



**Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota Metro**

RENCANA STRATEGIS

Tahun 2025-2029



BKPSDM KOTA METRO

KATA PENGANTAR

Pujisyukur kami haturkan kehadiran Allah SWT karena atas perkenan-Nya kami dapat menyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro Tahun 2025 -2029, Rencana Strategis ini disusun sebagai kerangka acuan pelaksanaan tugas operasional tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro dalam rangka menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah dibidang manajemen kepegawaian, melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi dibidang Kepegawaian.

Pada Kesempatan ini kami sampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Rencana Strategis ini, tentunya tidak luput dari kekurangan, untuk itu saran dalam rangka perbaikan dan kesempurnaan Rencana Strategis dimaksud sangat kami harapkan, dan semoga Rencana Strategis ini dapat bermanfaat.

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Dasar Hukum Penyusunan	4
1.3 Maksud dan Tujuan	6
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH.....	8
2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah.....	8
2.1.1 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur	8
2.1.2 Sumber Daya	16
2.1.3 Kinerja Pelayanan	20
2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan	29
2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah.	32
2.2.1 Permasalahan Pelayanan	33
2.2.2 Isu Strategis.....	37
BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, DAN ARAH KEBIJAKAN	52
3.1 Tujuan dan Sasaran RENSTRA	52
3.2 Strategi dan Arah Kebijakan dalam Pencapaian Tujuan dan Sasaran RENSTRA.....	58
BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	62
4.1 Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan.....	62
4.2 Program Prioritas Pembangunan	73
4.3 Indikator Kinerja Utama	75
4.4 Indikator Kinerja Kunci	86
BAB V PENUTUP	90
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah terhadap Indikator Kinerja Utama	22
Tabel 2.2 Pencaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah terhadap Capaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintah	23
Tabel 2.3 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Tahun 2021-2024.....	24
Tabel 2.4 Isu Strategis Perangkat Daerah	48
Tabel 3.1 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah	54
Tabel 3.2 Penahapan Renstra Perangkat Daerah.....	55
Tabel 3.3 Arah Kebijakan Perangkat Daerah	60
Tabel 4.1 Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan.....	65
Tabel 4.2 Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, dan Pendanaan.....	68
Tabel 4.3 Daftar Kegiatan, Sub Kegiata Prioritas dalam mendukung Prioritas Pembangunan Daerah	74
Tabel 4.4 Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah	85
Tabel 4.5 Indikator Kinerja Kunci Perangkat Daerah.....	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) wajib menyusun dokumen perencanaan lima tahunan yaitu Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD) yang memuat tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai. Dan berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah disebutkan Perangkat Daerah menyusun Rencana Strategis dengan berpedoman pada RPJMD, Rencana Strategis Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah.

Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan, dan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 yang merupakan pedoman pelaksanaan yang wajib diacu oleh seluruh perangkat daerah dalam menyusun RENSTRA. Dalam ketentuan lainnya yaitu Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan

strategis lokal, nasional, global serta tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Metro Tahun 2025-2029 merupakan dokumen rencana yang dipersyaratkan bagi pembangunan daerah dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sesuai masa kepemimpinan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih dan merupakan suatu proses rumusan secara sistematis yang berkelanjutan dari serangkaian kegiatan, berupa rencana mendasar selama kurun waktu 5 (lima) tahun yang menggambarkan tujuan dan sasaran dengan mengenali lingkungan, melakukan berbagai analisis antisipatif dan mengorganisir secara sistematis untuk dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja dengan berorientasi pada pencapaian hasil. Rencana strategis BKPSDM Kota Metro berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak BKPSDM Kota Metro dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan *stakeholder* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Metro dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Metro Tahun 2025-2029.

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. Untuk itu penyusunan rancangan Renstra BKPSDM sekurang-kurangnya memperhatikan/mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan pelanggan pengguna layanan BKPSDM.

Proses penyusunan rancangan Renstra BKPSDM diawali dengan tahapan persiapan penyusunan Renstra BKPSDM yang

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

Penyusunan rancangan Rencana Strategis BKPSDM Kota Metro Tahun 2025-2029 ini berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Metro Tahun 2025-2029. Keselarasan Renstra BKPSDM Kota Metro dengan RPJMD Kota Metro Tahun 2025-2029 terkait dengan Visi Metro Kota Cerdas Berbasis Jasa dan Budaya yang Religius dalam Misi ke- 2 “Meningkatkan Profesionalisme Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik Prima”

Selanjutnya rencana kinerja kegiatan akan ditetapkan kemudian dalam dokumen tersendiri melalui perencanaan kinerja tahunan yang menjabarkan kegiatan dan kinerja berdasarkan program, kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Penyusunan rencana kinerja tahunan dilakukan setiap tahun seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran. Renja BKPSDM disusun dengan berpedoman kepada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Metro dan Renstra BKPSDM. Sejalan dengan hal tersebut diatas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro menyusun pedoman pelaksanaan penyelenggaraan kegiatan lima tahunan dalam bentuk rencana strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro Tahun 2025-2029.

1.2 Dasar Hukum Penyusunan

Dasar hukum yang digunakan dalam penyusunan Rencana Strategis BKPSDM Kota Metro Tahun 2025-2029, adalah:

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Dati II Way Kanan, Kabupaten Dati II Lampung Timur, dan Kotamadya Dati II Metro;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Nasional;
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah;
6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
8. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggara Pemerintah Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;

15. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
16. Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara;
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;
18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
21. 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;
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
23. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3780 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemuktahiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
24. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi

- Pemuktahiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
25. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemuktahiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 26. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
 27. Peraturan Daerah Kota Metro Nomor 4 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Metro Tahun 2025-2045;
 28. Peraturan Daerah Kota Metro Nomor 1 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029;
 29. Peraturan Wali Kota Metro Nomor 43 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Metro;
 30. Peraturan Wali Kota Metro Nomor 30 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Metro Nomor 43 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Metro;
 31. Keputusan Wali Kota Metro Nomor : 33/KPTS/SETDA/07/2022 tanggal 18 Januari 2022 tentang Tugas dan Fungsi Kelompok Substansi dan Kelompok Sub-Substansi dan Tugas Koordinator dan Sub Koordinator di Lingkungan Pemerintah Kota Metro;

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan penyusunan Renstra BKPSDM Kota Metro Tahun 2025-2029 yaitu sebagai landasan operasional BKPSDM dalam mewujudkan aparatur yang profesional, netral dan bertanggungjawab melalui penyelenggaraan program,

kegiatan, dan sub kegiatan yang berorientasi hasil yang mampu dicapai dalam kurun waktu 2025-2029 dengan memperhitungkan potensi, peluang, kendala yang ada serta mempertimbangkan isu-isu strategis yang berkembang.

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro 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 PERANGKAT DAERAH

- 2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah
 - 2.1.1 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur
 - 2.1.2 Sumber Daya
 - 2.1.3 Kinerja Pelayanan
 - 2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan
- 2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah
 - 2.2.1 Permasalahan Pelayanan
 - 2.2.2 Isu Strategis

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, DAN ARAH KEBIJAKAN

- 3.1 Tujuan dan Sasaran
- 3.2 Strategi dan Arah Kebijakan dalam Pencapaian Tujuan dan Sasaran

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

- 4.1 Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan
- 4.2 Program Prioritas Pembangunan
- 4.3 Indikator Kinerja Utama
- 4.4 Indikator Kinerja Kunci

BAB V PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

Pembentukan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro ditetapkan dalam Peraturan Wali Kota Metro Nomor 30 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Metro Nomor 43 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Metro.

Kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro, untuk selanjutnya disingkat BKPSDM Kota Metro merupakan lembaga teknis daerah sebagai unsur penunjang pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dan bertanggung jawab kepada Wali Kota Metro melalui Sekretaris Daerah Kota Metro.

2.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengadaan dan mutasi pegawai, pendidikan pelatihan dan pengembangan karier pegawai serta Informasi kepegawaian dan pemberhentian pegawai;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pengadaan dan mutasi pegawai, pendidikan pelatihan dan pengembangan

- karier pegawai serta Informasi Kepegawaian dan pemberhentian Pegawai;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pengadaan dan mutasi pegawai, pendidikan pelatihan dan pengembangan karier pegawai serta Informasi Kepegawaian dan pemberhentian Pegawai; dan
 - d. Penyelenggaraan Kesekretariatan Badan.

Selanjutnya, tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kota Metro diuraikan ke dalam masing-masing sub unit kerja, yaitu:

1) SEKRETARIAT

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan penyusunan perencanaan, penatausahaan keuangan, urusan umum dan kepegawaian serta pengkoordinasian tugas-tugas bidang

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan bahan kebijakan dibidang perencanaan, pelaporan, penatausahaan keuangan, urusan umum dan kepegawaian;
- b. Pelaksanaan penyusunan perencanaan dan pelaporan;
- c. Penatausahaan keuangan;
- d. Penyelenggaraan urusan umum dan kepegawaian;
- e. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas-tugas bidang; dan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat membawahi :

a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas, menyelenggarakan urusan umum dan kepegawaian.

b. Kelompok Jabatan Fungsional.

2) BIDANG PENGADAAN DAN MUTASI PEGAWAI

Bidang Pengadaan dan mutasi pegawai mempunyai tugas, pelaksanaan pengadaan, pembinaan, mutasi, kepangkatan dan penggajian pegawai. Untuk melaksanakan tugas tersebut, bidang Pengadaan dan mutasi pegawaimenyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan bahan kebijakan teknis di bidang pengadaan dan mutasi Pegawai Negeri Sipil;
- b. Penyiapan penyusunan kebutuhan dan penetapan formasi Pegawai Negeri Sipil;
- c. Penyiapan rencana pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil;
- d. Penyelenggaraan Penerimaan Pegawai Negeri Sipil dan Perubahan Status Calon Pegawai Negeri Sipil;
- e. Penyiapan pelaksanaan sumpah Pegawai Negeri Sipil;
- f. Penyelenggaraan pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- g. Penyiapan mutasi/alih tugas/perpindahan tempat tugas Pegawai Negeri Sipil;
- h. Penyiapan penyelesaian kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala; dan
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pengadaan dan Pemberhentian Pegawai membawahi :

a. Sub Bidang Kepangkatan dan Penggajian Pegawai

Sub Bidang Kepangkatan dan Penggajian Pegawaimempunyai tugas menyiapkan bahan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala serta penyesuaian masa kerja pegawai.

b. Kelompok Jabatan Fungsional.

3) BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Bidang Pengembangan Sumberdaya Manusia mempunyai tugas penyusunan program, penyiapan dan penyelenggaraan kegiatan pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan pegawai serta pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam Jabatan struktural dan fungsional tertentu. Untuk melaksanakan bidang pengembangan sumber daya manusia menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan bahan kebijakan teknis dibidang pengembangan sumberdaya manusia;
- b. Penyusunan program pengembangan sumberdaya manusia, pendidikan dan pelatihan serta pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam jabatan struktural dan fungsional;
- c. Pelaksanaan analisis kebutuhan pengembangan pegawai, dan pendidikan dan pelatihan pegawai;
- d. Penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai;
- e. Pelaksanaan administrasi pengiriman Peserta Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai, Bimbingan Teknis, Seminar, Orientasi, Pembekalan, Kursus, Pelatihan Kerja (Job Training), penataran yang dilaksanakan di luar Pemerintah Kota Metro;
- f. Penyiapan administrasi seleksi tugas belajar, pendidikan ikatan dinas dan pemberian izin belajar;
- g. Penyiapan daftar nominatif pegawai yang potensial untuk promosi jabatan struktural dan fungsional tertentu;
- h. Penyiapan penyelesaian pengangkatan, pemindahan, pemberhentian pegawai dalam dan dari jabatan struktural dan fungsional tertentu; dan
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Mutasi dan Pengembangan Pegawai membawahi Kelompok Jabatan Fungsional

4) BIDANG INFORMASI KEPEGAWAIAN DAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI

Bidang Informasi Kepegawaian dan Pemberhentian Pegawai mempunyai tugas melaksanakan penyajian data dan informasi kepegawaian, dokumentasi dan pelaporan kepegawaian, serta administrasi pemberhentian dan kesejahteraan pegawai. Untuk melaksanakan tugas tersebut Bidang Informasi Kepegawaian Dan Pemberhentian Pegawai menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan bahan kebijakan teknis di Bidang Informasi Kepegawaian dan Pemberhentian Pegawai;
- b. Pengumpulan dan pengolahan data kepegawaian secara lengkap, baik dan akurat;
- c. Penataan, penyimpanan dan pemeliharaan dokumentasi kepegawaian;
- d. Penyajian data dan informasi kepegawaian;
- e. Penyiapan pengembangan dan pemeliharaan jaringan sistem informasi kepegawaian;
- f. Penyiapan daftar urut kepangkatan Pegawai Negeri Sipil;
- g. Pengelolaan arsip/dokumen kepegawaian;
- h. Penyiapan laporan tentang keadaan dan biodata setiap Pegawai Negeri Sipil;
- i. Penyiapan bahan penyelesaian Izin Cuti Pegawai Negeri Sipil;
- j. Penyiapan daftar nominatif Pegawai Negeri Sipil yang akan pensiun;
- k. Penyiapan penyelesaian pemberhentian dan pensiun Pegawai Negeri Sipil;
- l. Penyiapan bahan peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil; dan

- m. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Informasi Kepegawaian Dan Pemberhentian Pegawai membawahi :

a. Sub Bidang Pemberhentian dan Kesejahteraan Pegawai

Sub Bidang Pemberhentian dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas menyiapkan bahan pemberhentian, pensiun dan kesejahteraan pegawai.

b. Kelompok Jabatan Fungsional.

Struktur Organisasi dan Tugas dan Fungsi BKPSDM Kota Metro berdasarkan Peraturan Walikota Metro Nomor 30 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Metro Nomor 43 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Metro, sebagai berikut :

1) Kepala Badan

Merupakan pimpinan SKPD dengan eselon II-b

2) Sekretaris

Merupakan pimpinan sekretariat SKPD dengan eselon III-a, yang membawahi Kepala Sub Bagian dengan eselon IV-a, terdiri dari:

- a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- b) Kelompok Jabatan Fungsional

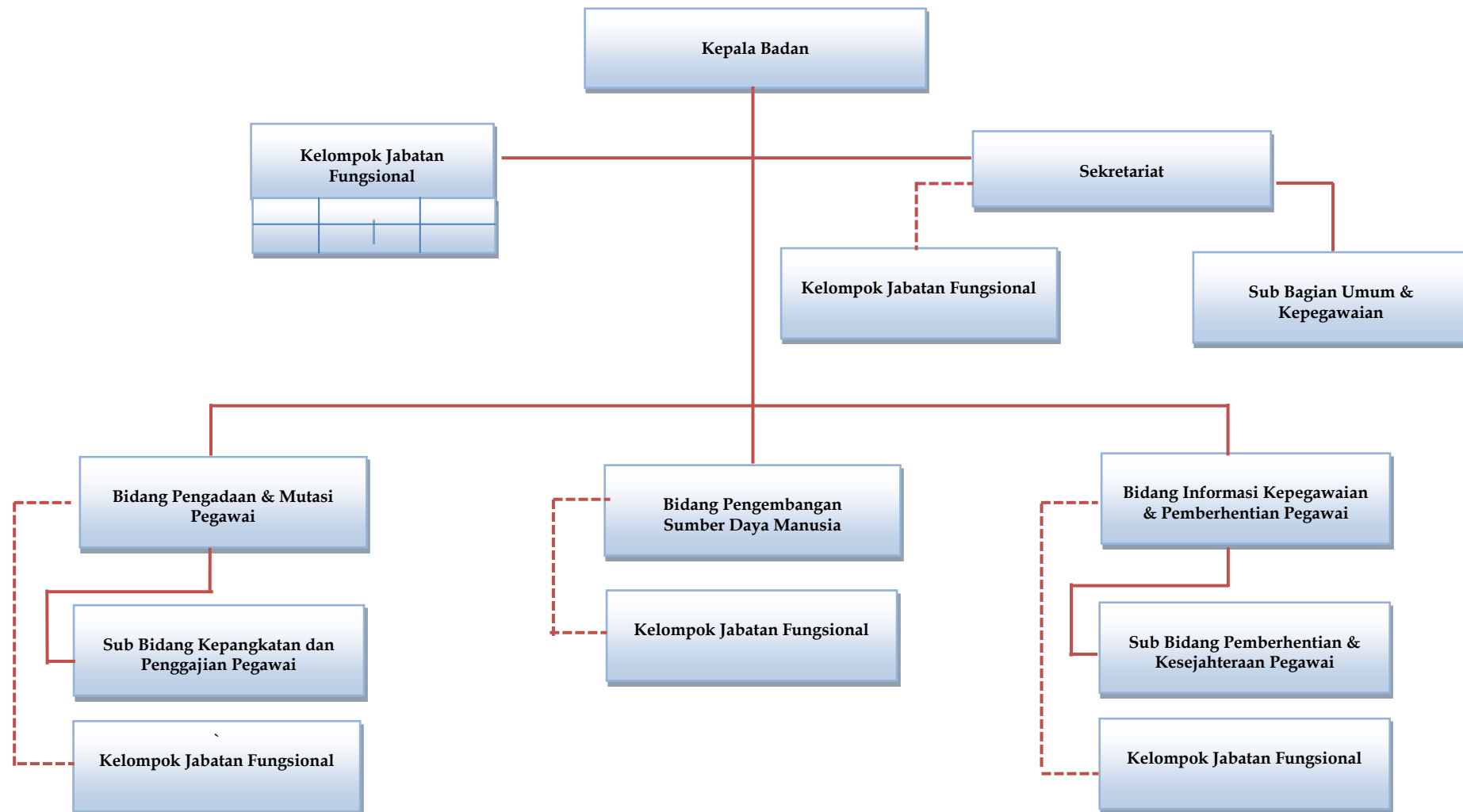
3) Kepala Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai

Merupakan pimpinan Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai dengan eselon III/b yang membawahi Kepala Sub Bidang dengan eselon IV/a, terdiri dari :

- a) Sub Bidang Kepangkatan dan Penggajian Pegawai
- b) Kelompok Jabatan Fungsional

- 4) Kepala Bidang Pengembangan Sumberdaya Manusia
Merupakan pimpinan Bidang Pengembangan Sumberdaya Manusia dengan eselon III-b yang membawahi Kelompok Jabatan Fungsional
- 5) Kepala Bidang Informasi Kepegawaian dan Pemberhentian Pegawai
Merupakan pimpinan Bidang Informasi Kepegawaian dan Pemberhentian Pegawai dengan eselon III-b yang membawahi Kepala Sub Bidang dengan eselon IV-a, terdiri dari :
 - a) Sub Bidang Pemberhentian dan Kesejahteraan Pegawai;
 - b) Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 1.1
Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro



2.1.2 Sumber Daya

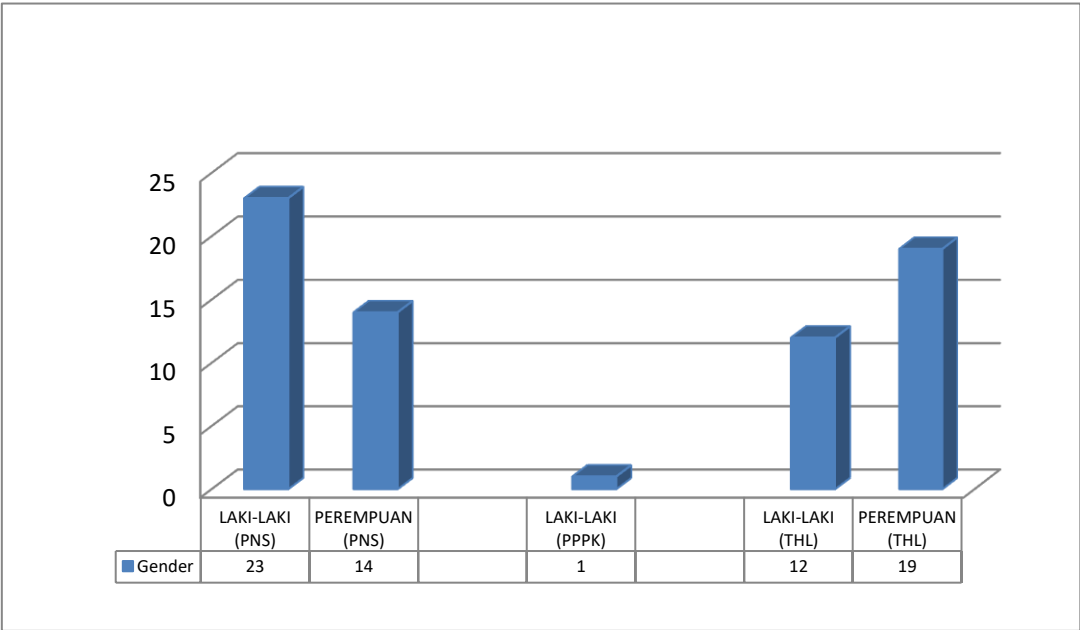
Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro memerlukan dukungan sumber daya, baik sumber daya aparatur maupun sumber daya lainnya berupa asset/barang inventaris. Adapun sumber daya yang dimiliki BKPSDM Kota Metro sebagai berikut:

A. Keadaan Data Pegawai

Pegawai merupakan salah satu modal organisasi yang menempati posisi strategis dan peran dominan dalam membawa BKPSDM mencapai tujuannya. Tujuan BKPSDM hanya akan terwujud apabila didukung oleh Aparatur yang handal dan professional.

Sampai dengan Bulan 30 April 2025, BKPSMD Kota Metro didukung oleh 38 (tiga puluh delapan) ASN dengan komposisi, yaitu laki-laki sebanyak 24 Orang atau 63,16% dan Perempuan sebanyak 14 orang atau 36,84%, dan 31 (tiga puluh satu) THL dengan komposisi, yaitu laki-laki sebanyak 12 Orang atau 38,71% dan Perempuan sebanyak 19 orang atau 61,29%, yang dituangkan dalam beberapa Grafik berikut :

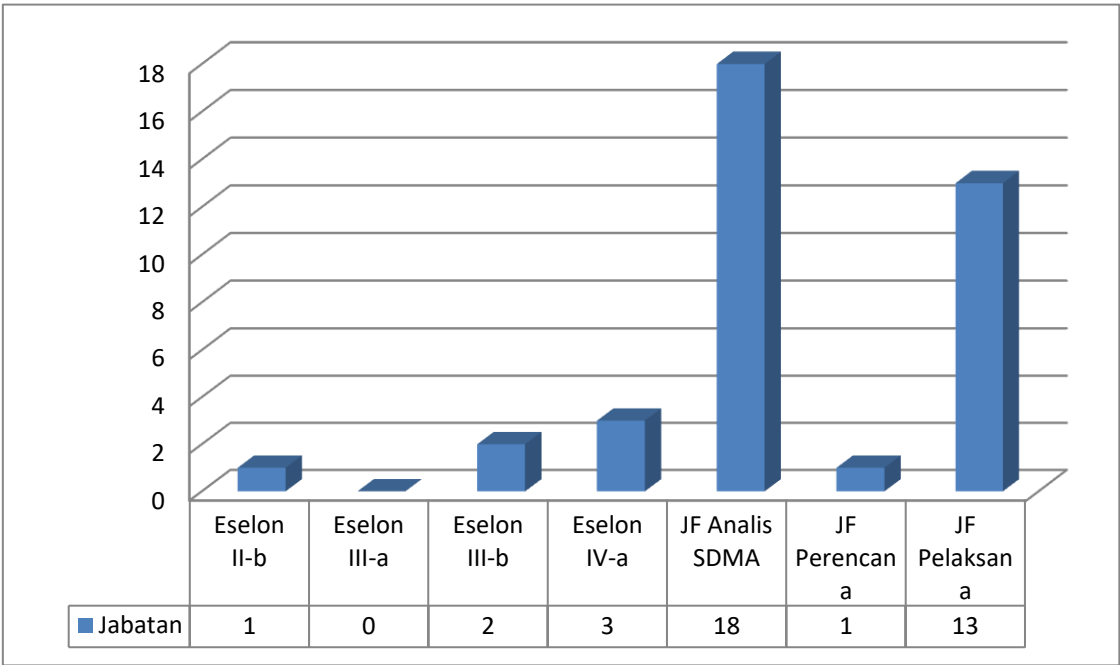
Grafik 2.1
ASN BKPSDM Kota Metro Berdasarkan Jenis Kelamin



Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro yang menduduki jabatan dapat dilihat pada Grafik berikut ini:

Grafik 2.2

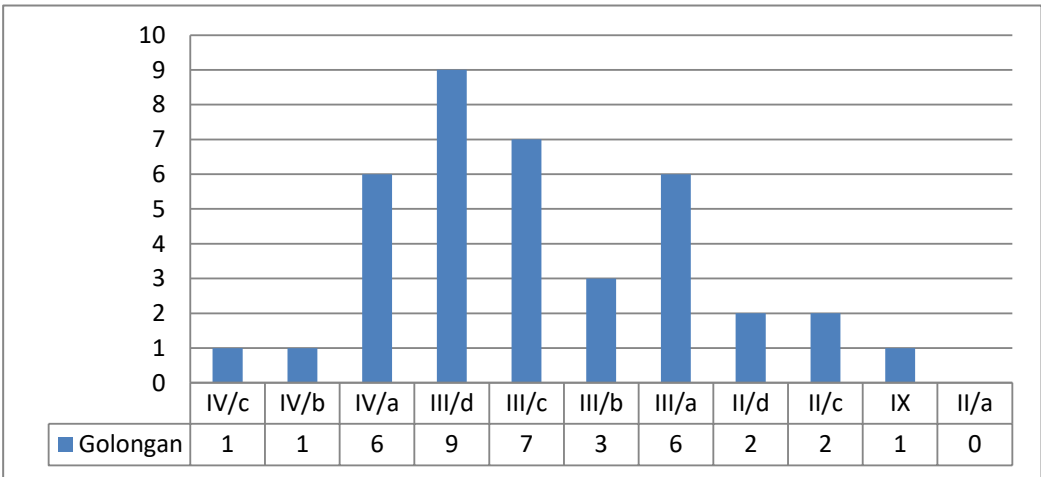
PNS BKPSDM Kota Metro berdasarkan Jabatan



Berdasarkan golongan, komposisi pegawai BKPSDM Kota Metro didominasi oleh Golongan III yaitu sebanyak 25 Orang atau 65,79%, sisanya merupakan golongan IV sebanyak 8 Orang atau 21,05%, Golongan II sebanyak 4 Orang atau 10,53%, dan Golongan IX merupakan PPPK sebanyak 1 Orang atau 2,63%. Data selengkapnya dapat dilihat pada Grafik berikut:

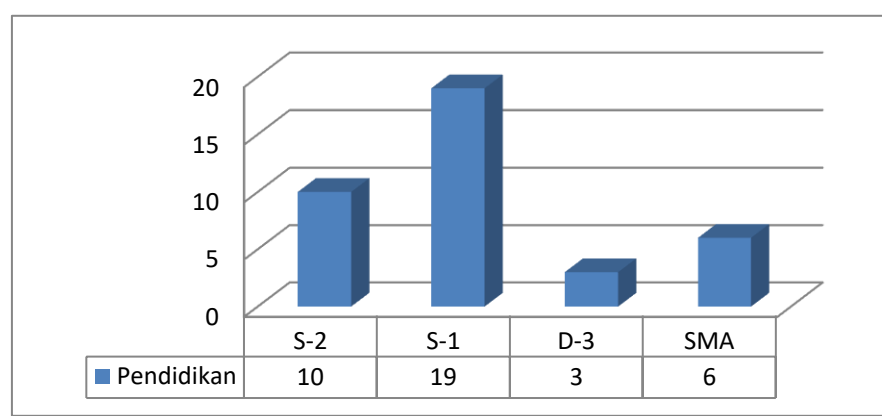
Grafik 2.3

PNS BKPSDM Kota Metro Berdasarkan Golongan Ruang



Berdasarkan tingkat pendidikan, pegawai BKPSDM Kota Metro sebagian besar telah menempuh pendidikan Sarjana sebanyak 27 Orang atau 76,32% yang terdiri S2 sebanyak 10 Orang dan S1 sebanyak 19 orang, serta sisanya adalah D3 sebanyak 3 Orang atau 7,89%, dan SLTA sebanyak 6 Orang atau 15,79%. Data selengkapnya dapat dilihat pada Grafik berikut:

Grafik 2.4
PNS BKPSDM Kota Metro Berdasarkan Tingkat Pendidikan



B. Keadaan Asset/modal

Berdasarkan aset/modal yang dikelolanya, hingga akhir tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro mengelola aset sebesar Rp.5.999.359.658,-. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki dalam menunjang kinerja BKPSDM Kota Metro, maka dapat dilihat keadaan sarana dan prasarana, sebagai berikut:

1	Tanah Untuk Bangunan Tempat Kerja	1	Unit
2	Bangunan Gedung Kantor	1	Unit
3	Bangunan Parkir	1	Unit
4	Kendaraan Bermotor Penumpang	2	Unit
5	Kendaraan Bermotor Beroda Dua	10	Unit
6	Pompa	1	Unit
7	Alat Pemeliharaan Tanaman	1	Unit
8	Alat Penyimpan Perlengkapan Kantor	65	Unit
9	Alat Kantor Lainnya	31	Unit
10	Meubelair	170	Unit
11	Alat Pengukur Waktu	1	Unit
12	Alat Pembersih	1	Unit
13	Alat Pendingin	38	Unit
14	Alat Rumah Tangga Lainnya (Home Use)	42	Unit
15	Alat Pemadam Kebakaran	2	Unit
16	Kursi Kerja Pejabat	2	Unit
17	Lemari Dan Arsip Pejabat	3	Unit
18	Peralatan Studio Audio	2	Unit
19	Peralatan Studio Video Dan Film	6	Unit
20	Alat Komunikasi Telephone	3	Unit
21	Alat Komunikasi Lainnya	6	Unit
22	Personal Komputer	91	Unit
23	Peralatan Mainframe	4	Unit
24	Peralatan Mini Komputer	1	Unit
25	Peralatan Personal Komputer	110	Unit
26	Peralatan Jaringan	46	Unit
27	Peralatan Olah Raga Lainnya	1	Unit
28	Jaringan Listrik Lainnya	1	Unit
29	Jaringan Telepon Diatas Tanah	1	Unit

2.1.3 Kinerja Pelayanan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah didalam Pasal 18 ayat (2) menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib berpedoman pada Standar Pelayanan Minimal (SPM), ditetapkan oleh pemerintah pusat. Untuk urusan kepegawaian sebagaimana telah ditentukan sampai saat ini belum ada indikator urusan kepegawaian yang ditetapkan dalam bentuk SPM yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu, BKPSDM Kota Metro dalam menentukan kinerjanya didasarkan pada tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan dalam Peraturan Wali Kota Metro Nomor 30 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Metro Nomor 43 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Metro.

Dalam mengimplementasikan perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro Tahun 2025-2029 guna mencapai sasaran yang tertuang dalam Visi dan Misi Wali Kota - Wakil Wali Kota Metro Tahun 2025-2029, maka sasaran prioritas bidang kepegawaian adalah Optimalisasi Sistem Merit Manajemen ASN.

Untuk melaksanakan sasaran prioritas tersebut, maka sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Daerah, ada beberapa kebijakan dalam urusan kepegawaian, yaitu memperkuat Sistem Manajemen Aparatus Sipil Negara melalui Peningkatan Kompetensi dan Kinerja ASN; Penerapan Prinsip Meritokrasi; Perbaikan Regulasi dan Pelaksanaan; Penciptaan Birokrasi yang Profesional; koordinasi dengan pemangku kepentingan terkait untuk memastikan pemahaman yang mendalam tentang regulasi dan tata kelola.

Selama periode 2021-2024 BKPSDM Kota Metro telah menyelenggarakan beberapa program kegiatan guna menunjang pencapaian Tujuan dan Sasaran BKPSDM Kota

Metro. Capaian kinerja pelayanan BKPSDM berdasarkan realisasi capaian indikator sasaran selama kurun waktu 2021-2024 dapat dilihat selengkapnya pada Tabel 2.1, Tabel 2.2, dan Tabel 2.3.

Tabel 2.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Pelayanan Perangkat Daerah
terhadap Indikator Kinerja Utama

No	URAIAN	RUMUS PERHITUNGAN	TAHUN			
			2021	2022	2023	2024
1	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	Hasil Indikator Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	Baik 78,94	Baik 82,56	Baik 82,76	Baik 85,57
2	% Kesesuaian Kompetensi ASN terhadap Kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan fungsinya	Jumlah ASN yang Kompeten / Total ASN x 100	69,86%	84,60%	87,00%	88,09%
3	% ASN yang telah mengikuti Pengembangan Kompetensi selama 20 Jam per Tahun	ASN mengikuti Diklat Bimtek / Total ASN x 100	47,23%	42,57%	78,57%	79,52%
4	% Meningkatnya Disiplin ASN	Total ASN – Pelanggaran Displin / Total ASN x 100	99,86%	99,78%	99,65%	99,73%
5	% Tersedianya data dan Dokumen Kepegawaian yang akurat guna mendukung peningkatan pelayanan kepegawaian	ASN yang melakukan pemuktahiran data dan dokumen kepegawaian / Total ASN x 100	95,04%	97,14%	78,57%	100%
6	% ASN (Pejabat Struktural dan CPNS) yang mengikuti peningkatan kompetensi Manajerial	Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Manajerial (Kepemimpinan, Latsar) / Total Pejabat Struktural dan CPNS x 100	65,96	83,12%	24,37%	96,64%

Tabel 2.2
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
terhadap Capaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan

No	Indikator	Standar Nasional	IKK Indikator Kinerja Kunci	TAHUN			
				2021	2022	2023	2024
1	Manajemen ASN	Sistem Merit Manajemen ASN	-	-	Baik	Baik	Baik
2	Manajemen ASN	NSPK Manajemen ASN	-	Baik	Baik	Baik	Unggul
3	Kepegawaian	-	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah / Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	0, 293	0, 344	0, 345	0,77
4	Kepegawaian	-	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	0,17	0,18	0,18	0,24
5	Kepegawaian	-	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	0,48	1	1	0,34

Tabel 2.3
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
Tahun 2021-2024

Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan / Sub Kegiatan (Output)	Anggaran pada Tahun ke-				Realisasi Anggaran pada Tahun ke-				Rasio (%) antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-				Rata-rata pertumbuhan	
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	Anggaran	Rasio
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Cakupan Pelayanan Administrasi Pelayanan Daerah	4.772.318.515	4.885.598.031	6.440.815.250	5.348.128.971	4.289.993.297	4.662.517.216	6.125.617.823	5.239.715.991	0,90	0,95	0,95	0,98	22,14	8,99
Tersedianya dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	11.673.950	14.024.000	12.262.750	14.210.500	10.141.700	12.523.400	11.054.500	12.673.250	0,87	0,89	0,90	0,89	24,96	2,66
Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5.639.850	2.224.000	2.530.750	2.530.750	5.210.300	2.164.000	2.483.500	2.447.250	0,92	0,97	0,98	0,97	-53,03	4,67
Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	3.696.000	5.696.000	4.828.000	5.213.000	3.261.600	5.696.000	3.900.000	5.033.000	0,88	1,00	0,81	0,97	54,31	9,41
Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2.338.100	6.104.000	4.904.000	6.466.750	1.669.800	4.663.400	4.671.000	5.193.000	0,71	0,76	0,95	0,80	211,00	12,44
Terpenuhinya administrasi keuangan perangkat daerah	3.995.579.862	3.822.346.189	4.401.690.704	4.128.469.575	3.721.966.413	3.701.043.663	4.213.800.816	4.098.491.921	0,93	0,97	0,96	0,99	10,12	6,57
Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	3.460.761.112	3.318.552.189	3.455.536.304	3.544.708.175	3.291.781.313	3.208.034.663	3.274.541.236	3.526.993.321	0,95	0,97	0,95	1,00	7,15	4,61
Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	534.038.000	502.559.400	944.629.800	582.254.400	429.430.000	491.774.400	937.759.500	570.029.100	0,80	0,98	0,99	0,98	32,74	21,75
Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	780.750	1.234.600	1.524.600	1.507.000	755.100	1.234.600	1.500.080	1.469.500	0,97	1,00	0,98	0,98	94,61	0,82
Tersedianya pakaian dinas ASN Perangkat Daerah	40.200.000				27.780.000				0,69	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	-100,00	0,00
Jumlah Pakaian Dinas	40.200.000			-	27.780.000			-	0,69	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	-100,00	0,00
Tersedianya administrasi umum Perangkat Daerah	424.122.100	355.024.540	615.738.700	505.635.792	304.047.447	317.192.374	569.705.361	462.860.681	0,72	0,89	0,93	0,92	52,23	27,69
Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	9.953.000	2.538.800	3.726.600	7.226.400	9.345.000	2.538.800	3.677.000	7.077.500	0,94	1,00	0,99	0,98	-24,26	4,31
Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	56.696.300	68.559.000	324.093.000	215.773.792	48.482.800	59.420.000	291.540.000	206.530.000	0,86	0,87	0,90	0,96	325,99	11,93

Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan / Sub Kegiatan (Output)	Anggaran pada Tahun ke-				Realisasi Anggaran pada Tahun ke-				Rasio (%) antara Realisasi dan Anggaran Tahunke-				Rata-rata pertumbuhan	
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	Anggaran	Rasio
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	120.074.800	94.352.640	71.926.100	106.909.200	83.788.400	81.546.040	65.763.225	97.926.650	0,70	0,86	0,91	0,92	16,87	31,27
Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	16.164.800	14.678.100	12.641.000	12.690.400	6.671.500	14.303.300	11.621.000	11.261.190	0,41	0,97	0,92	0,89	68,80	115,01
Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	34.446.000	30.724.000	28.792.000	36.500.000	28.677.000	24.662.000	24.473.000	21.609.000	0,83	0,80	0,85	0,59	-24,65	-28,89
Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	186.787.200	144.172.000	174.560.000	126.536.000	127.082.747	134.722.234	172.631.136	118.456.341	0,68	0,93	0,99	0,94	-6,79	37,60
Tersedianya Barang milik daerah	13.393.000	259.314.900	303.547.613	239.892.000	12.875.000	250.401.900	296.997.900	233.911.974	0,96	0,97	0,98	0,98	1.716,79	1,43
Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	13.393.000	259.314.900	199.997.000	68.000.000	12.875.000	250.401.900	199.733.400	67.932.000	0,96	0,97	1,00	1,00	427,63	3,92
Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan			103.550.613	171.892.000			97.264.500	165.979.974	#DIV/0!	#DIV/0!	0,94	0,97	70,65	2,80
Tersedianya jasa penunjang urusan pemerintah daerah	38.360.603	86.705.602	265.309.683	92.141.104	8.584.497	60.687.155	210.818.830	79.024.218	0,22	0,70	0,79	0,86	820,55	283,25
Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	9.842.200	9.842.200	45.569.900	13.500.000	2.966.200	9.842.200	37.436.750	6.672.000	0,30	1,00	0,82	0,49	124,93	63,99
Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	28.518.403	76.863.402	219.739.783	78.641.104	5.618.297	50.844.955	173.382.080	72.352.218	0,20	0,66	0,79	0,92	1.187,80	367,01
Terpeliharanya Barang-barang Milik Daerah sebagai penunjang Urusan Pemerintah Daerah	248.989.000	348.182.800	842.265.800	367.780.000	204.598.240	320.668.724	823.240.416	352.753.947	0,82	0,92	0,98	0,96	72,41	16,72
Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	115.590.000	117.487.800	120.307.800	124.200.000	97.330.365	100.074.924	111.164.511	114.809.542	0,84	0,85	0,92	0,92	17,96	9,78
Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	38.460.000	19.120.000	30.530.000	32.580.000	23.825.000	11.510.000	23.550.000	27.671.000	0,62	0,60	0,77	0,85	16,14	37,10
Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara /Direhabilitasi	94.939.000	211.575.000	691.428.000	211.000.000	83.442.875	209.083.800	688.525.905	210.273.405	0,88	0,99	1,00	1,00	152,00	13,39
Persentase Meningkatnya Kinerja PNS dan Kompetensi	6.887.421.000	5.025.993.850	6.433.448.950	5.267.876.800	5.952.947.303	4.747.235.034	6.175.150.163	5.144.990.287	0,86	0,94	0,96	0,98	-13,57	13,00

Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan / Sub Kegiatan (Output)	Anggaran pada Tahun ke-				Realisasi Anggaran pada Tahun ke-				Rasio (%) antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-				Rata-rata pertumbuhan	
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	Anggaran	Rasio
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Sumber Daya Aparatur Daerah														
Terlaksananya Proses Pengadaan, Pemberhentian, dan Penyajian Informasi Kepegawaian ASN	1.394.184.000	719.492.450	738.808.450	634.750.100	1.144.058.160	655.735.633	582.980.434	603.863.065	0,82	0,91	0,79	0,95	-47,22	15,93
Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	-	-	25.000.000	20.000.000	-	-	23.888.177	18.180.969	#DIV/0!	#DIV/0!	0,96	0,91	-23,89	-4,86
Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1.068.086.300	120.000.000	262.019.000	310.000.000	945.137.267	81.612.459	187.418.355	303.064.745	0,88	0,68	0,72	0,98	-67,93	10,48
Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	85.014.750	69.084.750	100.000.000	50.000.000	65.530.750	66.579.354	91.778.140	42.965.796	0,77	0,96	0,92	0,86	-34,43	11,48
Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	95.079.800	45.409.800	124.989.500	44.750.000	-	44.918.110	105.080.892	43.122.130	0,00	0,99	0,84	0,96	-4,00	-2,58
Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	99.618.850	353.999.800	101.799.950	160.000.100	90.789.243	344.432.210	81.134.850	151.281.376	0,91	0,97	0,80	0,95	66,63	3,75
Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	45.003.550	75.003.200	65.000.000	20.000.200	41.319.550	68.144.200	47.895.660	17.843.689	0,92	0,91	0,74	0,89	-56,82	-2,83
Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	1.380.750	55.994.900	60.000.000	29.999.800	1.281.350	50.049.300	45.784.360	27.404.360	0,93	0,89	0,76	0,91	2.038,71	-1,57
Terlaksananya Proses Mutasi dan Promosi ASN	730.097.900	797.498.500	1.469.213.700	789.433.400	575.018.565	778.508.166	1.437.637.675	761.490.042	0,79	0,98	0,98	0,96	32,43	22,48
Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	36.150.200	36.150.200	36.150.200	35.000.000	33.876.800	34.995.700	34.107.045	31.894.200	0,94	0,97	0,94	0,91	-5,85	-2,76
Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN, dan Gaji Berkala ASN	175.892.000	111.513.400	100.494.000	65.000.000	160.940.491	110.547.204	99.688.440	45.736.254	0,91	0,99	0,99	0,70	-71,58	-23,10
Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN, Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana	518.055.700	649.834.900	1.332.569.500	689.433.400	380.201.274	632.965.262	1.303.842.190	683.859.588	0,73	0,97	0,98	0,99	79,87	35,16

Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan / Sub Kegiatan (Output)	Anggaran pada Tahun ke-				Realisasi Anggaran pada Tahun ke-				Rasio (%) antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-				Rata-rata pertumbuhan	
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	Anggaran	Rasio
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Meningkatnya Kompetensi ASN melalui Pengelolaan dan Pelaksanaan Diklat, Bimtek, dan Sosialisasi	4.714.268.700	3.095.012.600	4.059.090.000	3.530.253.400	4.196.073.508	2.977.434.859	4.005.815.263	3.480.397.909	0,89	0,96	0,99	0,99	-17,06	10,76
Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	1.527.164.500	1.212.638.500	1.224.056.400	1.580.386.100	1.460.378.550	1.178.196.925	1.201.693.850	1.558.859.417	0,96	0,97	0,98	0,99	6,74	3,15
Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	348.744.800	170.604.200	522.856.100	213.423.400	339.888.980	162.867.640	517.532.500	208.397.593	0,97	0,95	0,99	0,98	-38,69	0,19
Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola	7.905.000	61.377.000	35.957.600	66.769.300	-	50.919.700	34.719.553	59.725.308	0,00	0,83	0,97	0,89	17,29	7,82
Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	1.489.618.300	991.521.700	585.518.800	701.066.000	1.135.469.278	942.596.194	582.590.306	697.314.323	0,76	0,95	0,99	0,99	-38,59	30,49
Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan	1.031.403.600	379.900.000	1.086.360.000	490.381.400	1.005.510.400	377.750.000	1.081.422.800	486.766.418	0,97	0,99	1,00	0,99	-51,59	1,82
Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	205.766.400	278.971.200	370.549.900	403.233.000	205.355.800	265.104.400	364.656.800	397.544.850	1,00	0,95	0,98	0,99	93,59	-1,21
Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	-	-	211.131.200	65.794.200	-	-	204.457.500	62.650.000	#DIV/0!	#DIV/0!	0,97	0,95	-69,36	-1,67
Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	103.666.100	-	22.660.000	9.200.000	49.470.500	-	18.741.954	9.140.000	0,48	#DIV/0!	0,83	0,99	-81,52	108,18
Meningkatnya Kinerja Aparatur melalui Penilaian dan Evaluasi serta Pemberian Penghargaan dan Panisment	48.870.400	413.990.300	166.336.800	313.439.900	37.797.070	335.556.376	148.716.791	299.239.271	0,77	0,81	0,89	0,95	691,70	23,44
Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	-	88.606.700	41.000.000	205.439.900	-	61.061.362	36.975.900	204.357.731	#DIV/0!	0,69	0,90	0,99	234,68	44,35
Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	16.014.600	16.014.600	40.000.000	58.000.000	13.396.600	14.978.600	35.190.770	48.432.000	0,84	0,94	0,88	0,84	261,52	-0,18
Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	-	276.513.200	52.481.000	36.075.000	-	235.298.114	45.729.390	35.164.240	#DIV/0!	0,85	0,87	0,97	-85,06	14,55
Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	32.855.800	32.855.800	32.855.800	13.925.000	24.400.470	24.218.300	30.820.731	11.285.300	0,74	0,74	0,94	0,81	-53,75	9,13

Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan / Sub Kegiatan (Output)	Anggaran pada Tahun ke-				Realisasi Anggaran pada Tahun ke-				Rasio (%) antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-				Rata-rata pertumbuhan	
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	Anggaran	Rasio
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Cakupan Program dan kegiatan Penunjang Urusan Pemerintahan Bidang Pendidikan dan Pelatihan	1.639.939.100	2.756.775.400	3.052.257.200	2.391.770.400	1.601.943.820	2.751.321.725	3.042.308.653	3.042.308.653	0,98	1,00	1,00	1,27	89,91	30,22
Persentase Pejabat ASN dan CPNS yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan Manajerial	1.639.939.100	2.756.775.400	3.052.257.200	2.391.770.400	1.601.943.820	2.751.321.725	3.042.308.653	3.042.308.653	0,98	1,00	1,00	1,27	89,91	30,22
Peningkatan / Pengembangan Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.639.939.100	2.756.775.400	3.052.257.200	2.391.770.400	1.601.943.820	2.751.321.725	3.042.308.653	3.042.308.653	0,98	1,00	1,00	1,27	89,91	30,22
Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.639.939.100	2.756.775.400	3.052.257.200	2.391.770.400	1.601.943.820	2.751.321.725	9.191.476.476	2.332.891.931	0,98	1,00	3,01	0,98	45,63	-0,15
TOTAL	13.299.678.615	12.668.367.281	15.926.521.400	13.007.776.171	11.844.884.420	12.161.073.975	15.343.076.639	13.427.014.931	0,89	0,96	0,96	1,03	13,36	15,90

2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah dibidang manajemen kepegawaian, maka yang menjadi kelompok sasaran layanan kepegawaian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Metro. Adapun data profil kepegawaian per 30 April 2025, yakni :

1. Berdasarkan Jabatan

JABATAN	CPNS		PNS		JML	CPPPK		PPPK		JML	TOTAL
	L	P	L	P		L	P	L	P		
Eselon I-b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Eselon II-a	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1
Eselon II-b	-	-	18	9	27	-	-	-	-	-	27
Eselon III-a	-	-	34	11	45	-	-	-	-	-	45
Eselon III-b	-	-	32	34	66	-	-	-	-	-	66
Eselon IV-a	-	-	82	65	147	-	-	-	-	-	147
Eselon IV-a	-	-	49	75	124	-	-	-	-	-	124
Eselon V-a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fungsional	-	-	653	1.331	1.984	-	-	86	301	387	2.371
Pelaksana	-	2	444	447	893	-	-	-	-	-	893
TOTAL	-	2	1.313	1.972	3.287	-	-	86	301	387	3.674

2.Berdasarkan Golongan

GOLONGAN	CPNS		PNS		JML		CPPPK		PPPK		JML		TOTAL
	L	P	L	P			L	P	L	P			
Jumlah Gol.I	-	-	5	1	6								6
I/a	-	-	-	-	-								-
I/b	-	-	-	-	-								-
I/c	-	-	2	-	2								2
I/d	-	-	3	1	4								4
Jumlah Gol.II	-	-	184	142	326								326
II/a	-	-	10	3	13								13
II/b	-	-	21	1	22								22
II/c	-	-	76	59	135								135
II/d	-	-	77	79	156								156
Jumlah Gol.III	-	2	886	1.372	2.260								2.260
III/a	-	2	237	284	523								523
III/b	-	-	179	291	470								470
III/c	-	-	167	278	445								445
III/d	-	-	303	519	822								822
GOLONGAN	CPNS		PNS		JML		CPPPK		PPPK		JML		TOTAL
	L	P	L	P			L	P	L	P			
Jumlah Gol.IV	-	-	238	457	695								695
IV/a	-	-	119	221	340								340
IV/b	-	-	79	143	222								222
IV/c	-	-	39	92	131								131
IV/d	-	-	1	-	1								1

IV/e	-	-	-	1	1								1
JUMLAH I (PNS)	-	2	1.313	1.972	3.287								3.287
GOLONGAN V							-	-	2	-	2		2
GOLONGAN VI													-
GOLONGAN VII							-	-	13	61	74		74
GOLONGAN VIII													-
GOLONGAN IX							-	-	70	230	300		300
GOLONGAN X							-	-	1	10	11		11
JUMLAH II (PPPK)							-	-	86	301	387		387
TOTAL(I+II)													3.674

3.Berdasarkan Jenjang Usia

JENJANGUSIA	CPNS		PNS		JML		CPPPK		PPPK		JML		TOTAL
	L	P	L	P			L	P	L	P			
21-25Tahun	-	1	9	9	19		-	-	1	15	16		35
26-30Tahun	-	-	80	160	240		-	-	15	67	82		322
31-35Tahun	-	-	139	189	328		-	-	30	76	106		434
36-40Tahun	-	-	146	348	494		-	-	21	76	97		591
41-45Tahun	-	-	271	357	628		-	-	8	38	46		674
46-50Tahun	-	-	294	366	660		-	-	7	22	29		689
51-55Tahun	-	-	242	301	543		-	-	2	3	5		548
56-58Tahun	-	-	118	199	317		-	-	2	4	6		323
59-60Tahun	-	-	14	43	57		-	-	-	-	-		57
>61Tahun	-	-	-	1	1		-	-	-	-	-		1
TOTAL	-	1	1.313	1.973	3.287		-	-	86	301	387		3.674

4.Berdasarkan Agama

AGAMA	CPNS		PNS		JML		CPPPK		PPPK		JML		TOTAL
	L	P	L	P			L	P	L	P			
ISLAM	-	2	1.231	1.879	3.112		-	-	78	288	366		3.478
PROTESTAN	-	-	27	46	73		-	-	2	5	7		80
KATHOLIK	-	-	39	28	67		-	-	4	4	8		75
HINDU	-	-	16	17	33		-	-	2	3	5		38
BUDHA	-	-	-	2	2		-	-	-	1	1		3
TOTAL	-	2	1.313	1.972	3.287		-	-	86	301	387		3.674

5.Berdasarkan Jenjang Pendidikan

JENJANGPENDI DIKAN	CPNS		PNS		JML		CPPPK		PPPK		JML		TOTAL
	L	P	L	P			L	P	L	P			
SD SEDERAJAT	-	-	8	2	10		-	-	-	-	-		10
SLTP UMUM	-	-	21	5	26		-	-	-	-	-		26
SLTP KEJURUAN	-	-	1	-	1		-	-	-	-	-		1
SLTA UMUM	-	-	161	74	235		-	-	-	-	-		235
SLTA KEJURUAN	-	-	63	52	115		-	-	1	-	1		116
SLTA KEGURUAN	-	-	6	7	13		-	-	1	-	1		14
SLTA KEJURUAN 4 TH	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-		-
DIPLOMA I	-	-	-	2	2		-	-	-	1	1		3
DIPLOMA II	-	-	6	11	17		-	-	-	-	-		17
DIPLOMA III	-	-	136	289	425		-	-	13	61	74		499
DIPLOMA IV	-	2	34	81	117		-	-	2	9	11		128
SARJANA	-	-	563	807	1.370		-	-	68	225	293		1.663
AKTA IV PENDIDIKAN	-	-	120	412	532		-	-	-	-	-		532
SPESIALISI	-	-	16	11	27		-	-	-	-	-		27
PASCASARJANA	-	-	176	219	395		-	-	1	5	6		401
DOKTOR	-	-	2	-	2		-	-	-	-	-		2
TOTAL	-	2	1.313	1.972	3.287		-	-	86	301	387		3.674

6. Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	CPNS	PNS	JML		CPPPK	PPPK	JML		TOTAL
LAKI-LAKI	-	1.313	1.313		-	86	86		1.399
PEREMPUAN	2	1.972	1.974		-	301	301		2.275
TOTAL	2	3.285	3.287		-	387	387		3.674

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Wali Kota berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang pengadaan dan mutasi pegawai, pendidikan pelatihan dan pengembangan karier pegawai serta Informasi kepegawaian dan pemberhentian pegawai;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang pengadaan dan mutasi pegawai, pendidikan pelatihan dan pengembangan karier pegawai serta Informasi Kepegawaian dan pemberhentian Pegawai;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pengadaan dan mutasi pegawai, pendidikan pelatihan dan pengembangan karier pegawai serta Informasi Kepegawaian dan pemberhentian Pegawai; dan
- d. Penyelenggaraan Kesekretariatan Badan.

Selama periode 2021-2025 pelaksanaan fungsi tersebut telah diupayakan secara optimal, namun demikian upaya tersebut masih menyisakan persoalan yang belum sepenuhnya sesuai dengan harapan. Oleh karena itu dalam rangka mendukung pencapaian sasaran program dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Metro Tahun 2025-2029, perlu dilakukan identifikasi permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro agar dalam kurun waktu lima tahun ke depan ruang lingkup program dan kegiatan, sub kegiatan tidak melebar, sehingga efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dapat tercapai secara optimal.

2.2.1 Permasalahan Pelayanan

Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan:

1. Manajemen ASN adalah serangkaian proses pengelolaan ASN untuk mewujudkan ASN yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai nilai dasar ASN, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
2. Digitalisasi Manajemen ASN adalah proses Manajemen ASN dengan memanfaatkan teknologi digital yang terintegrasi secara sistem dan data untuk memudahkan penyelenggaraan dan pelayanan Manajemen ASN.

Dalam rangka pemenuhan pelayanan kepegawaian yang berkualitas bagi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Metro, serta adanya penilaian kualitas Manajemen ASN yang berasal dari Instansi / Lembaga di Pusat yakni:

1. Penilaian Mandiri Sistem Merit oleh BKN;
2. Penilaian Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) oleh BKN;
3. Indeks Kualitas Data Pegawai ASN;
4. Monitoring Controlling Surveillance for Prevention (MCSP) terkait Manajemen ASN oleh KPK yang dikoordinir Inspektorat Kota Metro;

hal tersebut menjadi sebuah komitmen terhadap peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian dan manajemen ASN kearah yang lebih baik. Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Belum maksimalnya peningkatan kualitas penerapan Manajemen ASN
 - Implementasi Manajemen ASN Pemerintah Kota Metro berdasarkan penilaian dari Instansi Pusat, meliputi :

1. Sistem Merit Manajemen ASN

Nilai 298; Indeks 0,73; Kategori III (Baik)

berdasarkan Surat Keputusan Kepala BKN Nomor 540 Tahun 2024 tentang Penetapan Kategori, Penilaian, dan Indeks Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Metro bahwa dalam rangka Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Metro.

Catatan pada hasil Indeks Sistem Merit Manajemen ASN yakni dengan Kategori III, nilai 298, sebutan Baik, berdasarkan hal tersebut masih terdapat rekomendasi yang harus segera dipenuhi untuk mendapatkan nilai maksimal dengan nilai antara 325-400 pada Kategori IV sebutan Sangat Baik.

2. NSPK Manajemen ASN

Nilai Indeks sebesar 85,92 dengan Kategori A Predikat Unggul berdasarkan Surat Kepala Plt. Kepala BKN Jakarta Nomor : 9371/B-AK.02.02/SD/K/2024 tanggal 19 November 2024 hal Penyampaian Hasil Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023, hasil penilaian tersebut berdasarkan dokumen yang telah disampaikan melalui Aplikasi Indeks NSPK BKN.

Catatan terhadap Indeks NSPK Manajemen ASN, yakni dengan rentang nilai indeks pada predikat unggul yakni 85,01-100, Pemerintah Kota Metro berada pada indek 85,92 atau lebih poin 0,91 sehingga hal tersebut perlu adanya evaluasi terhadap eviden NSPK Manajemen ASN serta pemenuhan rekomendasi terhadap indikator NSPK untuk mencapai penilaian yang lebih baik.

3. Indeks Kualitas Data Pegawai ASN

Nilai Indeks sebesar 98,54 dengan Kategori Tinggi berdasarkan Surat Kepala Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara Nomor : 258/B-SI.02.03/SD/ KR.V/2025 tanggal 09 Juli 2025 hal Tindak Lanjut Pengukuran Indeks Kualitas Data Wilayah Kantor Regional V BKN Jakarta.

Catatan terhadap Indeks Kualitas Data Pegawai ASN yakni masih terdapat disparitas data pegawai yang harus diselesaikan terkait dengan hal tersebut informasi data tidak lengkap, tidak tepat waktu, tidak akurat, dan tidak konsisten dapat diakses pada dashboard aplikasi SiASN.

➤ Belum maksimalnya pelaksanaan pelayanan kepegawaian

Berdasarkan hasil survei pelayanan kepegawaian Tahun 2024 Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian secara kumulatif adalah 85,57. Ini berarti berada dalam nilai interval konversi IKM 76,61 – 88,30 dengan kategori mutu pelayanan B, Survei Pelayanan Kepegawaian pada BKPSDM Kota Metro yakni sebagai monitoring dan evaluasi pelayanan kepegawaian yang dapat kita ketahui setiap saat, dan data pembandingan hasil monitoring yang berasal dari Instansi / Lembaga di Pusat. Belum maksimalnya pelaksanaan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi, sesuai dengan hasil rekomendasi Sistem Merit Tahun 2024 pada Aspek Sistem Informasi yakni menyempurnakan pelayanan administrasi kepegawaian berbasis e-office yang terintegrasi dengan dashboard pimpinan.

2. Belum seluruhnya ASN Pemerintah Kota Metro mendapatkan pengembangan kompetensi setiap tahun, sehingga mengakibatkan Profesionalitas ASN Pemerintah Kota Metro yang masih dianggap rendah.
- Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Pasal 203 ayat (4) disebutkan pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) JP dalam 1 (satu) tahun.
- Berdasarkan data tahun 2024 Persentase ASN yang telah mengikuti Pengembangan Kompetensi selama 20 Jam per Tahun yakni 79,52% atau sebanyak 2.958 Orang dari 3.720 Orang, dan hal tersebut dapat dilihat pada Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi yang masing-masing mencapai 28,34 untuk PNS dan 27,86 untuk PPPK dari total Bobot 40.
- Implementasi Hasil Penilaian Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Kota Metro Tahun 2024 per April 2025 yang diakses pada Aplikasi SiASN BKN, menunjukkan bahwa Indeks Profesionalitas PNS sebesar 80,29 (kategori : Sedang), dan Indeks Profesionalitas PPPK sebesar 79,7 (kategori : Sedang), dengan rincian :

No	Dimensi Indeks Profesionalitas	Bobot	Indeks Profesionalitas	
			PNS	PPPK
1	Kualifikasi	25	21,69	21,3
2	Kompetensi	40	28,34	27,86
3	Kinerja	30	25,27	25,54
4	Disiplin	5	4,99	5
	Indeks	100	80,29	79,7
	Kategori		Sedang	Sedang

Permenpan RB No. 38 Tahun 2018 disebutkan bahwa Indeks Profesionalitas ASN merupakan suatu ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya.

2.2.2 Isu Strategis

Isu strategis adalah permasalahan atau tantangan yang memiliki dampak signifikan terhadap organisasi atau entitas, dan memerlukan perhatian serta penanganan yang serius untuk mencapai tujuan dan sasaran, dengan mengidentifikasi isu strategis, organisasi atau entitas dapat mengembangkan strategi untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan.

Penentuan isu-isu strategis mutlak menjadi bagian dalam suatu proses perencanaan. Keberhasilan mengidentifikasi isu-isu strategis dengan tepat pada gilirannya akan membuat perencanaan disusun menjadi tepat sasaran, efektif, dapat diterima oleh pihak-pihak terkait dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal-hal yang menjadi isu strategis adalah kegiatan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya apabila tidak dimanfaatkan akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam jangka waktu panjang.

Metode penentuan isu-isu strategis BKPSDM Kota Metro dilakukan dengan cara menganalisis:

1. Potensi daerah yang menjadi kewenangan tugas fungsi kepegawaian

berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 208 ayat :

- (1) Kepala Daerah dan DPRD dalam menyelenggaran Urusan Pemerintahan dibantu oleh Perangkat Daerah
- (2) Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diisi oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Aparatur Sipil Negara merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN memiliki peran penting dalam menjalankan roda pemerintahan dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. ASN merupakan Sumber Daya

Manusia dalam organisasi memiliki posisi sangat vital, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang ada dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dan sasaran. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi melibatkan beberapa aspek penting, antara lain:

1. Perencanaan SDM

Mengidentifikasi kebutuhan SDM dan mengembangkan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Mencari dan memilih kandidat yang tepat untuk posisi yang tersedia.

3. Pengembangan SDM

Meningkatkan kemampuan dan kompetensi SDM melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir.

4. Pengelolaan Kinerja

Mengukur dan mengevaluasi kinerja SDM untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

5. Penghargaan dan Pengakuan

Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada SDM yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

6. Pengembangan Kepemimpinan

Mengembangkan kepemimpinan yang efektif untuk memimpin dan mengarahkan SDM.

7. Pengelolaan Konflik

Mengelola konflik yang timbul dalam organisasi untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi.

BKPSDM Kota Metro sebagai perangkat daerah yang menangani kepegawaian dan pengembangan SDM, memiliki peran penting dalam memastikan ASN Pemerintah Kota Metro memiliki kompetensi dan

kemampuan yang memadai untuk menjalankan tugas pemerintahan secara profesional dan berintegritas.

Jumlah ASN Pemerintah Kota Metro sebanyak 3.674 Orang yang terdiri dari PNS : 3.287, dan PPPK : 387 (data per 30 April 2025) merupakan potensi yang nyata dan menjadi kewenangan serta tanggung jawab terkait pengelolaan manajemen ASN

2. Permasalahan Perangkat Daerah

Permasalahan Perangkat Daerah muncul diakibatkan tentang keadaan yang belum sesuai dengan yang diharapkan, merujuk pada permasalahan pelayanan adapun permasalahan perangkat daerah pada BKPSDM Kota Metro, meliputi :

1. Belum maksimalnya peningkatan kualitas penerapan Manajemen ASN;
2. Belum maksimalnya pelaksanaan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi;
3. Belum seluruhnya ASN Pemerintah Kota Metro mendapatkan pengembangan kompetensi setiap tahun;
4. Belum efektifnya layanan digitalisasi kepegawaian secara terpadu sebagai dasar peningkatan kompetensi ASN; dan Perlunya peningkatan kesejahteraan ASN berbasis kinerja;
5. Belum terintegrasinya sistem pembelajaran yang memadukan antara pekerjaan dengan pembelajaran ASN secara efisien dan efektif;
6. Perlunya peningkatan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Isu Lingkungan Dinamis yang Relevan dengan Perangkat Daerah.

Isu merupakan permasalahan yang perlu diatasi atau diselesaikan, dan menjadi fokus perhatian dan memerlukan penanganan yang tepat untuk menyelesaikannya. Telaahan Isu Lingkungan Dinamis yang Relevan dengan Perangkat Daerah terkait dengan Sumber Daya Manusia, meliputi:

1. Global

Terwujudnya world class government atau pemerintahan berkelas dunia, maka Aparatur Sipil Negara (ASN) harus memiliki ciri-ciri Smart ASN, yaitu berintegritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai IT dan bahasa asing, *hospitality*, *networking*, dan *entrepreneurship*.

ASN berkelas dunia adalah konsep yang menggambarkan ASN yang memiliki kompetensi, integritas, wawasan global yang tinggi, sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas tinggi dan mampu bersaing dengan era global. ASN berkelas dunia diharapkan menjadi motor penggerak dalam mewujudkan pemerintahan yang efektif dan efisien.

➤ Kriteria ASN Berkelas Dunia, meliputi :

1. Profesional

ASN memiliki kompetensi yang tinggi dalam bidang tugasnya dan mampu menggunakannya secara optimal.

2. Integritas

ASN memiliki integritas yang tinggi, tidak korup, dan memiliki prinsip moral yang kuat

3. Orientasi Publik

ASN memiliki focus utama pada pelayanan public dan selalu berupaya untuk memberikan kepuasan bagi masyarakat

4. Budaya Pelayanan yang tinggi

ASN memiliki jiwa pelayanan yang luhur dan selalu berupaya untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat

5. Wawasan Global

ASN memiliki pengetahuan dan pemahaman yang luas tentang isu-isu global dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan global.

➤ Ciri-ciri Smart ASN, meliputi:

1. Integritas

ASN yang berintegritas, jujur, dan bertanggungjawab

2. Nasionalisme

ASN yang memiliki rasa tanah air yang tinggi

3. Profesionalisme

ASN yang kompeten dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik

4. Wawasan Global

ASN yang memiliki pengetahuan dan pemahaman yang luas tentang isu-isu global

5. Penguasaan IT dan Bahasa Asing

ASN yang mampu menguasai teknologi informasi dan bahasa asing untuk mendukung tugasnya

6. Hospitality

ASN yang ramah, sopan, dan berorientasi pada pelayanan

7. Networking

ASN yang mampu membangun jaringan kerja yang luas

8. Entrepreneurship

ASN yang memiliki jiwa kewirausahaan dan mampu menciptakan inovasi

2. Nasional

1. Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran BKN

Tahun 2025 – 2029

Visi :

Terwujudnya Meritokrasi dan Profesionalitas ASN dalam rangka mewujudkan Visi Presiden yakni Bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045.

Misi :

1. Memastikan penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Instansi Pemerintah melalui kebijakan teknis, pembinaan, advokasi, pelayanan kepegawaia, dan penjaminan kualitas meritokrasi
2. Mengoptimalkan kapasitas kelembagaan dan govermen internal BKN

Tujuan :

Meningkatkan kualitas ASN dan kapasitas manajemen ASN berbasis pendekatan Human Capital Development

Sasaran :

1. Meningkatkan Kapasitas Instansi Pemerintah dalam Manajemen ASN dan Profesionalitas Pegawai ASN berbasis Prinsip Meritokrasi

2. Meningkatkan kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, dan akuntabel serta berbasis digital.

(sumber : bahan paparan Ranwal Renstra BKN Tahun 2025-2029)

2. Isu Strategis Manajemen ASN pasca UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Manajemen ASN

1. Profesionalitas ASN
2. Netralitas ASN
3. Manajemen ASN
4. Digitalisasi Manajemen

(sumber : bahan paparan Kemenpan RB, 6 Februari 2024)

UU Nomor 20 Tahun 2023

Pasal 2

dijelaskan bahwa salah satu asas penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN yakni berdasarkan asas profesionalitas yakni penyelenggaraan Manajemen ASN mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan kode perilaku ASN serta ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 24 ayat 1 huruf d

Pegawai ASN wajib menjaga netralitas

Pasal 27

- (1) Manajemen ASN meliputi manajemen PNS dan manajemen PPPK
- (2) Manajemen ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit.

Pasal 63

- (1) Digitalisasi Manajemen ASN dilakukan untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi Penyelenggaraan proses dan pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN serta untuk mewujudkan Ekosistem penyelenggaraan Manajemen ASN secara menyeluruh
- (2) Digitalisasi Manajemen ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyediakan berbagai layanan digital yang mendukung Manajemen ASN dan terintegrasi secara nasional

3. Regional

- 1 Implementasi Manajemen ASN Pemerintah Kota Metro berdasarkan penilaian dari Instansi Pusat, meliputi;
 1. Sistem Merit Manajemen ASN

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 dijelaskan bahwa Manajemen ASN dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit yakni penyelenggaran sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi. Prinsip Meritokrasi adalah prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kebutuhan khusus, dan setiap Pejabat Pembina Kepegawaian wajib melaksanakan Sistem Merit dalam pelaksanaan kewenangannya.

2. NSPK Manajemen ASN

Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) adalah seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan termasuk didalamnya petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan serta kebijakan di bidang Manajemen ASN sebagai pedoman dalam penyelenggaraan Manajemen ASN. Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas dan ketaatan dalam implementasi NSPK Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah. Penilaian Indeks NSPK Manajemen ASN Instansi Pemerintah Daerah dilaksanakan setiap tahun oleh Badan Kepegawaian Negara.

3. Indeks Kualitas Data Pegawai ASN

Surat Edaran Kepala BKN Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengukuran Indeks Kualitas Data Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) disebutkan bahwa Kualitas Data Pegawai ASN merupakan suatu tingkatan data Pegawai ASN berdasarkan kelengkapan, ketepatan waktu, keakuratan dan konsistensi data yang sesuai dengan prinsip Satu Data Indonesia.

4. Indeks Profesionalitas ASN

Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 disebutkan bahwa Indeks Profesionalitas

ASN merupakan suatu ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya

Dengan melakukan analisis lingkungan strategis yang didasarkan pada potensi daerah, permasalahan perangkat daerah, serta isu lingkungan dinamis, maka dapat disusun isu-isu strategis BKPSDM Kota Metro sebagai berikut:

1 Peningkatan Indeks Kualitas Penerapan Manajemen ASN

Pemenuhan pelayanan kepegawaian bagi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Metro, serta adanya penilaian kualitas indeks Manajemen ASN yang berasal dari Instansi / Lembaga dipusat yakni:

1. Penilaian Indeks Sistem Merit Manajemen ASN oleh BKN;
2. Penilaian Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN oleh BKN;
3. Penilaian Indeks Profesionalitas ASN oleh BKN;
4. Penilaian Indeks Kualitas Data Pegawai ASN oleh BKN;
5. Monitoring Controlling Surveillance for Prevention (MCSP) terkait Manajemen ASN oleh KPK yang dikoordinir Inspektorat Kota Metro;

Sehingga hal tersebut menjadi sebuah komitmen terhadap peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian kearah yang lebih baik.

2. Mewujudkan SDM Aparatur yang kompeten dan profesional

Permasalahan yang menjadi isu strategis terkait kompetensi ASN yakni pengembangan SDM Aparatur harus diarahkan kepada penataan kompetensi yang sesuai dengan bidang tugasnya.

1. Pemenuhan Kompetensi SDM Aparatur sesuai dengan Standar Kompetensi Manajerial
(data LAKIP 2024 Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural yakni 50,36%)
2. kebutuhan keahlian khusus sesuai tugas dan fungsi terutama pada jabatan fungsional
(data IKK 2024 Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi yakni 0,34)
3. Evaluasi HCDP sesuai dengan perkembangan peraturan dan teknologi informasi.

3. Digitalisasi Manajemen ASN melalui Aplikasi Pelayanan Kepegawaian

Dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian, BKPSDM telah menginisiasi Pelayanan Manajemen ASN berbasis teknologi digitalisasi melalui aplikasi pelayanan kepegawaian yang dikembangkan oleh BKPSDM dan atau BKN.

4. Peningkatan Kualitas Data Kepegawaian melalui Aplikasi Si ASN BKN

Kualitas Data Kepegawaian adalah seberapa baik data kepegawaian dalam mencerminkan kondisi sebenarnya, termasuk akurasi, kelengkapan, konsistensi, dan ketepatan waktu.

Penyelesaian disparitas data kepegawaian pada aplikasi Si ASN sebagai tolak ukur kualitas data ASN, hal tersebut dapat dilihat dari perbandingan jumlah aproval data kepegawaian dengan jumlah usul peremajaan data kepegawaian.

Tabel 2.4
Isu Strategis Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN	PERMASALAHAN PERANGKAT DAERAH	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PERANGKAT DAERAH	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PERANGKAT DAERAH			ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Sumber Daya Manusia (SDM), dalam organisasi memiliki posisi sangat vital, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang ada dalam Organisasi BKPSDM sebagai perangkat daerah yang menangani kepegawaian dan pengembangan SDM, memiliki peran penting dalam memastikan ASN memiliki kompetensi dan kemampuan yang memadai untuk menjalankan tugas pemerintahan secara berintegritas dan	1. Belum efektifnya layanan digitalisasi kepegawaian secara terpadu sebagai dasar peningkatan kompetensi ASN; dan Perlunya peningkatan kesejahteraan ASN berbasis kinerja 2. Belum terintegrasinya sistem pembelajaran yang memadukan antara pekerjaan dengan pembelajaran ASN secara efisien dan efektif. 3. Perlunya	1. Proporsi perempuan yang berada di posisi managerial (Ess. II) 2. Persentase keterwakilan perempuan sebagai pengambilan keputusan dilembaga eksekutif (Eselon II). Sumber : KHLS RPJMD Kota Metro Tahun 2025-2029 (Hal V-113)	Terwujudnya <i>world class government</i> atau pemerintahan berkelas dunia, maka Aparatur Sipil Negara (ASN) harus memiliki ciri-ciri <i>Smart ASN</i>, yaitu berintegritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai IT dan bahasa asing, <i>hospitality</i>, <i>networking</i>, dan <i>entrepreneurship</i> ASN berkelas dunia adalah konsep yang menggambarkan ASN yang memiliki kompetensi, integritas, wawasan global yang tinggi, sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas tinggi dan mampu bersaing dengan era global.	1. Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran BKN Tahun 2025 – 2029 Visi : Terwujudnya Meritokrasi dan Profesionalitas ASN dalam rangka mewujudkan Visi Presiden yakni Bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045 Misi : 1. Memastikam penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN melalui kebijakan teknis, pembinaan, advokasi, pelayanan kepegawaia, dan penjaminan kualitas meritokrasi	1 Implementasi Manajemen ASN Pemerintah Kota Metro berdasarkan penilaian dari Instansi Pusat, meliputi ; 1. Sistem Merit Manajemen ASN Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 dijelaskan bahwa Manajemen ASN dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit yakni penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi. Prinsip Meritokrasi adalah prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan	1. Peningkatan Indeks Kualitas Penerapan Manajemen ASN, pemenuhan pelayanan kepegawaian bagi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Metro, serta adanya penilaian kualitas indeks Manajemen ASN yang berasal dari Instansi / Lembaga dipusat yakni : 1. Penilaian Indeks Sistem Merit oleh BKN; 2. Penilaian Indeks Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) oleh BKN; 3. Penilaian Indeks Kualitas Data Pegawai ASN oleh BKN; 4. Penilaian Indeks Profesionalitas oleh BKN;

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN	PERMASALAHAN PERANGKAT DAERAH	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PERANGKAT DAERAH	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PERANGKAT DAERAH			ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
professional. Jumlah ASN Pemerintah Kota Metro sebanyak 3.674 Orang yang terdiri dari PNS : 3.287, dan PPPK : 387 (data per 30 April 2025)	peningkatan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan Sumber : RPJMD Kota Metro Tahun 2025-2029 (Hal : II-337) 1. Belum maksimalnya peningkatan kualitas penerapan Manajemen ASN. 2. Belum maksimalnya pelaksanaan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi 3) Belum seluruhnya ASN Pemerintah Kota Metro mendapatkan		ASN berkelas dunia diharapkan menjadi motor penggerak dalam mewujudkan pemerintahan yang efektif dan efisien. Kriteria ASN Berkelas Dunia : Profesional ASN memiliki kompetensi yang tinggi dalam bidang tugasnya dan mampu menggunakannya secara optimal. Integritas ASN memiliki integritas yang tinggi, tidak korup, dan memiliki prinsip moral yang kuat Orientasi Publik ASN memiliki focus utama pada pelayanan public dan selalu berupaya untuk memberikan kepuasan bagi masyarakat Budaya Pelayanan yang	2. Mengoptimalkan kapasitas kelembagaan dan govermen internal BKN Tujuan : Meningkatkan kualitas ASN dan kapasitas manajemen ASN berbasis pendekatan Human Capital Development Sasaran : 1. Meningkatkan Kapasitas Instansi Pemerintah dalam Manajemen ASN dan Profesionalitas Pegawai ASN berbasis Prinsip Meritokrasi 2. Meningkatkan kapasitas kelembagaan BKN yang lincah, profesional, dan akuntabel serta berbasis digital. (sumber : bahan paparan Ranwal Renstra BKN Tahun 2025-2029	tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kebutuhan khusus, dan setiap Pejabat Pembina Kepegawaian wajib melaksanakan Sistem Merit dalam pelaksanaan kewenangannya 2. NSPK Manajemen ASN Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) adalah seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan termasuk didalamnya petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan serta kebijakan	5. Monitoring Controlling Surveillance for Prevention (MCSP) terkait Manajemen ASN oleh KPK yang dikoordinir Inspektorat Kota Metro; Sehingga hal tersebut menjadi sebuah komitmen terhadap peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian kearah yang lebih baik. 2.Mewujudkan SDM Aparatur yang kompeten dan profesional Permasalahan yang menjadi isu strategis terkait kompetensi ASN yakni pengembangan SDM Aparatur harus diarahkan kepada penataan kompetensi yang sesuai dengan bidang tugasnya. 1. Pemenuhan Kompetensi SDM Aparatur sesuai dengan Standar

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN	PERMASALAHAN PERANGKAT DAERAH	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PERANGKAT DAERAH	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PERANGKAT DAERAH			ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	pengembangan kompetensi setiap tahun		tinggi ASN memiliki jiwa pelayanan yang luhur dan selalu berupaya untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat Wawasan Global ASN memiliki pengetahuan dan pemahaman yang luas tentang isu-isu global dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan global Ciri-ciri Smart ASN : Integritas ASN yang berintegritas, jujur, dan bertanggungjawab Nasionalisme ASN yang memiliki rasa tanah air yang tinggi Profesionalisme ASN yang kompeten dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik Wawasan Global	2. Isu Strategis Manajemen ASN pasca UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN 1. Profesionalitas ASN 2. Netralitas ASN 3. Manajemen ASN 4. Digitalisasi Manajemen (sumber : bahan paparan Kemenpan RB, 6 Februari 2024)	di bidang Manajemen ASN sebagai pedoman dalam penyelenggaraan Manajemen ASN. Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas dan ketaatan dalam implementasi NSPK Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah. Penilaian Indeks NSPK Manajemen ASN Instansi Pemerintah Daerah dilaksanakan setiap tahun oleh Badan Kepegawaian Negara 3. Indeks Kualitas Data Pegawai ASN Surat Edaran Kepala BKN Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengukuran Indeks Kualitas Data Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) disebutkan bahwa Kualitas Data Pegawai ASN merupakan suatu tingkatan	Kompetensi Manajerial (data LAKIP 2024 Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural yakni 50,36%) 2. kebutuhan keahlian khusus sesuai tugas dan fungsi terutama pada jabatan fungsional (data IKK 2024 Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi yakni 0,34) 3. Evaluasi HCDP sesuai dengan perkembangan peraturan dan teknologi informasi. 3. Digitalisasi Manajemen ASN melalui Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian, BKPSDM telah menginisiasi Pelayanan Manajemen ASN berbasis teknologi digitalisasi melalui aplikasi pelayanan

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN	PERMASALAHAN PERANGKAT DAERAH	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PERANGKAT DAERAH	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PERANGKAT DAERAH			ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
			ASN yang memiliki pengetahuan dan pemahaman yang luas tentang isu-isu global Penguasaan IT dan Bahasa Asing ASN yang mampu menguasai teknologi informasi dan bahasa asing untuk mendukung tugasnya Hospitality ASN yang ramah, sopan, dan berorientasi pada pelayanan Networking ASN yang mampu membangun jaringan kerja yang luas Entrepreneurship ASN yang memiliki jiwa kewirausahaan dan mampu menciptakan inovasi		data Pegawai ASN berdasarkan kelengkapan, ketepatan waktu, keakuratan dan konsistensi data yang sesuai dengan prinsip Satu Data Indonesia 4. Indeks Profesionalitas ASN Permenpan RB No. 38 Tahun 2018 disebutkan bahwa Indeks Profesionalitas ASN merupakan suatu ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya.	kepegawaian yang dikembangkan oleh BKPSDM dan atau BKN 4. Peningkatan Kualitas Data Kepegawaian melalui Aplikasi Si ASN BKN Kualitas Data Kepegawaian adalah seberapa baik data kepegawaian dalam mencerminkan kondisi sebenarnya, termasuk akurasi, kelengkapan, konsistensi, dan ketepatan waktu Penyelesaian disparitas data kepegawaian pada aplikasi Si ASN sebagai tolak ukur kualitas data ASN, hal tersebut dapat dilihat dari perbandingan jumlah aproval data kepegawaian dengan jumlah usul peremajaan data kepegawaian

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1. Tujuan dan Sasaran RENSTRA

Tujuan merupakan pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi dengan menjawab isu strategis daerah dan permasalahan pembangunan daerah. Berdasarkan uraian isu strategis dan permasalahan pembangunan serta penjabaran visi dan misi pembangunan yang termuat dalam RPJMD Kota Metro tahun 2025-2029, salah satu yang menjadi acuan BKPSDM Kota Metro adalah Misi 2 **“Meningkatkan Profesionalisme Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik Prima”** dengan tujuan **“Mewujudkan Kota Cerdas”**.

Sedangkan sasaran pada misi 2 (dua) RPJMD Kota Metro Tahun 2025-2029 yang sesuai dengan bidang Aparatur dan kepegawaian adalah **“Optimalnya tata kelola pemerintahan yang Profesional, Inovatif dan berbasis digital”**, dengan indikator sasaran **“Indeks Reformasi Birokrasi”**.

Terkait dengan penjabaran tujuan dan sasaran daerah maka rumusan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro sebagai berikut :

1. Tujuan

Dalam upaya mewujudkan misi ke 2 pada RPJMD Kota Metro dalam Meningkatkan Profesionalisme Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik Prima dengan tujuan Mewujudkan Kota Cerdas, maka tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro adalah Terwujudnya Kualitas Manajemen dan Aparatur Pelayanan Kepegawaian yang Berintegritas dan Profesional.

2. Sasaran

Sejalan dengan Sasaran RPJMD Kota Metro Tahun 2021-2026 pada misi ke 2 yang sesuai dengan urusan Kepegawaian yaitu Optimalnya tata kelola pemerintahan yang profesional, inovatif dan berbasis digital, dengan indikator sasaran Indeks Reformasi Birokrasi, adalah :

1. Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN
2. Meningkatnya Kualitas Aparatur ASN

Adapun Tujuan, Sasaran, dan Indikator Sasaran serta Taget Capaian Kinerja Jangka Menengah Pelayanan BKPSMD Kota Metro Tahun 2025-2029 sebagaimana Tabel 3.1

Tabel 3.1
Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET TAHUN						KET
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
NSPK : menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Wali Kota berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku (Peraturan Wali Kota Metro Nomor 30 Tahun 2022) ===== Visi : Metro Kota Cerdas Berbasis Jasa dan Budaya yang Religius Misi : 2 Meningkatkan Profesionalisme Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik Prima Tujuan : 2 Mewujudkan Kota Cerdas Sasaran : S2.1: Optimalnya tata kelola pemerintahan yang profesional, Inovatif dan berbasis digital.	T.1 Terwujudnya Kualitas Manajemen dan Aparatur Pelayanan Kepegawaian yang Berintegritas dan Profesional		T.1.1 Indeks Survei Pelayanan Kepegawaian	85,57	85,59	86,10	86,30	86,50	86,57	
		S.1 Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	S.1.1 Indeks Sistem Merit Manajemen ASN	250	260	265	270	275	280	
			S.1.2 Indeks NSPK Manajemen ASN	85,92	86	86,50	87	87,50	88	
			S.1.3 Indeks Kualitas Data Pegawai ASN	98,55	98,56	98,57	98,58	98,59	98,60	
		S.2 Meningkatnya Kualitas Aparatur ASN	S.2.1 Indeks Profesionalitas PNS	81	82	83	84	85	86	
			S.2.2 Indeks Profesionalitas PPPK	79,7	80	80,5	81	81,5	82	

Adapun Penahapan Rencana Strategis sebagai penahapan pembangunan dalam rangka menentukan prioritas pembangunan tahunan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran BKPSMD Kota Metro Tahun 2025-2029 sebagaimana Tabel 3.2

Tabel 3.2
Penahapan Renstra Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

TAHAP I (2026)	TAHAP II (2027)	TAHAP III (2028)	TAHAP IV (2029)	TAHAP V (2030)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Penataan awal dalam rangka Penguatan Manajemen ASN, Transformasi Digital, dan Penataan Kompetensi ASN	Akselerasi Manajemen ASN berkualitas Berbasis Data dan Talent Management	Akselerasi Profesionalitas ASN dan Integrasi Sistem Digital	Penguatan Indeks Kualitas Penerapan Manajemen ASN	Ketangguhan SDM ASN Kota Metro
1. Penguatan pemahaman Sistem Merit 2. Review / Evaluasi dan pemutakhiran Anjab dan ABK seluruh perangkat daerah 3. Digitalisasi awal layanan kepegawaian (SIASN, E-Kinerja, aplikasi lokal) 4. Percepatan pelatihan kompetensi minimal 20 JP/PNS 5. Merekomendasi Diklat Manajerial secara bertahap	1. penerapan manajemen talenta ASN berbasis data assessment dan profiling 2. Evaluasi menyeluruh HCDP dan dihubungkan dengan dengan perencanaan karier 3. Optimalisasi pelayanan digital: mutasi, kenaikan pangkat, pengembangan kompetensi 4. Pengembangan Talent Pool ASN Kota Metro	1. Implementasi HCDP awal 2. Pemanfaatan aplikasi penilaian kompetensi dan talenta ASN 3. Pelatihan jabatan fungsional prioritas dan sertifikasi teknis 4. Integrasi SIMPEG lokal dengan SIASN & Dashboard Pimpinan	Manajemen ASN berkuaitas Harapan : 1. Indeks Profesionalitas ASN: >90 2. Indeks Sistem Merit naik ke kategori “Sangat Baik” 3. Indeks NSPK Kategori “Unggul” 4. Digitalisasi layanan kepegawaian 5. Akurasi data ASN pada aplikasi kepegawaian	ASN Berintegritas dan Adaptif Harapan : 1. 75% ASN tersertifikasi kompetensi dasar atau teknis 2. Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat kompetensi: 50% 3. 100% ASN memiliki rekam jejak digital dan portofolio kompetensi 4. BKPSDM menjadi pusat unggulan layanan SDM ASN Regional 5. Kota Metro dinilai siap menuju ASN “World Class Government”

3.2 Strategi dan Arah Kebijakan dalam pencapaian Tujuan dan Sasaran

3.2.1 Strategi dalam pencapaian Tujuan dan Sasaran

Analisis lingkungan strategis merupakan salah satu upaya untuk merumuskan strategi pembangunan, dalam hal ini pembangunan Aparatur dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Penetapan Tujuan BKPSDM Kota Metro yakni Terwujudnya Kualitas Manajemen dan Aparatur Pelayanan Kepegawaian yang Berintegritas dan Profesional dengan sasaran Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN melalui Indeks Sistem Merit Manajemen ASN dan Indeks NSPK Manajemen ASN, dan Meningkatnya Kualitas Aparatur ASN dengan Indeks Profesionalitas PNS dan Indeks Profesionalitas PPPK adalah dalam rangka mewujudkan Sasaran RPJMD yakni Optimalnya tata kelola pemerintahan yang profesional, Inovatif dan berbasis digital di lingkungan Pemerintah Kota Metro dengan strategi Peningkatan Kualitas Sistem Merit Manajemen ASN. Melalui analisis lingkungan strategi perlu ditetapkan strategi yang tepat dan selaras untuk mencapai sasaran tersebut, kemudian strategi yang dipilih tersebut dijabarkan dalam arah kebijakan yang merupakan rumusan kerangka pikir atau kerangka kerja untuk menyelesaikan permasalahan pembangunan dan mengantisipasi isu strategis BKPSDM yang dilaksanakan secara bertahap sebagai penjabaran strategi. Melalui kajian yang demikian BKPSDM Kota Metro dapat menempatkan dirinya pada posisi strategis dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan kepegawaian sekaligus dapat mengantisipasi secara cepat berbagai perubahan saat ini maupun dimasa depan.

Adapun beberapa strategi yang akan dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro agar sesuai dengan strategi yang

tertuang dalam RPJMD Kota Metro Tahun 2025–2029 antara lain yaitu :

1. Pelaksanaan Sistem Merit
Impelementasi Sistem manajemen ASN berbasis Sistem Merit (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara)
2. Peningkatan Kualitas Perencanaan
Memastikan perencanaan kebutuhan ASN yang akurat, termasuk pengendalian jumlah dan pendistribusian sesuai dengan kebutuhan organisasi
3. Penguatan Rekrutmen dan Seleksi
Implementasi rekrutmen dan seleksi yang transparan dan berbasis kompetensi
4. Peningkatan Kompetensi
Melalui pelatihan dan pengembangan diri yang disesuaikan dengan kebutuhan dan talenta masing-masing ASN
5. Pengembangan Karir
Mewujudkan sistem karir yang terarah dan berkeadilan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi
6. Penilaian Kinerja
Menerapkan penilaian kinerja secara obyektif sebagai dasar pengembangan karir
7. Pengembangan Budaya Kerja
Membangun budaya kerja yang positif dan adaptif terhadap perubahan
8. Penguatan Teknologi Informasi pada Sistem Informasi Pegawai
Pemanfaatan aplikasi myASN dalam rangka mendukung kualitas data pegawai, serta pelaksanaan simpegnas dalam rangka pelayanan kepegawaian

3.2.2 Arah Kebijakan dalam pencapaian Tujuan dan Sasaran

Untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan optimalisasi Program dan Kegiatan dari RENSTRA BKPSDM Kota Metro Tahun 2025-2029 dan keterkaitan dengan RPJMD Pemerintah Kota Metro didalam pelaksanaana Misi 2 yaitu Meningkatkan Profesionalisme Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik Prima.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang digunakan sebagai landasan menyusun indikasi rencana program kerja lima tahunan dan satu tahunan, BKPSDM Kota Metro dalam mengelola kepegawaian mempunyai arah kebijakan, yakni :

1. Mewujudkan ASN yang Profesional
Melalui pengembangan kompetensi, peningkatan kinerja, dan pengembangan karir yang terarah
2. Adaptasi terhadap Perubahan
Menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks dan dinamis dengan sikap adaptif dan inovatif
3. Pengembangan Talenta
Melakukan pemetaan kebutuhan dan persediaan talenta, pengelolaan talent pool, serta peningkatan keahlian dan kinerja talenta
4. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik
Meningkatkan kualitas pelayanan public melalui pengembangan kompetensi dan kinerja ASN
5. Sinerja antar Instansi
Mengoptimalkan kolaborasi antar instansi untuk pengembangan kompetensi dan karier ASN
6. Peningkatan Disiplin dan Integritas
Menegakan disiplin dan membangun integritas ASN melalui pembinaan dan sosialisasi peraturan kepegawaian.

7. Pengembangan Kompetensi ASN berdasarkan Human Capital Development Plan (HCDP) yang telah disusun
8. Pemanfaatan platform pelatihan daring seperti zoom untuk mendukung pengembangan karier dan prestasi
9. Pemberian penghargaan bagi ASN Inovatif
Pemberian penghargaan ASN Inovatif melalui perlombaan karya/ inovasi ASN.
10. Optimalisasi Penyelesaian Disparitas Data Pegawai
update data pegawai secara berkala dan penyelesaian disparitas data

Tabel 3.3
Arah Kebijakan Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	OPERASIONALISASI NSPK	Strategi dan Arah Kebijakan RPJMD	Strategi dan Arah Kebijakan RENSTRA PD	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	NSPK : menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Wali Kota berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku (Peraturan Wali Kota Metro Nomor 30 Tahun 2022) ===== Visi : Metro Kota Cerdas Berbasis Jasa dan Budaya yang Religius Misi : 2 Meningkatkan Profesionalisme Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik Prima Tujuan : 2 Mewujudkan Kota Cerdas Sasaran : S2.1: Optimalnya tata kelola pemerintahan yang profesional, Inovatif dan berbasis digital.	Strategi : 1. Optimalisasi Teknologi Informasi Dalam Mewujudkan Metro Kota Cerdas yang Berorientasi Hasil Dan Layanan Pada Segala Aspek Layanan Publik Serta Tata Kelola Pemerintahan. Arah Kebijakan : 1. Penguatan kapasitas dan profesionalitas ASN melalui penerapan sistem merit, manajemen talenta, dan peningkatan kesejahteraan berbasis kinerja Sumber : RJPMD Kota Metro Tahun 2025-2029 (Hal : III-62)	Strategi : 1. Pelaksanaan Sistem Merit Impelementasi Sistem manajemen ASN berbasis Sistem Merit (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara) 2. Peningkatan Kualitas Perencanaan Memastikan perencanaan kebutuhan ASN yang akurat, termasuk pengendalian jumlah dan pendistribusian sesuai dengan kebutuhan organisasi 3. Penguatan Rekrutmen dan Seleksi Implementasi rekrutmen dan seleksi yang transparan dan berbasis kompetensi 4. Peningkatan Kompetensi Melalui pelatihan dan pengembangan diri yang disesuaikan dengan kebutuhan dan talenta masing-masing ASN 5. Pengembangan Karir Mewujudkan sistem karir yang terarah dan berkeadilan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi 6. Penilaian Kinerja Menerapkan penilaian kinerja secara obyektif sebagai dasar pengembangan karir 7. Pengembangan Budaya Kerja Membangun budaya kerja yang positif dan adaptif terhadap perubahan	

No	OPERASIONALISASI NSPK	Strategi dan Arah Kebijakan RPJMD	Strategi dan Arah Kebijakan RENSTRA PD	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			Arah Kebijakan : 1. Mewujudkan ASN yang Profesional Melalui pengembangan kompetensi, peningkatan kinerja, dan pengembangan karir yang terarah 2. Adaptasi terhadap Perubahan Menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks dan dinamis dengan sikap adaptif dan inovatif 3. Pengembangan Talenta Melakukan pemetaan kebutuhan dan persediaan talenta, pengelolaan talent pool, serta peningkatan keahlian dan kinerja talenta 4. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui pengembangan kompetensi dan kinerja ASN 5. Sinerja antar Instansi Mengoptimalkan kolaborasi antar instansi untuk pengembangan kompetensi dan karier ASN 6. Peningkatan Disiplin dan Integritas Menegakan disiplin dan membangun integritas ASN melalui pembinaan dan sosialisasi peraturan kepegawaian. 7. Pengembangan Kompetensi ASN berdasarkan Human Capital Developmen Plan (HCDP) yang telah disusun 8. Pemanfaatan platform pelatihan daring seperti zoom untuk mendukung pengembangan karier dan prestasi 9. Pemberian penghargaan bagi ASN Inovatif Pemberian penghargaan ASN Inovatif melalui perlombaan karya/inovasi ASN 10. Optimalisasi Penyelesaian Disparitas Data Pegawai update data pegawai secara berkala dan penyelesaian disparitas data	

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

4.1 Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan

Dalam mewujudkan tujuan dan sasaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro diperlukan langkah-langkah yang akan dilaksanakan dan dijabarkan kedalam Program, Kegiatan, Sub Kegiatan yang dapat memberikan arah dan kesatuan konsep manajemen kepegawaian dalam periode 2025-2029. Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perlu merumuskan program, kegiatan, dan sub kegiatan pada periode 5 (lima) tahun kedepan yang dituangkan kedalam RENSTRA 2025-2029.

Program adalah penjabaran kebijakan Perangkat Daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi. Kegiatan Perangkat Daerah adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk menghasilkan keluaran (output) dalam rangka mencapai hasil (outcome) suatu program. Sub Kegiatan merupakan bentuk aktivitas dan layanan dari kegiatan dalam pelaksanaan kewenangan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan. Sub Kegiatan untuk mempermudah dalam melakukan pengukuran kinerja dengan cara terlebih dahulu membuat indikator dan target yang spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, realistis, memiliki batas waktu pencapaian, dan secara terus-menerus ditingkatkan, sehingga diharapkan dapat mewujudkan keselarasan, kejelasan, dan ketertiban perencanaan pembangunan dan pengelolaan keuangan daerah.

Rumusan kebijakan yang tepat akan melahirkan Program, Kegiatan, Sub Kegiatan yang mampu menjawab berbagai permasalahan yang akan dihadapi oleh BKPSDM Kota Metro dalam kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang. Setiap program memiliki fungsi masing-masing, berdasarkan tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan ditentukan program, kegiatan, sub kegiatan serta indikator kinerja masing-masing program, kegiatan, dan sub kegiatan.

Program yang digunakan pada Rencana Strategis Tahun 2025-2029 BKPSDM Kota Metro sebanyak tiga program, yaitu:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Program ini merupakan program untuk mendukung tujuan dan capaian pelayanan administrasi perkantoran. Program ini bertujuan untuk meningkatkan pelayanan administrasi perkantoran sebagai sarana penunjang pelayanan publik dibidang kepegawaian. Indikator kinerja program (outcome) yaitu Pemenuhan Kebutuhan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dan memastikan Pemerintahan Daerah berjalan sesuai ketentuan.

2. Program Kepegawaian Daerah

Program diarahkan untuk tujuan Meningkatkan Kualitas SDM ASN Kota Metro, Meningkatkan Disiplin ASN Kota Metro, dan Meningkatkan Kinerja ASN Kota Metro. Indikator kinerja program (outcome) yaitu Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian; Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN; Meningkatkan tata kelola pengembangan pola karir ASN; Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN.

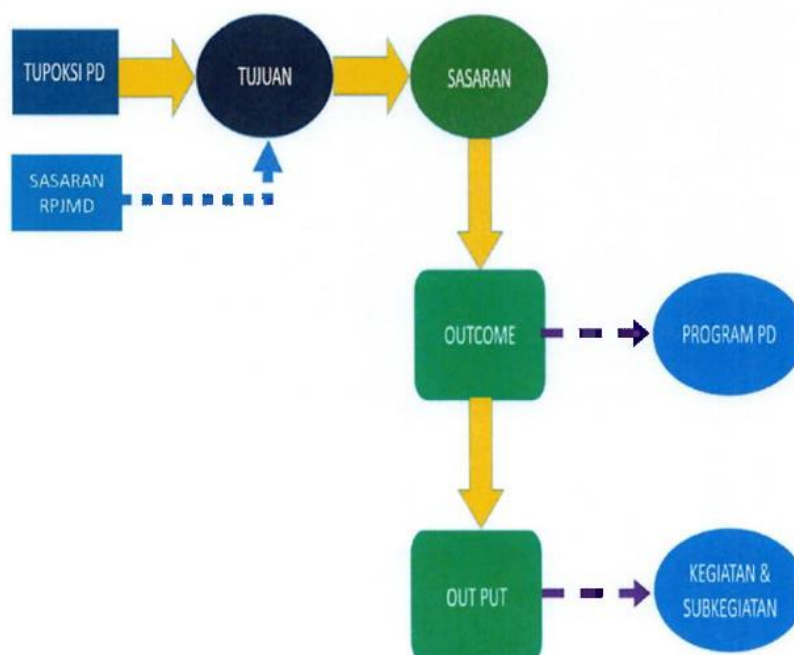
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program diarahkan untuk tujuan Meningkatkan Kompetensi SDM PNS Kota Metro. Indikator kinerja

program (outcome) yaitu Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial, dan fungsional.

Pada Penyusunan Rencana Strategis Tahun 2025-2029 Program, Kegiatan, Sub Kegiatan merupakan hasil cascading dari tujuan, sasaran, outcome, dan output. Program, kegiatan, dan sub kegiatan mengacu pada nomenklatur yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri beserta pemuktahirannya. Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dalam mencapai kinerja Perangkat Daerah dimulai dari tahun 2025 hingga tahun 2030. Bahwa Program Kegiatan Sub Kegiatan Tahun 2030 merupakan bagian dari upaya menjaga keseimbangan perencanaan Perangkat Daerah yaitu pijakan penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2030. Dari 3 (tiga) program diatas kemudian dijabarkan menjadi 11 (sebelas) kegiatan dan 45 (empat puluh lima) sub kegiatan yang menunjang indikator kinerja utama. Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan merupakan hasil cascading dari tujuan, sasaran, outcome, dan output.

Gambar 4.1
Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan
Renstra Perangkat Daerah



Tabel 4.1
Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Tupoksi : menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Wali Kota berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku RPJMD : Visi : Metro Kota Cerdas Berbasis Jasa dan Budaya yang Religius Misi : 2 Meningkatkan Profesionalisme Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik Prima Tujuan : 2 Mewujudkan Kota Cerdas Sasaran : S2.1: Optimalnya tata kelola pemerintahan yang profesional, Inovatif dan berbasis digital.	T.1 Terwujudnya Kualitas Manajemen dan Aparatur Pelayanan Kepegawaian yang Berintegritas dan Profesional				T.1.1 Indeks Survei Pelayanan Kepegawaian		
		S.1.1 Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN			S.1.1 Indeks Sistem Merit Manajemen ASN		
					S.1.2 Indeks NSPK Manajemen ASN		
					S.1.3 Indeks Kualitas Data Pegawai ASN		
			OC.1.1.1 Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian		OC.1.1.1 Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	PROG 2. Kepegawaian	
				OT.1.1.1.1 Terlaksananya Proses Pengadaan, Pemberhentian, dan Penyajian Informasi Kepegawaian ASN	OT.1.1.1.1 Jumlah Dokumen Proses Pengadaan, Pemberhentian, dan Penyajian Informasi Kepegawaian ASN	KEG 2.1 Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
						SUBKEG. 2.1.1 Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	
						SUBKEG. 2.1.2 Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	
						SUBKEG. 2.1.3 Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
						SUBKEG. 2.1.4 Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	
						SUBKEG. 2.1.5 Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
						SUBKEG. 2.1.6 Pengelolaan Data Kepegawaian	
						SUBKEG. 2.1.7 Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	
			OC.1.1.2 Meningkatkan tata kelola pengembangan pola karir ASN		OC.1.2.1 Persentase Pengembangan Karir sesuai dengan kompetensinya	PROG 2. Kepegawaian	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				OT.1.1.1.2 Terlaksananya Proses Mutasi dan Promosi ASN	OT.1.1.1.1.2 Jumlah Dokumen Proses Mutasi dan Promosi ASN	KEG 2.2 Mutasi dan Promosi ASN	
						SUBKEG. 2.2.1 Pengelolaan Mutasi ASN	
						SUBKEG. 2.2.2 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
						SUBKEG. 2.2.3 Pengelolaan Promosi ASN	
			OC.1.1.3 Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN		OC.1.3.1 Persentase Pegawai dengan nilai SKP Baik dan Sangat Baik	PROG 2. Kepegawaian	
				OT.1.1.1.3 Terlaksananya Peningkatan Kinerja Aparatur melalui Penilaian dan Evaluasi serta Pemberian Penghargaan dan Panishment	OT.1.1.1.1.3 Jumlah ASN yang dinilai dan dievaluasi kinerja	KEG 2.3 Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
						SUBKEG. 2.3.1 Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
						SUBKEG. 2.3.2 Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	
						SUBKEG. 2.3.3 Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	
						SUBKEG. 2.3.4 Pembinaan Disiplin ASN	
						SUBKEG. 2.3.5 Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	
			S.1.2 Meningkatkan Kualitas Aparatur ASN		S.2.1 Indeks Profesionalitas PNS S.2.2 Indeks Profesionalitas PPPK		
				OC.1.2.1 Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	OC.2.1.1 Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	PROG 2. Kepegawaian	
				OT.1.2.1.1 Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN melalui Pengelolaan dan Pelaksanaan Diklat, Bimtek, dan Sosialisasi	OT.1.2.1.1.1 Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi ASN	KEG 2.4 Pengembangan Kompetensi ASN	
						SUBKEG. 2.4.1 Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
						SUBKEG. 2.4.2 Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	
						SUBKEG. 2.4.3 Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
						SUBKEG. 2.4.4 Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						SUBKEG. 2.4.5 Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	
						SUBKEG. 2.4.6 Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	
						SUBKEG. 2.4.7 Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	
						SUBKEG. 2.4.8 Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	
			OC.1.2.2 Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial, dan fungsional		OC.2.2.1 Persentase ASN yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan Fungsional	PROG 3. Pendidikan dan Pelatihan	
				OT.1.2.2.1 Terlaksananya Peningkatan / Pengembangan Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	OT.1.2.2.1.1 Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi manajerial, fungsional, dan latsar	KEG 3.1 Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
						SUBKEG. 3.1.1 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan ASN	

Rincian lebih lanjut mengenai Program, Kegiatan, Subkegiatan, Indikator Kinerja, Target dan Pendanaan Indikatif dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.2
Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan Output	Outcome / Output	Indikator	Satuan	Baseline 2024	2025		2026		2027		2028		2029		2030	
					K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp
UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN						11.220.060.904		8.930.989.203		9.125.333.222		9.241.034.758		9.360.969.007		9.485.822.354
KEPEGAWAIAN						9.264.076.904		8.161.247.103		8.355.591.122		8.471.292.658		8.591.226.907		8.716.080.254
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Akuntabel, efektif dan efesien	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Angka	76,86	76,86	5.368.668.154	77,06	5.682.087.053	77,26	5.876.431.072	77,46	5.992.132.608	77,66	6.112.066.857	77,86	6.236.920.204
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Tersedianya dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Dokumen	6	7	8.700.050	6	9.500.050	6	9.500.050	6	9.500.050	6	9.500.050	6	9.500.050
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	3	4	2.835.250	3	2.836.050	3	2.836.050	3	2.836.050	3	2.836.050	3	2.836.050
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Tersedianya Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Dokumen	42	42	2.685.000	44	3.053.000	44	3.053.000	44	3.053.000	44	3.053.000	44	3.053.000
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Terlaksananya Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Laporan	2	2	3.179.800	2	3.611.000	2	3.611.000	2	3.611.000	2	3.611.000	2	3.611.000
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Terpenuhinya administrasi keuangan perangkat daerah	Jumlah Dokumen Administrasi keuangan perangkat daerah	Dokumen	14	14	4.454.209.098	14	4.898.308.597	14	5.092.652.616	14	5.208.354.152	14	5.328.288.401	14	5.453.141.748
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/Bulan	35	48	3.881.281.948	48	4.159.021.397	48	4.353.365.416	48	4.469.066.952	48	4.589.001.201	48	4.713.854.548
Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Tersedianya Administrasi Pelaksana Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Dokumen	12	12	571.802.900	12	719.640.000	12	719.640.000	12	719.640.000	12	719.640.000	12	719.640.000
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Terlaksananya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Dokumen	12	12	0	12	18.140.200	12	18.140.200	12	18.140.200	12	18.140.200	12	18.140.200
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Laporan	2	2	1.124.250	2	1.507.000	2	1.507.000	2	1.507.000	2	1.507.000	2	1.507.000
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Tersedianya administrasi umum Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen/ Laporan pendukung administrasi umum Perangkat Daerah (Sub Kegiatan)	Dokumen	6	6	420.440.900	5	297.000.300	5	297.000.300	5	297.000.300	5	297.000.300	5	297.000.300

Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan Output	Outcome / Output	Indikator	Satuan	Baseline 2024	2025		2026		2027		2028		2029		2030	
					K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket	12	12	7.848.800	12	9.726.400	12	9.726.400	12	9.726.400	12	9.726.400	12	9.726.400
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	7	7	197.443.200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	17	17	76.894.600	17	123.444.500	17	123.444.500	17	123.444.500	17	123.444.500	17	123.444.500
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	4	4	8.021.300	4	12.690.400	4	12.690.400	4	12.690.400	4	12.690.400	4	12.690.400
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	Dokumen	372	372	36.275.000	372	36.275.000	372	36.275.000	372	36.275.000	372	36.275.000	372	36.275.000
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	24	20	93.958.000	15	114.864.000	15	114.864.000	15	114.864.000	15	114.864.000	15	114.864.000
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Tersedianya Barang milik daerah	Jumlah Barang milik daerah	Unit	12	63	223.853.800	14	223.853.800	14	223.853.800	14	223.853.800	14	223.853.800	14	223.853.800
Pengadaan Mebel	Tersedianya Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Paket	5	1	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Unit	-	-	135.854.000	7	135.854.000	7	135.854.000	7	135.854.000	7	135.854.000	7	135.854.000
Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Tersedianya Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	Unit	7	62	77.999.800	5	77.999.800	5	77.999.800	5	77.999.800	5	77.999.800	5	77.999.800
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersedianya jasa penunjang urusan pemerintah daerah	Jumlah Laporan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	Laporan	36	36	106.174.306	36	106.174.306	36	106.174.306	36	106.174.306	36	106.174.306	36	106.174.306
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan	12	12	9.440.000	12	9.440.000	12	9.440.000	12	9.440.000	12	9.440.000	12	9.440.000
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	24	24	96.734.306	24	96.734.306	24	96.734.306	24	96.734.306	24	96.734.306	24	96.734.306
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpeliharanya Barang-barang Milik Daerah sebagai penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Barang-barang Milik Daerah sebagai penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang terpelihara	Unit	51	51	155.290.000	49	147.250.000	49	147.250.000	49	147.250.000	49	147.250.000	49	147.250.000
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak	Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau	Unit	12	12	90.100.000	11	85.720.000	11	85.720.000	11	85.720.000	11	85.720.000	11	85.720.000

Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan Output	Outcome / Output	Indikator	Satuan	Baseline 2024	2025		2026		2027		2028		2029		2030	
					K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp
Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya														
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	38	38	34.990.000	37	31.330.000	37	31.330.000	37	31.330.000	37	31.330.000	37	31.330.000
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	Unit	1	1	30.200.000	1	30.200.000	1	30.200.000	1	30.200.000	1	30.200.000	1	30.200.000
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH						3.895.408.750		2.479.160.050		2.479.160.050		2.479.160.050		2.479.160.050		2.479.160.050
	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi	Persen	100	75		80		80		85		85		90	
	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	Persen	79,52	80		80,5		81		81,5		82		82,5	
	Meningkatkan tata kelola pengembangan pola karir ASN	Persentase Pengembangan Karir sesuai dengan kompetensinya	Persen	42,33	44,71		57,79		60,17		62,5		64,92		67,3	
	Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN	Persentase Pegawai dengan nilai SKP Baik dan Sangat Baik	Persen	99,56	99,4		98,5		98,6		98,7		99		99	
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Terlaksananya Proses Pengadaan, Pemberhentian, dan Penyajian Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Proses Pengadaan, Pemberhentian, dan Penyajian Informasi Kepegawaian ASN	Dokumen	192	169	500.700.600	132	246.519.050	151	246.519.050	145	246.519.050	151	246.519.050	153	246.519.050
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Terlaksananya Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Dokumen Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Dokumen	1	1	10.325.000	1	18.099.700	1	18.099.700	1	18.099.700	1	18.099.700	1	18.099.700
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Terlaksananya Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Dokumen	8	6	140.175.100	6	36.000.000	6	36.000.000	6	36.000.000	6	36.000.000	6	36.000.000
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Terlaksananya Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Dokumen	163	143	85.805.300	106	40.070.000	125	40.070.000	119	40.070.000	125	40.070.000	127	40.070.000
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Terfasilitasinya Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Lembaga	1	1	40.744.800	1	40.961.200	1	40.961.200	1	40.961.200	1	40.961.200	1	40.961.200
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Dokumen	13	12	170.837.250	12	29.512.600	12	29.512.600	12	29.512.600	12	29.512.600	12	29.512.600
Pengelolaan Data Kepegawaian	Terkelolanya Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	Dokumen	4	4	20.497.050	4	20.496.950	4	20.496.950	4	20.496.950	4	20.496.950	4	20.496.950
Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Terlaksananya Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi	Laporan	2	2	32.316.100	2	61.378.600	2	61.378.600	2	61.378.600	2	61.378.600	2	61.378.600

Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan Output	Outcome / Output	Indikator	Satuan	Baseline 2024	2025		2026		2027		2028		2029		2030	
					K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp
		Kepegawaian														
Mutasi dan Promosi ASN	Terlaksananya Proses Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Proses Mutasi dan Promosi ASN	Dokumen	112	112	957.927.400	110	476.177.900	110	476.177.900	110	476.177.900	110	476.177.900	110	476.177.900
Pengelolaan Mutasi ASN	Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Dokumen	100	100	10.731.600	100	17.401.700	100	17.401.700	100	17.401.700	100	17.401.700	100	17.401.700
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN, dan Gaji Berkala ASN	Dokumen	2.000	2.250	45.505.200	2.308	61.430.400	2.299	61.430.400	2.308	61.430.400	2.309	61.430.400	2.308	61.430.400
Pengelolaan Promosi ASN	Terlaksananya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN, Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana	Dokumen	12	12	901.690.600	5	397.345.800	5	397.345.800	5	397.345.800	5	397.345.800	5	397.345.800
Pengembangan Kompetensi ASN	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN melalui Pengelolaan dan Pelaksanaan Diklat, Bimtek, dan Sosialisasi	Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi ASN	Orang	1350	1290	2.122.043.200	993	1.615.367.300	993	1.615.367.300	993	1.615.367.300	993	1.615.367.300	993	1.615.367.300
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Meningkatnya Kapasitas ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya melalui Bimtek sesuai bidang tugasnya	Orang	980	980	905.995.300	300	479.104.800	300	479.104.800	300	479.104.800	300	479.104.800	300	479.104.800
Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Terkelolanya Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Dokumen	2	2	147.353.400	1	240.454.500	1	240.454.500	1	240.454.500	1	240.454.500	1	240.454.500
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	Orang	20	50	37.185.800	100	51.169.300	100	51.169.300	100	51.169.300	100	51.169.300	100	51.169.300
Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Terlaksananya Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Dokumen	61	41	729.216.200	23	474.009.400	23	474.009.400	23	474.009.400	23	474.009.400	23	474.009.400
Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Terlaksananya Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	Orang	270	120	172.693.900	120	141.141.200	120	141.141.200	120	141.141.200	120	141.141.200	120	141.141.200
Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Terlaksananya Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Dokumen	3	1	65.638.200	3	122.286.600	3	122.286.600	3	122.286.600	3	122.286.600	3	122.286.600
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Terlaksananya Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	Orang	40	40	42.082.400	40	75.186.500	40	75.186.500	40	75.186.500	40	75.186.500	40	75.186.500
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Meningkatnya Karir ASN Jabatan fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	Orang	40	100	21.878.000	100	32.015.000	100	32.015.000	100	32.015.000	100	32.015.000	100	32.015.000

Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan Output	Outcome / Output	Indikator	Satuan	Baseline 2024	2025		2026		2027		2028		2029		2030	
					K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya Peningkatan Kinerja Aparatur melalui Penilaian dan Evaluasi serta Pemberian Penghargaan dan Panisment	Jumlah ASN yang dinilai dan dievaluasi kinerja	Orang	3.000	3.720	314.737.550	3.720	141.095.800	3.720	141.095.800	3.720	141.095.800	3.720	141.095.800	3.720	141.095.800
Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Terlaksananya Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen	3.000	3.720	99.804.200	3.720	14.400.000	3.720	14.400.000	3.720	14.400.000	3.720	14.400.000	3.720	14.400.000
Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Orang	-	-	0	30	37.125.900	30	37.125.900	30	37.125.900	30	37.125.900	30	37.125.900
Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Terlaksananya Pemberian Tanda Jasa bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	Orang	280	280	53.404.350	250	36.464.100	250	36.464.100	250	36.464.100	250	36.464.100	250	36.464.100
Pembinaan Disiplin ASN	Meningkatnya Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Orang	6	10	144.923.200	10	35.000.000	10	35.000.000	10	35.000.000	10	35.000.000	10	35.000.000
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Laporan	4	4	16.605.800	4	18.105.800	4	18.105.800	4	18.105.800	4	18.105.800	4	18.105.800
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN						1.955.984.000		769.742.100		769.742.100		769.742.100		769.742.100		769.742.100
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial, dan fungsional	Persentase ASN yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan Fungsional	Persen	50,36	52,76	1.955.984.000	55,16	769.742.100	57,55	769.742.100	59,95	769.742.100	62,35	769.742.100	64,75	769.742.100
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Terlaksananya Peningkatan / Pengembangan Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan pengembangan kompetensi manajerial, fungsional, dan latsar	Laporan	7	5	1.955.984.000	1	769.742.100	1	769.742.100	1	769.742.100	1	769.742.100	1	769.742.100
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi 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	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Laporan	7	5	1.955.984.000	1	769.742.100	1	769.742.100	1	769.742.100	1	769.742.100	1	769.742.100
TOTAL						11.220.060.904		8.930.989.203		9.125.333.222		9.241.034.758		9.360.969.007		9.485.822.354

4.2 Program Prioritas Pembangunan

Program Prioritas yaitu program yang diselenggarakan oleh Perangkat Daerah yang merupakan program prioritas baik secara langsung maupun tidak langsung mendukung capaian program pembangunan daerah atau prioritas dan sasaran pembangunan daerah, serta berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan dasar dan syarat layanan minimal.

BKPSDM Kota Metro sebagai Perangkat Daerah yang mengampu fungsi urusan kepegawaian perlu melakukan pemetaan terhadap kegiatan sub kegiatan yang mendukung tercapainya program prioritas pembangunan yang telah tertuang didalam RPJMD Kota Metro Tahun 2025-2029.

Rincian Kegiatan, Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Prioritas Pembangunan Daerah seperti tertuang dalam tabel 4.3 tentang Daftar Kegiatan, Sub Kegiatan Prioritas dalam mendukung Prioritas Pembangunan Daerah.

Tabel 4.3
Daftar Kegiatan, Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Prioritas Pembangunan Daerah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Optimalisasi Sistem Merit menuju ASN Berintegritas	Terwujudnya tata kelola ASN yang professional dalam meningkatkan produktifitas dan integritas ASN	5.03.02.2.01 _ Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	5.03.02.2.01.0002 _ Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN 5.03.02.2.01.0003 _ Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK 5.03.02.2.01.0006 _ Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian 5.03.02.2.01.0008 _ Fasilitasi Lembaga Profesi ASN 5.03.02.2.01.0010 _ Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian 5.03.02.2.01.0011 _ Pengelolaan Data Kepegawaian 5.03.02.2.01.0012 _ Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	
			5.03.02.2.02 _ Mutasi dan Promosi ASN	5.03.02.2.02.0001 _ Pengelolaan Mutasi ASN 5.03.02.2.02.0002 _ Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN 5.03.02.2.02.0003 _ Pengelolaan Promosi ASN	
			5.03.02.2.03 _ Pengembangan Kompetensi ASN	5.03.02.2.03.0001 _ Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN 5.03.02.2.03.0003 _ Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN 5.03.02.2.03.0004 _ Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN 5.03.02.2.03.0005 _ Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat 5.03.02.2.03.0006 _ Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN 5.03.02.2.03.0012 _ Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN 5.03.02.2.03.0013 _ Pembinaan Jabatan Fungsional ASN 5.03.02.2.03.0014 _ Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	
			5.03.02.2.04 _ Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5.03.02.2.04.0003 _ Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur 5.03.02.2.04.0004 _ Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai 5.03.02.2.04.0005 _ Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai 5.03.02.2.04.0007 _ Pembinaan Disiplin ASN 5.03.02.2.04.0008 _ Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	
			5.04.02.2.02 _ Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	5.04.02.2.02.0007 _ Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	

4.3 Indikator Kinerja Utama

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : PER/20/M.PAN/141/2007 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama, setiap instansi pemerintah menyusun Indikator Kinerja Utama dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas Instansi Pemerintah. Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis operasional yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kota Metro, BKPSDM telah menyusun Indikator Kinerja Utama yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh BKPSDM Kota Metro yang merupakan Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran BKPSDM Kota Metro dalam lima tahun (2025-2030) mendatang dengan mengoptimalkan semua sumber daya yang ada dengan mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD, adapun Indikator Kinerja Utama pada BKPSDM Kota Metro, meliputi :

1. Indeks Survei Pelayanan Kepegawaian;

BKPSDM Kota Metro sebagai perpanjangan tangan pemerintah dibidang kepegawaian selalu berupaya meningkatkan kualitas pelayanan demi tercapainya harapan dan tuntutan publik upaya tersebut dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan, sehingga untuk itu diperlukan evaluasi terhadap penyelenggaraan pelayanan yang telah dilakukan. Salah satu cara untuk mendapatkan hasil evaluasi adalah dengan meminta penilaian publik yakni seluruh ASN dilingkungan Pemerintah Kota Metro terhadap kualitas pelayanan kepegawaian melalui Survei Kepuasan Pelayanan Kepegawaian yang telah mendapatkan rekomendasi kegiatan statistik oleh Badan Pusat Statistik Kota Metro dengan Nomor Identitas Rekomendasi V-24.1872.008 dengan judul Survei Kepuasan Pelayanan Kepegawaian di Kota Metro. Pelaksanaan Survei Pelayanan Kepegawaian dilaksanakan sepanjang tahun dan dilakukan

evaluasi per triwuulan melalui hasil survei ini, diharapkan BKPSDM Kota Metro dapat mengetahui pada indikator apasaja yang perlu adanya perbaikan demi peningkatan akuntabilitas serta kepercayaan dimasa yang akan datang. Terdapat 10 (sepuluh) Jenis Layanan Kepegawaian yang menjadi survei, meliputi:

- | | |
|-----------------------------------|------------------------|
| 1. Kenaikan Pangkat | 6. Jabatan Fungsional |
| 2. Kenaikan Gaji Berkala | 7. Cuti |
| 3. Mutasi PNS | 8. Pensiun |
| 4. Izin Belajar dan Tugas Belajar | 9. Satya Lencana |
| 5. Jabatan Struktural | 10. Pelayanan Data ASN |

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik, terdapat 7 (tujuh) Unsur Pelayanan yang menjadi survei pada setiap jenis pelayanan kepegawaian, meliputi:

- | | |
|---------------------------------|-------------------------|
| U1 Persyaratan Pelayanan | U5 Kompetensi Pelaksana |
| U2 Prosedur Pelayanan | U6 Perilaku Pelaksana |
| U3 Waktu Pelayanan | U7 Sarana dan Prasarana |
| U4 Produk Spesifikasi Pelayanan | |

Nilai Survei Kepuasan Pelayanan Kepegawaian dihitung dengan menggunakan “nilai rata-rata tertimbang” masing-masing unsur pelayanan. Dalam penghitungan indeks kepuasan masyarakat terhadap 8 unsur pelayanan yang dikaji, setiap unsur pelayanan memiliki penimbang yang sama dengan rumus sebagai berikut :

$\text{Bobot Nilai rata-rata tertimbang} = \frac{\text{Jumlah Bobot}}{\text{Jumlah Unsur}} = \frac{1}{8} = 0,125$

Untuk memperoleh nilai SKM unit pelayanan digunakan pendekatan nilai rata-rata tertimbang dengan rumus sebagai berikut :

IKM

=

Total dari Nilai Persepsi
per Unsur

Total unsur yang terisi

x

Nilai
Penimbang

Untuk memudahkan interpretasi terhadap penilaian SKM yaitu antara 25 – 100 maka hasil penilaian tersebut diatas dikonversikan dengan nilai dasar 25, dengan rumus sebagai berikut :

Survei Kepuasan Unit Pelayanan x 25

Nilai Persepsi, Interval IKM, Interval Konversi IKM, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan sebagaimana tabel berikut :

NILAI PERSEPSI	NILAI INTERVAL IKM	NILAI INTERVAL KONVERSI IKM	MUTU PELAYANAN	KINERJA UNIT PELAYANAN
1	1,00 – 2,59	25,00 - 64,99	D	Tidak Baik
2	2,60 – 3,06	65,00 – 76,60	C	Kurang Baik
3	3,06 – 3,53	76,61 – 88,30	B	Baik
4	3,53 – 4,00	88,31 – 100,00	A	Sangat Baik

2. Indeks Sistem Merit Manajemen ASN;

Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Manajemen ASN adalah serangkaian proses pengelolaan ASN untuk mewujudkan ASN yang professional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai nilai dasar ASN, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme. Manajemen ASN dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit yakni penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi. Prinsip Meritokrasi adalah prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis

kelamin, status pernikahan, umur, atau kebutuhan khusus, dan setiap Pejabat Pembina Kepegawaian wajib melaksanakan Sistem Merit dalam pelaksanaan kewenangannya.

Sistem merit merupakan salah satu hasil dari agenda reformasi birokrasi yang dicanangkan Presiden untuk membangun birokrasi netral dan mampu memberikan pelayanan publik serta terbebas dari KKN.

Tujuan diberlakukannya system merit dalam manajemen kepegawaian adalah untuk menghasilkan ASN yang professional dan berintegritas dengan menempatkannya pada jabatan-jabatan yang sesuai kompetensinya, pemberian kompensasi yang adil dan layak, mengembangkan kemampuan ASN melalui Pendidikan dan pelatihan, dan melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit, penilaian Sistem Merit Manajemen ASN Instansi Pemerintah Daerah dilaksanakan setiap tahun oleh Badan Kepegawaian Negara berdasarkan 8 Aspek Sistem Merit.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, Sistem Merit diterapkan dalam kebijakan dan manajemen ASN pada Instansi Pemerintah. Dalam penilaian Indeks Sistem Merit Manajemen ASN, meliputi 8 (delapan) Aspek, yakni:

1. Perencanaan Kebutuhan
2. Pengadaan
3. Pengembangan Karir
4. Promosi dan Mutasi
5. Manajemen Kinerja
6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin
7. Perlindungan dan Pelayanan
8. Sistem Informasi

Dengan penetapan Kategori, Nilai, Indeks, dan Sebutan Indeks Sistem Merit, sebagai berikut

No	Kategori	Nilai	Indeks	Sebutan
1	IV	325 - 400	0.81 – 1	Sangat Baik
2	III	250 - 324	0.61 - 0.8	Baik
3	II	175 - 249	0.41 - 0.6	Kurang
4	I	100 - 174	0.2 - 0.4	Buruk

3. Indeks NSPK Manajemen ASN;

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) adalah seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan termasuk didalamnya petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan serta kebijakan di bidang Manajemen ASN sebagai pedoman dalam penyelenggaraan Manajemen ASN. Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas dan ketaatan dalam implementasi NSPK Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah. Penilaian Indeks NSPK Manajemen ASN Instansi Pemerintah Daerah dilaksanakan setiap tahun oleh Badan Kepegawaian Negara berdasarkan 18 Elemen NSPK.

Penilaian kebijakan dan pelaksanaan NSPK Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah dilakukan terhadap seluruh elemen Manajemen ASN sebanyak 18 (delapan belas) elemen yang terdiri dari:

- 1

Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN
- 2

Pengadaan ASN
- 3

Pengangkatan ASN
- 4

Jabatan
- 5

Pangkat
- 6

Pola Karier
- 7

Pengembangan Karier ASN
- 8

Mutasi
- 9

Penilaian Kinerja
- 10

Penghargaan
- 11

Disiplin
- 12

Cuti
- 13

Kode Etik
- 14

Pemberhentian
- 15

Jaminan Pensiun dan Hari Tua
- 16

Pensiun
- 17

Perlindungan
- 18

Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas

Dengan penetapan Nilai Indeks, Kategori, dan Predikat sebagai berikut:

Nilai Indeks	Kategori	Predikat
85,01 - 100	A	Unggul
70,01 - 85,00	B	Baik
55,01 - 70,00	C	Cukup
40,01 - 55,00	D	Kurang
25,00 - 40,00	E	Buruk

4. Indeks Kualitas Data Pegawai ASN

Berdasarkan Surat Edaran Kepala BKN Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengukuran Indeks Kualitas Data Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) disebutkan bahwa Kualitas Data Pegawai ASN merupakan suatu tingkatan data Pegawai ASN berdasarkan kelengkapan, ketepatan waktu, keakuratan dan konsistensi data yang sesuai dengan prinsip Satu Data Indonesia. Mengingat pengukuran Indeks Kualitas Data Pegawai ASN akan berpengaruh terhadap layanan Manajemen ASN, maka penyelesaian Disparitas Data melalui aplikasi SIASN menjadi bagian yang tak terpisahkan dari Pengukuran Indeks Kualitas Data Pegawai ASN yang akan dilaksanakan tiap tahun. Disparitas Data Pegawai ASN adalah perbedaan yang terdapat pada Data Pegawai ASN karena tidak terpenuhinya Dimensi Kualitas Data Pegawai ASN, Penilaian Indeks Kualitas Data Pegawai ASN dilaksanakan oleh BKN berdasarkan 4 Dimensi Kualitas Data ASN.

Predikat Indeks Kualitas Data Pegawai ASN dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:

Nilai	Predikat
100	Sangat Tinggi
95,00 – 99,99	Tinggi
85,00 – 94,99	Sedang
75,00 – 84,99	Rendah
≤ 75,00	Sangat Rendah

Metode Pengukuran Indeks Kualitas Data Pegawai ASN mencakup pengukuran 4 (empat) dimensi dan 27 (dua puluh tujuh) indikator, antar lain :

1. Dimensi Kelengkapan Data (*Completeness*) yaitu dimensi yang menunjukkan bahwa data Pegawai ASN dalam kondisi yang menyeluruh dan mampu memberikan informasi yang komprehensif, dengan 7 (tujuh) indikator :
 1. Belum SKP Tahun Berjalan;
 2. Jabatan Kosong;
 3. Pendidikan Kosong;
 4. TMT PNS Kosong;
 5. Gelar Kosong;
 6. Email Pribadi Kosong/Salah Format;
 7. Nomor HP Kosong;
2. Dimensi Ketepatan Waktu (*Timeliness*) yaitu dimensi yang menunjukkan data Pegawai ASN dalam derajat validitasnya pada aplikasi manajemen kepegawaian terhadap keadaan sebenarnya, dengan 6 (enam) indikator :
 1. Unor Tidak Aktif;
 2. Formasi Jabatan Fungsional Belum Diangkat;
 3. Masa CPNS Lebih dari 1 Tahun;
 4. Struktural Ganda;
 5. Telah Masuk BUP tetapi Masih Aktif;
 6. Cuti di Luar Tanggungan Negara Setelah Tanggal Berakhir;
3. Dimensi Keakuratan Data (*Accuracy*) yaitu dimensi yang menunjukkan seberapa tepat data Pegawai ASN merepresentasikan nilai yang benar terhadap kondisi data, dengan 10 (sepuluh) indikator :
 1. TMT CPNS Lebih Besar dari TMT PNS;
 2. Jenis Pegawai Dipekerjakan / Diperbantukan Tidak Sesuai;
 3. Masa Kerja Kurang dari 2 tahun di Jabatan Struktural;
 4. PPPK Salah Kedudukan Hukum;
 5. NIK Belum Valid;
 6. Tingkat Pendidikan Eselon Tidak Memenuhi Syarat;
 7. Tahun Pengangkatan PPPK;

8. Tingkat Pendidikan Jabatan Fungsional Tidak Memenuhi Syarat;
 9. Pelaksana Nama Jabatan Fungsional;
 10. Jabatan Pimpinan Tinggi Di bawah Pangkat Minimal;
4. Dimensi Konsistensi Data (*Consistency*) yaitu dimensi yang menunjukkan elemen dalam setiap data Pegawai ASN selaras dan memiliki hubungan keterpadanan, dengan 4 (empat) indikator :
1. Komponen TMT CPNS pada NIP PNS;
 2. Komponen Tanggal Lahir pada NIP ASN;
 3. Komponen Jenis Kelamin pada NIP ASN;
 4. Komponen Tahun Pengangkatan NI PPPK;

5. Indeks Profesionalitas ASN, meliputi Indeks Profesionalitas PNS, dan Indeks Profesionalitas PPPK.

Berdasarkan Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Profesionalitas adalah kualitas sikap anggota suatu profesi serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas-pekerjaan sesuai standar dan persyaratan yang ditentukan, dan Indeks adalah suatu ukuran statistik yang menunjukkan perubahan suatu variabel atau sekumpulan variabel yang berhubungan satu sama lain, baik pada waktu atau tempat yang sama atau berlainan.

Pengukuran Indeks Profesionalitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN.

Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menghasilkan peta tingkat Profesionalitas ASN berdasarkan standar Profesionalitas

tertentu yang bermanfaat paling sedikit bagi 3 (tiga) pihak meliputi:

1. Pegawai ASN, sebagai area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat Profesionalitas sebagai Pegawai ASN;
2. Instansi Pemerintah, sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasional;
3. Masyarakat, sebagai instrumen kontrol sosial agar Pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama dalam kaitannya dengan pelayanan publik.

Kriteria Pengukuran tingkat Profesionalitas ASN diukur melalui 4 (empat) Dimensi, meliputi:

1. Dimensi Kualifikasi, yakni mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.
2. Dimensi Kompetensi, yakni mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan.
3. Dimensi Kinerja, yakni mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.
4. Dimensi Disiplin, yakni mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilakukan secara berkala setiap tahun oleh BKN, tahap pelaksanaan dilakukan melalui penginputan data pada aplikasi Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang telah disediakan. Target Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yaitu seluruh Pegawai ASN yang bekerja di lingkungan Instansi Pusat dan Instansi Daerah. Secara spesifik

penetapan Indeks Profesionalitas ASN terbagi menjadi 2 (dua) yakni :

- 1. Indeks Profesionalitas PNS, dan
- 2. Indeks Profesionalitas PPPK

Dengan penetapan Nilai dan Tingkat Profesionalitas sebagai berikut:

Nilai	Tingkat Profesionalitas
91-100	Sangat Tinggi
81-90	Tinggi
71-80	Sedang
61-70	Rendah
≤ 60	Sangat Rendah

Rincian Indikator Kinerja Utama dan Target Tahunan (2025-2030) seperti tertuang dalam tabel 4.4 tentang Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kota Metro

Tabel 4.4
Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Indeks Survei Pelayanan Kepegawaian	Indeks	85,57	85,59	86,10	86,30	86,50	86,57	
2	Indeks Sistem Merit Manajemen ASN	Indeks	250	260	265	270	275	280	
3	Indeks NSPK Manajemen ASN	Indeks	85,92	86	86,50	87	87,50	88	
4	Indeks Kualitas Data Pegawai ASN	Indeks	98,55	98,56	98,57	98,58	98,59	98,60	
5	Indeks Profesionalitas PNS	Indeks	81	82	83	84	85	86	
6	Indeks Profesionalitas PPPK	Indeks	79,7	80	80,5	81	81,5	82	

4.4 Indikator Kinerja Kunci

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah disebutkan bahwa Indikator Kinerja Kunci (IKK) adalah Indikator Kinerja yang menggambarkan keberhasilan penyelenggaraan suatu urusan pemerintahan. Capaian kinerja urusan pemerintah daerah akan mengukur kinerja pemerintahan daerah berdasarkan Indikator Kinerja Kunci pada masing-masing urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Indikator Kinerja Kunci yang digunakan dapat diukur secara obyektif dan dapat dibandingkan antar daerah. Penetapan Indikator Kinerja Kunci yang menjadi kewenangan BKPSDM Kota Metro berdasarkan, pada :

- 1. Berdasarkan RPJMD Kota Metro Tahun 2025-2029 (Tabel 4.3 Indikator Kinerja Daerah (IKD) dan Indikator Kinerja Kunci (IKD) Kota Metro Tahun 2025-2029), yakni Indikator d. Penunjang urusan :

35. Kepegawaian dengan indikator Indeks Profesionalitas ASN

Berdasarkan hasil Indeks Profesionalitas ASN yang dirilis oleh BKN, dengan rumusan :

$$= \frac{\text{Indeks Profesionalitas PNS} + \text{Indeks Profesionalitas PPPK}}{2}$$

36. Pendidikan dan Pelatihan dengan indikator Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi

Berdasarkan hasil Indeks Profesionalitas ASN pada Dimensi Kompetensi yang dirilis oleh BKN, dengan rumusan :

$$= \frac{\frac{\text{Indeks Profesionalitas PNS}}{\text{Dimensi Kompetensi}} + \frac{\text{Indeks Profesionalitas PPPK}}{\text{Dimensi Kompetensi}}}{2}$$

2. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, BKPSDM Kota Metro mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian masuk kedalam Indikator Kinerja Kunci untuk Fungsi Penunjang Urusan Pemerintah Daerah (Kepegawaian) Kabupaten/Kota, yakni :

1. Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah / Dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Penjelasan IKK Outcome :

Konsep/ Definisi	:	Mengukur rasio pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)
Rumus	:	Seluruh jumlah Pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan) Seluruh jumlah Pegawai (tidak termasuk Guru dan tenaga kesehatan) x 100%
Definisi Operasional	:	▪ Pembilang Jumlah pegawai menurut Pendidikan PT ke atas adalah keseluruhan jumlah ASN yang sudah menyelesaikan pendidikan seperti Diploma, Sarjana, Pasca Sarjana dan Doktorat pada perguruan tinggi negeri dan atau swasta tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan. ▪ Penyebut Seluruh jumlah pegawai adalah keseluruhan jumlah ASN di pemerintah daerah tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan.

2. Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Penjelasan IKK Outcome :

Konsep/ Definisi	:	Melihat Pegawai Fungsional diluar Guru dan tenaga Kesehatan
Rumus	:	Jumlah pegawai PNS Fungsional (diluar guru dan tenaga kesehatan) Seluruh jumlah Pegawai Pemerintah (PNS tidak termasuk Guru dan tenaga kesehatan) x 100%
Definisi Operasional	:	▪ Pembilang Jumlah pegawai PNS fungsional (diluar guru dan tenaga kesehatan) adalah keseluruhan jumlah ASN yang sudah dilantik menjadi ASN fungsional tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan. Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. ▪ Penyebut Seluruh Jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) adalah keseluruhan jumlah ASN di pemerintah daerah tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan.

3. Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)

Penjelasan IKK Outcome :

Konsep/ Definisi	:	Melihat Pegawai fungsional bersertifikat kompetensi, diluar tenaga guru dan kesehatan
Rumus	:	Jumlah pegawai Fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi (diluar guru dan tenaga kesehatan) Seluruh jumlah Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk Guru dan tenaga kesehatan) x 100%
Definisi Operasional	:	Pembilang Jumlah pegawai fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi adalah jumlah keseluruhan dari pegawai fungsional yang sudah mendapatkan sertifikasi kompetensi jabatan fungsional tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan. Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Penyebut Seluruh jumlah pegawai fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) adalah keseluruhan jumlah dari pegawai fungsional di pemerintah daerah tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan.

Rincian Indikator Kinerja Kunci dan Target Tahunan (2025-2030) seperti tertuang dalam tabel 4.5 tentang Indikator Kinerja Kunci BKPSDM Kota Metro

Tabel 4.5
Indikator Kinerja Kunci Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	80.35	81	81.75	82.5	83.25	84	IKK pada RPJMD
2	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	Indeks	28.2	28.48	28.75	29.05	29.33	29.60	
3	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah / Dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Rasio	0.79	0.81	0.83	0.85	0.87	0.89	IKK Permen dagri Nomor 19 Tahun 2024
4	Rasio Pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Rasio	0.26	0.28	0.3	0.32	0.34	0.36	
5	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Rasio	0.36	0.38	0.4	0.42	0.44	0.46	

BAB VII

PENUTUP

Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro Tahun 2025-2029 ini merupakan penjabaran dari perencanaan strategis yang memuat tujuan dan sasaran yang erat kaitannya dengan proses menetapkan arah dan kebijakan BKPSDM Kota Metro, dan apa yang hendak dicapai dalam lima tahun mendatang (2025-2029); bagaimana mencapainya; dan langkah-langkah strategis apa yang perlu dilakukan dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sesuai visi dan misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota Metro.

Oleh karenanya dalam upaya pencapaian tujuan, sasaran, dan program kerja BKPSDM Kota Metro Tahun 2025-2029 hendaknya diarahkan pada upaya Visi **Metro Kota Cerdas Berbasis Jasa dan Budaya yang Religius**, dengan Misi ke-2 **Meningkatkan Profesionalisme Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik Prima** dengan **tujuan Mewujudkan Kota Cerdas** mengacu sasaran **Optimalnya tata kelola pemerintahan yang profesional, inovatif dan berbasis digital.**

Semoga dengan Dokumen RENSTRA BKPSDM Kota Metro Tahun 2025-2029 diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar atau acuan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi serta penilaian terhadap kinerja, sehingga program kegiatan BKPSDM Kota Metro dapat lebih terarah untuk peningkatan kualitas pelayanan manajemen kepegawaian.

Selanjutnya Rencana Strategis (RENSTRA) ini akan dijabarkan ke dalam Rencana Kerja (RENJA) BKPSDM Kota Metro setiap tahunnya. Dalam penyusunan RENJA BKPSDM Kota Metro akan menjadi acuan/pedoman Penentuan Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan yang dituangkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA- BKPSDM).

Metro, 17 September 2025
Plt. KEPALA BKPSDM KOTA METRO

Drs. EDY WIJAYA F., M.Si.
Pembina Tingkat I
NIP. 19680804 199402 1 002