



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan : Kapten P. Tendean No.06 Palembang Provinsi Sumatera Selatan
Telepon : (0711) 311050, 356094 Faksimile : (0711) 356094 Kode Pos.30126
website : www.bkd.sumselprov.go.id/E-Mail : bkd@sumselprov.go.id

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintah yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **H. ISMAIL FAHMI, S.IP., M.Si**

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan
selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **H. HERMAN DERU**

Jabatan : Gubernur Sumatera Selatan

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua.

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Palembang, Agustus 2026

Pihak Kedua
Gubernur Sumatera Selatan,

Pihak Pertama
Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Sumatera Selatan,

H. HERMAN DERU

H. ISMAIL FAHMI, S.IP., M.Si
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 196812151989031002

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

No.	Tujuan dan Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Tujuan: Meningkatnya Profesionalitas ASN	Nilai IP ASN	Nilai	Tinggi (81)
		Nilai Penerapan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK)	Nilai	Kategori A “Unggul” (89)
2	Sasaran Strategis: 1) Meningkatkan kualitas layanan administrasi kepegawaian	Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi	Persentase	90%
	2) Meningkatkan pengembangan kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	Persentase	90%
	3) Meningkatkan tata Kelola pengembangan karir ASN	Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya	Persentase	88%
	4) Meningkatkan kualitas penilaian kinerja ASN	Persentase pegawai dengan SKP bernilai baik	Persentase	90%
	5) Meningkatkan tata kelola organisasi Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan	Nilai	“A” (84)

Program/Kegiatan			Anggaran	Keterangan
1.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Rp.	18.031.811.739	APBD
2.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp.	1.195.663.563	APBD

Palembang, Agustus 2026

Gubernur Sumatera Selatan,

Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Sumatera Selatan,

H. HERMAN DERU

H. ISMAIL FAHMI, S.IP., M.Si
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 196812151989031002

MATRIKS RASIONALISASI TARGET KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

No	Tujuan dan Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target		Realisasi Kinerja	Keterangan
				Sebelum	Sesudah		
1	Tujuan: Meningkatnya Profesionalitas ASN	Nilai IP ASN	Nilai	81	81	82,79	Sampai dengan Triwulan II ini telah tercapai
		Nilai Penerapan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK)	Nilai	89	89	-	Masih menunggu penilaian dari BKN Pusat (belum rilis)
2	Sasaran Strategis: Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian	Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi	Persentase	90%	90%	55,15%	
	Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	Persentase	90%	90%	67,87%	
	Meningkatnya tata Kelola pengembangan karir ASN	Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya	Persentase	88%	88%	80,98%	
	Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN	Persentase pegawai dengan SKP bernilai baik	Persentase	90%	90%	44,07%	
	Meningkatnya tata kelola organisasi Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan	Nilai	85	84	-	Masih dalam proses pengumpulan data (masih dalam tahap evaluasi, menyesuaikan dengan nilai tahun sebelumnya)

1. Pengajuan mutasi CPNS ke PNS
2. pengajuan tugas belajar
3. Permohonan Pengembalian tugas belajar
4. Permohonan Izin seleksi masuk perguruan tinggi
5. Permohonan surat keterangan tidak sedang menjalani tugas belajar
6. Permohonan surat keterangan tidak sedang dalam proses hukuman disiplin
7. Permohonan pengangkatan pertama JFT
8. Permohonan penyesuaian JFT
9. Permohonan kenaikan JFT
10. Permohonan pemberhentian JFT
11. Permohonan pengangkatan Kembali JFT
12. Permohonan kenaikan gaji berkala
13. Peninjauan masa kerja PNS
14. Peningkatan status Pendidikan melalui tugas belajar
15. Peningkatan status Pendidikan melalui izin belajar
16. Permohonan penerbitan Karpeg PNS
17. Permohonan penerbitan Karis/Karsu
18. Permohonan izin belajar PNS
19. Permohonan izin keluar negeri
20. Permohonan izin CLTN
21. Permohonan tanda kehormatan satyalancana
22. Permohonan pengaktifan Kembali izin CLTN
23. Permohonan perpanjangan izin CLTN
24. Permohonan perbaikan nama dan NIP PNS
25. Permohonan izin cuti tahunan
26. Permohonan izin cuti besar
27. Permohonan izin cuti sakit
28. Permohonan izin cuti melahirkan
29. Permohonan izin cuti karena alasan penting

Jenis pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan cukup bervariasi, sehingga tidak hanya melibatkan SDM aparatur Badan Kepegawaian Daerah, akan tetapi bekerjasama dan melibatkan instansi terkait lainnya, antara lain BKN, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Kantor Regional VII BKN, BKD Kabupaten/kota, PT Taspen. Kerjasama tersebut dengan maksud untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, khususnya Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dan Kabupaten/Kota se-Sumatera Selatan agar mendapat pelayanan yang cepat, tepat, akuntabel sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada.

G. Arah Kebijakan dan Isu Strategis

BKD Provinsi Sumatera Selatan mengelola ribuan ASN yang tersebar di berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Tantangan utama saat ini adalah disparitas kompetensi antar pegawai dan perlunya percepatan implementasi Sistem Merit secara menyeluruh.

Berdasarkan analisis lingkungan internal dan eksternal, berikut adalah beberapa isu strategis yang menjadi fokus BKD Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2025:

1. Transformasi Digital Manajemen ASN (Smart ASN): Migrasi penuh layanan kepegawaian ke platform digital (seperti SIASN dan aplikasi mandiri) untuk mengurangi birokrasi yang berbelit.
2. Penerapan Sistem Merit Secara Optimal: Penguatan aspek promosi dan mutasi yang berbasis pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara terbuka dan adil.
3. Penataan Tenaga Non-ASN: Penyelesaian status tenaga honorer sesuai dengan mandat regulasi pusat, yang memerlukan manajemen transisi yang tepat agar tidak mengganggu pelayanan publik.
4. Peningkatan Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN): Masih terdapat celah (gap) pada standar kompetensi manajerial dan teknis yang perlu diakselerasi melalui program *Corporate University*.
5. Kesejahteraan dan Disiplin: Penyeimbangan antara pemberian TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) berbasis kinerja dengan penegakan disiplin yang ketat melalui sistem absensi dan pelaporan kinerja *real-time*.

Arah kebijakan BKD Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2025 difokuskan pada **"Penguatan Manajemen Talenta dan Digitalisasi Birokrasi"**. Secara rinci, arah kebijakan tersebut meliputi:

Tabel 1.4 Arah Kebijakan

No	Fokus Kebijakan	Sasaran Utama
1	Manajemen Talenta	Membangun <i>Talent Pool</i> untuk suksesi jabatan pimpinan tinggi tanpa melalui seleksi terbuka secara berulang (efisiensi).
3	Optimalisasi Layanan Mandiri	Memperkuat fitur <i>Self Service</i> bagi ASN dalam pengurusan pangkat, pensiun, dan izin belajar.
4	Penguatan Reformasi Birokrasi	Menyederhanakan struktur organisasi dan memperkuat jabatan fungsional agar lebih lincah (<i>agile</i>).

Tabel 2.3 Isu Strategis d Renstra 2025-2029 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan

TUJUAN	POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN	PERMASALAHAN	ISU KLHS YANG RELEVAN	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN			ISU STRATEGIS
				GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
Meningkatnya Profesionalitas ASN	Pengelolaan manajemen ASN dan pengembangan kompetensi aparatur sebagai kewenangan daerah untuk mendukung ASN profesional, kompeten dan berkinerja.	Belum seluruh layanan dan proses manajemen kepegawaian terintegrasi secara digital; kualitas dan kelengkapan data kepegawaian perlu terus ditingkatkan.	Tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan dan berkelanjutan melalui penguatan kelembagaan dan kualitas SDM aparatur.	Transformasi digital pemerintahan, pemanfaatan AI, peningkatan produktivitas dan perubahan kebutuhan kompetensi ASN.	Transformasi digital dan pembangunan Smart ASN melalui SPBE, SIASN serta penguatan manajemen ASN berbasis data.	Penguatan digitalisasi layanan kepegawaian dan peningkatan kualitas SDM aparatur di Provinsi Sumatera Selatan.	Transformasi Digital Manajemen ASN (Smart ASN): Migrasi penuh layanan kepegawaian ke platform digital (seperti SIASN dan aplikasi mandiri) untuk mengurangi birokrasi yang berbelit.
	Pengelolaan kepegawaian, pengembangan karier, promosi dan mutasi ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja.	Penerapan prinsip sistem merit dalam pengisian jabatan dan pengembangan karier belum sepenuhnya optimal dan konsisten berbasis data kompetensi serta kinerja.	Penguatan tata kelola SDM aparatur yang adil, transparan, akuntabel dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.	Perubahan paradigma pengelolaan talenta, mobilitas kompetensi dan kebutuhan organisasi yang semakin dinamis.	Implementasi Sistem Merit, manajemen talenta, pengembangan karier dan pengisian jabatan berbasis kualifikasi, kompetensi dan kinerja sesuai kebijakan nasional.	Penguatan sistem merit dan manajemen talenta ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.	Penerapan Sistem Merit Secara Optimal: Penguatan aspek promosi dan mutasi yang berbasis pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara terbuka dan adil.
	Pengelolaan kepegawaian daerah termasuk penataan dan pembinaan ASN serta koordinasi penyelesaian status Non-ASN sesuai ketentuan pemerintah pusat.	Penataan dan penyelesaian status Non-ASN membutuhkan sinkronisasi data, koordinasi lintas perangkat daerah dan pengelolaan transisi agar pelayanan publik tetap berjalan.	Penguatan tata kelola ketenagakerjaan aparatur yang tertib, inklusif dan berkelanjutan serta menjaga kesinambungan pelayanan publik.	Perubahan pola dan struktur pekerjaan, kebutuhan efisiensi organisasi serta adaptasi tenaga kerja terhadap transformasi digital.	Kebijakan nasional penataan Non-ASN dan penguatan sistem kepegawaian berbasis ASN sesuai regulasi pemerintah pusat.	Penataan Non-ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan secara tertib, terkoordinasi dan tidak mengganggu pelayanan publik.	Penataan Tenaga Non-ASN: Penyelesaian status tenaga honorer sesuai dengan mandat regulasi pusat, yang memerlukan manajemen transisi yang tepat agar tidak mengganggu pelayanan publik.
	Pengembangan kompetensi ASN melalui perencanaan kebutuhan kompetensi, pembelajaran, pengembangan karier dan penguatan Corporate University.	Masih terdapat kesenjangan kompetensi manajerial dan teknis; kebutuhan pengembangan kompetensi belum seluruhnya dipenuhi secara terencana dan terukur.	Peningkatan kualitas SDM dan kapasitas kelembagaan untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang efektif dan berkelanjutan.	Future skills, lifelong learning, digital skills, adaptasi terhadap AI dan perubahan kebutuhan kompetensi organisasi.	Peningkatan Indeks Profesionalitas ASN, pengembangan kompetensi berkelanjutan dan penerapan Corporate University/manajemen pembelajaran ASN.	Akselerasi peningkatan IP ASN dan penguatan Corporate University Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.	Peningkatan Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN): Masih terdapat celah (gap) pada standar kompetensi manajerial dan teknis yang perlu diakselerasi melalui program Corporate University.
	Pembinaan kesejahteraan, disiplin dan kinerja ASN melalui kebijakan yang adil, terukur dan berorientasi pada peningkatan produktivitas serta pelayanan publik.	Perlu menjaga keseimbangan antara pemberian TPP berbasis kinerja, disiplin ASN, beban kerja dan kemampuan fiskal daerah.	Tata kelola kesejahteraan aparatur yang berkeadilan, akuntabel dan mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.	Perubahan ekspektasi pegawai terhadap kesejahteraan, fleksibilitas kerja, kesehatan organisasi dan budaya kerja berkinerja tinggi.	Penguatan disiplin ASN, kinerja berbasis hasil, kesejahteraan aparatur dan kebijakan penghasilan yang sesuai ketentuan nasional.	Peningkatan disiplin, kinerja dan kesejahteraan ASN melalui pengelolaan TPP berbasis kinerja di Provinsi Sumatera Selatan.	Kesejahteraan dan Disiplin: Penyeimbangan antara pemberian TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) berbasis kinerja dengan penegakan disiplin yang ketat melalui sistem absensi dan pelaporan kinerja real-time.