



RENCANA STRATEGIS RENSTRA



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA PALU**

TAHUN 2025 - 2029

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu Tahun 2025 - 2029 yang merupakan tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025 - 2029, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 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, serta berpedoman pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Palu 2025 - 2029. yang memuat Rencana Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu untuk periode 5 (lima) Tahun kedepan yang terprogram secara rinci dan diharapkan dapat dibiayai melalui dana APBD Pemerintah Kota Palu.

Renstra BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025 - 2029 merupakan dokumen penting yang perlu menjadi perhatian untuk dilaksanakan dengan sempurna karena keberhasilan akan meringankan Langkah-langkah pembangunan pada periode selanjutnya. Dokumen Renstra Awal BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025 - 2029 memuat arah pembangunan dan arah Kebijakan yang akan dijalankan Kota Palu pada periode Pertama RPJPD Kota Palu 2025 - 2045. Ini pada dasarnya dibuat berdasarkan kebutuhan pelayanan publik bagi seluruh Aparatur Sipil Negara yang merupakan akses sumberdaya manusia pendukung perkembangan pembangunan Daerah Kota Palu. Kami berharap Renstra ini dapat direalisasikan dan berguna bagi pihak-pihak yang berkompeten sehingga mendapatkan hasil yang maksimal bagi pembangunan sumber daya manusia di kota Palu.

Masukan dan saran mengenai penyempurnaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu Tahun 2025 – 2029 sangat diharapkan agar kinerja Lembaga ini dimasa yang akan datang akan semakin meningkat, sehingga dapat meberikan kontribusi yang lebih baik bagi keberhasilan Program dan Kegiatan Pemerintah Kota Palu yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Palu Tahun 2025 – 2029.

Akhirnya kami sampaikan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah bekerja keras dalam penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) ini dan semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk serta memberikan kekuatan kepada kita semua dalam melaksanakan pembangunan di Kota Palu.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUBER DAYA
MANUSIA DAERAH

ABIDIN, S.IP

Nip. 19700524 199003 1 003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	4
1.3. Maksud dan Tujuan	7
1.4. Sistematika Penulisan	8
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BKPSDMD KOTA PALU..	Error! Bookmark not defined.
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDMD Kota Palu	10
2.2. Sumber Daya BKPSDMD Kota Palu	13
2.3. Evaluasi Kinerja Pelayanan BKPSDMD Kota Palu	21
2.4. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah	36
2.5. Isu-Isu Strategis	46
BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	52
3.1. Tujuan Renstra Perangkat Daerah 2025 – 2029.....	54
3.2. Sasaran Renstra BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025 – 2029	54

3.3.	Strategi BKPSDMD Kota Palu dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025 2029	57
3.4.	Arah Kebijakan BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025-2029	59
BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN		64
4.1.	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Rentra BKPSDMD Kota Palu	64
BAB V PENUTUP		90

DAFTAR TABEL

Tabel Sarana dan Prasarana BKPSDMD Kota Palu	19
Tabel Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palu 2021 – 2026	24
Tabel Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Palu Tahun Anggaran 2021 – 2024	27
Tabel Pemetaan Permasalahan	37
Tabel Capaian IKU BKPSDMD Kta Palu	41
Tabel Rumusan Arah Kebijakan Renstra BKPSDMD Kota Palu ..	63
Tabel Program Kegiatan dan Sub Kegiatan Rentra BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025-2029	66
Tabel Program / Kegiatan / Sub Kegiatan dan Pendanaan BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025-2030	73
Tabel Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Pendukung Prgram Prioritas Pembangunan Daerah Tahun 2025-2029	87
Tabel Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025- 2030	88
Tabel Indikator Kinerja Kunci BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025- 2030	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu	11
Gambar 2. 2 Profil Demografi Pegawai BKPSDMD Kota Palu 2025	13
Gambar 4. 1 Kerangka Program Kegiatan Sub Kegiatan Renstra Perangkat Daerah	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun yang berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan bersifat indikatif. Di dalam Renstra digambarkan tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan yang merupakan proses berkelanjutan dari pembuatan keputusan. Keputusan itu diambil melalui proses pemanfaatan sebanyak mungkin pengetahuan antisipatif dan mengorganisasikannya secara sistematis untuk dilaksanakan dan mengukur hasilnya melalui feedback yang sistematis. Sebagai salah satu unsur perangkat daerah BKPSDMD Kota Palu berkewajiban menyiapkan Renstra yang secara teknis merupakan penjabaran dari RPJMD Kota Palu tahun 2025-2029, yang berfungsi sebagai dokumen perencanaan teknis operasional dalam menentukan arah kebijakan serta indikasi program dan kegiatan setiap urusan bidang dan/atau fungsi pemerintahan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun. Dalam pelaksanaannya, Renstra tersebut akan dijabarkan kembali kedalam dokumen Rencana Kerja (Renja) yang memuat prioritas program dan kegiatan dalam kurun waktu satu tahun anggaran. Kemudian hasil capaian program dan Kegiatan tersebut wajib diinformasikan dan dilaporkan kepada stakeholders, yang dituangkan melalui Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP), Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) dan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ).

Proses penyusunan dokumen Renstra BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025 - 2029 mengacu pada mekanisme penyusunan yang diatur dalam 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, serta berpedoman pada garis kebijakan yang tertuang dalam dokumen RPJMD 2025 - 2029 sesuai Visi dan Misi Pemerintah Kota Palu. Tahapan penyusunan Renstra BKPSDMD Kota Palu dimulai dari persiapan penyusunan rancangan Renstra BKPSDMD Kota Palu, penyusunan rancangan akhir Renstra BKPSDMD dan Penetapan Renstra BKPSDMD Kota Palu.

Rencana Strategis (Renstra) BKPSDMD Kota Palu dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) memiliki keterkaitan yang erat. Renstra Perangkat Daerah merupakan penjabaran dari RPJMD yang lebih detail untuk masing-masing perangkat daerah, sedangkan RPJMD adalah dokumen perencanaan daerah yang lebih makro. Renstra K/L (Kementerian/Lembaga) dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota juga memiliki keterkaitan dengan Renja BKPSDMD Kota Palu Perangkat Daerah, di mana Renja Perangkat Daerah menjadi turunan dari Renstra yang lebih tinggi dan menjadi pedoman pelaksanaan kegiatan tahunan. Dengan demikian, Renstra BKPSDMD Kota Palu dan Renja BKPSDMD Kota Palu memiliki keterkaitan yang erat dengan RPJMD dan Renstra yang lebih tinggi,

memastikan bahwa seluruh kegiatan pembangunan daerah terarah dan selaras dengan tujuan pembangunan nasional dan daerah.

Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil merupakan konsekwensi dari tuntutan perubahan yang begitu cepat dibidang politik, ekonomi dan sosial. Hal ini ditandai dengan berlakunya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah sebagai antisipasi penetapan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, yang semula berorientasi pada ketatalaksanaan/administrasi kepegawaian, berubah kearah pendekatan pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil. Dalam perkembangannya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tersebut mengalami perubahan dan pergantian seperti Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua dengan Undang undang Nomor 12 Tahun 2008. Sebagai amanah dari Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999, untuk menata Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Daerah dibentuklah Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) yang berdasar pada Pasal 34 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Daerah.

Dalam Penjelasan Umum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah disebutkan bahwa Majunya suatu bangsa sangat ditentukan oleh inovasi yang dilakukan bangsa tersebut. Untuk itu diperlukan adanya perlindungan terhadap kegiatan yang bersifat inovatif yang dilakukan oleh aparatur sipil negara di Daerah dalam memajukan daerahnya. Perlu adanya upaya memacu kreativitas daerah untuk

meningkatkan daya saing daerah dan kriteria yang obyektif yang dapat dijadikan pegangan bagi pejabat Daerah untuk melakukan kegiatan yang bersifat inovatif. Dengan cara tersebut inovasi akan terpacu dan berkembang tanpa ada kekhawatiran menjadi objek pelanggaran hukum. Selanjutnya Renstra ini merupakan dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan.

1.2. Landasan Hukum

Dasar hukum penyusunan Rencana Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu Tahun 2025 - 2029 adalah :

1. Undang – Undang Nomor 4 Tahun 1994 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Palu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 38, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3555);
2. Undang-Undang No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
5. 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);
6. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
7. Undang - undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara; (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494 Tahun 2014)
8. Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
9. 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);

10. Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 206, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6123);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);

15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
16. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat daerah tahun 2025 – 2029;
17. Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 17 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Palu Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Palu Tahun 2011 Nomor 17, Tambahan Lembaran Daerah Kota Palu Nomor 14);
18. Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Palu Tahun 2025 – 2045;
19. Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 9 tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan Belanja Daerah tahun Anggaran 2025.
20. Peraturan Daerah Kota palu Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029;

1.3. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025 -2029 dimaksudkan sebagai pedoman pelaksanaan program dan kegiatan 5 (lima) tahunan agar lebih terarah, tertib dan dinamis serta memberikan gambaran yang jelas tentang tujuan, sasaran, program dan kegiatan serta indikator kinerja BKPSDMD Kota Palu.

2. Tujuan

- Secara substansial : Sebagai arah kebijakan BKPSDMD Kota Palu dalam pencapaian Visi Misi Pemerintah Kota Palu.
- Secara normatif : Menjadi dasar penyusunan Renja Tahunan BKPSDMD Kota Palu.
- Secara operasional : Menjadi arahan untuk peningkatan kinerja pemerintahan untuk penunjang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- Secara faktual ; Menjadi tolak ukur untuk menilai capaian kinerja BKPSDMD Kota Palu.

1.4. Sistematika Penulisan

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

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BKPSDMD KOTA PALU

- 2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDMD Kota Palu

- 2.2. Sumber Daya BKPSDMD Kota Palu
- 2.3. Evaluasi Kinerja Pelayanan BKPSDMD Kota Palu
- 2.4. Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.5. Isu Strategis

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

- 3.1 Tujuan Renstra Perangkat Daerah 2025 - 2029
- 3.2 Sasaran Renstra Perangkat Daerah 2025 – 2029
- 3.3 Strategi Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 2029
- 3.4 Arah Kebijakan Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah

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

- 4.1 Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Renstra BKPSDMD Kota Palu

BAB V PENUTUP

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BKPSDMD KOTA PALU

2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

a. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDMD Kota Palu

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Penyusunan Organisasi Perangkat Daerah dan mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan dibidang pengelolaan manajemen kepegawaian daerah serta tugas pembantuan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan Peraturan Walikota Palu No. 04 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Cara Perangkat Daerah mempunyai tugas pokok membantu Walikota Palu dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan di bidang Pelaksanaan urusan penunjang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi meliputi :

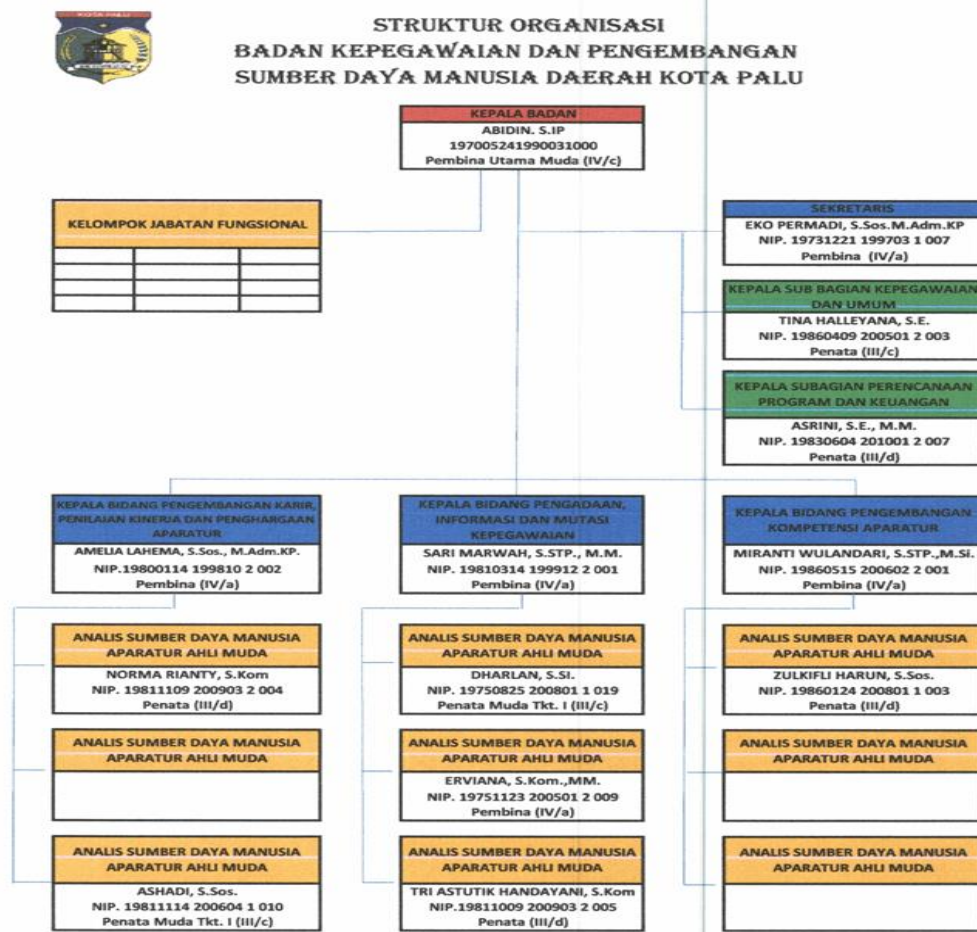
1. Penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugasnya.

Sesuai dengan Peraturan Wali Kota Palu Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu dipimpin oleh Kepala Badan yang membawahi:

1. Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Kepegawaian dan Umum.
 - b. Sub Bagian Perencanaan Program dan Keuangan
2. Bidang Pengembangan Karier, Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur, terdiri :
 - a. Sub Bidang Kepangkatan.
 - b. Sub Bidang Kesejahteraan Pembinaan dan Kinerja Aparatur.
 - c. Sub Bidang Pengembangan Karier Aparatur
3. Bidang Pengadaan, Informasi dan Mutasi Kepegawaian, terdiri :
 - a. Sub Bidang Informasi Kepegawaian.
 - b. Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan Aparatur.
 - c. Sub Bidang Mutasi dan Pensiun
4. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, terdiri :
 - a. Sub Bidang Pendidikan Formal dan Perencanaan Kebutuhan Diklat.
 - b. Sub Bidang Diklat Kepemimpinan
 - c. Sub Bidang Teknis dan Fungsional

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 2. 1
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu



Sumber : Peraturan Walikota Nomor 4 Tahun 2025

2.2 Sumber Daya BKPSDMD Kota Palu

Pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDMD secara optimal sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten, sarana dan prsarana, anggaran yang proporsional dan memadai serta Standar Operasional Prosedur (SOP).

a. Keadaan Pegawai

Berjalannya organisasi BKPSDMD Kota Palu sangat ditentukan oleh kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia Aparatur. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, BKPSDMD Kota Palu didukung oleh pegawai dengan jumlah pegawai per 31 Desember Tahun 2025 sebanyak 92 Orang, terdiri dari 53 Orang PNS, PPPK 33 Orang dan 6 Orang PHL (3 Administrasi, Costumer Service 2 Orang dan 1 Orang Penjaga Malam) dengan profil demografi sebagai berikut :

Gambar 2.2

Profil Demografi Pegawai BKPSDMD Kota Palu 2025



Berdasarkan Tingkat Pendidikan				
Tingkat Pendidikan	S2	S1/D4	D/III	SMA
Jumlah Orang	8	56	0	28

Jabatan	
Jenis Jabatan	Jumlah
Eselon II	1
Eselon III	4
Eselon IV	2
Pelaksana	39



45 Orang 47 Orang
Total : 92 Orang

Jabatan Fungsional	
Jenis Jabatan	Jumlah
Ahli Madya	0
Ahli Muda	6
Ahli Pertama	16

Berdasarkan Golongan PNS											
Golongan	IV/C	IV/b	IV/a	III/d	III/c	III/b	III/a	II/d	II/c	II/b	II/a
Jumlah Orang	1	1	5	6	6	11	18	2	2	1	0

Berdasarkan Golongan PPPK			
Golongan	IX	VII	VI
Jumlah Orang	6	14	13

PHL	
Jenis Jabatan	Jumlah
Administrasi	3
Cstumer Sevice	2
Penjaga Malam	1

Sumber: Sub.bagian Kepegawaian BKPSDMD Kota Palu 2025

Dari tabel diatas terlihat tingkat pendidikan pegawai di BKPSDMD Kota Palu Pendidikan S2 berjumlah 8 orang, Pendidikan S1 berjumlah 56 orang, Pendidikan SMA berjumlah 28 orang.

Mengacu pada Bezetting Kepegawaian yang merujuk pada jumlah dan komposisi pegawai yang ada di BKPSDMD Kota Palu, yang disusun berdasarkan formasi dan kebutuhan organisasi untuk menjalankan tugas-tugas pimpinan, serta dapat dilihat melalui laporan atau data kepegawaian internal. Dimana KemenPAN RB sendiri adalah lembaga pemerintah yang berperan

dalam perumusan kebijakan nasional mengenai aparatur sipil negara (ASN) yang bertujuan untuk memastikan adanya keseimbangan antara jumlah dan kebutuhan pegawai, serta untuk perencanaan dan pengelolaan ASN yang akurat dan sistematis.

Persediaan pegawai atau jumlah pegawai yang saat ini dimiliki oleh BKPSDMD Kota Palu yang mengacu pada Bezetting Kepegawaian dapat kita lihat pada tabel dibawah ini :

[illegible]

[illegible]

STRUKTUR ORGANISASI PERANGKAT DAERAH					KELAS	BUP JABATAN	Kebutuhan Pegawai/ ABK	Bezetting Pegawai Saat Ini								
								ASN	E.II	E.III	E.IV	JABATAN FUNGSIONAL	CPNS	PELAKSANA	PPPK	CPPPK
	-	Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Pertama				8	58	1							1	
	-	Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Muda				10	58									
JABATAN PELAKSANA																
	-	Penelaah Teknis Kebijakan				7	58	5						5		
						7	58									
						7	58									
						7	58									
	-	Pengolah Data dan Informasi				6	58	1								
	-	Pengadministrasi Perkantoran				5	58	3						1		2
	-	Penata Layanan Operasional						2								2

Sumber: Sub.bagian Kepagawaian BKPSDMD Kota Palu 2025

b. Sarana dan Prasarana

Untuk menunjang kinerja pegawai dibutuhkan sarana dan prasarana pendukung dalam melaksanakan tugas, berikut data sarana dan prasarana BKPSDMD Kota Palu:

Tabel 2. 3
Sarana dan Prasarana BKPSDMD Kota Palu

NO.	SARANA DAN PRASARANA	JUMLAH	
1	Meja 1/2 Biro	32	buah
2	Meja Komputer	31	buah
3	Meja Bundar	2	buah
4	Meja Rapat	2	buah
5	Meja Resepsionis	1	buah
6	Komputer P.C	56	unit
7	Kursi Tamu	21	buah
8	Kursi Putar	26	buah
9	Kursi Lipat	6	buah
10	Kursi Pejabat Eselon II	1	buah
11	Kursi Pejabat Eselon III	4	buah
12	Kursi Pejabat Eselon IV	1	buah
13	Bangku Tunggu	5	buah
14	Lemari Arsip	40	buah
15	Lemari Roll Pack	4	unit
16	Lemari Es	1	buah
17	Laptop	19	buah
18	Mesin Pompa Air	1	buah
19	AC. Split	27	unit

20	Air Purifier	1	buah
21	Apar (Alat Pemadam Api Ringan)	3	buah
22	Alat Perekam	2	buah
23	Band Kas	2	buah
24	Camera +Attachmen	4	unit
25	Dispenser	3	buah
26	Dudukan Spanduk	1	buah
27	Faxsimile	1	buah
28	Hardisk	3	buah
29	Kipas Angin	2	buah
30	Mesin Absensi	2	buah
31	Mesin Penghisap Debu	1	unit
32	Mini Bus	6	unit
33	Mobil Jenazah	1	unit
34	Rak server	1	buah
35	Sepeda Motor	15	unit
36	Proyektor +Attachment	3	unit
37	Printer	36	unit
38	Scanner	13	buah
39	Sound System	3	unit
40	Tablet	1	buah
41	Tangga Aluminium	1	buah
42	Televisi	8	buah
43	Treng Air / Tandon Air	1	set
44	Alat Rumah Tangga Lainnya (Gorden)	2	set
45	Autometric Voltage Regulator (AVR)	1	buah

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDMD Kota Palu 2025

2.3 Evaluasi Kinerja Pelayanan BKPSDMD Kota Palu

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah di dalam Pasal 11 ayat (4) menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib berpedoman pada standar pelayanan minimal (SPM) dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh Pemerintah. Sebagaimana diketahui bahwa SPM adalah ketentuan tentang mutu pelayanan yang secara minimal harus disediakan Pemerintah Daerah dalam rangka penyelenggaraan urusan wajib dalam kurun waktu tertentu. Kajian terhadap capaian kinerja pelayanan Perangkat Daerah berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan dalam SPM maupun terhadap IKK sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 dan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2027. Sesuai dengan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 terhadap Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah :

- Jenis indikator yang dikaji, disesuaikan dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kinerja pelayanan;
- Perangkat Daerah yang bersangkutan belum mempunyai tolak ukur kinerja dan indikator kinerja yang akan diuji, maka setiap Perangkat Daerah perlu menjelaskan bagaimana cara menentukan tolak ukur kinerja dan indikator kinerja pelayanan sesuai tugas pokok dan fungsi serta norma dan standar pelayanan Perangkat Daerah.

Sehubungan dalam rangka melaksanakan tugas, fungsi dan wewenang BKPSDMD sebagaimana diatur dalam Peraturan Wali Kota Palu Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, bahwa BKPSDMD mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam

melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Evaluasi kinerja pelayanan BKPSDMD (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah) Kota Palu untuk tahun 2021 - 2024 mencakup berbagai aspek, termasuk penyusunan Rencana Strategis (Renstra) yang detail dan komprehensif. Renstra ini akan menjadi landasan bagi perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring kegiatan BKPSDMD dalam periode 5 tahun, dan Dengan adanya Renstra yang komprehensif dan terstruktur, BKPSDMD diharapkan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan efektif dalam pengembangan sumber daya manusia pada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Palu, hal ini ditunjukkan seperti dibawah ini :

Berikut ini beberapa pelayanan yang dilakukan BKPSDM Kota Palu:

1. Terselesaikannya Pelayanan SK Kenaikan Pangkat, Pemberhentian, dan Pengangkatan JFT
2. Terselesaikannya Pelayanan SK Keputusan Pemberian Izin Cerai
3. Terselesaikannya Berita Acara Sumpah Janji
4. Terselesaikannya Piagam Satya Lencana Karya Satya 10, 20, 30 Tahun
5. Terselesaikannya Surat Keputusan Pemberian Cuti
6. Terselesaikannya Pelayanan Surat Keputusan Kartu Pegawai
7. Terselesaikan Pelayanan Surat Keputusan Kartu Istri/Suami
8. Terselesaikannya Pelayanan Surat Keputusan Mutasi
9. Terselesaikannya Pelayanan SK Pensiun
10. Terselesaikannya Pelayanan SK Kenaikan Pangkat
11. Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Dasar
12. Terselesaikannya Penandatanganan Perjanjian Kerja PPPK

13. Terlaksananya Pelatihan Kepemimpinan Pengawas / PIM IV
14. Terlaksananya Pelatihan Kepemimpinan Administrator / PIM III
15. Terlaksananya Pelatihan Kepemimpinan Nasional/PIM II
16. Terlaksananya ASN Magang Nasional
17. Terlaksananya Kursus Bahasa Asing
18. terselesaikannya SK Izin dan Tugas Belajar
19. terselesaikannya Pelayanan SK Kenaikan Gaji Berkala
20. Terlaksananya Hukuman Disiplin dan Kode Etik
21. terselesaikannya Pelayanan SK Pencantuman Gelar
22. terselesaikannya SK Inpassing Gaji.

Secara terperinci pelayanan BKPSDMD Kota Palu Selama periode 2021 - 2024 BKPSDMD Kota Palu menyelenggarakan beberapa kegiatan ataupun pelayanan yang didukung oleh anggaran guna menunjang pencapaian visi misi Pemerintah Kota Palu yang ditunjukkan pada Tabel T-C 23 dibawah ini :

Tabel 2.4

Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palu 2021 – 2026

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lain	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-				Realisasi Capaian Tahun ke-				Rasio Capaian pada Tahun ke-			
					2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	7	8	9	10	12	13	14	15	17	18	19	20
1	Terselesaikannya SK Kenaikan Pangkat, Pemberhentian, dan Pengangkatan JFT				200	350	450	300	250	386	472	376	125	110,286	104,889	125,333
2	Terselesaikannya SK Keputusan Pemberian Izin Cerai				20	25	25	40	30	27	23	44	150	108	92	110
3	Terselesaikannya Berita Acara Sumpah Janji				200	170	200	0	250	172	212	0	125,00	101,18	106	0
4	Terselesaikannya Piagam Satya Lencana Karya Stya 10, 20, 30 Tahun				350	550	250	300	400	573	232	329	114,29	104,18	92,80	109,67
5	Terselesaikannya Surat Keputusan Pemberian Cuti				550	610	700	800	600	625	716	872	109,09	102,46	102,29	109,00

6	Terselesaikannya Pelayanan surat Keputusan Kartu Pegawai					140	100	0		146	0	0		10,4286	0	0
7	Terselesaikan Pelayanan Surat Keputusan Kartu Istri/Suami				40	70	20	20	43	77	25	28	107,50	110,00	125,00	140,00
8	Terselesaikannya Pelayanan Surat Keputusan Mutasi					150	185	120		153	190	122		102,00	102,70	101,67
9	Terselesaikannya Pelayanan SK Pensiun					210	250	300		223	256	321		10,619	10,24	10,7
10	Terselesaikannya Pelayanan SK Kenaikan Pangkat					825	900	650		836	1105	693		10,1333	12,2778	10,6615
11	Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Dasar					212	9	5		212	9	5		10	10	10
12	Terselesaikannya Penandatanganan Perjanjian Kerja PPPK				0	0	0	741	0	0	0	741	0	0	0	10
13	Terlaksananya Pelatihan Kepemimpinan Pengawas/PIM IV					13	30	10		13	30	12		100	100	120

14	Terlaksananya Pelatihan Kepemimpinan Administrator/PIM III					22	18	14		22	18	14		100	100	100
15	Terlaksananya Pelatihan Kepemimpinan Nasional/PIM II				3	5	3	3	3	5	3	3	100	100	100	100
16	Terlaksananya ASN Magang Nasional				0	16	16	16	0	12	6	8	0	75	37,5	50
17	Terlaksananya Kursus Bahasa Asing				0	60	60	60	0	60	60	60	0	100	100	100
18	Terselesaikannya SK Izin dan Tugas Belajar					138	50	80		138	56	81		100	112	101,25
19	Terselesaikannya Pelayanan SK Kenaikan Gaji Berkala					600	600	450		603	657	481		100,5	10,95	106,889
20	Terlaksananya Hukuman Disiplin dan Kode Etik					77	20	30		77	26	35		100	130	116,667
21	Terselesaikannya PelayananSK Pencantuman Gelar				100	100	100	100	100	100	100	194	10	100	100	194
22	Terselesaikannya SK Inpassing Gaji				0	0	0	1000	0	0	0	1867	0	0	0	186,7

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah

Kota Palu Tahun Anggaran 2021 – 2024

URAIAN	ANGGARAN PADA TAHUN				REALISASI ANGGARAN PADA TAHUN				RASIO REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN					RATA-RATA PERTUMBUHAN	
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2025	ANGGA RAN	REALI SASI
1	2	3	4	5	7	8	9	10	12	13	14	15	16	17	18
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA															
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	7.904.500	4.246.500	4.245.850	2.640.850	7.904.500	4.246.500	4.245.850	2.640.850	100	100	100	100		- 67	-100
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	9.618.500	17.511.500	10.246.500	17.544.000	9.618.500	17.511.500	10.246.500	17.544.000	100	100	100	100		82	-100
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	-	-	8.761.500	11.675.650	-	-	8.761.500	11.675.650	-	-	100	100		8	-101

Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	25.795.000	7.200.000	12.960.000	8.880.000	22.625.000	7.200.000	12.960.000	8.880.000	87,7108	100	100	100		1	-100
Penyediaan Gaji dan Tunjangan	3.988.228.988	4.195.021.738	4.144.111.509	5.455.685.147	3.855.565.398	4.013.180.582	4.028.184.943	5.250.084.403	96,6736	95,665	97,2026	96,231	29,903	68	- 47,9953 47
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	7.726.000	91.596.400	13.174.300	7.648.400	7.713.500	88.102.500	13.174.300	7.648.400	99,8382	96,186	100	100		- 27	-100
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	261.236.250	81.820.490	228.751.900	24.000.000	253.513.600	79.937.400	224.399.900	21.000.000	97,0438	97,699	98,0975	87,5		- 80	-100
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	67.877.000	62.677.556	71.212.250	59.359.700	58.782.000	58.871.100	71.212.250	59.347.200	86,6008	93,927	100	99,979	4,5995	- 18	- 95,6619 37
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	23.447.950	15.456.400	28.881.400	17.633.050	21.964.450	13.089.000	27.306.400	16.168.050	93,6732	84,683	94,5467	91,692	1,9478	- 34	- 98,6341 57
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3.600.000	6.100.000	6.100.000	6.100.000	3.600.000	5.100.000	5.060.000	4.600.000	100	83,607	82,9508	75,41		69	-100
Fasilitasi Kunjungan Tamu	2.333.120	6.120.000	13.500.000	27.860.000	1.693.120	2.850.000	13.412.500	23.405.000	72,5689	46,569	99,3519	84,009	8,8145	713	- 1,19424 49
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	362.130.000	421.113.000	395.980.000	306.709.000	359.403.314	383.293.935	390.419.856	304.906.290	99,247	91,019	98,5959	99,412		- 69	-100

Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas / Kendaraan Dinas Jabatan	-	-	366.000.000	-	-	-	358.394.200	-			97,9219			-100	-100
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	145.425.120	195.304.320	205.121.280	203.105.600	143.561.550	150.437.580	155.409.323	154.364.057	98,7185	77,027	75,7646	76,002	7,1517	124	-83,744904
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	430.738.732	549.507.400	542.294.100	597.013.750	395.498.127	488.866.421	453.494.868	540.555.004	91,8186	88,964	83,6253	90,543	10,941	49	-82,235061
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan Jabatan	322.617.000	334.060.000	458.400.000	484.900.000	298.442.687	295.782.430	413.963.424	420.766.118	92,5068	88,542	90,3062	86,774	8,4284	52	-86,110982
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	-	-	-	53.686.000	-	-	-	31.246.801				58,203	8,5294	-4,347502	-85,982565
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	-	-	-	19.190.000	-	-	-	8.530.000				44,45	4,3892	-28,76498	-92,966002
Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	36.447.000	28.775.000	120.691.000	33.184.000	33.647.000	11.625.000	110.985.000	32.000.000	92,3176	40,4	91,958	96,432		-67	-100

PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH															
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	642.376.050	295.160.200	224.951.450	135.615.800	414.036.900	115.117.336	210.329.342	120.479.757	64,454	39,002	93,4999	88,839		- 80	-100
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	27.797.500	67.156.730	129.627.350	81.957.700	27.686.450	65.037.450	127.720.260	81.810.246	99,6005	96,844	98,5288	99,82		83	-100
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	55.170.900	255.372.600	211.155.100	82.980.850	37.188.900	202.252.000	198.340.100	68.611.350	67,4067	79,199	93,931	82,683		11	-100
Pengelolaan Data Kepengawain	461.002.000	206.198.560	231.886.100	154.671.400	447.785.247	199.936.579	225.114.955	151.055.228	97,133	96,963	97,08	97,662		- 36	-100
Pengelolaan Mutasi ASN	39.865.600	48.417.300	51.460.550	37.201.250	39.106.100	45.412.282	49.795.355	35.408.807	98,0948	93,794	96,7641	95,182		- 16	-100
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	170.528.700	205.164.200	249.287.450	129.217.700	168.718.799	202.862.082	244.287.957	120.910.417	98,9387	98,878	97,9945	93,571		- 15	-100
Pengelolaan Promosi ASN	475.348.000	311.593.400	347.701.500	152.235.700	372.214.901	278.472.792	334.691.675	146.184.651	78,3037	89,371	96,2583	96,025		- 68	-100
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	-	270.099.450	294.245.750	235.300.250	-	232.421.239	290.976.858	123.742.893		86,05	98,8891	52,589	22,341	- 17	- 78,4873 36
Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	166.056.575	555.229.725	628.702.450	515.171.200	149.394.863	515.210.508	594.303.318	512.686.752	89,9662	92,792	94,5286	99,518		32	-100

Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	13.798.800	12.531.500	44.444.250	23.139.000	10.414.400	10.900.500	43.824.237	22.095.972	75,4732	86,985	98,605	95,492		90	-100
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	60.336.750	18.422.400	44.313.500	32.400.900	43.083.750	13.976.920	43.517.425	27.648.920	71,4055	75,869	98,2035	85,334		- 43	-100
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA															
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	247.462.850	417.868.750	1.069.444.450	150.668.550	198.805.450	406.900.463	975.945.868	139.626.437	80,3375	97,375	91,2573	92,671		2	-100
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.145.268.900	2.636.128.475	1.869.420.800	768.542.100	986.396.929	2.363.153.921	1.811.345.924	763.129.371	86,128	89,645	96,8934	99,296		- 20	- 96,9929 56
JUMLAH	9.200.137.785	11.315.853.594	12.027.072.289	9.835.917.547	8.368.365.435	10.271.748.020	11.451.824.088	9.228.752.624	90,959	90,773	95,217	93,83	20,07	20,71	-73,36

Dilihat dari tabel realisasi kinerja pelayanan diatas, maka secara keseluruhan dapat kita simpulkan bahwa realisasi kinerja pelayanan dan realisasi anggaran Renstra BKPSDMD Kota Palu Tahun 2021 - 2026 telah menunjukkan capaian yang positif dalam pengelolaan kepegawaian. Meskipun terdapat kendala dan tantangan berupa keterbatasan anggaran serta minimnya sumber daya manusia, namun upaya yang telah dilakukan telah memberikan dampak nyata pada peningkatan akses dan kualitas pelayanan kepegawaian di BKPSDMD Kota Palu.

a. Kelompok sasaran Layanan

Kelompok sasaran layanan kepegawaian adalah kelompok orang yang secara langsung menerima manfaat dari layanan kepegawaian yang diberikan oleh pemerintah atau lembaga terkait. Contohnya meliputi:

- **Pegawai Negeri Sipil (PNS):**

Mereka adalah penerima utama layanan kepegawaian, seperti rekrutmen, kenaikan pangkat, promosi jabatan, pelatihan, dan pensiun.

- **Pegawai Non PNS/Non ASN:**

Pegawai yang bekerja di instansi pemerintah namun tidak memiliki status PNS, juga merupakan sasaran layanan kepegawaian, terutama terkait dengan pengelolaan dan pembinaan.

- **Keluarga PNS:**

Dalam beberapa kasus, layanan kepegawaian juga mencakup keluarga PNS, misalnya terkait dengan

asuransi kesehatan, tunjangan, dan program kesejahteraan.

- **Pensiunan PNS:**

Layanan kepegawaian juga mencakup pengelolaan pensiun, tunjangan, dan program kesejahteraan bagi PNS yang sudah memasuki masa pensiun.

- **Pelamar Pekerjaan:**

Pelamar yang ingin menjadi PNS atau pegawai pemerintah lainnya juga merupakan sasaran layanan kepegawaian, terutama dalam proses seleksi dan penerimaan.

- **Instansi Pemerintah:**

Layanan kepegawaian juga mendukung instansi pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, seperti pengelolaan SDM dan peningkatan kinerja.

b. Mitra Perangkat Daerah

Mitra perangkat daerah dalam pemberian pelayanan kepegawaian dapat berupa berbagai entitas, baik internal maupun eksternal. Contohnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) sebagai perangkat daerah utama yang menangani urusan kepegawaian, dapat bekerja sama dengan unit kerja di lingkungan pemerintah daerah lainnya, seperti dinas atau badan yang mengelola sumber daya manusia (SDM) atau unit kerja yang berkaitan dengan pengembangan SDM. Selain itu, BKPSDMD juga dapat menjalin kemitraan dengan pihak eksternal, seperti perguruan tinggi untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan, atau lembaga swadaya masyarakat (LSM) yang memiliki keahlian khusus dalam bidang kepegawaian.

Berikut contoh mitra perangkat daerah dalam pemberian pelayanan kepegawaian:

➤ **Mitra Internal:**

- **Dinas/Badan Pengelola SDM:**
Bekerja sama dalam hal perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan pengelolaan SDM ASN.
- **Unit Kerja Bidang Diklat:**
Melakukan kerjasama dalam penyediaan dan penyelenggaraan pelatihan bagi ASN.
- **Unit Kerja Bidang Keuangan:**
Melakukan kerjasama dalam hal pembayaran gaji, tunjangan, dan manfaat lainnya bagi ASN.
- **Unit Kerja Bidang Hukum:**
Melakukan kerjasama dalam hal pemberian saran hukum terkait masalah kepegawaian.
- **Unit Kerja Bidang Informasi dan Teknologi:**
Melakukan kerjasama dalam hal penyediaan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMK).

➤ **Mitra Eksternal:**

- **Perguruan Tinggi:**
Menjalin kerjasama dalam hal pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan kurikulum kepegawaian.
- **Badan Kepegawaian Negara (BKN):**
Menjalin kerjasama dalam hal pembinaan kepegawaian, penyediaan standar pelayanan, dan pelaksanaan kebijakan kepegawaian nasional.
- **Instansi Lain (Pemerintah Pusat/Daerah Lain):**
Menjalin kerjasama dalam hal pertukaran pengalaman, pelatihan, dan pengembangan SDM.

- **BKD dan Perguruan Tinggi:**
Menyelenggarakan pelatihan manajemen ASN yang bersertifikat.
- **BKD dan BKN:**
Menerapkan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMK) yang terintegrasi.
- **BKD dan Unit Kerja Bidang Keuangan:**
Mengoptimalkan sistem pembayaran gaji dan tunjangan ASN secara efisien dan transparan.
- **BKD dan Dinas/Badan Pengelola SDM:**
Melakukan perencanaan kebutuhan SDM ASN yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan daerah.

Dengan adanya kerjasama yang baik antara BKPSDMD Kota Palu dan mitra perangkat daerah lainnya, diharapkan pelayanan kepegawaian di Kota Palu dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Hal ini juga akan berdampak positif pada peningkatan kualitas ASN dan pelayanan publik di Kota Palu.

2.4 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

Ditinjau dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu maka permasalahan yang mendasar perwujudan visi adalah belum optimalnya kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yang disebabkan oleh :

1. Belum tertatanya birokrasi dalam penempatan ASN sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi jabatan (Mismatch) disebabkan anjab serta ABK belum tersusun secara lengkap dan akurat.
2. Rendahnya kompetensi (*Incompetence*) dan disiplin Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas sebagai pelayanan masyarakat.
3. Distribusi ASN pada Organisasi Perangkat Daerah belum proporsional
4. Penanganan Disiplin ASN pada OPD belum optimal
5. Terbatasnya Anggaran Pengembangan Kompetensi Pegawai (Diklat, Tugas Belajar ASN Magang dan Assesment)
6. Belum optimalnya system Informasi Kepegawaian berbasis teknologi informasi

Pemetaan Permasalahan dapat dilihat pada Tabel 2.2 dibawah ini :

Tabel 2.2
Pemetaan Permasalahan

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	1. Masih Terdapat Pejabat struktural dan fungsional yang belum memenuhi kualifikasi Pendidikan formal serta pejabat struktural belum mengikuti Diklat kepemimpinan.	1.1 Pelantikan Pejabat belum sepenuhnya memperhatikan kualifikasi pendidikan 1.2 Masih kurangnya perencanaan Diklat, khususnya Diklat PIM bagi pejabat Struktural maupun Fungsional	1.2.1 Masih banyak pejabat struktural yang yang tidak sesuai dengan jabatan 1.2.2 Kurangnya Perencanaan Pengembangan Kompetensi
	2. Retistribusi pejabat pelaksana pada OPD belum dapat dilakukan secara tuntas karena Analisis Jabatan dan Analisis Kebutuhan Pegawai belum ditetapkan	1. Kurangnya Pemahaman pegawai/OPD mengenai analisis jabatan dilingkungan OPD. 2. Masih belum optimalnya distribusi penempatan pegawai karena belum ditetapkan analisis jabatan dan analisis kebutuhan pegawai	1. Kurangnya sosialisasi mengenai analisis jabatan. 2. Belum terselesaikannya Anjab dan ABK

a. Permasalahan Pelayanan BKPSDMD Kota Palu

Dalam pelayanan kepegawaian di BKPSDMD Kota Palu ada beberapa permasalahan meliputi kurangnya pengelolaan data, sistem absensi, dan komunikasi yang efektif. Selain itu, ada juga permasalahan terkait penempatan pegawai yang tidak sesuai, serta kurangnya pemantauan data kenaikan pangkat atau perubahan golongan pegawai.

Adapun beberapa permasalahan pelayanan kepegawaian adalah sebagai berikut :

- **Pengelolaan Data Kepegawaian:**

- Kurangnya pembaruan data pegawai secara berkala, seperti kenaikan pangkat atau perubahan golongan.
- Kurangnya koordinasi antar unit kerja dalam pembaruan data, sehingga menyebabkan kesalahan dalam penggajian atau pembayaran tunjangan.

- **Sistem Absensi:**

- Kurangnya sistem absensi yang efektif dan akurat, sehingga sulit untuk memantau kehadiran pegawai.
- Kurangnya monitoring kehadiran secara berkala, sehingga menyebabkan masalah seperti lembur yang tidak sesuai atau tidak terdata.

- **Komunikasi:**

- Kurangnya saluran komunikasi yang efektif antara bagian kepegawaian dengan pegawai, sehingga terjadi miskomunikasi atau informasi tidak tersampaikan dengan baik.
- Kurangnya transparansi dalam proses pengambilan keputusan, sehingga pegawai merasa tidak terlibat atau tidak mendapatkan informasi yang cukup.

- **Penempatan Pegawai:**

- Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan analisis jabatan, sehingga pegawai tidak dapat memberikan kinerja yang optimal.
- Kurangnya rotasi jabatan secara teratur, sehingga pegawai merasa stagnan dan kurang berkembang.

- **Sistem Manajemen Informasi:**

- Kurangnya keamanan data pegawai, sehingga terjadi kebocoran informasi yang bersifat rahasia.
- Kurangnya sistem manajemen informasi yang efektif, sehingga sulit untuk mengelola data pegawai secara terpusat dan efisien.

- **Pelanggaran Disiplin:**

- Tindak lanjut atas pelanggaran disiplin yang tidak optimal atau tidak konsisten, sehingga menyebabkan pegawai merasa tidak ada sanksi atau hukuman yang tegas.
- Kurangnya penanganan disiplin di tingkat unit kerja
- Asal pegawai, sehingga proses penanganan menjadi lebih panjang dan rumit.

- **Kebutuhan Pengembangan Kompetensi:**

- Kurangnya data kebutuhan pengembangan kompetensi ASN yang mencakup keahlian khusus sesuai tugas dan fungsi, sehingga pengembangan kompetensi SDM menjadi kurang relevan.

b. Solusi untuk mengatasi permasalahan di atas:

- Memperbaiki sistem pengelolaan data kepegawaian, termasuk pembaruan data, sistem absensi, dan sistem manajemen informasi.

- Meningkatkan komunikasi dan transparansi dalam proses pengambilan keputusan.
- Menempatkan pegawai sesuai dengan analisis jabatan dan melakukan rotasi secara teratur dan terstruktur.
- Menegakkan disiplin dengan ketegasan dan konsisten.
- Melakukan pengembangan SDM yang relevan dengan kebutuhan organisasi.
- Melakukan rekrutmen dengan proses yang transparan dan adil.

c. Hasil evaluasi Capaian Pelaksanaan Urusan BKPSDMD Kota Palu

Secara terperinci pelayanan BKPSDMD Kota Palu Selama periode 2021 - 2024 BKPSDMD Kota Palu telah menyelenggarakan beberapa program kegiatan guna menunjang pencapaian visi misi Pemerintah Kota Palu. Capaian kinerja pelayanan BKPSDMD Kota Palu berdasarkan realisasi dan capaian selama kurun waktu 2021 - 2024 ditunjukkan pada dibawah ini :

Tabel Capaian IKU BKPSDMD Kota Palu

No	Indikator	SPM/Standar Nasional	IKU/IKK	Target Renstra Perangkat daerah						Realisasi						Capaian					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Indeks Reformasi Birokrasi/Nilai Reformasi Birokrasi			CC	CC	B	B	BB	BB	CC	CC (64,51)	-	-	-	-	CC	CC (64,51)	-	-	-	-
2	Perangkat Daerah Yang Kebutuhan ASN sesuai Standard			41 OPD	-	-	-	-	-	41 OPD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Perangkat Daerah Yang Kebutuhan ASN Sesuai Standard Kompetensi Jabaran			41 OPD	-	-	-	-	-	41 OPD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Nilai SAKIP BKPSDMD Kota Palu			-	B	B	BB	BB	A	-	B (67,61)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Indeks Kepuasan Masyarakat/Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian			-	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	-	Baik (81,91)	Baik (86,91)	Baik (84,76)	-	-	-	Baik (81,91)	Baik (86,91)	Baik (84,76)	-	-
6	Indeks Profesionalitas ASN			-	71	75	80	85	90	-	58,92	72,93	77,97	-	-	-	82,99	97,24	97,46	-	-
7	Indeks Sistem Merit			-	-	Baik (250)	Baik (250)	Baik (250)	Baik (250)	-	-	Rendah (170)	-	-	-	-	-	Rendah (170)	Rendah (170)	-	-

8			Rata - Rata Lama Pegawai mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan	-	20 JP	20 JP	20 JP	20 JP	20 JP	20 JP	20 JP	20 JP	20 JP								
9			Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	-	5,7	5,7	7	7	9	0,9	3,1	1,07	0,54								
10			Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	-	88,81	88,81	90	90	92	2,9	18,4	26,7	7,8								
11			Jumlah jabatan Pimpinan Tinggi pada instansi pemerintah		39	39	39	39	39	35	38	39	39								
12			Jumlah Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah		3,278	3,278	3,278	3,278	3,278	170	169	152	167								
13			Jumlah Pemangku Jabatan Fungsional tertentu pada instansi pemerintah		4,280	4,280	4,280	4,280	4,280	3.302	3.433	3.180	4.612								

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh BKPSDMD Kota Palu dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis BKPSDMD Kota Palu beserta target dan capaian realisasinya. Indikator masing-masing memiliki target, pengukuran pencapaian kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dan realisasi kinerja.

Berdasarkan Tabel Capaian IKU Perbandingan Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2022, 2023 dengan Tahun 2024, dapat diketahui sebagai berikut:

1. Untuk Indikator kinerja Indeks Kepuasan Layanan Tahun 2022 realisasinya sebesar 81,91 % dengan capaian predikat *“Baik”*, tahun 2023 dengan realisasi 86,91% dengan capaian predikat *“Baik”* namun sedikit menurun di tahun 2024 dengan realisasi sebesar 84,76%. Hal ini didasari oleh masih butuhnya diberikan pelatihan khusus terkait service excellent seta belum banyak masyarakat yang melakukan registrasi secara online dan langsung datang ke lokasi layanan. Terlepas dari itu berdasarkan pada upaya peningkatan pelayanan terhadap seluruh ASN yang ada di lingkup Pemerintah Kota Palu berjalan dengan Baik;
2. Untuk Indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022 dengan predikat *“Sangat Rendah”* dengan capaian sebesar 55,74%, namun di tahun 2023 mulai meningkat dengan capaian sebesar 72,93% dengan kategori *“Sedang”* namun hal ini belum mencapai target yang diinginkan dikarenakan masih kurangnya data pendukung dalam penilaian mandiri IP ASN yang di Upload oleh ASN terutama kinerja dan sertifikat kompetensi. Sedangkan untuk capaian tahun 2024 sebesar 77,97 dengan kategori cukup dimana ada peningkatan yang cukup baik, namun hal ini belum

mencapai target yang diinginkan dikarenakan masih ada kekurangan data pendukung dalam penilaian mandiri IP ASN yang di Upload oleh ASN terutama kinerja dan sertifikat kompetensi;

3. Untuk Indikator kinerja Indeks Sistem Merit Tahun 2022 belum masuk dalam pengukuran kinerja BKPSDMD Kota Palu, setelah perubahan kedua Indikator Kinerja Utama dimasukkan dalam pengukuran kinerja sehingga belum ada realisasi dan capaian dan belum dapat dibandingkan dengan tahun 2023. Tahun 2023 penilaian mandiri Sistem Merit target sebesar 220 dengan nilai hasil verifikasi sebesar 170 dengan Predikat “Buruk”, hal ini disebabkan dari 8 (delapan) unsur penilaian system Merit, ada 2 (dua) unsur yang belum terpenuhi untuk data ataupun dokumen pendukung kedalam Aplikasi Sistem Merit. Sedangkan untuk realisasi dan capaian Tahun 2024 masih menunggu rilis penilaian dari Badan Kepegawaian Negara menunggu hasil rilis dari Badan Kepegawaian Negara.

Hasil pengukuran kinerja sasaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu dari tabel diatas pada tahun 2024 Iindikator Kinerja Indeks Profesionalitas ASN dari target 80% tercapai sebesar 0% menunggu hasil rilis dari Badan Kepegawaian Negara, akan tetapi pada tabel diatas masih menggunakan hasil pengukuran tahun 2023 sebesar 72,93 %, indikator Indeks Kepuasan Layanan dari target 81,25% terealisasi sebesar 84,76% dengan kategori ‘Baik”, dan indikator kinerja Indeks Sistem Merit dari target 250 tercapai sebesar 0% menunggu hasil rilis dari Badan Kepegawaian Negara, akan tetapi pada tabel diatas kami masih menggunakan hasil pengukuran tahun 2024 sebesar 170 %, sehinga belum dapat disimpulkan apakah mengalami peningkatan dan mencapai target.

Adapun Kendala dan Tantangan berdasarkan alokasi anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan peningkatan sumber daya manusia antara lain masih terbatasnya anggaran, dan minimnya sumber daya manusia Dimana kegiatan terkadang terhambat karena keterbatasan anggaran dan Sumber Daya Manusia. Namun Secara keseluruhan, realisasi anggaran Renstra BKPSDMD Kota Palu Tahun 2021 - 2026 telah menunjukkan capaian yang positif dalam pengelolaan kepegawaian. Meskipun terdapat kendala dan tantangan, upaya yang telah dilakukan telah memberikan dampak nyata pada peningkatan akses dan kualitas pelayanan kepegawaian.

2.5 Isu-Isu Strategis

Dari indentifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan BKPSDMD Kota Palu, telaahan Visi Misi dan Program Walikota Palu, maka dapat di rumuskan beberapa isu strategis tersebut tidak bisa dilepaskan dalam permasalahan kepegawaian yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDMD) Kota Palu. Isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Palu mencakup aspek-aspek penting dalam pengelolaan SDM aparatur negara, seperti peningkatan kompetensi, tata kelola kepegawaian, dan penataan organisasi.

Berikut ini adalah beberapa isu strategis yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM:

1. Peningkatan Kompetensi dan Kualitas SDM Aparatur:

BKPSDM Kota Palu, memiliki peran penting dalam memastikan bahwa SDM Aparatur Sipil Negara memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan tugas dan fungsi mereka. Isu ini mencakup berbagai aspek, seperti pelatihan, pengembangan karir, dan peningkatan pengetahuan dan keterampilan.

2. Tata Kelola Kepegawaian yang Efektif:

BKPSDM Kota Palu bertanggung jawab dalam memastikan bahwa sistem kepegawaian berjalan dengan baik, termasuk penyusunan data dan informasi kepegawaian, pembinaan kepegawaian, dan penataan organisasi. Isu ini mencakup aspek seperti efisiensi, efektivitas, dan transparansi dalam pengelolaan SDM.

3. Penguatan Manajemen Sumber Daya Aparatur:

BKPSDM Kota Palu perlu terus mengupayakan penguatan manajemen SDM aparatur agar dapat mendukung birokrasi modern yang berorientasi pada pelayanan publik. Isu ini mencakup aspek seperti perencanaan kebutuhan SDM, pengelolaan kinerja, dan evaluasi SDM.

4. Penataan Struktur Organisasi:

BKPSDM Kota Palu juga berperan dalam memastikan bahwa struktur organisasi aparatur negara terstruktur dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan. Isu ini mencakup aspek seperti penyesuaian struktur organisasi, penyesuaian jumlah jabatan, dan penataan kewenangan.

5. Penanggulangan Masalah-masalah Kepegawaian:

BKPSDM Kota Palu perlu memiliki solusi atas masalah-masalah yang muncul dalam dunia kepegawaian, seperti masalah promosi, mutasi, dan pensiun. Isu ini mencakup aspek seperti penyelesaian sengketa kepegawaian, penanganan masalah disiplin, dan penyusunan regulasi kepegawaian.

6. Perlu Adanya Satu Data Pegawai Kota Palu.

BKPSDM Kota Palu menciptakan system aplikasi daerah yang berbasis elektronik pada pelayanan administrasi kepegawaian secara otomatis.

Untuk Penjelasan Lebih Lanjut mengenai aspek-aspek penting dalam pengelolaan SDM aparatur sipil negara adalah sebagai berikut :

- **Peningkatan Kompetensi:**

BKPSDM Kota Palu dapat melakukan pelatihan, seminar, dan workshop untuk meningkatkan kompetensi SDM aparatur.

- **Tata Kelola Kepegawaian:**

BKPSDM Kota Palu dapat menyusun sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi, serta melakukan evaluasi dan monitoring kinerja SDM.

- **Penguatan Manajemen SDM:**

BKPSDM Kota Palu dapat melakukan perencanaan kebutuhan SDM yang lebih akurat, serta melakukan pengembangan karir yang terstruktur.

- **Penataan Struktur Organisasi:**

BKPSDM Kota Palu dapat melakukan studi kelayakan dan penyesuaian struktur organisasi agar sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.

- **Penanggulangan Masalah:**

BKPSDM Kota Palu dapat melakukan penyelesaian sengketa kepegawaian secara efektif, serta melakukan penanganan masalah disiplin secara profesional.

- **Pengembangan Satu Data Pegawai Kota Palu:**

BKPSDMD Kota Palu dapat menciptakan system data yang valid dalam menunjang data administrasi kepegawaian kota palu.

Dengan mengelola isu-isu strategis ini dengan baik, BKPSDMD Kota Palu dapat berkontribusi besar dalam mewujudkan SDM Aparatur Sipil Negara yang kompeten, berintegritas, dan berkinerja tinggi, sehingga dapat mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang lebih efektif dan efisien. Isu-isu Strategis BKPSDMD Kota Palu dapat dilihat pada Tabel 2.5 sebagai berikut :

Tabel 2. 5
Isu Strategis BKPSDMD Kota Palu

NO	POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN BKPSDMD	PERMASALAHAN BKPSDMD	ISU KLHS/KLHS	ISU LINGKUNGAN DINAMIS BKPSDMD			ISU STRATEGIS BKPSDMD
				GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
1	Pengelolaan kepegawaian daerah, pendidikan dan pelatihan, serta peningkatan kapasitas dan kompetensi aparatur sipil negara (ASN)	1. Belum tertatanya birokrasi dalam penempatan ASN sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi jabatan (Mismatch) disebabkan anjab serta ABK belum tersusun secara lengkap dan akurat.	1. Kualitas SDM dan Keberlanjutan Lingkungan	Krisis Iklim dan Isu Lingkungan Hidup	Integrasi Kebijakan Pengembangan ASN yang Mendukung SDGs dan Green Governace	Perencanaan Infrastruktur atau sektor ekonomi tertentu, dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia di Sulteng, termasuk kebutuhan pelatihan dan pendidikan yang relevan	Peningkatan Kompetensi dan Kualitas SDM Aparatur
2		Rendahnya kompetensi (<i>Incompetence</i>) dan disiplin Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas sebagai pelayanan masyarakat.	2. Peningkatan Kesadaran Lingkungan pada ASN				Tata Kelola Kepegawaian yang Efektif

3		Distribusi ASN pada Organisasi Perangkat Daerah belum proporsional	3.Penerapan Prinsip Pembangunan Berkelanjutan dalam Kepemimpinan dan Tata Kelola				Penguatan Manajemen Sumber Daya Aparatur
4		Penanganan Disiplin ASN pada OPD belum optimal	4.Dampak Lingkungan dari Aktivitas Pengembangan Sumber Daya Manusia				Penataan Struktur Organisasi
5		Terbatasnya Anggaran Pengembangan Kompetensi Pegawai (Diklat, Tugas Belajar ASN Magang dan Assesment)	5.Keterkaitan Pembangunan SDM dengan Kualitas Lingkungan Hidup				Penanggulangan Masalah-masalah Kepegawaian
6		Belum optimalnya system Informasi Kepegawaian berbasis teknologi informasi					Perlu Adanya Satu Data Pegawai Kota Palu

Dalam menjalankan Tugas Pokok dan Fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu perlu berkoordinasi dan membangun kerjasama yang sinergis dengan Pemerintah Pusat untuk menjamin terselenggaranya diseminasi informasi nasional yang terstruktur, terukur, terintegrasi, transparan, dan terjamin akuntabilitasnya. Koordinasi dan kerjasama yang dimaksud berkenaan dengan sumberdaya aparatur daerah dengan pemerintah pusat dalam hal ini lembaga yang terkait Beberapa Kementerian dan Lembaga dalam menunjang peningkatan Mutu ASN dengan melakukan magang ASN. Dengan berpedoman pada 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.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Telaahan Visi dan Misi Kepala Daerah, Visi merupakan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang (*clarity of direction*). Sedangkan Misi yaitu rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Misi disusun untuk memberikan kerangka bagi tujuan dan sasaran serta strategi dan arah kebijakan yang ingin ditempuh untuk mencapai visi. Visi Misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota terpilih telah tertuang dalam RPJMD Kota Palu Tahun 2025 - 2029 dan telah menjadi Visi dan Misi Pemerintah Kota Palu Tahun 2025 - 2029. Dengan mempertimbangkan kondisi daerah, permasalahan pembangunan, tantangan yang dihadapi, serta isu-isu strategis, maka visi misi Kota Palu tahun 2025 - 2029 adalah sebagai berikut :

Visi : “TERWUJUDNYA KOTA PALU MANTAP BERKELANJUTAN YANG AKSELERATIF, INOVATIF DAN KOLABORATIF”

Misi :

1. Meningkatkan Akselerasi Pertumbuhan Ekonomi dan Investasi, serta Pengembangan Dunia Bisnis yang Berdaya Saing.
2. Meningkatkan Akselerasi Pengelolaan Lingkungan dan Penetaan Kota.
3. Meningkatkan Akselerasi Transformasi Sosial dan Pengembangan Sumberdaya Manusia yang Berkualitas.
4. Memantapkan Inovasi dan Kolaborasi dalam Tata Kelola Pemerintahan yang Profesional

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu merupakan OPD yang mempunyai tugas pokok dalam menyelenggarakan pelayanan pemerintahan umum dalam aspek Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara. Sesuai dengan Misi Walikota dan Wakil Walikota Palu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu fokus pada Misi ke empat yaitu :

Misi Ke 4 : Memantapkan Inovasi dan Kolaborasi dalam Tata Kelola Pemerintahan yang Profesional.

Dalam lingkup bidang kepegawaian, misi ini mengisyaratkan perlunya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah selaku unsur penunjang bidang Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan Reformasi Birokrasi pada bidang manajemen ASN, dengan fokus antara lain: **sinergitas manajemen ASN, pengembangan kompetensi, peningkatan disiplin, evaluasi jabatan, penerapan system penilaian kinerja individu, pengembangan karier, promosi dan mutasi, manajemen talenta, penyesuaian pola, lingkungan dan tempat kerja dan mendukung pencapaian visi-misi pemerintah kota Palu**, BKPSDMD Kota Palu sebagai lembaga penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan melaksanakan tugas dan fungsi kepegawaian dengan mendukung pencapaian **35 program** kerja Wali Kota dan Wakil Wali Kota Palu. Dukungan ini telah dijabarkan pada strategi dan arah kebijakan program kepegawaian selama periode Renstra BKPSDMD Kota Palu tahun 2025 - 2029.

3.1 Tujuan Renstra BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025 – 2029

Tujuan dan sasaran BKPSDMD (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah) Kota Palu berdasarkan NSPK (Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria) adalah untuk mewujudkan aparatur sipil negara (ASN) yang profesional, berintegritas, dan kompeten. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah daerah sesuai dengan Sasaran RPJMD Kota Palu Tahun 2025 – 2029 yaitu “memantapkan mutu dan sistem manajemen ASN” dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan yang baik. Untuk itu BKPSDMD Kota Palu perlu menentukan Tujuan Renstra BKPSDMD Kota Palu dan Indikator Tahun 2025 – 2029 adalah sebagai berikut :

**Tujuan : Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia ASN
(Aparatur Sipil Negara)**

Indikator : Indeks Profesional ASN

3.2 Sasaran Renstra BKPSDMD Kota Palu

Dengan mencapai tujuan tersebut diatas, BKPSDMD Kota Palu diharapkan dapat berkontribusi signifikan dalam peningkatan kinerja pemerintahan daerah dan kesejahteraan masyarakat. Singkatnya, Renstra BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025 - 2029 berupaya untuk menciptakan SDM ASN yang berkualitas, kompeten, dan profesional, dalam mendukung terwujudnya Visi Misi dan RPJMD Kota Palu. Dalam rangka perwujudan realisasi dari Visi & Misi Pemerintah Kota Palu, maka BKPSDMD Kota Palu memandang perlu untuk menetapkan Sasaran Renstra BKPSDMD Kota Palu dan Indikator serta Program Prioritas Tahun 2025 – 2029 sebagai berikut :

- Sasaran** : - Meningkatnya Kualitas SDM ASN
(Aparatur Sipil Negara)
- Indikator** : - Indeks Profesional ASN
- Program Prioritas** : - PNS Magang Internasional
- PNS Magang Nasional

Pernyataan Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025 – 2029 beserta indicator kinerjanya ditampilkan pada Tabel 3.1 sebagai berikut

Tabel 3. 1

Tujuan, Sasaran dan Indikator Renstra BKPSDMD Kota Palu

NSPK dan Sasaran RPJMD	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ sasaran	Target Tahun					
				2025	2026	2027	2028	2029	2030
Transformasi Sosial melalui Pengembangan SDM yang Berkualitas dan Berkarakter	Meningkatkan kualitas SDM ASN (Aparatur Sipil Negara)	Meningkatnya Kualitas SDM ASN (Aparatur Sipil Negara)	Indeks Profesionalitas ASN	85	85	87	89	91	93

3.3 Strategi BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025 – 2029 dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025 - 2029

Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Palu dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Tahun 2025 - 2029 fokus pada pengembangan SDM Aparatur Sipil Negara (ASN), peningkatan kinerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang profesional. BKPSDM Kota Palu akan menjalankan program-program yang mendukung meritokrasi, digitalisasi manajemen ASN, dan peningkatan kapasitas SDM.

Berikut adalah beberapa strategi kunci yang akan dijalankan BKPSDMD Kota Palu yaitu :

1. Pengembangan SDM ASN:

- **Manajemen Talenta:** BKPSDM akan menerapkan manajemen talenta yang sistematis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan menempatkan ASN yang memiliki potensi tinggi.
- **Pendidikan dan Latihan:** Program pendidikan dan pelatihan akan ditingkatkan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan ASN, termasuk pelatihan berbasis digital.
- **Sertifikasi Profesi:** BKPSDM akan mendorong sertifikasi profesi bagi SDM Pengelola ASN untuk memastikan standar kualitas dan profesionalisme.

2. Peningkatan Kinerja:

- **Digitalisasi Manajemen ASN:** BKPSDM Kota Palu akan mempercepat digitalisasi manajemen ASN, termasuk melalui pengembangan sistem informasi ASN dan analisis data.

- **Penguatan Sistem Merit:** BKPSDM Kota Palu akan terus menguatkan sistem merit dalam manajemen ASN melalui kebijakan teknis, pembinaan, advokasi, dan pelayanan kepegawaian.
- **Kolaborasi Multi-Pihak:** BKPSDM Kota Palu akan menjalin kolaborasi dengan berbagai pihak untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program dan kegiatan.

3. Menciptakan Lingkungan Kerja Profesional:

- **Penataan Kewenangan:** BKPSDM akan melakukan penataan kewenangan antara kantor pusat dan kantor regional untuk mempercepat proses dan meningkatkan efisiensi.
- **Perluasan Peran Kantor Regional:** Kantor regional BKN akan diperluas perannya sebagai mitra strategis Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) di daerah.
- **Pemetaan Potensi dan Peluang:** BKPSDM akan melakukan pemetaan potensi dan peluang yang ada di daerah untuk mengoptimalkan pengembangan SDM ASN.

Dengan menjalankan strategi-strategi ini, BKPSDM Kota Palu diharapkan dapat mencapai tujuan Renstra BKPSDM Kota Palu Tahun 2025 - 2029, yaitu mewujudkan ASN yang profesional, kompeten, dan berkinerja tinggi, sehingga dapat mendukung pembangunan daerah yang berkelanjutan.

3.4 Arah Kebijakan BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025 – 2029

Arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Palu dalam mencapai tujuan dan sasaran Rencana Strategis (Renstra) 2025 - 2029 adalah untuk mengembangkan sumber daya manusia aparatur sipil negara (ASN) yang berkualitas, kompeten, dan berintegritas tinggi. Ini meliputi peningkatan kapasitas ASN, pengembangan karier, serta pemanfaatan ASN secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah sebagai berikut :

1. Pengembangan Sistem Informasi Digital:

BKPSDMD Kota Palu akan mengembangkan sistem informasi manajemen ASN yang terintegrasi dan canggih, untuk memudahkan pengelolaan data, monitoring kinerja, dan pengambilan keputusan.

2. Pengembangan Sistem Manajemen Talenta:

BKPSDMD Kota Palu akan berperan aktif dalam pengembangan sistem manajemen talenta nasional yang komprehensif, termasuk identifikasi, seleksi, pengembangan, dan penempatan talenta ASN yang berkualitas.

3. Pemanfaatan ASN Secara Optimal:

BKPSDMD Kota Palu akan mengupayakan pemanfaatan ASN secara optimal, dengan memastikan ASN ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kompetensinya dan memiliki beban kerja yang proporsional.

4. Pengembangan Karier:

BKPSDMD Kota Palu akan merumuskan kebijakan yang mendukung pengembangan karier ASN, termasuk pemberian kesempatan untuk naik jabatan, mengikuti pendidikan lanjutan, serta memperoleh promosi jabatan.

5. Penguatan Budaya Meritokrasi:

BKPSDMD Kota Palu akan mendorong penguatan budaya meritokrasi dalam pengelolaan ASN, yaitu sistem yang menjunjung tinggi kompetensi dan kinerja dalam pengambilan keputusan terkait ASN.

6. Peningkatan Kapasitas ASN:

BKPSDMD Kota Palu akan fokus pada program-program peningkatan kompetensi dan kemampuan ASN, seperti pelatihan, seminar, dan workshop yang relevan dengan kebutuhan daerah

7. Peningkatan Kolaborasi:

BKPSDMD Kota Palu akan meningkatkan kolaborasi dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah pusat, pemerintah daerah, perguruan tinggi, dan luar negeri untuk memperluas jangkauan dan efektivitas program-program pengembangan ASN.

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran Renstra BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025 – 2029, Renstra BKPSDMD Kota Palu telah mengambil arah kebijakan yang merupakan rangkaian kerja operasinalisasi NSPK dimana merupakan prioritas tahunan secara bertahap, tersruktur dan sistematis dalam lima tahun tahapan strategis yang sesuai dengan tugas dan fungsi BKPSDMD Kota Palu yang mana selaras dengan strategi dalam rangka mencapai target tujuan dan sasaran Renstra BKPSDMD Kota Palu.

Berikut ini adalah gambaran dari tahapan prioritas pembangunan yang dirumuskan oleh BKPSDMD Kota Palu berdasarkan RPJMD Kota Palu Tahun 2025 – 2029 ditunjukkan pada tabel berikut :

TAHAP I (2026)	TAHAP II (2027)	TAHAP III (2028)	TAHAP IV (2029)	TAHAP V (2030)
1	2	3	4	5
Akselerasi Pembangunan SDM	Transformasi melalui Pengembangan SDM yang Berkualitas dan Berkarakter	Reformasi dalam rangka Upaya untuk Melakukan Perubahan dan Perbaikan dalam Pengelolaan dan Pengembangan SDM	Eskalasi Penyelesaian Konflik dan Masalah yang berkaitan dengan SDM	Stabilisasi SDM dalam Aspek Pengelolaan, Peningkatan Pengetahuan, Keterampilan serta Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif

❖ Tahap I (2026) Akselerasi Pembangunan SDM

Fokus tahapan ini adalah mencakup identifikasi kebutuhan ASN, perencanaan dan pengembangan ASN, evaluasi dan peningkatan SDM yang berkelanjutan.

❖ Tahap II (2027) Transformasi melalui Pengembangan SDM yang Berkualitas dan Berkarakter

Fokus Tahapan ini adalah meliputi pemetaan kebutuhan ASN, pengembangan kompetensi ASN, pembentukan karakter ASN, serta evaluasi dan perbaikan berkelanjutan bagi ASN.

❖ Tahap III (2028) Reformasi dalam rangka upaya untuk melakukan perubahan dan perbaikan dalam pengelolaan dan pengembangan SDM

Fokus Tahapan ini adalah meliputi penataan SDM, pembinaan karir ASN, peningkatan profesionalisme, penegakan disiplin, dan pengembangan budaya kerja ASN.

❖ **Tahap IV (2029) Eskalasi Penyelesaian konflik dan masalah yang berkaitan dengan SDM**

Fokus tahapan ini adalah identifikasi dan diagnosis masalah, memfasilitasi komunikasi yang terbuka dan efektif, mencari solusi yang saling menguntungkan melalui mediasi atau negosiasi dan mengimplementasikan solusi serta melakukan evaluasi untuk memastikan efektivitas dari penyelesaian konflik.

❖ **Tahap V (2030) Stabilisasi SDM dalam aspek pengelolaan pengetahuan, peningkatan keterampilan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif**

Fokus tahapan ini adalah mengidentifikasi kebutuhan pengetahuan dan keterampilan spesifik yang diperlukan, mengadakan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang memfasilitasi komunikasi efektif, kolaborasi, serta memberikan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan.

Berdasarkan Prioritas pembangunan diatas, maka BKPSDMD Kota Palu mengambil Arah Kebijakan pada Tahun 2025 - 2029 yang ditunjukkan Tabel dibawah ini :

Tabel 3.3
Rumusan Arah Kebijakan Renstra BKPSDMD Kota Palu

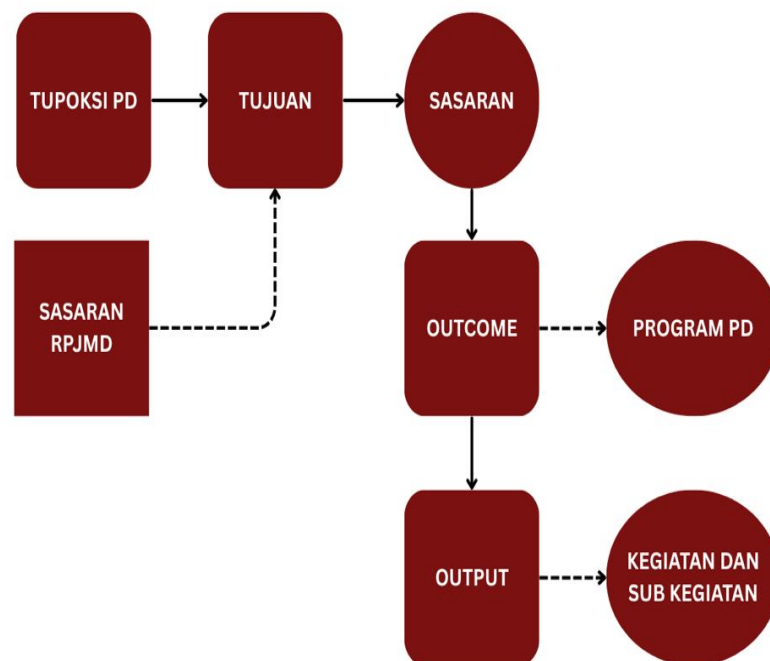
No	Operasinalisasi NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra BKPSDMD	Ket
1	Transformasi Sosial melalui Pengembangan SDM yang Berkualitas dan Berkarakter	1. Mengembangkan Sistem Digital untuk Mengelola Kerja Pemerintah Daerah	Pengembangan Sistem Informasi Digital	
2		2. Memantapkan Sistem Digital Manajemen Talenta ASN	Pengembangan Sistem Manajemen Talenta	
3		3. Memenatapka Sistem Meritokrasi ASN	Pemanfaatan ASN Secara Optimal	
			Pengembangan Karier	
			Penguatan Budaya Meritokrasi	
4		4. Melakukan Pendidikan dan Pelatihan kepada ASN	Peningkatan Kapasitas ASN	
5		5. Melakukan Magang ASN didalam dan diluar Negeri	Peningkatan Kolaborasi	

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

4.1 Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Renstra BKPSDMD Kota Palu

Berdasarkan strategi dan arah kebijakan, selanjutnya ditetapkan sejumlah program prioritas yang akan dilaksanakan sesuai dengan peran dan fungsi BKPSDMD Kota Palu sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal dan akuntabel untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu yang lebih baik dari tahun ke tahun, maka langkah operasionalnya adalah dengan menuangkan kedalam program dan kegiatan beserta pendanaan indikatif yang mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memperhatikan dan mempertimbangkan tugas dan fungsi BKPSDM Kota Palu. Adapun Kerangka Perumusan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Renstra BKPSDMD Kota Palu dapat dilihat pada Gambar 4.1 di bawah ini:

Gambar 4. 1
Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra
Perangkat Daerah



Berdasarkan Kerangka Perumusan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Renstra BKPSDMD Kota Palu, untuk program, kegiatan dan sub kegiatan Renstra BKPSDMD Kota Palu periode tahun 2025 - 2029 dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4. 2

Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Renstra BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025 – 2029

NSPK dan Sasaran RPJMD	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Ket
Memantapkan Mutu dan Sistem Manajemen ASN	Meningkatkan kualitas SDM ASN (Aparatur Sipil Negara)	Meningkatnya ASN Yang Profesional dan Kompeten			Indeks Profesionalitas ASN	2	Program Kepegawaian Daerah	
			Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN		Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya			
			Meningkatnya Tata Kelola Pengembangan Karir ASN		Persentase Pengembangan Karir ASN Sesuai dengan Kompetensinya			
			Meningkatnya Kualitas Penilaian Kinerja ASN		Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik			

				Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM ASN	Persentase keterisian formasi, jumlah ASN yang diangkat/dipindah/diberhentikan, serta efektivitas sistem informasi kepegawaian		1.1	Kegiatan Pengadaan ,Pemberhentian dan Informasi Kepegawian ASN		
								2.1.1	Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasiitasi Pengadaan PNS dan PPPK	
								2.1.2	Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Adminstasi Pemberhentia n	
								2.1.3	Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	
								2.1.4	Sub Kegiatan Pengelolaan data Kepegawaian	

				Peningkatan kinerja organisasi, optimalisasi SDM, dan peningkatan efisiensi pelayanan publik	Persentase Peningkatan kinerja, kompetensi, dan kebutuhan organisasi		2.2	Mutasi dan Promosi ASN		
								2.2.1	Pengelolaa Mutasi ASN	
								2.2.2	Pengalolaa Kenaikan Pangkat ASN	
								2.2.3	Pengelolaan Promosi ASN	
				Meningkatnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku ASN untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi jabatannya	Jumlah ASN yang mengikuti pelatihan/pendidikan		2.3	Pengembngan Kompetensi ASN		

								2.3.1	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
								2.3.2	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	
				Meningkatnya Kompetensi dan Profesionalisme ASN	Persentase Peningkatan kinerja aparatur		2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aapartur		
								2.4.1	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	
								2.4.2	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggraan Disiplin ASN	
			Meningkatnya Layanan Pengembangan Kompetensi Dasar, Kader, Manajerial dan Fungsional		Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial dan Fungsional	3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia			

			Meningkatnya Kualitas Analisis Kebutuhan, Perancangan, Pengembangan dan Evaluasi		Persentase Realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang Dilaksanakan					
			Meningkatnya Layanan Penjaminan Mutu, Pengelolaan Tugas Belajar, Serta Sertifikasi Kompetensi		Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi					
			Meningkatnya Layanan Pengembangan Kompetensi Teknis		Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis					
				Meningkatnya kemampuan dan pengetahuan seorang individu dalam bidang teknis tertentu	Persentase Meningkatnya Kemampuan ASN		1. 1	Pengembangan Kompetensi Teknis		

								1.1.1	Penyelengbgra an Pengembanga n Kompetnsi Umum, Inti, danPilihan Bagi jabtan Adminsitasi Penyelenggra Urusan Pemerintahaa n Konkuren, Perangkat Dadrah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan	
				Peningkatan Kapasitas ASN	Persentase ASN yang telah bersertifikasi		1. 2	Sertifikasi, Kelembgaan,Pengem bangan Kompetensi Manajerial dan Fungsinal		
								1.2.1	Penyelenggra n Pengemabnga n Kompetensi Bagi PimpinanDaer	

Tabel 4. 3

Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025 – 2030

KODE REKENING					BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN / OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN												K E T
								2025		2026		2027		2028		2029		2030		
								TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
1					2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
					BKPSDMD		9.228.752.624		11.748.044.040		11.769.989.631		12.420.248.585		13.111.592.738		13.422.406.766		14.751.599.915	
					Kepegawaian		8.325.996.816		10.475.130.640		10.484.430.561		11.106.547.979		11.681.548.863		11.940.960.697		13.133.223.700	
		01			Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Indeks Kepuasan Layanan	6.915.361.823	Sangat Baik (88,30-100)	8.738.190.140	Sangat Baik (88,30-100)	8.734.146.299	Sangat Baik (88,30-100)	9.256.814.648	Sangat Baik (88,30-100)	9.753.553.864	Sangat Baik (88,30-100)	9.960.415.947	Sangat Baik (88,30-100)	10.929.428.321	
					Terpenuhinya kebutuhan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah dan pelaksanaan pemerintahan daerah		-													
		0101	201		Kegiatan Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat daerah	Penyusunan dokumen perencanaan RKD, laporan akuntabilitas kinerja, laporan keuangan, dan laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah	40.740.500	4 Dokumen	85.336.850	4 Dokumen	89.603.693	4 Dokumen	97.083.878	4 Dokumen	99.888.073	4 Dokumen	106.932.477	4 Dokumen	116.466.399	

					Tersusunnya Dokumen Perencanaan, dan Laporan Kinerja															
		0 1	2 . 0 1	0 1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perenvcanaan Perangkat Daerah	2.640.850	1 Dokumen	2.634.350	1 Dokumen	2.766.068	1 Dokumen	3.904.371	1 Dokumen	4.049.590	1 Dokumen	4.202.070	1 Dokumen	4.490.256	
					Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah															
		0 1	2 . 0 1	0 2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA SKPD	Jumlah Dokumen RKA SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA SKPD	17.544.000	1 Dokumen	18.000.000	1 Dokumen	18.419.100	1 Dokumen	19.340.055	1 Dokumen	20.307.058	1 Dokumen	21.322.411	1 Dokumen	23.241.428	
					Tersedianya Dokumen RKA SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA SKPD															
		0 1	2 . 0 1	0 3	Koordinasi dan Peyusunan Dokumen Perubahan RKA SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA SKPD	11.675.650	1 Dokumen	9.419.500	1 Dokumen	9.890.475	1 Dokumen	10.384.999	1 Dokumen	10.904.249	1 Dokumen	11.449.461	1 Dokumen	12.479.912	
					Tersedianya Dokumen Perubahan RKA SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA SKPD															
		0 1	2 . 0 1	0 6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penvusunan	8.880.000	1 Laporan	55.283.000	1 Laporan	58.528.050	1 Laporan	63.454.453	1 Laporan	64.627.176	1 Laporan	69.958.535	1 Laporan	76.254.803	

						Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD															
						Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD															
						Adminikstrasi Keuangan Perangkat daerah	Persentase Laporan Keuangan yang Tepat waktu	5.250.084.403	95%	6.705.198.889	95%	6.705.458.833	95%	7.092.481.775	95%	7.477.820.247	95%	7.645.495.649	95%	8.406.365.198	
		0 1	2 . 0 2			Terlaksananya proses pembayaran gaji dan tunjangan ASN, honorarium pengelolaan keuangan daerah, serta tersusunnya laporan keuangan perangkat daerah															
		0 1	2 . 0 2	0 1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	5.250.084.403	95 Orang/12 Bulan	6.685.198.889	95 Orang/12 Bulan	6.685.458.833	95 Orang/12 Bulan	7.072.481.775	95 Orang/12 Bulan	7.457.820.247	95 Orang/12 Bulan	7.625.495.649	95 Orang/12 Bulan	8.386.365.198		
						Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN															
		0 1	2 . 0 2	0 5	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	-	4 TW	20.000.000	4 TW	20.000.000	4 TW	20.000.000	4 TW	20.000.000	4 TW	20.000.000	4 TW	20.000.000		

					Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir tahun SKPD															
		01	206		Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	437.074.940	100%	334.896.200	100%	340.641.011	100%	363.523.062	100%	404.833.314	100%	417.124.979	100%	456.336.227	
					Tersedianya pelayanan administrasi perkantoran yang efektif dan efisien, serta terpenuhinya kebutuhan administrasi umum pada perangkat daerah															
		01	206	01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Gedung Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	7.648.400	7 Paket	5.655.500	7 Paket	5.938.275	7 Paket	8.235.189	7 Paket	8.546.948	7 Paket	8.874.295	7 Paket	8.892.982	
					Tersedianya Komponen Istalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor															
					Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor		21.000.000		-		-		-		-		-		-	
		01	206	03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	-		-	3 Paket	2.000.000	3 Paket	-	3 Paket	2.000.000	3 Paket	0	3 Paket	2.000.000	
					Tersedianya Peralatan rumah Tangga															

		0 1	2 . 0 6	0 4	Penyediaan Bahan Logistik kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	59.347.200	45 Paket	55.440.450	45 Paket	56.212.473	45 Paket	61.123.097	45 Paket	64.179.252	45 Paket	66.388.215	45 Paket	72.363.154	
					Tersedianya Bahan Logistik Kantor															
		0 1	2 . 0 6	0 5	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	16.168.050	18.000.000 Lembar/Pak	15.402.350	18.000.000 Lembar/Pak	16.172.468	18.000.000 Lembar/Pak	16.981.091	18.000.000 Lembar/Pak	34.811.247	18.000.000 Lembar/Pak	36.551.809	18.000.000 Lembar/Pak	39.841.472	
					Tersedianya Barang cetakan dan Penggandaan															
		0 1	2 . 0 6	0 6	Pednyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	4.600.000	2 Dokumen	6.100.000	2 Dokumen	6.405.000	2 Dokumen	6.725.250	2 Dokumen	7.061.513	2 Dokumen	7.414.589	2 Dokumen	8.081.902	
					Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan															
		0 1	2 . 0 6	0 8	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	23.405.000	12 Bulan	18.978.900	12 Bulan	19.927.845	12 Bulan	20.224.237	12 Bulan	22.138.446	12 Bulan	23.245.368	12 Bulan	25.337.451	
					Terlaksananya Fasilitas Kunjungan Tamu															
		0 1	2 . 0 6	0 9	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraa n Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	304.906.290	25 Kali	233.319.000	25 Kali	233.984.950	25 Kali	250.234.198	25 Kali	266.095.908	25 Kali	274.650.703	25 Kali	299.819.266	

					Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD															
		0 1	2 - 0 7		Kegiatan Pengadaan Barang Milik daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah barang yang di-pengadaan, nilai pengadaan, kualitas barang, kepastian waktu pengiriman dan pemasangan, serta kepastian barang sesuai spesifikasi yang telah ditetapkan	-	4 TW	75.284.001	4 TW	55.740.949	4 TW	78.683.465	4 TW	85.717.638	4 TW	88.103.520	4 TW	96.212.837	
					Tersedianya barang yang dibutuhkan, seperti kendaraan dinas, peralatan dan mesin, atau gedung kantor															
		0 1	2 - 0 7	0 1	Pengadaan Kendaraan Dinas Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	-	0 Unit	-	3 Unit	22.000.000	3 Unit	55.583.465	0 Unit	-	3 Unit	25.467.750	-		
					Tersedianya Kendaraan Dinas Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan															
		0 1	2 - 0 7	0 2	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang disediakan	-		-	0 Unit	-	2 Unit	23.100.000		-	3 Unit	62.635.770	-		
					Tersedianya Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan															
		0 1	2 - 0 7	0 5	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket mebel yang Disediakan	-		-	6 Paket	16.296.700		-	6 Paket	22.255.000		-	-		
					Tersedianya Mebel															

		01	207	06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang disediakan	-	5 Unit	75.284.001	5 Unit	15.444.249	-	5 Unit	46.462.638	-	5 Unit	68.452.989		
					Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya														
		01	207	10	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang disediakan	-	-	-	-	-	-	-	2.000.000	-	-	27.759.848		
					Tersedianya Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya														
		01	207	11	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	-	-	4 Unit	2.000.000	-	4 Unit	15.000.000	-	-	-	-		
					Tersedianya Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya														
		01	208		Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersedianya Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	694.919.061	100%	968.452.200	100%	970.874.810	100%	1.023.309.115	100%	1.063.474.571	100%	1.074.798.300	100%	1.183.030.147
					Tersedianya jasa-jasa yang dibutuhkan untuk mendukung operasional pemerintahan daerah														
		01	208	02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	154.364.057	12 Laporan	326.300.400	12 Laporan	327.615.420	12 Laporan	339.536.755	12 Laporan	355.513.593	12 Laporan	364.289.273	12 Laporan	400.875.308
					Tersedianya Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik														

		01	208	04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	540.555.004	12 Laporan	642.151.800	12 Laporan	643.259.390	12 Laporan	683.772.360	12 Laporan	707.960.978	12 Laporan	710.509.027	12 Laporan	782.154.839	
					Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor															
		01	209		Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase BMD yang berhasil dipelihara	492.542.919	100%	569.022.000	100%	571.827.003	100%	601.733.353	100%	621.820.021	100%	627.961.022	100%	671.017.513	
					Persentase jumlah barang milik daerah yang dipelihara															
		01	209	01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Dinas atau Kendaraan Dinas jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	420.766.118	16 Unit	491.800.000	18 Unit	492.090.000	18 Unit	516.959.500	18 Unit	532.807.475	18 Unit	534.497.849	18 Unit	569.142.655	
					Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan															
		01	209	02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	31.246.801	10 Unit	51.352.000	12 Unit	52.573.503	12 Unit	56.252.178	12 Unit	59.064.787	12 Unit	62.018.026	12 Unit	67.599.648	
					Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan															

		01	209	06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	8.530.000	50 Unit	13.670.000	50 Unit	14.353.500	50 Unit	15.071.175	50 Unit	15.824.734	50 Unit	16.615.971	50 Unit	18.111.408	
					Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya															
		01	209	11	Pemeliharaan /Rehabilitasi sarana dan Prsarana Pendukung Gedung Kantor atau bangunan Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau bangunan Lainnya	32.000.000	65 Unit	12.200.000	65 Unit	12.810.000	65 Unit	13.450.500	65 Unit	14.123.025	65 Unit	14.829.176	65 Unit	16.163.802	
					Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau bangunan Lainnya															
5	03	02			Program Kepegawaian Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	1.410.634.993	85	1.736.940.500	85	1.750.284.262	87	1.849.733.331	89	1.927.994.999	91	1.980.544.750	93	2.203.795.379	
					Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian, Pengembangan Kompetensi ASN, Tata Kelola Pengembangan Karir ASN, dan Kualitas Penilaian Kinerja ASN	Indeks Sistem Merit		Baik (250-324)		Baik (250-324)		Baik (250-324)		Sangat Baik (325-400)		Sangat Baik (325-400)		Sangat Baik (325-400)		
5	03	02	101		Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawian ASN	Persentase keterisian formasi, jumlah ASN yang diangkat/dipndah/diberhentikan, serta efektivitas sistem informasi kepegawaian	421.956.581	100%	522.016.200	100%	528.219.915	100%	552.655.911	100%	577.963.707	100%	594.211.892	100%	668.210.962	

					Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM ASN															
5	03	02	1.001	003	Koordinasi dan Fasiitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen KegiatanKoordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	120.479.757	1 Dokumen	178.486.100	1 Dokumen	179.910.405	1 Dokumen	186.280.925	1 Dokumen	194.619.971	1 Dokumen	203.950.970	1 Dokumen	226.476.557	
					Terlaksananya Kordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK															
5	03	02	1.001	0006	Koordinasi Pelaksnaan Adminstasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemeberhentian	81.810.246	200 Dokumen	66.390.400	200 Dokumen	67.709.920	200 Dokumen	73.195.416	200 Dokumen	76.855.187	200 Dokumen	79.697.946	200 Dokumen	86.870.761	
					Teraksananya Koordinasi Pelaksnaan Administrasi Pemberhentian															
5	03	02	1.001	0008	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	68.611.350	10 Lembaga	89.197.800	10 Lembaga	90.657.690	10 Lembaga	93.340.575	10 Lembaga	96.257.604	10 Lembaga	98.420.484	10 Lembaga	114.908.328	
					Terfasilitasinya Lembaga Peofesi ASN															
5	03	02	1.001	0011	Pengelolaan data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan data Kepegawaian	151.055.228	1 Dokumen	187.941.900	1 Dokumen	189.941.900	1 Dokumen	199.838.995	1 Dokumen	210.230.945	1 Dokumen	212.142.492	1 Dokumen	239.955.316	
					Terkelolahnya Data Kepegawaian															
5	03	02	1.002		Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Peningkatan kinerja, kompetensi, dan kebutuhan organisasi	302.503.875	1504 Dokumen	465.833.900	1504 Dokumen	469.519.426	1504 Dokumen	490.581.876	1504 Dokumen	508.260.970	1504 Dokumen	524.224.019	1504 Dokumen	581.284.182	

					Peningkatan kinerja organisasi, optimalisasi SDM, dan peningkatan efisiensi pelayanan publik															
5	03	02	1.02	0001	Pengelola Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	35.408.807	200 Dokumen	59.776.250	200 Dokumen	60.765.063	200 Dokumen	65.903.316	200 Dokumen	69.198.482	200 Dokumen	72.658.406	200 Dokumen	79.197.663	
					Terlaksananya Muatsi ASN yang Meliputi Jabatan pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah															
5	03	02	1.02	0002	Pengalolaa Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat	120.910.417	1300 Dokumen	207.242.250	1300 Dokumen	208.604.363	1300 Dokumen	215.484.581	1300 Dokumen	221.908.810	1300 Dokumen	222.904.251	1300 Dokumen	248.675.634	
					Terlaksannya Pengelolaan kenaikan pangkat															
5	03	02	1.02	0003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan promosi ASN	146.184.651	4 Dokumen	198.815.400	4 Dokumen	200.150.000	4 Dokumen	209.193.979	4 Dokumen	217.153.678	4 Dokumen	228.661.362	4 Dokumen	253.410.885	
					Terlaksannya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN															
5	03	02	1.03		Pengembngan Kompetensi ASN		636.429.645	100%	668.779.500	100%	671.218.476	100%	718.329.400	100%	749.195.870	100%	764.905.664	100%	848.348.775	
					Meningkatnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku ASN untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi jabatannya															
5	03	02	1.03	0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	123.742.893	10 Orang	223.805.250	10 Orang	225.995.513	10 Orang	236.745.289	10 Orang	244.082.553	10 Orang	249.036.681	10 Orang	280.799.982	
					Terlaksanaya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN															

5	0	0	1	0	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	512.686.752	1 Dokumen	444.974.250	1 Dokumen	445.222.963	1 Dokumen	481.584.111	1 Dokumen	505.113.317	1 Dokumen	515.868.983	1 Dokumen	567.548.793	
					Terlaksananya koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat															
5	0	0	1	0	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Peningkatan kinerja aparatur	49.744.892	100%	80.310.900	100%	81.326.445	100%	88.166.144	100%	92.574.452	100%	97.203.175	100%	105.951.460	
					2.4.4 Meningkatnya Kompetensi dan Profesionalisme ASN															
5	0	0	1	0	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	22.095.972	200 Orang	26.221.400	200 Orang	26.532.470	200 Orang	28.532.470	200 Orang	29.959.094	200 Orang	31.457.049	200 Orang	34.288.183	
					Terlaksananya Pemberian Penghargaan Bagi ASN															
5	0	0	1	0	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	27.648.920	20 Laporan	54.089.500	20 Laporan	54.793.975	20 Laporan	59.633.674	20 Laporan	62.615.358	20 Laporan	65.746.126	20 Laporan	71.663.277	
					Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN															
5	0				PENDIDIKAN DAN PELATIHAN		902.755.808		1.272.913.400		1.285.559.070		1.313.700.606		1.430.043.875		1.481.446.069		1.618.376.215	
5	0	0			Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Indeks Profesionalitas ASN	902.755.808	85	1.272.913.400	85	1.285.559.070	87	1.313.700.606	89	1.430.043.875	91	1.481.446.069	93	1.618.376.215	
					Meningkatnya Layanan Pengembangan Kompetensi Dasar, Kader, Manajerial, dan Fungsional, Layanan Penjaminan Mutu, Pengelolaan Tugas Belajar serta Sertifikasi Kompetensi, Kualitas Analisis Kebutuhan, dan															

						Layanan Pengembangan Kompetensi Teknis															
5	04	02	101			Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase Meningkatnya Kemampuan ASN	139.626.437	100%	282.599.600	100%	284.729.580	100%	301.766.059	100%	318.144.362	100%	323.501.580	100%	353.516.722	
						Meningkatnya kemampuan dan pengetahuan seorang individu dalam bidang teknis tertentu															
5	04	02	101	0003		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Umum, Inti, dan Pilihan Bagi jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	139.626.437	100 Orang	282.599.600	100 Orang	284.729.580	100 Orang	301.766.059	100 Orang	318.144.362	100 Orang	323.501.580	100 Orang	353.516.722	
						Terlaksananya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum															
5	04	02	102			Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang telah bersertifikasi	763.129.371	95%	990.313.800	95%	1.000.829.490	95%	1.011.934.547	95%	1.111.899.513	95%	1.157.944.489	95%	1.264.859.493	
						Meningkatnya Kapasitas ASN															
5	04	02	10	00		Penyelenggaraan Pengembangan	Jumlah laporan Hasil	763.129.371	4 Laporan	990.313.800	4 Laporan	1.000.829.490	4 Laporan	1.011.934.547	4 Laporan	1.111.899.513	4 Laporan	1.157.944.489	4 Laporan	1.264.859.493	

			0 2	0 7	Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.	Penyelenggaraa n Pengembangan Kompetnsi bagi Pimpinan daerah, Jabatan Pimpinan tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan													
					Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan														

Dari Tabel 4.3 diatas yaitu Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan Tahun 2026 – 2030 di Uraikan lagi menjadi Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan dalam Rangka Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah dapat dilihat pada Tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4. 4
Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Pendukung Program
Prioritas Pembangunan Daerah Tahun 2025 - 2029

No	Program Prioritas	Outcome		Kegiatan/Sub Kegiatan	Ket
1	2	3		4	5
1	PNS Magang Internasional	ASN Ber-AKHLAK		Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	
2	PNS Magang Nasional			Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	

Dari table program prioritas BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025-2029 maka dapat menentukan target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra BKPSDMD Kota Palu melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) dan penentuan target penyelenggaraan urusan melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK). Kinerja penyelenggaraan urusan pembangunan adalah ukuran keberhasilan pemerintah daerah dalam melaksanakan program dan kegiatan pembangunan yang telah direncanakan, untuk mencapai tujuan dan sasaran pembangunan yang telah ditetapkan. Kinerja ini diukur melalui berbagai indikator kinerja yang mencerminkan pencapaian tujuan pembangunan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Untuk

Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025-2029 dan target pertahun dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 4. 5
Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025 – 2030

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ sasaran	Target Tahun					
			2025	2026	2027	2028	2029	2030
Meningkatkan kualitas SDM ASN (Aparatur Sipil Negara)	Meningkatnya Kualitas SDM ASN (Aparatur Sipil Negara)	Indeks Profesionalitas ASN	85	85	87	89	91	93

Indikator Kinerja Kunci (IKK) Penyelenggaraan Urusan Pembangunan adalah ukuran atau parameter yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan urusan pemerintahan, khususnya dalam bidang pembangunan. IKK ini menjadi alat penting untuk menilai apakah tujuan dan sasaran pembangunan daerah telah tercapai. Indikator kinerja Kunci BKPSDMD Kota Palu Tahun 2025-20230 dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Tabel Indikator Kinerja Kunci BKPSDMD Kota Palu Tahun
2025 - 2030

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		71,61	71,82	72,03	72,24	72,44	72,65	
2	Rasio pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		21,73%	21,73%	21,73%	21,73%	21,73%	21,73%	
3	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		29,7%	30,6%	31,6%	32,6%	34,0%	35,2%	
4	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan		20 JP	20 JP	20 JP	20 JP	20 JP	20 JP	
5	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal		0,54%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	
6	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural		7,80%	8,5%	8,5%	8,5%	8,5%	8,5%	
7	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah		39	39	39	39	39	39	
8	Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah		1864	1864	1864	1864	1864	1864	
9	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah		4610 Orang	4610 Orang	4610 Orang	4610 Orang	4610 Orang	4610 Orang	

BAB V

PENUTUP

Penetapan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Kebijakan, Program dan Kegiatan tidak terlepas dari aspek pengukurannya, sehingga memiliki nilai akuntabilitas yang tinggi. Pelaksanaan Visi dan Misi tersebut diharapkan benar-benar dapat dipertanggungjawabkan kepada public. Oleh karena itu, untuk menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatan, program dan kebijakan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam rencana strategis, diperlukan pengukuran dan evaluasi kinerja.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDMD Kota Palu, dapat disimpulkan bahwa perencanaan yang matang dan pelaksanaan yang efektif dari program-program dan kegiatan akan memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan efektivitas birokrasi di lingkungan pemerintah daerah. Secara keseluruhan, hasil perencanaan dan pelaksanaan program serta kegiatan BKPSDMD Kota Palu menunjukkan bahwa badan ini memiliki peran penting dalam memastikan bahwa ASN memiliki kompetensi yang dibutuhkan, sistem manajemen kinerja yang efektif, dan organisasi yang mampu memberikan pelayanan publik yang optimal. Hal ini mencakup peningkatan kompetensi aparatur sipil negara (ASN), perbaikan sistem manajemen kinerja, dan pengembangan organisasi yang lebih baik. yaitu :

1. Peningkatan Kualitas SDM, BKPSDMD, sebagai badan yang bertanggung jawab atas pengembangan sumber daya manusia, memiliki peran kunci dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN melalui berbagai program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir
2. Perbaikan Sistem Manajemen Kinerja. Perencanaan dan pelaksanaan program BKPSDMD juga berfokus pada perbaikan sistem manajemen kinerja, termasuk penyusunan indikator kinerja individu dan organisasi, serta penerapan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan
3. Pengembangan Organisasi, BKPSDMD berperan dalam pengembangan organisasi yang lebih efektif dan efisien melalui penataan struktur organisasi, peningkatan kualitas tata kelola, dan penerapan sistem informasi manajemen yang terintegrasi
4. Efektifitas Birokrasi, Dengan adanya perencanaan dan pelaksanaan program yang terarah, diharapkan birokrasi pemerintah daerah dapat menjadi lebih responsif, akuntabel, dan profesional, sehingga pelayanan publik dapat berjalan lebih baik

5.2 Kaidah Pelaksanaan

Kaidah-kaidah pelaksanaan Renstra (Rencana Strategis) BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Daerah Kota Palu dapat disimpulkan sebagai berikut: Renstra BKPSDM Kota Palu adalah dokumen perencanaan lima tahunan yang berisi tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan yang berorientasi

pada hasil untuk mencapai visi dan misi BKPSDM, serta menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM.

Berikut adalah poin-poin penting terkait kaidah pelaksanaan Renstra BKPSDM adalah :

1. Landasan Hukum
2. Sistematis
3. Tujuan dan Sasaran
4. Keterkaitan dengan RPJMD
5. Strategi dan Kebijakan
6. Program dan Kegiatan dan Pendanaan
7. Evaluasi dan Pengendalian

5.3 Catatan Penting

Catatan penting dalam pelaksanaan Renstra BKPSDM Kota Palu adalah memastikan keselarasan dengan RPD (Rencana Pembangunan Daerah), sinkronisasi tujuan, sasaran, dan program, serta menjadi pedoman utama bagi seluruh unit kerja di lingkungan BKPSDM Kota Palu. Renstra juga harus menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) BKPSDM Kota Palu. Dan untuk ketersediaan anggaran terutama pada Kegiatan Pengadaan PNS dan PPPK serta peningkatan kompetensi pegawai yang memadai.

5.4 Rencana Tindak Lanjut

Tindak lanjut pelaksanaan Renstra (Rencana Strategis) BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Daerah Kota Palu meliputi beberapa langkah penting, yaitu : penyusunan rencana aksi, pengalokasian

sumber daya, pelaksanaan kegiatan, pemantauan dan evaluasi, pelaporan dan tindak lanjut serta melibatkan Tim Audit Internal dan Eksternal yaitu Pengawasan dari Inspektorat Daerah Kota Palu atau Lembaga pengawas lainnya untuk menjamin kepatuhan terhadap regulasi dan mencegah penyimpangan anggaran.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

ABIDIN, S.IP

NIP. 19700524 199003 1 003