



RENCANA STRATEGIS [RENSTRA]

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
TAHUN 2025-2029**

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029 ini dapat diselesaikan dengan baik. Dokumen ini merupakan penjabaran operasional dari visi dan misi Kepala Daerah dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Papua Tahun 2025-2029, khususnya pada urusan Kepegawaian.

Penyusunan Renstra ini menjadi langkah strategis dan fundamental bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua. Dokumen ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan selama lima tahun ke depan memiliki arah yang jelas, terukur, dan mampu memberikan dampak signifikan terhadap kualitas pembangunan 5 (lima) tahun kedepannya.

Dokumen ini memuat tujuan, sasaran strategis, indikator kinerja, serta program prioritas yang akan menjadi pedoman kerja seluruh jajaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua tahun 2025-2029. Kami berkomitmen penuh untuk mengimplementasikan Renstra ini dengan tujuan pada "Terwujudnya profesionalitas ASN".

Kami menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan pelaksanaan Renstra ini memerlukan dukungan dan sinergi dari seluruh pemangku kepentingan terutama partisipasi aktif masyarakat seluruh kabupaten/kota di Provinsi Papua.

Semoga Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029 ini dapat menjadi panduan yang efektif dalam upaya kolektif kita mewujudkan visi "Terwujudnya Transformasi Papua yang Cerdas, Sejahtera, dan Harmoni" melalui Badan Kepegawaian Daerah

Jayapura, Desember 2025
Kepala Badan Kepegawaian
Daerah. Provinsi Papua

(.....)

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	i
Daftar Gambar	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Dasar Hukum Penyusunan.....	3
1.3. Maksud dan Tujuan	7
1.4. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	11
2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah.....	11
2.1.1. Struktur, Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah.....	11
2.1.2. Sumber Daya ASN	34
2.1.3. Kondisi Sarana dan Prasarana	35
2.1.4. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	36
2.1.5. Kelompok Sasaran Layanan	42
2.1.6. Mitra Perangkat Daerah Dalam Pemberian Pelayanan	43
2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah	44
2.2.1. Permasalahan Perangkat Daerah	45
2.2.2. Isu Strategis Perangkat Daerah.....	47
BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	52
3.1. Visi dan Misi RPJMD Provinsi Papua Tahun 2025-2029.....	52
3.2. Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025-2029.....	53
3.3. Strategi Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025-2029.....	57
3.4. Tema dan Pentahapan Kebijakan Renstra	58
3.5. Arah Kebijakan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025-2029.....	63
BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	66
4.1. Program, Kegiatan dan Subkegiatan Penyelenggaraan Bidang Urusan.....	66
4.2. Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan	73
BAB V P E N U T U P	77
5.1. Kesimpulan Penting Substansial.....	77
5.2. Kaidah-Kaidah Pelaksanaan.....	78
5.3. Pengendalian dan Evaluasi.....	79

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Kondisi SDM Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2005 ...	30
Tabel 2.3	Ketersediaan dan Kondisi Sarana Prasarana Penunjang Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025	32
Tabel 2.4	Evaluasi Hasil Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2022-2024	34
Tabel 2.5	Pemetaan Pokok Masalah, Permasalahan dan Akar Masalah Perangkat Daerah	39
Tabel 2.6	Perumusan Isu Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029	42
Tabel 3.1	Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029Error! Bookmark not defined.....	53
Tabel 3.2	Tujuan, Sarana dan Strategi Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029	56
Tabel 3.3	Tema dan Pentahapan Kebijakan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2026-2030	57
Tabel 3.4	Arah Kebijakan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029	62
Tabel 3.5	Keselerasan Arah Kebijakan Terhadap Strategi, Sasaran dan Tujuan Pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029	62
Tabel 4.1	Teknik Merumuskan Program Kegiatan Subkegiatan Pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029.....	65
Tabel 4.2	Rencana Program/ Kegiatan/ Subkegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029	68
Tabel 4.3	Daftar Sub Kegiatan Prioritas Dalam Mendukung Program Prioritas Gubernur dan Wakil Gubernur Terpilih Tahun 2025-2029	71
Tabel 4.4	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2030	72
Tabel 4.5	Indikator Kinerja Kunci Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2026-2030	73

Daftar Gambar

Gambar 2. 1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah	
Provinsi Papua.....	12

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyusunan Renstra-PD 2025-2029 memiliki makna strategis dan fundamental sebagai instrumen tata kelola pemerintahan yang baik. Dokumen ini berfungsi sebagai kerangka acuan strategis yang memandu seluruh OPD untuk melaksanakan pembangunan daerah secara terukur dan terintegrasi. Bagi setiap OPD, proses ini merepresentasikan komitmen operasional untuk menyelaraskan seluruh program dan kinerjanya dengan visi Provinsi Papua, "*Terwujudnya Transformasi Papua yang Cerdas, Sejahtera, dan Harmoni*" yang bertindak sebagai prinsip penggerak utama.

Dari aspek legalitas dan hierarki perencanaan, Renstra Badan Kepegawaian Daerah disusun dengan berpedoman pada UU No. 25 Tahun 2004 dan UU No. 23 Tahun 2014. Posisinya sebagai turunan operasional dari RPJMD Provinsi Papua 2025-2029 menjamin terjadinya koherensi kebijakan dan sinergi yang integral antara perencanaan tingkat makro daerah dengan eksekusi program teknis di tingkat OPD.

Inmendagri Nomor 2 Tahun 2025 menetapkan kerangka waktu yang terukur bagi penetapan Renstra Badan Kepegawaian Daerah 2025-2029, yaitu melalui Peraturan Kepala Daerah maksimal satu bulan pasca penetapan RPJMD. Batasan waktu ini berfungsi sebagai instrumen pengendali untuk memastikan alur perencanaan yang selaras, memungkinkan implementasi program dapat segera dimulai di awal masa kepemimpinan. Konstruksi hukum yang terdefinisi jelas ini pada hakikatnya merepresentasikan komitmen kolektif dalam mewujudkan tata kelola perencanaan yang akuntabel, responsif, dan terintegrasi sebuah nilai strategis yang melampaui pemenuhan aspek administratif semata.

Di sisi lain, proses penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua dilaksanakan melalui pendekatan yang sistematis, terukur, dan partisipatif. Proses ini merupakan sebuah ikhtiar kolektif yang bertujuan tidak hanya untuk memenuhi kewajiban formal, melainkan juga untuk menjawab tantangan pembangunan dan mewujudkan visi daerah secara konkret. Secara berurutan, tahapan proses diawali dengan evaluasi komprehensif terhadap capaian periode sebelumnya, kemudian diperkuat dengan serangkaian analisis mendalam guna memetakan potensi sumber daya, mengidentifikasi peluang investasi dan kolaborasi, serta mendiagnosis tantangan strategis di bidang aksesibilitas geografis, kualitas sumber daya manusia, dan ketahanan sosial budaya.

Sebagai penjabaran operasional Visi-Misi Bupati, Renstra Badan Kepegawaian Daerah 2025-2029 merumuskan tujuan dan sasaran yang terukur, realistis, serta responsif terhadap kebutuhan daerah. Tujuan ini kemudian diterjemahkan menjadi strategi dan kebijakan yang jelas dan berbasis bukti, guna memaksimalkan potensi lokal dan mengatasi tantangan pembangunan yang telah teridentifikasi.

Pada tataran implementasi, dokumen ini menyediakan peta jalan yang detail, berisi program prioritas dan kegiatan pokok. Roadmap ini berfungsi sebagai panduan kerja yang mengikat bagi seluruh jajaran perangkat daerah, memastikan keselarasan dan percepatan pencapaian tujuan pembangunan selama lima tahun ke depan.

Dengan demikian, Renstra ini memiliki makna yang jauh lebih dalam dari sekadar pemenuhan administratif. Dokumen ini merepresentasikan komitmen Pemerintah Daerah untuk mewujudkan tata kelola yang baik (*good governance*) melalui perencanaan berbasis data, yang menciptakan sinergi antar-pemerintahan dan memperkuat partisipasi masyarakat serta para pemangku kepentingan. Sebagai acuan yang visioner sekaligus operasional, Renstra ini memandu Badan Kepegawaian Daerah untuk tidak hanya menjalankan tugas rutin, tetapi juga berkontribusi optimal dalam mewujudkan pembangunan Provinsi Papua

yang berkualitas, inklusif, dan berkelanjutan, guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara nyata dan berkeadilan.

1.2. Dasar Hukum Penyusunan

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029 disusun berlandaskan pada peraturan perundang-undangan berikut.

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 09 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 148, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6374);
3. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6697);
4. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
5. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang- Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023

Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856)

6. Undang–Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 228, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5941);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);

13. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6402);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6633);
15. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 106 Tahun 2021 Tentang Kewenangan dan Kelembagaan Pelaksanaan Kebijakan Otonomi Khusus Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6730);
16. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2021 Tentang Penerimaan, Pengelolaan, Pengawasan, dan Rencana Induk Percepatan Pembangunan Dalam Rangka Pelaksanaan Otonomi Khusus Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 239, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6731);
17. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 111 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 180);
18. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2023 tentang Rencana Induk Percepatan Pembangunan Papua Tahun 2022-2041 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 53);
19. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);

20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1419);
24. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 62 tahun 2023 Tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, Serta Akuntabilitas dan Pelaporan Keuangan;
25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2024 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 845);
26. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 Tentang Perubahan Ketiga Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi Dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
27. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029;

1.3. Maksud dan Tujuan

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029 disusun untuk menurunkan visi-misi Bupati menjadi program kerja, sebagai panduan dan dasar hukum penganggaran bagi seluruh jajaran, memastikan sinergi, serta menjembatani perencanaan jangka menengah dengan implementasi tahunan yang didanai APBD.

Adapun tujuan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Menjalankan visi dan misi RPJMD ke dalam kebijakan, program, dan anggaran Renstra Badan Kepegawaian Daerah secara sistematis dan terukur sesuai dengan bidang urusannya;
2. Mengalokasikan sumber daya yang terbatas (anggaran, SDM) secara efektif dan berkeadilan pada program-program prioritas untuk memaksimalkan kesejahteraan masyarakat;
3. Mewujudkan tata kelola yang baik dengan meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi masyarakat dalam setiap tahapan kebijakan;
4. Memastikan seluruh program mempertimbangkan prinsip pembangunan berkelanjutan, pemerataan, dan keadilan bagi semua lapisan masyarakat, termasuk generasi mendatang;
5. Menyelaraskan program dengan RPJMD Kabupaten/Kota serta program Nasional, dan membangun kapasitas kelembagaan untuk menghadapi tantangan dan perubahan.

1.4. Sistematika Penulisan

Sesuai dengan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025, sistematika penulisan Renstra Badan Kepegawaian Daerah tahun 2025-2029 ini disusun sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama ini berfungsi sebagai landasan konseptual dan hukum bagi penyusunan Renstra-PD. Bab ini memuat latar belakang yang menjelaskan konteks, rasional, serta urgensi penyusunan rencana strategis. Selanjutnya, diuraikan dasar hukum yang menjadi pijakan legal formal dalam seluruh proses perencanaan. Bab ini juga menjelaskan maksud dan tujuan yang hendak dicapai, serta sistematika penulisan yang memberikan gambaran ringkas mengenai alur dan cakupan materi dari setiap bab.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Bab kedua ini berfokus pada analisis kondisi mendalam terhadap Perangkat Daerah. Analisis ini diawali dengan Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah, yang menguraikan profil organisasi meliputi tugas, fungsi, dan struktur, dilengkapi dengan kondisi sumber daya, capaian kinerja pelayanan termasuk pemenuhan SPM, karakteristik kelompok sasaran, keterlibatan mitra kerja, serta bentuk kerja sama daerah yang diampu. Berdasarkan gambaran tersebut, analisis dilanjutkan dengan mengidentifikasi Permasalahan dan Isu Strategis. Pada bagian ini, permasalahan internal yang dihadapi ditelaah dengan berpedoman pada RPJMD, Laporan KLHS, dan aspirasi masyarakat. Selain itu, bab ini juga responsif terhadap isu strategis eksternal, dengan menganalisis berbagai dinamika global, nasional, dan regional yang bersumber dari dokumen seperti RPJMN dan Renstra K/L, serta menilai dampaknya terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah.

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab ketiga ini mengetengahkan muatan pokok dari dokumen strategis, yang diawali dengan perumusan Tujuan dan Sasaran. Dalam bagian ini, ditetapkan tujuan pembangunan

jangka menengah lima tahun yang menjadi kewenangan Perangkat Daerah. Tujuan strategis ini kemudian dioperasionalkan ke dalam serangkaian sasaran yang bersifat spesifik, terukur, dan realistis untuk dicapai. Guna menjamin tercapainya tujuan dan sasaran tersebut, bab ini selanjutnya merumuskan Strategi dan Arah Kebijakan. Komponen ini berisi strategi utama sebagai pendekatan pencapaiannya, serta arah kebijakan konkret yang akan menjadi panduan dalam setiap pengambilan keputusan dan implementasi program.

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

Bab keempat ini merupakan penjabaran operasional dari kerangka strategis yang telah ditetapkan. Muatannya meliputi uraian detail mengenai Program, Kegiatan, dan Subkegiatan yang akan dilaksanakan. Setiap subkegiatan dilengkapi dengan rencana kinerja yang mencakup indikator, target yang ingin dicapai, dan pagu indikatif anggaran. Selain itu, bab ini juga menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah untuk memastikan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra-PD, serta Indikator Kinerja Kunci (IKK) untuk mengukur kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah.

BAB V PENUTUP

Sebagai penutup dari dokumen perencanaan, bab kelima ini tidak hanya berfungsi sebagai penutup formal, tetapi juga sebagai pengingat dan panduan pelaksanaan. Bab ini menyajikan suatu kesimpulan substantif yang merangkum poin-poin krusial dari rencana strategis. Selanjutnya, bab ini menegaskan prinsip-prinsip dasar yang harus menjadi pedoman dalam pelaksanaan seluruh program dan kegiatan. Terakhir, untuk memastikan efektivitas dan akuntabilitas, bab

ini menjelaskan mekanisme pengendalian, pemantauan, dan evaluasi yang akan diterapkan guna menjamin tercapainya hasil pembangunan yang direncanakan.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

2.1.1. Struktur, Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

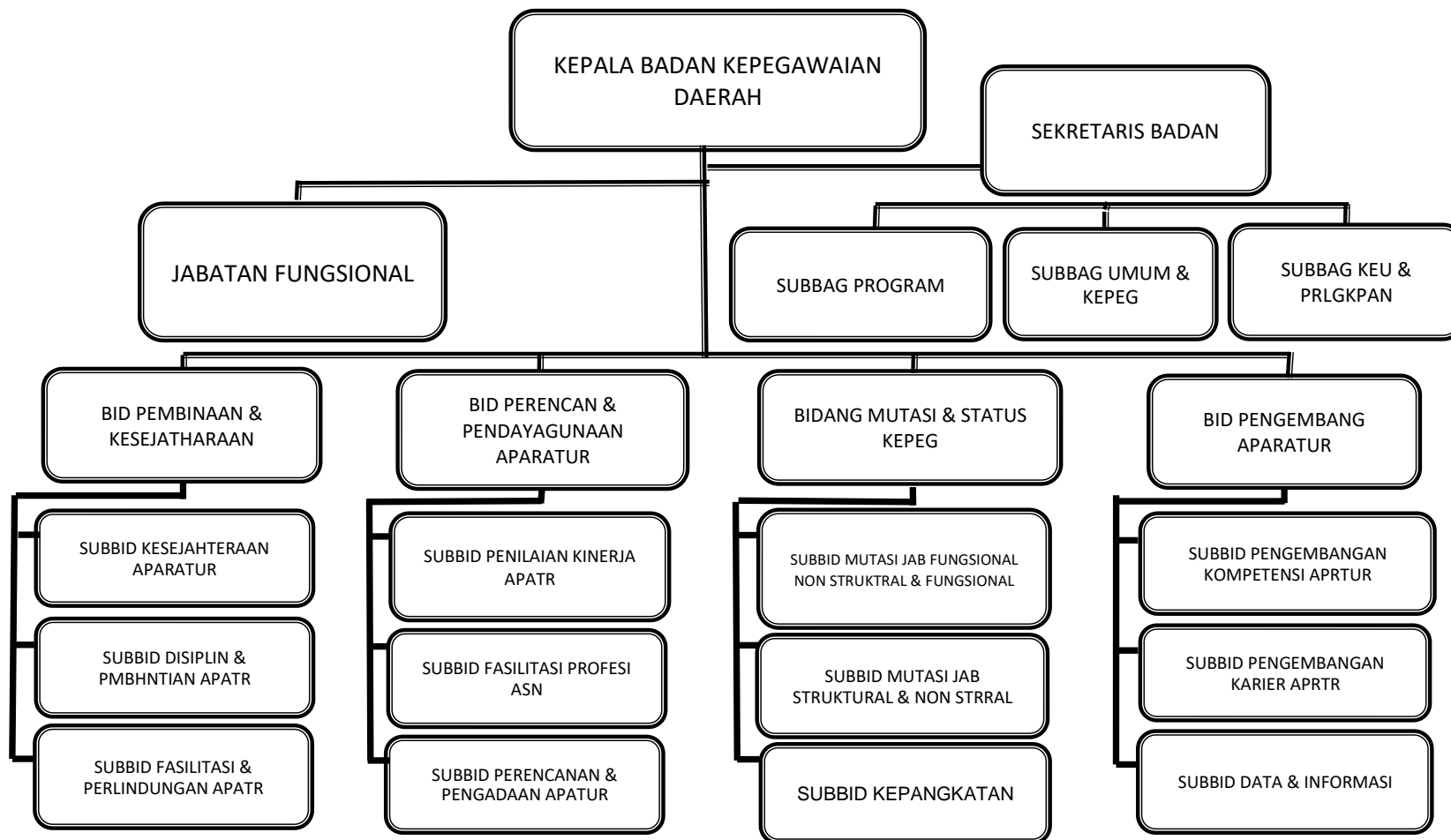
Badan Kepegawaian Daerah merupakan Unsur pelaksana urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Provinsi.

Adapun Tugas Pokok Badan Kepegawaian Provinsi Papua yaitu mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan Daerah di Bidang Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian Daerah menyelenggarakan fungsi :

.....

Berikut bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua.

Gambar 2. 1.
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua



Uraian tugas pokok dan fungsi dari masing-masing struktur pada Badan Kepegawaian Daerah sebagai berikut:

A. Kepala Badan Kepegawaian :

- (1) Kepala Badan, mempunyai tugas memimpin, merumuskan, mengkoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan BKD di bidang kepegawaian daerah.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Badan mempunyai fungsi :
 - a. Penetapan program kerja di bidang pengadaan dan mutasi ASN, pengembangan ASN, serta data disiplin, kesejahteraan ASN;
 - b. Perumusan kebijakan di bidang pengadaan dan mutasi ASN, pengembangan ASN, serta data disiplin, kesejahteraan ASN;
 - c. Penyelenggaraan kegiatan di bidang pengadaan dan mutasi ASN, pengembangan ASN, serta data disiplin, kesejahteraan ASN;
 - d. Penyelenggaraan kegiatan di bidang pemetaan potensi dan penilaian kompetensi bagi ASN;
 - e. Pelaksanaan pengoordinasian kegiatan di bidang pengadaan dan mutasi ASN, pengembangan ASN, serta data disiplin, kesejahteraan ASN;
 - f. Pembinaan dan mengarahkan kegiatan di bidang pengadaan dan mutasi ASN, pengembangan ASN, serta data disiplin, kesejahteraan ASN;
 - g. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap penyelenggaraan reformasi birokrasi, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan pelayanan publik di lingkup Badan;
 - h. Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di lingkungan Badan;

- i. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan terhadap penyelenggaraan kegiatan di bidang pengadaan dan mutasi ASN, pengembangan ASN, serta data disiplin, kesejahteraan ASN;
- j. Pemberian saran dan pertimbangan kepada Gubernur berkenaan dengan perumusan kebijakan di bidang pengadaan dan mutasi ASN, pengembangan ASN, serta data disiplin, kesejahteraan ASN.
- k. Pelaksanaan fungsi lain dan tugas pembantuan di bidang kepegawaian daerah yang diberikan oleh Gubernur.

B. Sekretariat :

- 1) Sekretariat, mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan penyusunan rencana dan program kerja, pengelolaan keuangan dan perlengkapan, ketatausahaan, kerumahtanggaan, dan kepegawaian.
- 2) Sekretariat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :
 - a. Penyusunan rencana dan program kerja Sekretariat;
 - b. Pengoordinasian dalam penyusunan rencana dan program kerja serta anggaran Badan;
 - c. Pengoordinasian penyusunan dan penyajian data statistik lingkup Badan;
 - d. pengelolaan administrasi keuangan Badan;
 - d. Pengelolaan barang milik negara/daerah lingkup Badan;
 - e. Pengelolaan pelayanan administrasi umum Badan;
 - f. Pengelolaan pelayanan administrasi kepegawaian Badan;
 - g. Pengelolaan kerumahtanggaan, ketatalaksanaan, kerjasama, perundang undangan, kearsipan, perpustakaan, hubungan masyarakat dan protokol Badan;
 - h. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan Badan;

- i. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat; dan
 - j. Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 3) Sekretariat, terdiri atas :
- 1) Sub Bagian Program;
 - 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - 3) Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan.
- 4) Sub Bagian Program, mempunyai tugas :
- a. Menyusun rencana kerja sub bagian;
 - b. Mengoordinasikan penyusunan dokumen perencanaan Badan meliputi Rencana Strategis (Renstra), Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kerja (Renja)/Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dan Perjanjian Kinerja (PK) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. Melaksanakan pembinaan administrasi perencanaan di lingkup Badan;
 - d. Melaksanakan pengoordinasian dan pengadministrasian usulan RKA/RKPA dan DPA/DPPA dari unit-unit kerja di lingkup Badan;
 - e. Mengoordinasikan penyusunan, pengolahan dan penyajian data statistik dan informasi profil Badan;
 - f. Melaksanakan monitoring dan evaluasi kinerja pelaksanaan program dan kegiatan serta dampak pelaksanaan program dan kegiatan Badan;
 - g. Melaksanakan pengoordinasian penyiapan bahan dengan unit-unit kerja di lingkup Badan dan penyusunan dokumen pelaporan Badan meliputi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD), Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPj) Gubernur, Laporan

Keterangan Pertanggungjawaban Akhir Masa Jabatan (LKPj AMJ) Gubernur, Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (EKPPD), laporan realisasi kinerja dan keuangan triwulanan atas pelaksanaan program dan kegiatan Badan, dan laporan kedinasan lainnya;

- h. Melaksanakan pengoordinasian pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
- i. Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas sub bagian; dan
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Sekretaris.

5) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas :

- a. Menyusun rencana kerja sub bagian;
- b. Melaksanakan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat dan naskah dinas lainnya;
- c. Melaksanakan penomoran, pengagendaan dan penggandaan naskah dinas sesuai dengan tata naskah dinas;
- d. Menyelenggarakan pemeliharaan kebersihan, keindahan dan kenyamanan lingkungan perkantoran;
- e. Menyiapkan bahan dan melaksanakan pengelolaan ketatalaksanaan dan perundang-undangan;
- f. Menyiapkan dan meneliti bahan penyusunan produk hukum daerah yang berkenaan dengan tugas dan fungsi Badan;
- g. Menyiapkan bahan pelaksanaan tugas kehumasan Badan;
- h. Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan perpustakaan;
- i. Menyiapkan bahan kerjasama teknis Badan;

- j. Menyusun jadwal dan mengelola rapat dinas, kunjungan tamu dinas, dan acara-acara kedinasan lainnya sesuai dengan ketentuan dan pedoman yang berlaku;
 - k. Melaksanakan pengelolaan dan pelayanan administrasi kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - l. Menyiapkan dan menghimpun data sasaran kinerja pegawai;
 - m. Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas sub bagian; dan
 - n. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Sekretaris.
- 6) Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan, mempunyai tugas :
- a. Menyusun rencana kerja sub bagian;
 - b. Melaksanakan pembinaan penatausahaan keuangan;
 - c. Menatausahakan pengelolaan keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - d. Melaksanakan pengelolaan gaji pegawai;
 - e. Meneliti dan melakukan verifikasi tagihan pembayaran, antara lain :
 - 1. Kelengkapan SPP-LS pengadaan barang dan jasa yang disampaikan oleh PPTK dan telah disetujui oleh PA/KPA;
 - 2. Kelengkapan SPP-UP/GU/TUP, SPP-UP/GU/TUP-Nihil dan SPP-LS Gaji dan tunjangan kinerja serta penghasilan lainnya yang telah ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang diajukan oleh bendahara pengeluaran;
 - f. Menyiapkan dan menerbitkan serta mengajukan SPM dengan kelengkapannya kepada BUD melalui bendahara pengeluaran;

- g. Membuat register SPP, SPM dan SPJ;
- h. Membuat laporan pengesahan SPJ, pengesahan pengawasan definitif anggaran/kegiatan, register kontrak/Surat Perintah Kerja, dan daftar realisasi pembayaran kontrak;
- i. Mengarsipkan seluruh dokumen pembayaran untuk kepentingan pengawasan dan pengendalian;
- j. Menyiapkan bahan dan menyusun Rencana Kebutuhan Barang Badan;
- k. Mengelola barang milik negara/daerah lingkup Badan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- l. Menyiapkan bahan dan menyusun laporan keuangan Badan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- m. Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas sub bagian; dan
- n. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Sekretaris.

1. Bidang-bidang :

Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur

- (1) Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur, mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pengoordinasian, monitoring, evaluasi dan pelaporan yang berkenaan dengan pembinaan dan kesejahteraan aparatur.
- (2) Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :
 - a. penyusunan rencana kerja Bidang;

- b. penyiapan bahan dan perumusan konsep kebijakan teknis yang berkenaan dengan pembinaan dan kesejahteraan aparatur;
 - c. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis yang berkenaan dengan pembinaan dan kesejahteraan aparatur;
 - d. Pelaksanaan fasilitasi dukungan operasional berkenaan dengan pembinaan dan kesejahteraan aparatur;
 - e. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait dengan pembinaan dan kesejahteraan aparatur;
 - f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Bidang; dan
 - g. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan terkait dengan tugas dan fungsinya.
- (3) Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur, terdiri atas :
- a. Sub Bidang Kesejahteraan Aparatur;
 - b. Sub Bidang Disiplin dan Pemberhentian Aparatur; dan
 - c. Sub Bidang Fasilitasi dan Perlindungan Aparatur.
- 1) Sub Bidang Kesejahteraan Aparatur, mempunyai tugas :
- a. Menyusun rencana kerja Sub Bidang;
 - b. menyiapkan bahan dan merumuskan konsep kebijakan teknis yang berkenaan dengan kesejahteraan aparatur;
 - c. Menyiapkan bahan pelaksanaan kebijakan teknis yang berkenaan dengan kesejahteraan aparatur;
 - d. Melaksanakan penyiapan bahan dan koordinasi pelaksanaan pemberian kompensasi berbasis kinerja aparatur;
 - e. Melaksanakan penyiapan bahan dan fasilitasi pelaksanaan pemberian tanda jasa dan penghargaan bagi pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- f. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data yang berkenaan dengan kesejahteraan aparatur;
 - g. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Sub Bidang; dan
 - h. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur.
- 2) Sub Bidang Disiplin dan Pemberhentian Aparatur, mempunyai tugas :
- a. Menyusun rencana kerja Sub Bidang;
 - b. Menyiapkan bahan dan merumuskan konsep kebijakan teknis yang berkenaan dengan disiplin dan pemberhentian aparatur;
 - c. Menyiapkan bahan pelaksanaan kebijakan teknis yang berkenaan dengan disiplin dan pemberhentian aparatur;
 - d. Melaksanakan koordinasi dan pengelolaan daftar hadir pegawai lingkup Provinsi;
 - e. Melaksanakan penyiapan bahan dan pelaksanaan fasilitasi pembinaan disiplin pegawai;
 - f. Melaksanakan penyiapan bahan dan fasilitasi penyelesaian pelanggaran disiplin pegawai;
 - g. Melaksanakan penyiapan bahan dan pengelolaan data penjatuhan hukuman disiplin pegawai;
 - h. Melaksanakan pembinaan dan fasilitasi berkenaan dengan penyampaian laporan pajak-pajak pribadi (LP2P) dan laporan harta kekayaan/LHK ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - i. Melaksanakan penyiapan bahan usulan dan koordinasi pelaksanaan pemberhentian pegawai yang telah mencapai batas usia pensiun, meninggal dunia, keuzuran jasmani dan atas permintaan sendiri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- j. Melaksanakan penyiapan bahan dan pelaksanaan pengadministrasian penetapan pemberhentian PNS Provinsi dan pemberhentian sebagai calon PNS Provinsi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - k. Melaksanakan penyiapan bahan dan pelaksanaan pengadministrasian penetapan pemberhentian PNS Kabupaten/Kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - l. Melaksanakan penyiapan bahan dan pelaksanaan pengadministrasian penetapan pemberhentian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) lingkup Provinsi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - m. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data yang berkenaan dengan disiplin dan pemberhentian aparatur;
 - n. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Sub Bidang; dan
 - o. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur.
- 3) Sub Bidang Fasilitasi dan Perlindungan Aparatur, mempunyai tugas :
- a. Menyusun rencana kerja Sub Bidang;
 - b. Menyiapkan bahan dan merumuskan konsep kebijakan teknis yang berkenaan dengan fasilitasi dan perlindungan aparatur;
 - c. Menyiapkan bahan pelaksanaan kebijakan teknis yang berkenaan dengan fasilitasi dan perlindungan aparatur;
 - d. Melaksanakan penyiapan bahan usulan dan penetapan status dan kedudukan hukum aparatur;

- e. Melaksanakan penyiapan bahan dan pelaksanaan layanan konsultasi berkenaan dengan fasilitasi dan perlindungan aparatur dalam hukum kepegawaian;
- f. Melaksanakan penyiapan bahan pemberian izin perkawinan dan perceraian bagi pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- g. Melaksanakan penyiapan bahan dan koordinasi pelaksanaan pembinaan teknis berkenaan dengan perlindungan aparatur dalam hukum kepegawaian;
- h. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data yang berkenaan dengan fasilitasi dan perlindungan aparatur;
- i. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Sub Bidang; dan
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur.

4) Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan Aparatur

1. Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan Aparatur, mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pengoordinasian, monitoring, evaluasi dan pelaporan yang berkenaan dengan perencanaan dan pendayagunaan aparatur.
2. Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan Aparatur dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :
 - a. Penyusunan rencana kerja Bidang;
 - b. Penyiapan bahan dan perumusan konsep kebijakan teknis yang berkenaan dengan perencanaan dan pendayagunaan aparatur;

- c. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis yang berkenaan dengan perencanaan dan pendayagunaan aparatur;
 - d. Pelaksanaan fasilitasi dukungan operasional berkenaan dengan perencanaan dan pendayagunaan aparatur;
 - e. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait dengan perencanaan dan pendayagunaan aparatur;
 - f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Bidang; dan
 - g. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan terkait dengan tugas dan fungsinya.
3. Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan Aparatur, terdiri atas :
- a. Sub Bidang Penilaian Kinerja Aparatur;
 - b. Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan Aparatur; dan
 - c. Sub Bidang Data dan Informasi.
- 1) Sub Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, mempunyai tugas :
- a. Menyusun rencana kerja Sub Bidang;
 - b. Menyiapkan bahan dan merumuskan konsep kebijakan teknis yang berkenaan dengan penilaian kinerja aparatur;
 - c. Menyiapkan bahan pelaksanaan kebijakan teknis yang berkenaan dengan penilaian kinerja aparatur;
 - d. Melaksanakan penyiapan bahan dan koordinasi pelaksanaan penilaian kinerja aparatur;
 - e. Melaksanakan penyiapan bahan koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan evaluasi terkait capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan kompensasi berbasis kinerja;

- f. Melaksanakan koordinasi dan pengadministrasian penilaian dan evaluasi kinerja pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- g. Melaksanakan penyiapan bahan dan pelaksanaan fasilitasi penilaian dan evaluasi kinerja pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- h. Melaksanakan penyiapan bahan dan koordinasi penyusunan informasi terkait hasil penilaian kinerja dalam rangka pemberian tunjangan berdasarkan atas kinerja pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- i. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data yang berkenaan dengan penilaian kinerja aparatur;
- j. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Sub Bidang; dan
- k. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan Aparatur.

2) Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan Aparatur, mempunyai tugas :

- a. Menyusun rencana kerja Sub Bidang;
- b. Menyiapkan bahan dan merumuskan konsep kebijakan teknis yang berkenaan dengan perencanaan dan pengadaan aparatur;
- c. Menyiapkan bahan pelaksanaan kebijakan teknis yang berkenaan dengan perencanaan dan pengadaan aparatur;
- d. Melaksanakan penyiapan bahan dan koordinasi pelaksanaan penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- e. Melaksanakan penyiapan bahan dan pengadministrasian usulan Pejabat Pembinaan Kepegawaian instansi Daerah yang dikoordinasikan oleh Gubernur berkenaan dengan penetapan kebutuhan PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f. Melaksanakan penyiapan bahan dan koordinasi pelaksanaan fasilitasi pengadaan PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- g. Melaksanakan pengadministrasian pelaksanaan pengangkatan Calon PNS Provinsi;
- h. Melaksanakan pengadministrasian penempatan Calon PNS Provinsi;
- i. Melaksanakan pengadministrasian pelaksanaan pengangkatan Calon PNS menjadi PNS;
- j. Melaksanakan penyiapan bahan dan koordinasi pelaksanaan fasilitasi pengambilan sumpah/janji Calon PNS yang diangkat menjadi PNS;
- k. Melaksanakan penyiapan bahan dan koordinasi pelaksanaan perencanaan dan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) lingkup Provinsi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- l. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data yang berkenaan dengan perencanaan dan pengadaan aparatur;
- m. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Sub Bidang; dan
- n. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan Aparatur.

- 3) Sub Bidang Data dan Informasi, mempunyai tugas :
 - a. Menyusun rencana kerja Sub Bidang;
 - b. Menyiapkan bahan dan merumuskan konsep kebijakan teknis yang berkenaan dengan data dan informasi;
 - c. Menyiapkan bahan pelaksanaan kebijakan teknis yang berkenaan dengan data dan informasi;
 - d. Melaksanakan perekaman, pengolahan, dan pemutakhiran data aparatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - e. Melaksanakan pengelolaan sistem informasi kepegawaian;
 - f. Melaksanakan penyiapan bahan dan koordinasi pelaksanaan pelaporan data pegawai;
 - g. Melaksanakan penyiapan bahan dan koordinasi pelaksanaan pembinaan teknis berkenaan dengan pengelolaan dan pelaporan data pegawai oleh Perangkat Daerah;
 - h. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Sub Bidang; dan
 - i. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang Perencanaan dan Pendayagunaan Aparatur.

4. Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian
 - 1) Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian, mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pengoordinasian, monitoring, evaluasi dan pelaporan yang berkenaan dengan mutasi dan status kepegawaian.
 - 2) Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana kerja Bidang;
- b. Penyiapan bahan dan perumusan konsep kebijakan teknis yang berkenaan dengan mutasi dan status kepegawaian;
- c. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis yang berkenaan dengan mutasi dan status kepegawaian;
- d. Pelaksanaan penyiapan bahan fasilitasi dukungan operasional berkenaan dengan mutasi dan status kepegawaian;
- e. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait mutasi dan status kepegawaian;
- f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Bidang; dan
- g. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Sub Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian, terdiri atas :

- a. Sub Bidang Mutasi;
 - b. Sub Bidang Kepangkatan; dan
 - c. Sub Bidang Status Kepegawaian.
- 1) Sub Bidang Mutasi, mempunyai tugas :
- a. Menyusun rencana kerja Sub Bidang;
 - b. Menyiapkan bahan dan merumuskan konsep kebijakan teknis yang berkenaan dengan mutasi jabatan struktural dan non-struktural serta jabatan fungsional dan fungsional non struktural;
 - c. Menyiapkan bahan pelaksanaan kebijakan teknis yang berkenaan dengan mutasi jabatan struktural dan non-struktural serta jabatan fungsional dan fungsional non struktural;
 - d. Melaksanakan penyiapan bahan dan koordinasi pelaksanaan pengelolaan mutasi jabatan struktural dan non-struktural serta jabatan fungsional dan fungsional non

- struktural sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan pengadministrasian mutasi jabatan jabatan struktural dan non-struktural serta jabatan fungsional dan fungsional non struktural sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - f. Melaksanakan penyiapan bahan dan koordinasi pelaksanaan fasilitasi mutasi jabatan struktural dan non-struktural serta jabatan fungsional dan fungsional non struktural sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - g. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data yang berkenaan dengan mutasi jabatan struktural dan non-struktural serta jabatan fungsional dan fungsional non struktural;
 - h. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Sub Bidang; dan
 - i. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian.
- 2) Sub Bidang Kepangkatan, mempunyai tugas :
- a. Menyusun rencana kerja Sub Bidang;
 - b. Menyiapkan bahan dan merumuskan konsep kebijakan teknis yang berkenaan dengan kepangkatan;
 - c. Menyiapkan bahan pelaksanaan kebijakan teknis yang berkenaan dengan kepangkatan;
 - d. Melaksanakan penyiapan bahan dan koordinasi pelaksanaan pembuatan daftar penjaminan kenaikan pangkat aparatur;
 - e. Melaksanakan penyiapan bahan dan koordinasi pelaksanaan pengelolaan kenaikan pangkat aparatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- f. Melaksanakan penyiapan bahan dan koordinasi pelaksanaan fasilitasi kenaikan pangkat aparatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - g. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data yang berkenaan dengan kepangkatan;
 - h. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Sub Bidang; dan
 - i. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian.
- 3) Sub Bidang Status Kepegawaian, mempunyai tugas :
- a. Menyusun rencana kerja Sub Bidang;
 - b. Menyiapkan bahan dan merumuskan konsep kebijakan teknis yang berkenaan dengan status kepegawaian;
 - c. Menyiapkan bahan pelaksanaan kebijakan teknis yang berkenaan dengan status kepegawaian;
 - d. Melaksanakan penyiapan bahan dan koordinasi penyusunan status kepegawaian;
 - e. Melaksanakan penyiapan bahan pengusulan kartu pegawai dan kartu istri/suami serta dokumen lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - f. Melaksanakan penyiapan bahan persetujuan pemberian cuti diluar tanggungan Negara bagi pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - g. Melaksanakan penyiapan bahan dan pengelolaan izin belajar dan tugas belajar aparatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - h. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data yang berkenaan dengan status kepegawaian;
 - i. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Sub Bidang; dan

- j. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian.

Bidang Pengembangan Aparatur

- 1) Bidang Pengembangan Aparatur, mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pengoordinasian, monitoring, evaluasi dan pelaporan yang berkenaan dengan pengembangan aparatur.
- 2) Bidang Pengembangan Aparatur dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :
 - a. Penyusunan rencana kerja Bidang;
 - b. Penyiapan bahan dan perumusan konsep kebijakan teknis yang berkenaan dengan pengembangan aparatur;
 - c. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis yang berkenaan dengan pengembangan aparatur;
 - d. Pelaksanaan penyiapan bahan fasilitasi dukungan operasional berkenaan dengan pengembangan aparatur;
 - e. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait pengembangan aparatur;
 - f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi Bidang; dan
 - g. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan terkait dengan tugas dan fungsinya.
- 3) Bidang Pengembangan Aparatur, terdiri atas :
 - a. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur;
 - b. Sub Bidang Pengembangan Karier Aparatur; dan
 - c. Sub Bidang Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara.
 1. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, mempunyai tugas :
 - a. Menyusun rencana kerja Sub Bidang;

- b. Menyiapkan bahan dan merumuskan konsep kebijakan teknis yang berkenaan dengan pengembangan kompetensi aparatur;
 - c. Menyiapkan bahan pelaksanaan kebijakan teknis yang berkenaan dengan pengembangan kompetensi aparatur;
 - d. Melaksanakan penyiapan bahan dan koordinasi penetapan kompetensi aparatur;
 - e. Melaksanakan penyiapan bahan desain pengembangan kompetensi aparatur;
 - f. Melaksanakan penyiapan bahan dan koordinasi pelaksanaan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan aparatur untuk pengembangan kompetensi;
 - g. Melaksanakan penyiapan bahan koordinasi pengembangan kompetensi aparatur dengan Perangkat Daerah yang melaksanakan pengembangan sumber daya manusia aparatur dan instansi terkait lainnya;
 - h. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data yang berkenaan dengan pengembangan kompetensi aparatur;
 - i. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Sub Bidang; dan
 - j. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang Pengembangan Aparatur.
2. Sub Bidang Pengembangan Karier Aparatur, mempunyai tugas :
- a. Menyusun rencana kerja Sub Bidang;
 - b. Menyiapkan bahan dan merumuskan konsep kebijakan teknis yang berkenaan dengan pengembangan karier aparatur;
 - c. Menyiapkan bahan pelaksanaan kebijakan teknis yang berkenaan dengan pengembangan karier aparatur;

- d. Melaksanakan penyiapan bahan dan koordinasi pelaksanaan kajian kebijakan pengembangan karier aparatur;
 - e. Melaksanakan penyiapan bahan dan koordinasi pelaksanaan penyusunan pedoman pola pengembangan karier aparatur;
 - f. Melaksanakan penyiapan bahan dan fasilitasi pegawai yang hendak melanjutkan jenjang pendidikan;
 - g. Melaksanakan penyiapan bahan dan pengelolaan ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah aparatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - h. Melaksanakan penyiapan bahan dan fasilitasi pelaksanaan ujian sekolah kedinasan di lingkungan Kabupaten/Kota;
 - i. Melaksanakan penyiapan bahan dan pengadministrasian pelaksanaan ujian sekolah kedinasan di lingkungan provinsi;
 - j. Melaksanakan penyiapan bahan dan evaluasi hasil prestasi belajar siswa sekolah kedinasan di lingkungan Provinsi;
 - k. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data yang berkenaan dengan pengembangan karier aparatur;
 - l. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Sub Bidang; dan
 - m. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang Pengembangan Aparatur.
3. Sub Bidang Fasilitasi Profesi Aparatur Sipil Negara, mempunyai tugas :
- a. Menyusun rencana kerja Seksi;
 - b. Menyiapkan bahan dan merumuskan konsep kebijakan teknis yang berkenaan dengan fasilitasi profesi ASN;

- c. Menyiapkan bahan pelaksanaan kebijakan teknis yang berkenaan dengan fasilitasi profesi ASN;
- d. Melaksanakan penyiapan bahan dan koordinasi pelaksanaan fasilitasi kelembagaan profesi ASN (lembaga profesi ASN lainnya) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan dukungan teknis operasional dan administrasi pada pengurus KORPRI Provinsi dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya; f. melaksanakan penyiapan bahan kebijakan dan program kegiatan usaha dan peningkatan kesejahteraan anggota KORPRI;
- f. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data yang berkenaan dengan fasilitasi profesi ASN;
- g. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Sub Bidang; dan
- h. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang Pengembangan Aparatur.

KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL

- 1) Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan teknis sesuai dengan bidang keahliannya pada Badan.
- 2) Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok.
- 3) Setiap Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dipimpin oleh tenaga fungsional senior yang ditetapkan oleh Gubernur. (4) Jenis, jenjang dan jumlah jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.1.2. Sumber Daya ASN

Pemerintahan yang Baik (*Good Governance*) merupakan fondasi yang tidak dapat ditawar bagi terwujudnya pemerintahan yang efektif, efisien, dan demokratis, serta berkelanjutan. Prinsip-prinsip fundamental seperti partisipasi publik, penegakan hukum yang imparsial, transparansi, responsivitas, dan akuntabilitas menjadi pilar utama yang menjamin legitimasi dan kualitas layanan publik. Dalam kerangka ini, kecerdasan, integritas, dan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur bertindak sebagai motor penggerak (*enabler*) utama. SDM aparatur bukan sekadar pelaksana birokrasi, melainkan agen transformasi yang memiliki kapabilitas untuk menerjemahkan visi dan kebijakan publik yang ideal menjadi langkah operasional yang kreatif, inovatif, dan berdampak nyata bagi masyarakat.

Peran strategis SDM aparatur ini menjadi sangat krusial, khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua. Sebagai *think tank* dan orkestrator pembangunan daerah, Badan Kepegawaian Daerah menuntut SDM yang memiliki kapasitas analitis yang mendalam, visi pembangunan yang jauh ke depan, serta kemampuan koordinatif yang prima. Kompetensi ini mutlak diperlukan untuk merumuskan perencanaan pembangunan yang berkelanjutan (*sustainable*), berbasis riset dan data (*evidence-based*), dan secara konkret berorientasi pada peningkatan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat Papua. Oleh karena itu, investasi berkelanjutan dalam pengembangan kualitas dan kapasitas SDM Aparatur di Provinsi Papua, khususnya di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah, bukan lagi hanya kebutuhan strategis, melainkan prasyarat mutlak. Upaya ini merupakan langkah esensial untuk memperkuat implementasi *good governance* sekaligus mengakselerasi pencapaian target-target pembangunan daerah yang ambisius dan berdaya saing.

Tabel 2. 1.
Daerah Provinsi Kondisi SDM Badan Kepegawaian Papua Tahun 2025

No	Kategori	Rincian	Jumlah
1	Jenis Kelamin	a. Laki-laki	85 Orang
		b. Perempuan	62 Orang

2	Tingkat Pendidikan	a. SD	1 Orang
		b. SLTP/Sederajat	2 Orang
		c. SLTA/Sederajat	64 Orang
		d. Diploma	6 Orang
		e. S1	51 Orang
		f. S2	18 Orang
		g. S3	0 Orang
3	Golongan	a. I	1 Orang
		b. II	62 Orang
		c. III	71 Orang
		d. IV	13 Orang
4	Status Pegawai	e. PNS	147 Orang
		f. Non PNS	0 Orang
5	Jabatan	a. Struktural	21 Orang
		b. Fungsional Umum	122 Orang
		c. Fungsional Tertentu	4 Orang

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua, 2025 (data diolah)

2.1.3. Kondisi Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana bukan sekadar aset pendukung, melainkan alat kerja strategis yang secara langsung memengaruhi kualitas output kinerja institusi. Komputer dan laptop yang memadai menentukan kecepatan serta akurasi analisis data; kendaraan operasional memungkinkan tim untuk melakukan verifikasi dan pemantauan lapangan secara langsung; dan perabot kantor yang ekonomis mendukung kenyamanan serta efisiensi kerja aparatur dalam menjalankan tugas administrasi dan teknis.

Oleh karena itu, kondisi dan komposisi sarana prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua menjadi cerminan dari kapasitas kelembagaan dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Inventaris yang terpelihara dengan baik serta relevan dengan kebutuhan tugas pokok menunjukkan tingkat kesiapan kelembagaan yang tinggi. Namun demikian, kesenjangan pada jenis peralatan tertentu yang bersifat teknis atau lapangan tetap perlu diantisipasi agar tidak menjadi faktor penghambat efektivitas kerja.

Secara keseluruhan jumlah sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua tahun 2025 tercatat sebanyak 1364 unit, yang terdiri dari berbagai kategori seperti kendaraan operasional, peralatan teknologi dan informasi, perabot kantor, serta sarana pendukung lainnya. Seluruhnya berada dalam kondisi baik, yang menunjukkan tingkat pemeliharaan aset yang optimal dan menjadi modal penting dalam mendukung kinerja pelayanan publik di Bidang Kepegawaian.

Tabel 2. 2.
Ketersediaan dan Kondisi Sarana Prasarana Penunjang Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025

No	Jenis	Jumlah	Kondisi
1	Gedung	2	Unit
2	Kendaraan Operasional <ul style="list-style-type: none"> • Roda Empat • Roda Dua 	12 6	10 Baik 2 Rusak Baik
3	Komputer	130	Unit
4	Laptop	5	Unit
5	Scanner	10	Baik
6	Meja Kantor Komputer	152	Baik
7	Kursi Geresco	148	10 Baik 28 Rusak
8	Kursi Biru (chitose)	800	400 Baik 400 Rusak
9	Lemari besi	4	Baik
10	Brankas	2	Kurang Baik
11	Mesin Fotocopy	2	Unit
12	AC	35	Unit
13	Kulkas	4	Rusak
14	Loudspeker	5	Unit
15	Sound system	1	Unit
16	Keybord	1	Unit
17	Dispenser	1	Unit
18	Printer	31	Unit
19	Kursi Sofa	8	Pcs
20	Papan WhiteBoard	1	Buah
21	Telepone (pabx)	1	Unit
22	Kamera Film	1	Unit
23	Infocus	1	Unit
25	Mesin Pompa Air Sanyo	1	Unit
	Dst		

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua, 2025 (data diolah)

2.1.4. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Evaluasi kinerja menjadi tahapan krusial dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua. Proses ini berfungsi

sebagai refleksi atas pelaksanaan rencana sebelumnya, sekaligus landasan empiris perbaikan dan penyusunan strategi ke depan. Tanpa evaluasi, Renstra berisiko disusun berdasarkan asumsi, sehingga mengurangi akurasi perencanaan dan efektivitas program.

Melalui evaluasi kinerja, Badan Kepegawaian Daerah dapat mengidentifikasi capaian, tantangan, serta area perbaikan secara menyeluruh. Hasilnya menjadi dasar penetapan target yang realistis, alokasi sumber daya yang optimal, dan perancangan inisiatif yang tepat sasaran. Dengan demikian, Renstra yang dihasilkan akan lebih terukur, relevan, dan responsif terhadap kebutuhan pembangunan daerah. Berikut disampaikan evaluasi hasil kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua untuk tahun 2023, 2024 dan 2025, seperti terlihat pada Tabel 2.3.

Tabel 2. 3.
Evaluasi Hasil Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2023-2025

Indikator Kinerja	Satuan Indikator Kinerja	Target			Realisasi Capaian Kinerja			Rasio Capaian Kinerja (%)		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Indikator Sasaran :										
Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik										
Indikator Program :										
Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian	Presentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi									
Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN	Presentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya									
Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN	Peresentase pengembangan karir ASN sesuai dengan									

	kompetensinya									
Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN	Presentase pegawai dengan SKP bernilai baik									

Indikator Kinerja	Satuan Indikator Kinerja	Target			Realisasi Capaian Kinerja			Rasio Capaian Kinerja (%)		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Indikator Sasaran :										
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Presentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu									
	Presentase pensiun, PNS tepat waktu									
	Presentase penanganan terhadap pelanggaran Disiplin PNS									
Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN	Presentase pejabat struktural yang memenuhi									

	syarat Jabatan									
	Presentase Pejabat Fungsional sesuai kebutuhan									
	Presentase penempatan CPNS sesuai formasi									
	Presentase PNS yang mengikuti tugas belajar sesuai kebutuhan formasi									
Indikator Program :										
Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian	Presentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi									
Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN	Presentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya									
Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN	Peresentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya									
Meningkatnya	Presentase									

kualitas penilaian kinerja ASN	pegawai dengan SKP bernilai baik									

2.1.5. Kelompok Sasaran Layanan

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua, memiliki kelompok sasaran layanan yang mencakup berbagai pihak. Kelompok sasaran tersebut antara lain:

- a. Masyarakat Umum
- b. Pegawai Negeri Sipil

Kelompok sasaran pelayanan merupakan kelompok masyarakat yang menjadi prioritas dalam penyelenggaraan pelayanan publik oleh perangkat daerah. Identifikasi kelompok sasaran ini dilakukan dengan mempertimbangkan fungsi, tugas pokok, dan kewenangan masing-masing perangkat daerah, serta aspek kebutuhan masyarakat, kelompok rentan, pemerataan akses, dan kontribusi terhadap pembangunan daerah secara berkelanjutan. Dengan memperjelas siapa yang menjadi penerima layanan, perangkat daerah diharapkan dapat lebih terfokus dan tepat sasaran dalam menyusun strategi, kebijakan, serta pelaksanaan program/kegiatan. Berikut adalah kelompok sasaran pelayanan yang menjadi target utama dari BKD Provinsi Papua selama periode perencanaan strategis sebagai berikut :

No.	Sub Kegiatan	Bidang	Jenis Layanan	Sasaran Kelompok
1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Bidang Perencanaan dan pendayagunaan Aparatur	Pelaksanaan Pengadaan dan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil	Masyarakat Umum
2	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Bidang Pengembangan Aparatur	Koordinasi dan Fasilitasi kegiatan kelembagaan yang menyangkut dengan Profesi ASN	ASN Pemprov Papua
3	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Bidang Pengembangan Aparatur		ASN Pemprov Papua
4	Pembinaan Disiplin ASN	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur		ASN Pemprov Papua
5	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur		ASN Pemprov Papua

6	Pengelolaan Pendidikan Lanjutasn ASN	Bidang Pengembangan Aparatur		ASN Pemprov Papua
7	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Bidang Pengembangan Aparatur	Pelaksanaan Pengadaan dan Seleksi Purna Praja, Praja dan Calon Praja	Masyarakat Umum
8	Pengelolaan Data Kepegawaian	Bidang Perencanaan dan pendayagunaan Aparatur		ASN Pemprov Papua
9	Pengelolaan Promosi ASN	Bidang Pengembangan Aparatur		ASN Pemprov Papua
10	Fasilitasi Pengembangan Karir Dalam Jabatan Fungsional	Bidang Pengembangan Aparatur		ASN Pemprov Papua
11	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur	Fasilitasi proses pembinaan, sampai dengan pemberhentian secara administrasi	ASN Pemprov Papua
12	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur		ASN Pemprov Papua
13	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian		ASN Pemprov Papua
14	Pengelolaan Mutasi ASN	Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian		Aparatur Sipil Negara

2.1.6. Mitra Perangkat Daerah Dalam Pemberian Pelayanan

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua tidak dapat bekerja sendiri, melainkan membutuhkan dukungan dari berbagai mitra strategis, antara lain:

No.	Mitra Perangkat Daerah	Jenis Layanan	Dukungan Kinerja
1.	Dinas Komunikasi dan Informasi	Pengembangan Sistem Informasi	Pendampingan pengembangan dan pengelolaan sistem informasi
2.	Inspektorat	Pengawasan dan Pembinaan ASN	Pendampingan dalam penyelesaian kasus Pelanggaran

			Disiplin, Kode Etik, dan Kode perilaku ASN
3.	Biro Organisasi	Struktur Organisasi/Kelembagaan, Analisis Jabatan (Anjab), dan Analisis Beban Kerja (ABK)	Supporting Data Kelembagaan Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) dalam Rangka Penyusunan Kebutuhan ASN
		Fasilitasi Kesekretariatan Tim Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Papua	Pendampingan Proses Perencanaan Cascading Target Kinerja serta Monitoring dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
4.	Badan Perencanaan Pembangunan dan Pengembangan Riset Daerah	Fasilitasi Proses Perencanaan	Pendampingan Proses Perencanaan Anggaran serta Monitoring dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
		Fasilitasi Kesekretariatan Tim Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Papua	Pendampingan Proses Perencanaan Target Kinerja yang Didasarkan pada Dokumen Perencanaan Renstra serta Monitoring dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
5.	Badan Pengelolaan Keuangan Daerah	Fasilitasi Proses Penganggaran	Pendampingan Proses Perencanaan Anggaran serta Monitoring dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
6.	Biro Hukum	Fasilitasi Penyusunan Peraturan di Bidang Kepegawaian	Pendampingan dan Penyusunan Peraturan di Bidang Kepegawaian
7.	Badan Kepegawaian Negara	Fasilitasi proses Mutasi, Kepangkatan, Pensiunan dan administrasi kepegawaian lainnya	Pendampingan Proses Perencanaan Mutasi, Kepangkatan, Pensiunan dan administrasi kepegawaian lainnya

2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

Identifikasi dan analisis mendalam terhadap permasalahan serta isu strategis merupakan fondasi vital dalam penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD). Proses ini menjadi inti dari logika strategis perencanaan, bukan sekadar pelengkap administratif. Renstra-PD yang efektif berawal dari diagnosis faktual terhadap tantangan sektor pada berbagai permasalahan-permasalahan tersebut kemudian diterjemahkan menjadi isu strategis yang tajam dan terfokus, yang memandu arah tujuan, sasaran, dan program secara koheren dan terukur. Hubungan kausal ini membangun akuntabilitas

publik, di mana permasalahan menjadi tolok ukur kinerja dan isu strategis menjadi janji perubahan. Kejelasan dalam merumuskan kedua elemen ini menjadi filter prioritas yang mengarahkan sumber daya terbatas pada intervensi paling strategis dalam mendukung pembangunan.

2.2.1. Permasalahan Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua merupakan perangkat daerah yang memegang peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah melalui peningkatan investasi dan pelayanan publik yang efisien. Dalam dinamika pembangunan kontemporer, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua menghadapi lingkungan strategis yang semakin kompleks. Volatilitas ekonomi global, keterbatasan fiskal, serta tuntutan transparansi dan pelayanan publik yang semakin tinggi menuntut kapasitas kelembagaan yang adaptif dan responsif.

Tabel 2. 4.
Pemetaan Pokok Masalah, Permasalahan dan Akar Masalah
Perangkat Daerah

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Perencanaan kebutuhan, pengadaan, dan penempatan ASN/Non ASN belum sepenuhnya selaras dengan kompetensi individu, kebutuhan organisasi, serta prioritas pembangunan daerah	Proses perencanaan kebutuhan dan pengadaan belum efektif, sehingga distribusi dan penempatan ASN masih kurang merata serta belum sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kualifikasi pendidikan	Rencana kebutuhan ASN yang disusun belum komprehensif karena perumusannya belum sepenuhnya didasarkan pada prioritas pembangunan daerah dan permasalahan yang teridentifikasi dalam RPJMD Pemerintah Provinsi Papua
			Distribusi dan penempatan ASN belum sepenuhnya berbasis pada kompetensi serta kebutuhan organisasi
2.	Pengembangan karier ASN belum sepenuhnya berbasis pada kualifikasi, kompetensi, potensi, kinerja, serta pola karier berkelanjutan	Penerapan manajemen dalam pengembangan karier ASN belum konsisten	Pemetaan potensi dan kompetensi ASN belum dilaksanakan secara menyeluruh
			Pengembangan karier ASN belum sepenuhnya mengacu pada kebijakan pola karier yang telah ditetapkan

			Metodologi assessment center untuk pemetaan potensi dan kompetensi telah tersedia, namun masih memerlukan pengembangan lebih lanjut agar hasilnya lebih cepat, akurat, dan objektif
		Sistem manajemen kinerja ASN belum optimal	Belum tersedia kebijakan atau pedoman pengelolaan kinerja yang komprehensif, termasuk keberadaan Tim Pengelola Kinerja, mekanisme penghargaan atas capaian kinerja pegawai, dan lain-lain
			Capaian kinerja individu belum sejalan dengan capaian kinerja organisasi
		Proses Kenaikan Pangkat bagi ASN	Proses penertiban syarat administrasi masih menjadi kendala utama dalam proses Kepangkatan
3.	Layanan kepegawaian dan perlindungan ASN belum dilaksanakan secara komprehensif, terintegrasi, serta berkesinambungan	Penerapan sistem reward and punishment belum optimal	Kebijakan pemberian penghargaan (finansial dan non-finansial) belum diterapkan secara komprehensif
			Pembinaan disiplin ASN belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan integritas serta pemahaman ASN terkait regulasi disiplin
			Pembinaan mental-spiritual ASN untuk membangun budaya disiplin dan integritas belum dilaksanakan secara efektif dan efisien
		Terjadi disharmonisasi peraturan dan kebijakan di bidang kepegawaian (pengelolaan manajemen ASN)	Terdapat ketidaksesuaian antar peraturan, baik dari segi substansi maupun hierarki, yang mengakibatkan kendala dalam perumusan maupun implementasi kebijakan
			Konsultasi hukum bagi ASN masih terbatas pada perkara perdata
		Pelaksanaan digitalisasi manajemen ASN belum optimal	Pelayanan manajemen ASN belum sepenuhnya diselenggarakan secara digital
			Pemanfaatan teknologi digital dalam proses manajemen ASN belum sepenuhnya terintegrasi dalam sistem dan data

			Pemutakhiran data kepegawaian belum optimal, sehingga akurasi data masih belum sepenuhnya terjamin
		Penerapan reward (Penerapan pembagian Tanda Jasa)	Kebijakan pemberian reward berupa pembagian penghargaan (tanda jasa), implementasi tidak secara menyeluruh sehingga berdampak pada kesenjangan sosial bagi para Pensiunan
			Administrasi (kepengurusan ahli waris) bagi penerima Tanda jasa masih menjadi kendala utama
4.	Penguatan kapasitas ASN BKD belum terlaksana secara optimal	Program pengembangan kompetensi ASN BKD belum sepenuhnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan relevansi tugas, fungsi, dan tanggung jawab	Program pelatihan dan pengembangan belum sepenuhnya diarahkan sesuai kebutuhan jabatan yang diampu

Sumber : BKD Provinsi Papua, 2026

Penerapan sistem merit di lingkungan BKD Provinsi Papua masih menghadapi sejumlah tantangan strategis. Dari sisi perencanaan kebutuhan dan pengadaan, distribusi serta penempatan ASN/Non ASN belum merata dan belum sepenuhnya berbasis kompetensi maupun kebutuhan organisasi, dipengaruhi oleh rencana kebutuhan yang kurang komprehensif dan kelembagaan pengelolaan Non ASN yang belum memadai. Pada aspek pengembangan karier, promosi, dan mutasi, manajemen talenta belum konsisten karena pemetaan potensi dan kompetensi ASN belum menyeluruh, pola karier berkelanjutan belum sepenuhnya diterapkan, serta *assessment center* masih membutuhkan pengembangan lebih lanjut. Dalam manajemen kinerja, sistem yang ada belum optimal akibat ketiadaan pedoman yang komprehensif, mekanisme penghargaan yang belum jelas, serta ketidaksesuaian antara capaian individu dan organisasi. Sementara itu, perlindungan dan pelayanan ASN masih lemah, ditandai dengan penerapan *reward and punishment* yang belum optimal, pembinaan disiplin dan mental-spiritual yang belum efektif, disharmonisasi regulasi, layanan bantuan hukum yang terbatas, serta digitalisasi manajemen ASN yang belum terintegrasi. Di sisi lain, penguatan kapasitas ASN BKD juga belum berjalan optimal karena program pengembangan kompetensi belum sepenuhnya diarahkan sesuai kebutuhan jabatan. Keseluruhan kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan sistem merit yang terarah, terintegrasi, dan berkesinambungan.

2.2.2. Isu Strategis Perangkat Daerah

Isu Strategis Bagi Perangkat Daerah dalam penyusunan Renstra-PD (Rencana Strategis Perangkat Daerah) merujuk pada kondisi, permasalahan utama, atau hal-hal mendasar yang sangat penting dan mendesak untuk ditangani atau dimanfaatkan oleh Perangkat Daerah dalam kurun waktu lima tahun ke depan. Ini adalah fokus atau prioritas utama yang memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran PD, serta selaras dengan Visi dan Misi kepala daerah yang tertuang dalam RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah). Isu strategis harus bersifat fundamental, berjangka panjang, dan mewakili kesenjangan antara kinerja pelayanan PD saat ini dengan kondisi ideal yang ingin dicapai di masa mendatang.

Penentuan isu strategis ini menjadi tahapan krusial karena berfungsi sebagai dasar penetapan seluruh perencanaan PD. Dengan merumuskan isu strategis, PD dapat menentukan Tujuan dan Sasaran yang terukur, serta merancang Strategi dan Program yang tepat sasaran. Dengan kata lain, seluruh program dan kegiatan yang tertuang dalam Renstra-PD dirancang secara khusus untuk menjawab dan mengatasi isu-isu strategis yang telah diidentifikasi, sehingga memastikan bahwa sumber daya digunakan secara efektif untuk mencapai prioritas pembangunan daerah yang telah disepakati.

Tabel 2. 5.
Perumusan Isu Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029 (contoh)

Aspek Analisis	Isu-Isu Strategis yang Teridentifikasi
Potensi Daerah Yang Menjadi Kewenangan PD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Potensi penempatan pegawai sesuai dengan jenjang kualifikasi pendidikan berdasarkan kompetensi 2. Perkembangan sistem/ teknologi yang dapat membantu sistem layanan dalam pemerintahan 3. Komitmen Pemimpin Daerah dalam

Aspek Analisis	Isu-Isu Strategis yang Teridentifikasi
	<p>peningkatan Kompetensi ASN serta Perkembangan dunia pendidikan yang semakin pesat memudahkan ASN dalam menempuh pendidikan secara berkelanjutan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Potensi peningkatan kinerja pegawai yang dapat mendongkrak kontribusi/ produktifitas. 5. Potensi peningkatan layanan Pemerintah Daerah baik melalui sistem informasi maupun koordinasi.
Permasalahan Perangkat Daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya pemetaan pegawai sesuai kualifikasi jenjang pendidikan serta penempatan ASN berdasarkan kompetensi/ bidangnya. 2. Pemanfaatan sistem/ teknologi yang handal dalam meningkatkan pengelolaan operasional kinerja pegawai guna memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian secara <i>online</i>. 3. Lemahnya kualitas serta kapasitas SDM yang berorientasi pada kinerja pegawai. 4. Peningkatan kualitas kinerja pegawai yang berorientasi pada loyalitas, integritas yang berdampak kontribusi/ produktifitas. 5. Lemahnya sistem koordinasi dan komunikasi

Aspek Analisis		Isu-Isu Strategis yang Teridentifikasi
		menghambat proses kinerja secara keseluruhan.
Isu Lingkungan Dinamis Yang Relevan Dengan PD	Isu Strategis Global	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan transparansi, akuntabel dan efisiensi dalam pelayanan Administrasi Kepegawaian 2. Peningkatan kompetensi SDM di tengah persaingan global
	Isu Strategis Nasional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Percepatan pembangunan SDM Papua yang unggul dan berdaya saing 2. Reformasi birokrasi pelayanan publik berbasis digital
	Isu Strategis RIPP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguatan peran daerah dalam pelayanan publik 2. Pemanfaatan sistem teknologi/informasi dalam memudahkan efektifitas kinerja
	Isu Strategis TPB	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguatan sistem kinerja yang berdampak pada kontribusi/ produktifitas 2. Layanan administrasi kepegawaian yang adil, terjangkau, dan berbasis teknologi
Isu Strategis Perangkat Daerah		<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemetaan pegawai di Provinsi Papua yang harus dilakukan sesuai kualifikasi jenjang pendidikan serta penempatan ASN

Aspek Analisis	Isu-Isu Strategis yang Teridentifikasi
	berdasarkan kompetensi/ bidangnya. 2. Pemanfaatan sistem/ teknologi yang handal dalam meningkatkan pengelolaan operasional kinerja pegawai guna memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian secara <i>online</i> . 3. Peningkatan kapasitas SDM di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua agar lebih berkompeten dan berdaya saing. 4. Peningkatan kualitas kinerja pegawai yang berorientasi pada loyalitas, integritas yang berdampak kontribusi/ produktifitas. 5. Lemahnya sistem koordinasi dan komunikasi menghambat proses kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan potensi kelembagaan yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua sesuai kewenangannya, pemetaan permasalahan perangkat daerah, serta dinamika lingkungan strategis yang relevan, terdapat sejumlah isu strategis yang mendesak dan perlu segera ditangani selama periode 2025–2029 sehingga pemetaan permasalahan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1. Visi dan Misi RPJMD Provinsi Papua Tahun 2025-2029

Secara teknis, rumusan Visi pembangunan daerah dalam dokumen RPJMD Provinsi Papua Tahun 2025-2029 merupakan penjabaran dari Visi jangka panjang daerah yang dituangkan dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah yang dipadupadankan dengan Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih dalam kontestasi Pemilihan Kepala Daerah secara langsung (PILKADA) Provinsi Papua yang berlangsung pada tahun 2024 lalu.

Berdasarkan penelaahan terhadap Visi dan Misi kepala daerah terpilih yang dipadu padankan dengan skenario perencanaan pembangunan daerah jangka panjang serta dengan mempertimbangkan berbagai potensi, kondisi, permasalahan, tantangan dan peluang yang ada di Provinsi Papua, maka Visi yang hendak dicapai dalam periode jangka menengah tahun 2025–2029 adalah:

Terwujudnya Transformasi Papua yang cerdas, Sejahtera dan Harmoni (Papua Cerah).

Penjabaran makna dari Visi Provinsi Papua yaitu :

Mengacu pada Kecerdasan, Kesejahteraan Serta Keharmonisan maka visi ini mempunyai tujuan yang sangat jelas dan terarah yang berindikasi pada perubahan (transformasi) menuju Papua Baru dan berfokus pada pembangunan manusia secara sistematis dan berkesinambungan, pemerataan ekonomi, dan keharmonisan sosial.

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Rumusan misi yang baik membantu lebih jelas penggambaran visi yang ingin dicapai dan menguraikan upaya-upaya apa yang harus dilakukan. Dalam suatu dokumen perencanaan, rumusan misi menjadi penting untuk memberikan kerangka bagi tujuan

dan sasaran serta arah kebijakan yang ingin dicapai dan menentukan jalan yang akan ditempuh untuk mencapai visi.

Memperhatikan visi serta perubahan paradigma dan kondisi yang akan dihadapi pada masa yang akan datang, maka dalam upaya mewujudkan Visi pembangunan Provinsi Papua Tahun 2025-2029, misi pembangunan sebagai berikut:

1. Penguatan tata kelola pemerintahan yang responsif (Papua Responsif)
2. Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Papua yang unggul dan inklusif (SDM Papua Berkualitas)
3. Pemantapan keamanan dan kedamaian yang harmonis (Papua Haromi)
4. Penguatan ekonomi inklusif berbasis potensi lokal (Papua Maju)
5. Percepatan pembangunan daerah tertinggal (Papua Berkeadilan)

3.2. Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025-2029

Dalam mengimplementasikan RPJMD Provinsi Papua Tahun 2025–2029, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua memegang peran kunci untuk memastikan komitmen pembangunan berkelanjutan tidak hanya tertuang dalam dokumen perencanaan strategis, tetapi juga diwujudkan dalam bentuk pelayanan nyata yang langsung dirasakan manfaatnya oleh masyarakat di tingkat operasional.

Tanggung jawab langsung dan utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua tertumpu pada Misi Pertama, yaitu “Penguatan Tata Kelola Pemerintahan yang responsif”. Secara spesifik, Badan Kepegawaian Daerah merupakan penanggung jawab untuk pencapaian tujuan “Terwujudnya Profesionalitas ASN”, dengan fokus pada sasaran yaitu “Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik”. Mandat kelembagaan menempatkan Badan Kepegawaian Daerah sebagai institusi strategis dalam mendukung pembangunan daerah yang melalui Penguatan tata kelola Pemerintahan yang responsif.

Berdasarkan mandat yang diembannya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua berperan sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Administrasi Kepegawaian.

Sehubungan dengan uraian tugas dan kewenangan di atas, berikut ini disampaikan tujuan dan sasaran Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029 secara lengkap.

Tabel 3. 1.
Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Indikator	Baseline (2024)	Target Tahun					
					2025 (%)	2026 (%)	2027 (%)	2028 (%)	2029 (%)	
Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik	Meningkatnya Efektivitas Tata Kelola Pemerintahan yang baik, Transparan dan Akuntabel	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	82,58	80	85	90	95	100	
			Pengelolaan Mutasi ASN	62,5	50	55	60	65	70	
			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	81,13	70	75	80	85	90	
			Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	100	50	55	60	65	70	
			Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	100	70	75	80	85	90
			Fasilitasi Sertifikasi	97,62	75	80	85	90	95	

			Jabatan ASN						
			Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	99,88	75	80	85	90	95
		Meningkatnya Tata Kelola Pengembangan Karir ASN	Pengelolaan Promosi ASN	53,92	50	55	60	65	70
		Meningkatnya Kualitas Penilaian Kinerja ASN	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	100	80	85	90	95	100
			Pembinaan Disiplin ASN	99,80	75	80	85	90	95

3.3. Strategi Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025-2029

Strategi dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025–2029 menempati posisi sentral sebagai fondasi dan arah pengembangan pelayanan publik serta fasilitasi investasi daerah. Strategi ini merupakan hasil dari proses analisis mendalam yang dirumuskan untuk menjadi pedoman kerja komprehensif bagi Badan Kepegawaian Daerah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya selama lima tahun ke depan. Hakikat dari strategi ini adalah menerjemahkan visi RPJMD Provinsi Papua yang bersifat makro menjadi langkah-langkah operasional yang implementatif, memastikan bahwa setiap kegiatan yang dilaksanakan merupakan bagian integral dari upaya sistematis untuk meningkatkan kemudahan berusaha, pemerataan akses layanan perizinan, dan promosi potensi investasi daerah. Dengan pendekatan yang adaptif terhadap kondisi geografis dan kebutuhan masyarakat, strategi ini mendukung pencapaian pembangunan daerah yang inklusif, berdaya saing, dan berkelanjutan.

Strategi kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua diarahkan untuk mendukung pembangunan daerah melalui :

1. Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian
2. Peningkatan pengembangan kompetensi ASN yang berdaya saing
3. Peningkatan Tata Kelola pengembangan Karir ASN sesuai Bidang Kompetensi dan kualifikasi
4. Meningkatkan kualitas kinerja ASN

Keselarasan antara rumusan strategi dengan tujuan dan sasaran Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029 dapat disajikan sebagai berikut.

Tabel 3. 2.
Tujuan, Sasaran, dan Strategi Renstra Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Papua Tahun 2025-2029

Tujuan	Sasaran	Strategi
Terwujudnya Efektivitas Tata Kelola Pemerintahan yang baik, Transparan dan Akuntabel	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian	Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik
	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik
	Meningkatnya Tata Kelola Pengembangan Karir ASN	Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik
	Meningkatnya Kualitas Penilaian Kinerja ASN	Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik

3.4. Tema dan Pentahapan Kebijakan Renstra

Penyusunan tema kebijakan untuk periode 2026 hingga 2030 ini didasarkan pada analisis mendalam terhadap empat permasalahan fundamental yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah, yaitu:

1. Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian secara transparansi dan akuntabel
2. Peningkatan pengembangan kompetensi ASN yang tepat, efektif dan berdaya saing
3. Peningkatan Tata Kelola pengembangan Karir ASN sesuai Bidang, Kompetensi, dan kualifikasi

4. Peningkatan kualitas dan efektifitas kinerja ASN yang berorientasi pada hasil/ nilai tambah

Tema-tema ini dirancang secara berurutan dan terintegrasi dalam kerangka lima tahunan (pentahapan) yang sistematis, dimulai dari perbaikan fondasi internal menuju pencapaian fungsi strategis, hingga akhirnya pada tahap konsolidasi dan keunggulan. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap tahun kebijakan tidak berdiri sendiri, melainkan saling memperkuat dan menjadi prasyarat bagi keberhasilan tahun berikutnya. Tahapan kebijakan ini secara umum dibagi sebagai berikut:

Tabel 3. 3.
Tema dan Pentahapan Kebijakan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2026-2030

Tahun	Fokus Kebijakan
2026	Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian secara transparansi dan akuntabel
2027	Peningkatan pengembangan kompetensi ASN yang tepat, efektif dan berdaya saing
2028	Peningkatan Tata Kelola pengembangan Karir ASN sesuai Bidang, Kompetensi, dan kualifikasi
2029	Peningkatan kualitas dan efektifitas kinerja ASN yang berorientasi pada hasil/ nilai tambah
2030	Peningkatan produktifitas yang lebih efektif, efisien dan tepat sasaran

Setiap fase pembangunan menjadi fondasi yang kokoh untuk tahapan berikutnya, memastikan bahwa kemajuan yang dicapai bersifat struktural, dan berjangka panjang. Berikut adalah uraian penjelasan untuk setiap tema kebijakan Badan Kepegawaian Daerah dari tahun 2026 hingga 2030.

Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian secara transparansi dan akuntabel

Secara kualitatif, pelayanan administrasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah cukup baik, dapat terlihat dari data penerapan pelayanan secara bertahap dari tahun sebelumnya. Keberhasilan penyelenggaraan pelayanan dapat diukur dari tingkat kepuasan penerima pelayanan. Kepuasan penerima pelayanan tercapai ketika mereka mendapatkan pelayanan sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan. Setiap penyelenggaraan pelayanan harus memiliki standar pelayanan yang diumumkan kepada seluruh pegawai sebagai jaminan kepastian bagi penerima layanan. Standar pelayanan ini merupakan kriteria yang harus dipatuhi oleh penyedia dan penerima layanan dalam pelaksanaan layanan di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua. Namun disatu sisi masih terdapat kekurangan yang menjadi bahan evaluasi Badan Kepegawaian Daerah sehingga melalui evaluasi yang dilakukan oleh manajemen dapat menjadi perubahan kearah yang lebih baik demi menunjang program kebijakan Pemerintah Provinsi papua.

Peningkatan pengembangan kompetensi ASN yang tepat, efektif dan berdaya saing

Dalam suatu organisasi, pengembangan kompetensi pegawai merupakan aspek yang sangat penting. Banyak pihak meyakini bahwa pengembangan kompetensi adalah faktor krusial yang mendasari peningkatan produktivitas, inovasi, dan daya saing suatu organisasi. Pengembangan kompetensi menjadi hal penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang terintegrasi dan responsif terhadap kebutuhan publik. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai ujung tombak pelayanan publik dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan ini. Namun, dalam perjalanannya, pengembangan kompetensi ASN di era transformasi digital masih menghadapi berbagai tantangan.

Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan digital yang masih cukup lebar. Tidak semua ASN memiliki intelektual ataupun akses yang sama terhadap teknologi informasi dan komunikasi. Selain itu, resistensi terhadap perubahan juga menjadi hambatan yang signifikan. Banyak ASN

yang merasa nyaman dengan cara kerja yang lama dan enggan untuk belajar hal-hal baru. Di sisi lain, transformasi digital juga membuka peluang besar bagi pengembangan kompetensi ASN. Data yang melimpah dapat dimanfaatkan untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Teknologi pembelajaran online memungkinkan ASN untuk belajar kapan saja dan di mana saja. Selain itu, kolaborasi dengan pihak eksternal dapat memperkaya program pengembangan kompetensi.

Melalui perubahan kebijakan dan sistem teknologi informasi dalam penerapan kinerja pemerintahan yang dirancangkan Pemerintah Provinsi Papua maka Badan Kepegawaian Daerah terus memantapkan strategi-strategi penerapan pengembangan kompetensi ASN secara menyeluruh dan bertahap sesuai kualifikasi dan kesiapan pegawai dalam melaksanakan penerapan pengembangan kompetensi pada masing-masing bidang.

Peningkatan Tata Kelola pengembangan Karir ASN sesuai Bidang, Kompetensi, dan kualifikasi

Pengembangan karier adalah proses manajemen yang menggambarkan pergerakan posisi atau jabatan menuju peningkatan dan kemajuan ASN sepanjang pengabdianannya pada Instansi Pemerintah yang digambarkan dalam pola karier ASN.

Dalam menyelenggarakan manajemen pengembangan karier ASN tingkat instansi, Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) wajib menetapkan rencana pengembangan karier, melaksanakan pengembangan karier, serta melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pengembangan karier. Sedangkan pada tingkat nasional, BKN wajib mengumumkan informasi lowongan jabatan di seluruh instansi Pemerintah melalui sistem informasi ASN, dimana setiap PPK menominasikan ASN yang masuk dalam kelompok rencana suksesi di lingkungannya untuk mengisi lowongan sesuai kebutuhan instansi.

Sejalan dengan hal ini, Badan Kepegawaian Daerah telah melaksanakan kegiatan dimaksud (pengembangan karir ASN) sesuai aturan dan juga

penerapan strategi melalui berbagai tahap demi menunjang Program Pemerintah Provinsi Papua.

Peningkatan kualitas dan efektifitas kinerja ASN yang berorientasi pada hasil/ nilai tambah

Untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang baik, pengelolaan aparatur sipil negara yang baik sangat diperlukan, kemudian pelaksanaannya disertai dengan beberapa prinsip yang saling terkait. Salah satu prinsip good governance yaitu akuntabilitas, akuntabilitas ini sendiri merupakan tanggung jawab pemerintah kepada masyarakat dan negara, karena diberikan kepercayaan dan kekuasaan untuk menangani segala hal yang berkaitan dengan dirinya atau organisasi yang berkepentingan.

Mengingat kenyataan yang ada di masyarakat sekarang ini bahwa masyarakat menuntut adanya peningkatan pelayanan prima atas kinerja pemerintah serta berbagai kebijakan yang dilakukannya. Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk Sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah, yang selalu berkomitmen kuat terhadap pelaksanaan perubahan paradigma. Dimana tata kelola pemerintahan yang baik dapat tercapai (good governance) sehingga peningkatan kualitas dan efektifitas kinerja ASN yang nyata dapat berorientasi pada hasil/ nilai tambah serta mendukung Program kinerja Pemerintah Provinsi Papua.

Peningkatan produktifitas secara efektif, efisien dan tepat sasaran

Proses globalisasi selalu mensyaratkan kesiapan dan daya saing yang nyata dan akurat. Untuk itu, secara internal maupun eksternal perlu dilakukan langkah-langkah yang tepat. Salah satu langkah internal yang menjadi pilihan penting adalah restrukturisasi, yakni setiap usaha untuk menuju organisasi yang lebih efektif, efisien lebih produktif, dibanding sebelum dilakukannya restrukturisasi. Dalam hubungan ini, restrukturisasi

dapat dilakukan dengan 4 (empat) macam pendekatan, yaitu pendekatan aspek manajemen, anggaran, partisipasi masyarakat (kemitraan), serta rasio input-output. Aspek partisipasi masyarakat perlu ditonjolkan, sebab selain sebagai wahana pemberdayaan, partisipasi sekaligus juga merupakan sarana sosial control terhadap penyelenggaraan administrasi publik pada pemerintahan.

Dalam mendukung Program Pemerintah Provinsi Papua dalam penyelenggaraan administrasi kepegawaian, peningkatan produktivitas tidak hanya secara materi namun juga dapat dirasakan secara fisik (administrasi) sehingga Badan Kepegawaian Daerah Papua selaku penyelenggara Administrasi Kepegawaian pada Pemerintah Provinsi Papua mengedepankan efisiensi serta efektifitas anggaran yang dikeluarkan guna peningkatan produktivitas yang optimal dan tepat sasaran.

3.5. Arah Kebijakan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025-2029

Kebijakan berfungsi sebagai pedoman utama dalam menjalankan strategi, guna memastikan konsistensi dan keterarahan setiap tindakan pada tujuan yang telah ditetapkan. Bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua, kebijakan ini menjadi kompas strategis yang memandu agar setiap langkah teknokratis dan implementatif yang diambil selaras secara koheren dengan Visi Pembangunan Daerah.

Visi Pembangunan Provinsi Papua untuk periode 2025–2029 adalah “Terwujudnya Transformasi Papua yang Cerdas, Sejahtera, dan Harmoni.” Seluruh arah kebijakan Badan Kepegawaian Daerah harus mengacu pada perwujudan visi tersebut. Oleh karena itu, arah kebijakan pembangunan Badan Kepegawaian Daerah dirumuskan secara sistematis dan terintegrasi, dengan berpedoman pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Papua Tahun 2025–2029 serta mengacu pada Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) yang berlaku di tingkat pusat. Hal ini menjamin legalitas, akuntabilitas, dan mutu perencanaan pembangunan sektor pelayanan

perizinan dan penanaman modal, khususnya dalam peningkatan kemudahan berusaha, perluasan investasi daerah, dan pemerataan akses layanan publik yang berkualitas. Rincian lebih lanjut mengenai arah kebijakan tersebut disajikan dalam Tabel 3.4 berikut ini.

Tabel 3. 4.
Arah Kebijakan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029

NSPK (Norma, Standar, Prosedur, Kriteria)	Arah Kebijakan RENSTRA
Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik	Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian secara transparansi dan akuntabel
	Peningkatan pengembangan kompetensi ASN yang tepat, efektif dan berdaya saing
	Peningkatan Tata Kelola pengembangan Karir ASN sesuai Bidang, Kompetensi, dan kualifikasi
	Peningkatan kualitas dan efektifitas kinerja ASN yang berorientasi pada hasil/ nilai tambah
	Peningkatan produktifitas secara efektif, efisien dan tepat sasaran

Keselarasan arah kebijakan terhadap strategi, sasaran dan tujuan dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029 dapat dilihat pada Tabel 3.5 di bawah ini.

Tabel 3. 5.
Keselarasan Arah Kebijakan Terhadap Strategi, Sasaran dan Tujuan Pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terwujudnya Efektivitas Tata Kelola Pemerintahan yang baik, Transparan dan Akuntabel	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian	Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik	Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian secara transparansi dan akuntabel
	Meningkatnya	Peningkatan	Peningkatan

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
	Pengembangan Kompetensi ASN	kapasitas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik	pengembangan kompetensi ASN yang tepat, efektif dan berdaya saing
	Meningkatnya Tata Kelola Pengembangan Karir ASN	Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik	Peningkatan Tata Kelola pengembangan Karir ASN sesuai Bidang, Kompetensi, dan kualifikasi
	Meningkatnya Kualitas Penilaian Kinerja ASN	Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik	Peningkatan kualitas dan efektifitas kinerja ASN yang berorientasi pada hasil/ nilai tambah
		Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik	Peningkatan produktifitas secara efektif, efisien dan tepat sasaran

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1. Program, Kegiatan dan Subkegiatan Penyelenggaraan Bidang Urusan

Pengoperasionalan tujuan, sasaran, strategi, dan kebijakan dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua diwujudkan melalui proses formulasi yang konkret, yaitu dengan merancang program, kegiatan, dan sub-kegiatan. Formulasi ini tidak hanya berhenti pada perencanaan aktivitas, tetapi dilengkapi dengan instrumen pengukuran yang kritikal, yaitu indikator kinerja dan target capaian yang dirancang untuk kurun waktu lima tahun. Renstra ini secara spesifik menetapkan target dan mengalokasikan anggaran untuk periode lima tahun di masa depan, yaitu dari tahun 2026 hingga 2030. Adapun program dan kegiatan untuk tahun 2025 dikecualikan dari cakupan dokumen ini karena telah menjadi bagian dari dan diatur dalam Renja-PD tahun 2025, yang merupakan penjabaran tahunan dari siklus perencanaan sebelumnya.

Penentuan target untuk tahun 2030 dalam Renstra ini memainkan peran ganda yang sangat strategis. Di satu sisi berfungsi sebagai target akhir yang menjadi tolok ukur keberhasilan keseluruhan periode Renstra 2026-2030. Di sisi lain, target tahun 2030 ini difungsikan sebagai dasar atau landasan awal untuk penyusunan Renja tahun 2030. Kedudukan ganda inilah yang menjadikan capaian tahun 2030 sebagai sebuah batu pijak yang vital, yang memastikan terciptanya transisi yang berkelanjutan antar periode perencanaan, sekaligus menjaga konsistensi arah kebijakan dan program pembangunan agar tidak terputus atau berubah haluan secara drastis di masa mendatang, sehingga membangun sebuah rantai pembangunan yang terus berkesinambungan dan terarah.

Tabel 4. 1.
Teknik Merumuskan Program Kegiatan Subkegiatan Pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Papua Tahun 2025-2029

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output Kegiatan / Sub Kegiatan	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	Satuan	URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	Ket
Terwujudnya Efektivitas Tata Kelola Pemerintahan yang baik, Transparan dan Akuntabel	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian	Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		Program Kepegawaian Daerah Papua	
		Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik		Pengelolaan Mutasi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN		Program Kepegawaian Daerah Papua	
		Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		Program Kepegawaian Daerah Papua	

		Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik		Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK		Program Kepegawaian Daerah Papua	
	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN			Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN		Program Kepegawaian Daerah Papua	
				Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN		Program Kepegawaian Daerah Papua	
				Fasilitasi Pengembangan Karir Dalam Jabatan Fungsional	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional		Program Kepegawaian Daerah Papua	
	Meningkatnya Tata Kelola Pengembangan Karir ASN			Pengelolaan Promosi ASN	Pengelolaan Promosi ASN		Program Kepegawaian Daerah Papua	
	Meningkatnya Kualitas Penilaian Kinerja ASN			Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai		Program Kepegawaian Daerah Papua	

				Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Pembinaan Disiplin ASN		Program Kepegawaian Daerah Papua	
				Pembinaan Disiplin ASN			Program Kepegawaian Daerah Papua	
				Fasilitasi Lembaga Profesi ASN			Program Kepegawaian Daerah Papua	
				Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN			Program Kepegawaian Daerah Papua	
				Pengelolaan Data Kepegawaian			Program Kepegawaian Daerah Papua	

Tabel 4. 2.
Rencana Program/ Kegiatan/ Subkegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua
Tahun 2025-2029

KODE	URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	Satuan	Base line (202 4)	Target dan Pagu Indikatif Tahun									
					2026		2027		2028		2029		2030	
					Target	Pagu (Rp.)	Target	Pagu (Rp.)	Target	Pagu (Rp.)	Target	Pagu (Rp.)	Target	Pagu (Rp.)
		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	(%)	82,58	80		85		90		95		100	
		Pengelolaan Mutasi ASN	(%)	62,5	50		55		60		65		70	
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	(%)	81,13	70		75		80		85		90	
		Koordinasi dan Fasilitas Pengad	(%)	100	50		55		60		65		70	

KODE	URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	Satuan	Base line (202 4)	Target dan Pagu Indikatif Tahun									
					2026		2027		2028		2029		2030	
					Target	Pagu (Rp.)	Target	Pagu (Rp.)	Target	Pagu (Rp.)	Target	Pagu (Rp.)	Target	Pagu (Rp.)
		aan PNS dan PPPK												
		Pengelo laan Pendi kan Lanjuta n ASN	(%)	10 0	70		75		80		85		90	
		Fasilita si Sertifika si Jabatan ASN	(%)	97 ,6 2	75		80		85		90		95	
		Fasilita si Penge mbanga n Karir dalam Jabatan Fungsio nal	(%)	99 ,8 8	75		80		85		90		95	
		Pengelo	(%)	53	50		55		60		65		70	

KODE	URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	Satuan	Base line (202 4)	Target dan Pagu Indikatif Tahun									
					2026		2027		2028		2029		2030	
					Target	Pagu (Rp.)	Target	Pagu (Rp.)	Target	Pagu (Rp.)	Target	Pagu (Rp.)	Target	Pagu (Rp.)
		laan Promosi ASN		,9 2										
		Pengelo laan Tanda Jasa bagi Pegawa i	(%)	10 0	80		85		90		95		100	
		Pembin aan Disiplin ASN	(%)	99 ,8 0	75		80		85		90		95	

Sebagai upaya untuk mendukung terwujudnya program prioritas Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Papua pada periode 2025-2029, berikut ini disampaikan daftar sub-kegiatan yang dirancang secara strategis untuk mendorong percepatan pembangunan di Provinsi Papua.

Tabel 4. 3.
Daftar Sub Kegiatan Prioritas Dalam Mendukung Program Prioritas Gubernur dan Wakil Gubernur Terpilih Tahun 2025-2029

Outcome	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan
Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
	Pengelolaan Mutasi ASN
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
	Pengelolaan Promosi ASN
	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai
	Pembinaan Disiplin ASN

4.2. Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Kinerja penyelenggaraan bidang urusan merupakan sebuah konsep yang menggambarkan seberapa efektif dan efisien suatu OPD dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya pada sektor tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk dapat menilai kinerja ini secara objektif dan terstruktur, diperlukan alat ukur yang dikenal sebagai indikator kinerja. Dalam konteks perencanaan strategis, dua jenis indikator yang memegang peranan penting adalah Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Kunci.

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan alat ukur yang bersifat strategis dan dijabarkan langsung dari tujuan serta sasaran organisasi yang tertuang dalam dokumen Rencana Strategis. Tujuan dan sasaran ini bersifat jangka menengah, dan menggambarkan ambisi serta kontribusi akhir OPD terhadap kesejahteraan masyarakat. Dengan kata lain, Indikator Kinerja Utama berfokus pada tingkat outcome akhir hingga

dampak. Indikator ini menjawab pertanyaan mendasar tentang seberapa besar kontribusi OPD dalam mengubah atau memperbaiki kondisi di bidang urusannya.

IKU dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029 yang diambil dari indikator kinerja tujuan dan sasaran dapat diurai sebagai berikut.

Tabel 4. 4.
Indikator Kinerja Utama Dinas Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Papua Tahun 2025-2030

Indikator Kinerja	Satuan	Baseline (2024)	Target Tahun					
			2025	2026	2027	2028	2029	2030
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	(%)	82,58	80	85	90	95	100	
Pengelolaan Mutasi ASN	(%)	62,5	50	55	60	65	70	
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	(%)	81,13	70	75	80	85	90	
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	(%)	100	50	55	60	65	70	
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	(%)	100	70	75	80	85	90	
Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	(%)	97,62	75	80	85	90	95	
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	(%)	99,88	75	80	85	90	95	
Pengelolaan Promosi ASN	(%)	53,92	50	55	60	65	70	
Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	(%)	100	80	85	90	95	100	
Pembinaan Disiplin ASN	(%)	99,80	75	80	85	90	95	

Sementara itu, Indikator Kinerja Kunci (IKK) memiliki sifat yang lebih taktis dan operasional. Indikator ini berasal dari level yang lebih rendah, yaitu outcome atau hasil langsung yang diharapkan dari sebuah program tertentu. Setiap program yang dijalankan organisasi dirancang untuk mencapai sebagian dari sasaran strategis. Indikator Kinerja Kunci ini berfungsi sebagai kunci untuk menilai keberhasilan implementasi program tersebut. Ia berfokus pada hasil langsung yang dapat dirasakan oleh kelompok sasaran masyarakat. Pertanyaan yang dijawab oleh IKK adalah apakah program yang dijalankan telah berhasil menghasilkan keluaran yang langsung bermanfaat.

Hubungan antara Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Kunci adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat dan hierarkis. Indikator Kinerja Kunci berperan sebagai driver atau pendorong yang secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian Indikator Kinerja Utama.

Berikut ini disajikan IKK dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029 yang diambil dari indikator kinerja outcome prioritas sebagai berikut.

Tabel 4. 5.
Indikator Kinerja Kunci Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua
Tahun 2026-2030

Indikator Kinerja	Satuan	Baseline (2024)	Target Tahun					
			2025	2026	2027	2028	2029	2030
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	(%)	82,58	80	85	90	95	100	
Pengelolaan Mutasi ASN	(%)	62,5	50	55	60	65	70	
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	(%)	81,13	70	75	80	85	90	
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	(%)	100	50	55	60	65	70	
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	(%)	100	70	75	80	85	90	
Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	(%)	97,62	75	80	85	90	95	

Indikator Kinerja	Satuan	Baseline (2024)	Target Tahun					
			2025	2026	2027	2028	2029	2030
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	(%)	99,88	75	80	85	90	95	
Pengelolaan Promosi ASN	(%)	53,92	50	55	60	65	70	
Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	(%)	100	80	85	90	95	100	
Pembinaan Disiplin ASN	(%)	99,80	75	80	85	90	95	

BAB V

P E N U T U P

5.1. Kesimpulan Penting Substansial

Dokumen Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua untuk periode 2025-2029 menghadirkan beberapa poin kunci yang substansial sebagai berikut.

1. Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan pembangunan yang disusun secara menyeluruh, operasional, dan partisipatif. Landasan hukum yang kuat menjamin keselarasan dengan kebijakan nasional sekaligus merespons konteks dan kebutuhan khusus Papua;
2. Dokumen ini berfungsi sebagai penjabaran operasional dari visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur, yang mentransformasikan komitmen politik menjadi program, kegiatan, dan target kinerja yang terukur, sehingga menyatukan arah kerja seluruh ASN, khususnya di Badan Kepegawaian Daerah;
3. Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Badan Kepegawaian Daerah ini berlandaskan pada kerangka regulasi yang lengkap, termasuk tentang Otonomi Khusus Papua dan Rencana Induk Percepatan Pembangunan Papua (RIPPP) dan Rencana Aksi Percepatan Pembangunan Papua (RAPPP). Hal ini menunjukkan respons yang sensitif dan strategis terhadap percepatan pembangunan di Provinsi Papua, melampaui sekadar pemenuhan administratif;
4. Proses penyusunan yang melibatkan 9 (sembilan) tahapan sistematis, termasuk forum lintas perangkat daerah dan reviu oleh APIP, mencerminkan prinsip akuntabilitas dan koordinasi, sehingga menghasilkan dokumen yang berkualitas dan memiliki legitimasi kuat;
5. Renstra Badan Kepegawaian Daerah ini memuat kerangka logis yang jelas, dari tujuan, sasaran, program, hingga rincian kegiatan dan sub

kegiatan. Struktur ini memudahkan pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi, karena setiap aktivitas dapat ditelusuri kontribusinya terhadap tujuan utama;

6. Dokumen Renstra Badan Kepegawaian Daerah ini tidak hanya berisi daftar program, tetapi juga dilengkapi dengan strategi utama dan arah kebijakan. Hal ini berfungsi untuk merasionalisasi pilihan program, mengalokasikan sumber daya secara efisien, dan mempertahankan fokus pada prioritas pembangunan daerah;
7. Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua untuk periode 2025-2029 memuat tujuan, sasaran, program, kegiatan, dan sub-kegiatan yang menjadi panduan eksekusi nyata bagi Badan Kepegawaian Daerah dalam mewujudkan visi-misi kepemimpinan daerah selama periode 2025-2029;
8. Dokumen Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2025-2029 secara eksplisit mengintegrasikan isu-isu strategis seperti pengurangan kesenjangan, pelestarian lingkungan, dan pemberdayaan masyarakat adat, yang selaras dengan semangat Otonomi Khusus dan tujuan pembangunan berkelanjutan;
9. Melalui target kinerja yang terukur pada setiap program dan kegiatannya, Renstra Badan Kepegawaian Daerah ini berfungsi sebagai alat manajemen untuk pengendalian dan evaluasi kinerja perangkat daerah, memastikan akuntabilitas hasil pembangunan;
10. Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029 ini dirancang sebagai dokumen yang hidup, yang memungkinkan adanya penyesuaian dan penyempurnaan secara berkala untuk merespons dinamika perubahan, tantangan baru, dan peluang yang muncul selama periode pelaksanaannya.

5.2. Kaidah-Kaidah Pelaksanaan

Kaidah pelaksanaan berfungsi sebagai seperangkat prinsip dan rambu-rambu operasional yang mengatur implementasi Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029. Formulasi kaidah ini dirancang untuk menciptakan sebuah sistem kerja yang terpadu,

terukur, dan akuntabel, guna menjamin tercapainya tujuan strategis dengan beberapa capaian utama:

1. Pimpinan OPD, yang meliputi Kepala Badan, Sekretaris, dan para Kepala Bidang, diwajibkan untuk menyebarluaskan dan memasyarakatkan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Tahun 2025-2029 kepada semua pihak terkait, termasuk DPR Papua;
2. Seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah harus mengimplementasikan setiap program, kegiatan, dan sub-kegiatan yang tercantum dalam Renstra-PD ini dengan penuh tanggung jawab dan seoptimal mungkin;
3. Renstra Badan Kepegawaian Daerah ini akan dijabarkan lebih rinci setiap tahunnya ke dalam Renja-PD, yang kemudian diintegrasikan ke dalam RKPD Provinsi Papua melalui SIPD;
4. Apabila terdapat penyesuaian target tahunan akibat dinamika di lapangan yang tidak mengganggu capaian akhir jangka menengah, perubahan pada Renstra-PD ditetapkan melalui Peraturan Kepala Daerah dengan mekanisme yang sama (*mutatis mutandis*). Dinamika yang dimaksud dapat berupa perubahan asumsi ekonomi dan pendanaan daerah, pergeseran prioritas pembangunan, perubahan kebijakan atau nomenklatur, serta situasi darurat atau luar biasa sesuai ketentuan perundang-undangan;
5. Guna memastikan efektivitas pelaksanaan Renstra-PD, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua berkewajiban melakukan pemantauan, fasilitasi, dan mediasi dalam proses penjabarannya ke dalam RKPD di seluruh lingkungan Pemerintah Provinsi Papua.

5.3. Pengendalian dan Evaluasi

Pengendalian dan evaluasi atas Renstra Badan Kepegawaian Daerah 2025–2029 adalah sebuah siklus manajemen yang terintegrasi dan berkesinambungan. Tujuannya adalah untuk memastikan implementasi rencana berjalan sesuai dengan koridor kebijakan yang

telah ditetapkan, serta mencapai target-targetnya secara efektif dan efisien. Proses ini berperan sebagai sistem umpan balik yang vital untuk mendeteksi penyimpangan, tantangan, maupun ketidaksesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan di lapangan, sehingga koreksi dan perbaikan dapat segera dilakukan. Secara rinci, siklus ini dijalankan melalui empat tahapan kegiatan yang saling berkaitan:

1. Pengendalian dan Evaluasi Renstra Badan Kepegawaian Daerah untuk periode 2025–2029 merupakan suatu proses manajerial yang bersifat siklus, sistematis, dan berkelanjutan. Inti dari proses ini adalah untuk menjamin bahwa pelaksanaan rencana strategis tersebut berlangsung secara efektif dan efisien, sesuai dengan arah kebijakan serta target-target yang telah ditetapkan sebelumnya. Lebih dari sekadar pengawasan pasif, mekanisme ini berfungsi sebagai sarana umpan balik yang kritis untuk secara proaktif mengidentifikasi, mengoreksi, dan memperbaiki setiap penyimpangan, hambatan, atau kesenjangan yang muncul antara dokumen perencanaan dan realitas di lapangan.
2. Secara operasional, proses ini diwujudkan melalui serangkaian tahapan yang saling terhubung. Tahap awal dimulai dengan pemantauan atau monitoring yang dilakukan secara rutin dan berkala, yaitu triwulanan dan semesteran. Kegiatan ini berfokus pada pengumpulan data dan informasi mengenai realisasi fisik, keuangan, serta capaian kinerja dari setiap program dan kegiatan. Data yang terkumpul dari pemantauan kemudian menjadi dasar dilakukannya evaluasi. Evaluasi ini dilaksanakan dengan tiga pendekatan utama yang selaras dengan siklus perencanaan :
 - a. Evaluasi Kebijakan. Evaluasi ini dilakukan pada saat penyusunan Renstra-PD untuk menilai kesesuaian arah kebijakan dan strategi dengan kebutuhan riil daerah dan regulasi;
 - b. Evaluasi Pelaksanaan. Evaluasi ini dilaksanakan setiap tahun untuk menganalisis kinerja implementasi, efisiensi sumber daya, pencapaian target, serta kendala operasional sebagai bahan

perencanaan tahun berikutnya. Evaluasi ini diimplementasikan melalui evaluasi tahunan Renja-PD;

- c. Evaluasi Hasil. Evaluasi ini dilakukan untuk menilai dampak keseluruhan, keberlanjutan, dan kontribusi capaian Renstra-PD terhadap tujuan pembangunan jangka menengah daerah, yang juga menjadi bahan pembelajaran untuk periode berikutnya.
3. Tahap selanjutnya adalah pengendalian dan tindak lanjut, di mana langkah-langkah korektif diambil berdasarkan temuan dari evaluasi. Tindakan ini dapat berupa penyesuaian target, realokasi anggaran, perbaikan metode kerja, atau penghentian program yang tidak efektif, sehingga memastikan adanya aksi perbaikan yang nyata. Seluruh rangkaian kegiatan ini kemudian diakhiri dengan pelaporan dan akuntabilitas melalui penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Laporan ini merupakan bentuk pertanggungjawaban kepada pimpinan daerah, legislatif, dan masyarakat;
4. Pengendalian dan evaluasi bukanlah kegiatan yang terpisah atau bersifat administratif belaka. Keduanya merupakan siklus vital yang terintegrasi dalam seluruh tahapan manajemen pembangunan, dengan tujuan akhir untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya daerah dimanfaatkan secara optimal guna mewujudkan visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Papua selama periode 2025–2029.