

BAB III

GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA PADANG

3.1 Sejarah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang

3.1.1. Sejarah BKPSDM Kota Padang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dibentuk sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menggantikan Undang-Undang sebelumnya tentang kepegawaian. Undang-undang ini menekankan perlunya aparatur negara yang profesional, berintegritas, netral politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. ASN juga diharapkan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan memperkuat persatuan bangsa. (Dilapanga et al, 2023)

Seiring dengan perkembangan sistem pemerintahan dan otonomi daerah, pemerintah pusat mengeluarkan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 sebagai pedoman pembentukan BKPSDM di daerah. Melalui keputusan tersebut, lembaga kepegawaian daerah yang sebelumnya hanya mengurus administrasi pegawai, diperluas fungsinya menjadi lembaga yang juga menangani pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur. (Sabri et al, 2022)

Pada tingkat daerah, termasuk Kota Padang, pembentukan BKPSDM bertujuan untuk mengelola manajemen ASN secara lebih profesional. Tugasnya meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, serta sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi. BKPSDM menjadi ujung tombak dalam mendukung reformasi birokrasi dan meningkatkan kinerja aparatur di lingkungan pemerintah daerah. (Permana, 2022)

Pembentukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang tidak dapat dilepaskan dari lahirnya

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). UU ini menjadi dasar hukum reformasi birokrasi di Indonesia dan menandai perubahan paradigma pengelolaan kepegawaian dari sistem administrasi ke arah manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja. Dalam kerangka tersebut, negara membutuhkan aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, netral, dan mampu menyelenggarakan pelayanan publik secara efektif serta akuntabel. (Hilma, 2020).

Sebelum terbentuknya BKPSDM secara utuh, fungsi kepegawaian di Pemerintah Kota Padang awalnya dilaksanakan oleh unit kerja yang bernama Badan Kepegawaian Daerah (BKD). BKD fokus pada aspek administratif kepegawaian seperti pengangkatan, pemberhentian, kenaikan pangkat, dan pensiun. Namun seiring dengan perubahan regulasi nasional dan meningkatnya tuntutan profesionalisme ASN, dibutuhkan lembaga yang tidak hanya mengelola administrasi, tetapi juga bertanggung jawab atas pengembangan kompetensi aparatur secara menyeluruh. (Hilma, 2020)

Sebagai tindak lanjut dari amanat UU ASN, Pemerintah Kota Padang kemudian melakukan penataan kelembagaan melalui perubahan struktur organisasi perangkat daerah. Melalui Peraturan Wali Kota Padang, BKD diubah dan diperluas menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Perubahan ini mencerminkan semangat integrasi antara manajemen kepegawaian dan strategi pengembangan sumber daya manusia sebagai satu kesatuan fungsi. (Hilma, 2020)

Secara fungsi, BKPSDM diberikan mandat yang lebih luas. Selain tetap melaksanakan fungsi kepegawaian klasik, lembaga ini juga bertanggung jawab dalam penyusunan kebijakan pengembangan kompetensi ASN, penyelenggaraan pelatihan teknis dan manajerial, pemberian izin dan tugas belajar, pengelolaan sistem merit, serta fasilitasi sistem informasi kepegawaian. Perubahan ini bertujuan agar pengelolaan ASN lebih berorientasi pada kinerja dan pelayanan publik. (Hilma, 2020)

Transformasi ini juga menunjukkan komitmen Pemerintah Kota Padang dalam mewujudkan reformasi birokrasi yang sejati, di mana aparatur tidak hanya bekerja secara administratif, tetapi juga dituntut untuk terus belajar, meningkatkan kapasitas, serta siap menghadapi tantangan zaman, khususnya dalam era digitalisasi dan keterbukaan informasi publik. (Hilma, 2020)

Dengan berdirinya BKPSDM, maka pengelolaan SDM aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Padang menjadi lebih strategis dan terintegrasi. Hal ini terlihat dari banyaknya program pelatihan, peningkatan kualitas ASN, dan sistem pengembangan karier yang mulai berbasis kompetensi dan prestasi kerja. BKPSDM menjadi lembaga penting dalam mengawal implementasi sistem merit, serta sebagai motor penggerak reformasi birokrasi daerah. (Hilma, 2020)

Secara kelembagaan, BKPSDM Kota Padang juga turut menyesuaikan struktur dan mekanismenya berdasarkan kebijakan nasional, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan peraturan turunannya. Dengan dasar hukum tersebut, BKPSDM memperkuat kapasitasnya sebagai instansi pembina kepegawaian internal yang profesional dan berdaya saing. (Hilma, 2020)

Hingga kini, BKPSDM Kota Padang terus bertransformasi mengikuti dinamika kebutuhan organisasi pemerintahan. Lembaga ini memfokuskan diri pada pelayanan kepegawaian yang cepat, transparan, dan berbasis digital, serta pengembangan SDM yang berorientasi pada hasil kerja nyata. Sejarah ini menunjukkan bahwa BKPSDM adalah bagian dari evolusi penting dalam tata kelola pemerintahan daerah yang lebih modern dan responsif terhadap masyarakat. (Hilma, 2020)

3.1.2. Letak Geografis

Secara geografis, Provinsi Sumatera Barat berada pada koordinat antara 98°36' hingga 101°53' Bujur Timur dan 0°54' Lintang Utara hingga 3°30' Lintang Selatan. Luas wilayah daratannya sekitar 42.297,30 km²,

sedangkan wilayah lautnya mencapai sekitar 186.580 km². Provinsi ini memiliki garis pantai sepanjang ±375 km di wilayah daratan dan ditambah ±1.003 km di Kepulauan Mentawai, sehingga total panjang garis pantai mencapai ±1.378 km. Wilayah perairannya juga mencakup sekitar 375 pulau besar dan kecil (<https://dp3ap2kb.sumbarprov.go.id/>).

Secara administratif, Sumatera Barat terdiri dari 19 daerah otonom yang meliputi 12 kabupaten dan 7 kota. Wilayah tersebut terbagi lagi menjadi 179 kecamatan dan 1.160 kelurahan atau nagari. Adapun batas wilayah Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara: Berbatasan dengan Provinsi Sumatera Utara
- b. Sebelah Timur: Berbatasan dengan Provinsi Riau dan Jambi
- c. Sebelah Selatan: Berbatasan dengan Provinsi Bengkulu
- d. Sebelah Barat: Berbatasan langsung dengan Samudra Hindia

Secara geografis, Provinsi Sumatera Barat dilintasi langsung oleh garis khatulistiwa (garis lintang nol derajat), tepatnya berada di wilayah Kecamatan Bonjol, Kabupaten Pasaman. Karena posisinya tersebut, provinsi ini memiliki iklim tropis dengan suhu udara rata-rata sekitar 25,78°C. Kelembaban udaranya juga tergolong tinggi, yakni sekitar 86,67%, dan tekanan udaranya rata-rata berada di angka 994,69 milibar. (<https://dp3ap2kb.sumbarprov.go.id/>).

Kondisi geografis ini menyebabkan wilayah Sumatera Barat memiliki variasi ketinggian yang cukup signifikan, mulai dari daerah pantai dengan ketinggian 0 Meter hingga daerah pegunungan yang mencapai lebih dari 3.000 meter di atas permukaan laut (mdpl). Luas wilayah dengan ketinggian 0–100 Meter mdpl mencakup sekitar 1.286.793 hektare (30,41%), sedangkan wilayah pada ketinggian 100–500 Meter mdpl mencapai 643.552 hektare (15,21%). Daerah dengan ketinggian antara 500–1.000 Meter mdpl mencakup 1.357.045 hektare (32,07%), dan wilayah pada ketinggian 1.000–1.500 Meter mdpl mencakup 767.117 hektare (18,13%). Adapun area dengan ketinggian antara 1.500–2.000

Meter mdpl luasnya sekitar 113.116,6 hektare (2,67%), dan sisanya merupakan wilayah dengan ketinggian lebih dari 2.500 Meter mdpl (<https://dp3ap2kb.sumbarprov.go.id/>).

Kota Padang memiliki luas wilayah sekitar 694,96 km² dan merupakan ibu kota Provinsi Sumatera Barat. Kota ini terletak di bagian barat provinsi dan memiliki akses strategis melalui tiga jalur utama: ke arah selatan menuju Provinsi Bengkulu, ke arah utara menuju Medan dan Pekanbaru, serta ke arah timur menuju jalur lintas Sumatera bagian tengah (<https://dp3ap2kb.sumbarprov.go.id/>).

Dari sisi topografi, Kota Padang memiliki tingkat kemiringan lahan (kelerengan) antara 0% hingga 40%, dengan ketinggian wilayah yang bervariasi mulai dari 0 Meter hingga lebih dari 1.000 meter di atas permukaan laut (mdpl). Kota ini juga memiliki garis pantai sepanjang sekitar 84 kilometer serta dilengkapi oleh 19 pulau kecil yang berada di wilayah perairannya (<https://dp3ap2kb.sumbarprov.go.id/>).

Secara geografis, koordinat Kota Padang berada antara 0°44' Lintang Selatan hingga 1°08' Lintang Selatan dan 100°05' Bujur Timur hingga 100°34' Bujur Timur (<https://dp3ap2kb.sumbarprov.go.id/>).

3.2 Profil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kota Padang. Lembaga ini bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian serta pengembangan kompetensi sumber daya manusia, yang mencakup pengadaan, mutasi, promosi, penilaian kinerja, hingga pelatihan dan pengembangan ASN. BKPSDM hadir sebagai wujud komitmen pemerintah daerah dalam mewujudkan birokrasi yang profesional, transparan, dan

akuntabel melalui pengelolaan SDM aparatur yang efektif dan berbasis sistem merit.

Gambar 3. 1

Profil Pejabat Struktural BKPSDM Kota Padang Tahun 2025

NO	NAMA	NIP	GOL	JABATAN	ESELON	PENDIDIKAN TERAKHIR	ALAMAT KANTOR	FOTO
1.	Ir. MAIRIZON, M.Si	196605051996031001	IV/c	KEPALA BADAN	IIb	S2	Jln. Bagindo Aziz Chan No.1 Aie Pacah Padang (0751) 462209.	
2.	BAMBANG ADI SANDJOKO S. Si	197104021996021001	IV/b	SEKRETARIS	IIIa	S1	Jln. Bagindo Aziz Chan No.1 Aie Pacah Padang (0751) 462209.	
3.	AGUSTINI, S.Pd, MM	197308022000032003	IV/a	KEPALA BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI ASN	IIIb	S2	Jln. Bagindo Aziz Chan No.1 Aie Pacah Padang (0751) 462209.	
4.	DIANE MARY, S.STP, M.Si	198107232000122004	IV/a	KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN APARATUR	IIIb	S2	Jln. Bagindo Aziz Chan No.1 Aie Pacah Padang (0751) 462209.	
5.	IZMI MAYLENDRA, S.STP, MM	198205212000121003	IV/a	KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI	IIIb	S2	Jln. Bagindo Aziz Chan No.1 Aie Pacah Padang (0751) 462209.	
6.	MARZUKI, ST, M.I.L	197806182005011004	IV/a	KEPALA BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN	IIIb	S2	Jln. Bagindo Aziz Chan No.1 Aie Pacah Padang (0751) 462209.	
7.	WAHYU KUSUMANINGSIH, SE, M.Si	197402042006042003	IV/a	KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN	IVa	S2	Jln. Bagindo Aziz Chan No.1 Aie Pacah Padang (0751) 462209.	
8.	IKE ADRIYANI S.E., M.S.M	198604302011022001	IV/a	KEPALA SUB BAGIAN UMUM	IVa	S2	Jln. Bagindo Aziz Chan No.1 Aie Pacah Padang (0751) 462209.	

Sumber: https://ppid.padang.go.id/public/document/informasi/uploads/audios/ppidpadang_2025_1746414990.pdf

3.3 Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang

Visi BKPSDM Kota Padang

Visi pembangunan Kota Padang diarahkan untuk mewujudkan kejayaan daerah dengan menggerakkan seluruh potensi yang dimiliki. Tujuan utama dari visi ini adalah menjadikan Kota Padang sebagai Kota Pintar (*Smart City*) dan Kota Sehat yang berlandaskan pada nilai-nilai agama dan budaya, sehingga tercipta kota yang maju dan sejahtera. Visi ini mencerminkan komitmen pemerintah kota untuk terus bertransformasi

dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat, melalui pemanfaatan teknologi dan pelestarian nilai-nilai lokal.

Misi BKPSDM Kota Padang

Untuk mencapai visi tersebut, BKPSDM dan Pemerintah Kota Padang merumuskan delapan misi utama yang terangkum dalam kata kunci "SATUJUAN", yang berarti satu tujuan bersama secara kolaboratif dan efektif:

1. Memperkuat tata kelola pemerintahan yang berintegritas, responsif, inovatif, dan partisipatif.
2. Memperkuat pencapaian indikator Kota Pintar dan Kota Sehat, melalui peningkatan layanan dan infrastruktur berbasis teknologi dan kesehatan publik.
3. Memperkuat masyarakat yang beragama dan berbudaya, melalui pendidikan karakter dan pemberdayaan sosial.
4. Mendorong kemudahan berinvestasi, demi terciptanya lapangan pekerjaan yang lebih luas dan inklusif.
5. Mewujudkan pembangunan sarana dan prasarana umum yang hijau, berkualitas, dan berkelanjutan.
6. Memperkuat jaringan ketahanan bencana, sebagai bagian dari antisipasi terhadap risiko alam dan krisis.
7. Mengembangkan perekonomian masyarakat yang adaptif dan kondusif, dengan fokus pada sektor perdagangan dan jasa.
8. Menggerakkan potensi kota menuju industri kreatif dan pariwisata berkelanjutan yang menjunjung nilai budaya.

Program Unggulan dan Aktivasi

Untuk mendukung visi dan misi tersebut, Pemerintah Kota Padang mengembangkan sembilan program unggulan yang dibagi dalam berbagai kluster tematik. Program ini bersifat aplikatif dan menyasar langsung kebutuhan masyarakat dengan pendekatan kolaboratif lintas sektor.

1. Padang Amanah

Fokus pada pemerintahan yang bebas pungli, optimalisasi pelayanan publik berbasis teknologi, serta pembangunan partisipatif di tingkat Rukun Warga (RW).

2. Padang Juara

Menyediakan Kartu Padang Juara, sertifikasi guru PAUD dan TPQ/MDTA, penguatan madrasah diniyah untuk siswa SMP, serta bantuan LKS dan seragam gratis untuk siswa kurang mampu. Program ini juga mengadakan lomba edukatif bernama *Padang Balomba*.

3. Smart Surau

Mendorong kebangkitan fungsi masjid melalui program *Subuh Mubarakah*, revitalisasi peran remaja masjid, fasilitasi rumah tahfidz, penyediaan ruang pembelajaran digital, dan wifi gratis di lingkungan masjid.

4. Sinergi Nagari

Menghidupkan kembali peran *Tungku Tigo Sajaringan* dalam pemberdayaan masyarakat, serta menjalin sinergi antara pemerintah dengan ormas keagamaan, cendekiawan, dan tokoh adat.

5. Padang Melayani

Menyediakan BPJS kesehatan gratis dan ketenagakerjaan untuk pekerja rentan, bantuan bagi kelompok tani dan nelayan, serta perlindungan bagi kelompok rentan termasuk anak, perempuan, dan lansia (*Warga Emas*). Program ini juga mencakup percepatan investasi, penguatan skill kepemudaan, dan optimalisasi aset untuk peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD).

6. Padang Rancak

Berfokus pada infrastruktur hijau dan layak, seperti taman tematik per kecamatan, pengendalian banjir, sistem pengelolaan sampah modern, perbaikan jalan dan drainase, trotoar ramah pejalan kaki, serta transportasi publik yang nyaman dan manusiawi.

7. Padang Sigap

Memperkuat ketanggapan kota terhadap situasi darurat melalui pembentukan *Dubalang Kota*, layanan *Sigap Call Center*, dan program *Dokter Warga* untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang merata.

8. UMKM Naik Kelas

Mewujudkan pertumbuhan ekonomi mikro dengan revitalisasi Pasar Raya dan pasar satelit, pengembangan *Rumah Wirausaha* untuk UMKM, serta penguatan koperasi sebagai pilar ekonomi rakyat.

9. Jelajah Padang

Mengembangkan sektor pariwisata dan ekonomi kreatif melalui penataan kawasan pantai, aktivasi wisata tematik, penyediaan toilet publik yang bersih, dan fasilitas umum penunjang kenyamanan wisatawan.

Keseluruhan visi, misi, dan program unggulan yang tergabung dalam konsep SATUJUAN merupakan langkah strategis Pemerintah Kota Padang dalam membangun birokrasi yang profesional dan masyarakat yang sejahtera. Pendekatan yang berbasis nilai agama dan budaya lokal menjadikan setiap program bukan hanya adaptif secara teknologi, tetapi juga kontekstual dengan identitas sosial masyarakat Padang. BKPSDM sebagai lembaga yang menangani sumber daya manusia turut memainkan peran penting dalam mengimplementasikan strategi ini melalui reformasi birokrasi dan penguatan kualitas ASN.

3.4 Tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang

Dalam rangka meningkatkan kualitas dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kota Padang, Bidang Pengembangan Aparatur memiliki tanggung jawab menyusun dan menjalankan beberapa SOP (*Standard Operating Procedure*) strategis, yaitu:

1. SOP Diklat Teknis dan Fungsional

SOP ini mengatur tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis maupun fungsional bagi ASN. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan bidang tugas masing-masing pegawai. Proses ini meliputi perencanaan diklat, pengusulan peserta, pelaksanaan, evaluasi pasca diklat, hingga pelaporan hasil pelatihan kepada atasan langsung atau unit kerja terkait.

2. SOP Bantuan Tugas Belajar

SOP ini menjelaskan tata cara pengajuan bantuan pembiayaan bagi ASN yang melanjutkan pendidikan formal melalui program tugas belajar. Bantuan ini diberikan berdasarkan kriteria tertentu seperti relevansi program studi dengan kebutuhan organisasi, jenjang pendidikan, serta ketersediaan anggaran. Prosedur ini juga mencakup proses seleksi, monitoring selama pendidikan, dan pelaporan setelah menyelesaikan studi.

3. SOP Izin Belajar

Prosedur ini diperuntukkan bagi ASN yang melanjutkan pendidikan secara mandiri tanpa meninggalkan tugas pokok kedinasan. SOP ini mengatur persyaratan administrasi, penilaian kesesuaian antara jurusan yang diambil dengan jabatan yang diemban, serta proses penerbitan izin belajar resmi dari instansi. ASN yang memperoleh izin belajar tetap wajib menjalankan tugas sehari-hari sebagaimana mestinya.

4. SOP Pansel (Panitia Seleksi)

SOP ini berkaitan dengan pembentukan dan pelaksanaan kerja Panitia Seleksi dalam proses rekrutmen atau promosi jabatan di lingkungan ASN. Mulai dari perencanaan pembentukan Pansel, pemilihan anggota, tahapan seleksi administratif, asesmen kompetensi, wawancara, sampai pada penetapan hasil seleksi. Penerapan SOP ini

menjamin proses seleksi dilakukan secara transparan, akuntabel, dan berbasis sistem merit.

5. SOP SK Tugas Belajar

Dokumen ini mengatur tata cara penerbitan Surat Keputusan (SK) Tugas Belajar bagi ASN yang disetujui mengikuti pendidikan formal dengan status tugas belajar. SK ini menjadi dasar hukum selama yang bersangkutan tidak menjalankan tugas kantor untuk fokus pada pendidikan. SOP mencakup pengajuan dokumen, verifikasi berkas, penerbitan SK, serta pelaporan hasil studi setelah masa belajar selesai.

6. SOP Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah (PI)

SOP ini memuat prosedur pelaksanaan Ujian Dinas bagi ASN sebagai syarat kenaikan pangkat tertentu, serta Penyesuaian Ijazah (PI) bagi ASN yang telah menyelesaikan pendidikan dan ingin menyesuaikan pangkat/jabatan berdasarkan ijazah terbaru. Prosesnya melibatkan tahapan verifikasi ijazah, pendaftaran ujian, pelaksanaan ujian tertulis/asesmen, hingga penerbitan surat hasil ujian atau penyesuaian.

Setiap SOP yang dijalankan oleh Bidang Pengembangan Aparatur ini menjadi instrumen penting dalam menjaga kualitas, keadilan, serta efektivitas pengelolaan karier dan pengembangan kompetensi ASN di Kota Padang. Pelaksanaannya harus sesuai regulasi nasional dan kebijakan daerah agar pengembangan SDM ASN sejalan dengan tujuan reformasi birokrasi.