagai berikut:

- ✓ Terwujudnya instansi pemerintah yang professional dalam menerapkan manajemen ASN
- ✓ Manajemen ASN berkualitas prima
- ✓ Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN.

b. Tujuan 2 : Mewujudkan Penyelenggaraan manajemen ASN berkualitas Prima, dengan sasaran terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN.

c. Tujuan 3 : Mewujudkan Peningkatan Database dan Sistem Informasi ASN, dengan sasaran terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN.

d. Tujuan 4 : Mewujudkan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN, dengan sasaran terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN.

e. Tujuan 5 : Mewujudkan tata kelola manajemen ASN BKN yang efektif, efisien dan akuntabel, dengan sasaran terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien dan akuntabel

Gambaran diatas memberikan arah dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota. Terdapat hubungan yang signifikan antara tujuan dan sasaran BKN dengan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota yaitu mewujudkan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN yang berkualitas.

### **3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis**

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) merupakan upaya untuk mencari terobosan dan memastikan bahwa pada tahap awal penyusunan kebijakan, rencana atau program prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan sudah dipertimbangkan. Maka strategis mengandung arti perbuatan atau aktifitas sejak awal proses pengambilan keputusan yang berakibat signifikan terhadap hasil akhir yang akan diraih. Dalam konteks KLHS perbuatan yang dimaksud adalah suatu proses kajian yang dapat menjamin dipertimbangkannya hal-hal yang prioritas dari aspek pembangunan berkelanjutan dalam proses pengambilan keputusan pada kebijakan, rencana atau program sejak dini.

Sehubungan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota, tidak ada hubungan yang cukup signifikan terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.

### **3.5 Penentuan Isu-isu Strategis**

Isu strategis yang tertuang di dalam RPJMD Kabupaten Lima Puluh Kota mencakup sembilan aspek sebagai berikut:

- a. Peningkatan IPM untuk menciptakan kualitas sumberdaya manusia yang berdaya saing.
- b. Peningkatan penerapan nilai-nilai agama, adat dan budaya dalam masyarakat
- c. Mendorong Potensi Nagari sebagai poros pembangunan dengan menyusun profil nagari dan penetapan batas nagari serta meningkatkan status Nagari Mandiri
- d. Optimalisasi pelayanan publik melalui peningkatan tata kelola pemerintahan yang lebih baik
- e. Optimalisasi tingkat pertumbuhan dan perkembangan ekonomi daerah.
- f. Kapasitas layanan infrastruktur daerah
- g. Pembangunan IKK Sarilamak
- h. Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup
- i. Peningkatan Kapasitas Managemen Pengurangan Resiko Bencana.

Memperhatikan isu-isu strategis Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota, terkait dengan dinamika perkembangan masalah kepegawaian di Kabupaten Lima Puluh Kota baik kualitas maupun kuantitasnya, maka terdapat beberapa isu strategis yaitu:

- a. Kesesuaian kompetensi dan jumlah pegawai dengan kebutuhan organisasi.
- b. Kesesuaian distribusi pegawai dengan kebutuhan organisasi.
- c. Sinergitas antara pemerintah pusat, daerah dan provinsi di bidang kepegawaian.
- d. Optimalisasi *reward and punishment* PNS dalam upaya meningkatkan kinerja.
- e. Akurasi *data base* kepegawaian.
- f. Layanan administrasi kepegawaian berbasis teknologi informasi.

Langkah-langkah yang ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menghadapi isu-isu strategis tersebut adalah:

- a. Meningkatkan kompetensi dan kualifikasi aparatur untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan meningkatkan profesionalitas ASN di Kabupaten Lima Puluh Kota
- b. Mengoptimalkan pelaksanaan *assessment* dan uji kompetensi ASN melalui pemetaan potensi/kompetensi serta manajemen talenta dalam pengembangan dan penempatan ASN
- c. Meningkatkan koordinasi, kolaborasi dan sinergitas program dengan Perangkat Daerah dan Provinsi serta pemerintah pusat untuk meningkatkan kompetensi, kesejahteraan pegawai, dan meningkatkan mutu pelayanan kepegawaian
- d. Melaksanakan pengukuran kinerja pegawai yang berdampak pada tambahan penghasilan pegawai sebagai salah satu upaya pengoptimalan penerapan *reward and punishment*
- e. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana serta mengoptimalkan anggaran yang bersumber dari APBD untuk meningkatkan kinerja pelayanan kepegawaian dengan sarana dan prasarana yang lebih modern berbasis teknologi informasi

- f. Mengoptimalkan aplikasi *on line* kepegawaian yang terhubung dengan pusat, provinsi, dan daerah serta penyediaan data pegawai yang akurat dan terkini.

Kebijakan Pembangunan Daerah diarahkan pada penyiapan ketersediaan sumber daya aparatur pemerintah daerah yang berkualitas secara proporsional di semua instansi dengan menata keseimbangan jumlah aparatur dengan beban kerja di setiap lembaga satuan kerja perangkat daerah, serta meningkatkan kualitas aparatur pemerintah daerah melalui pengelolaan sumber daya manusia pemerintah daerah berdasarkan standar kompetensi.

Dengan demikian pembangunan bidang kepegawaian akan dapat mewujudkan sistem manajemen yang mampu menghasilkan ASN yang profesional yang didukung dengan sistem pembinaan karier berdasarkan prestasi kerja. Dengan kerangka standar acuan sebagai berikut:

1. ASN YANG PROFESIONAL, adalah ASN yang kompeten di bidangnya memiliki pengetahuan, keahlian, keterampilan, berwawasan luas, menjunjung tinggi etika profesi, memiliki dedikasi, komitmen dan bertanggung jawab terhadap tugas dan jabatannya, serta berperilaku disiplin dan mempunyai integritas yang tinggi.
2. ASN YANG KOMPETEN, adalah ASN yang menguasai bidang tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik berkenaan dengan tugas dan fungsinya.
3. ASN YANG NETRAL, adalah ASN yang dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan tidak terpengaruh oleh kekuatan politik maupun kekuatan tertentu lainnya, serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

4. ASN YANG SEJAHTERA, adalah ASN yang memiliki penghasilan yang mampu mencukupi kebutuhan hidup layak bagi diri dan keluarganya baik semasa masih aktif maupun setelah pensiun.
5. ASN YANG AKUNTABEL, adalah ASN yang mampu mempertanggungjawabkan atas segala tindakan dalam rangka pelaksanaan tugas/jabatannya, atau akibat yang ditimbulkan dari pelaksanaan tugas/jabatannya.

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

#### **4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah**

Dalam rangka mewujudkan Misi Bupati Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan 2 (dua) tujuan yang telah berorientasi pada hasil, 3 (tiga) sasaran dan 5 (lima) indikator sasaran sesuai dengan misi yang terkait langsung dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Tujuan dan sasaran yang akan dicapai dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Visi : MEWUJUDKAN LIMA PULUH KOTA YANG MADANI, BERADAT DAN BERBUDAYA DALAM KERANGKA ADAT BASANDI SYARAK, SYARAK BASANDI KITABULLAH**
- Misi : Meningkatkan kualitas layanan publik melalui reformasi birokrasi seutuhnya**
- Tujuan 1 : Mewujudkan ASN yang Profesional, Kompeten dan Kompetitif**
- Sasaran 1 : Meningkatnya kompetensi, kinerja dan disiplin ASN**
- Tujuan 2 : Meningkatkan pelayanan publik di bidang kepegawaian**
- Sasaran 1 : Meningkatnya kualitas informasi dan layanan kepegawaian**
- Sasaran 2 : Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan**

Untuk lebih jelasnya tentang tujuan, sasaran, indikator sasaran serta target kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Tujuan, Sasaran, Indikator Sasaran, Serta Target Kinerja Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 – 2026**

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE						
				2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1.	Mewujudkan ASN yang Profesional, Kompeten dan Kompetitif									
		Meningkatnya kompetensi, kinerja dan disiplin ASN	Indeks Profesionalitas ASN (Indeks)	65	68	70	75	80		85
			Indeks Sistem Merit (Indeks)	Kurang	Kurang	Baik	Baik	Sangat Baik		Sangat Baik
2.	Meningkatkan Pelayanan Publik di Bidang Kepegawaian									
		Meningkatnya kualitas informasi layanan dan kepegawaian	Tingkat akurasi data kepegawaian (%)	90	92	95	97	100		100
			Indeks Kepuasan Masyarakat (Nilai)	75	78	80	83	85		90
		Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Nilai)	65	68	70	75	80		85

## **BAB V**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Strategi merupakan suatu langkah dalam rangka memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun serta berpengaruh besar terhadap pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran. Kebijakan adalah pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama 5 (lima) tahun selama periode Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif mengenai bagaimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota mencapai tujuan dan sasaran Renstra dengan efektif dan efisien. Selain melakukan perencanaan komprehensif, perencanaan strategis juga dapat digunakan untuk melakukan transformasi, reformasi dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategis tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi.

Berdasarkan rumusan visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah dipaparkan di atas, selanjutnya disusun strategi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas, pemerataan dan penyebaran pegawai yang proporsional sesuai dengan kompetensinya.
- b. Meningkatkan koordinasi dengan Perangkat Daerah dalam meningkatkan profesionalisme dan sinergitas aparatur.

- c. Mengembangkan integrasi sistem data dan informasi kepegawaian.
- d. Meningkatkan koordinasi dan sinergitas program dengan pemerintah daerah serta pemerintah pusat untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan.

Arah kebijakan yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan fasilitas bagi peningkatan profesionalisme SDM.
- b. Redistribusi PNS sesuai Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan asesment.
- c. Menerapkan sistem *reward and punishment* yang seimbang dan terintegrasi dalam rangka meningkatkan kinerja .
- d. Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana serta pendanaan dalam rangka meningkatkan kinerja pelayanan organisasi.
- e. Meningkatkan penyempurnaan pelayanan kepegawaian melalui teknologi informasi.
- f. Penguatan sistem informasi dan data kepegawaian.
- g. pengevaluasian kinerja sesuai standart dan berbasis *online* yang terintegrasi dengan sistem tunjangan kinerja pegawai.
- h. Penerapan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit.
- i. Penerapan sistem promosi terbuka, transparan, kompetitif, dan berbasis kompetensi (*Talent Pool*).

**Tabel 5.1  
 Strategi dan Arah Kebijakan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026**

Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Mewujudkan ASN yang Profesional, Kompeten dan Kompetitif	Meningkatnya kompetensi, kinerja dan disiplin ASN	Meningkatkan pemerataan dan penyebaran pegawai sesuai dengan kualitas kompetensinya	Memberikan fasilitas bagi peningkatan profesionalisme SDM
			Redistribusi PNS sesuai Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan assessment
		Meningkatkan koordinasi dengan Perangkat Daerah dalam meningkatkan profesionalisme dan sinergitas aparatur	Menerapkan sistem reward and punishment yang seimbang dan terintegrasi dalam rangka meningkatkan kinerja
		Meningkatkan koordinasi dan sinergitas program dengan pemerintah daerah pusat dan peningkatan kinerja dan kesejahteraan	Mengevaluasi kinerja sesuai dengan standar, berbasis online dan terintegrasi dengan sistem tunjangan kinerja

Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
			Penerapan sistem rekrutmen yang transparan, kompetitif dan berbasis merit
			Penerapan sistem promosi terbuka, transparan, kompetitif dan berbasis kompetensi (talent pool)
Meningkatkan pelayanan publik di bidang kepegawaian	Meningkatnya kualitas informasi dan layanan kepegawaian	Mengembangkan sistem data dan informasi kepegawaian	Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana serta pendanaan dalam rangka peningkatan kinerja pelayanan organisasi
			Meningkatkan penyempurnaan pelayanan kepegawaian melalui teknologi informasi
			Penguatan sistem informasi dan data kepegawaian
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Meningkatkan Efektivitas Dan Kualitas Kinerja Perangkat Daerah	Meningkatkan akuntabilitas kinerja penyelenggaraan pemerintah

## **BAB VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Berdasarkan strategi dan kebijakan diatas, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota menuangkan rencana program dan kegiatan, sub kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan sebagaimana pada tabel 6.1 berikut:





[illegible]

## **B A B VII**

### **KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Penyusunan Rencana Strategis merupakan komitmen seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota dan telah disesuaikan dengan potensi dan kemampuan yang ada, sehingga memungkinkan untuk mencapai hasil sesuai visi, misi, kebijakan, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Salah satu langkah untuk pencapaian visi dan misi Kabupaten Lima Puluh Kota akan menetapkan kebijakan teknis dan mengkoordinasikan secara teknis pelaksanaan penataan dan pengembangan sumber daya aparatur.

Dengan skema ini, diharapkan pada tahun 2026, kinerja pemerintah daerah khususnya di bidang kepegawaian telah mencapai tingkat yang optimal, yaitu mampu memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas disertai penerapan tata kelola pemerintahan yang baik.

Sebagai ukuran capaian keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan dan upaya dalam mewujudkan transparansi serta akuntabilitas kinerja selama periode Renstra ini, perlu ditetapkan indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota. Indikator kinerja ini dapat diartikan sebagai ukuran kuantitatif atau ukuran kualitatif yang menggambarkan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

**TABEL 7.1**  
**INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN**  
**RPJMD 2021-2026**

NO	INDIKATOR	KONDISI KINERJA PADA AWAL PERIODE RPJMD (2021)	TARGET CAPAIAN SETIAP TAHUN					KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD
			2022	2023	2024	2025	2026	
1	Indeks Profesionalitas ASN	53	68	70	75	80	85	85

**TABEL 7.2**  
**INDIKATOR KINERJA TERHADAP CAPAIAN KINERJA PENYELENGGARAAN URUSAN PEMERINTAHAN**  
**PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN**  
**SASARAN RPJMD 2021-2026**

NO	INDIKATOR	KONDISI KINERJA PADA AWAL PERIODE RPJMD (2021)	TARGET CAPAIAN SETIAP TAHUN					KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD
			2022	2023	2024	2025	2026	
URUSAN KEPEGAWAIAN								
1	Indeks Profesionalitas ASN	53	68	70	75	80	85	85
2	Indeks Sistem Merit	-	Kurang	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
3	Indeks Kepuasan Masyarakat	-	87	89	91	93	95	95
4	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	-	B	B	B	BB	BB	BB

## **B A B VIII**

### **PENUTUP**

Rencana Strategis ini adalah dokumen perencanaan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian untuk periode 5 (lima) tahun. Rencana Strategis ini disusun untuk peningkatan kinerja penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dalam kerangka mewujudkan Visi dan Misi Kabupaten Lima Puluh Kota yang telah dispesifikasi dan disepakati dalam Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lima Lima Puluh Kota Tahun 2021-2026.

Sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam Rencana Strategis ini telah diselaraskan dengan pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (K/L) untuk tercapainya sasaran pembangunan nasional di Kabupaten Lima Puluh Kota.

Hal strategis yang harus menjadi komitmen bersama adalah bahwa Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini akan menjadi acuan resmi dalam penilaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Karena itu, Rencana Strategis ini harus menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Lima Puluh Kota.

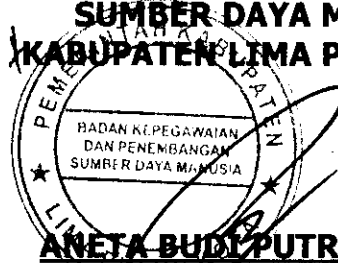
Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah dijabarkan dalam Renja dan RKA harus ditingkatkan. Hasil pengendalian dan evaluasi pelaksanaan tersebut disusun dalam LKjIP, LKjIP akan menjadi bukti pencapaian kinerja dan bahan perbaikan

pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang.

Akhirnya, komitmen dan semangat untuk semakin lebih berkinerja dari semua pihak adalah kunci keberhasilan pencapaian target kinerja Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini.

Sarilamak, 23 September 2021

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**



**ANETA BUDI PUTRA, AP, M.Si**

NIP. 19750515 199501 1 001