

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
BKPSDM KOTA PAYAKUMBUH
TAHUN 2023-2026



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PAYAKUMBUH
TAHUN 2022



WALIKOTA PAYAKUMBUH
PROVINSI SUMATERA BARAT

PERATURAN WALIKOTA PAYAKUMBUH
NOMOR : 04 TAHUN 2022

TENTANG

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KOTA PAYAKUMBUH
TAHUN 2023-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA PAYAKUMBUH,

- Menimbang : a. bahwa agar perencanaan program strategis pembangunan daerah dapat tercapai, maka perlu disusun Rencana Strategis Perangkat Daerah yang menetapkan program dan kegiatan pembangunan selama 4 (empat) tahun untuk memberikan landasan kebijakan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dapat dipertanggungjawabkan;
- b. bahwa dengan telah ditetapkannya Peraturan Walikota Nomor 03 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026, maka perlu dilakukan penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah;
- c. bahwa Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026 ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Kecil Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 19);
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 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);
4. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 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);
5. Undang-Undang Nomor 01 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 04, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
6. 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 Republik Indonesia Nomor 6516);

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 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
9. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 8 Tahun 1970 tentang Pelaksanaan Pemerintahan Kotamadya Solok dan Payakumbuh;
11. 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;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);

13. 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);
14. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Propinsi Sumatera Barat Tahun 2008 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 27);
15. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Propinsi Sumatera Barat Tahun 2021 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 195);
16. Peraturan Daerah Kota Payakumbuh Nomor 1 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2010 – 2030 (Lembaran Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2012 Nomor 1) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Payakumbuh Tahun 2010-2030 (Lembaran Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2020 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kota Payakumbuh Nomor 45);
17. Peraturan Daerah Kota Payakumbuh Nomor 7 Tahun 2012 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Payakumbuh Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2012 Nomor 7);

18. Peraturan Daerah Kota Payakumbuh Nomor 17 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2016 Nomor 17, Tambahan Lembaran Daerah Kota Payakumbuh Nomor 25);
19. Peraturan Walikota Payakumbuh Nomor 03 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026 (Berita Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2022 Nomor 03)

Memperhatikan : Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2022;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KOTA PAYAKUMBUH TAHUN 2023 – 2026.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Payakumbuh.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Payakumbuh.
3. Walikota adalah Walikota Payakumbuh.
4. Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia.
5. Pembangunan Daerah adalah pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat yang nyata, baik dalam aspek pendapatan, kesempatan kerja, lapangan berusaha, akses terhadap pengambilan kebijakan, berdaya saing, maupun

peningkatan indeks pembangunan manusia.

6. Perencanaan Pembangunan Daerah adalah suatu proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan didalamnya, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dalam suatu lingkungan wilayah/daerah dalam jangka waktu tertentu.
7. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah selanjutnya disebut Bappeda adalah Perangkat Daerah yang membantu Kepala Daerah dalam Perencanaan Pembangunan.
8. Perangkat Daerah selanjutnya disingkat PD adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Payakumbuh.
9. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2005-2025, selanjutnya disebut RPJPD Tahun 2005-2025 adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 20 (dua puluh) tahun.
10. Rencana Pembangunan Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026, selanjutnya disingkat RPD Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026 adalah dokumen perencanaan pembangunan daerah bagi daerah yang masa jabatan Kepala Daerah berakhir tahun 2022 untuk periode 4 (empat) tahun.
11. Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Payakumbuh yang selanjutnya disingkat RTRW adalah Rencana Struktur Tata Ruang Kota yang mengatur struktur dan pola tata ruang wilayah kota
12. Rencana Strategis Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026, selanjutnya disebut Renstra PD, adalah dokumen perencanaan PD untuk periode 4 (empat) tahun

13. Rencana Kerja Pemerintah Daerah selanjutnya disingkat RKPD adalah Dokumen Perencanaan Daerah untuk periode 1 (satu) Tahun.
14. Rencana Kerja Perangkat Daerah selanjutnya disingkat Renja PD, adalah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
15. Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai dari setiap misi yang dirumuskan bersifat spesifik, realistis, dilengkapi dengan sasaran yang terukur dan dapat dicapai dalam periode yang direncanakan.
16. Sasaran adalah target atau hasil yang diharapkan dari suatu program atau keluaran yang diharapkan dari suatu kegiatan atau sub-kegiatan.
17. Strategi adalah langkah - langkah berisikan program - program indikatif untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.
18. Kebijakan adalah arah/tindakan yang diambil oleh Pemerintah Daerah untuk mencapai tujuan.
19. Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh PD atau masyarakat, yang dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah.
20. Kegiatan Perangkat Daerah adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam rangka mencapai hasil (*outcome*) suatu program.
21. Indikator Kinerja adalah tanda yang berfungsi sebagai alat ukur pencapaian kinerja suatu kegiatan, program atau sasaran dan tujuan dalam bentuk keluaran (*output*), hasil (*outcome*), dampak (*impact*).
22. Keluaran (*output*) adalah suatu produk akhir berupa barang atau jasa dari serangkaian proses atas sumber

daya pembangunan agar hasil (*outcome*) dapat terwujud.

23. Hasil (*outcome*) adalah keadaan yang ingin dicapai atau dipertahankan pada penerima manfaat dalam periode waktu tertentu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari beberapa kegiatan dalam satu program.
24. Dampak (*impact*) adalah kondisi yang ingin diubah berupa hasil pembangunan/layanan yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) beberapa program.
25. Bersifat indikatif adalah bahwa tata dan informasi, baik tentang sumber daya yang diperlukan maupun keluaran dan dampak yang tercantum di dalam dokumen rencana, hanya merupakan indikasi yang hendak dicapai dan tidak kaku.

Pasal 2

Renstra PD Tahun 2023–2026 merupakan Perencanaan Pembangunan Perangkat Daerah untuk periode 4 (empat) tahun sebagai penjabaran RPD Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026.

Pasal 3

- (1) Renstra PD Tahun 2023-2026 ditetapkan oleh Walikota Payakumbuh.
- (2) PD menyusun Renstra PD sesuai dengan tugas dan fungsi PD serta sesuai dengan urusan dan kewenangan PD.
- (3) PD yang menyusun Renstra sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari :
 1. Dinas Pendidikan;
 2. Dinas Kesehatan;
 3. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang;
 4. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman;

5. Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran;
6. Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
7. Dinas Sosial;
8. Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian;
9. Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana;
10. Dinas Ketahanan Pangan;
11. Dinas Lingkungan Hidup
12. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
13. Dinas Perhubungan;
14. Dinas Komunikasi dan Informatika;
15. Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;
16. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
17. Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga;
18. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan;
19. Dinas Pertanian;
20. Sekretariat Daerah;
21. Sekretariat DPRD;
22. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;
23. Badan Keuangan Daerah;
24. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
25. Inspektorat;
26. Kecamatan Payakumbuh Utara;
27. Kecamatan Payakumbuh Barat;
28. Kecamatan Payakumbuh Timur;
29. Kecamatan Payakumbuh Selatan;
30. Kecamatan Lamposi Tigo Nagori; dan
31. Kantor Kesbangpol.

BAB II
RENSTRA PERANGKAT DAERAH

Pasal 4

Renstra PD harus memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap PD, yang disusun berpedoman kepada RPD Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026 dan bersifat indikatif.

Pasal 5

Sistematika dokumen Renstra PD Tahun 2023-2026 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 sekurang-kurangnya terdiri dari :

- a. pendahuluan;
- b. gambaran pelayanan Perangkat Daerah;
- c. permasalahan dan isu strategis Perangkat Daerah;
- d. tujuan dan sasaran;
- e. strategi dan arah kebijakan;
- f. rencana program dan kegiatan serta pendanaan;
- g. kinerja penyelenggaraan bidang urusan; dan
- h. Penutup.

Pasal 6

Penyusunan Renstra PD Tahun 2023-2026 harus mempedomani dan mengacu pada :

- a. RPD Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026;
- b. Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra PD Provinsi;
- c. RTRW;
- d. Hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) sesuai dengan Tugas dan fungsi PD;
- e. Hasil pelaksanaan Forum Perangkat Daerah dalam Penyusunan Renstra PD.

Pasal 7

Penetapan Renstra PD Tahun 2023-2026 bertujuan untuk :

- a. mewujudkan perencanaan teknis PD untuk periode lima tahun kedepan;
- b. mewujudkan integrasi, sinkronisasi dan sinergitas pembangunan antar sektor, antar wilayah, antar fungsi maupun tingkatan pemerintahan;
- c. sebagai penjabaran dari RPD Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026 berdasarkan sektor, bidang tugas, fungsi dan kewenangan PD.

BAB III

PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 8

- (1) Kepala Perangkat Daerah melakukan pengendalian dan evaluasi kebijakan Renstra PD
- (2) Ketentuan mengenai tata cara pengendalian dan evaluasi Renstra PD Tahun 2023-2026 sebagaimana dimaksud dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.

BAB IV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 9

Apabila dalam hal pelaksanaan RPD Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026 mengalami perubahan, maka Renstra PD Tahun 2023-2026 juga harus mengikuti perubahan tersebut dan akan ditetapkan dalam Peraturan Walikota.

Pasal 10

Dokumen Renstra PD Tahun 2023-2026 sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (1), adalah sebagaimana terdapat dalam lampiran peraturan ini merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dengan Peraturan Walikota ini.

Pasal 11

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Payakumbuh.

Ditetapkan di Payakumbuh
pada tanggal 30 Maret 2022



WALIKOTA PAYAKUMBUH,

RIZA FALEPI

Diundangkan di Payakumbuh
pada tanggal 30 Maret 2022

SEKRETARIS DAERAH KOTA PAYAKUMBUH,


RIDA ANANDA

BERITA DAERAH KOTA PAYAKUMBUH TAHUN 2022 NOMOR 06

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026 dapat diterbitkan.

Sasaran dari suatu kegiatan hanya dapat dicapai dengan efektif dan efisien bila dapat dirumuskan dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan. Rencana Strategis (RENSTRA) merupakan rencana empat tahun ke depan yang disusun dengan mempertimbangkan berbagai keadaan, terutama menyangkut keunggulan, peluang, kendala dan tantangan instansi pelaksana. RENSTRA diharapkan dapat diandalkan sebagai pedoman dan arahan dalam upaya mencapai sasaran-sasaran pembangunan yang telah ditetapkan.

Dengan disusunnya RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh mempunyai acuan umum tentang arah pembangunan ke depan. Arah ini tentu saja masih harus dirinci dan dijabarkan lebih lanjut menjadi rencana tahunan, agar skala prioritas setiap kegiatan dan program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh lebih kongkrit.

Renstra yang telah disusun ini masih jauh dari kesempurnaan dan tak ada artinya tanpa ditindaklanjuti dengan pelaksanaan yang tuntas. Komitmen dan motivasi bisa timbul dari keberhasilan mengaktualisasikan diri dalam setiap kegiatan. Harapan kami, RENSTRA ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang memerlukannya dan sekaligus sebagai acuan rencana kerja tahunan.

Payakumbuh, Maret 2022

**Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh**



Drs. IFON SATRIA CHAN, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19751005 199501 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	2
1.3. Maksud dan Tujuan	5
1.4. Sistematika Penulisan	5
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	7
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	7
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah	10
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	12
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	17
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	18
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	18
3.2 Telaahan Visi dan Misi RPJPD	19
3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi	21
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah	23
3.5 Penentuan Isu-isu Strategis	23
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	24
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	26
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	27
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	30
BAB VIII PENUTUP	33

DAFTAR TABEL

TABEL 2.1	Jumlah PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Golongan, Jenis Kelamin dan Pendidikan Per 31 Desember 2021	10
TABEL 2.2	Daftar Aset yang di kelola BKPSDM Kota Payakumbuh Per 31 Desember 2021	11
TABEL 2.3	Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kota Payakumbuh	13
TABEL 3.1	Pemetaan Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia	18
TABEL 3.2	Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan BKPSDM Kota Payakumbuh Ditinjau dari Sasaran Jangka Menengah Renstra Badan Kepegawaian Negara	20
TABEL 3.3	Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan BKPSDM Kota Payakumbuh Ditinjau dari Sasaran Jangka Menengah Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.....	21
TABEL 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM Kota Payakumbuh.....	21
TABEL 5.1	Tujuan dan Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Renstra	25
TABEL 6.1	Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Indikatif Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2023 – 2026	27
TABEL 7.1	Indikator Kinerja SKPD yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPDT 2023-2026 Kota Payakumbuh	31
TABEL 7.2	Indikator Kinerja Lainnya yang Menjadi Urusan BKPSDM	32

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1	Bagan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	8
------------	---	---

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Matrik ex-ante
- Lampiran 2 Pohon Kinerja BKPSDM Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan pasal 11 ayat (3) 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, disebutkan bahwa Rencana Perangkat Daerah salah satunya adalah Renstra Perangkat Daerah. Sehubungan dengan hal tersebut maka disusunlah Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Tahun 2023-2026. Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 4 (empat) tahun yang memuat tujuan, sasaran, program, kegiatan, target indikator kinerja dan pagu dana indikatif serta sumber-sumber pembiayaan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah dan berpedoman kepada RPD Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026.

Menurut pasal 201 ayat 3 Undang-Undang nomor 10 tahun 2016, Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, serta Walikota dan Wakil Walikota hasil Pemilihan tahun 2017 menjabat sampai dengan tahun 2022, ayat 8 Pemungutan suara serentak nasional dalam Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, serta Walikota dan Wakil Walikota di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dilaksanakan pada bulan November 2024. selanjutnya pada ayat 9 dinyatakan bahwa Untuk mengisi kekosongan jabatan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, serta Walikota dan Wakil Walikota yang berakhir masa jabatannya tahun 2022 sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan yang berakhir masa jabatannya pada tahun 2023 sebagaimana dimaksud pada ayat (5), diangkat pejabat Gubernur, pejabat Bupati, dan pejabat Walikota sampai dengan terpilihnya Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, serta Walikota dan Wakil Walikota melalui Pemilihan serentak nasional pada tahun 2024. Mempedomani Inmendagri no 70 Tahun 2021 tentang penyusunan Dokumen perencanaan pembangunan daerah bagi daerah dengan masa jabatan kepala daerah berakhir pada tahun 2022, Pemerintah Kota Payakumbuh sebagai salah satu daerah dengan masa jabatan berakhir pada tahun 2022 diamanahkan untuk menyusun dokumen teknokratik Rencana Pembangunan Daerah tahun 2023-2026 yang menjadi acuan dan pedoman bagi penyusunan Renstra perangkat daerah dan RKPD setiap tahunnya. Penyusunan Rencana Pembangunan Daerah tahun 2023-2026

dan Renstra Perangkat Daerah tahun 2023-2026 dilakukan dengan pendekatan teknokratik. RPD dan Renstra Tahun 2023-2026 ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah

Dengan adanya kewajiban dari setiap Perangkat Daerah untuk menyusun Renstra Perangkat Daerah ini, maka akan menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan serta menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan. Dengan adanya Renstra, diharapkan sistem akuntabilitas instansi pemerintah dapat dikembangkan. Akuntabilitas yang merupakan sistem pertanggungjawaban dari seseorang yang diberi wewenang kepada yang memberi wewenang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik (Good Governance). Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perencanaan strategis merupakan langkah pertama yang harus dilaksanakan oleh instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan perubahan lingkungan strategi lokal, nasional dan global serta tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan pendekatan strategis yang jelas dan sinergis.

Melalui dokumen Renstra tersebut akan menjadi pedoman dan arahan yang jelas bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh selama kurun waktu 4 (empat) tahun 2023-2026 dalam menyelenggarakan tugas, pokok dan tata kerja selaku organisasi perangkat daerah yang menyelenggarakan pelayanan Pemerintah Daerah dengan melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

1.2 Landasan Hukum

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh tahun 2023-2026 disusun berdasarkan :

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Republik Indonesia Nomor 4438);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 59 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. 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);
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020 – 2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 927);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah 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 Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 123 Tahun 2018 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 32 Tahun 2011 tentang Pedoman Pemberian Hibah Dan Bantuan Sosial Yang Bersumber Dari Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 15);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 Tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2019 Nomor 1114);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klarifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2019 Nomor 1447);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);

12. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 Tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2022 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 70);
13. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 07 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2008 Nomor 07);
14. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2021 tentang RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026;
15. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 25 Tahun 2017 Tentang Rencana Aksi Daerah Pengarusutamaan Gender Provinsi Sumatera Barat (Berita Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2017 Nomor 25);
16. Peraturan Daerah Kota Payakumbuh Nomor 3 Tahun 2010 Tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Payakumbuh (Lembaran Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2010 Nomor 3);
17. Peraturan Daerah Kota Payakumbuh Nomor 1 Tahun 2012 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2010 – 2030 (Lembaran Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2012 Nomor 1) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Payakumbuh Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2010 – 2030 (Lembaran Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2020 Nomor 5);
18. Peraturan Daerah Kota Payakumbuh Nomor 7 Tahun 2012 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Payakumbuh Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2012 Nomor 7);
19. Peraturan Daerah Kota Payakumbuh Nomor 17 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2016 Nomor 17, Tambahan Lembaran Daerah Kota Payakumbuh Nomor 25);
20. Peraturan Daerah Kota Payakumbuh Nomor 04 Tahun 2021 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Payakumbuh Tahun Anggaran 2022 (Lembaran Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2021 Nomor 04);
21. Peraturan Walikota Payakumbuh Nomor 73 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (Berita Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2018 Nomor 73);
22. Peraturan Walikota Payakumbuh Nomor 65 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2021 Nomor 65);

23. Peraturan Walikota Payakumbuh Nomor 3 Tahun 2022 Tentang Rencana Pembangunan Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026 (Berita Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2022 Nomor 3);
24. Peraturan Walikota Payakumbuh Nomor 4 Tahun 2022 tentang Rencana Strategi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2023 – 2026 (Berita Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2022 Nomor 6).

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Renstra ini adalah untuk memberikan arahan rencana yang memuat program, kegiatan, dan sub kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah sesuai dengan tugas dan fungsi, yang disusun berpedoman pada RPD Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026.

Adapun tujuan disusunnya Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023-2026 adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan dan menetapkan tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan, serta program, kegiatan, dan sub kegiatan selama 4 (empat) tahun kedepan.
2. Merumuskan indikator dan target kinerja terukur yang akan dicapai selama periode Renstra Perangkat Daerah.
3. Menjadi instrumen pengukuran kinerja perangkat daerah sebagai hasil pengendalian dan evaluasi secara berkala.
4. Menjadi pedoman bagi penyusunan Renja Perangkat Daerah dan RKA SKPD.

1.4 Sistematika Penulisan

Renstra Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023-2026 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Landasan Hukum
- 1.3 Maksud Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

- 2.1 Tugas, Fungsi, Struktur Organisasi Perangkat Daerah
- 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah
- 2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

- 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
- 3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- 3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi
- 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah
- 3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

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

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Payakumbuh Nomor 65 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. BKPSDM merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Untuk melaksanakan tugasnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Pelaksana kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. pelaksanaan administrasi urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

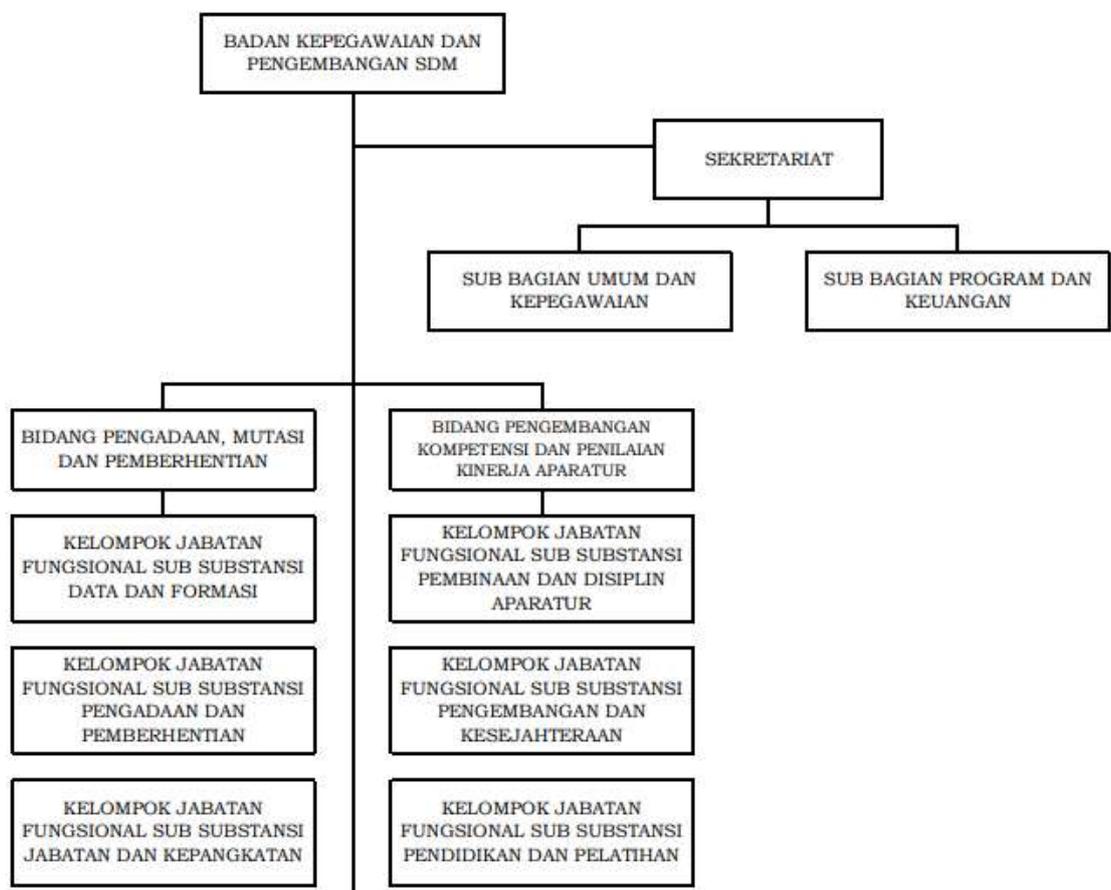
Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh terdiri atas :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, membawahi :
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
 2. Sub Bagian Program dan Keuangan.
- c. Bidang Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian, membawahi :
 1. Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Data dan Formasi;
 2. Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Pengadaan dan Pemberhentian;
 3. Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Jabatan dan Kepangkatan.

- d. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur, membawahi :
1. Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Pembinaan dan Disiplin Aparatur;
 2. Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Pengembangan dan Kesejahteraan;
 3. Kelompok Jabatan Fungsional Sub Substansi Pendidikan dan Pelatihan.

Dengan bagan susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh sebagai berikut:

Gambar 2.1.
Bagan Susunan Organisasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Sedangkan tugas dan fungsi masing-masing struktur dalam susunan organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Sekretariat mempunyai tugas merencanakan operasional, mengelola, mengkoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan urusan umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, evaluasi dan pelaporan. Untuk melaksanakan tugas Sekretariat menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan operasional urusan umum, kepegawaian, keuangan serta pengelolaan perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
 - b. Pengelolaan urusan umum, kepegawaian, keuangan serta pengelolaan perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
 - c. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan urusan umum, kepegawaian, keuangan serta pengelolaan perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
 - d. Pengoordinasian urusan umum, kepegawaian, keuangan serta pengelolaan perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
 - e. Pengelolaan informasi publik terkait kebijakan Badan; dan
 - f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan, sesuai dengan tugas dan fungsinya.
2. Bidang Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas di bidang Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian. Untuk melaksanakan tugasnya Bidang Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian menyelenggarakan fungsi:
- a. Penyusunan rencana dan program kerja Bidang Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian;
 - b. Penyelenggaraan kegiatan Bidang Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian;
 - c. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan Bidang Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian;
 - d. Pelaporan pelaksanaan tugas Bidang Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian; dan
 - e. Pelaksanaan tugas kedinasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
3. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas di bidang Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur. Untuk melaksanakan tugasnya Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur menyelenggarakan fungsi:
- a. Penyusunan rencana dan program kerja Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur;
 - b. Penyelenggaraan kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur;
 - c. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur;
 - d. Pelaporan pelaksanaan tugas Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur; dan
 - e. Pelaksanaan tugas kedinasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

2.2.1 Kondisi Kepegawaian

Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan apa yang ingin dicapai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta aktif dari SDM organisasi tersebut, demikian pula halnya dengan SDM Aparatur di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh yang merupakan satu kesatuan individu yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu prasyarat utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM yang terampil, ahli, mampu dan kompeten serta berdayaguna. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh didukung oleh 32 orang personil sebagai berikut:

Tabel 2.1
Jumlah PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
berdasarkan Golongan, Jenis Kelamin dan Pendidikan
Per 31 Desember 2021

Uraian	Golongan				Jenis Kelamin		Pendidikan					
	I	II	III	IV	L	P	SD	SMP	SMA	Diploma	DIV/S1	S2
Kepala				1	1							1
Sekretariat		2	6	1	3	6		1	1	3	1	3
Bidang Mutasi, Pengadaan dan Pemberhentian		4	4	1	4	5			3	1	4	1
Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur		1	4	2	5	2			1		5	1
Jabatan Fungsional Tertentu			6		2	4				1	3	2
Jumlah	0	7	20	5	15	17	0	1	5	5	13	8
Jumlah Total	32				32		32					

Sumber : Bezing BKPSDM per 31 Desember 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sumber daya aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia per 31 Desember 2021 sebanyak 32 orang, berdasarkan golongan paling banyak adalah golongan III, berdasarkan jenis kelamin lebih banyak Perempuan dan berdasarkan pendidikan sebagian besar memiliki pendidikan S1 sampai dengan S2.

2.2.2 Kondisi Sarana Prasarana

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh didukung pula dengan sarana prasarana. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh mempunyai aset sampai dengan 31 Desember 2021 dengan nilai sebesar Rp 5,466,576,678.00 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.2
Daftar Aset yang di kelola BKPSDM Kota Payakumbuh
Per 31 Desember 2021

No	Nama Aset	Jumlah Barang	Volume	Jumlah Harga
1	TANAH UNTUK BANGUNAN TEMPAT KERJA	1,253.00	M2	237,471,955.00
2	ELECTRIC GENERATING SET	1.00	Unit	9,900,000.00
3	KENDARAAN BERMOTOR PENUMPANG	3.00	Unit	631,250,000.00
4	KENDARAAN BERMOTOR BERODA DUA	11.00	Unit	75,613,075.00
5	UNIVERSAL TESTER	3.00	Unit	28,644,400.00
6	MESIN KETIK	4.00	Unit	5,200,000.00
7	MESIN HITUNG/MESIN JUMLAH	1.00	Unit	500,000.00
8	ALAT PENYIMPAN PERLENGKAPAN KANTOR	40.00	Unit	230,626,885.00
9	ALAT KANTOR LAINNYA	9.00	Unit	66,035,000.00
10	MEUBELAIR	47.00	Unit	82,789,717.00
11	ALAT PEMBERSIH	2.00	Unit	4,343,500.00
12	ALAT PENDINGIN	24.00	Unit	89,003,139.00
13	ALAT RUMAH TANGGA LAINNYA (HOME USE)	31.00	Unit	91,289,550.00
14	ALAT PEMADAM KEBAKARAN	1.00	Unit	815,000.00
15	MEJA KERJA PEJABAT	11.00	Unit	20,080,000.00
16	KURSI KERJA PEJABAT	24.00	Unit	45,402,293.00
17	LEMARI DAN ARSIP PEJABAT	7.00	Unit	13,670,000.00
18	PERALATAN STUDIO AUDIO	1.00	Unit	6,950,000.00
19	PERALATAN STUDIO VIDEO DAN FILM	5.00	Unit	59,090,700.00

No	Nama Aset	Jumlah Barang	Volume	Jumlah Harga
20	ALAT KOMUNIKASI TELEPHONE	2.00	Unit	9,800,000.00
21	KOMPUTER JARINGAN	2.00	Unit	7,700,000.00
22	PERSONAL KOMPUTER	52.00	Unit	495,286,351.00
23	PERALATAN MAINFRAME	14.00	Unit	14,225,127.00
24	PERALATAN PERSONAL KOMPUTER	37.00	Unit	92,916,557.00
25	PERALATAN JARINGAN	2.00	Unit	2,927,300.00
26	BANGUNAN GEDUNG KANTOR	1,324.00	Unit	3,086,732,000.00
27	BANGUNAN GEDUNG GARASI/POOL	88.00	Unit	36,956,000.00
28	JARINGAN SAMBUNGAN KE RUMAH	1.00	Unit	7,555,129.00
29	JARINGAN DISTRIBUSI	1.00	Unit	13,247,000.00
30	JARINGAN TELEPON DIATAS TANAH	1.00	Unit	556,000.00
JUMLAH TOTAL				5,466,576,678.00

Sumber : Buku Inventaris BKPSDM per 31 Desember 2021

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Sesuai dengan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2017–2022 yang selanjutnya dilakukan beberapa kali perubahan untuk menyesuaikan perubahan yang terjadi, dengan tetap mengacu pada pencapaian visi misi, secara umum pelaksanaan program kegiatan yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan nilai baik, hal ini terukur dari pencapaian target yang telah ditetapkan dapat terealisasi.

Berikut uraian secara ringkas capaian IKU Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh di Tahun 2017–2022 sebagai berikut:

Tabel 2.3
Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kota Payakumbuh

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah **)	Target di akhir periode Renstra (2022)	Target Indikator Kinerja Renstra Perangkat Daerah						Realisasi Capaian Indikator Kinerja					Rasio Capaian (%)					Ket
			2017	2018	2019	2020	2021	2022	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	18	19	20
1	Persentase Pegawai yg memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial	57,81	52,97	57,54	70,68	57,81	-	-	52,97	57,54	57,81	57,81	-	100,00	100,00	81,79	100,00	-	
2	Persentase pegawai yg memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis	56,24	41,79	47,27	54,31	56,24	-	-	41,79	47,63	48,86	55,65	-	100,00	100,76	89,97	98,94	-	
3	Persentase Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	85	80	80,4	81,55	82,70	-	-	79,34	83	83,28	83,36	-	99,18	103,23	102,12	100,80	-	
4	Nilai AKIP BKPSDM oleh inspektorat	A	BB	BB	A	A	A	A	BB	A	A	A	A	100,00	112,50	100,00	100,00	100,00	
5	Indeks Merit Sistem	0.80	-	-	-	-	0.70	0.80	-	-	-	-	0.67	-	-	-	-	95.71	

Sumber : BKPSDM Kota Payakumbuh

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada periode Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2017-2020 terdapat 4 (empat) indikator Kinerja Utama yang digunakan sebagai pengukuran kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Tahun 2021 dilakukan perubahan Renstra sehingga Tahun 2021-2022 Indikator Kinerja yang ditetapkan menjadi 2 (dua) Indikator Kinerja Utama. Pencapaian Indikator Kinerja Utama dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Persentase Pegawai yg memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial.

Capaian kinerja yang sudah dicapai menunjukkan hasil yang baik. Capaian IKU Persentase Pegawai yg memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial dapat dilihat dari jumlah ASN Jabatan Struktural yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan baik itu Tingkat II, III dan IV dengan formula perhitungan persentase ASN Struktural yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dibagi dengan jumlah Seluruh ASN Struktural di kali 100% untuk setiap tingkat perjenjangan jabatan eselonering.

Dalam proses pencapaian IKU Persentase Pegawai yg memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial tersebut terdapat beberapa faktor penghambat sebagai berikut :

1. Adanya pengurangan PNS yang memiliki kompetensi manajerial karena pensiun dan mutasi yang terkadang penempatan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.
2. Masih ada jabatan fungsional yang kosong karena belum ada yang memenuhi kualifikasi jabatannya.
3. Target belum terpenuhi karena masih ada kualifikasi jabatan yang belum terisi yang disebabkan belum terpenuhinya kompetensi jabatan, dan mulai pada tahun 2017 beberapa peningkatan kompetensi tidak dapat dilaksanakan dikarenakan refocusing anggaran dan pada akhir 2019 beberapa peningkatan kompetensi tidak dapat dilaksanakan dikarenakan pandemi covid-19 yang sampai saat ini belum usai.

Capaian kinerja di atas merupakan hasil dari berbagai program yang dilakukan terkait peningkatan sasaran Meningkatnya Kapabilitas Sumber Daya Manusia PNS. Program yang dilaksanakan untuk sasaran strategis ini terdiri dari Program Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur

b. Persentase pegawai yg memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis

Capaian kinerja yang sudah dicapai menunjukkan hasil yang baik. Capaian IKU Persentase pegawai yg memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis dapat dilihat dari jumlah ASN Jabatan Fungsional, Struktural, Pelaksana yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Fungsional dan Teknis dengan formula perhitungan persentase ASN Struktural yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Fungsional dan Teknis yang lulus uji Kompetensi dibagi dengan jumlah Seluruh ASN Fungsional, Struktural dan Pelaksana yang mengikuti uji kompetensi di kali 100 %.

Dalam proses pencapaian IKU Persentase pegawai yg memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis tersebut terdapat beberapa faktor penghambat sebagai berikut :

1. ASN tidak fokus mengikuti Diklat.
2. Metode pelaksanaan Diklat kurang efektif dan efisien.

Capaian kinerja di atas merupakan hasil dari berbagai program yang dilakukan terkait peningkatan sasaran Meningkatkan Kapabilitas Sumber Daya Manusia PNS. Program yang dilaksanakan untuk sasaran strategis ini terdiri dari Program Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur

c. Persentase Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Dalam rangka mewujudkan good governance dimana akuntabilitas menjadi salah satu prinsip yang harus dikedepankan dalam penyelenggaraan pemerintahan oleh Aparatur Sipil Negara sebagai pelayan publik harus mampu memberikan pelayanan yang akuntabel (pelayanan prima) di sektor publik yang tidak bisa ditunda-tunda. Untuk menerapkan pelayanan prima, harus diciptakan dahulu hal-hal yang menjadi standar pelayanan prima. Setiap penyelenggaraan pelayanan publik harus memiliki standar pelayanan. Standar ini harus dipublikasikan sebagai jaminan adanya kepastian bagi penerima layanan (ASN). Standar pelayanan merupakan ukuran yang dibakukan dalam penyelenggaraan pelayanan, wajib ditaati oleh pemberi dan penerima pelayanan. Upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh dalam memudahkan tugasnya dan melaksanakan satu langkah reformasi birokrasi adalah penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh telah melakukan survey kepuasan masyarakat (SKM). Para pegawai yang merasa puas merupakan suatu prasyarat untuk meningkatkan produktifitas, tanggung jawab, kualitas, dan pelayanan.

Dalam proses pencapaian IKU Persentase Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian tersebut terdapat beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Responden yang melakukan pengisian kurang memahami pertanyaan dengan baik.
2. Produk layanan yang diberikan berhubungan dengan instansi eksternal, sehingga BKPSDM tidak bisa memprediksi waktu penyelesaian.

Capaian kinerja di atas merupakan hasil dari berbagai program yang dilakukan terkait peningkatan sasaran meningkatnya kualitas pelayanan bagi aparatur. Program yang dilaksanakan untuk sasaran strategis adalah Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dan Program Kepegawaian Daerah.

d. Nilai AKIP BKPSDM oleh inspektorat

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) merupakan wujud pertanggungjawaban OPD atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan AKIP adalah untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) setiap tahunnya dan di evaluasi oleh Inspektorat Kota Payakumbuh sebagai instansi yang diamanatkan oleh Pemerintah. Dalam proses pencapaian IKU Nilai AKIP BKPSDM oleh inspektorat tersebut terdapat beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kualitas perencanaan yang belum optimal, terdapat ketidakselarasan antaran Renstra, Renja, dan RKA.
2. Capaian Kinerja masih dipengaruhi oleh keterbatasan pendanaan.

Capaian kinerja di atas merupakan hasil dari berbagai program yang dilakukan terkait peningkatan sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKPSDM. Program yang dilaksanakan untuk sasaran strategis adalah Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, Program Pelayanan Administrasi Perkantoran, Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, Program Peningkatan Disiplin Aparatur, Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan.

e. Indeks Merit Sistem

Ditinjau keadaan lapangan ternyata ada banyak juga permasalahan yang dialami oleh seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugasnya, diantaranya mengenai sistem kerja yang tidak atau belum berorientasi pada kinerja pegawai, ketidak jelasan dan sulitnya peningkatan karier di dalam sistem, sumber daya manusia yang tidak berkualitas, sedikitnya pembinaan karier untuk pegawai, dan banyak lagi. Sistem merit berusaha dibangun dan diterapkan untuk membuat lingkungan kerja yang suportif untuk perkembangan kualitas kinerja, mulai dari proses rekrutmen, proses ketika menjabat sebagai ASN hingga akhir jabatan. Di Indonesia, sistem ini sudah mulai untuk diterapkan, sesuai yang diamanatkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Tantangan ini untuk menyiapkan rencana strategis instansi dalam menerapkan sistem ini, membangun pembinaan karier yang berkelanjutan, mengembangkan manajemen kinerja, menyusun kebijakan terkait penggajian dan penghargaan terkait prestasi, dan menyiapkan calon pemimpin dalam jangka panjang.

Kota Payakumbuh sejak tahun 2020 telah mulai menerapkan Sistem Merit yang diamanatkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam

proses pencapaian IKU Indeks Merit Sistem tersebut terdapat beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kebijakan Pengembangan Kompetensi yang sangat terbatas.
2. Standar Kompetensi Jabatan yang belum tersusun optimal.
3. Belum terbangunnya pemetaan kompetensi.

Capaian kinerja di atas merupakan hasil dari berbagai program yang dilakukan terkait peningkatan sasaran Meningkatkan Kapabilitas Sumber Daya Manusia PNS dan Meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur. Program yang dilaksanakan untuk sasaran strategis adalah Program Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur, Program Kepegawaian Daerah.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, tantangan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh dalam pengembangan pelayanan Perangkat Daerah pada 4 (empat) tahun mendatang adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan masyarakat terhadap peningkatan profesionalisme ASN;
2. Pemberlakuan sistem merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);
3. Program Gerakan Indonesia Melayani yang merupakan salah satu Gerakan Nasional Revolusi Mental;
4. Era Revolusi Industri 4.0.

Sedangkan peluang bagi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh dalam menjalankan tugas dan fungsinya adalah sebagai berikut:

1. Dukungan Dana Mandatory Spending untuk Kepegawaian sebesar 0,16% dari APBD;
2. Reformasi birokrasi di bidang sumber daya aparatur;
3. Penempatan jabatan berdasarkan kompetensi;
4. Kerjasama dalam proses pelayanan kepegawaian;
5. Teknologi informasi yang semakin berkembang.

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh masih menghadapi beberapa permasalahan yang diidentifikasi pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Pemetaan Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	2	3	4
1	Belum optimalnya manajemen ASN	Tingkat kedisiplinan aparatur masih rendah	Lemahnya penegakan aturan
			Kesadaran Perangkat Daerah untuk melaporkan kasus indisipliner masih rendah
		Jabatan yang terisi belum sesuai dengan kompetensi ASN	Belum terbangunnya rencana pola karir
		Penilaian kinerja belum dilakukan secara profesional	Penegakan aturan belum dilakukan sepenuhnya
		Database Kepegawaian tidak update	Sistem Informasi Kepegawaian belum terintegrasi
2	Tingkat profesionalisme ASN masih rendah	Pengembangan kompetensi belum optimal	Belum optimalnya Analisa kompetensi jabatan
		Kebutuhan ASN dengan kualifikasi pendidikan tertentu belum terpenuhi	Jumlah ASN yang memenuhi persyaratan terbatas

Permasalahan diatas diidentifikasi oleh Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh dengan melihat langsung kondisi di lapangan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sumber daya aparatur yang bertugas menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan memberikan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan publik atau masyarakat secara profesional dan berkualitas. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dinyatakan bahwa ASN adalah profesi bagi PNS bertugas melaksanakan kebijakan publik; memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan mempererat persatuan dan kesatuan

Negara Republik Indonesia. Implementasi kebijakan tersebut diharapkan dapat mewujudkan dan menciptakan PNS (Aparatur Birokrasi) yang berkualitas yang memiliki kompetensi dan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan jabatannya.

Penyelenggaraan pelayanan publik yang prima ditentukan oleh berbagai faktor, antara lain adalah faktor profesionalisme aparatur, sedangkan untuk mendapatkan aparatur yang profesional diperlukan kualitas sumber daya aparatur yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Hal ini penting dan esensial karena pelayanan publik merupakan pelayanan berhubungan langsung dengan pemenuhan kebutuhan masyarakat luas dan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

3.2 Telaahan Visi dan Misi RPJPD Kota Payakumbuh Tahun 2005-2025 dan RPD Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026

3.2.1 RPJPD Kota Payakumbuh Tahun 2005-2025

Visi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Payakumbuh Tahun 2005-2025 yaitu **“Terwujudnya Payakumbuh sebagai Kota Maju dengan pengembangan Sentra Usaha Mikro, Kecil dan Menengah”**

Misi pembangunan daerah dalam RPJPD Kota Payakumbuh ditetapkan sebagai berikut :

1. Mewujudkan tata kehidupan beragama dan berbudaya berdasarkan falsafah “Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah”;
2. Mewujudkan tata pemerintahan daerah yang baik, demokratis, berlandaskan hukum dan dilaksanakan secara partisipatif;
3. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui perbaikan mutu pendidikan, derajat kesehatan masyarakat dan kesejahteraan sosial;
4. Mewujudkan sentra usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) yang produktif dan efisien serta mampu bersaing didunia global;
5. Mewujudkan prasarana dan sarana perkotaan yang cukup dan berkualitas baik;
6. Mewujudkan lingkungan hidup kota yang tertata baik, bersih, hijau dengan pengelolaan sumber daya alam berkelanjutan.

Dikaitkan dengan visi dan misi RPJPD Kota Payakumbuh Tahun 2005-2025, maka tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh terkait erat dengan pencapaian misi ke-2 **“Mewujudkan tata pemerintahan daerah yang baik, demokratis, berlandaskan hukum dan dilaksanakan secara partisipatif”**. Faktor-faktor pendorong dan penghambat pelayanan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh terhadap pencapaian visi dan misi RPJPD Kota Payakumbuh Tahun 2005-2025 adalah sebagai berikut :

Faktor-faktor Penghambat :

1. Masih rendahnya minat dari ASN untuk meningkatkan kompetensi;
2. Masih rendahnya ASN yang memahami peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
3. Masih rendahnya tingkat Kesejahteraan Pegawai;
4. Masih adanya kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS;
5. Belum ada pedoman pola karir bagi PNS.

Faktor-faktor Pendorong :

1. Adanya peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian;
2. Reformasi Birokrasi di bidang sumberdaya aparatur;
3. Teknologi informasi yang terus berkembang;
4. Aparatur manajemen kepegawaian yang memadai;
5. Fasilitas sarana dan prasarana yang memadai;
6. Dukungan anggaran pembiayaan.

3.2.2 RPD Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026

Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026 pada dasarnya merupakan dokumen perencanaan pembangunan daerah dalam kurun waktu 4 (empat) tahun yang disusun berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 Tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2022. Penentuan tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah Kota Payakumbuh ini didasarkan pada hasil telaahan kajian kebijakan dan agenda pembangunan sektoral, Regional, Nasional dan Global.

Tujuan yang ingin dicapai oleh Pemerintah Kota Payakumbuh dalam pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah periode 2023-2026 antara lain :

- a. Terwujudnya pembangunan manusia yang berkualitas.
- b. Terwujudnya pertumbuhan ekonomi yang berkualitas.
- c. Terwujudnya pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel.
- d. Terwujudnya pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan.
- e. Meningkatnya tata kehidupan masyarakat yang agamais, berkarakter dan berbudaya.

Dikaitkan dengan tujuan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026 maka tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh terkait erat dengan pencapaian tujuan ke-3 **“Terwujudnya pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel”**.

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi

3.3.1 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024

Sasaran Strategis yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian Negara merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (outcome/impact) dari satu atau beberapa program. Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN;
2. Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang berkualitas prima;
3. Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN;
4. Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN;
5. Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN;
6. Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN;
7. Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel.

Ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra Badan Kepegawaian Negara tersebut, faktor-faktor pendorong dan penghambat pelayanan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2
Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan BKPSDM Kota Payakumbuh
Ditinjau dari Sasaran Jangka Menengah Renstra Badan Kepegawaian Negara

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Badan Kepegawaian Negara	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat
1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	Banyaknya tawaran peningkatan SDM dengan memberikan kesempatan mengikuti Pendidikan dan pelatihan bagi PNS	Belum optimalnya pemberdayaan diklat pada masing-masing OPD (belum sepenuhnya relevan dengan tugas dan jabatan); Rendahnya minat ASN untuk mengikuti diklat.
2	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang berkualitas prima	Transformasi Pelayanan Publik yang berbasis elektronik (e-service)	Belum terintegrasinya sistem aplikasi kepegawaian
3	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara	Belum ditindaklanjuti dengan peraturan Walikota

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Badan Kepegawaian Negara	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat
4	Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	Teknologi informasi yang semakin berkembang	Kurangnya SDM yang menguasai teknologi informasi khususnya programmer
5	Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen Informasi ASN	Pesatnya teknologi digitalisasi	Kondisi dokumen yang sudah usang dan ketidaklengkapan dokumen pendukung
6	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN	Penilaian dan pengawasan yang dilakukan secara berkala oleh lembaga yang mengelola ASN	Kurangnya pengawasan pengendalian intern
7	Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel	Komitmen Pimpinan untuk mencapai nilai yang baik dari Instansi Pembina Kepegawaian	Ketidaklengkapan dokumen pendukung penilaian

3.3.2 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur;
2. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian;
3. Meningkatnya tata kelola organisasi.

Ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tersebut, faktor-faktor pendorong dan penghambat pelayanan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 3.3
Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan BKPSDM Kota Payakumbuh

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumbar	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM Aparatur	Adanya kebijakan pusat terkait Sistem Merit	Belum terimplimentasikannya Sistem Merit Secara Optimal
		Adanya komitmen Pimpinan dalam menerapkan sistem merit	Penguatan Implementasi Manajemen ASN melalui penerapan Manajemen Talenta

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumbar	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat
		Upgrade aplikasi dilakukan secara berkala oleh OPD terkait	Belum optimalnya aplikasi e-kinerja dalam penilaian kinerja ASN
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Kebijakan terkait penataan ASN berdasarkan Anjab/ABK	Terbatasnya jumlah ASN untuk memenuhi formasi yang menunjang pencapaian kebutuhan dan potensi daerah
		Perekrutan CPNS di bidang teknologi informasi	Masih kurangnya pengetahuan SDM teknologi informasi untuk pengelolaan system informasi kepegawaian
3	Meningkatnya kualitas pelayanan internal organisasi	Mulai adanya pemahaman dari pimpinan terkait peningkatan kualitas dan produktifitas ASN	Kurangnya Pelatihan dalam peningkatan kualitas dan produktifitas ASN

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah

Berdasarkan Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Payakumbuh Tahun 2010-2030, tugas dan fungsi BKPSDM tidak berkaitan dengan rencana struktur dan pola ruang dalam RTRW sehingga tidak dilakukan telaahan terhadap RTRW.

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Berdasarkan faktor-faktor pendorong dan penghambat pelayanan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh, sebagaimana telah dikaji pada sub-bab sebelumnya, maka diperoleh isu-isu strategis Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh yang akan ditangani pada periode Tahun 2023-2026 adalah sebagai berikut:

1. Belum Optimalnya Manajemen ASN
2. Rendahnya Tingkat Profesionalismen ASN

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan adalah suatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 4 tahun. Sedangkan sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan berupa hasil pembangunan daerah/perangkat daerah yang diperoleh dari pencapaian outcome program perangkat daerah. Rumusan tujuan dan sasaran merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategi pembangunan dan sarana untuk mengevaluasi pilihan tersebut. Selanjutnya, rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM Kota Payakumbuh

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Capaian 2021	Target 2022	Target Kinerja Tujuan/Ssaran Tahun Periode RPD			
							2023	2024	2025	2026
1	2		3	4	5	6	7	8	9	10
1	Mewujudkan Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Indeks Reformasi Birokrasi	Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	0.67	0.80	0.82	0.84	0.86	0.88
			Meningkatnya profesionalisme ASN	Indeks Profesionalisme ASN	60.79	60.79	60.79	60.82	60.85	60.90

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan rangkaian tahapan atau langkah-langkah yang berisikan grand design perencanaan pembangunan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran misi pembangunan daerah yang telah ditetapkan. Sedangkan arah kebijakan merupakan pedoman untuk menentukan tahapan pembangunan selama 4 (empat) tahun guna mencapai sasaran RPDT 2023-2026 secara bertahap.

Strategi dan arah kebijakan yang disusun harus dapat menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan cara lebih efektif dan efisien. Dari Tujuan dan Sasaran Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh yang telah di bahas pada Bab sebelumnya dapat di kelompokkan Strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh sebagai berikut :

Tabel 5.1
Tujuan dan Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Renstra

No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1	2	3	4	5
1	Mewujudkan Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Meningkatnya Manajemen ASN	Penguatan aparatur pemerintahan yang profesional dan adaptif	Perwujudan perencanaan dan pengadaan sumber daya aparatur yang efektif dan efisien serta pengelolaan tata laksana kepegawaian yang berbasis teknologi informasi
				Pemberian tambahan penghasilan berbasis jabatan dan kinerja
				Perwujudan aparatur yang berintegritas dan berdisiplin
		Meningkatnya profesionalisme ASN	Meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur	Peningkatan kompetensi aparatur dan Perwujudan ASN yang berkarakter
				Penempatan dan promosi secara kompetitif dan terbuka
				Pelaksanaan dan pengiriman pendidikan dan pelatihan aparatur

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Tahap penyusunan program dan kegiatan perangkat daerah serta pendanaannya merupakan langkah teknokratis dalam menerjemahkan berbagai analisis dan metodologi perumusan sebelumnya ke dalam bentuk program/kegiatan. Rencana program dan kegiatan disertai pendanaan dan indikator Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Indikatif
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2023 – 2026

Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran / Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Kondisi awal Data pada Tahun		Target Kerangka Pendanaan dan Kinerja 2023-2026										Lokasi
				Capaian Tahun 2021	Target Tahun 2022	Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pendanaan pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						Target	(Rp)	Target	(Rp)	Target	(Rp)	Target	(Rp)	Target	(Rp)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
		UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH														
Mewujudkan Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel			Indeks Reformasi Birokrasi	68.42	65	65		66		66		67		67		
		URUSAN KEPEGAWAIAN														
	Meningkatnya manajemen ASN		Indeks Sistem Merit	0.67	0.80	0.82	7,945,079,543	0.84	7,945,079,543	0.86	7,945,079,543	0.88	7,945,079,543	0.88	7,945,079,543	
		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Nilai IKM	88.50	85.00	89.00	7,323,170,431	89.50	7,323,170,431	90.00	7,323,170,431	91.00	7,323,170,431	91.00	7,323,170,431	
			Nilai evaluasi AKIP BKPSDM oleh Inspektorat	A	A	A		A		A		A		A		
		Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja program/kegiatan	100.00%	100.00%	100.00%	10,000,000	100.00%	10,000,000	100.00%	10,000,000	100.00%	10,000,000	100.00%	10,000,000	Kota Payakumbuh
			Persentase konsistensi program kegiatan renstra dengan renja	100.00%	100.00%	100.00%		100.00%		100.00%		100.00%		100.00%		
		Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase capaian realisasi keuangan program kegiatan	90.89%	95.00%	95.00%	6,761,083,909	95.00%	6,761,083,909	95.00%	6,761,083,909	95.00%	6,761,083,909	95.00%	6,761,083,909	Kota Payakumbuh
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase tertib administrasi kepegawaian perangkat daerah	100.00%	100.00%	100.00%	19,799,880	100.00%	19,799,880	100.00%	19,799,880	100.00%	19,799,880	100.00%	19,799,880	Kota Payakumbuh
		Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase layanan umum BKPSDM sesuai standar	100.00%	100.00%	100.00%	275,003,850	100.00%	275,003,850	100.00%	275,003,850	100.00%	275,003,850	100.00%	275,003,850	Kota Payakumbuh
		Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase ketersediaan sarana dan prasarana kantor	100.00%	90.00%	90.00%	1,000,000	90.00%	1,000,000	90.00%	1,000,000		1,000,000		1,000,000	Kota Payakumbuh
		Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan ketersediaan jasa penunjang urusan pemerintah	100.00%	100.00%	100.00%	118,742,792	100.00%	118,742,792	100.00%	118,742,792	100.00%	118,742,792	100.00%	118,742,792	Kota Payakumbuh
		Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase kondisi sarana dan prasarana kantor dalam kondisi baik	100.00%	90.00%	90.00%	137,540,000	90.00%	137,540,000	90.00%	137,540,000	90.00%	137,540,000	90.00%	137,540,000	Kota Payakumbuh

Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran / Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Kondisi awal Data pada Tahun		Target Kerangka Pendanaan dan Kinerja 2023-2026										Lokasi
				Capaian Tahun 2021	Target Tahun 2022	Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja Pendanaan pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						Target	(Rp)	Target	(Rp)	Target	(Rp)	Target	(Rp)	Target	(Rp)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
		Program Kepegawaian Daerah	Indeks Sistem Merit	0.67	0.80	0.82	621,909,112	0.84	621,909,112	0.86	621,909,112	0.88	621,909,112	0.88	621,909,112	
		Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase penerimaan PNS sesuai dengan formasi yang dibutuhkan	100.00%	100.00%	100.00%	21,867,750	100.00%	21,867,750	100.00%	21,867,750	100.00%	21,867,750	100.00%	21,867,750	Kota Payakumbuh
		Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase penyusunan formasi yang sesuai dengan analisis jabatan	100.00%	100.00%	100.00%	179,051,070	100.00%	179,051,070	100.00%	179,051,070	100.00%	179,051,070	100.00%	179,051,070	Kota Payakumbuh
		Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase PNS yang difasilitasi tugas belajar dan izin belajar untuk Pengembangan Kompetensi ASN	100.00%	100.00%	100.00%	405,627,872	100.00%	405,627,872	100.00%	405,627,872	100.00%	405,627,872	100.00%	405,627,872	Kota Payakumbuh
		Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase penilaian kinerja yang sesuai ketentuan perundang-undangan	100.00%	100.00%	100.00%	15,362,420	100.00%	15,362,420	100.00%	15,362,420	100.00%	15,362,420	100.00%	15,362,420	Kota Payakumbuh
		URUSAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN														
	Meningkatnya profesionalisme ASN		Indeks Profesionalisme ASN	60.79	60.79	6079.00%	2,000,000	60.82	277,903,566	60.85	228,180,739	60.90	217,148,875	60.90	217,148,875	
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Indeks Profesionalisme ASN	60.79	60.79	60.79	2,000,000	60.82	277,903,566	60.85	228,180,739	60.90	217,148,875	60.90	217,148,875	
		Kegiatan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang memiliki sertifikat Kompetensi	58.00%	56.24%	58.00%	1,000,000	60.00%	242,903,566	62.00%	193,180,739	64.00%	182,148,875	64.00%	182,148,875	Kota Payakumbuh
		Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang memiliki sertifikat Kompetensi Manajerial	58.64%	57.81%	58.64%	1,000,000	59.50%	35,000,000	60.00%	35,000,000	61.00%	35,000,000	61.00%	35,000,000	Kota Payakumbuh
JUMLAH TOTAL							7,947,079,543		8,222,983,109		8,173,260,282		8,162,228,418		8,162,228,418	

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh yang berpedoman pada tujuan dan sasaran RPDT 2023-2026 Kota Payakumbuh menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh dalam 4 tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPDT 2023-2026 Kota Payakumbuh. Indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh yang berpedoman pada tujuan dan sasaran RPDT 2023-2026 Kota Payakumbuh disajikan pada tabel berikut :

Tabel 7.1

Indikator Kinerja SKPD yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPDT 2023-2026 Kota Payakumbuh

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPDT 2023-2026 Kota Payakumbuh		Target Capaian Setiap Tahun				Kondisi Kinerja pada akhir Periode RPDT 2023-2026 Kota Payakumbuh
		Capaian Tahun 2021	Target Tahun 2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Indeks Sistem Merit	0.67	0.80	0.82	0.84	0.86	0.88	0.88
2	Indeks Profesionalisme ASN	60.79	60.79	60.79	60.82	60.85	60.90	60.90
3	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	327.25%	327.25%	327.25%	332.00%	339.00%	345.00%	345.00%
4	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk gurudan tenaga kesehatan)	19.47%	19.47%	19.67%	19.88%	20.08%	20.28%	20.28%
5	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	41.11%	41.11%	43.21%	44.60%	45.99%	47.39%	47.39%

Tabel 7.2
Indikator Kinerja Lainnya yang Menjadi Urusan BKPSDM

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode Renstra		Target Capaian Setiap Tahun				Kondisi Kinerja pada akhir Periode RPDT 2023-2026 Kota Payakumbuh	Keterangan
		Capaian Tahun 2021	Target Tahun 2022	2023	2024	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Nilai evaluasi AKIP BKPSDM oleh Inspektorat	A	A	A	A	A	A	A	IKD

BAB VIII

PENUTUP

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026 merupakan dokumen perencanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi perencanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh serta berpedoman pada RPDT 2023-2026 Kota Payakumbuh.

Strategi yang akan dikembangkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh selama kurun waktu 4 (empat) tahun ke depan diantaranya adalah Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, Mutasi dan Promosi ASN, Pengembangan Kompetensi ASN, Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, Pelaksanaan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh.

Untuk mencapai Target dan Sasaran Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026 melibatkan seluruh aparatur Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan program, kegiatan dan sub kegiatan dari Tahun 2023 sampai dengan Tahun 2026 sesuai dengan rencana serta tugas dan fungsinya. Program, kegiatan, dan sub kegiatan yang tertuang dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026 akan menjadi pedoman dalam menyusun Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh dan RKA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh Tahun 2023 sampai dengan 2026.

Kepala Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh bersama seluruh aparatur Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh akan melakukan evaluasi hasil Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh yang diperoleh dari evaluasi hasil Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh secara periodik untuk menemukan dan menilai capaian indikator kinerja serta usaha perbaikan dalam strategi dan kebijakan.

Dengan demikian, pada akhirnya diharapkan seluruh target kinerja yang telah disepakati dapat tercapai secara lebih optimal. Di sisi lain, pada akhir periode atau tahun ke 4 (empat) atas pelaksanaan Renstra ini, akan dilakukan evaluasi komprehensif sebagai bahan masukan bagi penyusunan Renstra periode selanjutnya.

Payakumbuh, Maret 2022

**Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota Payakumbuh**



Drs. IFON SATRIA CHAN, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19751005 199501 1 001

Keterkaitan RPD dengan Renstra BKPSDM Kota Payakumbuh

Uraian	RPD Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026	Rancangan Akhir Renstra BKPSDM Kota Payakumbuh 2023-2026
1	2	3
Permasalahan	Urusan Kepegawaian (hal IV-19 dan IV-20) 1. Belum optimalnya sistem tunjangan berbasis kinerja; 2. Belum optimalnya pengukuran kinerja unit kerja dan individu secara komprehensif; 3. Penempatan ASN belum sepenuhnya berbasis kompetensi; 4. Kurangnya pejabat fungsional tertentu yang memiliki keahlian	Urusan Kepegawaian (hal 18) Belum optimalnya manajemen ASN
	Urusan Pendidikan dan Pelatihan (hal IV-20) 1. Masih rendahnya kompetensi dan kapabilitas aparatur 2. Belum optimalnya pengembangan kompetensi ASN yang berjenjang dan berkelanjutan 3. Belum adanya sertifikasi kompetensi pemerintahan pada setiap jenjang jabatan.	Urusan Pendidikan dan Pelatihan (hal 18) Tingkat profesionalisme ASN masih rendah
Isu Strategis	Belum Optimalnya Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Efektif, Efisien, dan Berbasis Teknologi Informasi (hal IV-61)	1. Belum Optimalnya Manajemen ASN (hal 23) 2. Rendahnya tingkat Profesionalisme ASN
Tujuan	Terwujudnya pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel (hal V-2)	Mewujudkan Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel (hal 25)
Sasaran	Mewujudkan Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel (hal VI-2)	1. Meningkatnya Manajemen ASN (hal 24) 2. Meningkatnya profesionalisme ASN
Strategi	Meningkatkan kualitas Sumber Daya aparatur dalam pelaksanaan pelayanan publik (hal VI-3)	1. Penguatan aparatur pemerintahan yang profesional dan adaptif 2. Meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur
Arah Kebijakan	1. Meningkatnya profesionalisme sumber daya aparatur (hal VI-8) 2. Penguatan aparatur pemerintah yang profesional dan adaptif	1. Perwujudan perencanaan dan pengadaan sumber daya aparatur yang efektif dan efisien serta pengelolaan tata laksana kepegawaian yang berbasis teknologi informasi 1. Pemberian tambahan penghasilan berbasis jabatan dan kinerja 2. Perwujudan aparatur yang berintegritas dan berdisiplin 3. Peningkatan kompetensi aparatur dan Perwujudan ASN yang berkarakter 4. Penempatan dan promosi secara kompetitif dan terbuka 5. Pelaksanaan dan pengiriman pendidikan dan pelatihan aparatur

Keterkaitan RPD dengan Renstra BKPSDM Kota Payakumbuh

Program (Indikator Program)

No	Program		Indikator		Satuan		Realisasi 2021		Target									
	RPD	Renstra	RPD	Renstra	RPD	Renstra	2022		2023		2024		2025		2026			
							RPD	Renstra	RPD	Renstra	RPD	Renstra	RPD	Renstra	RPD	Renstra		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota (hal VII-23)	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota (hal 27)	Nilai IKM	Nilai IKM	Nilai	Nilai		88.50	85.00	85.00	89.00	89.00	89.50	89.50	90.00	90.00	91.00	91.00
			Nilai evaluasi AKIP BKPSDM oleh Inspektorat	Nilai evaluasi AKIP BKPSDM oleh Inspektorat	Niai	Niai		A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
2	Program Kepegawaian Daerah (hal VII-23)	Program Kepegawaian Daerah (hal 27)	Indeks Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	Indeks	Indeks		0.67	0.80	0.80	0.82	0.82	0.84	0.84	0.86	0.86	0.88	0.88
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (hal VII-23)	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (hal 28)	Indeks Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalisme ASN	Indeks	Indeks		60.79	60.79	60.79	60.79	60.79	60.82	60.82	60.85	60.85	60.90	60.90

Keterkaitan RPD dengan Renstra BKPSDM Kota Payakumbuh

Program (Pendanaan) (Satuan Rp)

No	Program		Realisasi 2021		Target									
	RPD	Renstra	RPD	Renstra	2022		2023		2024		2025		2026	
					RPD	Renstra	RPD	Renstra	RPD	Renstra	RPD	Renstra	RPD	Renstra
1	2	3	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota (hal VII-23)	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota (hal 27)		4,784,849,181		7,292,120,331	7,323,170,431	7,323,170,431	7,323,170,431	7,323,170,431	7,323,170,431	7,323,170,431	7,323,170,431	7,323,170,431
2	Program Kepegawaian Daerah (hal VII-23)	Program Kepegawaian Daerah (hal 27)		890,010,220		768,140,590	621,909,112	621,909,112	621,909,112	621,909,112	621,909,112	621,909,112	621,909,112	621,909,112
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (hal VII-23)	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (hal 28)		230,288,635		627,030,210	2,000,000	2,000,000	277,903,566	277,903,566	228,180,739	228,180,739	217,148,875	217,148,875

Keterkaitan RPD dengan Renstra BKPSDM Kota Payakumbuh

Indikator

No	Indikator		Satuan		Realisasi 2021		Target									
	RPD	Renstra	RPD	Renstra	RPD	Renstra	2022		2023		2024		2025		2026	
							RPD	Renstra	RPD	Renstra	RPD	Renstra	RPD	Renstra	RPD	Renstra
1	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	Nilai IKM	Nilai IKM	Nilai	Nilai		88.50	88.31	85.00	88.41	89.00	88.50	89.50	88.60	90.00	88.80	91.00
2	Indeks Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	Indeks	Indeks		0.67	0.80	0.80	0.82	0.82	0.84	0.84	0.86	0.86	0.88	0.88
3	Indeks Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalisme ASN	Indeks	Indeks		60.79	60.79	60.79	60.79	60.79	60.82	60.82	60.85	60.85	60.90	60.90

POHON KINERJA BKPSDM KOTA PAYAKUMBUH TAHUN 2023-2026

ISU STRATEGIS : 1. Meningkatnya Manajemen ASN
2. Rendahnya Tingkat Profesionalisme ASN

