



RENCANA STRATEGIS

RENSTRA

TAHUN

2025-2029



BKPSDM

BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA





KATA PENGANTAR

Perubahan paradigma tata kelola pemerintahan menuju tata kelola pemerintahan yang responsif, adaptif, dan transparan telah mendorong penguatan sistem akuntabilitas kinerja penyelenggara negara sebagai instrumen utama pertanggungjawaban pelaksanaan pemerintahan. Dalam era transformasi digital dan kompleksitas tantangan global, Rencana Strategis (Renstra) menjadi instrumen untuk memastikan setiap instansi pemerintah mampu merespon dinamika perubahan secara tepat dan terukur.

Renstra dirancang untuk mengukur kinerja organisasi secara sistematis dengan berfokus pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis. Sebagai dokumen operasional, Renstra memiliki jangka waktu lima tahun dan menjadi penjabaran teknis dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang berlaku. Penyusunannya membutuhkan pendekatan holistik, partisipatif, dan berbasis bukti untuk memastikan seluruh program dan kegiatan organisasi mampu menjawab kebutuhan dan ekspektasi publik.

Dalam kaitannya pada sektor pengelolaan kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas terus berupaya beradaptasi dengan tuntutan reformasi birokrasi. Fokus utama adalah meningkatkan profesionalitas, integritas, dan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui perencanaan strategis yang selaras dengan perkembangan teknologi informasi dan perubahan regulasi. Renstra BKPSDM menjadi landasan untuk merumuskan kebijakan yang memprioritaskan peningkatan kualitas pelayanan publik, pengembangan SDM berbasis kompetensi, serta pengelolaan manajemen ASN yang transparan dan akuntabel.



Melalui Renstra ini, BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas berkomitmen untuk menyelaraskan seluruh kebijakan dan program dengan visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati periode 2025-2029, guna memastikan tata kelola pemerintahan yang berorientasi pada hasil serta menjawab tantangan kepegawaian modern. Renstra ini juga berfungsi sebagai panduan dalam penyusunan rencana kinerja tahunan, perencanaan anggaran, serta pelaporan akuntabilitas kinerja instansi secara menyeluruh.

Kami berharap dokumen Rencana Strategis (Renstra) ini dapat menjadi pedoman yang bermanfaat bagi seluruh pemangku kepentingan dalam melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dengan panduan yang terarah dan komprehensif ini, diharapkan tercipta sinergi yang kuat antara kebijakan, program, dan pelaksanaan di lapangan, sehingga dapat mendukung terwujudnya visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Kepulauan Anambas periode 2025-2029. Renstra ini tidak hanya menjadi dokumen perencanaan, tetapi juga sebuah komitmen nyata untuk terus memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat serta mendorong transformasi ASN yang profesional, inovatif, dan berintegritas.

Tarempa, 15 September 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA,



Dra. NURGAYAH, M.A.
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 196801262000032002



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
BAB I	7
PENDAHULUAN	7
1.1 Latar Belakang	7
1.2 Landasan Hukum.....	10
1.3 Maksud dan Tujuan	13
1.4 Sistematika Penulisan.....	15
BAB II	18
GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	18
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	18
2.2 Sumber Daya Aparatur.....	29
a. Sumber Daya Aparatur berdasar kualifikasi golongan dan jabatan	30
b. Sumber Daya Aparatur berdasarkan kualifikasi pendidikan	31
2.3 Sumber Daya Aset	34
2.4 Kinerja Pelayanan	36
2.5 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan.....	42
2. Peluang.....	43
2.6 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah.....	44
2.7 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi.....	45
2.8 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.....	54
2.9 Telaahan Renstra K/L dan Renstra.....	56
2.10 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	62
2.11 Penentuan Isu-isu Strategis	70
BAB III.....	74
TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	74
3.1 Tujuan Dan Sasaran	74
3.2 STRATEGI DAN KEBIJAKAN	77



BAB IV	80
PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	80
4.1 KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	86
BAB V	88
PENUTUP	88



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Sumber Daya Aparatur BKPSDM Berdasarkan Kualifikasi Golongan dan Jabatan	30
Tabel 2. 2 Sumber Daya Aparatur BKPSDM berdasarkan Kualifikasi Pendidikan.....	31
Tabel 2. 3 Sumber Daya Aparatur berdasarkan Kelamin.....	32
Tabel 2. 4 Sarana dan Prasarana Pendukung.....	35
Tabel 2. 5 (Tabel T-C. 23) Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2021-2026	38
Tabel 2. 6 (Tabel T-C. 24) Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Kepulauan Anambas.....	41
Tabel 2. 7 (Tabel. T-B.35.) Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah	53
Tabel 3. 1 (Tabel T-C.25.) Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan	76
Tabel 3. 2 (Table T-C.26) Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan	78
Tabel 4. 1 (Tabel T-C. 27.) Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas	84
Tabel 4. 2 (Tabel T-C.28) Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran.....	87
Tabel 4. 3 (Tabel T-C.28) Indikator Kinerja Kunci Perangkat Daerah.....	87



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai bagian integral dalam mendukung Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, khususnya di bidang kepegawaian serta pengembangan sumber daya kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki tanggung jawab strategis untuk memastikan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) aparatur yang efektif. BKPSDM berkomitmen untuk mendorong transformasi paradigma pengelolaan SDM aparatur yang tidak hanya adaptif terhadap perubahan zaman, tetapi juga berfokus pada percepatan reformasi birokrasi. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan ASN yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kinerja yang unggul dan profesional, selaras dengan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks.

Komitmen ini menjadi lebih relevan dalam kerangka pelaksanaan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang memberikan landasan hukum untuk perencanaan terintegrasi di seluruh tingkatan pemerintahan, baik pusat maupun daerah. Sebagai bagian dari sistem ini, setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) diwajibkan untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra) lima tahunan. Renstra tidak hanya memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan, tetapi juga dirancang untuk mencakup sasaran spesifik dan terukur, sehingga dapat menjadi pedoman yang jelas dalam pencapaian target organisasi.



Penyusunan Renstra diatur secara rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. Lebih lanjut, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menegaskan pentingnya perencanaan strategis sebagai langkah awal dalam menjawab tantangan lingkungan strategis yang dinamis, baik di tingkat lokal, nasional, maupun global. Oleh karena itu, Renstra harus menjadi dokumen yang mampu menjembatani kebutuhan instansi untuk menghadapi perubahan regulasi, dinamika sosial-ekonomi, dan perkembangan teknologi yang terus berlangsung.

Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah berfungsi sebagai pedoman utama bagi kepala perangkat daerah dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah serta menjadi acuan untuk penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Renstra ini juga menjadi landasan dalam pelaksanaan organisasi, yang disusun dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan internal organisasi, serta peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal. Proses identifikasi faktor internal dan eksternal ini melibatkan berbagai pemangku kepentingan di BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas, dengan tetap mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Teknokratik Kabupaten Kepulauan Anambas tahun 2025-2029.

Renstra tidak hanya menjadi panduan strategis tetapi juga berfungsi sebagai dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja. Dengan demikian, keberhasilan maupun kendala dalam pelaksanaan program dan kegiatan dapat dievaluasi secara realistis untuk mengantisipasi kebutuhan di masa depan. Penyusunan Renstra BKPSDM setidaknya mempertimbangkan perspektif keuangan, pelayanan sesuai tugas pokok dan fungsi,



pemberdayaan organisasi, serta harapan dari pengguna layanan, agar relevan dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat.

Sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Renstra ini merupakan bagian dari upaya untuk mewujudkan ASN sebagai profesi yang memiliki tanggung jawab untuk terus mengembangkan diri, mempertanggungjawabkan kinerja secara transparan, serta menerapkan prinsip meritokrasi dalam pengelolaan ASN. Undang-Undang ini menekankan pentingnya membangun ASN yang berintegritas, profesional, netral dari intervensi politik, bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Manajemen ASN berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2023 didesain untuk memastikan bahwa kompetensi dan kualifikasi individu sesuai dengan kebutuhan jabatan, melalui proses rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi yang selaras dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Oleh sebab itu, Renstra BKPSDM 2025-2029 menjadi bagian integral dari RPJMD Kabupaten Kepulauan Anambas, dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen dan pembinaan ASN yang adaptif dan progresif.

Sebagai kelanjutan dari Renstra BKPSDM sebelumnya, dokumen ini berperan sebagai panduan strategis dalam menetapkan prioritas kerja BKPSDM. Renstra ini merinci sasaran pokok yang harus dicapai, arah kebijakan, program pembangunan, dan kegiatan utama, sehingga memberikan panduan yang terukur dan memudahkan pencapaian tujuan organisasi dalam mendukung visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang terpilih untuk lima tahun ke depan.



Dengan landasan ini, BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas tidak hanya memastikan bahwa dokumen perencanaan strategis ini sejalan dengan visi dan misi daerah, tetapi juga dapat diimplementasikan secara efektif untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Tidak terlepas dari itu saja, pengelolaan SDM yang berorientasi pada hasil, pengembangan kompetensi aparatur, serta integrasi teknologi digital dalam manajemen kepegawaian menjadi perwujudan atas reformasi birokrasi yang berkelanjutan.

1.2 Landasan Hukum

Landasan Hukum Penyusunan Rencana Strategis ini adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4421);
2. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Kabupaten Kepulauan Anambas di Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4879);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);



5. Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
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 (PP) Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah Pemerintahan Daerah Provinsi Dan Pemerintahan Daerah Kabupaten Kota;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 927);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan



Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);

11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 Tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
14. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15-3406 Tahun 2024 Tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.
15. Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas (Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2016 Nomor 52, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor 53) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas (Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2021 Nomor 87, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor 88);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2023-2043 (Lembaran Daerah



Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2023 Nomor 96, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor 97);

17. Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor 2 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Pengarusutamaan Gender (Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2024 Nomor 100);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor 5 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2024 Nomor 103 Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor 103);
19. Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor 1 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2025-2029;
20. Peraturan Bupati Kepulauan Anambas Nomor Nomor 47 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2021 Nomor 618);
21. Peraturan Bupati Kepulauan Anambas Nomor 39 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2022 Nomor 682).

1.3 Maksud dan Tujuan

a. Maksud

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2025–2029 dimaksudkan sebagai pedoman perencanaan yang sistematis,



terukur, dan terintegrasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas. Dokumen ini dirancang untuk memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan yang dilaksanakan sejalan dengan visi dan misi kepala daerah, serta mendukung pencapaian sasaran pembangunan yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

b. Tujuan

Penyusunan Renstra ini bertujuan untuk:

1. Merumuskan arah kebijakan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas yang sesuai dengan isu-isu strategis di bidang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Memastikan keterpaduan antara Renstra dengan dokumen perencanaan pembangunan daerah lainnya, seperti RPJMD, RKPD, dan kebijakan pembangunan nasional.
3. Menyediakan dasar perencanaan yang jelas untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan program dan kegiatan, sehingga dapat diukur melalui indikator kinerja yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (*SMART*).
4. Membangun sinergi yang efektif antara pemerintah daerah, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya dalam pengelolaan kepegawaian daerah.
5. Mengadaptasi rencana kerja organisasi dengan perkembangan kondisi lokal, nasional, dan global untuk memastikan keberlanjutan pembangunan yang inklusif dan berdaya saing.



6. Menjadi acuan dalam melakukan pengendalian dan evaluasi kinerja organisasi, sehingga memungkinkan perbaikan berkelanjutan pada setiap siklus perencanaan pembangunan.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2025-2029 sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I ini memuat mengenai latar belakang penyusunan Renstra, landasan hukum yang mendasari penyusunan dan substansi Renstra, maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra, serta sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Bab ini memberikan gambaran mengenai pelayanan yang diberikan dan menjadi tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas. Gambaran pelayanan ini ditinjau dari tugas dan fungsi, sumber daya yang dimiliki baik pegawai maupun sarana prasarana, capaian kinerja sejauh ini, dan tantangan serta peluang yang dihadapi untuk mengembangkan pelayanan organisasi.

Serta menguraikan tentang isu-isu strategis yang dihadapi dan harus ditangani oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas. Isu-isu strategis ini bersumber dari identifikasi permasalahan, mandat yang diberikan oleh Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah melalui visi, misi, dan program-programnya, serta perencanaan di tingkat nasional, provinsi dan perencanaan di tingkat daerah.



BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab ini secara mendalam menguraikan perumusan tujuan dan sasaran yang dirancang untuk dicapai dalam rentang waktu lima tahun. Perumusan ini didasarkan pada analisis mendalam terhadap tugas pokok dan fungsi organisasi, serta mempertimbangkan isu-isu strategis yang telah diidentifikasi sebagai faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran.

Bab ini juga membahas tentang proses perumusan visi dan misi jangka menengah selama lima tahun, yang disusun berdasarkan tugas pokok dan fungsi, serta berbagai isu strategis yang telah diidentifikasi. Setiap sasaran yang ditetapkan kemudian dilengkapi dengan strategi dan kebijakan yang dirancang secara spesifik. Strategi dan kebijakan ini berfungsi sebagai panduan dan acuan utama untuk memastikan upaya pencapaian sasaran dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

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

Bab VI menjelaskan rencana program dan kegiatan yang dirancang untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Setiap program dan kegiatan disertai dengan indikator kinerja, target kelompok sasaran, serta alokasi pendanaan indikatif sebagai acuan pelaksanaannya.

Bab ini juga menjelaskan hubungan antara Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan RPJMD Kabupaten Kepulauan Anambas. Hubungan ini tercermin melalui indikator kinerja Perangkat Daerah yang memiliki keterkaitan dan selaras dengan tujuan serta sasaran RPJMD. Selain itu, bab ini juga menguraikan indikator kinerja yang secara



langsung menggambarkan capaian yang ditargetkan dalam lima tahun ke depan sebagai bentuk komitmen dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan kesimpulan dan harapan atas Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas.



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Selain itu, keberadaan, struktur organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja BKPSDM juga diatur lebih rinci dalam Peraturan Bupati Kepulauan Anambas Nomor 47 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Sebagai salah satu perangkat daerah strategis, BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas berperan penting dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang efektif. Dipimpin oleh seorang Kepala Badan, BKPSDM berfungsi sebagai pelaksana kebijakan pemerintah daerah yang berada di bawah koordinasi langsung dengan Bupati melalui Sekretaris Daerah. BKPSDM memiliki komitmen yang kuat untuk terus meningkatkan kinerja dalam rangka mendukung realisasi agenda prioritas pembangunan sebagaimana dirumuskan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2025–2029. Sebagai acuan strategis bagi seluruh perangkat daerah, RPJMD ini menekankan pada tata kelola pemerintahan yang profesional, transparan, dan akuntabel. Dalam konteks tersebut, BKPSDM berperan sebagai motor penggerak dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur, dengan fokus pada pengembangan kompetensi, integritas, dan



produktivitas ASN yang berorientasi pada pelayanan publik berkualitas.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Kepulauan Anambas Nomor 47 Tahun 2021, BKPSDM bertugas menjalankan fungsi pendukung di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur. Tugas ini mencakup perumusan kebijakan teknis, pemberian dukungan administratif, pembinaan, dan pelaksanaan program-program yang berfokus pada peningkatan kapasitas ASN. Selain itu, BKPSDM juga memegang peranan penting dalam memperkuat implementasi reformasi birokrasi melalui pengelolaan kepegawaian berbasis digital, penyediaan layanan terpadu, serta pembinaan karier ASN yang berbasis meritokrasi.

Melalui berbagai program, BKPSDM berupaya memastikan ASN di Kabupaten Kepulauan Anambas tidak hanya memiliki kompetensi teknis yang mumpuni, tetapi juga mampu menjadi agen perubahan dalam pembangunan daerah. Dengan pendekatan yang inovatif dan responsif terhadap tantangan global, BKPSDM terus berkomitmen untuk berkontribusi secara signifikan terhadap terwujudnya pemerintahan yang adaptif, inklusif, dan berdaya saing di Kabupaten Kepulauan Anambas. Dalam melaksanakan tugas tersebut, badan ini berfungsi:

1. Merumuskan dan menetapkan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia ASN.
2. Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia ASN;
3. Melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BKPSDM;



4. Melaksanakan koordinasi pelaksanaan supervisi dan pengawasan penyelenggaraan administrasi pemerintahan;
5. Melaksanakan pengelolaan barang milik Daerah;
6. Melaksanakan pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BKPSDM;
7. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi seperti diuraikan di atas, bentuk Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas terdiri dari:

1. Kepala Badan
2. Sekretaris, membawahi:
 - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - Sub Bagian Program dan Keuangan
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian, membawahi:
 - Kelompok Jabatan Fungsional
4. Bidang Mutasi dan Promosi, membawahi:
 - Kelompok Jabatan Fungsional
5. Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan, membawahi:
 - Kelompok Jabatan Fungsional

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dirancang untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) aparatur. Dipimpin oleh seorang kepala



badan, Kepala BKPSDM bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kepala badan memiliki peran utama dalam merumuskan kebijakan, mengoordinasikan pelaksanaan program, dan mengevaluasi hasil kerja organisasi untuk memastikan pengelolaan kepegawaian yang profesional dan terukur. Posisi ini memerlukan kemampuan kepemimpinan yang kuat dan kepekaan terhadap tantangan reformasi birokrasi.

Sebagai pendukung utama operasional organisasi, sekretaris BKPSDM bertanggung jawab untuk mengoordinasikan aspek administrasi dan pengelolaan sumber daya internal. Sekretaris membawahi dua unit penting, yaitu sub bagian umum dan kepegawaian serta sub bagian program dan keuangan. Sub bagian umum dan kepegawaian menangani administrasi umum, pengelolaan kepegawaian internal, serta pelayanan administratif lainnya yang mendukung kelancaran kerja organisasi. Sementara itu, sub bagian program dan keuangan bertanggung jawab atas perencanaan program kerja, pengelolaan anggaran, serta penyusunan laporan keuangan yang transparan dan akuntabel.

Untuk melaksanakan tugas teknis, BKPSDM memiliki tiga bidang utama yang membawahi sejumlah fungsi khusus. Bidang pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian bertugas mengelola proses rekrutmen, pengangkatan, pemberhentian, serta pengelolaan data kepegawaian yang terintegrasi. Bidang ini juga membawahi kelompok jabatan fungsional, yang menyediakan dukungan teknis dalam pelaksanaan tugas-tugas spesifik di bidang kepegawaian.

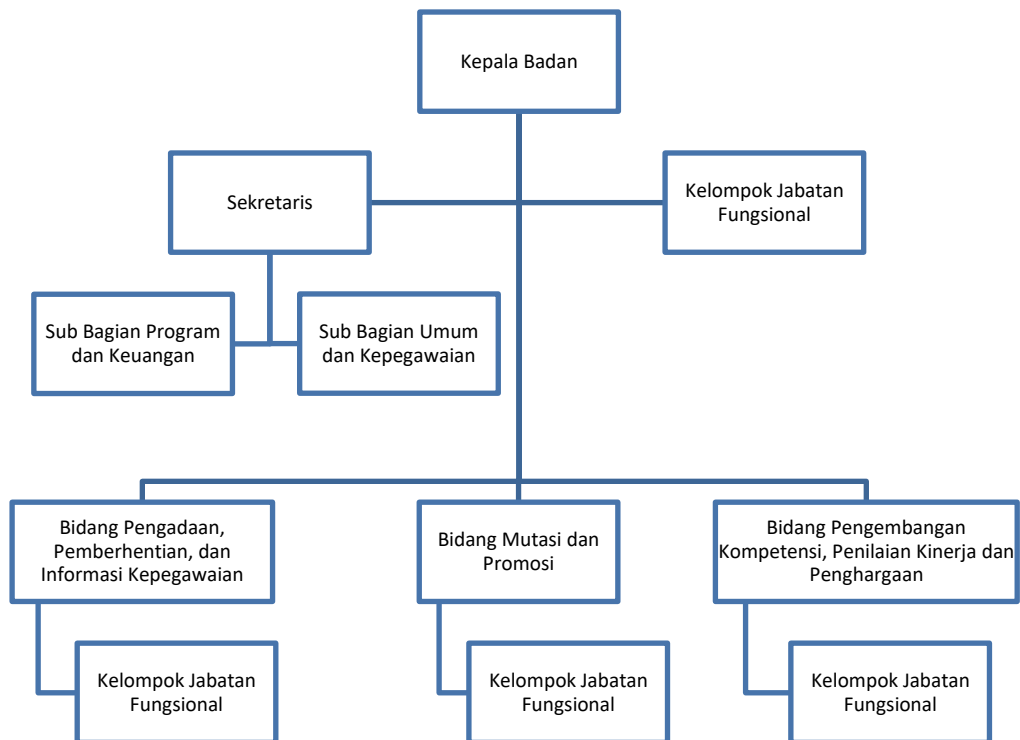
Bidang mutasi dan promosi berperan penting dalam memastikan pengelolaan karier ASN yang sesuai dengan



prinsip meritokrasi. Bidang ini menangani proses mutasi, promosi, serta pengembangan karier ASN untuk mendukung tata kelola kepegawaian yang adil dan transparan. Dukungan teknis untuk bidang ini juga diberikan oleh kelompok jabatan fungsional, yang memastikan setiap tugas dapat dilaksanakan secara profesional.

Bidang pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan penghargaan, fokus pada peningkatan kompetensi ASN melalui program pelatihan dan pengembangan. Bidang ini juga bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja ASN secara objektif dan memberikan penghargaan kepada ASN yang berprestasi. Kelompok jabatan fungsional yang berada di bawah bidang ini memainkan peran dalam memastikan pelaksanaan kegiatan yang mendukung pengembangan SDM aparatur. Adapun Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 2. 1
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas



Dalam hal membantu pelaksanaan tugas Kepala Badan, struktur di bawahnya memiliki rincian tugas dan fungsi sebagai berikut:

I. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Untuk melaksanakan tugas, sekretariat mempunyai fungsi:

- a. koordinasi dan penyusunan rencana, program, dan anggaran BKPSDM:



- b. koordinasi kegiatan BKPSDM;
- c. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip dan dokumentasi BKPSDM;
- d. pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana;
- e. koordinasi dan penyusunan peraturan perundangundangan;
- f. penyelenggaraan pengelolaan barang milik Daerah dan layanan pengadaan barang/jasa;
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala BKPSDM.

Sekretariat membawahi:

A. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang mempunyai tugas:

- a. melaksanakan reformasi birokrasi internal BKPSDM;
- b. melaksanakan koordinasi, peliputan, analisis pemberitaan, publikasi, dan dokumentasi terkait kegiatan;
- c. melaksanakan penanganan pengaduan terkait pelayanan BKPSDM;
- d. menyiapkan tata naskah dinas dan tata naskah dinas elektronik, penanganan persuratan masuk dan keluar, penomoran surat, pengagendaaan, ekspedisi, dokumen administrasi perjalanan dinas pimpinan, pengelolaan kearsipan dan perpustakaan;
- e. menyiapkan perencanaan dan pengembangan teknologi informasi, pelaksanaan operasional teknologi informasi, dan pengelolaan data dan dukungan teknologi informasi;
- f. menyiapkan penyusunan rencana kebutuhan dan pengadaan sumber daya manusia aparatur, rencana pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier,



- pengembangan sistem merit, pengembangan kompetensi, pengelolaan administrasi kepegawaian aparatur sipil negara, pembinaan JF, manajemen talenta, pelaksanaan penilaian kinerja, pembinaan disiplin serta penghargaan dan pemberian sanksi, administrasi tata naskah kepegawaian, pelayanan administrasi gaji dan tunjangan, cuti, dan kesejahteraan lainnya;
- g. menyiapkan layanan administrasi umum yang meliputi surat menyurat, kearsipan, ekspedisi, rumah tangga, perlengkapan, pengelolaan aset barang milik Daerah dan layanan pengadaan barang/jasa di lingkungan BKPSDM;
 - h. memfasilitasi pengelolaan kebersihan, ketertiban dan keamanan ruang kerja di lingkungan BKPSDM;
 - i. melaksanakan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan subbagian umum dan kepegawaian;
 - j. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

B. Sub Bagian Program dan Keuangan yang mempunyai tugas:

- a. menyusun rencana program, kegiatan dan anggaran di lingkup BKPSDM;
- b. menghimpun bahan dalam rangka perencanaan program, kegiatan dan anggaran BKPSDM;
- c. menghimpun, menganalisis, menyajikan dan memberikan informasi data BKPSDM sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- d. menyusun perencanaan strategis BKPSDM;
- e. menyusun rencana kinerja tahunan, rencana kerja tahunan serta kegiatan operasional BKPSDM;
- f. menyusun perjanjian kinerja dan penilaian/ pengukuran kinerja;



- g. menyusun laporan kinerja BKPSDM;
- h. menyusun indikator kinerja utama BKPSDM;
- i. mengoordinasikan penyusunan indikator kinerja individu ASN di lingkup BKPSDM;
- j. melaksanakan evaluasi pelaksanaan program BKPSDM;
- k. menyusun laporan hasil evaluasi pelaksanaan program dalam rangka rencana tindak lanjut perencanaan dan program kerja BKPSDM;
- l. melakukan pengelolaan administrasi keuangan yang meliputi pengelolaan dan penyiapan bahan pelaksanaan verifikasi, penatausahaan, perbendaharaan, pembukuan keuangan, urusan akuntansi dan pelaporan keuangan, serta penyiapan bahan tanggapan pemeriksaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan demi tercapainya target kinerja keuangan secara optimal;
- m. melakukan koordinasi penggunaan anggaran BKPSDM;
- n. melakukan verifikasi surat pertanggungjawaban dan mempersiapkan kelengkapannya;
- o. pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan sub bagian program dan keuangan; dan
- p. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

II. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian

Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan serta koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian.



Untuk melaksanakan tugas, Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan di bidang pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian;
- b. koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian;
- c. pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian;
- d. pelaksanaan administrasi pemerintahan di bidang pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian;
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala BKPSDM.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian membawahi Kelompok Jabatan Fungsional.

III. Bidang Mutasi dan Promosi

Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan serta koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang mutasi dan promosi.

Untuk melaksanakan tugas, Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan di bidang mutasi dan promosi;
- b. koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang mutasi dan promosi;
- c. pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang mutasi dan promosi;
- d. pelaksanaan administrasi pemerintahan di bidang mutasi dan promosi;



- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala BKPSDM.

Bidang Mutasi dan Promosi membawahi Kelompok Jabatan Fungsional.

IV. Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan

Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan serta koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan kompetensi, penilaian kinerja dan penghargaan.

Untuk melaksanakan tugas, Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan di bidang akuntansi dan pelaporan;
- b. koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan kompetensi, penilaian kinerja dan penghargaan;
- c. pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi, penilaian kinerja dan penghargaan;
- d. pelaksanaan administrasi pemerintahan di bidang pengembangan kompetensi, penilaian kinerja dan penghargaan;
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala BKPSDM.

Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan membawahi Kelompok Jabatan Fungsional.



2.2 Sumber Daya Aparatur

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) didukung oleh aparatur yang memiliki kompetensi dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Aparatur ini tersebar di berbagai unit kerja, mulai dari Sekretariat hingga bidang-bidang teknis seperti Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian; Bidang Mutasi dan Promosi; serta Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Penghargaan. Setiap aparatur memiliki keahlian di berbagai bidang, termasuk administrasi, pengelolaan kepegawaian, pengembangan kompetensi, manajemen data, dan penilaian kinerja.

Sumber daya manusia BKPSDM memegang peran strategis dalam memastikan pelaksanaan kebijakan kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur dilakukan secara efektif, transparan, dan terukur. Melalui keahlian yang dimiliki, berbagai proses, seperti rekrutmen, promosi, peningkatan kompetensi, dan evaluasi kinerja ASN, dijalankan berdasarkan prinsip meritokrasi dan sejalan dengan agenda reformasi birokrasi. Selain itu, aparatur BKPSDM juga menjadi penggerak utama dalam mengembangkan layanan kepegawaian berbasis digital, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas dalam mendukung pelayanan publik yang optimal di Kabupaten Kepulauan Anambas.

Sumber Daya Aparatur BKPSDM per Januari 2025 berjumlah 38 (tiga puluh delapan) orang terdiri dari 21 Pegawai Negeri Sipil dan 18 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Selanjutnya sumber daya aparatur berdasarkan kualifikasi pegawai sebagai berikut:



a. **Sumber Daya Aparatur berdasar kualifikasi golongan dan jabatan**

Adapun komposisi aparatur BKPSDM Tahun 2025 berdasarkan Kualifikasi golongan dan jabatan sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Sumber Daya Aparatur BKPSDM Berdasarkan Kualifikasi Golongan dan Jabatan

Golongan	Jabatan	Jumlah (Orang)
Pembina Tingkat I Eselon II.b	Kepala Badan	1
Pembina Eselon III.a	Sekban	1
Penata Tingkat I Eselon III.b	Struktural	2
Penata Eselon III.b	Struktural	1
Penata Eselon IV.a	Struktural	2
Penata Tk.I	Fungsional	2
Penata	Fungsional	4
Penata Muda Tk. I	Fungsional	4
Penata Muda Tk. I	Pelaksana	2
Penata Muda	Pelaksana	2
PPPK	Fungsional	12
PPPK	Pelaksana	6
Jumlah		39 Orang

Struktur kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas terdiri dari berbagai golongan dan ruang jabatan yang mencerminkan keberagaman jenjang karier para aparatur. Dalam golongan IV, terdapat 1 orang pada tingkatan Pembina Tk. I (IV/B) dan 1 orang pada tingkatan Pembina (IV/A),



sementara tidak ada aparatur pada tingkat Pembina Madya (IV/D) dan Pembina Muda (IV/C). Pada golongan III, jumlah terbesar ada pada tingkatan Penata (III/C) sebanyak 4 orang, diikuti oleh Penata Muda (III/A) sebanyak 2 orang, Penata Muda Tk. I (III/B) sebanyak 6 orang, dan Penata Tk. I (III/D) sebanyak 2 orang.

Di golongan II, saat ini tidak ada terdapat aparatur pada tingkatan Pengatur Tk. I (II/D), Pengatur (II/C), Pengatur Muda Tk. I (II/B), maupun Pengatur Muda (II/A). Hal serupa juga terjadi di golongan I, yang meliputi tingkatan Juru Tk. I (I/D), Juru (I/C), Juru Muda Tk. I (I/B), dan Juru Muda (I/A), di mana belum ada aparatur yang mengisi tingkatan ini.

Selain ASN dalam golongan kepangkatan, terdapat juga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebanyak 18 orang yang memberikan kontribusi penting dalam mendukung tugas-tugas BKPSDM. Secara keseluruhan, BKPSDM memiliki 39 aparatur yang tersebar di berbagai golongan dan jabatan. Struktur ini menunjukkan fokus BKPSDM dalam mengoptimalkan kompetensi dan peran ASN serta PPPK dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif.

b. Sumber Daya Aparatur berdasarkan kualifikasi pendidikan

Adapun komposisi pegawai BKPSDM tahun 2025 dengan latar belakang pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Sumber Daya Aparatur BKPSDM berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

No	Sumber daya aparatur	Kualifikasi Pendidikan
1	P N S: 21 Orang	S2 : 4 Orang
		S1/D4 : 17 Orang
		D3 : 0 Orang
		SMA/SMK : 0 Orang



2	Tenaga PPPK: 18 Orang	S1/D4	: 14 Orang
		D3	: 0 Orang
		SMA/SMK	: 4 Orang
		SMP	: 0 Orang
		SD	: 0 Orang
Jumlah Personil		39 Orang	

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas memiliki sumber daya aparatur yang terdiri dari berbagai kualifikasi pendidikan. Aparatur Sipil Negara (PNS) berjumlah 21 orang, dengan rincian kualifikasi pendidikan meliputi 4 orang lulusan S2 dan 17 orang lulusan S1/D4

Selain itu, BKPSDM juga didukung oleh Tenaga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebanyak 18 orang. Kualifikasi pendidikan tenaga PPPK ini mencakup 14 orang lulusan S1/D4 dan 4 orang lulusan SMA/SMK.

c. Sumber Daya Aparatur berdasarkan Kelamin

Sumber Daya Aparatur berdasarkan kelamin yang ada pada kantor BKPSDM didominasi perempuan yang terdiri dari ASN dan tenaga honor, berikut ini sumber daya aparatur PNS dan tenaga PPPK berdasar kelamin.

Tabel 2. 3 Sumber Daya Aparatur berdasarkan Kelamin

Sumber daya aparatur	Laki-Laki	Perempuan
PNS	15	6
PPPK	7	11
Jumlah	22	17



Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas memiliki sumber daya aparatur yang terdiri dari 22 laki-laki dan 17 perempuan. Aparatur Sipil Negara (PNS) mendominasi jumlah aparatur laki-laki dengan total 15 orang, sementara jumlah PNS perempuan sebanyak 6 orang. Di sisi lain, pada kategori Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), jumlah aparatur perempuan sedikit lebih banyak, yaitu 11 orang, dibandingkan dengan 7 laki-laki.

Data ini mencerminkan keberagaman gender di lingkungan BKPSDM, dengan proporsi yang relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan. Sebagai institusi yang mendukung pengelolaan sumber daya manusia aparatur, BKPSDM menerapkan prinsip manajemen gender yang inklusif. Hal ini tercermin dalam pemberian kesempatan yang setara bagi laki-laki dan perempuan dalam menjalankan peran dan tanggung jawab masing-masing, baik di posisi strategis maupun operasional.

BKPSDM berkomitmen untuk terus mendorong kesetaraan gender dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk melalui pemberian akses yang adil terhadap pelatihan, pengembangan kompetensi, dan promosi jabatan. Pendekatan ini tidak hanya mendukung pemberdayaan perempuan di lingkungan kerja, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, inovatif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan prinsip tersebut, BKPSDM berupaya menjadi model institusi yang mencerminkan nilai-nilai inklusivitas dan keberlanjutan dalam manajemen aparatur di Kabupaten Kepulauan Anambas.



2.3 Sumber Daya Aset

Kinerja organisasi sangat bergantung pada dukungan sarana dan prasarana yang memadai, termasuk di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas. Fasilitas seperti ruang kerja yang nyaman, teknologi informasi yang modern, dan alat pendukung lainnya memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi serta produktivitas kerja. Dukungan yang optimal terhadap sarana dan prasarana ini mempermudah pelaksanaan tugas sehari-hari, memungkinkan pekerjaan dilakukan dengan lebih cepat dan efektif, serta berkontribusi langsung terhadap pencapaian target organisasi.

Sarana dan prasarana yang baik juga berfungsi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja aparatur, yang pada gilirannya memperkuat loyalitas dan dedikasi mereka terhadap tugas dan tanggung jawab. Dalam konteks pelayanan publik di BKPSDM, ketersediaan fasilitas yang memadai menjadi faktor krusial dalam menjaga kualitas layanan yang diberikan. Dengan dukungan fasilitas yang baik, operasional organisasi dapat berjalan dengan lancar dan risiko gangguan dapat diminimalkan. Selain itu, pemanfaatan alat dan teknologi yang sesuai mendukung pengambilan keputusan strategis yang lebih akurat dan efisien.

Sarana dan prasarana di BKPSDM mencakup berbagai fasilitas yang berfungsi untuk menunjang aktivitas pelayanan publik dan administrasi kepegawaian. Penyediaan fasilitas yang memenuhi standar kerja menjadi prioritas utama untuk memastikan kelancaran operasional dan efisiensi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Melalui kombinasi



distribusi ASN yang optimal, peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan dan perekrutan, serta pengelolaan sarana dan prasarana secara maksimal, BKPSDM diharapkan mampu memberikan pelayanan publik yang lebih efektif, responsif, dan profesional kepada masyarakat.

Tabel 2. 4 Sarana dan Prasarana Pendukung

No.	Jenis Sarana Prasarana	Jumlah	Satuan	Keterangan
1	Bangunan	-	Unit	
2	Kendaraan Roda 2 (Sepeda Motor)	12	Unit	
3	Printer	18	Unit	
4	AC	7	Unit	
5	Laptop	17	Unit	
6	Komputer PC	6	Unit	
7	Meubeulair	83	Unit	
8	Peralatan Kantor	98	Unit	
9	Peralatan rumah Tangga	3	Unit	
10	Lemari Besi	3	Unit	
11	Lemari kayu	8	Unit	
12	Rak Kayu Loker 4 Ruang	15	Unit	
13	Rak Kayu Loker 4 Ruang	15	Unit	
14	Rak kayu Loker 2 Ruang	10	Unit	
15	Meja Panjang	20	Unit	
16	Lap Top	31	Unit	
17	Scanner	5	Unit	
18	Printer	3	Unit	
19	UPS	2	Unit	
20	Router	2	Unit	
21	Switch Hub	6	Unit	
22	Camera + Attachment	1	Unit	
23	Tripod Camera	1	Unit	
24	Megaphone	1	Unit	
25	TV Monitor	2	Unit	
26	Alat Deteksi Senjata/Metal	4	Unit	



2.4 Kinerja Pelayanan

Kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara umum mencerminkan kemampuan organisasi dalam menjalankan fungsi-fungsi strategis terkait pengelolaan sumber daya manusia aparatur secara efektif, efisien, dan akuntabel. Sebagai bagian integral dari struktur pemerintahan daerah, BKPSDM bertanggung jawab merencanakan, mengelola, serta mengawasi pengelolaan kepegawaian dan pengembangan kompetensi aparatur sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kinerja pelayanan ini melibatkan berbagai proses, mulai dari pengelolaan data kepegawaian, rekrutmen dan promosi ASN, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja yang transparan dan terukur.

Dalam perspektif organisasi, keberhasilan kinerja pelayanan BKPSDM tidak hanya bergantung pada prosedur dan sistem yang diterapkan, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia, koordinasi antar unit kerja, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung kelancaran administrasi kepegawaian. Manajemen kepegawaian yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja aparatur, mengoptimalkan potensi SDM, dan memperkuat pelayanan publik yang diberikan. Sebagai institusi yang mendukung pelayanan publik, BKPSDM diharapkan mampu menciptakan sistem pengelolaan kepegawaian yang responsif, terintegrasi, dan transparan, sehingga dapat mengantisipasi serta menyelesaikan tantangan kepegawaian dengan cepat dan tepat.



Kinerja pelayanan yang optimal akan meningkatkan kepercayaan ASN dan masyarakat terhadap sistem pemerintahan daerah, sekaligus mendukung tercapainya tujuan reformasi birokrasi. Dengan pelayanan yang unggul, BKPSDM berkontribusi dalam menciptakan aparatur yang kompeten, profesional, dan berorientasi pada hasil, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan pembangunan daerah yang berkelanjutan.

Berikut disampaikan hasil capaian kinerja pelayanan BKPSDM pada periode 2021-2026, yaitu:

Tabel 2. 5 (Tabel T-C. 23) Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2021-2026

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Tahun Ke-						Realisasi Capaian Tahun Ke-						Rasio Capaian Tahun Ke-					
					2021	2022	2023	2024	2025	2026	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Indeks Profesionalitas ASN	-	-	-	47	50	54	57	60	60	49,56	49,94	64,39	76,44	-	-	105,44%	99,88%	119,24%	134,11%	-	-
2	Indeks Sistem Merit	-	-	-	280	285	286	287	288	288	285	270,5	297,5	297,5	-	-	101,78%	94,91%	104,02%	103,66%	-	-
3	Indeks Reformasi Birokrasi	-	-	-	51,78	62	64	66	68	68	64,77	64,54	0	0	-	-	125,08%	104,11%	0,00%	0,00%	-	-
4	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	-	-	-	78,85	82,62	83,48	84,50	85,64	85,64	81,29	73,06	68,26	72,51	-	-	103,09%	88,82%	81,76%	85,81%	-	-
5	Indeks Kepuasan Masyarakat	-	-	-	77	78	79	80	81	81	81,29	73,06	68,26	72,51	-	-	103,09%	88,82%	81,76%	85,81%	-	-



Pencapaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas periode 2021-2026 menunjukkan komitmen yang kuat dalam mendukung agenda reformasi birokrasi dan pengelolaan aparatur sipil negara. Salah satu indikator utama adalah Indeks Profesionalitas ASN, yang ditargetkan meningkat secara bertahap dari 47 pada tahun 2021 hingga 60 pada tahun 2026. Indikator ini mencerminkan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan profesionalitas aparatur sipil negara.

Indeks Sistem Merit, yang merupakan ukuran penerapan prinsip meritokrasi dalam manajemen aparatur sipil negara, ditargetkan meningkat dari 280 pada tahun 2021 menjadi 288 pada tahun 2026. Hal ini menggambarkan pengelolaan aparatur berbasis kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang semakin terintegrasi dan objektif. Di sisi lain, Indeks Reformasi Birokrasi menunjukkan target yang ambisius, meningkat dari 51,78 pada tahun 2021 menjadi 68 pada tahun 2026, sejalan dengan upaya memperkuat efisiensi dan efektivitas birokrasi di tingkat daerah.

Dalam hal akuntabilitas, Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) menunjukkan peningkatan signifikan dari 78,85 pada tahun 2021 menjadi 85,64 pada tahun 2026. Capaian ini menggambarkan kemampuan BKPSDM dalam memastikan pengelolaan kinerja yang transparan dan akuntabel. Selain itu, Indeks Kepuasan Masyarakat sebagai indikator pelayanan publik juga ditargetkan meningkat dari 77 pada tahun 2021 menjadi 81 pada tahun 2026, menunjukkan komitmen BKPSDM untuk terus meningkatkan kualitas layanan yang dirasakan oleh masyarakat.



Secara keseluruhan, target yang ditetapkan dalam Rencana Strategis 2021-2026 mencerminkan strategi BKPSDM dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia aparatur, mendorong tata kelola yang baik, dan memperkuat kepercayaan publik melalui kinerja yang terukur dan berorientasi pada hasil. Pencapaian ini menjadi landasan penting bagi keberlanjutan pembangunan kepegawaian di Kabupaten Kepulauan Anambas.

Selanjutnya disajikan Anggaran dan Realisasi Pendanaan pada BKPSDM, yaitu:

Tabel 2. 6 (Tabel T-C. 24) Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Kepulauan Anambas

Uraian	Anggaran Pada Tahun Ke-						Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-					
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp5.948.671.740	Rp5.166.225.156	Rp6.389.574.372	Rp7.469.622.211	Rp7.790.885.793,93	-	Rp4.941.806.143	Rp5.087.052.543	Rp6.149.738.130	Rp6.520.930.870	-	-
Program Kepegawaian Daerah;	Rp1.565.933.000	Rp1.256.580.846	Rp1.830.868.750	Rp1.023.883.101	Rp1.093.971.441,00	-	Rp846.187.799	Rp1.114.421.459	Rp1.175.332.542,00	Rp610.133.423	-	-
Program Pengembangan Sumberdaya Manusia.	Rp739.257.000	Rp1.274.647.000	Rp348.888.990	Rp860.011.000	Rp162.872.390,00	-	Rp615.159.792	Rp1.183.755.056	Rp339.314.949	Rp618.653.044	-	-

Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-						Rata-rata Pertumbuhan	
2021	2022	2023	2024	2025	2026	Anggaran	Realisasi
83,07%	98,47%	96,25%	87,30%	-	-	0,25	0,25
54,04%	88,69%	64,2%	59,59%	-	-	0,20	0,25
83,21%	92,87%	97,26%	71,94%	-	-	0,20	0,25



2.5 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

1. Tantangan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas menghadapi sejumlah tantangan internal dan eksternal yang mempengaruhi pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur serta pengembangan layanan kepegawaian.

a. Kondisi Internal

Tantangan yang berasal dari kondisi internal adalah:

1. Masih terdapat keterbatasan dalam jumlah dan kompetensi aparatur, khususnya di bidang pengelolaan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini dapat menghambat efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan strategis BKPSDM.
2. Keterbatasan alokasi anggaran dan efisiensi penggunaannya sering kali menjadi hambatan dalam pelaksanaan program-program prioritas, termasuk pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN.
3. Dukungan infrastruktur, seperti ruang kerja, sistem informasi kepegawaian, dan fasilitas pelatihan, masih perlu ditingkatkan untuk mendukung operasional yang lebih efektif dan efisien.

b. Kondisi Eksternal

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga menghadapi beberapa tantangan yang berasal dari kondisi eksternal, yaitu:

1. Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terkait anajemen



- Aparatur Sipil Negara yang terdiri manajemen Pegawai Negeri Sipil dan manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja diatur secara menyeluruh dengan menerapkan norma, standar, dan prosedur.
2. Infrastruktur teknologi yang belum sepenuhnya memadai untuk mendukung pengelolaan data kepegawaian secara real-time dapat menghambat efisiensi dan akurasi dalam pengambilan keputusan.
 3. Kebutuhan masyarakat akan pelayanan kepegawaian yang cepat, transparan, dan akuntabel terus meningkat, menuntut BKPSDM untuk beradaptasi dengan standar pelayanan yang lebih tinggi.

2. Peluang

BKPSDM memiliki beberapa peluang yang dapat dimanfaatkan untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam pengelolaan kepegawaian daerah, antara lain:

1. Implementasi teknologi digital, seperti sistem informasi kepegawaian berbasis cloud dan aplikasi layanan kepegawaian, dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pengelolaan ASN serta mendukung reformasi birokrasi.
2. Peluang untuk menjalin kerja sama dengan instansi pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan dapat mendukung pengembangan kompetensi ASN, pengelolaan karier, dan pelaksanaan program-program strategis.
3. Edukasi kepada ASN dan masyarakat tentang pentingnya manajemen karier, sistem merit, dan



reformasi birokrasi dapat meningkatkan pemahaman dan partisipasi dalam program BKPSDM.

4. Adanya dukungan kebijakan pemerintah daerah yang progresif memberikan peluang bagi BKPSDM untuk lebih leluasa mengembangkan sistem manajemen kepegawaian yang inovatif dan adaptif.
5. Pengembangan layanan kepegawaian berbasis digital serta optimalisasi potensi SDM aparatur melalui pelatihan dan sertifikasi dapat menjadi langkah strategis untuk mendukung visi reformasi birokrasi.

2.6 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

Permasalahan dan isu strategis merupakan dua konsep penting dalam perencanaan organisasi, khususnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan. Secara teori, permasalahan didefinisikan sebagai kesenjangan antara kondisi ideal yang ingin dicapai dan kondisi nyata yang sedang terjadi. Dalam praktiknya, permasalahan ini dapat mencakup berbagai hambatan, seperti kurangnya kompetensi aparatur, keterbatasan infrastruktur pendukung, atau ketimpangan distribusi pegawai. Di sisi lain, isu strategis mengacu pada tantangan atau peluang yang memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjangnya. Isu strategis bagi BKPSDM, misalnya, dapat meliputi kebutuhan reformasi birokrasi, digitalisasi sistem kepegawaian, hingga pengembangan kompetensi ASN yang adaptif terhadap perubahan zaman.

Identifikasi permasalahan dan isu strategis menjadi sangat penting bagi BKPSDM dalam menyusun Rencana Strategis (Renstra). Proses ini memberikan landasan yang kokoh untuk merumuskan prioritas kerja yang relevan dan berdampak nyata. Dengan memahami akar permasalahan, BKPSDM dapat merancang program yang tepat



sasaran, seperti pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai, penataan formasi tenaga kerja, atau penguatan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi. Sementara itu, identifikasi isu strategis membantu BKPSDM bersikap proaktif dalam menghadapi dinamika regulasi, kebutuhan masyarakat, serta tantangan global yang memengaruhi pelayanan publik. Tanpa proses ini, risiko kegagalan dalam implementasi program menjadi lebih tinggi karena kebijakan yang diambil tidak didasarkan pada pemahaman yang menyeluruh terhadap konteks yang dihadapi.

Melalui identifikasi yang komprehensif, BKPSDM tidak hanya dapat mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga memastikan bahwa seluruh kebijakan dan program yang disusun sejalan dengan visi dan misi pembangunan daerah. Hal ini menjadi kunci dalam mendukung upaya reformasi birokrasi, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan menciptakan ASN yang profesional serta berdaya saing. Dengan demikian, pengidentifikasian permasalahan dan isu strategis bukan sekadar langkah awal dalam menyusun Renstra, tetapi juga elemen strategis yang memastikan keberlanjutan dan relevansi kinerja BKPSDM di tengah tantangan dan peluang yang terus berkembang.

2.7 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas menghadapi berbagai tantangan yang berhubungan langsung dengan tugas, pokok, dan fungsi yang diemban, terutama dalam aspek kepegawaian. Permasalahan tersebut muncul akibat dinamika ekonomi dan sosial yang terus berkembang, yang secara langsung memengaruhi kemampuan BKPSDM dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah. Beberapa contoh permasalahan mencakup kesenjangan kualitas sumber daya aparatur, keterbatasan dalam pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan



efisiensi layanan, serta kendala dalam penyusunan kebijakan yang selaras dengan prioritas pembangunan dan kebutuhan masyarakat.

Dalam menghadapi isu-isu strategis ini, BKPSDM juga dihadapkan pada tantangan global dan regional yang semakin kompleks, seperti tantangan sumber daya manusia di tengah pasar global, perubahan regulasi secara berkala, serta ketimpangan pembangunan antarwilayah. Isu-isu strategis tersebut berpotensi menghambat pencapaian stabilitas daerah, memperlambat pembangunan, dan menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, identifikasi permasalahan dan isu strategis menjadi langkah penting bagi BKPSDM dalam menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang adaptif dan relevan.

Pentingnya identifikasi ini terletak pada kemampuannya untuk membantu BKPSDM memahami secara mendalam tantangan utama yang dihadapi, sehingga dapat merancang solusi yang tepat sasaran. Dengan pendekatan yang terstruktur, BKPSDM dapat menyusun strategi yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja, tetapi juga pada efisiensi pengelolaan aparatur melalui penerapan teknologi digital, optimalisasi kompetensi, serta penguatan kerja sama lintas sektor, termasuk dengan sektor swasta.

Ke depan, adaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal dan peningkatan kapasitas internal menjadi kunci keberhasilan BKPSDM dalam menjalankan tugasnya. Dengan memperkuat sinergi dengan berbagai pemangku kepentingan, meningkatkan efisiensi layanan, serta menyusun kebijakan yang berbasis pada data dan analisis mendalam, BKPSDM dapat memastikan keberlanjutan pembangunan dan mewujudkan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Kepulauan Anambas secara menyeluruh. Proses identifikasi permasalahan dan isu strategis ini, oleh karenanya, bukan hanya menjadi landasan perencanaan, tetapi juga langkah strategis untuk menghadapi tantangan masa depan.



1. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian

Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan yang memengaruhi efektivitas pengelolaan pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian. Beberapa permasalahan meliputi:

- Ketidaksesuaian Formasi dan Kebutuhan Pengadaan ASN

Salah satu tantangan signifikan dalam pengadaan ASN adalah ketidaksesuaian antara kebutuhan formasi yang diajukan dengan formasi yang disetujui oleh pemerintah pusat. Sering kali, formasi yang diberikan tidak sejalan dengan kebutuhan daerah, terutama di sektor-sektor strategis seperti kesehatan, pendidikan, dan infrastruktur. Hal ini menyebabkan kekosongan jabatan tertentu, sehingga menghambat optimalisasi pelayanan publik. Selain itu, di daerah seperti Kepulauan Anambas, sulit mendapatkan pelamar berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan jabatan.

- Keterbatasan Sistem Informasi Kepegawaian

Sistem informasi kepegawaian yang digunakan saat ini belum sepenuhnya terintegrasi dan optimal untuk memenuhi kebutuhan pengelolaan data ASN secara real-time. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam memantau status pegawai, menyusun laporan, dan melakukan analisis data. Selain itu, keterbatasan kapasitas teknologi informasi dan kurangnya pelatihan bagi operator sistem turut menjadi hambatan dalam memaksimalkan penggunaan sistem.



- Keterbatasan Sumber Daya Manusia di Bidang Kepegawaian

Jumlah dan kompetensi sumber daya manusia di bidang kepegawaian belum sepenuhnya memadai untuk menangani beban kerja yang terus meningkat. Keterbatasan ini memengaruhi kemampuan BKPSDM dalam menyelesaikan tugas-tugas teknis, seperti analisis kebutuhan pegawai, verifikasi data, dan pelaporan kepegawaian. Selain itu, beban administratif yang tinggi sering kali mengurangi fokus pada pengelolaan strategis.

- Dinamika Regulasi Kepegawaian

Perubahan regulasi kepegawaian yang cepat, seperti implementasi sistem merit dan penyesuaian aturan terkait pemberhentian, sering kali memerlukan penyesuaian yang signifikan di tingkat daerah. Kurangnya sosialisasi yang efektif terhadap regulasi baru ini menyebabkan adanya kebingungan dalam pelaksanaannya di lapangan, yang berpotensi menghambat proses kerja bidang ini.

- Transparansi dan Layanan Kepegawaian

Meningkatnya ekspektasi publik terhadap transparansi dan efisiensi dalam pengelolaan ASN menjadi tantangan tambahan bagi bidang ini. Keterlambatan dalam proses pengadaan, disiplin, atau pengelolaan data kepegawaian merupakan hal yang tidak diinginkan oleh ASN maupun masyarakat, sehingga memengaruhi kepercayaan terhadap pelayanan BKPSDM.



2. Bidang Mutasi dan Promosi

Permasalahan di Bidang Mutasi dan Promosi dapat diidentifikasi berdasarkan berbagai faktor yang memengaruhi efektivitas pengelolaan karier Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Kepulauan Anambas. Berikut adalah beberapa masalah yang dihadapi oleh bidang ini:

- Ketidakseimbangan Penempatan ASN dengan Kebutuhan Organisasi

Salah satu permasalahan adalah ketidakseimbangan antara kebutuhan pegawai di unit kerja tertentu dengan penempatan ASN yang tersedia. Proses mutasi belum sepenuhnya mempertimbangkan analisis beban kerja dan kebutuhan spesifik organisasi, sehingga mengakibatkan ketidakefektifan dalam pelayanan. Beberapa unit kerja mengalami kekurangan tenaga yang kompeten, sementara unit lain kelebihan staf yang tidak sesuai dengan kebutuhan.

- Implementasi Sistem Merit

Meskipun prinsip sistem merit telah diamanatkan oleh regulasi, implementasinya di bidang mutasi dan promosi masih menghadapi tantangan. Keputusan promosi atau mutasi sering kali dipengaruhi oleh subjektivitas, kurangnya data pendukung yang valid, atau keterbatasan alat penilaian kinerja yang objektif. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan ASN dan memengaruhi motivasi kerja mereka.

- Keterbatasan Data dan Sistem Informasi Kepegawaian

Data kepegawaian yang tidak terintegrasi atau kurang mutakhir menjadi salah satu kendala dalam proses mutasi dan promosi. Kurangnya akses terhadap data yang



akurat, seperti riwayat pekerjaan, penilaian kinerja, dan kompetensi ASN, menyulitkan pengambilan keputusan yang berbasis bukti. Selain itu, sistem informasi kepegawaian yang ada belum mendukung pemrosesan mutasi dan promosi secara efisien.

- Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi ASN

Proses promosi sering kali terkendala oleh kurangnya ASN yang memenuhi syarat kompetensi untuk menduduki posisi tertentu. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Akibatnya, beberapa posisi strategis sulit diisi dengan ASN yang benar-benar siap menjalankan tanggung jawab tersebut.

3. Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan

Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Penghargaan di BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas memiliki tanggung jawab strategis dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia aparatur, mengevaluasi kinerja secara objektif, dan memberikan apresiasi kepada ASN yang berprestasi. Namun, dalam pelaksanaannya, bidang ini menghadapi sejumlah permasalahan yang dapat menghambat efektivitas tugas dan fungsi. Berikut adalah beberapa hasil identifikasi permasalahan:

- Keterbatasan Anggaran untuk Pengembangan Kompetensi

Kegiatan pelatihan dan pengembangan ASN sering kali terkendala oleh alokasi anggaran yang terbatas. Akibatnya, tidak semua ASN dapat mengikuti pelatihan



atau pendidikan lanjutan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan. Selain itu, program pengembangan kompetensi yang ada sering kali belum terarah secara strategis, sehingga kurang memberikan dampak signifikan pada peningkatan kualitas ASN.

- Kesenjangan Kompetensi ASN

Sebagian besar ASN belum memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan jabatan, terutama dalam menghadapi tantangan baru, seperti penggunaan teknologi digital dan penerapan sistem informasi berbasis elektronik. Kesenjangan ini menghambat kemampuan ASN untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam mendukung tugas organisasi.

- Ketidakefektifan Sistem Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja ASN masih menghadapi beberapa tantangan, seperti penggunaan metode yang kurang objektif, keterbatasan data pendukung, dan minimnya alat ukur kinerja yang sesuai. Hal ini menyebabkan hasil penilaian kinerja belum sepenuhnya mencerminkan kemampuan dan kontribusi ASN yang sesungguhnya. Selain itu, kurangnya pemahaman ASN terhadap mekanisme penilaian kinerja juga dapat menimbulkan ketidakpuasan dan demotivasi.

- Kurangnya Apresiasi terhadap ASN Berprestasi

Pemberian penghargaan kepada ASN yang berprestasi sering kali dianggap kurang memadai, baik dari segi jumlah maupun mekanisme. Hal ini dapat mengurangi motivasi ASN untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Selain itu, penghargaan yang diberikan belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem pengelolaan



karier, sehingga dampaknya terhadap promosi atau pengembangan karier ASN masih terbatas.

- Kendala dalam Implementasi Sistem Informasi

Penggunaan sistem informasi untuk mendukung pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan penghargaan belum sepenuhnya optimal. Sistem yang ada sering kali tidak terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya, sehingga menyulitkan proses pengambilan keputusan yang berbasis data. Keterbatasan ini juga menghambat efisiensi dalam pelaksanaan tugas, seperti pemantauan kinerja dan penyusunan laporan.

Selanjutnya, untuk menentukan prioritas dan sasaran pembangunan daerah yang efektif, perlu dilakukan pemetaan permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas. Pemetaan ini dilakukan berdasarkan tugas dan fungsi organisasi. Berikut adalah tabel pemetaan permasalahan yang memuat masalah pokok, masalah yang dihadapi, dan akar permasalahannya:



Tabel 2. 7 (Tabel. T-B.35.) Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Pengelolaan Sumber Daya ASN	Ketidaksesuaian antara kebutuhan formasi dengan penempatan ASN	Analisis beban kerja yang kurang terperinci dan keterbatasan sistem merit dalam pengelolaan kepegawaian
2	Pengembangan Kompetensi ASN	Rendahnya tingkat kompetensi ASN dalam menghadapi tantangan era digital	Keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan kurangnya program pengembangan kompetensi yang terarah
3	Penilaian Kinerja dan Promosi ASN	Penilaian kinerja ASN yang belum objektif dan terintegrasi dengan promosi	Keterbatasan alat ukur kinerja yang valid dan kurangnya pemahaman ASN terhadap mekanisme penilaian
4	Sistem Informasi Kepegawaian	Sistem informasi kepegawaian yang belum terintegrasi dan optimal	Infrastruktur teknologi yang terbatas dan kurangnya pelatihan untuk operator sistem
5	Motivasi dan Apresiasi ASN	Kurangnya penghargaan terhadap ASN yang berprestasi	Sistem penghargaan yang belum terintegrasi dengan pengelolaan karier serta kurangnya insentif non-materi
6	Koordinasi Antar Instansi	Koordinasi yang lemah antara BKPSDM dan instansi lain	Kurangnya mekanisme komunikasi dan sinergi dalam pelaksanaan tugas lintas sektor
7	Regulasi Kepegawaian	Lambatnya penyesuaian terhadap perubahan regulasi terkait kepegawaian	Kurangnya sosialisasi regulasi baru dan ketidaksesuaian antara kebijakan pusat dan kebutuhan daerah
8	Ekspektasi Publik terhadap Pelayanan	Meningkatnya tuntutan publik atas transparansi dan efisiensi pelayanan	Belum maksimalnya inovasi pelayanan publik berbasis teknologi dan keterbatasan sumber daya dalam mendukung pelayanan



2.8 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas terpilih telah menetapkan visi dan misi periode lima kedepan 2025-2029 dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Visi periode 2025-2029 yaitu:

“Kepulauan Anambas yang Berdaya Saing, Inovatif, Agamis, Unggul di Bidang Maritim Menuju Masyarakat Maju dan Sejahtera”

Untuk mewujudkan Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas dituangkan ke dalam empat (5) misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berdaya Saing, Agamis, dan Berbudaya dengan Mengedepankan Nilai-Nilai Luhur.
2. Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur yang Merata dan Berkelanjutan.
3. Mewujudkan Pelayanan Prima Melalui Penguatan Reformasi Birokrasi yang Inovatif.
4. Memperkuat Pengembangan Ekonomi Berbasis Maritim dan Pariwisata.
5. Meningkatkan Pemberdayaan Masyarakat dan Pengentasan Kemiskinan.

Dari penjabaran visi dan misi serta program kerja unggulan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDM terdapat pada Misi Ke-3 (ketiga) yaitu “Mewujudkan Pelayanan Prima Melalui Penguatan Reformasi Birokrasi yang Inovatif”.



Visi Kabupaten Kepulauan Anambas, yaitu "Kepulauan Anambas yang Berdaya Saing, Inovatif, Agamis, Unggul di Bidang Maritim Menuju Masyarakat Maju dan Sejahtera," memberikan arah strategis bagi seluruh perangkat daerah untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, misi ke-tiga, yaitu "Mewujudkan Pelayanan Prima Melalui Penguatan Reformasi Birokrasi yang Inovatif" menjadi elemen kunci dalam memperkuat tata kelola pemerintahan yang transparan, efektif, dan berorientasi pada hasil. Misi ini tidak hanya menekankan pada perbaikan proses administrasi, tetapi juga mendorong optimalisasi pelayanan publik, termasuk yang terkait peningkatan kualitas SDM aparatur.

Sebagai salah satu lembaga strategis, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam mewujudkan reformasi birokrasi di Kabupaten Kepulauan Anambas. Dengan tugas utamanya dalam mengelola kepegawaian, BKPSDM berada di garis depan dalam memastikan bahwa setiap fungsi yang dikelola dapat memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat. Reformasi birokrasi dalam konteks BKPSDM mencakup peningkatan transparansi pengelolaan, akuntabilitas dalam pelaporan, serta efisiensi dalam pelayanan kepada masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya.

Salah satu aspek penting yang mendukung reformasi birokrasi di BKPSDM adalah optimalisasi sistem informasi keuangan daerah. Dalam era digitalisasi, penggunaan teknologi informasi seperti Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) menjadi landasan untuk memastikan pengelolaan keuangan yang terintegrasi, transparan, dan akurat. Hal ini sejalan dengan visi "berdaya saing" dan "inovatif," di mana pengembangan teknologi informasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Dengan demikian, pelayanan prima dapat diwujudkan melalui pelayanan yang lebih cepat, tepat, dan responsif



terhadap kebutuhan masyarakat.

Selain itu, reformasi birokrasi yang dilakukan oleh BKPSDM juga melibatkan peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Aparatur yang kompeten dan profesional dalam mengelola keuangan daerah menjadi salah satu pilar utama untuk mencapai visi dan misi kabupaten. Pelatihan, pengembangan kompetensi, serta pembenahan sistem manajemen kinerja adalah langkah-langkah konkret yang perlu dilakukan. Dengan sumber daya manusia yang andal, BKPSDM dapat memberikan pelayanan terbaik, memaksimalkan potensi aparatur, dan memastikan pengelolaan kepegawaian yang lebih baik, sehingga mendukung terciptanya masyarakat Anambas yang maju dan sejahtera.

2.9 Telaahan Renstra K/L dan Renstra

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI

Sebagai lembaga yang bertugas membina Aparatur Sipil Negara, Kementerian PANRB memiliki visi untuk "Mewujudkan Aparatur Negara yang Berkepribadian, Bersih, dan Kompeten guna Mencapai Kualitas Pelayanan Publik yang Berkinerja Tinggi." Untuk mendukung pencapaian visi tersebut, Kementerian PANRB telah merumuskan dan menetapkan sejumlah misi strategis yang menjadi tanggung jawabnya. Misi-misi ini dirancang untuk memperkuat tata kelola pemerintahan yang efektif, meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta mengoptimalkan peran ASN dalam pembangunan nasional.

Adapun Misi Kemenpan RB RI 2025-2029 adalah :

1. Mengembangkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan;
2. Membangun SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif;



3. Menciptakan Pemerintahan yang Efektif dan Efisien;
 4. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi.
- a. Tujuan Strategis
1. Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien;
 2. Terwujudnya sumber daya manusia aparatur yang kompeten dan kompetitif;
 3. Terwujudnya pemerintahan yang terbuka dan melayani;
 4. Mewujudkan aparatur yang bersih, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme serta akuntabel;
 5. Mewujudkan aparatur Kementerian PAN RB yang profesional dan berkinerja tinggi.
- b. Sasaran Strategis
1. Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien dapat dicapai melalui peningkatan implementasi reformasi birokrasi di seluruh kementerian/lembaga (K/L), provinsi, dan kabupaten/kota. Hal ini ditandai dengan pencapaian nilai Indeks Reformasi Birokrasi (RB) dalam kategori "Baik," yaitu nilai B ke atas. Keberhasilan tersebut juga didukung oleh meningkatnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap program reformasi birokrasi yang dijalankan oleh seluruh lembaga pemerintah.
Efisiensi pemerintahan harus diwujudkan melalui struktur kelembagaan dan tata laksana yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses. Untuk mendukung hal ini, kualitas tata kelola lembaga pemerintahan perlu ditingkatkan dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Teknologi ini berperan penting dalam mengefisienkan operasional pemerintahan dan memastikan bahwa proses pelayanan publik berjalan lebih efektif dan transparan.
 2. Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif dicapai melalui pencapaian sasaran strategis yang jelas. Hal



ini ditandai dengan penerapan pengisian jabatan berdasarkan standar kompetensi yang telah ditetapkan untuk setiap posisi. Selain itu, pengembangan kompetensi ASN dilakukan secara terencana, dengan alokasi minimal 12 hari kerja pelatihan dalam satu tahun.

Dalam aspek kompetisi, setiap lembaga pemerintah diharapkan mampu menciptakan SDM Aparatur yang menunjukkan kinerja unggul melalui penerapan sistem penilaian kinerja yang transparan dan objektif. Sistem ini juga mendukung mekanisme seleksi terbuka yang kompetitif dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) yang lowong, sehingga memastikan bahwa setiap posisi strategis diisi oleh ASN yang paling layak dan berkualitas. Langkah-langkah ini mendukung terciptanya aparatur yang profesional, kompeten, dan siap bersaing dalam menghadapi tantangan pemerintahan modern.

3. Terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi dicapai melalui peningkatan akuntabilitas kinerja serta penerapan sistem integritas di seluruh instansi pemerintah. Hal ini ditandai dengan membaiknya nilai akuntabilitas kinerja instansi secara nasional, yang mencerminkan upaya kolektif dalam memperkuat tata kelola pemerintahan yang efektif dan transparan.

Penerapan sistem integritas menjadi elemen kunci untuk mencapai tujuan ini. Indikator keberhasilannya meliputi meningkatnya skor integritas nasional, tingginya persentase instansi pemerintah yang sistem integritasnya telah dinilai "Baik," serta persentase unit kerja yang berhasil meraih predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) atau Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Upaya ini mencerminkan komitmen pemerintah untuk memastikan integritas, akuntabilitas, dan kinerja yang berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.



4. Terwujudnya pelayanan publik yang baik dan berkualitas dicapai melalui peningkatan kapasitas penyelenggaraan pelayanan serta perbaikan kualitas layanan secara menyeluruh. Peningkatan kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik ditandai dengan semakin banyaknya instansi pemerintah yang inovasinya mendapatkan pengakuan di tingkat internasional, mencerminkan kemampuan menciptakan solusi yang efektif dan berdaya saing global.

Sementara itu, peningkatan kualitas pelayanan publik diukur melalui peningkatan nilai indeks pelayanan publik secara nasional. Indikator ini mencerminkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan oleh instansi pemerintah. Dengan upaya berkelanjutan dalam memperkuat inovasi dan kualitas pelayanan, pemerintah berkomitmen untuk menyediakan layanan publik yang profesional, responsif, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat.

5. Terwujudnya aparatur Kementerian PANRB yang profesional dan berkinerja tinggi dicapai melalui pencapaian beberapa sasaran strategis. Sasaran tersebut meliputi terciptanya Kementerian PANRB yang efektif dan efisien, Kementerian PANRB yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi, serta pelayanan publik Kementerian PANRB yang berkualitas. Upaya ini mencerminkan komitmen Kementerian PANRB dalam meningkatkan kapasitas aparatur, memperkuat tata kelola pemerintahan, dan menyediakan layanan publik yang berorientasi pada kepuasan masyarakat. Dengan pendekatan yang terintegrasi, Kementerian PANRB berupaya menjadi institusi yang mampu memberikan dampak signifikan terhadap reformasi birokrasi dan pengelolaan pelayanan publik di tingkat nasional.



Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia

Badan Kepegawaian Negara, disingkat BKN, adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian negara. Visi yang ingin diwujudkan oleh BKN adalah “Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”. Visi tersebut dicapai melalui 5 (lima) misi, yaitu:

- a. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN,
- b. Penyelenggaraan manajemen ASN,
- c. Penyimpanan informasi pegawai ASN,
- d. Pengawasan Dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN dan
- e. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistim manajemen internal BKN.

Gambaran diatas memberikan arah dalam dalam penyusunan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas. Program dan kegiatan yang dimuat dalam Rencana Strategis, merupakan penjabaran dan tindak lanjut dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara, yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia

Lembaga Administrasi Negara yang disingkat LAN, adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintahan tertentu dari Presiden. LAN bertugas untuk melaksanakan pengkajian, penelitian dan pengembangan di b idang administrasi negara serta pendidikan



dan pelatihan untuk Pegawai Negeri Sipil. Visi yang ingin diwujudkan LAN adalah “Sebagai Institusi Pembelajar Berkelas Dunia yang Mampu menjadi Penggerak Utama dalam mewujudkan World Class Government Untuk Mendukung Visi Indonesia Maju yang berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”. Sedangkan misinya adalah sebagai berikut:

- a. Mewujudkan SDM Aparatur unggul melalui kebijakan, pembinaan, dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang berstandar internasional.
- b. Mewujudkan Kebijakan Administrasi Negara yang berkualitas melalui kajian kebijakan berbasis evidence dan penyediaan analisis kebijakan yang kompeten.
- c. Mewujudkan Inovasi Administrasi Negara yang berkualitas melalui pengembangan model inovasi serta penguatan kapasitas dan budaya inovasi.
- d. Memujudkan organisasi pembelajar berkinerja tinggi melalui dukungan pelayanan yang berkualitas dan berbasis elektronik

Sebagai salah satu Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang mengemban amanah untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang administrasi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku, LAN memiliki tujuan organisasi. Tujuan organisasi LAN tersebut meliputi:

- a. Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN;
- b. Mengembangkan ilmu administrasi negara;
- c. Meningkatkan kualitas kebijakan;
- d. Meningkatkan pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara.



Untuk mendukung terwujudnya visi dan misi nasional, Lembaga Administrasi Negara berupaya menjadi rujukan bangsa dalam pembaharuan administrasi negara. Ini menjadi visi yang akan dicapai LAN. Upaya yang akan dilaksanakan pada kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang dilaksanakan sejalan dengan misi LAN untuk memberikan kont ribusi nyata dalam pengembangan kapasitas aparatur negara dan sistem administrasi negara guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Dengan mengacu pada rencana strategis LAN, diketahui bahwa program kepegawaian daerah dan program pengembangan sumber daya manusia dalam rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas, mempedomani pembinaan dan pengembangan kapasitas aparatur negara dan sistem administrasi negara yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.

2.10 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

• Rencana Tata Ruang Wilayah

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang, bahwa RTRW merupakan pedoman untuk penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah; Pemanfaatan Ruang dan Pengendalian Pemanfaatan Ruang di Daerah; mewujudkan keterpaduan, keterkaitan, dan keseimbangan perkembangan antar Wilayah, serta keserasian antarsektor; penetapan lokasi dan fungsi Ruang untuk investasi.

Berdasarkan Peraturan Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor 3 Tahun 2023 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2023-2043, pada pasal



6, Penataan Ruang Wilayah Kabupaten bertujuan untuk mewujudkan Ruang Wilayah kepulauan perbatasan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang Maju, Mandiri, Berdaya Saing dan Berkelanjutan Berbasis Agromarinawisata, Minyak dan Gas serta Industri Ramah Lingkungan Berlandaskan Wawasan Nusantara dan Ketahanan Nasional. Permasalahan pokok dalam penataan ruang wilayah Kabupaten Kepulauan Anambas ke depan meliputi:

- a. batasan kondisi fisik dasar Wilayah (letak geografis, hidrologi, klimatologi, geologi dan oceanografi) yang mempengaruhi daya dukung lahan pulau-pulau kecil untuk pengembangan kegiatan;
- b. keterbatasan luas lahan Kawasan Budi Daya, yaitu 93% dari total luas Kepulauan Anambas merupakan Wilayah kelautan dan pulau-pulau kecil;
- c. Kabupaten Kepulauan Anambas berada pada jalur ALKI II di Laut Cina Selatan sehingga mempunyai potensi ekspor hasil-hasil olahan laut yang besar; dan
- d. potensi yang dapat dikembangkan untuk mendukung Penataan Ruang Wilayah 20 tahun mendatang.

Rencana pembangunan jangka menengah Kabupaten Kepulauan Anambas didasarkan pada Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) yang menjadi pedoman utama dalam penataan ruang. RTRW bertujuan untuk mewujudkan wilayah kepulauan yang maju, mandiri, berdaya saing, dan berkelanjutan berbasis agromarinawisata, minyak dan gas, serta industri ramah lingkungan. Sebagai acuan, RTRW berfungsi untuk menyusun RDTR, perencanaan pembangunan jangka panjang, dan jangka menengah, serta menjadi dasar dalam pengelolaan pemanfaatan ruang dan pengendalian pemanfaatan tata ruang.

Pengembangan tata ruang Kabupaten Kepulauan Anambas difokuskan pada sistem pusat permukiman yang



terintegrasi dengan hierarki Pusat Kegiatan Strategis Nasional (PKSN), Pusat Kegiatan Wilayah (PKW), Pusat Kegiatan Lokal (PKL), serta Pusat Pelayanan Kawasan (PPK). Pengembangan sistem infrastruktur wilayah dilakukan secara terintegrasi, meliputi jaringan transportasi laut, darat dan udara, energi, telekomunikasi, sumber daya air, serta fasilitas pendukung lainnya, guna meningkatkan konektivitas antarwilayah dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang merata.

Pelestarian lingkungan menjadi prioritas utama dalam pembangunan, dengan fokus pada perlindungan kawasan lindung seperti hutan, daerah resapan air, dan ruang terbuka hijau. Upaya ini diwujudkan melalui pengendalian pemanfaatan ruang agar tidak melampaui daya dukung lingkungan serta pengembangan infrastruktur mitigasi bencana. Sebagai bagian dari strategi keberlanjutan, pengelolaan sumber daya alam dilakukan secara bertanggung jawab, termasuk melalui optimalisasi kawasan pesisir dan pulau kecil berbasis ekosistem, pengembangan energi terbarukan, dan penguatan kapasitas masyarakat lokal.

Dalam mendukung keberlanjutan pembangunan, pengembangan sektor ekonomi berbasis masyarakat menjadi salah satu fokus utama. Sektor kelautan, agribisnis, pariwisata, dan industri kecil menengah dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penciptaan lapangan kerja dan daya saing lokal. Selain itu, kawasan strategis, baik dari sudut pandang ekonomi, sosial, maupun lingkungan, akan dikembangkan secara optimal, dengan tetap mempertahankan keseimbangan fungsi pertahanan, keamanan, dan kegiatan ekonomi di wilayah perbatasan.

Rencana pembangunan dilaksanakan dengan mengedepankan prinsip sinergi antara kebijakan pemerintah pusat, daerah, dan masyarakat. Peran aktif masyarakat dalam



perencanaan dan pengelolaan ruang sangat penting untuk menjamin keberhasilan program pembangunan. Dengan pendekatan yang terintegrasi dan berwawasan lingkungan, Kabupaten Kepulauan Anambas diharapkan mampu menjadi wilayah yang berdaya saing tinggi, sejahtera, dan berkelanjutan sesuai dengan RTRW tahun 2023–2043.

Selanjutnya, keterkaitan antar RTRW dan rencana pembangunan jangka menengah daerah diejawantahkan kedalam lingkup tugas dan fungsi BKPSDM.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian

RTRW memberikan panduan terkait pengembangan wilayah dan proyeksi kebutuhan SDM untuk mendukung pembangunan daerah. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian bertugas memastikan bahwa proses rekrutmen ASN sesuai dengan kebutuhan pembangunan di sektor-sektor prioritas yang tercantum dalam RTRW, seperti pendidikan, kesehatan, infrastruktur, dan pariwisata. Dengan demikian, bidang ini harus menyelaraskan kebijakan pengadaan ASN dengan arah pembangunan spasial, sehingga formasi ASN yang tersedia mampu mendukung pelaksanaan rencana tata ruang yang strategis.

Bidang Mutasi dan Promosi

RTRW memberikan arahan untuk pengembangan wilayah secara merata, yang memerlukan distribusi ASN yang seimbang di berbagai unit kerja sesuai kebutuhan daerah. Bidang Mutasi dan Promosi memiliki peran penting dalam menempatkan ASN pada lokasi dan posisi yang mendukung implementasi RTRW. Penempatan ASN yang strategis akan memastikan keberlanjutan



program pembangunan, khususnya di wilayah-wilayah prioritas yang tercantum dalam RTRW, seperti kawasan pariwisata, zona ekonomi khusus, dan daerah pengembangan infrastruktur baru.

Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Penghargaan

RTRW memuat proyeksi pertumbuhan wilayah dan kebutuhan spesifik kompetensi ASN untuk mendukung rencana pembangunan. Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Penghargaan memiliki tugas untuk meningkatkan kemampuan ASN agar mampu mendukung realisasi RTRW. Program pelatihan harus diarahkan untuk memperkuat kompetensi manajerial, teknis, dan fungsional ASN yang bekerja di sektor-sektor utama RTRW, seperti pengelolaan lingkungan, pengembangan kawasan maritim, dan pembangunan infrastruktur daerah.

- **Kajian Lingkungan Hidup Strategis**

Kajian Lingkungan Hidup Strategis adalah rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh, dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau Kebijakan, Rencana, dan/atau Program. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, pelaksanaan KLHS bersifat wajib salah satunya dalam penyusunan atau evaluasi Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) baik pada tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten/kota.

Dokumen pembangunan yang wajib dikaji melalui KLHS adalah Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) beserta rencana rincinya, Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJMP) dan



Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM), Rencana Strategis (Renstra) Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota dan kebijakan, rencana, dan/atau program yang berpotensi menimbulkan dampak dan/atau risiko lingkungan hidup (UU PPLH Pasal 15 Ayat 2).

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD Kabupaten Kepulauan Anambas 2025-2029 merupakan instrumen penting dalam mengintegrasikan prinsip pembangunan berkelanjutan ke dalam kebijakan, rencana, dan program daerah. KLHS ini bertujuan untuk memastikan peningkatan kesejahteraan ekonomi, keberlanjutan sosial, kualitas lingkungan hidup, keadilan, dan tata kelola yang baik demi menjaga kualitas hidup lintas generasi. Analisis KLHS juga mencakup daya dukung dan daya tampung lingkungan yang menjadi fondasi utama dalam merancang pembangunan yang sesuai dengan kapasitas alam dan masyarakat. Sebagian besar wilayah Kabupaten Kepulauan Anambas memiliki potensi rendah dalam penyediaan pangan, tantangan dalam pengelolaan air bersih, dan daya tampung limbah yang terbatas, sehingga memerlukan solusi inovatif untuk menjaga keseimbangan lingkungan.

KLHS mengidentifikasi delapan isu strategis utama yang menjadi perhatian dalam pembangunan ke depan. Isu-isu tersebut meliputi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing, pengentasan kemiskinan, pemenuhan kebutuhan dasar seperti air bersih dan sanitasi, serta penguatan ketahanan pangan dan energi. Selain itu, pengelolaan potensi sumber daya maritim yang optimal, peningkatan kualitas lingkungan hidup, resiliensi terhadap bencana dan perubahan iklim, serta tata kelola pemerintahan yang baik juga menjadi prioritas untuk mendukung pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan.



Rekomendasi yang diberikan KLHS merupakan kebijakan prioritas seperti peningkatan infrastruktur layanan dasar, khususnya penyediaan air bersih, sanitasi, dan pendidikan berkualitas yang merata. Selain itu, pengelolaan lingkungan hidup difokuskan pada optimalisasi pengelolaan sampah dengan pendekatan ekonomi sirkular dan rehabilitasi ekosistem untuk menjaga daya dukung lingkungan. KLHS juga menekankan pentingnya membangun resiliensi daerah terhadap bencana dengan menggunakan pendekatan teknologi mitigasi dan infrastruktur hijau, yang menjadi kunci dalam menghadapi perubahan iklim.

Kabupaten Kepulauan Anambas juga diarahkan untuk mengembangkan ekonomi berbasis kelautan atau *blue economy*, dengan pariwisata sebagai salah satu motor penggerak utama. Namun, pembangunan ini harus diiringi langkah mitigasi untuk mencegah degradasi lingkungan. KLHS juga memberikan peta kerentanan wilayah untuk mengidentifikasi risiko bencana seperti angin puting beliung, gelombang pasang, banjir, longsor, dan kebakaran hutan, sehingga langkah mitigasi dapat dirancang dengan baik.

Sebagai upaya mendukung pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG's), KLHS berkontribusi pada pilar sosial, ekonomi, lingkungan, dan tata kelola. Analisis capaian indikator menunjukkan bahwa beberapa indikator telah tercapai, sementara lainnya memerlukan intervensi tambahan untuk memastikan keberhasilan implementasi. KLHS juga menyarankan skenario pembangunan, baik optimis dengan intervensi tambahan pada semua sektor, maupun mitigasi dengan fokus pada adaptasi dan pengurangan dampak lingkungan. Dengan demikian, KLHS menjadi panduan strategis untuk memastikan pembangunan di Kabupaten Kepulauan Anambas berorientasi pada keberlanjutan.



Penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah perlu dipastikan tidak akan berpotensi dan menimbulkan dampak dan resiko lingkungan hidup sebagaimana dimaksud pasal 16 UU nomor 32 Tahun 2009 tentang muatan KLHS. Sehingga perwujudan dan implementasi KLHS dan Rencana Strategis Perangkat Daerah dapat sejalan tanpa ada implikasi yang signifikan diantara keduanya. Rincian muatan KLHS dan hubungannya terhadap Renstra BKPSDM adalah sebagai berikut:

Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian

KLHS memberikan panduan dalam memastikan bahwa kebijakan pembangunan yang dirancang mempertimbangkan aspek keberlanjutan lingkungan. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian berperan memastikan rekrutmen ASN sesuai dengan kebutuhan tenaga yang mampu mendukung pelaksanaan kebijakan berbasis lingkungan, seperti pengelolaan sumber daya alam, mitigasi perubahan iklim, dan pengelolaan kawasan konservasi. Proses rekrutmen harus diarahkan untuk menyediakan SDM yang memiliki kompetensi teknis di bidang lingkungan hidup, guna mendukung penerapan KLHS dalam kebijakan pembangunan daerah.

Bidang Mutasi dan Promosi

KLHS menuntut distribusi ASN yang seimbang untuk mendukung pelaksanaan program pembangunan berkelanjutan di berbagai wilayah. Bidang Mutasi dan Promosi memiliki tanggung jawab untuk menempatkan ASN yang memiliki kompetensi di bidang lingkungan pada posisi strategis, terutama di unit kerja yang berperan dalam pengelolaan sumber daya alam



dan lingkungan. Penempatan ASN yang tepat akan memastikan pelaksanaan program yang selaras dengan prinsip-prinsip KLHS, seperti pengelolaan kawasan rentan bencana dan perlindungan ekosistem sensitif.

Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Penghargaan

KLHS menekankan pentingnya penguatan kapasitas SDM dalam memahami dan menerapkan prinsip pembangunan berkelanjutan. Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Penghargaan memiliki tugas untuk meningkatkan kompetensi ASN dalam isu-isu lingkungan hidup, seperti perencanaan berbasis mitigasi dan adaptasi perubahan iklim, pengelolaan limbah, dan pengendalian pencemaran. Program pelatihan harus dirancang untuk memberikan pemahaman kepada ASN tentang pentingnya KLHS dalam proses pengambilan keputusan pembangunan. Selain itu, penghargaan bagi ASN yang berkontribusi dalam upaya pelestarian lingkungan dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi mereka.

2.11 Penentuan Isu-isu Strategis

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas memiliki tanggung jawab penting dalam memastikan pengelolaan sumber daya manusia aparatur yang mendukung pembangunan daerah secara berkelanjutan. BKPSDM berperan strategis dalam menciptakan ASN yang kompeten, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik, dengan fokus pada penyediaan SDM yang mampu menjawab tantangan pembangunan daerah seperti pengelolaan infrastruktur, peningkatan kualitas pelayanan publik, dan reformasi birokrasi.



Peran BKPSDM sangat krusial dalam mengintegrasikan kebijakan pengelolaan SDM dengan kebutuhan pembangunan daerah. Untuk itu, berbagai isu strategis perlu diidentifikasi agar program dan kegiatan BKPSDM mampu menjawab tantangan daerah dengan pendekatan yang berkelanjutan dan efisien. Berikut adalah isu-isu strategis yang menjadi fokus BKPSDM:

1. Penguatan Sistem Pengadaan ASN Berbasis Kebutuhan

Penyediaan ASN yang sesuai dengan kebutuhan daerah menjadi tantangan utama. Penguatan analisis beban kerja dan formasi jabatan berbasis data diperlukan untuk memastikan pengadaan ASN yang tepat sasaran, terutama pada sektor strategis seperti pendidikan, kesehatan, dan infrastruktur.

2. Peningkatan Kompetensi ASN untuk Mendukung Pembangunan Daerah

Kompetensi ASN perlu ditingkatkan melalui pelatihan yang terarah, seperti diklat teknis, manajerial, dan fungsional, guna mendukung pembangunan yang berkelanjutan. Program pengembangan kompetensi ini harus sesuai dengan kebutuhan spesifik daerah.

3. Optimalisasi Sistem Penilaian Kinerja dan Promosi Berbasis Merit

Sistem penilaian kinerja ASN yang transparan dan berbasis merit menjadi kebutuhan strategis untuk memastikan ASN yang berprestasi mendapatkan apresiasi dan peluang promosi yang adil. Hal ini juga mendukung pencapaian tujuan reformasi birokrasi di Kabupaten Kepulauan Anambas.



4. Digitalisasi Pengelolaan Data Kepegawaian

Digitalisasi data kepegawaian menjadi langkah penting untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi pengelolaan SDM. Integrasi data kepegawaian dalam satu sistem yang andal akan mempermudah pengambilan keputusan berbasis data serta mendukung transparansi dan akuntabilitas.

5. Inovasi Kebijakan untuk Mendukung Pengarusutamaan Gender (PUG)

BKPSDM diharapkan memainkan peran penting dalam mendukung kesetaraan gender melalui pengembangan kebijakan yang responsif gender, Peningkatan pelayanan yang responsif terutama pada keadilan gender dan penyandang disabilitas seperti Masih terbatasnya jumlah SDM yang terlatih PUG, Masih minimnya jumlah PNS perempuan yang menduduki jabatan manajerial, penyediaan sarana-prasarana yang inklusif, serta pelatihan SDM terkait PUG. Langkah ini mencakup penerapan anggaran responsif gender (ARG) untuk program pemberdayaan perempuan dan pengembangan indikator kesetaraan gender.

6. Pengelolaan dan Pembinaan Jabatan Fungsional

Pengelolaan jabatan fungsional memerlukan pembinaan yang terarah, termasuk pelaksanaan uji kompetensi dan pengembangan karier ASN di jabatan tersebut. Langkah ini mendukung peningkatan profesionalitas ASN sekaligus memastikan pemenuhan kebutuhan tenaga ahli di bidang tertentu.

7. Pemanfaatan Teknologi dalam Pelayanan Kepegawaian

Inovasi berbasis teknologi diperlukan untuk meningkatkan layanan kepegawaian, seperti pengelolaan SKP



digital, aplikasi penilaian kinerja, dan layanan promosi online. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga mendukung kepuasan ASN terhadap pelayanan BKPSDM.

8. Adaptasi terhadap Dinamika Kebijakan Nasional

BKPSDM harus responsif terhadap kebijakan nasional, seperti penghapusan tenaga honorer dan pengelolaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Adaptasi ini memerlukan koordinasi yang intensif serta strategi implementasi yang tepat untuk mendukung keberlanjutan operasional pemerintah daerah.

Dengan mengidentifikasi isu-isu strategis ini, BKPSDM dapat merancang prioritas kerja yang lebih terarah, mendukung reformasi birokrasi, dan memastikan pengelolaan SDM aparatur yang mendukung pembangunan Kabupaten Kepulauan Anambas secara efisien, transparan, dan inklusif. Fokus pada isu-isu ini memungkinkan BKPSDM memberikan kontribusi optimal terhadap keberhasilan pembangunan daerah.



BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan Dan Sasaran

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan daerah melalui pengelolaan sumber daya manusia aparatur yang efektif dan efisien. Tugas utama BKPSDM mencakup pengelolaan pengadaan, pengembangan kompetensi, promosi, mutasi, dan penilaian kinerja ASN, yang bertujuan untuk memastikan tersedianya SDM aparatur yang kompeten dan profesional. Peran ini mendukung prioritas pembangunan daerah, seperti peningkatan kualitas layanan publik, pengelolaan infrastruktur yang berkelanjutan, serta penguatan kapasitas organisasi pemerintah. Dalam hal ini, BKPSDM menjadi salah satu pilar utama yang memastikan visi pembangunan daerah dapat tercapai dengan pendekatan yang inklusif dan berorientasi pada hasil.

Untuk menjalankan perannya, BKPSDM merancang tujuan dan sasaran organisasi yang terstruktur, terukur, dan berorientasi pada pencapaian pembangunan daerah. Tujuan organisasi memberikan arah strategis, sementara sasaran menjadi panduan operasional dalam pelaksanaan program dan kebijakan. Dengan desain yang baik, setiap bidang di BKPSDM dapat menjalankan tugasnya secara sinergis, berfokus pada prioritas pembangunan, dan selaras dengan prinsip reformasi birokrasi. Selain itu, tujuan dan sasaran yang terarah juga memastikan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya, memperkuat koordinasi lintas unit kerja, serta meningkatkan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas.

Penentuan indikator tujuan dan sasaran menjadi elemen penting untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan program kerja. Indikator yang dirancang sesuai prinsip SMART (Spesifik, Terukur, Relevan, dan



Berbatas Waktu) membantu BKPSDM mengevaluasi sejauh mana program berjalan sesuai rencana. Indikator ini juga berfungsi sebagai alat kendali untuk memastikan setiap langkah yang diambil mendukung pencapaian visi organisasi, yakni membangun aparatur sipil negara yang profesional, kompeten, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Dengan indikator yang jelas, BKPSDM dapat memberikan kontribusi nyata dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berdaya saing.

Berikut adalah tabel tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas untuk periode 2025 hingga 2029, beserta indikator kinerja utama dan target yang telah disusun untuk mendukung pencapaian visi pembangunan daerah.

Tabel 3. 1 (Tabel T-C.25.) Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Per Tahun					
				2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Transparan dan Akuntabel		Predikat AKIP	Sangat Baik (BB)	Sangat Baik (BB)	Sangat Baik (BB)	Sangat Baik (BB)	Sangat Baik (BB)	Sangat Baik (BB)
		Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang berkualitas	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	72,51	73,00	74,00	75,00	76,00	76,00
2	Mewujudkan Profesionalitas ASN		Indeks Profesionalitas ASN	77,50	78,50	79,75	80,00	81,00	81,25
		Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara Yang Profesional	Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK)	73,21	75,00	77,00	79,00	80,00	80,00



3.2 STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas memiliki tanggung jawab strategis dalam mengelola sumber daya manusia aparatur yang efisien, transparan, dan berorientasi pada keberlanjutan. Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan untuk periode 2025-2029, diperlukan perumusan strategi dan kebijakan yang terarah. Strategi ini dirancang untuk mengarahkan setiap langkah operasional dalam pengelolaan ASN agar mendukung pencapaian sasaran secara terukur dan efisien, sementara kebijakan menjadi pedoman pelaksanaan program dan kegiatan yang selaras dengan prioritas pembangunan daerah.

Penyusunan strategi dan kebijakan tidak hanya bertujuan untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM aparatur, tetapi juga memastikan bahwa sasaran, seperti peningkatan kompetensi ASN, penerapan sistem merit, dan pengembangan karier yang adil, dapat tercapai secara efektif. Dengan pendekatan yang terfokus, strategi dan kebijakan ini juga memberikan landasan bagi inovasi di bidang pelayanan kepegawaian, kolaborasi lintas sektor, serta evaluasi berkelanjutan. Semua langkah tersebut mendukung terciptanya aparatur yang kompeten, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik yang inklusif, adil, dan berdaya saing.

Melalui pelaksanaan strategi dan kebijakan yang terarah, BKPSDM dapat menjadi katalisator perubahan dalam pengelolaan kepegawaian di Kabupaten Kepulauan Anambas, mendukung reformasi birokrasi, dan mendorong pencapaian pembangunan daerah yang berkelanjutan. Berikut adalah tabel yang memuat tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan yang telah disusun untuk jangka waktu 2025 hingga 2029:



Tabel 3. 2 (Table T-C.26) Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Meningkatkan kompetensi dan profesionalitas ASN	Terwujudnya ASN yang kompeten, inovatif, dan responsif terhadap kebutuhan pembangunan daerah	<ul style="list-style-type: none">- Mengembangkan program pelatihan berbasis kebutuhan jabatan- Mengintegrasikan pelatihan teknis, manajerial, dan fungsional ke dalam rencana kerja	<ul style="list-style-type: none">- Peningkatan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan kompetensi- Penguatan kerja sama dengan instansi pelatihan dan lembaga pendidikan
Memastikan penerapan sistem merit yang optimal	Pengelolaan ASN berbasis merit yang adil dan transparan	<ul style="list-style-type: none">- Meningkatkan kapasitas sistem informasi kepegawaian untuk mendukung penerapan merit- Melakukan monitoring dan evaluasi sistem merit secara berkala	<ul style="list-style-type: none">- Penyusunan pedoman teknis penerapan sistem merit- Sosialisasi prinsip merit kepada ASN dan unit kerja terkait
Mengoptimalkan penilaian kinerja ASN	Terwujudnya sistem penilaian kinerja yang objektif dan berbasis hasil	<ul style="list-style-type: none">- Implementasi sistem penilaian berbasis digital- Pelatihan bagi pejabat penilai kinerja	<ul style="list-style-type: none">- Penyusunan indikator penilaian kinerja yang berbasis SMART- Digitalisasi formulir SKP dan evaluasi kinerja
Meningkatkan pengelolaan karier ASN	Karier ASN yang terencana dan mendukung pengembangan jabatan	<ul style="list-style-type: none">- Penyusunan rencana pengembangan karier ASN berbasis kompetensi- Penyediaan pelatihan untuk uji kompetensi jabatan	<ul style="list-style-type: none">- Penguatan regulasi terkait pengelolaan jabatan- Pengintegrasian data kompetensi ke dalam sistem informasi kepegawaian
Memperkuat pelayanan kepegawaian berbasis digital	Layanan kepegawaian yang efektif, efisien, dan mudah diakses oleh ASN	<ul style="list-style-type: none">- Pengembangan aplikasi layanan kepegawaian berbasis web dan mobile- Peningkatan literasi digital bagi ASN	<ul style="list-style-type: none">- Digitalisasi seluruh proses layanan kepegawaian- Penyediaan infrastruktur teknologi yang memadai untuk



			mendukung layanan digital
Mendukung pengarusutamaan gender (PUG)	Tercapainya layanan kepegawaian yang responsif gender dan inklusif	<ul style="list-style-type: none">- Meningkatkan kapasitas ASN terkait gender melalui pelatihan- Penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung kesetaraan gender	<ul style="list-style-type: none">- Implementasi anggaran responsif gender (ARG)- Penyusunan indikator pengukuran dampak program terhadap kesetaraan gender

Dengan strategi dan kebijakan yang dirancang secara terfokus, BKPSDM memastikan bahwa setiap tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan pendekatan yang sistematis dan efektif. Hal tersebut juga menjadi pijakan untuk mendukung pembangunan Kabupaten Kepulauan Anambas yang berbasis akuntabilitas, inovasi, dan keberlanjutan.



BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Sebagai upaya mendukung visi dan misi Kabupaten Kepulauan Anambas, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada hasil, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merumuskan sejumlah program strategis untuk dilaksanakan selama periode 2025–2029. Program-program ini dirancang untuk menjawab berbagai tantangan dan isu strategis yang telah teridentifikasi, seperti peningkatan kompetensi ASN, optimalisasi sistem merit, pengelolaan karier yang adil, serta pengembangan layanan kepegawaian berbasis digital, sekaligus mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah secara terintegrasi.

Program prioritas BKPSDM mengacu pada RPJMD Kabupaten Kepulauan Anambas 2025–2029 dan disusun berdasarkan tugas dan fungsi badan ini. Program-program ini dijabarkan ke dalam rencana kegiatan yang mencerminkan akuntabilitas kinerja sesuai dengan peran strategis BKPSDM. Kegiatan yang dirancang tidak hanya mendukung pelaksanaan strategi dan kebijakan jangka menengah, tetapi juga bertujuan menyelesaikan permasalahan pembangunan daerah yang relevan dengan tugas BKPSDM. Indikator keluaran program dirancang untuk menggambarkan manfaat langsung yang diterima oleh ASN dan masyarakat dalam jangka menengah, seperti peningkatan kualitas layanan kepegawaian, efisiensi pengelolaan SDM, dan transparansi dalam tata kelola kepegawaian.

Program-program tersebut meliputi berbagai aspek penting, seperti penguatan tata kelola ASN berbasis teknologi, peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan terfokus, penerapan sistem merit yang optimal, pengelolaan karier yang transparan, serta inovasi dalam



penilaian kinerja dan layanan kepegawaian. Melalui pelaksanaan program-program ini, diharapkan tercipta pengelolaan ASN yang lebih efektif, efisien, dan transparan, sekaligus mendukung keberlanjutan pembangunan daerah. Selain itu, program ini bertujuan untuk meningkatkan sinergi antara pemerintah daerah, ASN, dan pemangku kepentingan lainnya dalam mendukung pertumbuhan kualitas layanan publik dan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Kepulauan Anambas. Berikut adalah daftar program- program yang akan dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas selama lima tahun mendatang:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota

Program ini bertujuan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah melalui penyediaan sarana, prasarana, dan layanan administratif yang memadai. Program ini mencakup pengelolaan keuangan internal, koordinasi lintas perangkat daerah, serta pengembangan kompetensi sumber daya manusia guna memastikan kelancaran operasional organisasi perangkat daerah.

2. Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawaian Daerah berfokus pada pengelolaan kepegawaian di tingkat daerah yang mencakup seluruh aspek perencanaan, pengelolaan, dan pengawasan sumber daya manusia aparatur secara terintegrasi. Program ini dirancang untuk memastikan proses pengadaan ASN dilakukan sesuai dengan analisis kebutuhan daerah, penempatan pegawai berdasarkan prinsip sistem merit, serta pengelolaan karier yang adil dan transparan. Selain itu, program ini juga mencakup pemutakhiran data kepegawaian melalui sistem informasi yang terintegrasi, penilaian kinerja berbasis objektivitas, dan pengembangan kebijakan kepegawaian yang responsif terhadap dinamika pembangunan daerah. Dengan pendekatan yang komprehensif, Program Kepegawaian Daerah bertujuan untuk



meningkatkan efisiensi tata kelola kepegawaian, memastikan keberlanjutan pengembangan SDM aparatur, serta mendukung terciptanya pelayanan publik yang profesional, transparan, dan akuntabel di tingkat daerah.

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan program strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas, kompetensi, dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) di tingkat daerah. Program ini meliputi berbagai kegiatan pelatihan teknis, manajerial, dan fungsional yang dirancang untuk menjawab kebutuhan jabatan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Fokus utamanya adalah penguatan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan berbasis kebutuhan kerja, pelaksanaan program sertifikasi, serta pengembangan kompetensi kepemimpinan untuk mendukung reformasi birokrasi. Selain itu, program ini juga mencakup pengarusutamaan gender dalam pengelolaan SDM serta peningkatan literasi teknologi untuk menghadapi tantangan digitalisasi. Dengan pendekatan yang terencana dan terukur, Program Pengembangan Sumber Daya Manusia diharapkan dapat menciptakan ASN yang inovatif, adaptif, dan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pelayanan publik dan pembangunan daerah yang berkelanjutan.

Sebagai penguatan dari arah kebijakan ini, BKPSDM juga akan menyusun Road Map Pengembangan Kompetensi ASN sebagai dokumen perencanaan strategis yang memetakan kebutuhan, prioritas, serta tahapan pengembangan kompetensi secara sistematis. Road map ini menjadi instrumen penting untuk memastikan seluruh program pelatihan dan pengembangan dilakukan secara terstruktur, berkelanjutan, serta selaras dengan visi pembangunan daerah. Dengan adanya road map, pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN tidak hanya bersifat responsif



terhadap kebutuhan sesaat, tetapi juga proaktif dalam menyiapkan aparatur menghadapi tantangan masa depan.

Melalui perencanaan yang matang, Program Pengembangan Sumber Daya Manusia akan semakin terarah, terukur, dan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas ASN, sehingga mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan berdaya saing.

Rencana program dan kegiatan ini akan dilaksanakan secara terstruktur dengan alokasi pendanaan yang optimal. Pendanaan indikatif disajikan secara lengkap pada tabel 4.1 (Tabel T-C.27.).

Tabel 4. 1 (Tabel T-C. 27.) Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja (Outcome/ Output)	Formulasi ¹⁾	Satuan	Tahun Awal (2024)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan																Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD Tahun 2030	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
								Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Tahun-6		Target	Rp	Target	Rp				Target	Rp	Target	Rp																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Transparan dan Akuntabel	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	5	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Akumulasi capaian tiap kegiatan/ jumlah total kegiatan (%)	%	100	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100	2101	2102	2103	2104	2105	2106	2107	2108	2109	2110	2111	2112	2113	2114	2115	2116	2117	2118	2119	2120	2121	2122	2123	2124	2125	2126	2127	2128	2129	2130	2131	2132	2133	2134	2135	2136	2137	2138	2139	2140	2141	2142	2143	2144	2145	2146	2147	2148	2149	2150	2151	2152	2153	2154	2155	2156	2157	2158	2159	2160	2161	2162	2163	2164	2165	2166	2167	2168	2169	2170	2171	2172	2173	2174	2175	2176	2177	2178	2179	2180	2181	2182	2183	2184	2185	2186	2187	2188	2189	2190	2191	2192	2193	2194	2195	2196	2197	2198	2199	2200	2201	2202	2203	2204	2205	2206	2207	2208	2209	2210	2211	2212	2213	2214	2215	2216	2217	2218	2219	2220	2221	2222	2223	2224	2225	2226	2227	2228	2229	2230	2231	2232	2233	2234	2235	2236	2237	2238	2239	2240	2241	2242	2243	2244	2245	2246	2247	2248	2249	2250	2251	2252	2253	2254	2255	2256	2257	2258	2259	2260	2261	2262	2263	2264	2265	2266	2267	2268	2269	2270	2271	2272	2273	2274	2275	2276	2277	2278	2279	2280	2281	2282	2283	2284	2285	2286	2287	2288	2289	2290	2291	2292	2293	2294	2295	2296	2297	2298	2299	2300	2301	2302	2303	2304	2305	2306	2307	2308	2309	2310	2311	2312	2313	2314	2315	2316	2317	2318	2319	2320	2321	2322	2323	2324	2325	2326	2327	2328	2329	2330	2331	2332	2333	2334	2335	2336	2337	2338	2339	2340	2341	2342	2343	2344	2345	2346	2347	2348	2349	2350	2351	2352	2353	2354	2355	2356	2357	2358	2359	2360	2361	2362	2363	2364	2365	2366	2367	2368	2369	2370	2371	2372	2373	2374	2375	2376	2377	2378	2379	2380	2381	2382	2383	2384	2385	2386	2387	2388	2389	2390	2391	2392	2393	2394	2395	2396	2397	2398	2399	2400	2401	2402	2403	2404	2405	2406	2407	2408	2409	2410	2411	2412	2413	2414	2415	2416	2417	2418	2419	2420	2421	2422	2423	2424	2425	2426	2427	2428	2429	2430	2431	2432	2433	2434	2435	2436	2437	2438	2439	2440	2441	2442	2443	2444	2445	2446	2447	2448	2449	2450	2451	2452	2453	2454	2455	2456	2457	2458	2459	2460	2461	2462	2463	2464	2465	2466	2467	2468	2469	2470	2471	2472	2473	2474	2475	2476	2477	2478	2479	2480	2481	2482	2483	2484	2485	2486	2487	2488	2489	2490	2491	2492	2493	2494	2495	2496	2497	2498	2499	2500	2501	2502	2503	2504	2505	2506	2507	2508	2509	2510	2511	2512	2513	2514	2515	2516	2517	2518	2519	2520	2521	2522	2523	2524	2525	2526	2527	2528	2529	2530	2531	2532	2533	2534	2535	2536	2537	2538	2539	2540	2541	2542	2543	2544	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573	2574	2575	2576	2577	2578	2579	2580	2581	2582	2583	2584	2585	2586	2587	2588	2589	2590	2591	2592	2593	2594	2595	2596	2597	2598	2599	2600	2601	2602	2603	2604	2605	2606	2607	2608	2609	2610	2611	2612	2613	2614	2615	2616	2617	2618	2619	2620	2621	2622	2623	2624	2625	2626	2627	2628	2629	2630	2631	2632	2633	2634	2635	2636	2637	2638	2639	2640	2641	2642	2643	2644	2645	2646	2647	2648	2649	2650	2651	2652	2653	2654	2655	2656	2657	2658	2659	2660	2661	2662	2663	2664	2665	2666	2667	2668	2669	2670	2671	2672	2673	2674	2675	2676	2677	2678	2679	2680	2681	2682	2683	2684	2685	2686	2687	2688	2689	2690	2691	2692	2693	2694	2695	2696	2697	2698	2699	2700	2701	2702	2703	2704	2705	2706	2707	2708	2709	2710	2711	2712	2713	2714	2715	2716	2717	2718	2719	2720	2721	2722	2723	2724	2725	2726	2727	2728	2729	2730	2731	2732	2733	2734	2735	2736	2737	2738	2739	2740	2741	2742	2743	2744	2745	2746	2747	2748	2749	2750	2751	2752	2753	2754	2755	2756	2757	2758	2759	2760	2761	2762	2763	2764	2765	2766	2767	2768	2769	2770	2771	2772	2773	2774	2775	2776	2777	2778	2779	2780	2781	2782	2783	2784	2785	2786	2787	2788	2789	2790	2791	2792	2793	2794	2795	2796	2797	2798	2799	2800	2801	2802	2803	2804	2805	2806	2807	2808	2809	2810	2811	2812	2813	2814	2815	2816	2817	2818	2819	2820	2821	2822	2823	2824	2825	2826	2827	2828	2829	2830	2831	2832	2833	2834	2835	2836	2837	2838	2839	2840	2841	2842	2843	2844	2845	2846	2847	2848	2849	2850	2851	2852	2853	2854	2855	2856	2857	2858	2859	2860	2861	2862	2863	2864	2865	2866	2867	2868	2869	2870	2871	2872	2873	2874	2875	2876	2877	2878	2879	2880	2881	2882	2883	2884	2885	2886	2887	2888	2889	2890	2891	2892	2893	2894	2895	2896	2897	2898	2899	2900	2901	2902	2903	2904	2905	2906	2907	2908	2909	2910	2911	2912	2913	2914	2915	2916	2917	2918	2919	2920	2921	2922	2923	2924	2925	2926	2927	2928	2929	2930	2931	2932	2933	2934	2935	2936	2937	2938	2939	2940	2941	2942	2943	2944	2945	2946	2947	2948	2949	2950	2951	2952	2953	2954	2955	2956	2957	2958	2959	2960	2961	2962	2963	2964	2965	2966	2967	2968	2969	2970	2971	2972	2973	2974	2975	2976	2977	2978	2979	2980	2981	2982	2983	2984	2985	2986	2987	2988	2989	2990	2991	2992	2993	2994	2995	2996	2997	2998	2999	3000

		5	0301	207	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Perentase pemenuhan pengadaan barang milik daerah	Jumlah barang milik daerah yang diadakan/jumlah rencana kebutuhan barang milik daerah 100%	%	100	100	Rp16.503.169	100	Rp12.346.250	100	Rp55.220.701	100	Rp56.837.931	100	Rp60.147.282	100	Rp63.780.327	100	63.780.327	Sekretariat BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0301	207	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan		Unit	4	0	Rp0	0	Rp0	0	Rp0	0	Rp0	0	Rp0	0	Rp0	0	-	Sekretariat BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0301	207	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan		Unit	1	1	Rp0	1	Rp7.887.296	1	Rp7.966.171	1	Rp8.045.833	1	Rp8.126.291	1	Rp8.207.554	5	8.207.554	Sekretariat BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0301	207	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan		Unit	4	0	Rp0	4	Rp27.955.783	4	Rp30.751.361	4	Rp32.288.259	4	Rp35.517.822	4	Rp38.069.605	16	39.069.605	Sekretariat BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0301	207	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan		Unit	1	1	Rp16.503.169	1	Rp16.503.169	1	Rp16.503.169	1	Rp16.503.169	1	Rp16.503.169	1	Rp16.503.169	5	16.503.169	Sekretariat BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0301	208	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Perentase pemenuhan jasa administrasi perkantoran dan langganan lainnya	Jumlah kebutuhan jasa administrasi perkantoran yang terpenuhi/ seluruh kebutuhan	%	100	100	Rp27.076.700	100	Rp154.987.322	100	Rp157.279.672	100	Rp160.121.257	100	Rp163.127.001	100	Rp166.454.379	100	166.454.379	Sekretariat BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0301	208	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat		Laporan	1	1	Rp1.000.000	1	Rp13.423.500	1	Rp14.765.850	1	Rp16.242.435	1	Rp17.866.679	1	Rp19.653.346	5	19.653.346	Sekretariat BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0301	208	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan		Laporan	1	1	Rp2.000.000	1	Rp11.500.000	1	Rp12.650.000	1	Rp13.915.000	1	Rp15.306.500	1	Rp16.837.150	5	16.837.150	Sekretariat BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0301	208	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan		Laporan	12	1	Rp54.076.700	0	Rp129.963.822	0	Rp129.963.822	0	Rp129.963.822	0	Rp129.963.822	0	Rp129.963.822	1	129.963.822	Sekretariat BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0301	209	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan	Perentase barang milik daerah berkondisi baik	Jumlah barang milik daerah dalam kondisi baik/bendaan dinas	%	100	100	Rp11.135.075	100	Rp43.372.387	100	Rp49.341.606	80	Rp53.707.788	100	Rp58.510.567	100	Rp63.793.624	100	63.793.624	Sekretariat BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0301	209	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelebara dan Dibayarkan Pakainya	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelebara dan Dibayarkan Pakainya		Unit	12	12	Rp11.135.075	14	Rp24.722.387	16	Rp27.194.606	18	Rp29.994.088	20	Rp32.905.487	20	Rp36.196.047	80	36.196.047	Sekretariat BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0301	209	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang		Unit	1	0	Rp0	1	Rp20.610.000	1	Rp22.147.000	1	Rp23.793.700	1	Rp25.605.070	1	Rp27.597.577	4	27.597.577	Sekretariat BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas
Mewujudkan Profesionalitas ASN	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara Yang Profesional	5	0302	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Perentase Cakupan Layanan Informasi Kepegawaian ASN	Akumulasi capaian tiap kegiatan/jumlah total kegiatan (41/100%)	%	65,25	69,75	Rp48.002.205	69,75	Rp571.368.308	72,61	Rp667.421.423	75,50	Rp662.850.448	78,50	Rp898.596.747	78,50	Rp973.154.200	78,50	973.154.200	BKPSDM	Kabupaten Kepulauan Anambas	
		5	0302	201	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Perentase Keterian Formasi Calon ASN	Jumlah Formasi CASN/Umum CASN yang Lulus/100%	%	90	91	Rp319.419.305	91	Rp175.665.708	92	Rp261.619.589	93	Rp377.034.838	94	Rp286.955.186	94	Rp348.044.919	94	348.044.919	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0302	201	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN		Dokumen	1	0	Rp0	0	Rp0	0	Rp0	0	Rp0	0	Rp0	0	Rp0	0	-	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0302	201	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK		Dokumen	1	1	Rp75.168.305	1	Rp58.722.541	1	Rp80.903.000	1	Rp97.083.600	1	Rp90.054.436	1	Rp120.954.980	5	120.954.980	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0302	201	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		Dokumen	25	25	Rp0	25	Rp23.457.200	25	Rp74.563.340	25	Rp82.079.674	25	Rp80.839.871	25	Rp85.747.841	125	85.747.841	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0302	201	Fasilitas Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi		Lembaga	2	0	Rp1.000	1	Rp25.000.000	0	Rp0	1	Rp25.000.000	0	Rp0	1	Rp25.000.000	2	25.000.000	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0302	201	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian		Dokumen	1	1	Rp44.250.000	1	Rp48.485.967	1	Rp106.153.249	1	Rp112.931.564	1	Rp114.060.880	1	Rp116.342.097	5	116.342.097	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0302	202	Mutasi dan Promosi ASN	Perentase pemenuhan Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Fungsional	Jumlah Pejabat IPT, Administrasi dan Fungsional yang temui di	%	54	65	Rp390.875.400	65	Rp207.672.600	70	Rp318.034.835	75	Rp246.660.260	80	Rp280.748.438	80	Rp274.152.972	80	274.152.972	Bidang Mutasi dan Promosi ASN	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0302	202	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah		Dokumen	4	4	Rp390.874.400	4	Rp130.351.000	4	Rp162.938.750	4	Rp167.072.219	4	Rp168.662.341	4	Rp156.483.570	20	156.483.570	Bidang Mutasi dan Promosi ASN	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0302	202	Pengelolaan Kenalkan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenalkan Pangkat ASN		Dokumen	1282	182	Rp1.000	300	Rp77.321.600	250	Rp155.096.085	300	Rp79.648.041	250	Rp112.066.097	250	Rp117.669.402	1282	117.669.402	Bidang Mutasi dan Promosi ASN	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0302	203	Pengembangan Kompetensi ASN	Perentase Jumlah PNS yang menempuh pendidikan lanjutan	Jumlah PNS yang menempuh pendidikan lanjutan tahun berkenaan/jumlah PNS tahun berkenaan 100%	%	20	25	Rp60.000.000	25	Rp60.000.000	30	Rp60.000.000	35	Rp60.000.000	40	Rp60.000.000	40	Rp60.000.000	40	60.000.000	Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0302	203	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan		Orang	180	180	Rp60.000.000	305	Rp60.000.000	600	Rp60.000.000	700	Rp60.000.000	800	Rp60.000.000	800	Rp60.000.000	800	60.000.000	Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0302	204	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Perentase Aparatur Sipil Negara yang memiliki predikat kinerja minimal BAIK	Jumlah ASN yang memiliki predikat kinerja minimal BAIK tahun berkenaan/jumlah ASN tahun berkenaan 100%	%	97	98	Rp77.707.500	98	Rp128.030.000	98,5	Rp227.767.000	99	Rp239.155.350	100	Rp270.893.123	100	Rp290.956.310	100	290.956.310	Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0302	204	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Dokumen	34	34	Rp5.772.500	34	Rp47.300.000	34	Rp49.665.000	34	Rp52.148.250	34	Rp65.185.313	34	Rp74.963.109	34	74.963.109	Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0302	204	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan		Orang	2230	2230	Rp71.935.000	5230	Rp80.730.000	5230	Rp178.102.000	5230	Rp205.707.810	5230	Rp215.993.201	5230	Rp215.993.201	5230	215.993.201	Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0302	202	BERTIFIKASI DAN PELATIHAN					Rp34.953.578		Rp926.460.200		Rp729.021.000		Rp831.519.318		Rp893.006.922		Rp914.982.997		914.982.997	Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan	Kabupaten Kepulauan Anambas	
		5	0302	202	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Perentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial dan Fungsional	Akumulasi capaian kegiatan/jumlah total kegiatan (11/100%)	%	45	1	Rp34.953.578	46	Rp926.460.200	47	Rp729.021.000	48	Rp831.519.318	49	Rp893.006.922	49	Rp914.982.997	49	914.982.997	Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0302	202	Bertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Perentase Pemenuhan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional bagi ASN setiap tahun	Jumlah ASN yang telah mengikuti pemenuhan sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional tahun berkenaan/jumlah ASN tahun	%	45	1	Rp34.953.578	46	Rp926.460.200	47	Rp729.021.000	48	Rp831.519.318	49	Rp893.006.922	49	Rp914.982.997	49	914.982.997	Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan	Kabupaten Kepulauan Anambas
		5	0302	202	Penyenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan		Laporan	1	1	Rp34.953.578	1	Rp926.460.200	1	Rp729.021.000	1	Rp831.519.318	1	Rp893.006.922	1	Rp914.982.997	5	914.982.997	Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan	Kabupaten Kepulauan Anambas



4.1 KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Penetapan indikator kinerja digunakan untuk mengukur kinerja atau keberhasilan visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Hal ini ditunjukkan dari akumulasi pencapaian indikator outcome program pembangunan daerah setiap tahun atau indikator capaian yang bersifat mandiri setiap tahun sehingga kondisi kinerja yang diinginkan pada akhir periode Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dicapai.

Indikator kinerja program yang terukur dilaksanakan Perangkat Daerah merupakan agregasi dan akumulasi dari hasil pengaruh satu atau lebih indikator kinerja kegiatan yang bersifat keluaran (output) yang dilaksanakan Perangkat Daerah untuk mencapai indikator kinerja utama Bupati.

Dalam upaya mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas menentukan indikator kinerja yang akan dicapai dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2025-2029. Indikator kinerja utama dan indikator kinerja kunci sebagaimana dimaksud terdapat dalam tabel 4.2 dan 4.3.

Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD diuraikan dibawah ini:



Tabel 4. 2 Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah

NO	Indikator	Satuan	Target Per Tahun					
			2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	Predikat AKIP	Predikat	Sangat Baik (BB)	Sangat Baik (BB)	Sangat Baik (BB)	Sangat Baik (BB)	Sangat Baik (BB)	Sangat Baik (BB)
2	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Nilai	72,81	73,00	74,00	75,00	76,00	76,00
3	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	75,23	75,50	75,75	76,00	76,25	76,25
4	Indeks Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK)	Indeks	73,21	75,00	77,00	79,00	80,00	80,00

Tabel 4. 3 Indikator Kinerja Kunci Perangkat Daerah yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran

NO	Indikator	Satuan	Target Per Tahun					
			2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	Indeks Kepuasan Masyarakat	Indeks	92,3	92,8	93,3	93,8	94,2	94,7
2	Persentase Keterisian Formasi Calon ASN	%	91	91	92	93	94	94
3	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan Fungsional	%	45	46	47	48	49	49
4	Persentase pemenuhan Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrasi dan Fungsional	%	65	65	70	75	80	80

Tabel di atas merupakan komitmen BKPSDM dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan tugas dan fungsi. Fokus pada indikator-indikator strategis diharapkan mampu menciptakan kinerja yang optimal sekaligus mendukung pencapaian visi pembangunan daerah.



BAB V

PENUTUP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas memainkan peran vital dalam mengelola sumber daya manusia aparatur secara efektif, transparan, dan berorientasi pada hasil. Melalui perumusan Rencana Strategis (Renstra) yang terintegrasi, BKPSDM berupaya mengarahkan pengelolaan ASN agar mendukung pencapaian visi dan misi pembangunan daerah. Fokus utama Renstra ini adalah pengembangan kompetensi ASN, penerapan sistem merit yang adil, serta optimalisasi pelayanan kepegawaian berbasis teknologi digital. Dengan strategi yang terukur, BKPSDM berkomitmen untuk mendukung reformasi birokrasi sekaligus menciptakan pelayanan publik yang profesional, responsif, dan berkinerja tinggi.

Keberhasilan pelaksanaan Renstra ini sangat ditentukan oleh kolaborasi dan sinergi antara BKPSDM dan seluruh pemangku kepentingan, baik di tingkat pemerintah maupun masyarakat. Partisipasi aktif dari berbagai pihak, kebijakan yang mendukung, serta keberadaan ASN yang kompeten menjadi fondasi utama dalam menghadapi berbagai tantangan serta memanfaatkan peluang pembangunan. Dengan pendekatan yang inovatif dan akuntabel, BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas terus berkomitmen untuk memberikan kontribusi nyata dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang unggul dan mendukung keberlanjutan pembangunan daerah.

Pada kesempatan ini, kami menyampaikan apresiasi dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah mendukung penyusunan Renstra BKPSDM ini. Ucapan terima kasih khusus kami sampaikan kepada pimpinan daerah, organisasi perangkat daerah terkait, serta seluruh pemangku kepentingan yang telah



**KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

memberikan masukan, data, dan informasi yang sangat berharga dalam proses penyusunan dokumen ini. Kami berharap Renstra ini dapat menjadi panduan strategis yang memberikan manfaat besar bagi pengelolaan kepegawaian dan pembangunan daerah yang lebih baik di masa depan.

Tarempa, 15 September 2025

KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA,



Dra. NURGAYAH, M.A.
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 196801262000032002