



PEMERINTAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

**RENCANA KERJA TAHUNAN
TAHUN 2023**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka pelaksanaan Tap MPR RI Nomor XI/MPR/1998 dan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme diterbitkan Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) disusul dengan Perpres Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Permenpan dan RB Nomor 53 tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang mewajibkan instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan, untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dan kebijaksanaan yang dipercayakan.

Untuk dapat melaksanakan kewenangan pengelolaan sumber daya dan kebijakan yang dipercayakan tersebut, Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota wajib menyusun perencanaan taktis strategis, yang sesuai kebutuhan serta indikator-indikator yang menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pemerintah Daerah, yang mana perencanaan ini disebut dengan Rencana Strategis (Renstra).

Renstra digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Anggaran Satuan Kerja (RASK), RASK ini kemudian dipakai acuan dalam menyusun RAPBD. Setelah RAPBD ditetapkan menjadi APBD oleh Bupati berdasarkan persetujuan bersama antara DPRD dan Bupati, kemudian dilanjutkan untuk dievaluasi oleh Gubernur. Setelah mendapat evaluasi, diterbitkan Dokumen Anggaran Satuan Kerja yang memuat tentang rincian anggaran satuan kerja/instansi yang dipergunakan sebagai pendukung kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya.

Sistem AKIP merupakan sistem manajemen pemerintahan berfokus pada peningkatan akuntabilitas yang berorientasi pada hasil (*outcomes oriented*). Sistem AKIP diimplementasikan secara "*self assesment*" oleh masing-masing instansi pemerintah. *Self assesment* maksudnya, instansi pemerintah membuat perencanaan dan pelaksanaan, serta mengukur/mengevaluasi kinerjanya sendiri dan melaporkannya kepada instansi yang lebih tinggi.

Penerapan manajemen pemerintahan berbasis kinerja pada dasarnya adalah mengubah *mind-set* para birokrat dari sistem yang birokratis ke arah sistem yang bertujuan untuk lebih mewirauasakan birokrasi pemerintah. Dalam bahasa lain, transformasi sektor pemerintahan yang mengubah fokus akuntabilitas dari orientasi pada masukan-masukan (*inputs oriented accountabillity*) dan proses ke arah akuntabilitas pada hasil (*result oriented accountability*), terutama berupa *outcomes*.

Salah satu cara yang tepat untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan manajemen pemerintahan adalah dengan melakukan reformasi pengelolaan dan pertanggungjawaban kinerja instansi pemerintah. Prioritas strategis pemerintah harus ditetapkan didasarkan kebutuhan masyarakat. Instansi pemerintah menetapkan sasaran strategis di instansi masing-masing dengan ukuran-ukuran kinerja yang jelas dan terukur.

Tata kelola pemerintahan yang baik di daerah dipertegas oleh lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan perundang-undangan tersebut telah menyempurnakan regulasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP tidak saja menekankan pada *output* (keluaran) sebuah kegiatan, tetapi lebih menekankan pada *outcomes* (hasil).

Setiap tahun Badan Kepegawaiaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota menyusun Rencana Kinerja Tahunan (RKT) yang pada tahun berikutnya dilaporkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). RKT merupakan salah satu dokumen tahunan yang berisi program kegiatan yang strategis dari Rencana Kerja Tahunan (Renja SKPD). Dalam RKT Badan Kepegawaiaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota juga telah melakukan job deskripsi yang jelas dengan pertanggungjawabannya. Masing-masing job deskripsi tersebut dinilai dalam LAKjIP, mulai dari staf dan eselon IV bertanggungjawab pada kegiatan, selanjutnya meningkat pada eselon III bertanggungjawab pada program, dan eselon II bertanggungjawab pada kebijakan strategis bidang.

1.2 LANDASAN HUKUM

Landasan Hukum penyusunan Rencana Kerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2023 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 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);
3. 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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2);
6. Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah;
7. 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);

8. 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);
9. 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);
10. 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);
11. Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 87 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan bupati Nomor 70 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

1.3 Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi

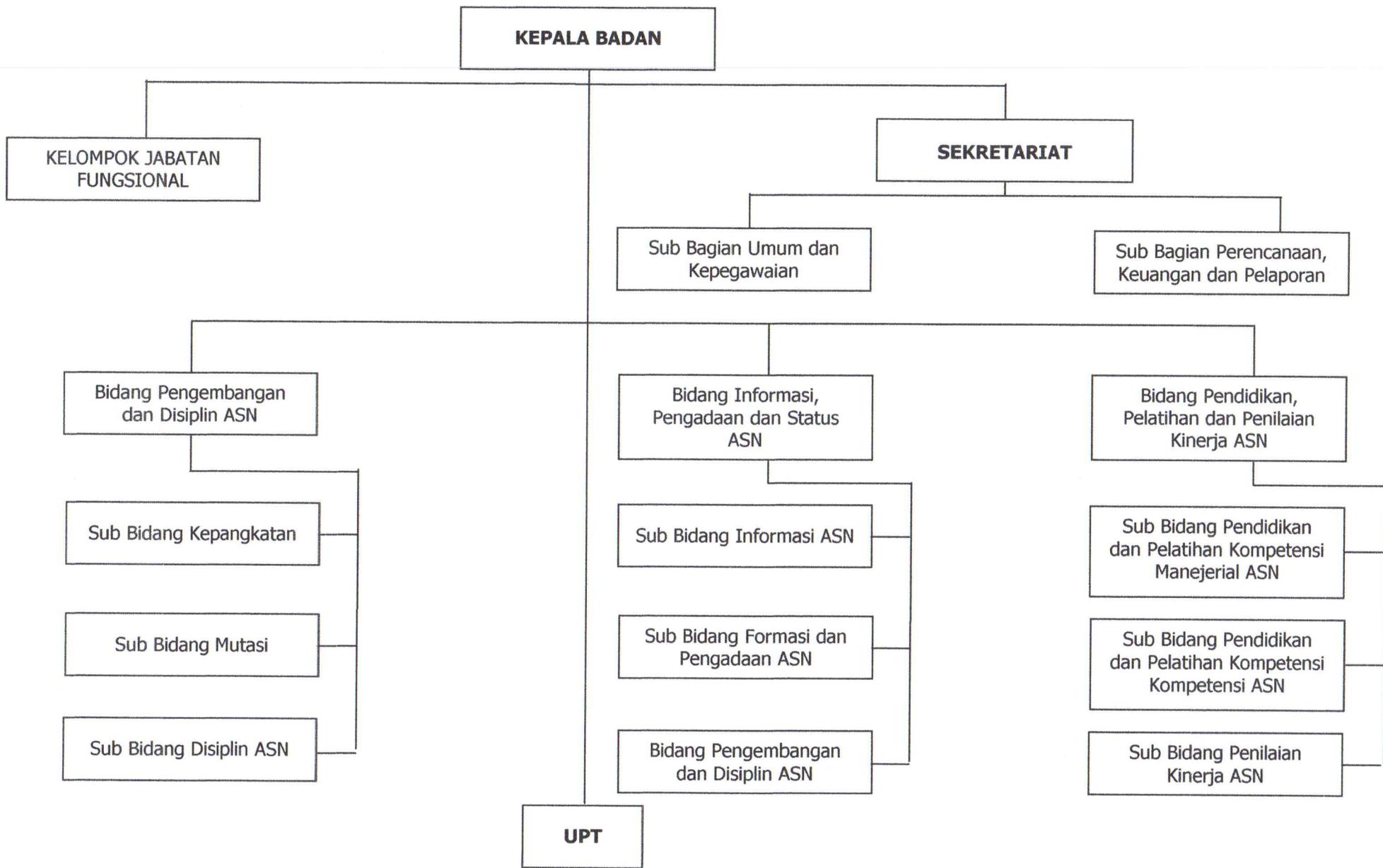
a. Struktur Organisasi

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, bahwa 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.

Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat
 - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan
- c. Bidang Pengembangan dan Disiplin ASN
 - Sub Bidang Kepangkatan
 - Sub Bidang Mutasi
 - Sub Bidang Disiplin ASN
- d. Bidang Informasi, Pengadaan dan Status ASN
 - Sub Bidang Informasi ASN
 - Sub Bidang Formasi dan Pengadaan ASN
 - Sub Bidang Status ASN
- e. Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Penilaian Kinerja ASN
 - Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Manajerial ASN
 - Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Teknis
 - Sub Bidang Penilaian Kinerja ASN

Berikut adalah 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.



b. Tugas Pokok dan Fungsi

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 dan melaksanakan 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.

B A B II

PERENCANAAN STRATEGIS DAN RENCANA KINERJA TAHUNAN

2.1 Visi dan Misi

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.

Akan diwujudkan dengan strategi meningkatkan kemampuan pengelolaan SDM yang kompeten dan kompetitif dengan arah kebijakan sebagai berikut :

- a. Peningkatan kapasitas dan manajemen ASN
- b. Penerapan sistem pengembangan kepemimpinan untuk perubahan
- c. Penerapan sistem merit dalam pengendalian manajemen SDM aparatur
- d. Penerapan reward dan punishment dalam penilaian kinerja aparatur
- e. Penempatan ASN yang sesuai dengan bidang keahlian
- f. Penerapan nilai-nilai integritas dalam pembentukan karakter birokrasi dan revolusi mental ASN

2.2 Tujuan dan Sasaran

Dalam rangka mewujudkan Misi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan 2 (dua) tujuan yang telah berorientasi pada hasil, 3 (tiga) 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** : Meningkatkan kompetensi, kinerja dan disiplin ASN
- Tujuan 2** : **Meningkatkan pelayanan publik di bidang kepegawaian**
- Sasaran 1** : Meningkatkan kualitas informasi dan layanan kepegawaian
- Sasaran 2** : Meningkatkan akuntabilitas kinerja dan keuangan

Lebih lanjut dapat digambarkan melalui tujuan, sasaran, program dan kegiatan penunjang sebagai berikut:

NO	SASARAN	TUJUAN	PROGRAM/KEGIATAN
1	Mewujudkan ASN yang profesional, kompeten dan kompetitif	Meningkatnya kompetensi, kinerja dan disiplin	Program Kepegawaian Daerah (Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, Mutasi dan Promosi ASN, Pengembangan Kompetensi ASN) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pengembangan Kompetensi Teknis) Program Kepegawaian Daerah (Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur)
2	Meningkatkan pelayanan publik di bidang kepegawaian	Meningkatnya kualitas informasi dan layanan kepegawaian	Program Kepegawaian Daerah (Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, Mutasi dan Promosi ASN, Pengembangan Kompetensi ASN)
3		Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan OPD	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Perencanaan dan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, Administrasi Barang Milik Daerah Pada SKPD, Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, Administrasi Umum Perangkat Daerah,

			Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah)
--	--	--	--

2.3 Strategi dan Arah kebijakan

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:

1. Penguatan Kebijakan Sistem Rekrutmen, Pengembangan Karir ASN Secara Terbuka dan Transparan;
2. Manajemen Kepegawaian yang Efektif dan Efisien;
3. Meningkatkan Penerapan Pemberian Kompensasi dan Kesejahteraan ASN Melalui *Performance Based*;
4. Memperkuat Penerapan Sistem Informasi ASN.

2.4 Rencana Kinerja Tahun 2023

Program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

No	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	1. Perencanaan dan Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
		2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
		3. Administrasi Barang Milik Daerah Pada SKPD	3. Penatausahaan Barang Milik Daerah Pada SKPD
		4. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	4. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
		4. Administrasi Umum Perangkat Daerah	5. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga 6. Penyediaan Bahan Logistik Kantor 7. Penyediaan Bahan Cetak dan Penggandaan 8. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan 9. Fasilitas Kunjungan Tamu 10. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
		5. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	11. Pengadaan Mebel 12. Pengadaan Peralatan Mesin Lainnya
		6. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	13. Penyediaan Jasa Surat Menyurat 14. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik 15. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

No	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN
		7. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	16. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
2.	Kepegawaian Daerah	1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN 2. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK 3. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian 4. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN 5. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian 6. Pengelolaan Data Kepegawaian
		2. Mutasi dan Promosi ASN	7. Pengelolaan Mutasi ASN 8. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN 9. Pengelolaan Promosi ASN
		3. Pengembangan Kompetensi ASN	10. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN 11. Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat 12. Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN
		3. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	13. Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur 14. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur 15. Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai 16. Pembinaan Disiplin ASN 17. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN 18. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
3.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	1. Pengembangan Kompetensi Teknis	2. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum,

No	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN
			Inti dan Pilihan Bagi jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum

Rencana Kerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 sebagaimana tabel di bawah ini:

RENCANA KERJA TAHUNAN (RKT)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA
TAHUN 2023

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR SUB KEGIATAN			
					INDIKATOR	TOLAK UKUR	SATUAN	TARGET
Mewujudkan ASN yang profesional, kompeten dan kompetitif								
	Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penataan ASN	Indeks profesionalitas ASN dan Indeks Sistem Merit	70 dan Baik					
				Program Kepegawaian Daerah				
				Kegiatan Peningkatan Kompetensi ASN				
				- Pengelolaan Pendidikan Lanjutan	Masukan	Dana DAU	Rp	171.368.000
					Keluaran	Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan	dokumen	250
					Hasil	Meningkatnya nilai Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Indeks Sistem Merit	nilai	70 dan baik
				- Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Masukan	Dana DAU	Rp	1.699.983.250
					Keluaran	Jumlah dokumen hasil koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat	dokumen	1
					Hasil	Meningkatnya nilai Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Indeks Sistem Merit	nilai	70 dan baik
				- Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Masukan	Dana DAU	Rp	175.314.500
					Keluaran	Jumlah ASN yang mendapatkan layanan sertifikasi jabatan ASN	dokumen	60
					Hasil	Meningkatnya nilai Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Indeks Sistem Merit	nilai	70 dan baik
				Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN				
				- Pengelolaan Promosi ASN	Masukan	Dana DAU	Rp	373.692.500
					Keluaran	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	dokumen	400
					Hasil	Meningkatnya nilai Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Indeks Sistem Merit	nilai	70 dan baik
				- Pengelolaan Mutasi ASN	Masukan	Dana DAU	Rp	74.685.500
					Keluaran	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar daerah	dokumen	200
					Hasil	Meningkatnya nilai Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Indeks Sistem Merit	nilai	70 dan baik
				Program Pengembangan Sumber Daya Manusia				
				Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis				

				- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Masukan	Dana DAU	Rp	479.927.500
					Keluaran	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	orang	350
					Hasil	Meningkatnya nilai Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Indeks Sistem Merit	nilai	70 dan baik
	Meningkatnya kinerja ASN	Indeks profesionalitas ASN dan Indeks Sistem Merit	70 dan Baik					
				Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				
				- Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Masukan	Dana DAU	Rp	52.776.000
					Keluaran	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	dokumen	2
					Hasil	Meningkatnya nilai Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Indeks Sistem Merit	nilai	70 dan baik
				- Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Masukan	Dana DAU	Rp	60.546.000
					Keluaran	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	dokumen	6.500
					Hasil	Meningkatnya nilai Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Indeks Sistem Merit	nilai	70 dan baik
				- Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Masukan	Dana DAU	Rp	60.946.500
					Keluaran	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	orang	300
					Hasil	Meningkatnya nilai Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Indeks Sistem Merit	nilai	70 dan baik
				- Pembinaan Disiplin ASN	Masukan	Dana DAU	Rp	63.949.000
					Keluaran	Jumlah ASN yang mendapat pembinaan kedisiplinan	dokumen	6.200
					Hasil	Meningkatnya nilai Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Indeks Sistem Merit	nilai	70 dan baik
				- Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Masukan	Dana DAU	Rp	73.537.500
					Keluaran	Jumlah laporan hasil pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	laporan	10
					Hasil	Meningkatnya nilai Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Indeks Sistem Merit	nilai	68 dan Kurang
				- Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Masukan	Dana DAU	Rp	70.414.500
					Keluaran	Jumlah dokumen proses izin perceraian pegawai yang dilayani	dokumen	25
					Hasil	Meningkatnya nilai Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Indeks Sistem Merit	nilai	68 dan Kurang
		Indeks Kepuasan Masyarakat	80					
	Meningkatnya kualitas informasi dan layanan kepegawaian	Tingkat akurasi data kepegawaian	95					
				Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				
				- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Masukan	Dana DAU	Rp	87.052.500

					Keluaran	Jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian	dokumen	12
					Hasil	Meningkatnya akurasi data kepegawaian	dokumen	95
				- Pengelolaan Data Kepegawaian	Masukan	Dana DAU	Rp	49.286.000
					Keluaran	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	dokumen	12
					Hasil	Meningkatnya akurasi data kepegawaian	dokumen	95
	Meningkatnya kualitas informasi dan layanan kepegawaian	indeks Kepuasan Masyarakat	80					
				Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				
				- Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Masukan	Dana DAU	Rp	60.768.500
					Keluaran	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	dokumen	1
					Hasil	Meningkatnya nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	nilai	80
				- Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Masukan	Dana DAU	Rp	120.505.000
					Keluaran	Jumlah dokumen kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	dokumen	1
					Hasil	Meningkatnya nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	nilai	80
				- Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Masukan	Dana DAU	Rp	111.686.500
					Keluaran	Jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	dokumen	200
					Hasil	Meningkatnya nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	nilai	80
				- Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Masukan	Dana DAU	Rp	36.162.500
					Keluaran	Jumlah lembaga profesi ASN yang difasilitasi	lembaga	1
					Hasil	Meningkatnya nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	nilai	80
				Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN				
				- Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	Masukan	Dana DAU	Rp	100.020.500
					Keluaran	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	dokumen	1.500
					Hasil	Meningkatnya nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	nilai	80
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai akuntabilitas kinerja dan keuangan BKPSDM	68					
				Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota				
				Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan				
				- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Masukan	Dana DAU	Rp	31.250.000

				Keluaran	Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan laporan kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	dokumen	8
				Hasil	Meningkatnya nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	nilai	70
				Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat			
				Masukan	Dana DAU	Rp	3.069.590.936
				Keluaran	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan	Orang	45
				Hasil	Meningkatnya nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	nilai	70
				Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah Pada			
				Masukan	Dana DAU	Rp	2.400.000
				Keluaran	Jumlah laporan penatausahaan barang milik daerah pada SKPD	laporan	1
				Hasil	Meningkatnya nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	nilai	70
				Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat			
				Masukan	Dana DAU	Rp	32.500.000
				Keluaran	Jumlah paket pakaian dinas beserta atribut kelengkapan	Paket	140
				Hasil	Meningkatnya nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	nilai	70
				Kegiatan Administrasi Umum Perangkat daerah			
				Masukan	Dana DAU	Rp	10.789.500
				Keluaran	Jumlah paket peralatan rumah tangga yang disediakan	jenis	20
				Hasil	Meningkatnya nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	nilai	70
				Masukan	Dana DAU	Rp	75.220.500
				Keluaran	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	jenis	50
				Hasil	Meningkatnya nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	nilai	70
				Masukan	Dana DAU	Rp	81.808.200
				Keluaran	Jumlah paket barang cetak dan penggandaan yang disediakan	jenis dan lembar	6 dan 140.000
				Hasil	Meningkatnya nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	nilai	70
				Masukan	Dana DAU	Rp	10.080.000
				Keluaran	Jumlah dokumen bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang disediakan	kali	12
				Hasil	Meningkatnya nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	nilai	70
				Masukan	Dana DAU	Rp	33.125.000
				Keluaran	jumlah laporan fasilitasi kunjungan tamu	laporan	4.000
				Hasil	Meningkatnya nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	nilai	70
				Masukan	Dana DAU	Rp	214.980.000

					Keluaran	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	laporan	200
					Hasil	Meningkatnya nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	nilai	70
					Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			
					Masukan	Dana DAU	Rp	43.500.000
					Keluaran	Jumlah paket mebel yang disediakan	unit	5
					Hasil	Meningkatnya nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	nilai	70
					Masukan	Dana DAU	Rp	65.900.000
					Keluaran	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	unit	5
					Hasil	Meningkatnya nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	nilai	70
					Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			
					Masukan	Dana DAU	Rp	7.750.000
					Keluaran	Tersedianya benda pos dan terkirimnya surat/paket	paket dan surat	6 dan 150
					Hasil	Meningkatnya nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	nilai	70
					Masukan	Dana DAU	Rp	56.100.000
					Keluaran	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	laporan	12
					Hasil	Meningkatnya nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	nilai	70
					Masukan	Dana DAU	Rp	252.600.000
					Keluaran	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	laporan	28
					Hasil	Meningkatnya nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	nilai	70
					Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			
					Masukan	Dana DAU	Rp	210.460.000
					Keluaran	Jumlah jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan dinas operasional atau lapangan	unit	23
					Hasil	Meningkatnya nilai Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	nilai	70
JUMLAH								8.120.676.386

B A B III

PENUTUP

Rencana Kerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lima Puluh Kota merupakan gambaran rencana kinerja yang akan dijadikan sebagai acuan dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

RKT ini juga dipakai dalam acuan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2023. LKjIP disusun sebagai media pertanggungjawaban atas keberhasilan serta kegagalan dalam pelaksanaan RKT yang sudah disusun dan juga sebagai umpan balik pengambilan keputusan pihak terkait dalam melakukan introspeksi membuat langkah perbaikan di masa mendatang.

Demikian RKT ini kami susun dengan segala keterbatasan dan kekurangan yang ada. Semoga RKT ini dapat menjadi pedoman serta acuan bersama dalam pelaksanaan tugas.

Sarilamak, Februari 2023

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

KABUPATEN LIMA PULUH KOTA



ADRIAN WAHYUDI, SH, MH

NIP. 19661020 199503 1 001