

# RENCANA STRATEGIS TAHUN 2025–2029

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA**



**KABUPATEN TEBO**

**Jl. Lintas Tebo – Bungo Km. 12 Muara Tebo Kode Pos –  
37271 Komp. Perkantoran Seentak Galah Serengkuh  
Dayung Telp/Fax. (0744) 21658**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tebo Tahun 2025–2029 dapat disusun dan diselesaikan dengan baik.

Renstra ini disusun sebagai pedoman perencanaan jangka menengah bagi BKPSDM dalam kurun waktu lima tahun ke depan, yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, kegiatan dan indikator kinerja utama perangkat daerah. Penyusunan Renstra ini berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tebo Tahun 2025–2029 dan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029.

Dokumen ini diharapkan menjadi rujukan utama dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM, terutama dalam upaya mewujudkan tata kelola kepegawaian yang profesional, transparan, akuntabel, serta mendukung terwujudnya sistem merit dan peningkatan kompetensi ASN secara berkelanjutan. Dengan tersusunnya Renstra ini, diharapkan seluruh jajaran BKPSDM dapat bekerja secara lebih terarah, terukur, dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan aparatur.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kami sampaikan kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan dokumen ini. Semoga Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2025–2029 dapat memberikan manfaat nyata bagi kemajuan birokrasi dan pembangunan daerah.

Muara Tebo, 22 - 11 - 2025

Kepala BKPSDM Kabupaten Tebo



**ERLYNDA, S.Sos**

Nip. 19671011 198810 2 001

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Landasan Hukum .....	3
1.3 Maksud dan Tujuan .....	6
1.4 Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II GAMBARAN DAN PELAYANAN BKPSDM PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Gambaran Pelayanan Umum Perangkat Daerah.....	10
2.2 Permasalahan dan Isu strategis Perangkat Daerah .....	36
<b>BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....</b>	<b>53</b>
3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra .....	53
3.2 Strategi.....	54
3.3 Arah Kebijakan .....	55
<b>BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN .....</b>	<b>57</b>
4.1 Program Kegiatan dan Subkegiatan .....	57
4.1 Indikator kinerja Utama .....	81
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR TABEL

2.1	Jumlah Pegawai BKPSDM Tebo Berdasarkan Jabatan.....	17
2.2	Pegawai BKPSDM Kab. Tebo Berdasarkan Golongan.....	18
2.3	Pegawai BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	19
2.4	Daftar Urut Kepangkatan.....	20
2.5	Skala Nilai Peringkat Kinerja.....	21
2.6	Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan.....	22
2.7	Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Seseuai Renstra 2023 – 2026.....	23
2.8	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM Tahun 2023 s/d 2024.....	25
2.9	Jumlah ASN berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
2.10	Jumlah ASN Kabupaten Tebo Berdasarkan Jabatan.....	31
2.11	Jumlah ASN Berdasarkan Golongan.....	31
2.12	Jumlah ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	32
2.13	Pemetaan Permasalahan untuk Menentukan Prioritas dan Sasaran Pembangunan.....	37
2.14	Skor dimensi pengukuran IP ASN.....	40
2.15	Teknik menyimpulkan isu strategis Perangkat Daerah.....	43
2.16	Crosscutting BKPSDM dengan OPD dalam Kabupaten Tebo.....	49
2.17	Crosscutting antar bidang BKPSDM Kabupaten Tebo.....	50
3.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah.....	54
3.2	Penahapan Renstra BKPSDM.....	55
3.3	Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra.....	56
4.1	Teknik Merumuskan Proram/ Kegiatan/ Subkegiatan Renstra.....	59
4.2	Rencana Program, Kegiatan, Subkegiatan dan Pendanaan Tahun 2025 – 2030.....	66
4.3	Daftar Sub Kegiatan Prioritas Dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	80
4.4	Penetapan Indikator Kinerja Utama BKPSDM.....	82
4.4	Indikator Kinerja Kunci BKPSDM .....	83

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rencana Strategis (Renstra) merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang berfungsi sebagai pedoman bagi Perangkat Daerah dalam merumuskan arah kebijakan, program, dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Renstra menjadi instrumen penting dalam mewujudkan visi dan misi organisasi, serta sebagai landasan pengambilan keputusan yang berbasis data dan berorientasi pada hasil (outcome).

Penyusunan Renstra Perangkat Daerah merupakan amanat dari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang mengatur tentang pentingnya integrasi dan konsistensi antara perencanaan pembangunan pusat dan daerah. Ketentuan teknis penyusunannya diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, yang mewajibkan setiap Perangkat Daerah menyusun Renstra yang memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan secara terukur, spesifik, dan selaras dengan tugas dan fungsi kelembagaan.

Lebih lanjut, penyusunan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029 ini juga berpedoman pada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Tahun 2025–2029. Instruksi tersebut menegaskan pentingnya penyusunan dokumen perencanaan secara tepat waktu, akuntabel, dan selaras dengan Rencana

Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025–2045 dan Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2025, sebagai bagian dari tahap awal menuju *Indonesia Emas 2045*.

Dalam RPJPN 2025–2045 tersebut, Pemerintah telah menetapkan Asta Cita atau delapan agenda pembangunan prioritas nasional, yaitu:

1. Ketahanan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan;
2. Pengentasan kemiskinan dan pengurangan kesenjangan;
3. Peningkatan kualitas sumber daya manusia serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi;
4. Reformasi sistem pelayanan kesehatan nasional;
5. Peningkatan produktivitas dan daya saing ekonomi;
6. Reformasi birokrasi dan penegakan hukum;
7. Pembangunan wilayah untuk pemerataan; dan
8. Ketahanan sosial, budaya, dan ekologi.

Dalam konteks penyelenggaraan manajemen kepegawaian di daerah, Asta Cita ke-3 dan ke-6 menjadi dasar pijakan utama, yakni *peningkatan kualitas sumber daya manusia* serta *reformasi birokrasi*. Keduanya mengamanatkan transformasi ASN yang lebih profesional, adaptif, berintegritas, dan mampu menghadirkan layanan publik yang efektif dan efisien.

Sebagai Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tebo memiliki peran strategis dalam memastikan tata kelola ASN yang berbasis merit, pengembangan kompetensi yang

berkelanjutan, serta penyelenggaraan layanan kepegawaian yang responsif terhadap perubahan.

Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2025–2029 disusun dengan mengacu pada RPJMD Kabupaten Tebo Tahun 2025–2029, serta dokumen perencanaan nasional dan provinsi yang relevan, seperti Renstra BKN dan Renstra BKD Provinsi Jambi. Dokumen ini menjadi dasar penjabaran arah pembangunan SDM aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo, serta menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahunan.

Dengan demikian, penyusunan Renstra ini tidak hanya merupakan kewajiban regulatif, tetapi juga merupakan bentuk komitmen BKPSDM untuk berkontribusi nyata dalam menciptakan pemerintahan daerah yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang unggul menuju visi Kabupaten Tebo yang “Cerdas, Sehat, dan Sejahtera Tahun 2030”.

## **1.2 Landasan Hukum**

Landasan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo Tahun 2025 – 2029 adalah :

1. Undang-Undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3903), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 54

- Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 81, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3969);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
  3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004, tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
  4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah dua kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
  5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6883);
  6. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan

- Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
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 Presiden Nomor 111 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 180);
  9. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
  10. 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;
  11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan daerah;

12. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 mengenai Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
13. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Tahun 2025–2029;
14. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2023 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Tebo Tahun 2023-2043 (Lembaran Daerah Kaupaten Tebo Tahun 2023 Nomor 1);
15. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kaupaten Tebo Tahun 2024 Nomor 5);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 5 Tahun 2023 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tebo;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tebo Tahun 2025 -2029.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo tahun 2025-2029 dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang tujuan, sasaran, program, dan kegiatan serta indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo. Adapun tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo adalah:

1. Menyediakan pedoman perencanaan strategis dalam mewujudkan aparatur yang kompeten melalui pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan kualitas pelayanan kepada masyarakat khususnya pelayanan kepegawaian dilingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo;
2. Menyediakan informasi yang valid mengenai rencana jangka menengah Tahun 2023-2026 sebagai dokumen acuan dalam penyusunan Rencana Kinerja Tahunan, Rencana Kerja dan Penetapan Kinerja.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo Tahun 2025-2029 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Merumuskan latar belakang penyusunan Renstra PD Tahun 2025-2029 berupa gambaran kondisi yang mendasari disusunnya Renstra PD Tahun 2025-2029 dan dilengkapi definisi, amanat regulasi, dan nilai strategis Renstra PD.

## 1.2 Landasan Hukum

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

## 1.3 Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra Perangkat Daerah

## 1.4 Sistematika Penulisan

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

## BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

### 2.1 Gambaran Umum Pelayanan Perangkat Daerah

### 2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

## BAB III Tujuan, Sasaran, Strategi dan arah kebijakan

### 3.1 Tujuan dan Sasaran renstra

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah. Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah beserta indikator kinerjanya.

### 3.2 Strategi

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

### 3.3 Arah Kebijakan

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan arah kebijakan Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

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

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif. Dan dikemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam masa pelaksanaan Renstra sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

## BAB V PENUTUP

Bab ini memuat diantaranya kesimpulan penting substansial, kaidah pelaksanaan, dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berdasarkan urusan pemerintahan daerah.

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

**2.1 Gambaran Umum Pelayanan Perangkat Daerah**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo bukan merupakan perangkat daerah yang bersentuhan langsung dengan pelayanan terhadap masyarakat, tapi dalam kerangka pelaksanaan pembangunan daerah dan penyelenggaraan pelayanan publik/masyarakat di lingkup Pemerintah Kabupaten Tebo, secara tidak langsung BKPSDM Kabupaten Tebo melalui fungsinya berperan untuk menciptakan iklim kinerja yang kondusif guna mendorong dalam peningkatan produktifitas kinerja aparatur dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan dan sasaran pembangunan yang dituangkan dalam Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tebo Tahun 2025-2029.

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa di era transformasi teknologi dan informasi sekarang ini, pelayanan publik menjadi isu dan sekaligus tantangan yang harus disikapi secara professional, yang mana pelaksana/pengelola layanan akan dihadapkan pada tuntutan-tuntutan pelayanan yang harus serba cepat, tepat, transparan, dan akuntabel. Tuntutan-tuntutan tersebut sesungguhnya memang suatu keharusan karena persaingan secara global juga menuntut setiap proses layanan yang serba cepat, dan jika tidak siap mengikuti perkembangannya maka akan tertinggal dan ketinggalan jauh dari persaingan global dimaksud.

Pada instansi pemerintahan, pengelola/pelaksana layanan publik ditangani oleh Aparatur Sipil Negara (ASN), untuk

menghadapi tantangan tersebut, ASN juga harus dikelola secara baik dalam sistem manajemen. ASN terdiri dari dua jenis, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), pengelolaan kedua jenis ASN ini telah diatur dengan Peraturan Pemerintah (PP), Manajemen PNS diatur melalui PP nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sementara PPPK diatur melalui PP 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Kedua Peraturan Pemerintah tersebut pada intinya adalah mengatur suatu sistem manajemen/pengelolaan ASN yang merupakan keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian. Manajemen kepegawaian berorientasi pada terwujudnya profesionalisme SDM Aparatur, yaitu aparatur yang mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan (keluar dari semua pengaruh golongan dan partai politik) serta tidak diskriminatif.

Untuk bisa melaksanakan tugas pelayanan tersebut, SDM Aparatur dituntut memiliki profesionalisme, memiliki dedikasi, loyalitas dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas instansi yang diembannya, oleh karena itu SDM Aparatur perlu mendapatkan pelayanan yang optimal dalam hal pemenuhan hak-hak kepegawaiannya, sehingga berdampak positif dalam pelaksanaan tugasnya dalam melaksanakan/mengelola urusan publik di berbagai instansi pemerintahan.

Selaku pengemban tugas dan fungsi yang mengelola Urusan Kepegawaian dan Manajemen Aparatur Pemerintah Kabupaten Tebo, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah berkomitmen untuk Meningkatkan produktifitas dan Iklim Kerja Aparatur serta Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian yang baik dengan melakukan pelayanan optimal terhadap ASN, yang meliputi layanan:

1. Pengadaan dan Pemberhentian ASN, baik dengan hormat/pensiun maupun pemberhentian tidak hormat;
2. Informasi Kepegawaian yang Efektif dan Efesien serta mudah diakses oleh ASN;
3. Digitalisasi Layanan Kepegawaian ASN di lingkup Pemerintah Kabupaten Tebo;
4. Pembinaan dan Fasilitasi Organisasi Profesi ASN
5. Pengembangan Karir ASN melalui proses Mutasi, Kenaikan Pangkat, Gaji Berkala dan Promosi ASN;
6. Pengembangan Kapasitas dan Kompetensi ASN melalui Fasilitasi Pendidikan Lanjutan ASN, Penyesuaian Ijazah, Pencantuman Gelar serta Fasilitasi Diklat, baik Diklat Jabatan Struktural maupun Diklat Jabatan Fungsional;
7. Pembinaan Karir Jabatan Fungsional melalui Kenaikan Jenjang Jabatan Pejabat Fungsional;
8. Pengelolaan Kinerja ASN, Pemberian Penghargaan dan Pembinaan Kedisiplinan ASN serta Penyelesaian Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin.

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

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 5 Tahun 2023 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tebo dan sebagaimana dijabarkan dalam

Peraturan Bupati Tebo Nomor 73 Tahun 2023 Tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah dimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis bidang penyelenggaraan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang pengembangan organisasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang sarana dan prasarana kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang pembinaan dan pengawasan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- e. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang pengembangan jabatan fungsional kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- f. perumusan kebijakan dan petunjuk teknis di bidang pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- g. penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;

- h. pelaksanaan kerjasama dan koordinasi dengan instansi terkait dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- i. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati yang terkait dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan uraian tugas Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo dibantu oleh Sekretaris. Sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Sekretaris dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

- a. pengoordinasian penyusunan kebijakan, rencana, program, anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. pengelolaan data dan informasi di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumah tanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip, dan dokumentasi;
- d. penataan organisasi dan tata laksana;
- e. pengoordinasian dan penyusunan peraturan perundang-undangan;
- f. pengelolaan barang milik daerah/kekayaan negara;
- g. pengoordinasian dan pelaksanaan kerjasama di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;

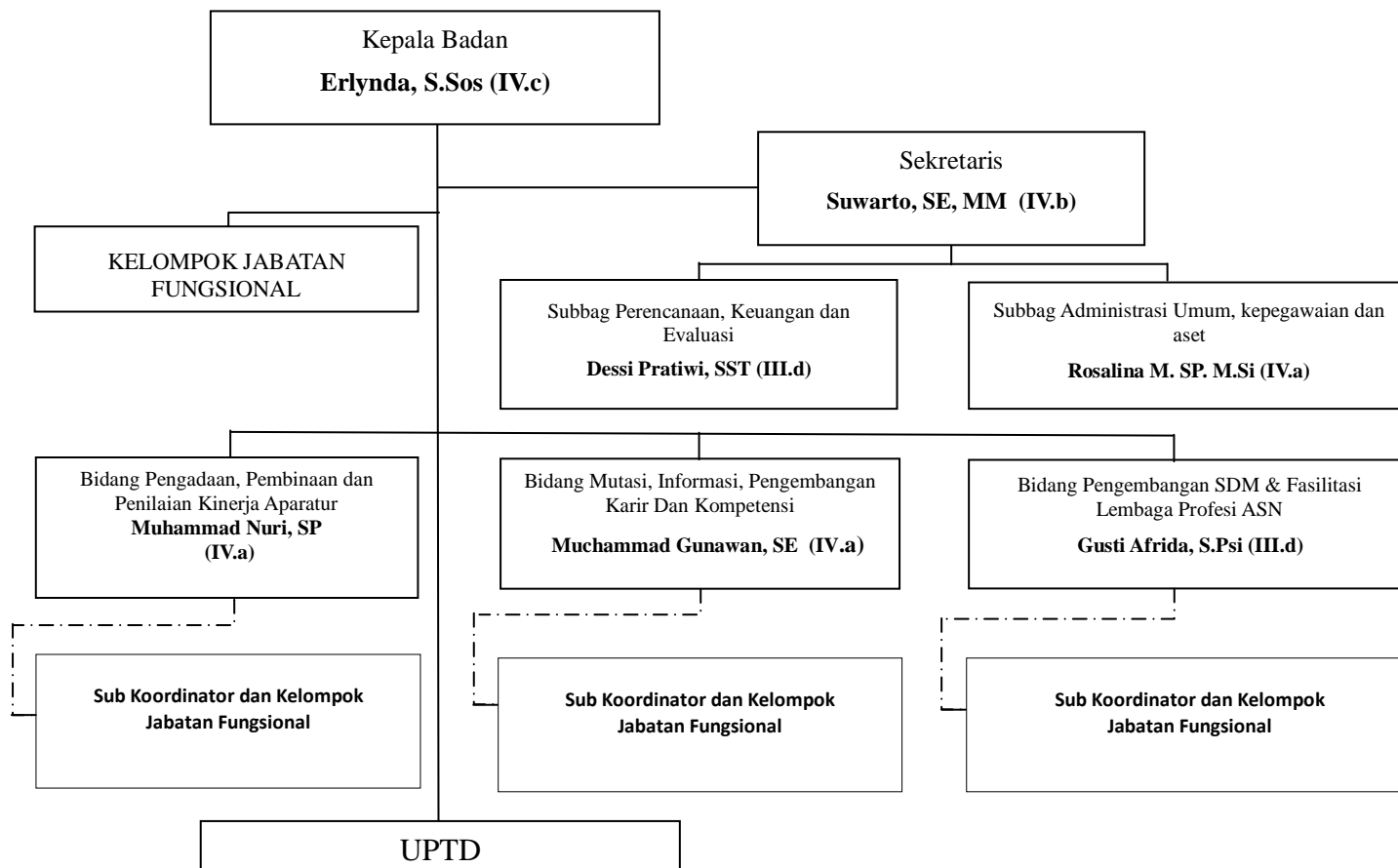
- h. pengoordinasian pengelolaan dan laporan keuangan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- i. pengoordinasian pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- j. penyusunan laporan kegiatan sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
- k. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terkait dengan tugas dan fungsinya.

Selain Sekretaris Kepala Badan dibantu oleh :

1. Kepala Bidang Pengadaan, Pembinaan dan Penilaian Kinerja Aparatur
2. Kepala Bidang Mutasi, Informasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi
3. Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Fasilitasi Lembaga Profesi Aparatur Sipil Negara
4. Jabatan Fungsional

Untuk lebih jelasnya bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo sebagaimana termuat dalam Peraturan Bupati Tebo Nomor 73 Tahun 2023 sebagai berikut :

## STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TEBO



## 2.1.2 Sumber Daya BKPSDM

### A. Sumber Daya Manusia (Kepegawaian)

Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta aktif dari SDM organisasi tersebut, demikian pula halnya dengan SDM Aparatur dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo yang merupakan satu kesatuan individu yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan 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.

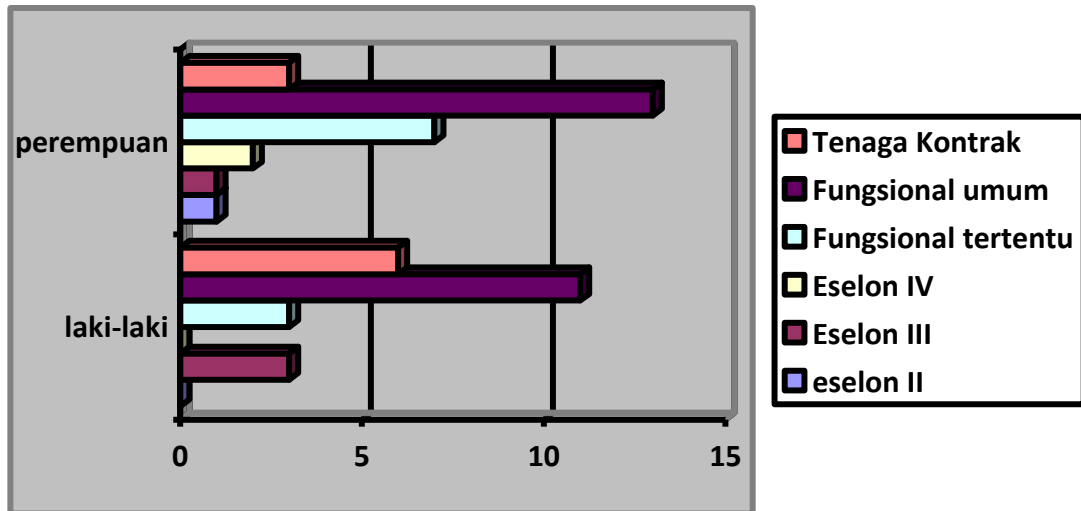
Dukungan SDM aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo berdasarkan keadaan Januari 2025 sebanyak 40 orang, dengan klasifikasi berdasarkan jabatan, pangkat, golongan dan jenjang pendidikan sebagaimana dapat di lihat sebagai berikut:

Tabel 2.1

Jumlah Pegawai BKPSDM Tebo Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan/Eselon	Jumlah	Persentase (%)	Jenis Kelamin	
				Laki-Laki	Perempuan
1.	Pimpinan Tinggi Pratama/ Eselon II	1	2,5	0	1
2.	Administrator/ Eselon III	4	10,00	3	1
3.	Pengawas/ Eselon IV	2	5,00	0	2
4.	Fungsional Tertentu	10	25,00	3	7
4.	Fungsional Umum	14	35,00	11	3
5	Honor/kontrak	9	22,50	6	3
Jumlah :		40	100	23	17

Secara sederhana gambaran Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo Menurut Jabatan/Eselon dapat dilihat gambar berikut ini:

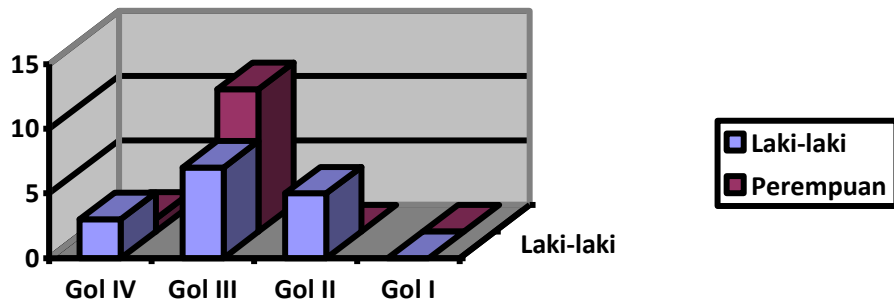


Tabel 2.2

Pegawai BKPSDM Kab. Tebo Berdasarkan Golongan

Golongan (Pegawai Negeri/Honor)	Keadaan Januari 2025	Jenis Kelamin	
		Laki-laki	Perempuan
IV	5	3	2
III	24	12	11
II	3	3	0
I	-		
Honor	9	6	3
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>24</b>	<b>16</b>

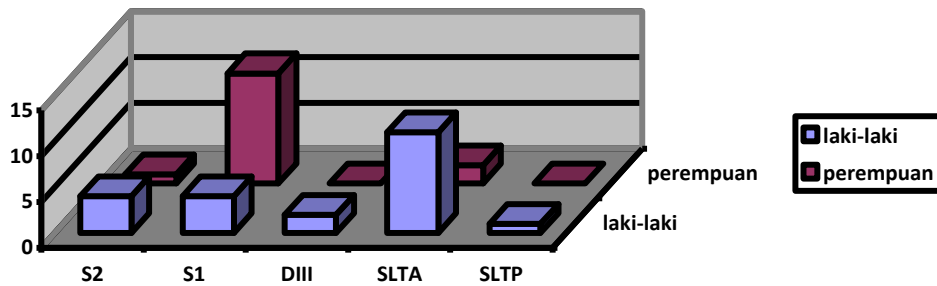
Secara sederhana gambaran Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo menurut golongan dapat dilihat gambar berikut ini:



**Tabel 2.3**  
**Pegawai BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Keadaan Januari 2025	Jenis Kelamin	
		Laki-laki	Perempuan
S3	-	-	-
S2	4	2	2
S1	22	11	11
D.III	3	3	0
D.II	-	0	0
SLTA	11	8	3
SLTP	0	0	0
SD	-	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>24</b>	<b>16</b>

Secara sederhana gambaran pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo menurut tingkat pendidikan dapat dilihat gambar berikut ini:



## B. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dalam hubungan langsung dengan pelayanan kepegawaian yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan pelayanan publik memerlukan sekali sarana dan prasarana, baik itu perlengkapan, peralatan, kendaraan operasional pelayanan, jaringan komunikasi, tempat duduk tamu, TV, dan sarana pendukung pelayanan lainnya harus memadai dan sesuai standar pelayanan agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa pelayanan kepegawaian.

Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo dalam penyelenggaraan pelayanan publik bidang kepegawaian dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel: 2.4**  
**Sarana dan Prasarana BKPSDM Kabupaten Tebo**  
**Terkait langsung dengan pelayanan**

No	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
1	Tanah	3485 m2	Baik
2	Bangunan	2 Bangunan	Baik
3	Fortal Jaringan	1 Paket	Aktif
4	Ruang Pelayanan	1 ruangan	Baik
5	Kursi Tamu	1 paket	Baik

6	Kendaraan Operasional a. Roda Dua b. Roda Empat	15 buah 4 buah	baik baik
7	Genset dan Rumah Genset	1 paket	Baik

### 2.1.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu:

**Tabel 2.5 Skala Nilai Peringkat Kinerja**

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1.	$91 \leq 100$	Sangat Baik
2.	$76 \leq 90$	Tinggi
3.	$66 \leq 75$	Sedang
4.	$51 \leq 65$	Rendah
5.	$\leq 50$	Sangat Rendah

(Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017)

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Tebo dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo beserta target dan capaian realisasinya.

### 2.3.1 Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis Tahun 2023-2024

Untuk melihat tingkat capaian kinerja BKPSDM berdasarkan sasaran/target Renstra periode sebelumnya. Renstra periode sebelumnya (Renstra 2023-2026) dapat dievaluasi selama 2 tahun yaitu tahun 2023 s/d 2024. BKPSDM Kabupaten Tebo dalam Renstra Tahun 2023 - 2026 terdiri dari dua sasaran dengan memiliki 3 indikator dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.6 Rumusan Indikator dan Formulasi Perhitungan**

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Formula Indikator
1	2	3	4
1	Meningkatkan kompetensi ASN	Persentase peningkatan kompetensi ASN	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi/jumlah ASN x 100
2	Meningkatkan kinerja ASN	Persentase capaian kinerja ASN	Rata-rata kinerja ASN/ 30 (nilai maksimum kinerja) x 100
		Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya	Jumlah ASN yang ditempatkan sesuai kompetensi/ jumlah ASN x 100

**Tabel 2.7**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo**  
**Tahun 2023 s/d 2024 sesuai Renstra 2023-2026**

No	Indikator Kinerja	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah tahun ke-		Realisasi Capaian tahun ke-		Rasio Capaian pada tahun ke-	
					2023	2024	2023	2024	2023	2024
1	Persentase peningkatan kompetensi ASN				15	15,5	15,97	27,79	106,46	179,29
2	Persentase Capaian Kinerja ASN				90,25	90,50	81,43	76,70	90,22	84,75
3	Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya				78	80	77,39	80,10	99,21	100,12

Berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2023 sampai dengan 2024, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua indikator yang menunjukkan peningkatan, dan satu indikator mengalami penurunan.

Indikator yang mengalami peningkatan adalah:

- Persentase peningkatan kompetensi ASN, yang menunjukkan realisasi melebihi target di kedua tahun;
- Persentase jabatan yang sesuai dengan kompetensinya, yang menunjukkan tren kenaikan dan mencapai lebih dari 100% target pada tahun 2024.

Namun demikian, terdapat penurunan pada indikator persentase capaian kinerja ASN, dari 81,43% pada tahun 2023 menjadi 76,70% di tahun 2024. Penurunan ini disebabkan oleh masih banyaknya ASN yang belum atau tidak mengisi aplikasi e-kinerja.

Dari total ASN yang seharusnya mengisi e-kinerja, sebanyak 302 orang belum mengisi, dengan rincian sebagai berikut:

- 84 orang PPPK Kesehatan: tidak bisa mengisi karena unit organisasi belum sinkron;
- 174 guru: mengalami gagal sinkronisasi dengan Platform Merdeka Mengajar (PMM) dari Kemendikbud;
- 44 orang lainnya tidak mengisi karena berbagai alasan, termasuk ASN yang sudah pensiun TMT Januari 2025.

Permasalahan teknis dan keterbatasan sistem inilah yang menjadi tantangan utama dalam pencapaian kinerja ASN secara menyeluruh.

**Tabel 2.8. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo  
Tahun 2023 s/d 2024**

Uraian	Anggaran Tahun Ke		Realisasi Anggaran pada tahun ke		Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke		Rata-Rata Pertumbuhan	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	Anggaran	Realisasi
<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>37,086,450,947</b>	16,210,654,484.00	<b>9,075,698,373</b>	<b>15,905,355,647</b>	24.47	<b>98.12</b>	26,648,552,715.50	<b>61.29</b>
<b>Perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah</b>	<b>13,929,000</b>	<b>25,000,000.00</b>	<b>13,545,000</b>	<b>24,652,400</b>	97.24	<b>98.61</b>	19,464,500.00	<b>97.93</b>
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	13,929,000	25,000,000.00	13,545,000	24,652,400	97.24	<b>98.61</b>	19,464,500.00	<b>97.93</b>
<b>Administrasi Keuangan</b>	<b>36,273,628,187</b>	<b>15,364,153,601.00</b>	<b>8,274,367,931</b>	<b>15,068,797,032</b>	22.81	<b>98.08</b>	25,818,890,894.00	<b>60.44</b>
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	36,139,024,187	15,236,578,601.00	8,142,523,931	14,941,222,032	22.53	<b>98.06</b>	25,687,801,394.00	<b>60.30</b>
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	134,604.000	127,575,000.00	131,844.000	127,575.000	97.95	<b>100.00</b>	131,089,500.00	<b>98.97</b>

<b>Administrasi barang milik daerah pada perangkat daerah</b>	<b>13,200,000</b>	<b>13,200,000.00</b>	<b>13,200,000</b>	<b>13,160,000</b>	100.00	<b>99.70</b>	13,200,000.00	<b>99.85</b>
Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	13,200,000	13,200,000.00	13,200,000	13,160,000	100.00	<b>99.70</b>	13,200,000.00	<b>99.85</b>
<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>60,615,400</b>	<b>39,205,010.00</b>	<b>59,115,400</b>	<b>39,044,000</b>	97.53	<b>99.59</b>	49,910,205.00	<b>98.56</b>
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	60,615,400	39,205,010.00	59,115,400	39,044,000	97.53	<b>99.59</b>	49,910,205.00	<b>98.56</b>
<b>Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>328,029,550</b>	<b>381,063,629.00</b>	<b>327,344,232</b>	<b>380,493,603</b>	99.79	<b>99.85</b>	354,546,589.50	<b>99.82</b>
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	7,000,000	6,999,706.00	6,982,100	6,997,476	99.74	<b>99.97</b>	6,999,853.00	<b>99.86</b>
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	106,029,800	134,685,984.00	105,968,500	134,682,539	99.94	<b>100.00</b>	120,357,892.00	<b>99.97</b>

Penyediaan Barang Cetak dan Pengandaan	49,999,750	49,999,666.00	49,892,200	49,999,595	99.78	<b>100.00</b>	49,999,708.00	<b>99.89</b>
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	15,000,000	17,997,422.00	15,000,000	17,997,422	100.00	<b>100.00</b>	16,498,711.00	<b>100.00</b>
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	150,000,000	171,380,851.00	149,501,432	170,816,571	99.67	<b>99.67</b>	160,690,425.50	<b>99.67</b>
<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>194,198,810</b>	<b>200,193,070.00</b>	<b>189,762,333</b>	<b>192,590,796</b>	97.72	<b>96.20</b>	197,195,940.00	<b>96.96</b>
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	3,000,000	2,991,150.00	3,000,000	2,988,000	100.00	<b>99.89</b>	2,995,575.00	<b>99.95</b>
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	69,998,690	82,001,800.00	66,562,333	80,582,796	95.09	<b>98.27</b>	76,000,245.00	<b>96.68</b>
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	121,200,120	115,200,120.00	120,200,000	109,020,000	99.17	<b>94.64</b>	118,200,120.00	<b>96.91</b>
<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>202,850,000</b>	<b>187,839,174.00</b>	<b>198,363,477</b>	<b>186,617,816</b>	97.79	<b>99.35</b>	195,344,587.00	<b>98.57</b>
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	178,000,000	162,989,174.00	173,543,477	161,797,816	97.50	<b>99.27</b>	170,494,587.00	<b>98.38</b>

Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	24,850,000	24,850,000.00	24,820,000	24,820,000	99.88	<b>99.88</b>	24,850,000.00	<b>99.88</b>
<b>Program Kepegawaian Daerah</b>	<b>1,539,539,000</b>	<b>1,969,327,476.00</b>	<b>1,075,133,301</b>	<b>1,848,185,945</b>	69.83	<b>93.85</b>	1,754,433,238.00	<b>81.84</b>
<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>498,511,600</b>	<b>805,753,350.00</b>	<b>497,612,700</b>	<b>801,982,378</b>	99.82	<b>99.53</b>	652,132,475.00	<b>99.68</b>
Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	406,649,900	714,332,000.00	406,448,000	712,792,780	99.95	<b>99.78</b>	560,490,950.00	<b>99.87</b>
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	31,541,300	39,991,350.00	30,944,300	38,379,598	98.11	<b>95.97</b>	35,766,325.00	<b>97.04</b>
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	46,730,400	33,430,000.00	46,730,400	33,410,000	100.00	<b>99.94</b>	40,080,200.00	<b>99.97</b>
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	13,590,000	18,000,000.00	13,490,000	17,400,000	99.26	96.67	15,795,000.00	97.97
<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>856,384,700</b>	<b>976,000,000.00</b>	<b>401,787,227</b>	<b>858,790,783</b>	46.92	<b>87.99</b>	<b>916,192,350.00</b>	<b>67.45</b>
Pengelolaan Mutasi ASN	778,212,200	880,000,000.00	325,796,327	764,240,463	41.86	86.85	<b>829,106,100.00</b>	64.36
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	78,172,500	96,000,000.00	75,990,900	94,550,320	97.21	98.49	87,086,250.00	97.85

<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>128,700,000</b>	138,286,626.00	<b>124,678,174</b>	<b>138,172,454</b>	96.88	<b>99.92</b>	<b>133,493,313.00</b>	<b>98.40</b>
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	72,500,000	83,147,426.00	68,478,174	83,094,454	94.45	99.94	<b>77,823,713.00</b>	97.19
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	56,200,000	55,139,200.00	56,200,000	55,078,000	100.00	99.89	<b>55,669,600.00</b>	99.94
<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>55,942,700</b>	<b>49,287,500.00</b>	<b>51,055,200</b>	<b>49,240,330</b>	91.26	99.90	<b>52,615,100.00</b>	<b>95.58</b>
Pengelolaan Tanda Jasa Pegawai	36,655,200	30,000,000.00	36,655,200	29,970,330	100.00	99.90	<b>33,327,600.00</b>	99.95
Pembinaan Disiplin ASN	19,287,500	19,287,500.00	14,400,000	19,270,000	74.66	99.91	<b>19,287,500.00</b>	87.28
<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	<b>401,632,400</b>	<b>182,614,000.00</b>	<b>381,342,400</b>	<b>172,325,700</b>	94.95	94.37	<b>292,123,200.00</b>	<b>94.66</b>
<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>401,632,400</b>	182,614,000.00	<b>381,342,400</b>	<b>172,325,700</b>	94.95	94.37	<b>292,123,200.00</b>	<b>94.66</b>
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	401,632,400	182,614,000.00	381,342,400	172,325,700	94.95	94.37	<b>292,123,200.00</b>	94.66
	39,027,622,347	18,362,595,960.00	10,532,174,074	17,925,867,292	26.99	97.62	<b>28,695,109,153.50</b>	62.30

Pada tabel 2.8 dapat dilihat Pada tahun 2024, realisasi anggaran BKPSDM menunjukkan peningkatan signifikan dibanding tahun 2023. Meskipun total pagu anggaran menurun lebih dari 50%, hal ini disebabkan pada tahun 2024 gaji PPPK yang ada di BKPSDM tidak sama ketika pada tahun 2023. Daya serap anggaran justru melonjak dari 26,99% pada 2023 menjadi 97,62% di tahun 2024. Hal ini disebabkan gaji PPPK pada tahun 2023 tidak terserap karena pengajian PPPK pada tahun 2023 tidak penuh satu tahun. Program-program strategis seperti gaji dan tunjangan ASN, kepegawaian daerah, dan pengembangan kompetensi mengalami realisasi hampir 100%. Bahkan beberapa kegiatan yang sebelumnya rendah daya serapnya, seperti mutasi dan promosi ASN, menunjukkan peningkatan signifikan dari 46,92% menjadi 87,99%.

Capaian ini menunjukkan bahwa BKPSDM telah berhasil meningkatkan akurasi penganggaran, efektivitas pelaksanaan kegiatan, dan penguatan tata kelola keuangan. Ke depan, tantangan yang perlu diantisipasi adalah menjaga konsistensi daya serap, meningkatkan kualitas belanja, serta mendorong program yang mendukung peningkatan kinerja dan kompetensi ASN secara berkelanjutan.

#### **2.1.4 Kelompok Sasaran Pelayanan Perangkat Daerah**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo melayani urusan kepegawaian seluruh ASN Kabupaten Tebo. Adapun jumlah ASN Kabupaten Tebo dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.9**  
**Jumlah ASN Kabupaten Tebo Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	1,588
2	Perempuan	2,307
<b>Jumlah</b>		<b>3,895</b>

**Tabel 2.10**  
**Jumlah ASN Kabupaten Tebo Berdasarkan Jabatan**

No	Jenis Jabatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Jabatan Pimpinan Tinggi Utama	0	0	0
2	Jabatan Pimpinan Tinggi Madya	0	0	0
3	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	24	3	27
4	Jabatan Administrator	105	35	140
5	Jabatan Pengawas	107	69	176
6	Jabatan Pelaksana	360	193	553
7	Jabatan Fungsional Tertentu	826	1,535	2,361
8	PPPK	166	472	638
<b>Jumlah</b>		<b>1,588</b>	<b>2,307</b>	<b>3,895</b>

**Tabel 2. 11**  
**Jumlah ASN Berdasarkan Golongan**

No	Golongan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	
1	Juru Muda	I/a	2	0	2
2	Juru Muda Tingkat I	I/b	1	0	1
3	Juru	I/c	3	1	4
4	Juru Tingkat I	I/d	3	0	3
<b>Gol I</b>			<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>
5	Pengatur Muda	II/a	11	7	18
6	Pengatur Muda Tingkat I	II/b	26	11	37
7	Pengatur	II/c	69	48	117
8	Pengatur Tingkat I	II/d	92	190	282
<b>Gol II</b>			<b>198</b>	<b>256</b>	<b>454</b>
9	Penata Muda	III/a	207	236	443
10	Penata Muda Tingkat I	III/b	210	340	550

11	Penata	III/c	221	312	533
12	Penata Tingkat I	III/d	258	428	686
Gol III			896	1,316	2,212

13	Pembina	IV/a	169	129	298
14	Pembina Tingkat I	IV/b	119	123	242
15	Pembina Utama Muda	IV/c	30	10	40
16	Pembina Utama Madya	IV/d	1	0	1
17	Pembina Utama	IV/e	0	0	0
Gol IV			319	262	581

18	PPPK gol	IX	146	402	548
19	PPPK gol	X	5	10	15
20	PPPK gol	VII	15	60	75
PPPK			166	472	638
<b>Jumlah</b>			<b>1,588</b>	<b>2,307</b>	<b>3,895</b>

**Tabel 2. 12**  
**Jumlah ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Jenjang Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	SD	6	0	6
2	SLTP	11	1	12
3	SLTA	260	120	380
4	D-I	1	8	9
5	D-II	46	47	93
6	D-III	142	532	599
7	S-1	1.032	1.556	2,040
8	S-2	89	43	117
9	S-3	1	0	1
<b>Jumlah</b>		<b>1,588</b>	<b>2.307</b>	<b>3.895</b>

### 2.1.5 Mitra BKPSDM Dalam Memberikan Pelayanan

Dalam rangka mendukung pencapaian tujuan pembangunan SDM aparatur di Kabupaten Tebo, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menjalin kemitraan strategis dengan berbagai pihak baik di tingkat daerah maupun nasional. Kemitraan ini dibangun

untuk memperkuat tata kelola manajemen ASN, meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian, serta mendorong pengembangan kompetensi ASN yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan organisasi.

Kemitraan ini menjadi landasan penting dalam mengakselerasi reformasi birokrasi di lingkup Pemerintah Kabupaten Tebo, sejalan dengan arah kebijakan nasional dan daerah, khususnya dalam penerapan sistem merit, digitalisasi layanan kepegawaian, serta pembentukan ASN yang profesional dan adaptif terhadap perubahan.

Adapun kemitraan tersebut antara lain:

1. Internal Pemerintah Daerah
  - a. Bagian Organisasi Setda dalam Penyusunan analisis jabatan, evaluasi kelembagaan, dan peta jabatan
  - b. Dinas Komunikasi dan Informatika dalam Dukungan teknologi dan pengembangan sistem informasi manajemen ASN
  - c. Inspektorat Daerah dalam Pengawasan implementasi kebijakan kepegawaian dan pengendalian internal
2. Instansi pemerintah Pusat

Untuk penyelarasan kebijakan dan regulasi nasional:

- a. Badan Kepegawaian Negara (BKN) : dalam urusan mutasi, pensiun, dan layanan kepegawaian lainnya
  - b. Lembaga Administrasi Negara (LAN) – terkait diklat dan pengembangan kompetensi ASN.
  - c. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) – kebijakan sistem merit, reformasi birokrasi, dan evaluasi kinerja
3. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan

Untuk mendukung pengembangan kompetensi ASN:

- a. Lembaga diklat pemerintah (misal: BPSDM Provinsi Jambi)
- b. Perguruan Tinggi (negeri/swasta) untuk pelatihan teknis, manajerial, sertifikasi kompetensi dan peningkatan pendidikan.
- c. Lembaga pelatihan swasta yang terakreditasi.

### **2.1.6 Reviu Renstra K/L dan Renstra Provinsi**

Sebagai instansi pembina manajemen kepegawaian nasional, Badan Kepegawaian Negara (BKN) menyusun Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025–2029 yang menjadi acuan dan rujukan strategis bagi perangkat daerah, khususnya Badan Kepegawaian Daerah di seluruh Indonesia. Dokumen ini memuat arah kebijakan manajemen ASN nasional dan mendukung pelaksanaan Undang-Undang ASN, serta Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana diubah terakhir dengan PP 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PNS.

Berdasarkan Renstra BKN 2025–2029, terdapat fokus strategis sebagai berikut:

1. Penguatan Sistem Merit Nasional
  - Mendorong penilaian sistem merit yang berkelanjutan pada instansi pusat dan daerah.
  - Meningkatkan kualitas tata kelola kepegawaian berbasis prinsip merit.
2. Transformasi Digital Layanan Kepegawaian Nasional
  - Integrasi dan pengembangan aplikasi kepegawaian nasional (SAPK, SIASN, e-Kinerja, e-Disiplin, Talent Pool)
  - Meningkatkan interoperabilitas sistem pusat dan daerah (keterhubungan BKD dengan BKN).

### 3. Penguatan Manajemen Talenta Nasional

- Mendorong pemetaan potensi dan kompetensi ASN berbasis profil jabatan dan kebutuhan instansi.
- Mewujudkan *Talent Pool* sebagai dasar pengisian jabatan berbasis merit

### 4. Peningkatan Kapasitas dan Profesionalitas ASN

- BKN berperan sebagai pembina manajemen ASN nasional melalui pengembangan kebijakan dan asistensi teknis terhadap daerah.
- Penyelenggaraan asesmen dan uji kompetensi untuk mendukung perencanaan karier ASN.

### 5. Penyederhanaan Birokrasi dan Reformasi Kepegawaian

- Penataan jabatan fungsional, dukungan terhadap reformasi struktural dan penyesuaian regulasi ASN.

Keterkaitan dengan BKPSDM Kabupaten Tebo adalah BKPSDM Kabupaten Tebo sebagai instansi yang melaksanakan fungsi kepegawaian di daerah, berperan sebagai pelaksana kebijakan teknis dan fasilitator reformasi ASN di tingkat lokal. Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo 2025–2029 akan diarahkan untuk:

- a. Mendorong penerapan sistem merit yang berkelanjutan melalui penguatan pengawasan dan penilaian.
- b. Mengintegrasikan sistem informasi kepegawaian daerah dengan SIASN-BKN.
- c. Menyusun kebijakan dan program peningkatan kompetensi ASN berbasis hasil pemetaan kompetensi dan kebutuhan jabatan.
- d. Menyelenggarakan talent management secara bertahap dan memanfaatkan *Talent Pool* daerah untuk perencanaan karier.

Keterkaitan Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo dengan Renstra BKD provinsi Jambi dalam perencanaan jangka menengah adalah bahwasanya Sasaran BKD Provinsi Jambi antara lain :

1. Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja
2. Meningkatnya meritokrasi dalam tata kelola manajemen ASN
3. Meningkatnya profesionalitas ASN

Selaras dengan arah kebijakan dan program prioritas BKPSDM Kabupaten Tebo. Hal ini tercermin dalam sasaran BKPSDM yang menitikberatkan pada Penguatan sistem merit dan pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan untuk mendukung pelayanan publik yang prima. Dengan demikian, Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo tidak hanya mendukung capaian target kinerja daerah, tetapi juga turut berkontribusi terhadap terwujudnya sistem pemerintahan yang profesional dan modern di tingkat Provinsi Jambi.

## **2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah**

### **2.2.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah**

Untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada di Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo dilakukan melalui pengisian tabel pemetaan permasalahan untuk penentuan prioritas dan sasaran pembangunan daerah sebagai berikut :

Tabel 2.13  
Pemetaan Permasalahan untuk Menentukan Prioritas dan  
Sasaran Pembangunan

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Belum optimalnya pemanfaatan teknologi dalam manajemen kepegawaian	Layanan administrasi kepegawaian belum sepenuhnya memanfaatkan sistem informasi	Keterbatasan infrastruktur
			Kurangnya kemampuan digital ASN
			Kurangnya dukungan dan pembiayaan
2	Belum optimalnya Tata Kelola Manajemen ASN berbasis Meritokrasi	Penerapan sistem merit yang belum terlaksana sebagaimana mestinya	Belum optimalnya manajemen talenta
			Belum optimalnya implementasi SKJ
			Belum dilakukan pembenahan menyeluruh terhadap 8 aspek sistem merit
3	Belum optimalnya tingkat profesionalitas ASN	ASN belum memiliki kompetensi sesuai standar jabatan	Tidak dilakukan pemetaan kompetensi secara berkala
		Kurangnya motivasi ASN untuk berkinerja tinggi	Lingkungan kerja kurang suportif terhadap inovasi
4	Belum optimalnya pengembangan kompetensi ASN	Pelatihan/kegiatan pengembangan belum sesuai kebutuhan	Belum tersusunnya dokumen perencanaan program pengembangan kompetensi ASN
		Banyak ASN tidak mendapatkan kesempatan pelatihan secara merata	Keterbatasan anggaran yang dialokasikan untuk program pengembangan kompetensi ASN

Berdasarkan tabel hasil identifikasi permasalahan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo terdapat empat permasalahan pokok antara lain :

1. Belum optimalnya pemanfaatan teknologi dalam manajemen kepegawaian

Sejalan dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat dan tuntutan untuk meningkatkan pelayanan publik yang prima, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengamanatkan digitalisasi manajemen ASN untuk mewujudkan birokrasi yang lebih dinamis, efektif, efisien, dan berkualitas. Namun demikian di Kabupaten Tebo Layanan administrasi kepegawaian belum sepenuhnya memanfaatkan sistem informasi.

Dengan belum optimalnya digitalisasi manajemen ASN menyebabkan pelayanan administrasi kepegawaian belum efektif, lambat, dan berpotensi menurunkan kualitas data serta kinerja birokrasi secara keseluruhan.

2. Belum optimalnya Tata Kelola Manajemen ASN berbasis Meritokrasi

Meritokrasi dalam tata kelola manajemen ASN (Aparatur Sipil Negara) merupakan pendekatan yang menempatkan kompetensi, kinerja, dan integritas sebagai dasar utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik. Prinsip ini bertujuan untuk memastikan bahwa pengambilan keputusan terkait rekrutmen, promosi, dan pengembangan karier ASN didasarkan pada merit atau prestasi individu, bukan pada faktor lain seperti koneksi pribadi, politik, atau nepotisme. Hingga saat ini meritokrasi dalam Tata Kelola Manajemen ASN di Kabupaten Tebo belum optimal, berdasarkan hasil pengukuran yang dilakukan oleh KASN RI berdasarkan Surat BKN No. 13435/B-AK.03/SD/F/2024 tanggal 17

Desember 2024 tentang penyampaian hasil penilaian penerapan sistem merit dalam manajemen ASN semester II tahun 2024, Skor Indeks Penerapan Sistem Merit ASN yang masih di angka 208 (kurang), sementara untuk mencapai kategori SANGAT BAIK harus mendapatkan Skor 325-400.

Skor indeks sistem merit ASN Kabupaten Tebo tersebut menunjukkan bahwa tata kelola berbasis merit belum dijalankan secara menyeluruh dan berkesinambungan. Hal ini menjadi tantangan utama dalam menciptakan birokrasi yang profesional, akuntabel, dan bebas intervensi non-merit.

### 3. Belum Optimalnya tingkat profesionalitas ASN

Profesionalitas ASN (Aparatur Sipil Negara) merupakan salah satu pilar utama dalam menciptakan birokrasi yang efisien, efektif, dan akuntabel. Profesionalitas ASN akan meningkatkan produktivitas birokrasi dalam menyelenggarakan urusan dan pelayanan publik, profesionalitas ASN ini mencakup berbagai aspek yang mendukung kinerja optimal ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk melayani masyarakat. Berdasarkan pengukuran dari BKN, Profesionalitas ASN masih sangat rendah, yang mana capaian Skor Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) Pemerintah Kabupaten Tebo yang masih di angka 76,81 (SEDANG), adapun kategori IP ASN, yaitu:

- Sangat Rendah (<60)
- Rendah (61-70)
- Sedang (71-80)
- Tinggi (81-90)

- Sangat Tinggi (91-100)

Unsur pembentuk IP ASN Berdasarkan Perka BKN no.8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN meliputi 4 (empat) Dimensi: Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin. Rincian capaian skor dari masing-masing dimensi tersebut, yaitu:

Tabel. 2.14  
Skor dimensi pengukuran IP ASN

NO	DIMENSI IP ASN	BOBOT DIMENSI	TARGET IDEAL (SKOR 91)	SKOR CAPAIAN SAAT INI	DEVIASI
1	Kualifikasi	25	22,75	20,57	-2,18
2	Kompetensi	40	36,4	26,55	-9,85
3	Kinerja	30	27,3	24,69	-2,61
4	Disiplin	5	4,55	5	0,45
<b>JUMLAH (TARGET&amp;CAPAIAN)</b>		<b>100</b>	<b>91</b>	<b>76,81</b>	<b>-14.19</b>

Dari empat dimensi yang diukur, kompetensi menjadi dimensi dengan skor terendah (26,55 dari 40), menunjukkan perlunya intervensi strategis dalam pelatihan, bimbingan teknis, dan program pengembangan SDM secara berkelanjutan.

Selain itu Kurangnya motivasi ASN untuk berkinerja tinggi disebabkan oleh Lingkungan kerja kurang suportif terhadap inovasi.

#### 4. Belum optimalnya pengembangan kompetensi ASN

Skor indek Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi pada BKPSDM saat ini adalah 26,55 sedangkan dimensi Kompetensi pada IP ASN adalah 40. pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) akan menjadi hambatan utama dalam meningkatkan kualitas SDM

ASN dan memajukan birokrasi, yang dapat berakibat rendahnya produktivitas kinerja ASN dan rendahnya mutu kualitas pelayanan publik. Pengembangan kompetensi belum terpenuhi karena terbatasnya penganggaran untuk pembiayaan Diklat 20 JP bagi setiap ASN.

Belum optimalnya pengembangan kompetensi ASN disebabkan belum tersusunnya dokumen perencanaan pelatihan yang berbasis kebutuhan dan rendahnya alokasi anggaran untuk pelatihan minimal 20 JP per ASN per tahun.

### **2.2.2 Isu Strategis**

Beberapa isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo, antara lain:

#### **1. Optimalisasi Digitalisasi Kepegawaian**

Untuk mewujudkan layanan kepegawaian yang responsif, akurat, dan efisien, digitalisasi proses manajemen ASN perlu dipercepat dan diperluas. Strategi ke depan diarahkan pada integrasi sistem informasi kepegawaian daerah dengan platform nasional seperti SIASN, pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah (SIMPEG), serta peningkatan literasi digital ASN. Transformasi digital ini juga mencakup digitalisasi arsip kepegawaian, pengelolaan SKP elektronik, serta pelayanan mutasi dan kenaikan pangkat berbasis sistem.

#### **2. Optimalisasi Sistem Merit**

Optimalisasi sistem merit berarti melakukan upaya untuk meningkatkan penerapan prinsip-prinsip merit

dalam manajemen sumber daya manusia aparatur sipil negara (ASN), agar lebih objektif, transparan, akuntabel, dan bebas dari intervensi politik atau nepotisme.

Tata kelola ASN yang belum mampu menjamin penempatan ASN yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan kompetensi, serta belum mendukung pengembangan karier secara adil dan terbuka. Kondisi ini berisiko menurunkan profesionalisme, semangat kerja, serta capaian kinerja instansi secara keseluruhan.

### 3. Peningkatan profesionalitas ASN

Peningkatan profesionalitas ASN dilakukan melalui reformasi budaya kerja birokrasi, penguatan manajemen kinerja, dan penciptaan ekosistem kerja yang mendukung inovasi serta kolaborasi. Kebijakan akan diarahkan pada penyusunan database kompetensi ASN secara terstruktur, peningkatan efektivitas SKP sebagai alat manajemen kinerja, serta pelaksanaan reward system berbasis kinerja. Upaya ini diharapkan dapat mendorong ASN bekerja lebih produktif, adaptif terhadap perubahan, dan konsisten menjunjung etika profesi.

### 4. Penguatan pengembangan kompetensi ASN

Penguatan Pengembangan Kompetensi diwujudkan dengan prinsip ASN bukan hanya berhak tapi wajib mengembangkan kompetensi, oleh karena itu instansi wajib memberikan dukungan akses dan sumber daya kepada ASN untuk meningkatkan kompetensi.

Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Tebo masih menghadapi berbagai tantangan yang menghambat peningkatan kualitas dan profesionalitas pegawai.

Pengembangan kompetensi ASN ke depan diarahkan pada penyusunan perencanaan pelatihan yang berbasis kebutuhan nyata organisasi dan jabatan melalui penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi. Langkah strategis mencakup pemetaan kompetensi ASN secara menyeluruh, penetapan skema pelatihan berjenjang (minimal 20 JP per ASN per tahun).

Teknik penentuan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diatas dapat dilihat pada tabel dibawah berikut :

**Tabel. 2.15**  
**Teknik menyimpulkan isu strategis Perangkat Daerah**

Potensi yang menjadi kewenangan PD	Permasalahan PD	Isu KLHS yang relevan dengan PD	Isu Lingkungan Dinamis yang Relevan dengan PD			Isu Strategis PD
			Global	Nasional	Regional	
Tersedianya SDM aparatur yang menguasai kompetensi digital	Belum optimalnya pemanfaatan teknologi dalam manajemen kepegawaian	Proporsi perempuan yang berada di posisi managerial	Transformasi Digital dan Government	Digitalisasi Manajemen ASN	Rendahnya Kualitas dan Pemerataan Kompetensi ASN antar OPD	Optimalisasi Digitalisasi Kepegawaian
Sudah diterapkannya sistem merit	Belum optimalnya Tata Kelola Manajemen ASN berbasis Meritokrasi			Transformasi Rekrutmen dan Jabatan ASN		Optimalisasi Sistem Merit
Sudah dilakukan penilaian indek profesionalitas ASN	Belum optimalnya tingkat profesionalitas ASN			Kemudahan Mobilitas Talenta Nasional		Peningkatan profesionalitas ASN
Kegiatan pengembangan kompetensi yang dapat diakses secara online maupun offline	Belum optimalnya pengembangan kompetensi ASN			Percepatan Pengembangan Kompetensi		Penguatan Pengembangan Kompetensi ASN

Untuk mendukung dan menjawab isu-isu strategis di atas, BKPSDM Kabupaten Tebo juga perlu mencermati berbagai tantangan dan peluang yang memengaruhi penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi:

## **1. Tantangan**

- 1) Tuntutan masyarakat terhadap birokrasi yang bersih, transparan, dan akuntabel (good & clean governance);
- 2) Kinerja ASN yang belum optimal dan belum didukung sistem evaluasi kinerja yang kuat;
- 3) Masih lemahnya pembinaan disiplin dan budaya kerja ASN;
- 4) Belum maksimalnya penerapan manajemen pelayanan ASN yang berbasis sistem;
- 5) Penempatan ASN belum sepenuhnya sesuai kompetensi dan kebutuhan jabatan;
- 6) Pelaksanaan seleksi jabatan yang masih menghadapi tantangan profesionalisme dan objektivitas.

## **2. Peluang**

- 1) Arah kebijakan nasional mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi dan sistem merit;
- 2) Kemajuan teknologi informasi mendukung implementasi e-government dan integrasi sistem kepegawaian;
- 3) Tersedianya regulasi dan kebijakan pendukung pengembangan ASN (UU ASN, Permenpan, dll);
- 4) Terbukanya peluang kerja sama antar-instansi dalam pengembangan kompetensi ASN.

### **2.2.3 Telaahan terhadap Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD**

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tebo Tahun 2025 - 2029 pada dasarnya merupakan dokumen perencanaan pembangunan daerah dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yang disusun berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang

pedoman penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029.

Visi Kabupaten Tebo adalah **“Terwujudnya Kabupaten Tebo Yang Cerdas, Sehat dan Sejahtera Tahun 2030”**

Visi ini mencerminkan harapan besar untuk membangun sumber daya manusia yang unggul, meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, dan menciptakan kesejahteraan yang merata bagi seluruh lapisan masyarakat.

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, ditetapkan lima misi pembangunan daerah Kabupaten Tebo antara lain :

1. Mewujudkan aksesibilitas dan peningkatan kualitas pelayanan bidang pendidikan dan kesehatan.
2. Mewujudkan daya saing ekonomi daerah melalui pertumbuhan ekonomi berkualitas dan berkelanjutan berbasis potensi sumber daya alam dan kearifan lokal.
3. Meningkatkan kuantitas dan kualitas infrastruktur fisik
4. Optimalisasi sumber daya daerah berbasis pemberdayaan masyarakat, pembangunan berkelanjutan, dan pembangunan berwawasan lingkungan.
- 5. Mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan bersih (good and clean governance) serta layanan publik yang berkualitas berbasis teknologi informasi.**

Misi Kabupaten Tebo yang sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Misi ke 5 yaitu **Mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan bersih (good and clean governance) serta layanan publik yang berkualitas berbasis Teknologi Informasi.** Misi ini mengamanatkan pentingnya

reformasi birokrasi, peningkatan kapasitas dan integritas ASN, serta transformasi layanan publik menuju digitalisasi yang efisien dan responsif. Sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, BKPSDM Kabupaten Tebo memiliki peran strategis dalam mendukung implementasi misi ini.

Tujuan pembangunan daerah sebagaimana tercantum dalam RPJMD antara lain :

1. SDM Tebo yang sehat dan cerdas
2. Meningkatnya kesejahteraan masyarakat berbasis perekonomian yang inklusif dan berkelanjutan
3. Meningkatnya tata kelola pemerintahan daerah yang baik dan bersih

BKPSDM berkontribusi secara langsung terhadap **Tujuan ke-3**, yakni peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, melalui upaya peningkatan kompetensi ASN, penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian, serta penguatan etika dan profesionalisme birokrasi.

Sedangkan Sasaran RPJMD Kabupaten Tebo antara lain :

1. Meningkatnya akses pendidikan yang berkualitas
2. Derajat kesehatan masyarakat yang semakin meningkat
3. Meningkatnya produktivitas perekonomian berbasis potensi daerah dan keberdayaan desa
4. Menurunnya pengangguran
5. Dukungan infrastruktur yang merata dan berkualitas
6. Meningkatnya kualitas lingkungan hidup dan ketangguhan terhadap bencana

7. Tata pemerintahan yang semakin akuntabel, melayani dan berintegritas berbasis transformasi digital

8. Meningkatnya kapasitas keuangan daerah

Adapun sasaran RPJMD yang berkaitan langsung dengan peran BKPSDM adalah Sasaran ke-7 yaitu *tata pemerintahan yang semakin akuntabel, melayani dan berintegritas berbasis transformasi digital*, sasaran tersebut dapat dicapai melalui penguatan sistem manajemen ASN berbasis digital, peningkatan kualitas layanan kepegawaian, serta penyelenggaraan program pelatihan yang mendorong kompetensi, integritas, dan pelayanan prima.

#### **2.2.4 Penelaahan Core Bisnis BKPSDM berpedoman pada Visi Misi RPJMD**

Penelaahan Core Bisnis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo berpedoman pada Visi Misi pembangunan jangka menengah daerah, dimana salah satu visi yang langsung berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDM, yaitu:

Misi ke-5: Mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan bersih (good and clean governance) serta layanan publik yang berkualitas berbasis teknologi informasi.

Berdasarkan hal tersebut, maka core bisnis BKPSDM Kabupaten Tebo dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengelolaan Manajemen ASN yang Berbasis Sistem Merit  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki fungsi utama dalam membangun tata kelola kepegawaian yang profesional, adil, dan transparan melalui penerapan prinsip-prinsip sistem merit. Hal ini meliputi perencanaan kebutuhan ASN, pengadaan,

promosi, mutasi, penilaian kinerja, serta disiplin ASN yang objektif dan berbasis kompetensi.

## 2. Pengembangan Kompetensi ASN untuk Meningkatkan Kualitas SDM Aparatur

Dalam mendukung visi "cerdas" dan misi peningkatan layanan publik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, pengelolaan manajemen talenta, serta pengembangan karier ASN guna menciptakan aparatur yang kompeten, responsif, dan adaptif terhadap dinamika pemerintahan dan kebutuhan masyarakat.

Selain itu BKPSDM juga menjadi pelaksana layanan administrasi ASN yang efektif, efisien, dan berbasis teknologi informasi, seperti pelayanan kenaikan pangkat, pensiun, mutasi, dan pemutakhiran data kepegawaian. Hal ini sejalan dengan misi mewujudkan layanan publik yang berkualitas berbasis teknologi informasi. BKPSDM turut berkontribusi dalam mendorong reformasi birokrasi penguatan budaya kerja, sistem monitoring dan evaluasi kinerja ASN. Hal ini selaras dengan tujuan menciptakan tata pemerintahan yang bersih dan baik.

Dengan demikian, core bisnis BKPSDM Kabupaten Tebo secara substansial mendukung terwujudnya misi kelima RPJMD dan menjadi fondasi penting dalam pencapaian tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan profesional. Core bisnis ini akan menjadi dasar penyusunan tujuan, sasaran, program, dan kegiatan strategis BKPSDM selama periode 2025–2029.

### **2.2.5 Penelaahan Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Tebo**

Dalam rangka menjamin kesesuaian arah pembangunan dengan kebijakan penataan ruang, dilakukan penelaahan terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Tebo Tahun 2023–2042. Hasil penelaahan menunjukkan bahwa seluruh program prioritas dan kegiatan strategis BKPSDM yang bersifat fisik berada dalam kawasan yang sesuai dengan peruntukan ruang sebagaimana diatur dalam RTRW, yaitu kawasan perkantoran dan permukiman. Tidak terdapat kegiatan yang berlokasi di kawasan lindung atau yang bertentangan dengan ketentuan zonasi ruang. Dengan demikian, Renstra BKPSDM 2025–2029 dinyatakan sejalan dengan arah kebijakan tata ruang wilayah.

### **2.2.6 Analisis Terhadap Dokumen Hasil Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)**

Sesuai dengan hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD/RPJPD Kabupaten Tebo, salah satu aspek keberlanjutan sosial yang menjadi perhatian adalah kesetaraan akses dan peran perempuan dalam pengambilan keputusan, termasuk dalam birokrasi pemerintahan daerah. Proporsi perempuan dalam jabatan struktural dan manajerial merupakan indikator penting dari SDGs, Tujuan 5 dalam KLHS : Kesetaraan Gender, dan juga mencerminkan praktik *good governance* dan sistem merit yang adil.

Berdasarkan data profil ASN Kabupaten Tebo tahun 2024 Proporsi ASN perempuan mencapai 59,22% dari total ASN. Namun, hanya sekitar 31,19% dari jabatan administrator

dan pengawas diisi oleh perempuan. Jabatan pimpinan tinggi pratama belum diisi oleh perempuan secara signifikan. Ketimpangan jabatan manajerial terlihat dari keterwakilan perempuan dalam posisi kepemimpinan masih rendah yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan kepemimpinan bagi perempuan, budaya organisasi yang maskulin dan belum dilaksanakannya talent pool berbasis gender.

Implikasi terhadap Renstra BKPSDM adalah penerapan Sistem merit berbasis gender melalui perencanaan karier dan promosi jabatan yang mempertimbangkan proporsi dan kualitas ASN perempuan.

### **2.2.7 Crosscutting Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Dalam rangka mewujudkan pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing, maka peran BKPSDM Kabupaten Tebo tidak dapat berjalan secara parsial. Diperlukan pendekatan *crosscutting* (lintas sektor) yang mengintegrasikan peran dan fungsi BKPSDM dengan berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terkait. Crosscutting merupakan pendekatan strategis yang menekankan pentingnya kolaborasi antar sektor dalam perencanaan dan pelaksanaan kebijakan kepegawaian, guna menjamin keterpaduan program pembangunan daerah.

Crosscutting ini mencakup koordinasi dan sinergi lintas perangkat daerah, khususnya dalam hal pengadaan ASN, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, pengelolaan data kepegawaian, serta mutasi dan promosi jabatan. Dengan demikian, kebijakan dan program kerja BKPSDM tidak berdiri sendiri, melainkan mendukung dan didukung oleh OPD lain sebagai mitra teknis dan fungsional.

Berikut beberapa crosscutting pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan OPD di Kabupaten Tebo.

**Tabel. 2.16**  
**Crosscutting BKPSDM dengan OPD dalam Kabupaten Tebo**

No	Kegiatan	OPD Terkait	Bentuk Crosscutting
1	Pengadaan ASN	Bagian Organisasi, Bappeda, Bakeuda, Inspektorat	Penetapan formasi, analisis jabatan, kebutuhan anggaran, rekomendasi pengawasan
2	Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN	Inspektorat	Penyusunan SKP dalam pengukuran capaian individu dan organisasi
3	Sistem Merit	Inspektorat, Bagian Organisasi	Penilaian sistem merit
4	Mutasi, Promosi, dan Rotasi Jabatan	Bagian Organisasi	Promosi dan rotasi jabatan berbasis analisis jabatan dan kebutuhan organisasi
5	Digitalisasi Layanan Kepegawaian	Dinas Kominfo	Integrasi sistem aplikasi kepegawaian dengan infrastruktur teknologi informasi daerah
6	Pelaksanaan Disiplin dan Kode Etik ASN	Inspektorat	Penyusunan dan pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran kode etik ASN
7	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Kesehatan dan Semua OPD	Pengumpulan dan koordinasi data pengembangan kompetensi

Selain Crosscutting BKPSDM dengan OPD dalam Kabupaten Tebo, dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, juga menerapkan pendekatan *crosscutting* antar bidang guna menjamin sinergi dan efisiensi. Setiap bidang saling berkoordinasi dalam penyediaan data, perencanaan program, hingga evaluasi kinerja aparatur. Integrasi ini mendukung penguatan sistem merit, pengembangan

karir berbasis kompetensi, serta perencanaan kepegawaian yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan organisasi. Crosscutting antar bidang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel. 2.17**

**Crosscutting antar bidang BKPSDM Kabupaten Tebo**

No	Kegiatan Utama	Bidang	Bidang Terkait	Bentuk Crosscutting
1	Penilaian Kinerja ASN	Pengadaan, Pembinaan dan Penilaian Kinerja Aparatur	Mutasi, Informasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi	Data kinerja untuk dasar pengembangan karir dan promosi
2	Diklat dan Pengembangan Kompetensi	Pengembangan SDM dan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Mutasi, Informasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi	Data karir dan potensi sebagai dasar perencanaan pelatihan
3	Manajemen Talenta ASN	Mutasi, Informasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi	Pengembangan SDM dan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Penyesuaian kompetensi dengan rencana suksesi jabatan
4	Pemutakhiran Data ASN	Mutasi, Informasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi	Semua Bidang	Basis data tunggal digunakan oleh semua bidang untuk intervensi kebijakan kepegawaian

Dengan adanya pendekatan crosscutting baik lintas OPD maupun antar bidang di lingkungan BKPSDM, maka pengelolaan manajemen ASN di Kabupaten Tebo dapat lebih terintegrasi, efisien, dan adaptif. Sinergi ini juga memastikan bahwa kebijakan kepegawaian tidak hanya mendukung kinerja BKPSDM, tetapi juga memperkuat pencapaian sasaran pembangunan daerah secara menyeluruh.

## **BAB III**

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

#### **3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra**

Tujuan adalah sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahunan. Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna:

1. Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai terakhir renstra;
2. Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas pokok dan fungsi organisasi;
3. Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi selama kurun waktu renstra.

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

Tujuan dan Sasaran jangka menengah perangkat daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.1  
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan  
Perangkat Daerah

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Indikator	Baseline Tahun 2024	Target Tahun						Ket
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
Tata kelola pemerintahan yang semakin akuntabel, melayani dan berintegritas berbasis transformasi digital	Meningkatnya Profesionalitas ASN		Indeks profesionalitas ASN	76,81	76,82	76,83	76,84	78,85	76,86	76,87	
		Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penataan ASN	Indeks sistem merit	0,51	0,52	0,53	0,54	0,55	0,56	0,57	
		Meningkatnya kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	26,55	26,57	26,59	26,61	26,63	26,65	26,67	

### 3.2 Strategi

Untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, diperlukan strategi yang tepat, terarah, dan adaptif terhadap dinamika lingkungan eksternal dan internal. Strategi merupakan langkah-langkah terencana yang disusun berdasarkan analisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan, dengan tujuan untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Dalam konteks BKPSDM, strategi menjadi jembatan antara arah kebijakan nasional, tujuan daerah, serta kebutuhan riil dalam pengelolaan manajemen ASN. Oleh karena itu, strategi pelaksanaan Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo 2025–2029 disusun secara bertahap dengan memperhatikan prioritas urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Penahapan strategi tersebut ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 3.2**  
**Penahapan Renstra BKPSDM**

<b>Tahap I (2026)</b>	<b>Tahap II (2027)</b>	<b>Tahap III (2028)</b>	<b>Tahap IV (2029)</b>	<b>Tahap V (2030)</b>
<b>Urusan Kepegawaian</b>				
Penataan ASN sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi pendidikan	Penataan ASN sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi pendidikan	Meningkatkan kinerja dan kompetensi ASN	Penempatan ASN sesuai kompetensi, profesionalitas dan integritas	Penempatan ASN berdasarkan Talent pool
Peningkatan sarana dan prasarana untuk proses pelayanan digitalisasi kepegawaian	Pengembangan aplikasi digitalisasi layanan kepegawaian	Pengembangan aplikasi digitalisasi layanan kepegawaian	Pengelolaan pelayanan kepegawaian secara digital	Pelayanan kepegawaian berbasis digital
<b>Urusan Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>				
Analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan	Analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan	Menentukan kinerja atau tingkat pengetahuan yang dimiliki	Menentukan kinerja atau tingkat pengetahuan yang dimiliki	Melaksanakan pengembangan kompetensi sesuai kebutuhan

### **3.3 Arah Kebijakan**

Kebijakan adalah pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama periode Rencana Strategis. Kebijakan ini diarahkan kepada pilihan-pilihan strategis agar selaras dengan Rencana Pembangunan Daerah serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk itu, tabel berikut menyajikan teknik perumusan arah kebijakan Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo 2025–2029:

**Tabel 3.3**  
**Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra**

<b>Operasionalisasi NSPK</b>	<b>Arah Kebijakan Renstra</b>	<b>Arah Kebijakan RPJMD</b>	<b>Ket.</b>
Perencanaan kebutuhan ASN	Menyusun formasi ASN berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja (Anjab-ABK)	Penguatan sistem merit pendukung birokrasi profesional dan berintegritas	Sistem merit dimulai dari kebutuhan ASN yang tepat
Pengadaan ASN	Menjamin pelaksanaan seleksi ASN secara terbuka, kompetitif, dan bebas intervensi		Dilandasi transparansi dan objektivitas
Pengembangan ASN	Melaksanakan kebijakan pengembangan SDM berbasis kebutuhan kompetensi dan jenjang karier		Termasuk diklat, pelatihan, bimbingan teknis
Manajemen Kinerja	Menerapkan disiplin kinerja ASN dan sistem reward & punishment berbasis hasil kerja		Mendukung sistem e-kinerja dan evaluasi berkala
Pengelolaan Karier	Mengimplementasikan manajemen talenta dan talent pool untuk jabatan strategis		Mengurangi praktik non-merit dalam rotasi dan promosi
Promosi dan Mutasi	Melaksanakan rotasi/mutasi ASN berbasis kualifikasi, kompetensi, dan integritas		Harus bebas dari konflik kepentingan
Disiplin, Penghargaan, dan Pemberhentian	Memberikan penghargaan berbasis kinerja dan menjatuhkan sanksi sesuai aturan kepegawaian		Termasuk pemutusan hubungan kerja yang sah dan adil
Sistem Informasi ASN	Optimalisasi pemanfaatan sistem informasi ASN yang terintegrasi		Mendukung pengambilan keputusan berbasis data

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

**4.1. Program, Kegiatan dan Subkegiatan**

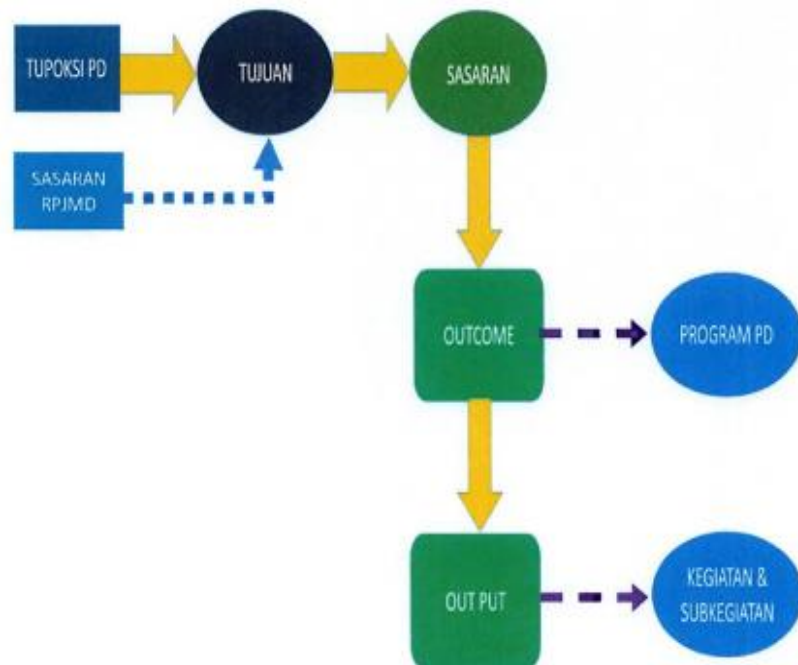
Program adalah bentuk instrument kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah atau masyarakat, yang dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah, untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan dan dijabarkan dalam beberapa kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo terdapat program yang merupakan kegiatan untuk belanja rutin dan program yang menjadi prioritas urusan wajib.

Penyusunan program, kegiatan, dan subkegiatan dalam Renstra BKPSDM Kabupaten Tebo Tahun 2025–2029 disusun sebagai langkah operasional untuk mewujudkan visi dan misi kepala daerah serta sasaran strategis perangkat daerah yang tertuang dalam dokumen RPJMD Kabupaten Tebo Tahun 2025–2029.

Program, kegiatan, dan subkegiatan ini dirancang secara sistematis, terukur, dan akuntabel dengan memperhatikan prinsip efisiensi anggaran, efektivitas pelaksanaan, dan keterkaitan langsung terhadap tujuan strategis organisasi. Selain itu, penyusunan program juga mengacu pada norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) yang ditetapkan oleh pemerintah pusat, khususnya dalam pengelolaan manajemen ASN dan sistem merit.

Penyusunan program, kegiatan, dan subkegiatan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses perencanaan strategis yang berorientasi pada hasil (result-based planning). Sebagaimana diamanatkan dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025, kerangka perumusan program dan kegiatan harus mencerminkan hubungan logis antara tupoksi perangkat daerah, tujuan dan sasaran strategis, serta outcome dan output yang ingin dicapai.

Gambar 4.1  
Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Subkegiatan Rentra



Perumusan program, kegiatan, sub kegiatan renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1  
Teknik Merumuskan Proram/ Kegiatan/ Subkegiatan Renstra

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KET
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
<b>5.03.5.04.0.00.05.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>							
- Tata kelola pemerintahan yang semakin akuntabel, melayani dan berintegritas berberbasis transformasi digital	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penataan ASN	Meningkatnya kinerja instansi pemerintah		Indeks Profesionalitas ASN		
					Indeks Sistem Merit		
					Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah	5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
				Tersedianya dokumen perencanaan perangkat daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5.03.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
				Terlaksananya administrasi keuangan perangkat daerah	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	5.03.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
				Terlaksananya administrasi barang milik daerah pada perangkat daerah	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	5.03.01.2.02.0003 - Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	
					Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	5.03.01.2.03 - Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	5.03.01.2.03.0006 - Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	
				Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	5.03.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	5.03.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KET
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	5.03.01.2.05.0011 - Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	
					Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	5.03.01.2.05.0002 - Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	
				Terlaksananya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	5.03.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
					Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	5.03.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	5.03.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
				Terlaksananya pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	

<b>NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN</b>	<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>OUTCOME</b>	<b>OUTPUT</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN</b>	<b>KET</b>
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	5.03.01.2.07.0001 - Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
				Tersedianya Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	5.03.01.2.08.0001 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	5.03.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	5.03.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
				Terlaksananya pemeliharaan barang milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	5.03.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	5.03.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
					Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	5.03.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KET
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	5.03.01.2.09.0010 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
			Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian, pengembangan kompetensi ASN, tata kelola pengembangan karir ASN, dan kualitas penilaian kinerja ASN		Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
					Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
					Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Terlaksananya pengadaan dan pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	5.03.02.2.01.0004 - Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
				Terlaksananya Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	5.03.02.2.01.0008 - Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	
				Terlaksananya Sistem Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
				Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
					Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KET
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	5.03.02.2.02.0001 - Pengelolaan Mutasi ASN	
					Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	5.03.02.2.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	5.03.02.2.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN	
				Terlaksananya kegiatan pengembangan kompetensi ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	5.03.02.2.03.0001 - Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
				Terlaksananya penilaian kinerja dan pembinaan disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5.03.02.2.04.0002 - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN	
				Terkelolanya Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	5.03.02.2.04.0005 - Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	
		Meningkatnya kompetensi ASN			Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi		
			Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional		Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
					Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Manajerial	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	

<b>NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN</b>	<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>OUTCOME</b>	<b>OUTPUT</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN</b>	<b>KET</b>
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
				<i>Terlaksananya Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</i>	<i>Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan</i>	<i>5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</i>	
					<i>Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan</i>	<i>5.04.02.2.02.0007 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan</i>	

Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo dibuat dari tahun 2025 hingga tahun 2030, disusunnya sampai tahun 2030 disebabkan karena untuk menjaga kesinambungan perencanaan perangkat daerah yaitu sebagai pijakan atau pedoman dalam menyusun Renja tahun 2030.

Program, kegiatan, sub kegiatan Rentra Tahun 2023 – 2026 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2 Rencana Program, Kegiatan, Subkegiatan dan Pendanaan Tahun 2025 – 2030**

IDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET	
			2026		2027		2028		2029		2030				
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU			
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	
5.03 - KEPEGAWAIAN				6.779.883.597		7.481.581.851		7.293.805.579		7.703.212.663		7.518.760.853			
5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				5.165.917.871		5.243.406.639		5.322.057.739		5.401.888.605		5.482.916.934			
Meningkatnya kinerja instansi pemerintah	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah (Angka)	83,75	83,77	5.165.917.871	83,79	5.243.406.639	83,81	5.322.057.739	83,83	5.401.888.605	83,85	5.482.916.934			
5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				25.000.000		25.000.000		25.000.000		25.000.000		25.000.000			
Tersedianya dokumen perencanaan perangkat daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	4	4	25.000.000	4	25.000.000	4	25.000.000	4	25.000.000	4	25.000.000	5.03.5.04.0.00.05.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia		
5.03.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				25.000.000		25.000.000		25.000.000		25.000.000		25.000.000			
Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	4	4	25.000.000	4	25.000.000	4	25.000.000	4	25.000.000	4	25.000.000			
5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				3.998.195.871		4.008.195.871		4.162.106.912		4.248.064.958		4.334.894.824			

IDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Terlaksananya administrasi keuangan perangkat daerah	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	31	35		35		35		35		35			
	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	12	12	3.998.195.871	12	4.008.195.871	12	4.162.106.912	12	4.248.064.958	12	4.334.894.824		
5.03.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN				3.862.091.871		3.872.091.871		4.026.002.912		4.110.548.973		4.196.870.502		
Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	31	35	3.862.091.871	35	3.872.091.871	35	4.026.002.912	35	4.110.548.973	35	4.196.870.502		
5.03.01.2.02.0003 - Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD				136.104.000		136.104.000		136.104.000		137.515.985		138.024.322		
Terlaksananya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	12	12	136.104.000	12	136.104.000	12	136.104.000	12	137.515.985	12	138.024.322		
5.03.01.2.03 - Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah				22.560.000		22.560.000		22.560.000		22.560.000		22.560.000		

IDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN / OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Terlaksananya administrasi barang milik daerah pada perangkat daerah	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	2	2	22.560.000	2	22.560.000	2	22.560.000	2	22.560.000	2	22.560.000		
5.03.01.2.03.0006 - Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD				22.560.000		22.560.000		22.560.000		22.560.000		22.560.000		
Terlaksananya Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	2	2	22.560.000	2	22.560.000	2	22.560.000	2	22.560.000	2	22.560.000		
5.03.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				53.000.000		53.000.000		53.000.000		53.000.000		53.000.000		
Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket)		0		0		0		40		0			
	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan (Orang)	3	5	53.000.000	5	53.000.000	5	53.000.000	5	53.000.000	5	53.000.000		
5.03.01.2.05.0002 - Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya				0		0		0		20.000.000		0		
Tersedianya Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket)		0	0	0	0	0	0	40	20.000.000	0	0		

IDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN / OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03.01.2.05.0011 - Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan				53.000.000		53.000.000		53.000.000		33.000.000		53.000.000		
Terlaksananya Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan (Orang)	3	5	53.000.000	5	53.000.000	5	53.000.000	5	33.000.000	5	53.000.000		
5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah				467.293.200		348.411.000		428.923.597		443.246.105		471.558.032		
Terlaksananya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	2	2	467.293.200	2	348.411.000	2	428.923.597	2	443.246.105	2	471.558.032		
	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	3	3		3		3		3		3			
	Jumlah Laporan Penyelenggara n Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	12	12		12		12		12		12			

IDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN / OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	10	10		10		10		10		10			
	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	0	2		1		2		2		2			
	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	5	5		5		5		5		5			
5.03.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor				6.998.400		7.000.000		7.297.087		7.450.326		7.606.783		
Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	2	2	6.998.400	2	7.000.000	2	7.297.087	2	7.450.326	2	7.606.783		
5.03.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor				128.884.400		10.000.000		63.354.445		70.270.001		90.473.759		
Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	0	2	128.884.400	1	10.000.000	2	63.354.445	2	70.270.001	2	90.473.759		

IDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN / OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor				116.411.000		116.411.000		134.147.250		136.694.342		139.840.595		
Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	10	10	116.411.000	10	116.411.000	10	134.147.250	10	136.694.342	10	139.840.595		
5.03.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan				50.000.000		50.000.000		52.122.050		53.216.613		54.334.162		
Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	5	5	50.000.000	5	50.000.000	5	52.122.050	5	53.216.613	5	54.334.162		
5.03.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan				14.999.400		15.000.000		15.636.615		15.964.984		16.300.249		
Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	3	3	14.999.400	3	15.000.000	3	15.636.615	3	15.964.984	3	16.300.249		
5.03.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				150.000.000		150.000.000		156.366.150		159.649.839		163.002.484		
Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	12	12	150.000.000	12	150.000.000	12	156.366.150	12	159.649.839	12	163.002.484		

IDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				0		323.378.629		0		0		0		
Terlaksananya pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	0	0	0	1	323.378.629	0	0	0	0	0	0		
5.03.01.2.07.0001 - Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan				0		323.378.629		0		0		0		
Tersedianya Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	0	0	0	1	323.378.629	0	0	0	0	0	0		
5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				205.970.400		205.970.400		217.456.000		219.412.276		221.409.634		
Tersedianya Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	12	12	205.970.400	12	205.970.400	12	217.456.000	12	219.412.276	12	221.409.634		

IDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN / OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	4	4		4		4		4		4			
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	1	1		1		1		1		1			
5.03.01.2.08.0001 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat				3.000.000		3.000.000		3.000.000		3.000.000		3.000.000		
Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	1	1	3.000.000	1	3.000.000	1	3.000.000	1	3.000.000	1	3.000.000		
5.03.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik				93.156.000		93.156.000		93.156.000		95.112.276		97.109.634		
Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	12	12	93.156.000	12	93.156.000	12	93.156.000	12	95.112.276	12	97.109.634		
5.03.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor				109.814.400		109.814.400		121.300.000		121.300.000		121.300.000		
Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	4	4	109.814.400	4	109.814.400	4	121.300.000	4	121.300.000	4	121.300.000		

IDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				393.898.400		256.890.739		413.011.230		390.605.266		354.494.444		
Terlaksananya pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direh abilitasi (Unit)	0	1		1		1		1		1			
	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	20	19	393.898.400	19	256.890.739	19	413.011.230	19	390.605.266	19	354.494.444		
	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direh abilitasi (Unit)	0	0		1		1		1		1			
	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	46	46		46		46		46		46			
5.03.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				180.000.000		180.000.000		187.639.380		191.579.807		195.602.983		

IDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	20	19	180.000.000	19	180.000.000	19	187.639.380	19	191.579.807	19	195.602.983		
5.03.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya				24.850.000		24.850.000		25.371.850		25.904.659		26.448.657		
Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	46	46	24.850.000	46	24.850.000	46	25.371.850	46	25.904.659	46	26.448.657		
5.03.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya				189.048.400		37.798.400		150.000.000		150.000.000		100.000.000		
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	0	1	189.048.400	1	37.798.400	1	150.000.000	1	150.000.000	1	100.000.000		
5.03.01.2.09.0010 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				0		14.242.339		50.000.000		23.120.800		32.442.804		
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	0	0	0	1	14.242.339	1	50.000.000	1	23.120.800	1	32.442.804		

IDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				1.613.965.726		2.238.175.212		1.971.747.840		2.301.324.058		2.035.843.919		
Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian, pengembangan kompetensi ASN, tata kelola pengembangan karir ASN, dan kualitas penilaian kinerja ASN	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya (Persentase)	2,07	2,07		2,07		2,07		2,07		2,07		2.035.843.919	5.03.5.04.0.00.05.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik (Persentase)	90	90,1	1.613.965.726	90,15	2.238.175.212	90,2	1.971.747.840	90,25	2.301.324.058	90,3			
	Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya (Persentase)	81,31	83		83,5		84		84,5		85			
5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				782.684.900		690.704.800		690.704.800		700.704.800		700.704.800		
Terlaksananya Fasilitas Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi (Lembaga)	1	1	82.705.300	1	82.705.300	1	82.705.300	1	82.705.300	1	82.705.300		
5.03.02.2.01.0008 - Fasilitas Lembaga Profesi ASN				82.705.300		82.705.300		82.705.300		82.705.300		82.705.300		
Terfasilitasinya Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi (Lembaga)	1	1	82.705.300	1	82.705.300	1	82.705.300	1	82.705.300	1	82.705.300		

IDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN / OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Terlaksananya pengadaan dan pemberhentian ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	157	4	449.999.500	4	489.999.500	4	489.999.500	4	499.999.500	4	499.999.500		
5.03.02.2.01.0004 - Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN				300.000.000		340.000.000		340.000.000		350.000.000		350.000.000		
Terlaksananya Evaluasi Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)	1	1	300.000.000	1	340.000.000	1	340.000.000	1	350.000.000	1	350.000.000		
5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian				149.999.500		149.999.500		149.999.500		149.999.500		149.999.500		
Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	157	4	149.999.500	4	149.999.500	4	149.999.500	4	149.999.500	4	149.999.500		
Terlaksananya Sistem Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	4	2	249.980.100	2	118.000.000	2	118.000.000	2	118.000.000	2	118.000.000		

IDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian				249.980.100		118.000.000		118.000.000		118.000.000		118.000.000		
Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen )	4	2	249.980.100	2	118.000.000	2	118.000.000	2	118.000.000	2	118.000.000		
5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN				514.019.900		1.210.209.486		943.782.114		1.263.358.332		997.878.193		
Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen )	1	1	514.019.900	1	1.210.209.486	1	943.782.114	1	1.263.358.332	1	997.878.193		
	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen )	6	6		6		6		6		6			
	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah (Dokumen )	4	4		4		4		4		4			

IDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03.02.2.02.0001 - Pengelolaan Mutasi ASN				124.128.800		461.209.486		124.128.800		414.358.332		124.128.800		
Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah (Dokumen )	4	4	124.128.800	4	461.209.486	4	124.128.800	4	414.358.332	4	124.128.800		
5.03.02.2.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN				99.000.000		99.000.000		99.000.000		99.000.000		99.000.000		
Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen )	6	6	99.000.000	6	99.000.000	6	99.000.000	6	99.000.000	6	99.000.000		
5.03.02.2.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN				290.891.100		650.000.000		720.653.314		750.000.000		774.749.393		
Terlaksananya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen )	1	1	290.891.100	1	650.000.000	1	720.653.314	1	750.000.000	1	774.749.393		
5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN				138.847.726		158.847.726		158.847.726		158.847.726		158.847.726		
Terlaksananya kegiatan pengembangan kompetensi ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya (Orang)	50	50	138.847.726	50	158.847.726	50	158.847.726	50	158.847.726	50	158.847.726		

IDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	36	10		10		10		10		10			
5.03.02.2.03.0001 - Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN				83.147.426		83.147.426		83.147.426		83.147.426		83.147.426		
Meningkatnya Kapasitas ASN	Jumlah ASN yang Meningkat Kapasitasnya (Orang)	50	50	83.147.426	50	83.147.426	50	83.147.426	50	83.147.426	50	83.147.426		
5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN				55.700.300		75.700.300		75.700.300		75.700.300		75.700.300		
Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	36	10	55.700.300	10	75.700.300	10	75.700.300	10	75.700.300	10	75.700.300		
5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				178.413.200		178.413.200		178.413.200		178.413.200		178.413.200		
Terkelolanya Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa (Orang)	46	35	78.413.200	35	78.413.200	35	78.413.200	35	78.413.200	35	78.413.200		
5.03.02.2.04.0005 - Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai				78.413.200		78.413.200		78.413.200		78.413.200		78.413.200		
Terlaksananya Pemberian Tanda Jasa bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa (Orang)	46	35	78.413.200	35	78.413.200	35	78.413.200	35	78.413.200	35	78.413.200		

IDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN / OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Terlaksananya penilaian kinerja dan pembinaan disiplin ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen )	1	1	100.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000		
	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	12	9		9		9		9		9			
5.03.02.2.04.0002 - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				50.000.000		50.000.000		50.000.000		50.000.000		50.000.000		
Terlaksananya Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dokumen )	1	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000		
5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN				50.000.000		50.000.000		50.000.000		50.000.000		50.000.000		
Meningkatnya Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan (Orang)	12	9	50.000.000	9	50.000.000	9	50.000.000	9	50.000.000	9	50.000.000		

IDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN / OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				338.169.200		1.043.241.738		358.890.364		1.064.273.720		380.237.825		
5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				338.169.200		1.043.241.738		358.890.364		1.064.273.720		380.237.825		
Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Manajerial (%)	30,6	30,7	338.169.200	30,8	1.043.241.738	30,9	358.890.364	31	1.064.273.720	31,1	380.237.825	5.03.5.04.0.00.05.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar (%)	100	100		100		100		100		100			
5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				338.169.200		1.043.241.738		358.890.364		1.064.273.720		380.237.825		
Terlaksananya Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Laporan)	1	1	338.169.200	2	1.043.241.738	1	358.890.364	2	1.064.273.720	1	380.237.825		

IDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.04.02.2.02.0007 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan				338.169.200		1.043.241.738		358.890.364		1.064.273.720		380.237.825		
Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Laporan)	1	1	338.169.200	2	1.043.241.738	1	358.890.364	2	1.064.273.720	1	380.237.825		

Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam Program Prioritas Pembangunan Daerah, perangkat daerah menetapkan sejumlah subkegiatan yang dipilih sebagai sub kegiatan prioritas. Sub kegiatan ini diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja program dan kegiatan, serta memastikan keterpaduan antara perencanaan perangkat daerah dengan arah kebijakan pembangunan daerah.

Penetapan sub kegiatan prioritas dilakukan dengan mempertimbangkan urgensi, relevansi terhadap target kinerja, ketersediaan sumber daya, serta dampak yang dihasilkan bagi masyarakat. Dengan demikian, daftar sub kegiatan prioritas ini merupakan instrumen penting untuk mengarahkan pelaksanaan pembangunan yang lebih fokus, terukur, dan berorientasi hasil.

Adapun daftar subkegiatan prioritas dalam mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Daftar Sub Kegiatan Prioritas Dalam Mendukung Program**  
**Prioritas Pembangunan Daerah**

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KET
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)
<b>5.03.5.04.0.00.05.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>				
1.	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian, pengembangan kompetensi ASN, tata kelola pengembangan karir ASN, dan kualitas penilaian kinerja ASN	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN 5.03.02.2.01.0004 - Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN 5.03.02.2.01.0006 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian 5.03.02.2.01.0008 - Fasilitasi Lembaga Profesi ASN 5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	

			5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
			5.03.02.2.02.0001 - Pengelolaan Mutasi ASN	
			5.03.02.2.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
			5.03.02.2.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN	
			5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
			5.03.02.2.03.0001 - Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
			5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
			5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			5.03.02.2.04.0002 - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			5.03.02.2.04.0005 - Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	
			5.03.02.2.04.0007 - Pembinaan Disiplin ASN	
2.	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
			5.04.02.2.02.0007 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	

#### 4.2. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah mewajibkan setiap organisasi pemerintahan menyusun laporan keuangan berbasis kinerja. Dalam menyusun laporan keuangan berbasis kinerja diperlukan satuan dan ukuran yang disebut dengan indikator kinerja.

Berbagai definisi indikator sering menyulitkan pemerintah daerah dalam menyusun laporan keuangan daerah. Secara umum ada dua kelompok indikator kinerja. Kelompok pertama dengan sebutan Indikator Kinerja Utama (IKU), kelompok kedua dikenal

dengan sebutan Indikator Kinerja Kunci (IKK). Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan amanat Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007 tanggal 31 Mei 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama. Sedangkan IKK lahir sebagaimana amanat Peraturan Pemerintah nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Permendagri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

Indikator Kinerja Utama merupakan acuan ukuran kinerja yang dipergunakan oleh Pemerintah Kabupaten dan masing-masing Organisasi Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Daerah. IKU dijadikan dasar untuk menetapkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tebo dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 4  
Penetapan Indikator Kinerja Utama BKPSDM

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KET
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)
1.	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	76,81	76,82	76,83	76,84	76,85	76,86	76,87	
2.	Indeks Sistem Merit	Indeks	0,51	0,52	0,53	0,54	0,55	0,56	0,57	
3.	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	Indeks	26,55	26,57	26,59	26,61	26,63	26,65	26,67	

### 4.3. Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Indikator Kinerja Kunci (IKK) yang merupakan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel.4.5  
Indikator Kinerja Kunci BKPSDM

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE 2024	TARGET TAHUN						KET
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)
<b>5.03.5.04.0.00.05.0000 - Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>										
<b>I</b>	<b>INDIKATOR KINERJA KUNCI</b>									
1	Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik	Persentase	90.00	90.05	90.10	90.15	90.20	90.25	90.30	
2	Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya	Persentase	81.31	82.00	83.00	83.50	84.00	84.50	85.00	
3	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	Persentase	2.07	2.07	2.07	2.07	2.07	2.07	2.07	
4	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar	%	100	100	100	100	100	100	100	
5	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Manajerial	%	30.60	30.65	30.70	30.80	30.90	31.00	31.10	

Dalam rangka mewujudkan tata kelola kepegawaian yang profesional dan berbasis merit, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menetapkan lima indikator kinerja kunci (IKK) yang menjadi tolok ukur

pencapaian sasaran strategis pada periode 2025–2030, sebagai berikut:

1. Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik

Indikator ini mengukur proporsi pegawai yang memperoleh penilaian kinerja (SKP) minimal kategori “Baik”. Peningkatan yang ditargetkan dari 90,05% pada tahun 2025 menjadi 90,30% pada tahun 2030 mencerminkan upaya berkelanjutan dalam memperkuat kinerja ASN melalui pembinaan, evaluasi, dan pemantauan secara sistematis.

2. Persentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya

Indikator ini memantau tingkat kesesuaian pengembangan karir ASN dengan kompetensi yang dimiliki. Target meningkat dari 82,00% di tahun 2025 menjadi 85,00% di tahun 2030, yang diharapkan dapat dicapai melalui penerapan sistem merit secara konsisten, pemetaan kompetensi, dan perencanaan karir yang terstruktur.

3. Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya

Indikator ini mengukur proporsi ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi setiap tahunnya. Nilai yang dipertahankan pada angka 2,07% selama periode perencanaan menunjukkan fokus pada pengembangan secara bertahap dan berkelanjutan, dengan mempertimbangkan kapasitas anggaran serta prioritas program pelatihan.

4. Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar

Indikator ini memastikan bahwa seluruh ASN mendapatkan penguatan kompetensi dasar sebagai bekal pelaksanaan tugas. Target 100% setiap tahun menunjukkan komitmen BKPSDM

dalam menjamin pemerataan akses terhadap pelatihan dan pembekalan kompetensi dasar bagi semua pegawai.

5. Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Manajerial

Indikator ini mengukur proporsi ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi manajerial. Target peningkatan dari 30,65% di tahun 2025 menjadi 31,10% di tahun 2030 menggambarkan fokus BKPSDM pada penguatan kapasitas manajerial ASN sebagai bagian dari penyiapan calon pemimpin masa depan.

Secara keseluruhan, kelima indikator kinerja kunci ini menjadi instrumen pengendalian dan evaluasi bagi pencapaian sasaran strategis BKPSDM. Peningkatan kinerja diukur secara kuantitatif dari tahun ke tahun, dengan tetap mempertahankan prinsip transparansi, objektivitas, dan akuntabilitas dalam pengelolaan manajemen ASN.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tebo Tahun 2025–2029 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang disusun sebagai pedoman dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi di bidang manajemen kepegawaian serta pengembangan kompetensi sumber daya aparatur.

Dokumen ini telah disusun dengan mengacu pada Visi dan Misi Kepala Daerah sebagaimana tercantum dalam RPJMD Kabupaten Tebo Tahun 2025–2029, serta memperhatikan arah kebijakan nasional dan provinsi, termasuk regulasi-regulasi strategis di bidang reformasi birokrasi, sistem merit, dan transformasi digital pelayanan publik.

Melalui dokumen ini, BKPSDM Kabupaten Tebo menetapkan tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, kegiatan, hingga indikator kinerja utama sebagai dasar penyusunan rencana kerja tahunan dan pelaksanaan anggaran selama periode lima tahun ke depan. Fokus utama Renstra ini adalah membangun sistem manajemen ASN yang profesional, akuntabel, berbasis kinerja, serta mampu menjawab tantangan kebutuhan organisasi dan dinamika pelayanan publik di era digital.

Keberhasilan pelaksanaan Renstra ini memerlukan komitmen dan sinergi yang kuat antara seluruh unsur pimpinan, pegawai, serta mitra kerja strategis, termasuk perangkat daerah lainnya dan pemerintah pusat. Evaluasi dan penyesuaian secara berkala juga diperlukan untuk memastikan bahwa pelaksanaan Renstra tetap adaptif terhadap dinamika kebijakan dan kebutuhan

pembangunan daerah.

Dengan harapan besar, semoga dokumen ini menjadi acuan yang kokoh dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang semakin baik, serta sumber daya aparatur yang unggul, kompeten, dan berintegritas dalam mendukung terwujudnya Kabupaten Tebo yang **Cerdas, Sehat, dan Sejahtera** tahun 2030.