

KATA PENGANTAR

Pertama-tama kami panjatkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat diterbitkan.

Rencana Kerja (RENJA) merupakan rencana satu tahun ke depan yang disusun dengan mempertimbangkan berbagai keadaan serta analisis dari kegiatan tahun sebelumnya.

Dengan disusunnya RENJA Badan Kepegawaian Daerah 2018 ini maka BKD telah mempunyai rencana rinci dan telah dijabarkan dengan skala prioritas dan sesuai dengan dokumen Renstra tahun 2016-2021.

Untuk selanjutnya RENJA diharapkan dapat diandalkan sebagai pedoman dan arahan dalam upaya mencapai sasaran-sasaran pembangunan yang telah ditetapkan. RENJA diharapkan menjadi komitmen bersama dan skenario pembelajaran rencana tahunan kedepan.

Padang, Februari 2017
Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Sumatera Barat

JAYADISMAN, SH, M.Kn
Pembina Utama Madya
NIP. 19571227 198303 1 006

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	I-1
1.2. Landasan Hukum.....	I-2
1.3. Maksud dan Tujuan.....	I-3
1.4. Sistematika Penulisan	I-4
BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA OPD TAHUN LALU	
2.1. Evaluasi Pelaksanaan Tahun 2014 dan Capaian.....	II-1
2.2. Analisis Kinerja Pelayanan OPD	II-37
2.3. Isu – Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi...	II-41
2.4. Review Terhadap Rancangan Awal OPD	II-42
2.5. Penelaahan Usulan Program Dan Kegiatan.....	II-43
BAB III TUJUAN, SASARAN PROGRAM KEGIATAN	
3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional	III-1
3.2. Tujuan Dan Sasaran Renja BKD.....	III-2
3.3. Program dan Kegiatan	III-3
BAB IV PENUTUP	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Dengan ditetapkannya UU No. 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), diamanatkan bahwa setiap daerah harus menyusun rencana pembangunan daerah secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh dan tanggap terhadap perubahan, dengan jenjang perencanaan yaitu perencanaan jangka panjang, perencanaan jangka menengah maupun perencanaan tahunan. Untuk setiap daerah harus menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD).

Sementara itu paralel dengan pembuatan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), sesuai dengan pasal 7 UU Nomor 25 tahun 2004 juga mewajibkan setiap OPD membuat dan memiliki Rencana Kerja (Renja) OPD, yang disusun dengan berpedoman kepada Renstra OPD dan mengacu kepada RKPD. Sedangkan RKPD dijadikan dasar penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD), Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS).

Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Provinsi Sumatera Barat tahun 2018 yang berfungsi sebagai dokumen perencanaan tahunan, penyusunannya dengan memperhatikan seluruh aspirasi pemangku kepentingan pembangunan melalui penyelenggaraan Musrenbang tahunan yang diselenggarakan secara berjenjang untuk keterpaduan Rancangan Renja OPD. Namun, saat ini RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 dan Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 perlu dilakukan penyempurnaan terkait penyesuaian terhadap OPD baru di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat sesuai Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Sesuai amanat tersebut, pada tahun 2017 ini Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sebagai Organisasi Perangkat Daerah bergabung dengan Sekretariat KORPRI (susunan perangkat saat ini adalah menjadi Sub bidang pada OPD BKD) harus menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2018. Renja OPD merupakan dokumen rencana pembangunan OPD yang berjangka waktu 1 (satu) tahun guna mengoperasionalkan RKPD yang disertai dengan upaya mempertahankan dan meningkatkan

capaian kinerja pelayanan masyarakat yang sudah dicapai oleh OPD, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Rencana Kerja BKD Provinsi Sumatera Barat tahun 2018, merupakan rencana pembangunan tahunan yang pada dasarnya disusun untuk mewujudkan visi BKD Provinsi Sumatera Barat tahun 2016 – 2021 seperti yang tertuang dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 – 2021 yaitu : **“MENJADI PENGELOLA MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DAERAH YANG PROFESIONAL”**

Untuk mewujudkan visi tersebut diatas, diperlukan tindakan nyata dalam bentuk misi. Sesuai dengan peran Badan Kepegawaian Daerah, misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 – 2021 adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan aparatur pemerintah yang profesional dan berdisiplin ;
- b. Mewujudkan pelayanan kepegawaian yang prima;
- c. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik

Rencana Kerja (Renja) BKD Provinsi Sumatera Barat tahun 2018, akan dijadikan sebagai pedoman dan rujukan dalam menyusun program dan kegiatan BKD Provinsi Sumatera Barat tahun 2018 yang telah ditetapkan Prioritas Pembangunan Daerah, yang mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran pembangunan yang dalam penyusunannya juga memperhatikan program dan kebijakan dari Pemerintah Pusat yang dilaksanakan di daerah.

1.2. LANDASAN HUKUM

Dasar Hukum penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 adalah :

- a. Undang-Undang Nomor 61 tahun 1958 tentang pembentukan daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau Jo Peraturan Pemerintah Nomor 29 tahun 1979;
- b. Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian;
- c. Undang–Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Pengelolaan Keuangan Negara;
- d. Undang–Undang Nomor 25 tahun 2004, tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- e. Undang–Undang Nomor 33 Tahun 2004, tentang Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
- f. Undang–Undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025;

- g. Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- h. Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- i. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- j. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah
- k. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 6 Tahun 2016, tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021;
- l. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat;
- m. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah.

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

Rencana Kerja BKD Provinsi Sumatera Barat tahun 2018 dimaksudkan menetapkan dokumen perencanaan yang memuat program dan kegiatan pembangunan daerah yang menjadi tolok ukur penilaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama tahun 2018.

Sedangkan tujuan :

1. Acuan BKD dalam mengoperasionalkan RKPD Provinsi Sumatera Barat tahun 2018 sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam rangka mencapai visi dan misi.
2. Merumuskan program dan kegiatan pembangunan BKD Provinsi Sumatera Barat selama tahun 2018.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I PENDAHULUAN, pada bagian ini dijelaskan mengenai gambaran umum penyusunan rancangan Renja OPD yang meliputi latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan, sehingga substansi pada bab–bab berikutnya dapat dipahami dengan baik.

BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA OPD TAHUN LALU

- 2.1. Evaluasi Pelaksanaan Tahun 2016 dan Capaian Renstra OPD**, memuat kajian (review) terhadap hasil evaluasi pelaksanaan Renja OPD tahun lalu (tahun n-2) dan perkiraan capaian tahun berjalan (tahun n-1), mengacu pada APBD tahun berjalan yang seharusnya pada waktu penyusunan Renja OPD sudah disahkan. Selanjutnya dikaitkan dengan pencapaian target Renstra OPD berdasarkan realisasi program dan kegiatan pelaksanaan Renja OPD tahun-tahun sebelumnya.
- 2.2. Analisis Kinerja Pelayanan OPD**, berisikan kajian terhadap capaian kinerja pelayanan OPD sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.6 tahun 2008 dan Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007. Jika indikator yang dikaji, disesuaikan dengan tugas dan fungsi masing-masing OPD, serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kinerja pelayanan.
- 2.3. Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi OPD**, berisikan uraian mengenai: Sejauh mana tingkat kinerja pelayanan OPD dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan OPD, Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi OPD, Dampaknya terhadap capaian visi dan misi kepala daerah, terhadap capaian program nasional/internasional, seperti SPM dan MDGs (Millenium Development Goals), Tantangan dan peluang serta Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun yang direncanakan.
- 2.4. Review terhadap Rancangan Awal OPD**, berisikan perbandingan antara rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan serta penjelasan mengenai alasan proses tersebut dilakukan.
- 2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat**. Dalam bagian ini diuraikan hasil kajian terhadap program/kegiatan yang diusulkan para pemangku kepentingan, baik dari kelompok masyarakat terkait langsung dengan pelayanan provinsi, LSM, asosiasi-asosiasi, perguruan tinggi maupun dari OPD Kabupaten/Kota yang langsung ditujukan kepada OPD maupun berdasarkan hasil pengumpulan informasi OPD dari penelitian lapangan dan pengamatan pelaksanaan musrenbang kecamatan.

BAB III TUJUAN, SASARAN DAN KEBIJAKAN PEMBANGUNAN TAHUN 2017

- 3.1. Telaahan terhadap kebijakan Nasional**, telaahan terhadap kebijakan nasional dan sebagaimana maksud, yaitu penelaahan yang menyangkut arah kebijakan dan prioritas pembangunan nasional dan yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi OPD.
- 3.2. Tujuan dan Sasaran Renja OPD**, perumusan tujuan dan sasaran didasarkan atas rumusan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi OPD yang dikaitkan dengan sasaran target kinerja Renstra OPD.
- 3.3. Program dan Kegiatan**, berisikan penjelasan mengenai : faktor-faktor yang menjadi bahan pertimbangan terhadap rumusan program dan kegiatan, rekapitulasi program dan kegiatan serta penjelasan jika rumusan program dan kegiatan tidak sesuai dengan rancangan awal RKPD, baik jenis program/kegiatan, pagu indikatif, maupun kombinasi keduanya.

BAB IV PENUTUP

menguraikan tentang catatan penting yang perlu mendapat perhatian, baik dalam rangka pelaksanaannya maupun seandainya ketersediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan, kaidah pelaksanaannya serta rencana tindak lanjut.

Evaluasi Pelaksanaan Renja OPD Tahun Lalu

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Tahun 2016 dan Capaian Renstra OPD

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016-2021 merupakan dokumen perencanaan lima tahunan yang disusun dengan mempedomani RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021. Sinkronisasi terhadap sasaran strategik serta indikator kinerja antara dokumen RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 dengan Renstra BKD Tahun 2016-2021 telah diupayakan konsisten satu sama lainnya. Sesuai Rencana Strategis BKD Tahun 2016-2021.

Rencana Kerja BKD Provinsi Sumatera Barat adalah penjabaran perencanaan tahunan dan Rencana Strategis BKD tersebut. Tercapai tidaknya pelaksanaan kegiatan – kegiatan atau program yang telah disusun dapat dilihat berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah. Akuntabilitas merupakan suatu bentuk perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Terkait dengan hal tersebut Rencana Kerja (RENJA) BKD Provinsi Sumatera Barat ini menyajikan dasar pengukuran kinerja kegiatan dan Pengukuran Kinerja Sasaran dari hasil apa yang telah diraih atau dilaksanakan oleh BKD Provinsi Sumatera Barat selama tahun 2017 dan perkiraan capaian tahun 2018. Pengukuran kinerja kegiatan dan Pengukuran Kinerja Sasaran melalui tahapan sebagai berikut:

A. Penetapan Indikator Kinerja

Penetapan indikator kinerja merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja Kegiatan meliputi indikator masukan (inputs), keluaran (outputs), hasil (outcomes), manfaat (benefits) dan dampak (impacts). Indikator-indikator tersebut dapat berupa dana, sumber daya manusia, laporan, buku dan indikator lainnya. Penetapan indikator kinerja ini diikuti dengan penetapan besaran indikator kinerja untuk masing-masing jenis indikator yang telah ditetapkan.

B. Capaian Analisis Kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan. Pengukuran ini dilakukan dengan memanfaatkan data kinerja.

Pembahasan Pencapaian Kinerja Per Sasaran

I. Sasaran : Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, makmur, adil diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang professional, memiliki kompetensi baik yang kemudian bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Menjadikan aparatur yang profesional dalam rangka menunjukkan kapasitas, identitas serta potensi tersembunyi yang ada dalam setiap aparatur menjadi bahan pemikiran yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya di pemerintah daerah pada saat ini, untuk itu aparatur dituntut untuk mampu memaksimalkan kapasitas potensial yang dimilikinya. Aparatur pemerintah daerah dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil merupakan pelaksana kebijakan publik yang mengemban tugas dan fungsi-fungsi pelayanan, perlindungan, dan pemberdayaan masyarakat, sehingga diperlukan persyaratan kapasitas yang memadai dari unsur sumber daya manusia ini. Kapasitas adalah kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, perilaku, motivasi, sumber daya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi, jaringan kerja/sector, dan sistem yang lebih luas untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu. Secara ringkas kapasitas merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu, suatu organisasi atau suatu system dalam melaksanakan fungsi-fungsinya secara efektif, efisien, dan berkelanjutan sesuai dengan aturan yang berlaku untuk mencapai tujuan bersama dalam pembangunan.

Unsur-unsur penting peningkatan kapasitas salah satunya Kompetensi aparatur adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu:

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja
- b. Motivasi dan etos kerja

Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan keahlian Pegawai Negeri Sipil, dilakukan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan. Pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan maupun pelatihan jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dimaksudkan agar terjamin keserasian pembinaan PNS.

Badan Kepegawaian Daerah mengakomodir kegiatan pemberian bantuan pendidikan bagi PNS yang bertujuan antara lain:

- Meningkatkan mutu, keahlian dan keterampilan.
- Menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik.
- Membina karier Pegawai Negeri Sipil

Dalam rangka meningkatkan manajemen aparatur, dijelaskan dalam Undang- Undang Aparatur Sipil Negara berusaha menekankan bagaimana manajemen kepegawaian merupakan sistem yang kompleks yang berbentuk usaha atau upaya-upaya yang bertujuan membentuk dan menciptakan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian. Efisiensi yang diinginkan tentunya kegiatan yang dilakukan benar-benar melayani dengan baik dan bukannya regulasi yang ada malah memberatkan dan mempersulit masyarakat untuk memperoleh layanan, efektivitas yang diharapkan tentunya dengan jumlah pegawai atau PNS yang ada bisa memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan masyarakat, sedangkan upaya untuk meningkatkan derajat profesionalisme tentunya sudah jelas bagaimana pemerintah dengan manajemen kepegawaian mengharapkan agar para pegawai atau PNS bisa memiliki kemampuan maksimal dalam menyelenggarakan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian.

Dalam pengenalan manajemen kepegawaian menjelaskan bahwa manajemen kepegawaian terdapat beberapa kegiatan atau lingkup prosesnya, yaitu :

1. Perencanaan – Formasi;
2. Pengadaan – Rekrutmen;
3. Pengembangan – Diklat Pimpinan, Diklat Teknis, Diklat Fungsional;
4. Penempatan – JFT, JFU;
5. Promosi – Pangkat, Jabatan;
6. Penggajian – gaji, tunjangan;
7. Kesejahteraan – Askes dll;
8. Pemberhentian – Pensiun.

Namun, dalam rangka pencapaian sasaran meningkatkan kualitas manajemen kepegawaian bertahap lebih menitikberatkan pada aspek perencanaan (formasi) dan pengembangan yang dinilai sebagai *core* bidang kepegawaian

Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur merupakan salah satu sasaran yang akan dicapai dalam perencanaan strategis lima tahunan melalui indikator Persentase PNS yang meningkat pendidikan formalnya, Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat

kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatannya, Rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat, Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan dan Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%, sedangkan capaian indikator kerjanya sebagai berikut:

TABEL 2.1
Pengukuran Capaian Kinerja
Pada Sasaran Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur
Tahun 2016

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur	a. Persentase PNS yang meningkat pendidikan formalnya	1,00%	0,79%	79,00
		b. Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatannya	76,00%	81,91%	107,78
		c. Rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat	10 jpl	9,89 jpl	98,90
		d. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	86,00%	87,91%	102,22
		e. Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	85%	81,63%	96,04
Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kapasitas dan manajemen aparatur					96,79

Berdasarkan sasaran “Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur”, upaya Badan Kepegawaian Daerah untuk mencapai sasaran tersebut diatas didukung melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Seleksi penerimaan dan pembinaan Praja IPDN
2. Penilaian Kinerja Aparatur
3. Ujian dinas Tingkat I dan tingkat II PNS
4. Seleksi ujian penyesuaian KP PNS
5. Penyusunan Formasi PNS Pemprov. Sumbar
6. Penataan & pengelolaan dokumen/ peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian
7. Pemberian penghargaan bagi PNS berprestasi
8. Pemberian tanda kehormatan satya lencana karya satya
9. Pembekalan PNS yang akan Purna Tugas
10. Pemetaan potensi pegawai
11. Pengelolaan mutasi jabatan
12. Pembinaan Jabatan Fungsional PNS
13. Bimbingan Teknis kepegawaian
14. Pengelolaan & pemberian bantuan pendidikan aparatur
15. Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT)
16. Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja

Pada tabel 2.1 capaian kinerja pada sasaran Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur, berdasarkan hasil pengukuran indikator kinerja dengan progress positif yaitu 96,79% atau tergolong dengan kategori nilai sangat baik.

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran 1 sebagai berikut:

1. Indikator Kinerja : Persentase PNS yang meningkat pendidikan formalnya

Agenda prioritas Gubernur Sumatera Barat terkait dengan reformasi birokrasi harus didukung oleh seluruh SKPD di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, salah satunya meningkatnya kompetensi aparatur daerah agar memiliki pengetahuan, keterampilan dan professional serta berdisiplin diperlukan strategi dan kebijakan yang mengarah pada upaya peningkatan

kompetensi aparatur, sehingga setiap Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Sumatera Barat mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasinya.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah berupaya untuk meningkatkan kompetensi aparatur melalui manajemen kepegawaian yang professional. Dalam rangka peningkatan pengetahuan, keterampilan melalui pendidikan formal maupun non formal, pendidikan dan pelatihan secara regular sesuai kebutuhan, pemberian fasilitasi tugas belajar bagi PNS.

Untuk indikator kinerja Persentase PNS yang meningkat pendidikan formalnya pada tahun 2016 dapat dilihat pada rekapitulasi PNS di bawah:

Jenjang Pendidikan	Izin Belajar	Tugas Belajar	Jumlah (Th. 2016)
S1	29	-	29 orang
S2	13	19	32 orang
S3	1	-	1 orang
Jumlah	43	19	62 orang
Jumlah PNS			7854 orang

Tahun 2016 ini, target PNS di Lingkungan Provinsi Sumatera Barat yang meningkat pendidikan formalnya adalah 1%, sedangkan realisasinya 0,79%, dengan capaian kinerja 79%. Pengukuran indikator ini memiliki capaian kinerja makna progress positif atau kategori "baik".

Indikator kinerja Persentase PNS yang meningkat pendidikan formalnya tidak dapat dibandingkan dengan tahun sebelumnya, karena tidak dilakukan pengukuran.

Pada tahun 2016 ini, pegawai negeri sipil di Lingkungan Pemrov. Sumbar yang menyelesaikan pendidikan Izin Belajar adalah 43 orang. Angka ini tidak menunjukkan capaian yang signifikan disebabkan karena persyaratan untuk izin belajar diperketat yakni Akreditasi program studi pada perguruan tinggi minimal B, sehingga izin belajar yang dikelola sedikit.

Sedangkan untuk PNS yang menyelesaikan pendidikan Tugas belajar adalah 19 orang. Sama halnya dengan izin belajar, pengelolaan Tugas Belajar tidak terlalu banyak karena persyaratan yang tidak dapat dipenuhi. Untuk masa yang akan datang, diperlukan pembekalan berupa TPA dan TOEFL bagi aparatur yang akan memasuki perguruan tinggi dalam upaya meningkatkan kompetensi agar aparatur tidak kesulitan menyelesaikan studinya, serta mendaftar pada perguruan tinggi yang kompeten dengan tidak mengabaikan persyaratan yang telah ditetapkan. Jika dibandingkan dengan target kinerja pada rencana strategis Badan

Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, pencapaiannya mendekati target yang ditetapkan.

2. Indikator Kinerja : Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatan

Diklat Kepemimpinan (Diklat PIM) merupakan diklat yang diselenggarakan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk memenuhi persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang dan jabatan struktural.

Tujuan dari diadakannya Diklatpim adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk melaksanakan tugas jabatan struktural eselon secara profesional, juga memantapkan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan.

Diklatpim terdiri atas:

1. Diklatpim Tingkat I : Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon I;
2. Diklatpim Tingkat II : Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon II;
3. Diklatpim Tingkat III : Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon III;
4. Diklatpim Tingkat IV : Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon IV.

Seorang Pejabat Struktural harus dapat mempunyai karakter kepemimpinan sesuai dengan tingkat struktural jabatannya:

1. Diklatpim TK I, Diklat ini dimaksudkan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jabatan struktural eselon I, sehingga mampu berpikir untuk dapat menciptakan visi yang menjadi landasannya dalam bekerja.
2. Diklatpim TK II, Diklat ini dimaksudkan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jabatan struktural eselon II, agar mempunyai jiwa kepemimpinan yang strategik yang bisa secara cepat dapat membuat keputusan yang tepat dan akurat.
3. Diklatpim TK III, Diklat ini dimaksudkan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jabatan struktural eselon III, serta memiliki kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan pengetahuan yang komprehensif dan semangat pengabdian yang berorientasi kepada pelayanan prima dan pengembangan partisipasi masyarakat.

4. Diklatpim TK IV, Diklat ini dimaksudkan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jabatan struktural eselon IV, serta memiliki kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan pengetahuan yang komprehensif dan semangat pengabdian yang berorientasi kepada pelayanan prima dan pengembangan partisipasi masyarakat.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah mengusulkan nama-nama pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat untuk mengikuti Diklat Kepemimpinan yang dianggarkan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat (Bandiklat). Namun karena keterbatasan anggaran, masih ada pejabat struktural yang belum mengikuti Diklat Kepemimpinan:

Tabel 2.2
Daftar Pejabat Struktural Yang Mengikuti Diklatpim
Pada Provinsi Sumatera Barat

Pejabat Struktural	Jumlah Pejabat Struktural Kondisi Desember 2016 (orang)	Yang Telah Mengikuti Diklatpim (orang)	Yang Belum mengikuti Diklatpim (orang)
Eselon I	1	1	-
Eselon II	48	42	6
Eselon III	272	241	31
Eselon IV	746	576	170
Jumlah	1067	860	207

Sumber: Data subbid. diklat BKD Prov Sumbar

Sesuai dengan tujuan pelaksanaan Diklat kepemimpinan dan sesuai dengan pencapaian sasaran meningkatkan kompetensi aparatur daerah, telah ditetapkan Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatan sebagai indikator kinerja dengan target 76%, terhadap pejabat struktural yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatan sebanyak 860 orang terhadap jumlah pejabat struktural 1067 orang didapatkan realisasi sebesar 81,91% dan capaian 107,78%.

Jika dibandingkan dengan Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan pada tahun 2015 dapat direalisasikan sebanyak 79,50% dari target sebesar 75%

sehingga capaian kinerja indikator ini pada tahun 2015 adalah 106%. Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatan pada tahun 2016 meningkat dibandingkan tahun 2015, dengan hasil sebagai berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2015	Tahun 2016
Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatan	79,50 %	81,91 %

Untuk masa yang akan datang, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat akan lebih intensif berkoordinasi dalam rangka percepatan Pejabat struktural untuk mengikuti Diklat kepemimpinan sehubungan dengan alokasi anggaran untuk diklat kepemimpinan adalah kewenangan Badan Diklat (BPSDM).

Upaya peningkatan capaian sasaran meningkatkan kapasitas dan manajemen aparatur tidak terdapat indikator-indikator yang berstandar nasional, sehingga indikator-indikator diatas tidak dapat dibandingkan pencapaian kerjanya. Realisasi kinerja diatas merupakan makna progress positif atau rentang capaian kerjanya 75% sampai 100% atau "baik".

Berdasarkan sasaran "meningkatkan kapasitas dan manajemen aparatur", upaya Badan Kepegawaian Daerah untuk mencapai sasaran tersebut diatas dengan menyampaikan usulan terkait diklat kepemimpinan serta didukung melalui kegiatan-kegiatan pada Badan Diklat (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat.

Meskipun pengukuran indikator kinerja sasaran ini mengandung makna positif atau kategori "baik", namun langkah-langkah perbaikan di masa datang akan menjadi perhatian untuk lebih ditingkatkan dan dikembangkan indikator yang lebih tepat sasaran sesuai dengan perkembangan sarana dan prasarana pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

3. Indikator Kinerja : Rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat

Indikator kinerja untuk mengukur pencapaian sasaran strategis meningkatkan kapasitas dan manajemen aparatur salah satunya adalah rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat. Realisasi dan capaian indikator tersebut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
Rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat	10 jpl	9,89 jpl	98,90%

Pada tabel diatas dapat dilihat, indikator kinerja rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat ditargetkan sebesar 10 jpl, dan terealisasi 9,89 jpl dengan tingkat capaian kinerja 98,90%, termasuk kategori penilaian keberhasilan sangat baik (progress positif).

Realisasi capaian indikator kinerja rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat diperoleh dari data penugasan PNS Provinsi Sumatera Barat tahun 2016 untuk mengikuti diklat dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Rata rata PNS mengikuti diklat} &= \frac{\text{Jmlh jam pel.yg diikuti PNS dlm diklat (jpl)}}{\text{Jumlah PNS (orang)}} \\
 &= \frac{77.668 \text{ jpl}}{7854 \text{ orang}} \\
 &= 9,89 \text{ jpl/orang}
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, jumlah PNS di Lingkungan Provinsi Sumatera Barat adalah 7.854 orang (kondisi per 31 Desember 2016, tidak termasuk jumlah PNS yang dialihkan ke provinsi sesuai dengan UU no.23 tahun 2016), sedangkan jumlah jam pelajaran yang diikuti PNS dalam diklat adalah 77.668 jpl dengan rincian sebagai berikut:

No	Jenis Diklat	Jumlah jam pelajaran (jpl)
1	Diklat fungsional	8.800
2	Diklat struktural	45.000
3	Diklat teknis	7.828
4	Seminar/workshop/dll	16.040
	Jumlah	77.668

Realisasi indikator kinerja tahun 2016 tidak dapat dibandingkan dengan tahun 2015, karena pada tahun 2015 tidak dilakukan pengukuran terhadap indikator rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat. Tingkat capaian indikator kinerja rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat sebesar 98,90% dengan kategori keberhasilan sangat baik. Namun untuk ke depan, dalam rangka mengefektifkan capaian

indikator ini penting diupayakan peningkatan frekuensi penyelenggaraan diklat dan mengefektifkan pelatihan kantor sendiri.

Untuk mendukung indikator kinerja diatas, program/kegiatan tersedia pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat.

4. Indikator Kinerja : Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan

Berdasarkan UU ASN Jabatan terdiri atas Jabatan Administrasi, Fungsional Dan Pimpinan Tinggi. Dalam pelaksanaannya pada birokrasi Pemerintahan dilingkungan Pemprov Sumbang masih menggunakan istilah jabatan struktural. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara (PP 100 Tahun 2000).

Eselon adalah tingkatan jabatan struktural, yang mana jabatan struktural juga merupakan jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi, kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah yaitu Eselon IV.b hingga tertinggi dari level Eselon I.a, contoh jabatan struktural di instansi pusat adalah Sekretaris Jenderal, Direktur Jenderal, Kepala Biro dan Staf Ahli, sedangkan contoh jabatan struktural di instansi daerah adalah Sekretaris Daerah, Kepala Dinas Kepala Badan dan Kepala Kantor, Kepala Bagian, Kepala Bidang, Kepala Seksi, Camat, Sekretaris Camat, Lurah dan Sekretaris Lurah.

Jabatan Fungsional yaitu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri (PP No 16 Tahun 1994) misalnya auditor (Jabatan fungsional Auditor JFA) guru, dosen pengajar, arsiparis, perancang peraturan perundang-undangan dan lain-lain.

Penekanan untuk sasaran strategis ini adalah pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural yang merupakan salah satu bentuk pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural tersebut dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan, serta syarat-syarat obyektif lainnya.

Sekaitan dengan maksud diatas, pencapaian terhadap sasaran meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur, dilakukan pengukuran terhadap indikator kinerja Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan. Sesuai dengan ketentuan yang ada pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, sekaitan dengan syarat-syarat menduduki jabatan struktural telah dilakukan tes pemetaan potensi. Tes pemetaan potensi merupakan proses pengujian yang

dilakukan untuk mengetahui potensi yang dimiliki oleh setiap PNS, sehingga penempatan Pegawai Negeri sesuai minat dan kompetensi yang dimilikinya.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 61 tahun 2011 tentang pengangkatan PNS dalam dan dari jabatan struktural pasal 7 berbunyi hasil pemetaan potensi PNSD yang akan dipromosikan ke jabatan struktural yang lebih tinggi, sekurang-kurangnya bernilai cukup. Sampai dengan tahun 2016 terhadap 1067 pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, terdapat 938 pejabat struktural dengan kompetensi bernilai minimal cukup, dimana realisasinya indikator kinerja ini adalah 87,91% dari target kinerja sebesar 86%. Sehingga didapatkan capaian kinerja indikator persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan sebesar 102,22%.

Jika dibandingkan dengan Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan pada tahun 2015 dapat direalisasikan sebanyak 85,76% dari target sebesar 85% sehingga capaian kinerja indikator ini pada tahun 2015 adalah 100,89%. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan pada tahun 2016 meningkat dibandingkan tahun 2015, dengan hasil sebagai berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2015	Tahun 2016
persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	85,76 %	87,91%

5. Indikator Kinerja : Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%

Formasi adalah jumlah susunan pangkat yang diperlukan dalam satu satuan organisasi untuk mampu melakukan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Penyusunan formasi didasarkan pada analisa jabatan, bezzeting (persediaan pegawai saat ini) dan analisa beban kerja merupakan sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Analisis kebutuhan pegawai adalah proses yang dilakukan secara logik, teratur, dan berkesinambungan untuk mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan. Analisis kebutuhan pegawai dilakukan agar pegawai memiliki pekerjaan yang jelas sehingga pegawai secara nyata terlihat sumbangan tenaganya terhadap pencapaian misi organisasi atau program yang telah ditetapkan.

Pencapaian sasaran meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian diukur dengan indikator Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%. Pada tahun 2016, SKPD yang sesuai

dengan formasi minimal 70% berdasarkan pada penempatan Jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu yang sesuai dengan analisa jabatan dan analisa beban kerja (ABK). Berdasarkan data dan perhitungan terhadap 49 SKPD, terdapat 40 SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%. SKPD yang tidak mencapai kesesuaian formasi minimal 70% adalah 9 SKPD yakni Biro Hukum, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Pariwisata dan Ekonomi kreatif, DPKD, RSJ HB Saanin, Sekretariat Bakorluh, Sekretariat KORPRI dan Sekretariat KPID. Dari 9 SKPD yang tidak mencapai kesesuaian formasi minimal 70% disebabkan karena adanya moratorium pegawai dan banyaknya PNS yang pensiun. Sesuai dengan target kinerja sebesar 85%, dapat terealisasi sebesar 81,63%. Sehingga capaian kinerja indikator ini adalah sebesar 96,04%.

Jika dibandingkan dengan tahun 2015 Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70% dapat direalisasikan sebanyak 79,59% dari target sebesar 90% sehingga capaian kinerja indikator ini pada tahun 2015 adalah 88,44%. Terjadi peningkatan capaian kinerja untuk indikator kinerja Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70% tahun 2016 dibandingkan tahun 2015, dengan hasil sebagai berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2015	Tahun 2016
Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%	79,59 %	81,63 %

Capaian kinerja indikator Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70% pada tahun 2016 dibandingkan dengan tahun 2015 terdapat kenaikan sebesar 2,04%.

II. Sasaran : Meningkatnya Disiplin Aparatur

Usaha dalam mencapai tujuan nasional diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang–Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya terkait disiplin PNS tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dan telah diterapkan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil dengan tegas dan konsisten. Seorang Pegawai Negeri Sipil terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan

efek jera dan shock terapi agar Pegawai Negeri Sipil yang lain tidak meniru atau melakukan pelanggaran yang lebih berat lagi sehingga kinerja PNS lebih baik dan kinerja instansi pemerintah juga meningkat.

Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Perbaikan kinerja pemerintah dapat terlaksana bila setiap instansi pemerintah menegakkan disiplin PNS. Untuk itu perlu diukur kegagalan dan keberhasilan tersebut melalui sasaran meningkatnya disiplin aparatur. Pencapaian Sasaran meningkatnya disiplin aparatur diukur melalui indikator kinerja Persentase kehadiran PNS tepat waktu. Indikator kinerja ini dihitung berdasarkan data kehadiran PNS setiap SKPD yang disampaikan kepada Badan Kepegawaian Daerah. Indikator kinerja ini menekankan kepada aparatur untuk hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang telah diatur.

Tabel 2.3
Pengukuran Capaian Kinerja
Pada Sasaran Meningkatnya Disiplin aparatur
Tahun 2016

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALI SASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya disiplin aparatur	Persentase kehadiran PNS tepat waktu	80,00%	72,91%	91,14
Rata-rata prosentase upaya peningkatan disiplin aparatur					91,14

Pada tahun 2016, Indikator kinerja Persentase kehadiran PNS tepat waktu menargetkan sebesar 80,00% dan terealisasi sebesar 72,91% dengan capaian kinerja sebesar 91,14%. Pencapaian indikator kinerja ini mengandung progress positif dengan kategori “baik”.

Kegiatan untuk mendukung pencapaian indikator ini adalah Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS.

Indikator kinerja Persentase kehadiran PNS tepat waktu adalah sesuai Renstra BKD tahun 2016-2021, dan tidak dilakukan pengukurannya pada tahun 2015 sehingga pencapaian kinerja untuk indikator ini tidak bisa dibandingkan. Menganalisis pencapaian indikator belum mencapai

target yang ditetapkan. Karena data kehadiran PNS tersebut masih berada pada SKPD masing-masing, kedepan akan dilakukan pengelolaan absensi online pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

III. Sasaran : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian

Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan keinginan dan kebutuhan masyarakat oleh aparatur pemerintah dalam rangka pelaksanaan perundang-undangan yang berlaku. Pelayanan yang baik adalah pelayanan yang berhasil mencapai standar pelayanan yang ditetapkan. Indikator pelayanan yang baik, sebagai berikut:

1. Prosedur pelayanan, yaitu kemudahan tahapan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dilihat dari sisi kesederhanaan alur pelayanan;
2. Persyaratan pelayanan, yaitu persyaratan teknis dan administrative yang diperlakukan untuk mendapatkan pelayanan sesuai dengan jenis pelayanannya;
3. Kecepatan pelayanan, yaitu target waktu pelayanan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh unit penyelenggara pelayanan.

Pada tahun 2016, dengan beberapa indikator kinerja untuk mencapai sasaran meningkatnya kualitas pelayanan BKD termasuk indikator Indeks Pelayanan Masyarakat (IKM), Badan Kepegawaian Daerah menargetkan IKM sebesar 86% dan terealisasi 94,50%, sehingga capaian kinerjanya yaitu 109,88% atau bermakna progress positif dengan kategori "sangat baik". Berikut adalah pengukuran yang dilakukan untuk mencapai sasaran dengan indikator-indikator seperti tabel di bawah:

Tabel 2.4
Pengukuran Capaian Kinerja
Pada Sasaran Meningkatnya kualitas pelayanan BKD Tahun 2016

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALI SASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kualitas pelayanan BKD	a. Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	86,00%	94,50%	109,88
		b. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	88,00%	97,84%	111,18
Rata-rata prosentase upaya peningkatan kualitas pelayanan BKD					110,53

Pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021, indikator-indikator terhadap pencapaian sasaran persentase meningkatkan kualitas pelayanan BKD telah dilahirkan, untuk itu sedapatnya diupayakan langkah percepatan pencapaian sasaran melalui peningkatan sarana prasarana dan sumber daya aparatur yang memadai untuk mencapai targetnya. Sedangkan indikator ini bukan indikator yang ditetapkan nasional, sehingga tidak dapat dibandingkan pencapaiannya.

Dalam rangka pencapaian sasaran meningkatnya kualitas pelayanan BKD didukung dengan kegiatan sebagai berikut:

1. Pengelolaan SK CPNS, PNS & honorer
2. Pengelolaan pensiun dan kenaikan pangkat pengabdian PNS
3. Pemindahan dan penempatan PNS
4. Pengelolaan kenaikan pangkat PNS
5. Rapat Koordinasi Kepegawaian

Untuk masa yang akan datang, akan diupayakan pencapaian indikator ini, melalui koordinasi dan membangun sinergi yang kuat dengan SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

1. Indikator Kinerja : Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

Seiring kemajuan teknologi dan tuntutan masyarakat dalam hal pelayanan, unit penyelenggara pelayanan publik dituntut untuk memenuhi harapan masyarakat dalam melakukan perbaikan pelayanan. Pelayanan publik yang dilakukan oleh aparatur pemerintah saat ini belum memenuhi harapan masyarakat. Hal ini dapat diketahui dari berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media masa dan jaringan sosial, sehingga memberikan dampak buruk terhadap pelayanan pemerintah, yang menimbulkan ketidakpercayaan masyarakat.

Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam perbaikan pelayanan publik adalah melakukan Survei Kepuasan Masyarakat kepada pengguna layanan.

Tujuan melakukan pengukuran kepuasan masyarakat adalah dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/25/M.PAN/2/2004 tentang perhitungan Indeks Kepuasan Masyarakat, standar nya adalah sebagai berikut:

Nilai Interval IKM	Nilai Interval Konversi IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1,00 – 1,75	25,00 – 43,75	D	Tidak baik
1,76 – 2,50	43,76 – 62,50	C	Kurang Baik
2,51 – 3,25	62,51 – 81,25	B	Baik
3,26 – 4,00	81,26 – 100,00	A	Sangat Baik

Sarana dan prasarana yang digunakan untuk pengukuran adalah berupa kuisisioner, yang mana pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada Badan Kepegawaian Daerah menyangkut unsur-unsur sebagai berikut:

- Prosedur pelayanan
- Persyaratan pelayanan
- Kejelasan petugas pelayanan
- Kedisiplinan petugas pelayanan
- Tanggung jawab petugas pelayanan
- Kemampuan petugas pelayanan

- Kecepatan pelayanan
- Keadilan mendapatkan pelayanan
- Kesopanan & keramahan petugas
- Kewajaran biaya pelayanan
- Kepastian biaya pelayanan
- Kepastian jadwal pelayanan
- Kenyamanan lingkungan
- Keamanan pelayanan

Berikut adalah hasil pengukuran yang dilakukan terhadap indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat:

Tabel 2.5
Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

No	Unsur Pelayanan	Nilai Unsur Pelayanan	X 0.083
1	Prosedur pelayanan	3.71	0.309
2	Persyaratan pelayanan	3.84	0.319
3	Kejelasan petugas pelayanan	3.94	0.328
4	Kedisiplinan petugas pelayanan	3.87	0.322
5	Tanggung jawab petugas pelayanan	3.81	0.317
6	Kemampuan petugas pelayanan	3.90	0.324
7	Kecepatan pelayanan	3.83	0.319
8	Keadilan mendapatkan pelayanan	3.88	0.322
9	Kesopanan & keramahan petugas	3.63	0.302
10	Kewajaran biaya pelayanan	0	0
11	Kepastian biaya pelayanan	0	0
12	Kepastian jadwal pelayanan	3.70	0.308
13	Kenyamanan lingkungan	3.71	0.309
14	Keamanan pelayanan	3.55	0.296
	Indeks		3.78 (94,50%)

Sumber : Sekretariat BKD

Pada tahun 2016, hasil pengukuran tersebut memberikan hasil dengan indeks sebesar 3,78 atau pada nilai interval IKM 3,26 – 4,00 dengan mutu pelayanan A (kinerja unit pelayanan “baik sekali”) atau 94,50%.

Perbandingan pengukuran indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tahun 2016 dengan 2015 adalah meningkat dari 3,71 menjadi 3,78 atau dari 92,68% menjadi 94,50%, dengan kenaikan sebesar 1,82%.

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2015	Tahun 2016
Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	3,71 (92,68%)	3,78 (94,50%)

Indikator pada sasaran ini yang merupakan indikator dengan standar nasional adalah Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), jika dibandingkan dengan capaian tahun 2015 Badan Kepegawaian Negara memiliki IKM dengan kategori “sangat baik”, sama halnya dengan capaian kinerja yang dilakukan pengukuran oleh Badan kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yaitu dengan kategori “sangat baik”.

2. Indikator Kinerja : Persentase Layanan Administrasi Kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu

Sesuai peraturan kepegawaian yang berlaku setiap PNS memiliki hak yang akan diterima dan kewajiban yang harus dilaksanakan menurut ketentuan yang berlaku. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat bertugas memberikan layanan administrasi kepegawaian sekaligus sebagai pelaksana manajemen kepegawaian. Adapun layanan administrasi kepegawaian yang dikelola antara lain pengelolaan kenaikan pangkat PNS, mutasi pindah dan penempatan PNS, pensiun PNS dan lain sebagainya.

Pengelolaan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil ini merupakan pelayanan terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi, kabupaten/kota se-Sumatera Barat. Pengelolaan kenaikan pangkat di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat terdiri atas 2 (dua) periode yaitu Periode April dan Periode Oktober.

Pengelolaan pensiun PNS merupakan salah satu layanan yang digunakan untuk mengukur pencapaian sasaran meningkatnya kualitas pelayanan Badan Kepegawaian Daerah. Sekaitan dengan hal tersebut aparatur yang diberikan pelayanan adalah aparatur yang akan memasuki batas usia pensiun dan non batas usia pensiun. Pensiun aparatur terjadi karena:

- Batas Usia Pensiun;
- Kemauan Sendiri (pensiun dini);
- Meninggal dunia, sakit;
- Restrukturisasi / Dinas.

Selanjutnya Pengelolaan mutasi pindah dan penempatan PNS terdiri dari:

1. Pindah antar kabupaten/kota
2. Pindah dari provinsi ke kabupaten/kota
3. Pindah dari kabupaten/kota ke provinsi
4. Pindah di lingkungan provinsi sumbar
5. Pindah dari kabupaten/kota ke provinsi lain
6. Pindah dari provinsi lain ke kabupaten/kota
7. Pindah dari provinsi sumbar ke provinsi lain
8. Pindah dari provinsi lain ke provinsi sumbar

Sesuai maksud diatas dalam rangka pencapaian sasaran strategis meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian, salah satu indikator kinerja yang tepat adalah Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu.

Untuk pengukuran indikator kinerja diatas, layanan administrasi kepegawaian pengelolaan kenaikan pangkat PNS, mutasi pindah dan penempatan PNS, pensiun PNS dijadikan sebagai variabel dengan data-data yang dilakukan pengukuran sebagai berikut:

Jenis Pelayanan	Jml usul berkas yang diproses	Jml SK yang diterbitkan tepat waktu	Persentase
Kenaikan Pangkat	2945 usul	2870 SK	97,45%
Pindah PNS	511 usul	511 SK	100,00%
Pensiun PNS	829 usul	829 SK	100,00%
Rata-rata			98,24%

Pada tabel diatas, indikator kinerja Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu menargetkan sebesar 88,00%, sementara realisasinya adalah sebesar 98,24%, sehingga capaian kinerja untuk indikator ini sebesar 111,64%. Pencapaian indikator kinerja dengan kategori "sangat baik".

Pada tahun 2015, tiga variabel layanan administrasi kepegawaian dijadikan masing-masing dalam indikator kinerja terpisah (3 indikator kinerja), yaitu Persentase SK Kenaikan Pangkat yang diselesaikan tepat waktu, Persentase SK pensiun yang diterbitkan tepat waktu, Persentase SK mutasi pindah yang dapat diselesaikan tepat waktu dengan masing-masing realisasinya 81,33%, 100% dan 100% (rata-rata = 93,78%).

Berdasarkan Renstra BKD tahun 2016-2021, secara efektif ketiga indikator kinerja pada tahun 2015 digabung menjadi satu indikator kinerja yakni Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu, namun masih pada sasaran strategis yang sama.

Dan jika dilakukan perbandingan indikator tersebut diatas adalah sebagai berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2015	Tahun 2016
Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	93,78 %	98,24 %

Dari perbandingan indikator kinerja Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu tahun 2016 dengan 2015 terjadi kenaikan sebesar 4,46%.

Pada tahun 2015, Jumlah SK pensiun yang dikelola/menjadi kewenangan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah sebanyak 511 SK dan semua SK tersebut diterbitkan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan dengan rincian sebagai berikut:

1. Pensiun dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai BUP sebanyak 375 orang;
2. Pensiun janda/duda sebanyak 35 orang;
3. Pensiun dengan hormat dengan hak pensiun atas permintaan sendiri sebanyak 101 orang.

Jumlah PNS pindah antar kabupaten/kota se Sumatera Barat pada tahun 2016 yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berjumlah 829 orang, SK mutasi pindah diterbitkan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan.

IV. Sasaran : Meningkatnya kualitas data dan informasi kepegawaian

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dibangun sebagai sarana untuk melakukan administrasi data kepegawaian secara terkomputerisasi agar pengelolaan data kepegawaian bisa terarah dan efisien. Selain itu penyimpanan data dalam bentuk elektronik dapat memudahkan dalam pengelolaan maupun penyediaan data yang lebih cepat. Tujuan dari implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah mendukung efisiensi dan integritas pengelolaan data kepegawaian secara terintegrasi.

Tujuan untuk mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sebagai pusat informasi kepegawaian, tidak terlepas dari kerjasama SKPD dalam mengirimkan peremajaan data setiap berkala atau setiap ada perubahan data. Terpenuhinya validasi dan ketepatan data dan informasi kepegawaian berdampak pada meningkatnya kualitas data dan informasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, sehingga pelayanan dalam penyediaan informasi yang valid, lengkap, akurat dapat dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan di bidang kepegawaian.

Sasaran meningkatnya kualitas data dan informasi kepegawaian diukur melalui 2 (dua) indikator kinerja yaitu Persentase record data base aparatur yang terisi lengkap dan Persentase SKPD yang database kepegawaiannya mutakhir. Berikut indikator kinerja, target dan realisasi pada tabel di bawah:

Tabel 2.6
Pengukuran Capaian Kinerja Pada Sasaran
Meningkatnya kualitas data dan informasi kepegawaian Tahun 2016

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALI SASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kualitas data dan informasi kepegawaian	a. Persentase record data base aparatur yang terisi lengkap b. Persentase SKPD yang database kepegawaiannya mutakhir	94,00% 100%	94,83% 100%	100,88 100
Rata-rata prosentase upaya peningkatan kualitas data dan informasi kepegawaian					100,44

Dalam rangka meningkatkan kualitas data dan informasi kepegawaian, maka Badan Kepegawaian Daerah berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dengan program dan kegiatan antara lain:

1. Fasilitasi pengelolaan Kartu Identitas Pegawai
2. Pengelolaan tata naskah dan pemutakhiran data base kepegawaian daerah
3. Pengembangan sistem informasi pelayanan kepegawaian SKPD

Berdasarkan hasil pengukuran sasaran meningkatkan kualitas data dan informasi kepegawaian pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2016 tergolong sangat baik (rata-rata = 100,44%).

Pada sasaran ini, indikator-indikator yang dilakukan pengukuran bukan merupakan indikator dengan standar nasional, sehingga tidak dapat dibandingkan capaian kinerjanya.

Hal ini terlihat dari hasil pengukuran terhadap 2 (dua) indikator kinerja sasaran tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan, yaitu:

1.Indikator Kinerja : Persentase record data base aparatur yang terisi lengkap

Indikator kinerja Persentase record data base aparatur yang terisi lengkap pada tahun 2016 menargetkan 94% dari jumlah *field database* PNS yang terisi lengkap dibandingkan dengan jumlah database PNS. Jumlah keseluruhan *field database* PNS adalah 58 jenis, dari 58 jenis *field database* terisi lengkap sebanyak 55 jenis. Sehingga realisasi indikator kinerja ini adalah sebesar 94,83% atau pada kategori “Baik”. Sementara, Jika dibandingkan dengan persentase Persentase record data base aparatur yang terisi lengkap pada tahun 2015 adalah sama dapat direalisasikan sebanyak 94,83% dari target sebesar 93% sehingga capaian kinerja indikator ini pada tahun 2015 adalah 101,97%. Persentase record data base aparatur yang terisi lengkap tahun 2016 adalah sama dibandingkan tahun 2015, dengan hasil sebagai berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2015	Tahun 2016
Persentase record data base aparatur yang terisi lengkap	94,83 %	94,83 %

Pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, target indikator Persentase record database aparatur yang terisi lengkap adalah sebesar 95%, namun pada

dokumen penetapan kinerja ditargetkan sebesar 94%, karena telah diupayakan langkah percepatan melalui peningkatan sarana prasarana dan sumber daya aparatur yang memadai untuk melaksanakannya sesuai target diatas. Sedangkan indikator ini bukan indikator yang ditetapkan nasional, sehingga tidak dapat dibandingkan pencapaiannya.

Untuk masa yang akan datang, akan diupayakan pencapaian indikator ini, melalui koordinasi dan membangun sinergi yang kuat bidang data dan informasi kepegawaian dengan SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan peningkatan sumber daya manusianya.

2. Indikator Kinerja : Persentase SKPD yang database kepegawaiannya mutakhir

Pada tahun 2016, ditargetkan persentase SKPD yang database kepegawaiannya mutakhir adalah 100% dan target itu dapat terpenuhi sehingga realisasi indikator kinerja ini adalah sebesar 100%, dengan capaian kinerja sebesar 100%. Dalam rangka pemutakhiran database kepegawaian, BKD mengumpulkan database dari 49 SKPD dan telah dilakukan *up dating*.

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2015	Tahun 2016
Persentase SKPD yang database kepegawaiannya mutakhir	100 %	100 %

Pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, target indikator Persentase SKPD yang database kepegawaiannya mutakhir adalah sebesar 100%, karena telah diupayakan langkah percepatan melalui peningkatan sarana prasarana jaringan dan sosialisasi kepada SKPD pemutakhiran database kepegawaian pada Simpeg.

Indikator ini bukan indikator yang ditetapkan nasional, sehingga tidak dapat dibandingkan pencapaiannya.

V. Sasaran : Meningkatnya Dukungan Tata Kelola (pada BKD)

Sasaran meningkatnya dukungan tata kelola adalah dalam rangka pencapaian tujuan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik. Tata kelola pemerintahan adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta menciptakan legal dan *political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha. Tata kelola pemerintahan yang baik mengandung prinsip efektif dan efisien terhadap

pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka pencapaian sasaran Meningkatnya Dukungan Tata Kelola (pada BKD) melalui indikator kinerja antara lain Nilai evaluasi SAKIP SKPD, Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik (zona hijau), Persentase SPJ tepat waktu, Persentase BMD dalam kondisi baik, Persentase kehadiran aparatur BKD tepat waktu. Berikut adalah pengukuran yang dilakukan untuk mencapai sasaran dengan indikator-indikator seperti tabel di bawah:

Tabel 2.7
Pengukuran Capaian Kinerja
Pada Sasaran Meningkatnya Dukungan Tata Kelola Tahun 2016

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya dukungan tata kelola	a. Nilai evaluasi SAKIP SKPD	BB	BB	100,00
		b. Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik (Zona hijau)	Hijau	Hijau	100,00
		c. Persentase SPJ tepat waktu	100%	100%	100,00
		d. Persentase BMD dalam kondisi baik	90,00%	99,64%	110,71
		e. Persentase kehadiran aparatur BKD tepat waktu	80,00%	70,13%	87,66
Rata-rata prosentase upaya peningkatan dukungan tata kelola					99,67

1. Indikator Kinerja : Nilai evaluasi SAKIP SKPD

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara rewiu atas laporan kinerja instansi pemerintah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah menyusun Laporan Kinerja dan selanjutnya telah dilakukan evaluasi oleh Inspektorat Daerah.

Evaluasi dilaksanakan dengan melakukan reuiu dan wawancara terhadap penerapan manajemen kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah. Adapun melalui dokumen Renstra, RKT, Perjanjian Kinerja (PK), Indikator Kinerja Utama (IKU) dilakukan evaluasi dengan menilai aspek Perencanaan Kinerja (30%), Pengukuran kinerja (25%), Pelaporan kinerja (15%), Evaluasi internal (10%) dan pencapaian kinerja organisasi (20%). Selanjutnya terhadap hasil evaluasi diberikan penilaian dengan kategori akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah sebagai berikut:

Kategori	Nilai
AA	>90-100
A	>80-90
BB	>70-80
B	>60-70
CC	>50-60
C	>30-50
D	>0-30

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi atas Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah BKD Provinsi Sumatera Barat Nomor 06.03/INSP-LAKIP/IV-2016 tanggal 6 April 2016 oleh Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat memperoleh nilai 72,41% kategori BB dengan pengertian sangat baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki system manajemen kerja yang andal, dengan rincian:

No	Aspek Penilaian	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	26,89%
2	Pengukuran kinerja	18,85%
3	Pelaporan kinerja	12,23%
4	Evaluasi internal	6,27%
5	pencapaian kinerja organisasi	8,17%
	Nilai total	72,41% (BB)

Indikator kinerja nilai SAKIP ditargetkan nilai BB, sesuai dengan perolehan nilai di atas maka capaian kinerja untuk indikator ini adalah sebesar 100% dengan kategori “sangat baik”. SAKIP Provinsi Sumatera Barat berdasarkan penilaian Kemenpan RB juga memperoleh nilai BB.

Indikator kinerja Nilai evaluasi SAKIP SKPD tidak dapat dibandingkan dengan dengan tahun sebelumnya, karena pada tahun 2015 tidak dilakukan pengukuran untuk indikator ini.

2. **Indikator Kinerja : Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik (zona hijau)**

Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan menjamin penyediaan pelayanan publik sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik serta untuk memberi perlindungan bagi setiap warga negara dan penduduk dari penyalahgunaan wewenang dalam penyelenggaraan pelayanan publik, serta mewujudkan tanggung jawab penyelenggara pelayanan publik, Ombudsman Republik Indonesia melaksanakan penilaian kepatuhan terhadap Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009.

Variabel yang digunakan untuk menilai kepatuhan ini adalah membandingkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009, yang terdiri atas Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, Sistem Informasi Pelayanan Publik, Sumber Daya Manusia, Unit Pengaduan, Sarana bagi pengguna layanan berkebutuhan khusus, Visi, Misi dan Moto, Sertifikat ISO 9000:2008, Atribut, dan Sistem Pelayanan Terpadu.

Berdasarkan variabel dan indikator yang telah ditetapkan maka diperoleh nilai maksimal/total sebesar 1.000 dan dibagi ke dalam 3 (tiga) zonasi kepatuhan terhadap pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yaitu:

1. Zona merah atau kepatuhan rendah (0-500).
2. Zona kuning atau kepatuhan sedang (501-800).
3. Zona hijau atau kepatuhan tinggi (801-1.000).

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat menargetkan Zona Hijau, dan diperoleh nilai dari Ombudsman perwakilan Sumatera Barat Zona Hijau, capaian kinerja untuk indikator kinerja ini adalah 100% (sesuai dengan yang ditargetkan). Dengan demikian, indikator kinerja mengandung progress positif atau kategori “sangat baik”.

Indikator kinerja Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik (zona hijau) tidak dapat dibandingkan dengan dengan tahun sebelumnya, karena pada tahun 2015 tidak dilakukan pengukuran untuk indikator ini.

3. Indikator Kinerja : Persentase SPJ tepat waktu

Pencapaian sasaran meningkatnya dukungan tata kelola dengan salah satu indikator kinerja Persentase SPJ tepat waktu, mengukur keberhasilan/kegagalan pencapaiannya berdasarkan laporan keuangan yang disampaikan tepat waktu. Sebagai bahan pengukuran adalah ketepatan waktu penyampaian Laporan Realisasi Anggaran (LRA) SKPD setiap bulannya. Sesuai kesepakatan dengan Bidang Akuntansi Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat, bahwa penyampaian Laporan Realisasi Anggaran (LRA) oleh SKPD paling lambat tanggal 5 setiap bulannya. Pada tahun 2016 setiap bulannya Badan Kepegawaian Daerah menyampaikan Laporan Realisasi Anggaran (LRA) SKPD sebelum tanggal 5 setiap bulannya. Untuk indikator kinerja ini menargetkan sebesar 100%, Laporan Realisasi Anggaran (LRA) SKPD Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat disampaikan tepat waktu sehingga capaian kinerjanya sebesar 100%. Dengan demikian indikator sasaran mengandung makna progress positif dengan kategori “sangat baik”.

Indikator kinerja Persentase SPJ tepat waktu tidak dapat dibandingkan dengan tahun sebelumnya, karena pada tahun 2015 tidak dilakukan pengukuran untuk indikator ini.

4. Indikator Kinerja : Persentase BMD dalam kondisi baik

Indikator kinerja Persentase BMD dalam kondisi baik merupakan indikator yang digunakan untuk pencapaian sasaran meningkatnya dukungan tata kelola. Indikator kinerja ini mampu menjelaskan bagaimana kondisi barang milik daerah yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Sesuai dengan laporan Barang Milik Daerah, Badan Kepegawaian Daerah mengelola Aset tetap berupa tanah, peralatan dan mesin, bangunan gedung, buku perpustakaan dan barang bercorak kebudayaan. Sedangkan asset lainnya berupa asset tak berwujud dan asset tidak bermanfaat. Dalam perhitungannya dapat dilihat sebagai berikut:

$$\text{Persentase BMD dlm kondisi baik} = \frac{\text{Jumlah aset yg bermanfaat (Rp)}}{\text{Jumlah aset keseluruhan (Rp)}}$$

$$= \frac{\text{Rp. 9.745.647.540}}{\text{Rp. 9.780.709.040}} \times 100\%$$

$$= 99,64 \%$$

Dari hasil perhitungan indikator kinerja Persentase BMD dalam kondisi baik adalah sebesar 99,64%, dengan target yang ditetapkan sebesar 90%, sehingga didapat capaian kinerja sebesar 110,71%. Dengan demikian indikator kinerja ini bernilai kategori “sangat baik”.

Indikator kinerja Persentase BMD dalam kondisi baik tidak dapat dibandingkan dengan dengan tahun sebelumnya, karena pada tahun 2015 tidak dilakukan pengukuran untuk indikator ini.

5. Indikator Kinerja : Persentase kehadiran aparatur BKD tepat waktu

Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Perbaikan kinerja pemerintah dapat terlaksana bila setiap instansi pemerintah menegakkan disiplin PNS. Untuk itu perlu diukur kegagalan dan keberhasilan tersebut melalui sasaran meningkatnya disiplin aparatur. Pencapaian Sasaran meningkatnya disiplin aparatur diukur melalui indikator kinerja Persentase kehadiran PNS tepat waktu. Indikator kinerja ini dihitung berdasarkan data kehadiran PNS pada Badan Kepegawaian Daerah. Dalam pengukuran ini formulasinya adalah jumlah aparatur dengan kehadiran tepat waktu dibagi dengan jumlah aparatur. Indikator kinerja ini menekankan kepada aparatur untuk hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang telah diatur.

Pada tahun 2016, Indikator kinerja Persentase kehadiran PNS tepat waktu menargetkan sebesar 80,00% dan terealisasi sebesar 70,13% dengan capaian kinerja sebesar 87,66%. Pencapaian indikator kinerja ini mengandung progress positif dengan kategori “baik”.

Indikator kinerja Persentase kehadiran PNS tepat waktu adalah sesuai Renstra BKD tahun 2016-2021, namun indikator kinerja Persentase kehadiran aparatur BKD tepat waktu tidak dapat dibandingkan dengan dengan tahun sebelumnya, karena pada tahun 2015 tidak dilakukan pengukuran untuk indikator ini.

Evaluasi Program Tahun 2016

Anggaran Tahun 2016 BKD Provinsi Sumatera Barat sebesar Rp. 14.284.340.885,- (termasuk perubahan). Dari jumlah dana tersebut terealisasi sebesar Rp 13.571.456.714,- dengan capaian kinerja fisik rata-rata sebesar 100% dan capaian kinerja keuangan sebesar 95,01%.

Pada dasarnya dalam pelaksanaan kegiatan tidak ada permasalahan, kegiatan dapat terlaksana dengan baik sesuai jadwal dan target yang direncanakan.

Perkiraan pencapaian Tahun Anggaran 2017

Sedangkan untuk tahun berjalan yakni Anggaran tahun 2017 dengan usulan sebesar Rp.16.026.990.151,- terdiri atas:

- Belanja Tak Langsung : Rp. 8.471.017.651,-
- Belanja Langsung : Rp. 7.555.972.500,-

diharapkan keberhasilan kinerja mencapai 100%, baik realisasi keuangan maupun realisasi fisik. Dalam rangka mewujudkan tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat tahun 2016 – 2021, maka strategi dan kebijakan yang akan ditempuh BKD Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2017 adalah sebagai berikut :

1. Strategi Mendorong berkembangnya tanggung jawab aparatur atas tugas– tugasnya dalam pelaksanaan tugas dilaksanakan dengan arah kebijakan :
 - a. Pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kapabilitas, kompensasi (reward and punishing), dan kesejahteraan pegawai.
 - b. Peningkatan kemampuan teknis aparatur.
 - c. Peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga dapat menyelenggarakan urusan pemerintahan dengan optimal.
 - d. Memberikan dukungan sarana dan prasarana bagi aparat pemerintah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan sehingga tercapai efektivitas dan efisiensi.
2. Strategi Pemberdayaan seluruh potensi yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah dalam rangka mewujudkan good governace dilaksanakan dengan arah kebijakan :
 - Meningkatkan sistem manajemen kepegawaian yang baik.

2.2. ANALISIS KINERJA PELAYANAN SKPD

Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi BKD, sebagaimana diatur oleh Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, struktur organisasi yang dibentuk terdiri dari:

1. Kepala Badan,
2. Sekretariat terdiri dari;
 - a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b) Sub Bagian Keuangan
 - c) Sub Bagian Program
3. Bidang Formasi dan Informasi terdiri dari;
 - a) Sub Bidang Formasi dan Pengadaan
 - b) Sub Bidang Tata Naskah
 - c) Sub Bidang Data dan Informasi
4. Bidang Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun terdiri dari;
 - a) Sub Bidang Kepangkatan
 - b) Sub Bidang Pemindahan
 - c) Sub Bidang Pensiun
5. Bidang Jabatan dan Kinerja ASN terdiri dari;
 - a) Sub Bidang Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi
 - b) Sub Bidang Jabatan Fungsional
 - c) Sub Bidang Kinerja ASN
6. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan terdiri dari;
 - a) Sub Bidang Disiplin dan Pembinaan
 - b) Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN
 - c) Sub Bidang Kesejahteraan
7. Kelompok Jabatan Fungsional

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pemerintah Provinsi di bidang kepegawaian daerah.

Dalam melaksanakan tugas, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mempunyai fungsi sebagai berikut :

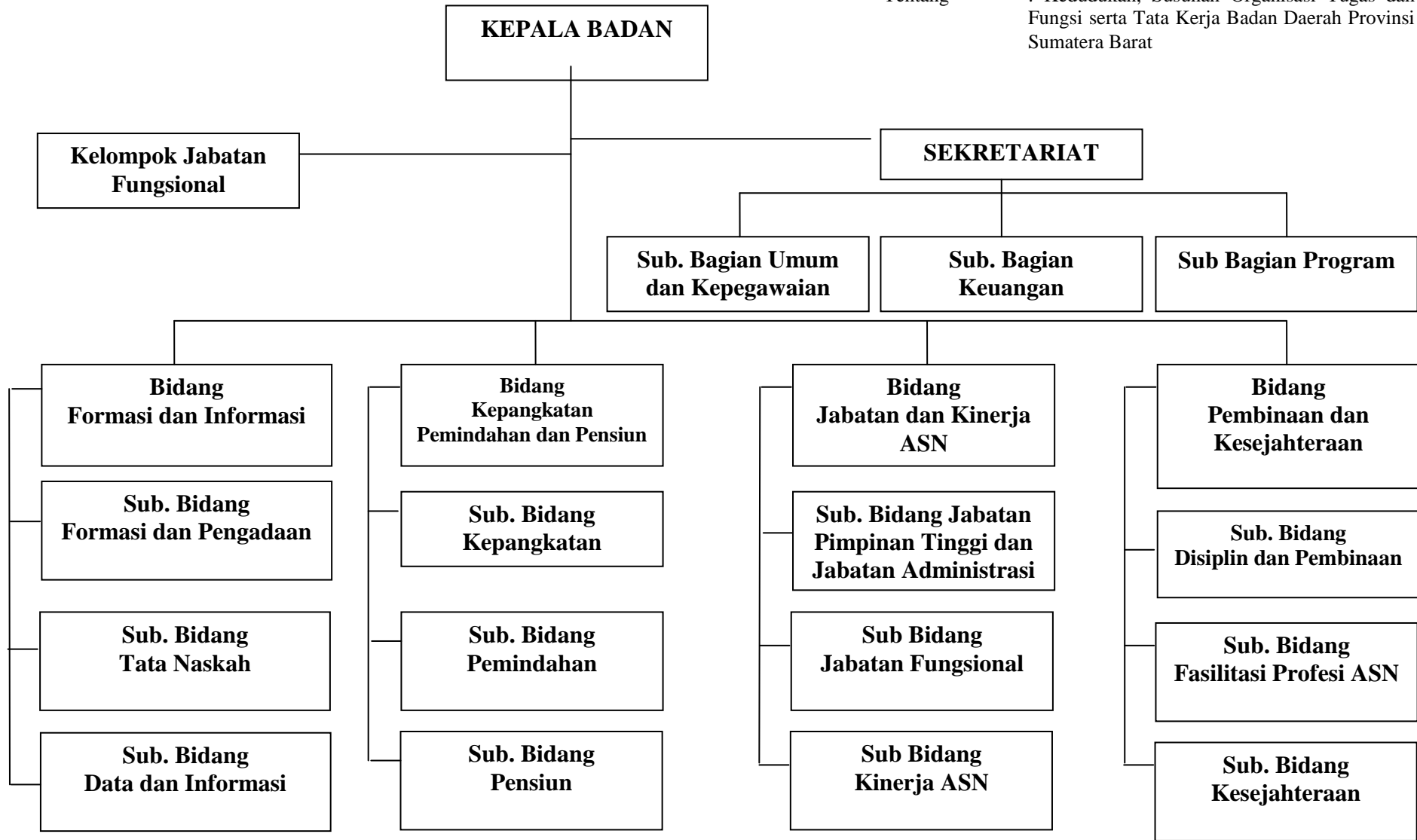
- a) Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian,
- b) Perencanaan kepegawaiaan,

- c) Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan,
- d) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian daerah,
- e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Struktur organisasi yang menjelaskan kedudukan dari Kepala Badan hingga Kepala Sub Bagian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang menjelaskan koordinasi antar bagian dan dalam hal pendelegasian perintah dari atasan ke bawahan:

**Gambar 1.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Sumatera Barat**

Lampiran Peraturan Gubernur Sumatera Barat
 Nomor : 79 Tahun 2016
 Tentang : Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan
 Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi
 Sumatera Barat



Berdasarkan tugas pokok dan fungsi diatas ditetapkan beberapa indikator yang akan dicapai Badan Kepegawaian Daerah tahun 2018 adalah:

1. Persentase PNS yang meningkat pendidikan formalnya
2. Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatannya
3. Rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat
4. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan
5. Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%
6. Persentase kehadiran PNS tepat waktu
7. Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)
8. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu
9. Persentase record data base aparatur yang terisi lengkap
10. Persentase SKPD yang database kepegawaiannya mutakhir
11. Nilai evaluasi SAKIP SKPD
12. Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik (Zona hijau)
13. Persentase SPJ tepat waktu
14. Persentase BMD dalam kondisi baik
15. Persentase kehadiran aparatur BKD tepat waktu

2.3. ISU – ISU PENTING PENYELENGGARAAN TUGAS DAN FUNGSI SKPD

Dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi pelayanan BKD, telah teridentifikasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Jumlah PNS yang secara kuantitas sudah cukup, akan tetapi tenaga administratif jumlahnya lebih besar dibandingkan dengan tenaga teknis/fungsional.
2. Rendahnya tingkat keprofesionalan aparatur, disebabkan tingginya tingkat angka pensiun sebesar 5% sementara sebagai gantinya yakni pegawai baru dan tenaga honor belum mampu untuk menjadi profesional karena belum mendapatkan pendidikan dan pelatihan.

3. Manajemen kepegawaian berbasis kompetensi, diperlukan sinergitas antara pengelola kepegawaian provinsi dengan kabupaten/kota agar pelayanan terhadap aparatur dan masyarakat dapat dilaksanakan dengan lancar.
4. Implementasi *reward dan punishment* sebagai alat pembinaan dan implementasi kedisiplinan pegawai, pemberian *reward and punishment* harus tepat dengan kriteria dan ukuran yang jelas serta dilaksanakan secara konsisten sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai
5. Kompensasi/Insentif berdasarkan kinerja pegawai, kondisi pendapatan saat ini belum berdasarkan kinerja atau prestasi pegawai, sehingga pegawai yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi berpendapatan sama. Hal ini mengakibatkan pegawai yang berprestasi merasa tidak diberi penghargaan. Untuk itulah, diperlukan suatu mekanisme pendapatan yang disesuaikan dengan kinerja individu yang didukung oleh sistem penilaian kinerja yang komprehensif sebagai dasar besaran pendapatan / tunjangan yang akan diterima oleh setiap pegawai.
6. Belum optimalnya pola pengembangan/pembinaan karir yang berdasarkan pada kualifikasi pendidikan, diklat dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam rangka sinergitas dan koordinasi perencanaan dan pelaksanaan pembangunan di bidang kepegawaian antara provinsi dengan kabupaten/kota maupun Kementerian/Lembaga telah dilakukan dalam bentuk Rapat Koordinasi dan konsultasi secara berkala untuk mencapai tujuan pembangunan dan menyelesaikan permasalahan-permasalahan kepegawaian yang dihadapi.

Dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi BKD, tidak ditemui permasalahan-permasalahan yang berarti khususnya dalam pencapaian target program/kegiatan. Permasalahan-permasalahan yang dihadapi lebih menitikberatkan pada faktor eksternal.

Aspek Kajian	Capaian	Faktor Yang Mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan BKD
		Internal	Eksternal	
Pengadaan dan Formasi Kepegawaian	Sistem rekrutmen CPNS dari tenaga honorer masih belum dapat menutupi kekurangan pegawai dari segi kualitas karena kompetensi tenaga	Formasi PNS	PP Nomor 48 tahun 2005 jo PP Nomor 43 tahun 2007 tentang pengangkatan	PNS dirasakan berlebihan tapi disisi lain sulit mencari PNS yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan organisasi

	honorer mayoritas tidak sesuai dengan kompetensi organisasi		tenaga honorer menjadi CPNS	
Mutasi dan Administrasi Kepegawaian	Distribusi PNS yang tidak sesuai dengan tuntutan jabatan	Perpindahan Pegawai		Tenaga administratif jumlahnya lebih besar dibandingkan dengan tenaga teknis dan fungsional
Pengembangan Karir	Belum optimalnya pola pengembangan karir yang berdasarkan pada kualifikasi pendidikan, diklat dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	Diklat Pim III dan IV, Diklat Teknis, Assesment Pejabat Provinsi	Diklat Pim I dan II	Pola pengembangan karir masih belum didasarkan pada kompetensi pegawai dan kebutuhan organisasi
	Kurang minatnya PNS untuk berkarir dalam jabatan fungsional	Mengusahakan fasilitas untuk pemangku jabatan fungsional	Persyaratan untuk pengangkatan dalam jabatan fungsional	Belum banyaknya fasilitas yang diberikan pada pemegang jabatan fungsional
	Program pendidikan yang diminati dalam ijin belajar, mayoritas tidak sesuai dengan kompetensi organisasi	Surat edaran mengenai program pendidikan yang dibutuhkan oleh organisasi	Beasiswa dari sponsor dan Bappenas	Pegawai yang ijin belajar tidak dapat memberikan kinerja yang lebih optimal karena program yang diikuti tidak sesuai dengan kompetensi
Kesejahteraan dan Disiplin	<i>Reward and punishment</i> belum dapat diterapkan secara adil dan berimbang	Sosialisasi PP 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai		Pengukuran evaluasi pengukuran kinerja yang menjadi indikator utama

2.4. REVIEW TERHADAP RANCANGAN AWAL RKPD

Dari rancangan awal yang telah disusun pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah disesuaikan dengan perencanaan kinerja. Perencanaan Kinerja merupakan proses penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, yang akan dilaksanakan melalui berbagai kegiatan tahunan. Dalam Dokumen Rencana Kinerja memuat informasi tentang sasaran yang ingin dicapai berikut indikator kinerja sasaran, dan rencana capaiannya yang merupakan representasi tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Di samping itu, dokumen rencana kinerja juga memuat informasi tentang program, kegiatan, serta kelompok indikator kinerja dan rencana capaiannya. Melalui dokumen kinerja ini akan diketahui keterkaitan antara kegiatan dengan sasaran, kebijakan dengan programnya, serta keterkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dengan rancangan awal Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Proses review tersebut sangat penting untuk dilakukan agar terjadi konsistensi dan sinkronisasi terhadap tujuan, sasaran seperti yang telah diuraikan diatas. Namun, untuk perbandingan dengan dokumen rancangan awal RKPD tidak dilakukan karena dokumen rancangan awal RKPD dalam tahap penyusunan.

2.5. PENELAAHAN USULAN PROGRAM DAN KEGIATAN MASYARAKAT

Rencana program merupakan cara untuk mendukung arah kebijakan yang telah ditetapkan. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam mendukung arah kebijakan telah menetapkan rencana program utama untuk program lima tahun ke depan. Adapun rencana program dimaksud yang sesuai dalam RPJM adalah Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur. Selanjutnya penyusunan program/kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mempedomani program/kegiatan pemerintah pusat, sehingga tidak ada program/kegiatan bidang kepegawaian yang harus diusulkan masyarakat.

Tujuan, Sasaran Program Kegiatan

3.1 Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional

A. Telaahan terhadap RPJMN 2015-2019

Terdapat sembilan agenda prioritas (NAWA CITA) RPJMN tahun 2015-2019 yaitu:

1. Menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga negara.
2. Membuat pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya.
3. Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan.
4. Menolak negara lemah dengan melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya.
5. Meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat Indonesia
6. Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional sehingga bangsa Indonesia bisa maju dan bangkit bersama bangsa-bangsa Asia lainnya.
7. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik.
8. Melakukan revolusi karakter bangsa
9. Memperteguh kebhinnekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia

Agenda tersebut dilaksanakan menggunakan strategi dengan menetapkan prioritas pada 3 dimensi pembangunan, yaitu:

a. Dimensi pembangunan manusia:

- ✓ Pendidikan
- ✓ Kesehatan
- ✓ Perumahan
- ✓ Mental/Karakter

b. Dimensi Pembangunan Sektor Unggulan:

- Kedaulatan Pangan
- Kedaulatan Energi dan Kelistrikan
- Pariwisata dan Industri
- Kemaritiman dan Kelautan

c. Dimensi Pemerataan dan Kewilayahan

- Antar Wilayah Desa
- Pinggiran
- Luar Jawa
- Kawasan Timur

Dari sembilan agenda prioritas RPJMN Tahun 2015-2019 yang berkaitan langsung dengan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sumatera Barat adalah agenda dua dan delapan yaitu Membuat pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya serta Melakukan revolusi karakter bangsa.

Badan Kepegawaian Daerah telah menyusun program seperti Program peningkatan disiplin aparatur, Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dan Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur untuk membantu menyelesaikan agenda tersebut.

B. Arah Kebijakan Renstra BKN

1. Paradigma Pegawai Negeri Sipil sebagai aset, bukan expenses dan pelayanan masyarakat sebagai return (value added to consumers)
2. Mengelola aparatur Sipil Negara secara efisien dan efektif
3. Membangun dan mengembangkan aliansi kerja sama dengan unit kepegawaian di setiap K/L dan Pemerintah daerah untuk mendekatkan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat
4. Penerapan pengendalian Pegawai ASN yang bersifat pencegahan (preventive) baik dalam penempatan pejabat ASN maupun dalam penegakan disiplin
5. Pengintegrasian kinerja dengan kompensasi bagi pegawai ASN
6. Pendataan pegawai ASN secara handal dan terkini
7. Mengoptimalkan dukungan dan manajemen internal kepegawaian BKN
8. Melakukan pendekatan pelayanan kepada masyarakat

C. Arah kebijakan RPJP Provinsi Tahun 2005-2025

Pada tahap sekarang memasuki tahapan RPJM ke 3 (2016-2021) secara umum adalah peningkatan daya saing produk dan hubungan regional, pengembangan pariwisata dan industri kecil, penuntasan wajib belajar 12 tahun, selanjutnya dijabarkan kedalam bidang pembangunan yaitu:

1. Pembangunan Agama dan Budaya, difokuskan pada:
 - Pencerahan Agama dan Adat
 - Kualitas Sarana Peribadatan
 - Jumlah dan kualitas sekolah berasrama
 - Kualitas manajemen sekolah bernuansa Islam
2. Pembangunan Hukum dan Pemerintahan, difokuskan pada:
 - Aparatur yang bersih dan bebas KKN
 - Penerapan teknologi informasi dalam sistem birokrasi
 - Penyuluhan hukum dan hak asasi manusia
 - Pembenahan manajemen pegawai
 - Kinerja SOTK
 - Sistem database untuk internal dan eksternal
3. Pembangunan Ekonomi, difokuskan pada:
 - Teknologi pertanian tepat guna
 - Peran science/technopark dalam pengembangan produk inovatif
 - Kelembagaan usaha/bisnis penangkapan dan budidaya ikan laut
 - SDM yang handal untuk mendukung usaha penangkapan dan budidaya ikan laut
 - Peningkatan kualitas tenaga pemandu dan pengelola wisata
4. Pembangunan SDA dan Lingkungan Hidup
 - Peningkatan kawasan lindung yang ditingkatkan pengelolaannya dan nagari yang melaksanakan agroforestri
 - Pengembangan hutan rakyat dan tanaman industri
5. Pembangunan Sosial dan Sumber Daya Manusia
 - Pencapaian mutu sekolah bertaraf internasional
 - Sekolah kejuruan menghasilkan
 - Penetapan 12 sekolah berasrama

6. Pembangunan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup

- Mantapnya penataan ruang wilayah
- Pengembangan flora dan fauna dalam kawasan konservasi
- Pengawasan ketat terhadap pencemaran air dan udara oleh industri

Dari sasaran pokok dan arah kebijakan diatas yang berhubungan dengan tupoksi Badan Kepegawaian Daerah adalah sasaran dua. Badan Kepegawaian Daerah telah membuat program dan kegiatan Untuk mendukung sasaran pokok dan arah kebijakan tersebut seperti Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur dan kegiatan Pengembangan Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian SKPD (SIMPEG).

D. Arah kebijakan RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021

Visi jangka menengah daerah dari kepala daerah terpilih adalah : Terwujudnya Masyarakat Sumatera Barat Madani yang Adil, Sejahtera dan Bermartabat. Salah satu misi untuk pencapaian visi tersebut adalah mewujudkan tata-pemerintahan yang baik, bersih dan profesional dan mewujudkan sumberdaya manusia yang cerdas, sehat, beriman dan berkualitas tinggi.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, salah satu lembaga Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Barat yang merupakan unsur pendukung tugas pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, bertanggung jawab dalam pelaksanaan misi mewujudkan tata pemerintahan yang baik, bersih dan profesional. Sasaran yang ingin dicapai berdasarkan misi di atas antara lain meningkatnya kapasitas dan manajemen, meningkatnya Disiplin Aparatur, Meningkatnya kualitas data dan informasi kepegawaian.

Salah satu Prioritas pembangunan daerah dalam rangka pencapaian misi di atas adalah pelaksanaan Reformasi Birokrasi dalam pemerintahan yang diarahkan pada penerapan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*) sehingga profesionalitas pemerintahan dan pelayanan prima dapat dicapai. Dengan reformasi birokrasi akan terwujud : tata pemerintahan yang baik melalui pelayanan prima, terciptanya pemerintahan yang bersih dan professional, terlaksananya pemerintah yang transparan dan akuntabel, dan terwujudnya aparatur pemerintah yang professional dan bebas KKN.

Pada saat ini telah ditetapkan RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 yang nantinya akan menjadi pedoman dalam penyusunan renstra dan renja BKD kedepannya

E. Arah Kebijakan Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat

Pembangunan bidang aparatur Negara memiliki peran strategis untuk mendukung terwujudnya pemerintahan yang amanah dan efektif, keberhasilan pembangunan di berbagai bidang. Untuk menjawab tantangan pembangunan kedepan, pembangunan aparatur Negara diarahkan untuk mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel, efisien dan produktif; meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik; dan memberikan dukungan bagi peningkatan daya saing nasional, pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Manajemen Aparatur Sipil Negara dengan unsur utamanya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan lokomotif bergeraknya reformasi birokrasi. Selama kurun waktu 2016-2021 beberapa kemajuan yang berhasil diwujudkan antara lain : mulai diterapkannya *system computer assisted test (CAT)* dalam seleksi CPNS, dengan sistim seleksi yang berkualitas nantinya akan dihasilkan ASN yang professional.

3.2 Tujuan Dan Sasaran Renja BKD Provinsi Sumatera Barat

Tujuan pelaksanaan manajemen kepegawaian Provinsi Sumatera Barat secara umum adalah agar tersedianya Pegawai Negeri Sipil Daerah yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas secara profesional melalui pembinaan karier berdasarkan sistem prestasi kerja dan karier dengan titik berat kepada sistem prestasi kerja, dengan jumlah yang sesuai dengan formasi masing-masing dinas/badan/kantor/satuan kerja perangkat daerah untuk terlaksananya pemerintahan yang baik yang dapat diukur dengan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah.

Berdasarkan kewenangan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat di bidang kepegawaian serta mengacu kepada RPJMD Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021, tujuan yang akan dicapai dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 adalah sebagai berikut :

Misi pertama, Meningkatkan aparatur pemerintah yang profesional dan berdisiplin

- Tujuan:
1. Meningkatkan profesionalitas aparatur pemerintah
 2. Terwujudnya SDM aparatur yang disiplin

- Sasaran:
1. Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur
 2. Meningkatnya disiplin aparatur

Misi kedua, Mewujudkan pelayanan kepegawaian yang prima

Tujuan: Mewujudkan penyelenggaraan pelayanan yang baik

- Sasaran:
1. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian
 2. Meningkatnya kualitas data dan informasi kepegawaian

Misi ketiga, Mewujudkan tata kelola pemerintahan (pada BKD) yang baik

Tujuan: Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik

Sasaran: Meningkatnya dukungan tata kelola.

3.3 Program dan Kegiatan

Program merupakan implementasi dari kebijaksanaan operasional Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang telah dirumuskan di atas. Penyusunan program berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah Provinsi Sumatera Barat yang menyangkut kepegawaian sesuai kewenangan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Namun, dengan terbitnya Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat, Badan Kepegawaian Daerah bertambah kewenangan yaitu bergabungnya Sekretariat KORPRI. Hal ini menjadi perhatian terhadap program kegiatan yang dibutuhkan untuk pendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok terkait KORPRI. Dengan demikian perlu dilakukan penyempurnaan terhadap RPJMD dan Renstra terkait bidang/penunjang kepegawaian agar mengakomodir pengalihan kewenangan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hal di atas, Program Strategi Badan Kepegawaian Daerah (belum termasuk penambahan kewenangan Sekretariat KORPRI) adalah sebagai berikut :

1. Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur

Sedangkan, Program Strategi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat (termasuk penambahan kewenangan Sekretariat KORPRI) adalah:

1. Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur
2. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Berdasarkan program yang telah ditetapkan, kegiatan pokok yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut :

- Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar
- Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS
- Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS
- Pengelolaan Mutasi Jabatan
- Seleksi Penerimaan dan Pembinaan Praja IPDN
- Pemindahan dan Penempatan PNS
- Pembinaan Jabatan Fungsional PNS
- Pemetaan Potensi Pegawai
- Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi
- Penilaian Kinerja Aparatur
- Bimbingan Teknis Kepegawaian
- Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II
- Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS
- Pembekalan PNS yang Purna Tugas
- Pemberian Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya
- Pengelolaan dan Pemberian Bantuan Pendidikan Aparatur
- Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
- Penataan dan pengelolaan dokumen/peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian
- Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai
- Pengelolaan SK CPNS , PNS dan Honorer Pemprov Sumbar
- Pengelolaan tata naskah dan Pemutakhiran DataBase kepegawaian daerah
- Penyusunan Formasi PNS Pemerintah Prov. Sumbar
- Rapat Koordinasi kepegawaian
- Pembinaan kenaikan pangkat PNS
- Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT)
- Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja
- Pengembangan Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian SKPD (SIMPEG)
- Pengelolaan Kegiatan Kesejahteraan Pegawai
- Workshop penanganan kasus-kasus kepegawaian
- Standar Pelayanan Kepegawaian
- Pembinaan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Kabupaten/Kota se-Sumatera Barat
- Indeks Profesionalitas ASN

Berdasarkan hal di atas untuk pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah dan mewujudkan tujuan dan sasaran daerah, Tahun 2018 program yang akan dilaksanakan oleh BKD adalah :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya aparatur
5. Program peningkatan pengembangan sistem capaian sistem capaian kinerja pengelolaan keuangan
6. Program Perencanaan, Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian Kegiatan dan Asset
7. Program Peningkatan Manajemen SDM aparatur
8. Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur

Rencana Anggaran yang dibutuhkan dalam pelaksanaan Program dan kegiatan BKD Tahun 2018 sesuai RPJMD (belum termasuk penambahan kewenangan Sekretariat KORPRI) adalah :

NO.	NAMA PROGRAM	JUMLAH DANA (Rp.)	KET.
I.	Program Pelayanan Adm Perkantoran	2,212,086,200	13 kegiatan
II.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	637,079,000	10 kegiatan
III.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	64,800,000	1 kegiatan
IV.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	73,024,400	1 kegiatan
V.	Program peningkatan pengembangan sistem capaian sistem capaian kinerja pengelolaan keuangan	425,450,000	2 kegiatan
VI.	Program Perencanaan, Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian Kegiatan dan Asset	119,665,350	2 kegiatan
VII.	Program Peningkatan Manajemen SDM aparatur	4,920,895,050	27 kegiatan
JUMLAH		8,453,000,000	56 kegiatan

Sedangkan Rencana Anggaran yang dibutuhkan dalam pelaksanaan Program dan kegiatan BKD Tahun 2018 (sudah termasuk penambahan kewenangan Sekretariat KORPRI) adalah :

NO.	NAMA PROGRAM	JUMLAH DANA (Rp.)	KET.
I.	Program Pelayanan Adm Perkantoran	Rp. 2,199,049,530	13 kegiatan
II.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 873,550,000	10 kegiatan
III.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Rp. 64,800,000	1 kegiatan
IV.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp. 73,024,400	1 kegiatan
V.	Program peningkatan pengembangan sistem capaian sistem capaian kinerja pengelolaan keuangan	Rp. 425,450,000	2 kegiatan
VI.	Program Perencanaan, Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian Kegiatan dan Asset	Rp. 119,665,350	2 kegiatan
VII.	Program Peningkatan Manajemen SDM aparatur	Rp. 6,133,512,937	35 kegiatan
VIII	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	Rp. 510,000,000	7 kegiatan
JUMLAH		Rp. 10,399,052,217	71 kegiatan

BAB IV

Penutup

Rencana Kerja (Renja) menjadi sangat penting artinya dalam mengaplikasikan berbagai persoalan-persoalan terkait dengan perencanaan pembangunan daerah sebagai wujud nyata dari tanggung jawab pemerintah dalam mengadopsi berbagai kebutuhan masyarakat dalam menciptakan *Good Governance* sesuai dengan tuntutan paradigma baru, yang pada gilirannya akan mampu menciptakan kebijaksanaan yang dampaknya merembes kebawah (*trickle down effect*) sehingga keberpihakan pada masyarakat kecil benar-benar dikedepankan.

Output Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah **Program Tahunan** Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang sesuai dengan Tupoksi dan sasaran Program Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Rencana Kerja (RENJA) BKD Provinsi Sumatera Barat selain menjadi pelaksanaan kegiatan selama Tahun 2018 berfungsi pula sebagai sarana peningkatan kinerja BKD. Sebagai bahan pelaksanaan kegiatan selama Tahun 2018, RENJA juga dapat digunakan sebagai sarana untuk melakukan kegiatan yang dilaksanakan dalam satu tahun bagi seluruh jajaran BKD Provinsi Sumatera Barat. RENJA juga memberikan umpan balik yang sangat diperlukan dalam pengambilan keputusan dan penyusunan rencana di masa mendatang oleh para pimpinan manajemen dan seluruh staf BKD Provinsi Sumatera Barat sehingga akan diperoleh peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik dimasa datang.

Padang, Februari 2017
Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Sumatera Barat

JAYADISMAN, SH, M.Kn
Pembina Utama Madya
NIP. 19571227 198303 1 006

Program dan Kegiatan OPD Tahun 2018
Sesuai Pagu RKPD Tahun 2018 (BELUM TERMASUK KORPRI)

OPD : BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

NO	Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2018				Catatan Penting	Perkiraan Maju Tahun 2019	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran				2.212.086.200				2.433.294.820.0
	1 Penyediaan jasa surat menyurat	Terwujudnya kelancaran pelayanan surat	Padang	12 bulan	75.758.750	APBD		12 bulan	83.334.625.0
	2 Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Terpenuhinya kebutuhan komunikasi, sumber daya air dan listrik	Padang	12 bulan	391.500.000	APBD		12 bulan	430.650.000.0
	3 Penyediaan Jasa peralatan dan perlengkapan kantor	Terpenuhinya pengisian tabung pemadam kebakaran	Padang	11 tabung	3.575.000	APBD		11 tabung	3.932.500.0
	4 Penyediaan jasa kebersihan, Pengamanan dan sopir kantor	Terwujudnya pemeliharaan kebersihan kantor, pengamanan kantor, sopir, dan PTT BKD	Padang	12 bulan	592.956.264	APBD		12 bulan	652.251.890.4
	5 Penyediaan alat tulis kantor	Tersedianya alat tulis kantor	Padang	12 bulan	106.399.400	APBD		12 bulan	117.039.340.0
	6 Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Tersedianya kebutuhan barang cetakan dan penggandaan	Padang	12 bulan	100.652.800	APBD		12 bulan	110.718.080.0
	7 Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Tersedianya komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Padang	12 bulan	6.849.200	APBD		12 bulan	7.534.120.0
	8 Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Tersedianya bahan bacaan/ surat kabar	Padang	189 surat kabar, 82 buku	32.060.000	APBD		189 surat kabar, 82 buku	35.266.000.0
	9 Penyediaan makanan dan minuman	Tersedianya kebutuhan makanan dan minum untuk rapat	Padang	12 bulan	27.000.000	APBD		12 bulan	29.700.000.0
	10 Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah dan dalam daerah	Laporan pelaksanaan koordinasi dan konsultasi pelaksanaan manajemen kepegawaian	Padang	100 laporan	814.847.786	APBD		100 laporan	896.332.564.6
	11 Penyediaan Jasa Informasi, Dokumentasi dan Publikasi	Tersedianya jasa dokumentasi dan publikasi BKD	Padang	12 bulan	13.200.000	APBD		12 bulan	14.520.000.0
	12 Penyediaan Jasa Pembinaan Fisik dan Mental Aparatur	Meningkatnya kualitas fisik dan mental aparatur	Padang	12 bulan	22.400.000	APBD		12 bulan	24.640.000.0
	13 Pendataan dan Penataan dokumen Arsip	Terwujudnya dokumen/arsip kantor yang terdata dan tertata	Padang	12 bulan	24.887.000	APBD		12 bulan	27.375.700.0
									-

NO	Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2018				Catatan Penting	Perkiraan Maju Tahun 2019	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif
		Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur			637.079.000				700.786.900.0
	1	Pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor	Padang	110 meter spanduk	6.600.000	APBD		110 meter spanduk	7.260.000.0
	2	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Padang	1 unit	104.000.000	APBD		1 unit	114.400.000.0
	3	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Padang	4 unit mobil, 2 unit sepeda motor	85.420.000	APBD		4 unit mobil, 2 unit sepeda motor	93.962.000.0
	4	Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur	Padang	10 unit kursi, 20 unit meja, 7 unit lemari	22.500.000	APBD		10 unit kursi, 20 unit meja, 7 unit lemari	24.750.000.0
	5	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan dan perlengkapan kantor	Padang	12 bulan	41.850.000	APBD		12 bulan	46.035.000.0
	6	Pemeliharaan rutin/berkala instalasi listrik, telepon dan komputerisasi	Padang	12 bulan	26.000.000	APBD		12 bulan	28.600.000.0
	7	Pemeliharaan rutin/berkala komputer dan jaringan komputerisasi	Padang	12 bulan	54.600.000	APBD		12 bulan	60.060.000.0
	8	Pengadaan Meubeleur	Padang	5 unir meja eselon IV, 15 unit meja staf, 15 unit kursi staf, 15 unit lemari, 10 unit filling kabinet	116.224.000	APBD		5 unir meja eselon IV, 15 unit meja staf, 15 unit kursi staf, 15 unit lemari, 10 unit filling kabinet	127.846.400.0
	9	Pengadaan komputer dan jaringan komputerisasi	Padang		103.885.000	APBD			114.273.500.0
	10	Pengadaan peralatan studio, komunikasi dan informasi	Padang		76.000.000	APBD			83.600.000.0
									-

NO	Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2018				Catatan Penting	Perkiraan Maju Tahun 2019	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif
		Program peningkatan disiplin aparatur			64.800.000				71.280.000.0
	1	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Padang	100 orang	64.800.000	APBD		100 orang	71.280.000.0
									-
		Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur			73.024.400				80.326.840.0
	1	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	Padang	12 bulan	73.024.400	APBD		12 bulan	80.326.840.0
									-
		Program peningkatan pengembangan sistem capaian sistem capaian kinerja pengelolaan keuangan			425.450.000				467.995.000.0
	1	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja OPD	Padang	4 laporan	50.000.000	APBD		4 laporan	55.000.000.0
	2	Penatausahaan Keuangan SKPD	Padang	13 laporan	375.450.000	APBD		13 laporan	412.995.000.0
									-
		Program Perencanaan, Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian Kegiatan dan Asset			119.665.350				131.631.885.0
	1	Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Program/Kegiatan SKPD	Padang	4 dokumen	32.040.000	APBD		4 dokumen	35.244.000.0
	2	Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian Asset SKPD	Padang	1 laporan	87.625.350	APBD		1 laporan	96.387.885.0
									-

NO	Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2018				Catatan Penting	Perkiraan Maju Tahun 2019	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif
		Program Peningkatan Manajemen SDM aparatur			4.920.895.050				5.412.984.555.0
	1	Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar	Padang	5800 pelamar	130.000.000	APBD		5800 pelamar	143.000.000.0
	2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS	Padang	6000 orang (2 periode)	447.323.000	APBD		6000 orang (2 periode)	492.055.300.0
	3	Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS	Padang	400 orang	140.000.000	APBD		400 orang	154.000.000.0
	4	Pengelolaan Mutasi Jabatan	Padang	5 JPT dan 30 JA	350.000.000	APBD		5 JPT dan 30 JA	385.000.000.0
	5	Pemetaan Potensi Pegawai	Padang	4000 orang	1.717.935.900	APBD		4000 orang	1.889.729.490.0
	6	Pemindahan dan Penempatan PNS	Padang	1500 orang	156.000.000	APBD		1500 orang	171.600.000.0
	7	Pengelolaan Jabatan Fungsional PNS	Padang	600 orang	80.000.000	APBD		600 orang	88.000.000.0
	8	Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Padang	8 orang	350.000.000	APBD		8 orang	385.000.000.0
	9	Penilaian Kinerja Aparatur	Padang	1000 orang	182.000.000	APBD		1000 orang	200.200.000.0
	10	Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II	Padang	50 orang	21.279.200	APBD		50 orang	23.407.120.0
	11	Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS	Padang	80 orang	87.614.100	APBD		80 orang	96.375.510.0
	12	Pembekalan PNS yang akan Purna Tugas	Padang	25 orang	80.000.000	APBD		25 orang	88.000.000.0
	13	Pemberian Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya	Padang	300 orang	85.000.000	APBD		300 orang	93.500.000.0

