

1.1 Latar Belakang

Negara terdiri atas tiga unsur yaitu rakyat, wilayah dan pemerintah yang berdaulat. Dalam menjalankan pemerintahan yang berdaulat dan pengelolaan negara presiden sebagai kepala pemerintahan dibantu oleh aparatur pemerintah (sipil dan militer). Tugas pokok dari aparatur negara adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat yang bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat, oleh karena itu aparatur pemerintah baik sipil maupun militer diharuskan memiliki *knowledge* yang bagus dalam bidangnya dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika kualitas aparatur pemerintah buruk maka negara akan mengalami tata pemerintahan yang buruk yang berujung pada lambatnya pencapaian kesejahteraan masyarakat.

Karena peran Aparatur Pemerintah yang sangat strategis, pemerintah dan DPR telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN merupakan Aparatur Pemerintah yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 terdapat beberapa perubahan radikal dibandingkan dengan peraturan pemerintah sebelumnya yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Perubahan radikal tersebut ditujukan untuk mengatasi permasalahan yang belum diatur sebelumnya dan untuk meningkatkan kemampuan aparatur dalam membantu pemerintah dalam pengelolaan administrasi negara. Beberapa perubahan pengelolaan Aparatur Sipil Negara yang cukup radikal diantaranya dalam bidang pengadaan PNS, Pengembangan karier, Gaji dan Perlindungan, Pemberhentian PNS dan dalam bidang Kelembagaan.

Dalam visi, misi dan program aksi Presiden-Wakil Presiden Jokowi-JK telah dirumuskan Sembilan Agenda Prioritas yang disebut dengan Nawacita. Pada

agenda kedua menyatakan pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan bersih, efektif, demokratis dan terpercaya. Pemerintah secara konsisten akan menjalankan agenda reformasi birokrasi secara berkelanjutan dengan restrukturisasi kelembagaan, perbaikan kualitas pelayanan publik meningkatkan kompetensi aparatur, memperkuat monitoring dan supervisi atas kinerja pelayanan publik, serta membuka ruang partisipasi publik melalui *citizen charter*.

Dalam agenda pembangunan nasional Tahun 2015-2019 juga ditetapkan penyempurnaan dan peningkatan kualitas Reformasi Birokrasi Nasional (RBN) melalui diimplementasikannya Undang-undang ASN secara konsisten pada seluruh instansi pemerintah, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Melalui agenda pembangunan nasional ditetapkan arah kebijakan dan strategi yang salah satunya adalah penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit yang dilaksanakan melalui strategi antara lain: moratorium penerimaan CPNS selama tahun 2015-2019; pengendalian jumlah dan redistribusi pegawai; penerapan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang transparan, kompetitif, berbasis merit dan ICT; penguatan sistem dan kualitas penyelenggaraan diklat; penerapan sistem promosi secara terbuka, kompetitif, dan berbasis kompetensi didukung oleh efektifnya KASN (Komite Aparatur Sipil Negara); penerapan sistem manajemen kinerja pegawai; dan penguatan sistem informasi kepegawaian nasional.

Untuk mensukseskan agenda kedua Nawacita Jokowi-JK maka Badan Kepegawaian Daerah sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat dalam hal pengelolaan aparatur sipil negara perlu membuat Renstra SKPD Tahun 2016-2021 agar arah kebijakan yang diambil terencana dan termanajemen dengan baik.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Bab III ayat 1) berbunyi **Renstra-SKPD adalah** dokumen perencanaan SKPD untuk periode 5 (lima) tahun memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi satuan kerja

perangkat daerah serta berpedoman kepada RPJM daerah dan bersifat indikatif.

Salah satu instrumen pelaksanaan pemerintahan yang memperhatikan tuntutan lingkungan adalah perencanaan strategis. Sesuai amanat Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) harus menyusun dokumen Rencana Strategis (Renstra) sebagai dokumen resmi perencanaan SKPD yang berguna untuk mengarahkan pelayanan SKPD khususnya dan pelayanan daerah pada umumnya dalam jangka waktu lima tahun ke depan masa pimpinan kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih. Di samping itu renstra juga berguna sebagai (1) alat yang membantu pimpinan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat ke arah tertentu; juga (2) sebagai kebutuhan yang berarti untuk mencapai perbaikan; dan (3) membantu pimpinan untuk memotivasi pegawai-pegawai dan bekerjasama dengan organisasi lain.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Menurut Perda tersebut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah. Berdasarkan tugas pokok tersebut dan dengan memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah Tahun 2016-2021, disusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016-2021. Penyusunan Rencana Strategis ini dimaksudkan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi sesuai dengan perkembangan lingkungan strategis.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah juga digunakan sebagai dasar penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan.

Persiapan penyusunan Rencana Strategis yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat terdiri atas tahapan-tahapan antara lain:

1. Pembentukan Tim Penyusun Renstra SKPD

Pembentukan Tim penyusun Renstra dimulai dari penyiapan rancangan Surat Keputusan sampai diterbitkannya Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 800/400/BKD-2016 tanggal 29 Januari 2016 tentang Tim Satuan Petugas Penyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 yang dilakukan perubahan dengan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 800/608/BKD-2017 tanggal 24 Februari 2017 tentang Tim Satuan Petugas Penyusun Perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021.

2. Orientasi mengenai Renstra

Orientasi mengenai Renstra dilakukan dalam rangka penyamaan persepsi kepada seluruh anggota tim dan memberikan pemahaman terhadap berbagai peraturan perundang-undangan berkaitan dengan perencanaan pembangunan nasional dan daerah, keterkaitannya dengan dokumen perencanaan lainnya, teknis penyusunan dokumen renstra SKPD dan menganalisis serta menginterpretasikan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah yang diperlukan dalam penyusunan Renstra SKPD. Bahan-bahan orientasi yang dapat dijadikan pedoman mengenai Renstra yaitu peraturan perundang-undangan, panduan atau pedoman teknis terkait penyusunan Renstra, buku-buku literatur tentang perencanaan dan penganggaran.

3. Penyusunan Agenda kerja Tim Renstra SKPD

Rencana kegiatan tim penyusun Renstra SKPD disusun kedalam agenda kerja yang berguna untuk membantu koordinasi dan integrasi antara proses penyusunan Renstra dengan penyusunan RPJMD.

4. Pengumpulan data dan informasi

Data dan informasi merupakan unsur penting dalam perumusan rencana yang akan menentukan kualitas dokumen rencana strategis. Dalam penyusunan Renstra perlu dikumpulkan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah yang akurat dan relevan serta dapat dipertanggungjawabkan. Pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menyusun daftar data/informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan Renstra
- b. Mengumpulkan data/informasi yang akurat dari sumber-sumber yang dapat dipertanggungjawabkan
- c. Menyiapkan tabel-tabel/matrik kompilasi data.

Data dan informasi perencanaan pembangunan daerah yang diperlukan dalam menyusun Renstra OPD yaitu peraturan perundang-undangan, kebijakan pemerintah lainnya, dokumen RPJMD provinsi, hasil evaluasi Renstra OPD, dan data statistik lainnya.

Pada bagan alir di bawah dapat dijelaskan keterkaitan antara Renstra BKD dengan Renja BKD, rencana pembangunan 5 tahunan ini (Renstra) selanjutnya dijabarkan lagi dalam rencana pembangunan tahunan yang dituangkan dalam Rencana Kerja (Renja). Renja-OPD merupakan dokumen perencanaan untuk periode 1 tahun. Renja-OPD yang disusun dengan mengacu pada Renstra dan pagu indikatif selanjutnya menjadi pedoman penyusunan RKA-OPD. Tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam Rencana Strategis ini menjadi dasar dan acuan penyusunan program kerja bidang di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, sehingga tercipta keterpaduan dan keserasian dalam pelaksanaan Manajemen Kepegawaian serta reformasi birokrasi nantinya.

Tabel 1.1 BAGAN ALIR TAHAPAN DAN TATA CARA PENYUSUNAN RENSTRA OPD



Sumber : Lampiran IV Permendagri No.54/2010

1.2 Landasan Hukum

1. Undang-undang Nomor 61 Tahun 1958, tentang pembentukan Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau Jo Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1979.
2. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4421);
3. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438);
4. Undang-undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4700);
5. Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
6. Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;

8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 dan terakhir diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
9. 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;
10. Permenpan Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2005-2025;
12. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021;
13. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat;
14. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah;
15. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 800/400/BKD-2016 tentang Tim Satuan Petugas Penyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021.

1.3 Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Maksud penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 – 2021 adalah :

- a. Memberi arah dan pedoman bagi terciptanya keterpaduan, kebersamaan dan tanggung jawab bidang di lingkungan Badan

Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sekaligus memberikan motivasi, pengembangan inisiatif, dan kreatifitas untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan Manajemen Kepegawaian Daerah.

- b. Memberi pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan untuk mencapai visi dari pelaksanaan misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
- c. Sebagai dokumen perencanaan yang dijadikan pedoman dalam menyusun Rencana Kinerja (Renja) Tahunan;
- d. Sebagai dasar dan tolok ukur penilaian kinerja;
- e. Tersedianya program dan prioritas kegiatan yang dapat dijadikan pedoman oleh Sekretariat dan Bidang-Bidang pada BKD dalam mewujudkan optimalisasi kinerja;
- f. Untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan & penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun kedepan;
- g. Untuk menjamin tercapainya penggunaan sumberdaya secara efektif dan efisien, berkeadilan dan berkelanjutan;
- h. Untuk menjamin terciptanya integritas, sinkronisasi dan sinergi antara Sekretariat dan Bidang-Bidang yang ada pada BKD.

2. Tujuan

Tujuan Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 – 2021 adalah:

- a. Membangun sistem akuntabilitas pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, khususnya dalam pelaksanaan Manajemen Kepegawaian oleh BKD Provinsi Sumatera Barat.
- b. Memberikan arah dan pedoman kepada seluruh bidang, pejabat pengelola kepegawaian pada Dinas/Badan/Kantor di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi Sumatera Barat.
- c. Menjadi acuan utama dalam penyusunan Program Kerja Bidang di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk

mencapai Visi dan pelaksanaan Misi sekaligus memberikan motivasi, pengembangan inisiatif, dan kreatifitas untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan Manajemen Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

- d. Menampung terwujudnya akuntabilitas pelaksanaan tugas Gubernur Sumatera Barat di bidang kepegawaian.

1.4 Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra BKD, fungsi Renstra BKD dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra OPD, keterkaitan Renstra OPD dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renja OPD.

1.2 Landasan Hukum,

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan OPD serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran OPD.

1.3 Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan penyusunan Renstra BKD.

1.4 Sistematika Penulisan.

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Revisi Renstra BKD serta susunan garis besar isi dokumen.

Bab II Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKD

memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan OPD serta uraian tugas dan fungsi sampai dengan satu eselon di bawah Kepala OPD. Uraian tentang struktur organisasi OPD ditujukan untuk menunjukkan organisasi, jumlah personil, dan tata laksana OPD.

2.2 Sumber Daya BKD

Memuat penjelasan ringkas tentang sumber daya yang dimiliki OPD dalam menjalankan tugas dan fungsinya mencakup sumber daya manusia, aset/modal, dan unit usaha yang masih operasional

2.3 Kinerja Pelayanan BKD

Bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja OPD berdasarkan sasaran target Renstra OPD periode sebelumnya

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD

Mengemukakan hasil analisis terhadap Renstra K/L dan Renstra kabupaten/kota, hasil telaahan terhadap RTRW dan hasil analisis terhadap KLHS yang berimplikasi sebagai tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan OPD pada lima tahun mendatang.

Bab III Isu-isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi

3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi

Pelayanan BKD

Pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan BKD beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya

3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala

Daerah Terpilih

Bagian ini mengemukakan apa saja yang menjadi tugas dan fungsi OPD yang terkait dengan Visi, Misi serta program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih

3.3 Telaahan Renstra K/L

Bagian ini mengemukakan apa saja faktor penghambat ataupun pendorong dari pelayanan OPD ditinjau dari sasaran jangka menengah

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.

Bagian ini mengemukakan apa saja faktor penghambat ataupun pendorong dari pelayanan OPD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan ditinjau dari implikasi RTRW dan KLHS

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Bagian ini direview kembali faktor-faktor dari pelayanan OPD yang mempengaruhi pelayanan ditinjau dari 1) gambaran pelayanan BKD, 2) sasaran jangka menengah Renstra K/L, 3) sasaran jangka menengah Renstra kabupaten/kota, 4) Implikasi RTRW bagi pelayanan, 5) Implikasi KLHS bagi pelayanan

Bab IV Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, Strategi dan Kebijakan

4.1 Visi dan Misi OPD

Bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan visi dan misi OPD

4.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah OPD.

4.3 Strategi dan Kebijakan OPD

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan kebijakan OPD dalam lima tahun mendatang

Bab V Rencana Program dan Kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif.

Bab VI Indikator Kinerja OPD yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja OPD yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai OPD dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

Bab VII Penutup

Lampiran.

Sejarah BKD

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu lembaga penunjang daerah yang bertugas melaksanakan manajemen kepegawaian daerah. Sebelum berlakunya otonomi daerah sebagai konsekuensi pelaksanaan UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, urusan kepegawaian dilaksanakan oleh unit organisasi di dalam Sekretariat Daerah yaitu Biro Kepegawaian. Namun setelah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, sesuai pasal 219 berbunyi "Badan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 209 ayat (1) huruf e dan ayat (2) huruf e dibentuk untuk melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah meliputi perencanaan, keuangan, **kepegawaian** serta pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan, fungsi lain sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku", dimana dalam pembentukannya berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Selanjutnya pemerintahan Provinsi Sumatera Barat membentuk Badan Kepegawaian Daerah dengan diterbitkannya Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Dengan diberlakukannya Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Pemerintah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan

Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat, maka diterbitkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah. Pada pasal 23 menyebutkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian daerah.

2.1 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi BKD

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 79 tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian daerah.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksudkan dalam Pergub di atas, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan administrasi Badan Kepegawaian Daerah;
- b. Perumusan kebijakan formasi, sistem informasi, mutasi, pengembangan karier, pembinaan, kesejahteraan dan fasilitasi profesi ASN;
- c. Pelaksanaan kebijakan formasi, sistem informasi, mutasi, pengembangan karier, pembinaan, kesejahteraan dan fasilitasi profesi ASN;
- d. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang kebijakan formasi, sistem informasi, mutasi, pengembangan karier, pembinaan, kesejahteraan dan fasilitasi profesi ASN; dan

- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

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 maka struktur organisasi yang dibentuk terdiri dari jabatan sebagai berikut:

1. Kepala Badan,

Terdiri dari 1 (satu) orang Kepala Badan

2. Sekretariat terdiri dari;

Terdiri dari 1 (satu) orang Sekretaris

a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

1 (satu) orang Kepala Sub Bagian

12 (dua belas) orang fungsional umum

b) Sub Bagian Keuangan

1 (satu) orang Kepala Sub Bagian

4 (empat) orang fungsional umum

c) Sub Bagian Program

1 (satu) orang Kepala Sub Bagian

2 (dua) orang fungsional umum

3. Bidang Formasi dan Informasi terdiri dari;

1 (satu) Kepala Bidang

a) Sub Bidang Formasi dan Pengadaan

1 (satu) orang Kepala Sub Bagian

3 (tiga) orang fungsional umum

b) Sub Bidang Tata Naskah

1 (satu) orang Kepala Sub Bagian

3 (tiga) orang fungsional umum

c) Sub Bidang Data dan Informasi

1 (satu) orang Kepala Sub Bagian

1 (satu) orang fungsional umum

4. Bidang Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun terdiri dari;

1 (satu) orang Kepala Bidang

a) Sub Bidang Kepangkatan

1 (satu) orang Kepala Sub Bagian

6 (enam) orang fungsional umum

b) Sub Bidang Pemindahan

1 (satu) orang Kepala Sub Bagian

5 (lima) orang fungsional umum

c) Sub Bidang Pensiun

1 (satu) orang Kepala Sub Bagian

3 (tiga) orang fungsional umum

5. Bidang Jabatan dan Kinerja ASN terdiri dari;

1 (satu) orang Kepala Bidang

a) Sub Bidang Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi

1 (satu) orang Kepala Sub Bagian

3 (tiga) orang fungsional umum

b) Sub Bidang Jabatan Fungsional

1 (satu) orang Kepala Sub Bagian

1 (satu) orang fungsional umum

c) Sub Bidang Kinerja ASN

1 (satu) orang Kepala Sub Bagian

3 (tiga) orang fungsional umum

6. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan terdiri dari;

1 (satu) orang Kepala Bidang

a) Sub Bidang Disiplin dan Pembinaan

1 (satu) orang Kepala Sub Bagian

3 (tiga) orang fungsional umum

b) Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN

1 (satu) orang Kepala Sub Bagian

3 (tiga) orang fungsional umum

c) Sub Bidang Kesejahteraan

1 (satu) orang Kepala Sub Bagian

5 (lima) orang fungsional umum

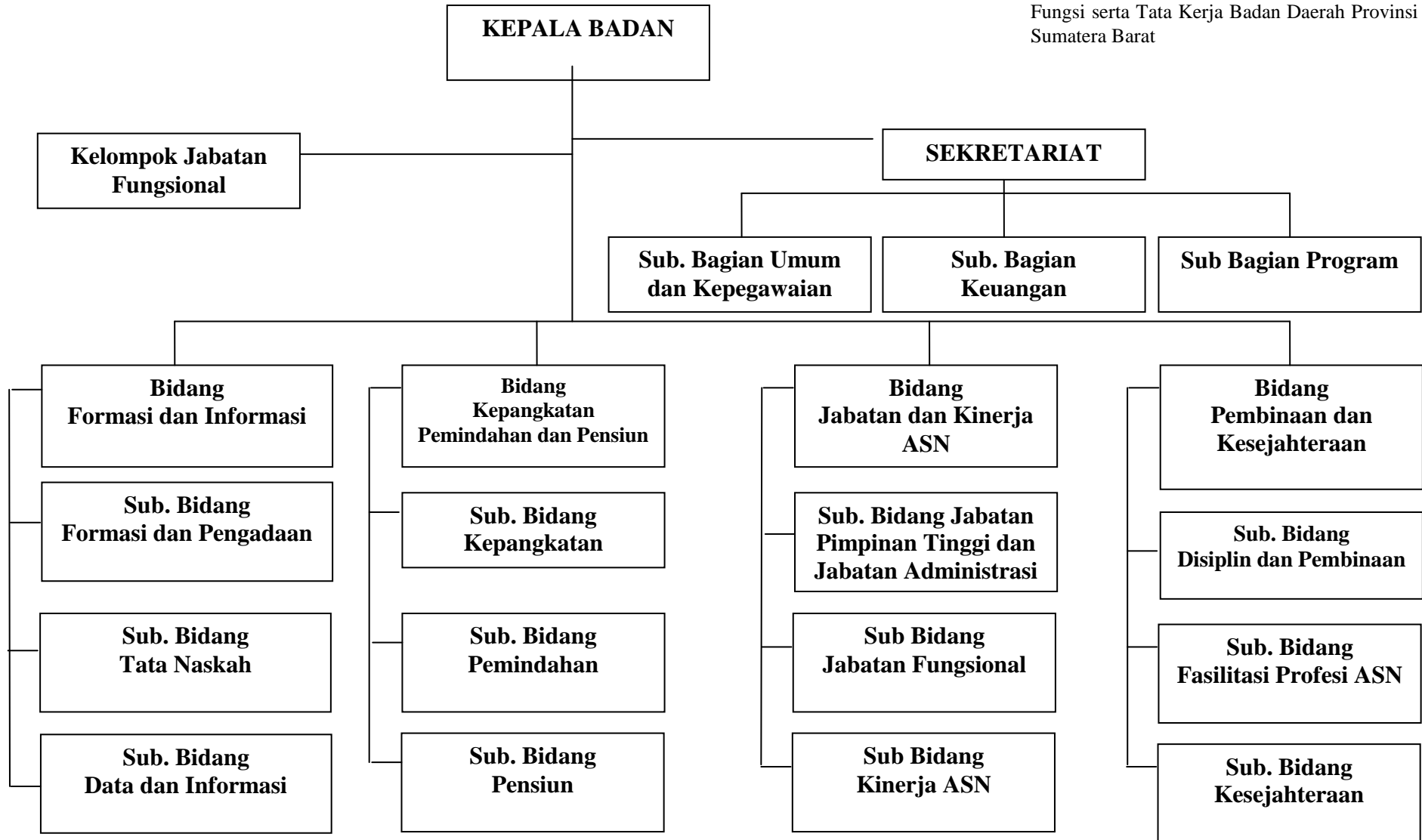
7. Kelompok Jabatan Fungsional

Terdiri dari 4 (empat) orang Analis Kepegawaian dan 4 (tiga) orang Pranata Komputer

Berikut adalah bagan struktur organisasi yang menjelaskan kedudukan dari kepala hingga sub bagian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera barat yang menjelaskan koordinasi antar bagian dan dalam hal pendelegasian perintah dari atasan ke bawahan:

**Gambar 2.1 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



Dengan masing-masing uraian tugas:

- I. Kepala Badan memimpin pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud, dengan rincian tugas Kepala Badan:
 - a. Menyelenggarakan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi badan;
 - b. Menyelenggarakan penetapan kebijakan teknis Badan sesuai dengan kebijakan umum pemerintah daerah;
 - c. Menyelenggarakan perumusan dan penetapan pemberian dukungan tugas atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian daerah;
 - d. Memfasilitasi pelaksanaan program kesekretariatan, formasi dan informasi kepegawaian, kepangkatan pemindahan dan pensiun, pembinaan dan kesejahteraan, jabatan dan kinerja ASN.
 - e. Menyelenggarakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi pemerintah, swasta dan lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan Badan;
 - f. Menyelenggarakan koordinasi penyusunan Rencana Strategis, LAKIP, LKPJ, dan LPPD Badan serta pelaksanaan tugas-tugas teknis serta evaluasi pelaporan;
 - g. Menyelenggarakan koordinasi kegiatan teknis kepegawaian daerah;
 - h. Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait; dan
 - i. Menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan.
1. Sekretariat, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara

terpadu, pelayanan administrasi dan pelaksanaan di bidang program, keuangan, umum dan kepegawaian.

Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggaraan koordinasi perencanaan dan program badan
 - b. Penyelenggaraan pengkajian perencanaan dan program kesekretariatan
 - c. Penyelenggaraan pengelolaan urusan keuangan, program, umum dan kepegawaian.
2. Bidang Formasi dan Informasi, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang formasi dan informasi kepegawaian.

Bidang Formasi dan Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang formasi, dan
 - b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang informasi kepegawaian.
3. Bidang Bidang Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang kepangkatan, pemindahan dan pensiun pegawai.

Bidang kepangkatan pemindahan dan pensiun mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang kepangkatan;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pemindahan pegawai;

- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pensiun pegawai.
4. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai.

Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pembinaan pegawai;
 - b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang kesejahteraan pegawai.
 - c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan kesejahteraan dan penghargaan
5. Bidang Jabatan dan Kinerja ASN, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang jabatan dan kinerja ASN.

Bidang jabatan dan kinerja ASN mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang jabatan ASN;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang kinerja ASN, dan;
- c. Penyiapan bahan pengelolaan jabatan fungsional.

Tata Laksana BKD

1. Bidang Formasi dan Informasi

Pelayanan Formasi dan Informasi meliputi pelayanan formasi pegawai, pelayanan pemberian informasi kepegawaian serta pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah.

2. Bidang Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun

Pelayanan kepangkatan pemindahan dan pensiun meliputi pelayanan pemberian kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian kenaikan gaji berkala Pegawai Negeri Sipil, pelayanan mutasi pindah Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian cuti Pegawai Negeri Sipil, pelayanan peninjauan masa kerja dan gaji Pegawai Negeri Sipil.

3. Bidang Jabatan dan Kinerja ASN

Pelayanan jabatan dan kinerja Pegawai meliputi pelayanan penetapan, pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam dan dari jabatan, kinerja ASN dan pengelolaan jabatan fungsional PNS.

4. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan

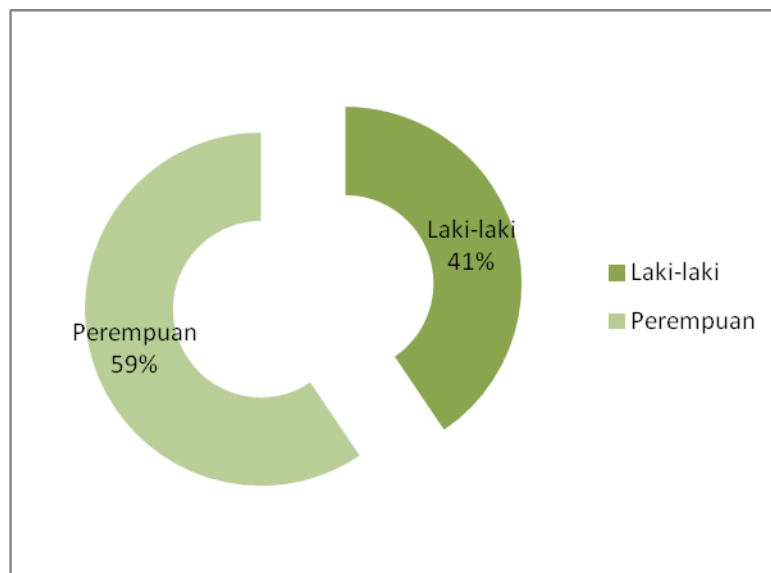
Pelayanan Disiplin dan Pembinaan meliputi pelayanan pemberian hukuman disiplin PNS, pelayanan pemberian penghargaan PNS berprestasi dan pelayanan pembekalan PNS purna tugas. Pemberian penghargaan berupa Satya Lencana Karya Satya kepada PNS merupakan salah satu kegiatan rutin yang dilaksanakan pada pelayanan pembinaan dan kesejahteraan pegawai serta fasilitasi profesi ASN.

2.2 Sumberdaya BKD

2.2.1. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang menjadi pelaksana tugas pokok dan fungsi BKD yang selanjutnya diuraikan menjadi tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang berjumlah 74 orang. Komposisi pegawai tersebut berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 44 orang (59,46%) perempuan dan 30 orang (40,54%) laki-laki. Dari data tersebut terdapat ketimpangan jumlah perempuan dengan laki-laki sebesar 18,92 persen, namun ketimpangan tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan dan budaya kerja serta kinerjanya.

Gambar 2.2 Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin Pada BKD Provinsi Sumatera Barat



Sumber : Subag Umum dan Kepeg. BKD Provinsi Sumatera Barat

Berikut adalah tingkat pendidikan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

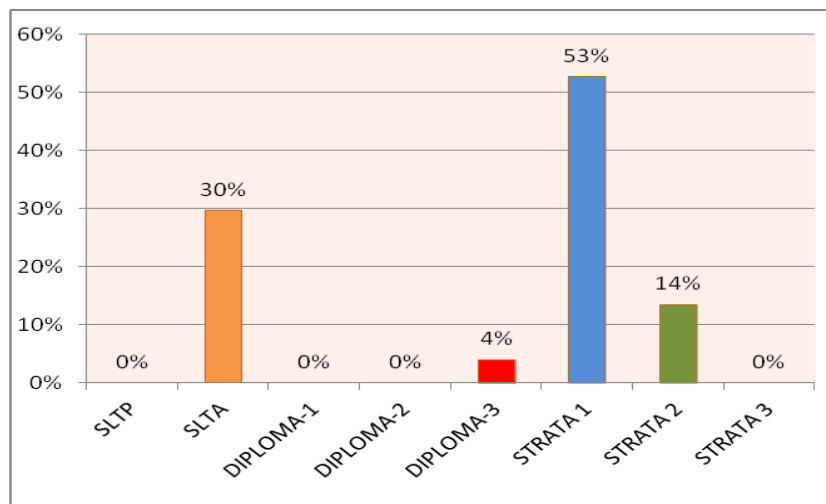
Tabel 2.1. DAFTAR TINGKAT PENDIDIKAN PEGAWAI BKD PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2016

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	SLTP	0	0%
2	SLTA	22	30%
3	DIPLOMA III/ D-3	3	4%
4	STRATA 1	39	53%
5	STRATA 2	10	14%
6	STRATA 3	0	0%
	JUMLAH	74	100,00%

Sumber : Subag. Umum dan Kepegawaian BKD Prop. Sumbar.

Dilihat dari segi pendidikan, komposisi pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat sudah memadai untuk melaksanakan tugas-tugas BKD karena lebih dari 53% pegawai sudah berpendidikan sarjana, namun sebanyak 30% adalah tamatan SLTA yang tidak dapat naik pangkat lagi kecuali melalui pendidikan jabatan fungsional atau jabatan struktural. Sehingga perlu adanya pengarahan pegawai dikelompok lulusan SLTA sederajat dan untuk dikembangkan lebih baik melalui diklat teknis/substantif, diklat gelar maupun diklat fungsional. Secara grafik komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat di bawah ini:

Gambar 2.3. Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada BKD Provinsi Sumatera Barat



Sumber : BKD Prov. Sumatera Barat

Selanjutnya komposisi pegawai berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel di bawah:

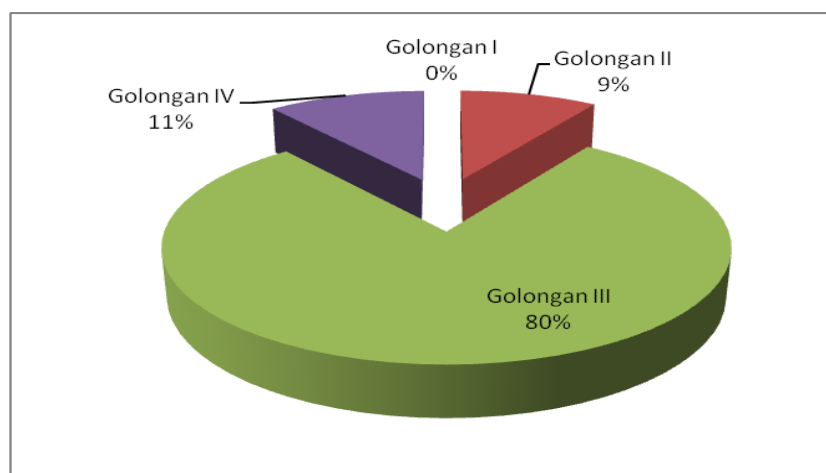
**Tabel 2.2. DAFTAR GOLONGAN PEGAWAI BKD
PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2016**

NO.	GOLONGAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	Golongan I	0	0%
2	Golongan II	7	9%
3	Golongan III	59	80%
4	Golongan IV	8	11%
	JUMLAH	74	100,00%

Sumber : Subag. Umum dan Kepegawaian BKD Prop. Sumbar.

Sebagaimana diuraikan pada tabel di atas, tercatat 80% pegawai BKD adalah golongan III. Apabila dibandingkan dengan komposisi kualifikasi pendidikan pegawai, maka sebagian besar pegawai yang berpendidikan SLTA telah memasuki golongan III yang berarti telah memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun. Berikut jumlah PNS BKD per golongan:

**Gambar 2.4. Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan
Pada BKD Provinsi Sumatera Barat**



Sumber : BKD Prov. Sumatera Barat

2.2.2. Inventarisasi Aset

Pada umumnya kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki cukup memadai untuk mendukung pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah. Nilai aset yang dikelola BKD per Desember 2016 sebesar Rp. 9.722.092.540,- terdiri atas aset tetap sebesar Rp. 9.388.266.040,- dan aset lainnya sebesar Rp. 333.826.500,- Daftar aset yang dikelola per Desember 2016 sebagai berikut:

**Tabel 2.3. Daftar Aset BKD Provinsi Sumatera Barat
Per Desember 2016**

No	Jenis Barang	Jumlah
I.	ASET TETAP	
1	Golongan Tanah Tanah	352 M ²
2	- Golongan Peralatan dan Mesin - Alat-alat besar - Alat-alat angkutan - Alat kantor dan rumah tangga - Alat studio dan alat komunikasi	5 unit 4 unit 1.051 unit 28 unit
3	Golongan Gedung dan Bangunan Bangunan Gedung	1.479 M ²
4	Golongan Aset Tetap lainnya Buku Perpustakaan Barang Bercorak Kebudayaan	226 Buah 33 Unit
II.	ASET LAINNYA	
1	Aset tidak berwujud	6 Sistim Aplikasi
2	Aset tidak bermanfaat	6 unit

Sumber : Kartu Inventaris Barang BKD Prov. Sumbar

2.2.3. Sarana dan Prasarana

Disamping sumber daya manusia yang profesional, ketersediaan sarana dan prasarana juga merupakan unsur penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah dilengkapi sarana dan prasarana yang diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya. Sedangkan untuk prasarana gedung Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah memiliki gedung yang cukup memadai untuk menampung pelaksanaan tugas.

Sarana dan prasarana gedung pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat terdiri dari ruangan Kepala Badan, ruangan Sekretariat, ruangan bidang mutasi kepegawaian, ruangan informasi dan formasi kepegawaian, ruangan pengembangan pegawai, ruangan pembinaan dan kesejahteraan pegawai. Selain itu pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat juga terdapat ruangan tata naskah yang dipergunakan untuk menyimpan arsip pegawai, ruangan rapat, aula dan lain sebagainya.

Dalam menunjang pelaksanaan tugas kedinasan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat memiliki 3 (tiga) unit kendaraan dinas operasional roda empat dan 2 (dua) unit kendaraan dinas roda dua sebagaimana yang terlihat dalam tabel 2.4 dibawah:

**Tabel 2.4. Daftar Kendaraan Dinas
BKD Provinsi Sumatera Barat**

No	Jenis Kendaraan	Merk	Dipergunakan Untuk
1	Sepeda Motor	Suzuki Smash	Caraka
2	Sepeda Motor	Honda Blade	Operasional Administrasi
3	Mobil	Kijang Innova	Operasional Kepala Badan
4	Mobil	Kijang Innova	Operasional Administrasi
5	Mobil	Toyota Avanza	Operasional Administrasi

Sumber : Data asset BKD BKD Tahun 2016

2.3 Kinerja Pelayanan BKD

Sesuai Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, jenis-jenis pelayanan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan Formasi dan Informasi

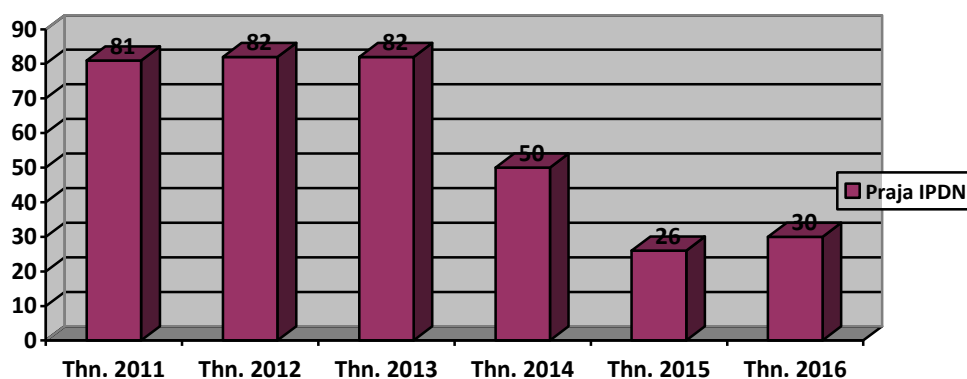
Pelayanan Formasi dan Pengadaan meliputi pelayanan formasi pegawai, pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah serta penetapan CPNSD menjadi PNSD, pelayanan data Pegawai Negeri Sipil untuk unit kerja dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah, pelayanan data Pegawai Negeri Sipil untuk pihak ketiga, pelayanan penerbitan Karpeg Pegawai Negeri Sipil, pelayanan penerbitan Karis/Karsu Pegawai Negeri Sipil. Adapun perkembangan kegiatan pada pelayanan formasi dan Informasi kepegawaian dijelaskan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2.5. Pelayanan Formasi dan Pengadaan
BKD Provinsi Sumatera Barat**

Kegiatan	Tahun					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Pengadaan CPNSD	-	-	145	180	-	-
Praja IPDN	81	82	82	50	26	30

Sumber : Buku Data dan Informasi Pembangunan Tahun 2011-2016

Gambar 2.5. Jumlah Penerimaan Praja IPDN Tahun 2011-2016 Pada BKD Provinsi Sumatera Barat



Sumber : Bidang Formasi dan Informasi BKD Prov.Sumbar

2. Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun.

Pelayanan Mutasi kepegawaian meliputi pelayanan pemberian kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian kenaikan gaji berkala Pegawai Negeri Sipil, pelayanan mutasi pindah Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian cuti Pegawai Negeri Sipil, pelayanan peninjauan masa kerja dan gaji Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil dan pensiun janda/duda Pegawai Negeri Sipil. Untuk melihat perkembangan dari pelayanan mutasi dan kepangkatan yang telah dilaksanakan pada tahun 2011-2016 sebagai berikut:

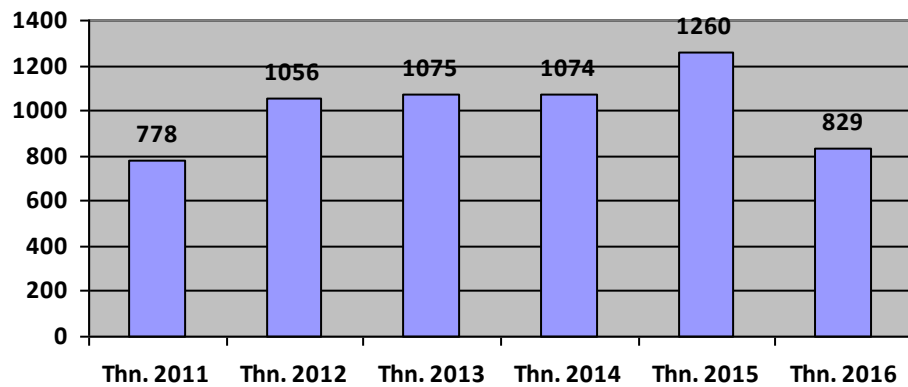
Tabel 2.6 Pelayanan Kepangkatan, Pemindahan dan Pensiun BKD Provinsi Sumatera Barat

No	Kegiatan	Tahun (orang)					
		2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	Kenaikan Pangkat	5232	4191	3031	3105	2440	2870
2	Mutasi Pindah	778	1056	1075	1074	1260	829
3	Pensiun	359	380	414	222	162	162

Sumber : Bidang Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun

Berdasarkan data dari bidang mutasi dan kepangkatan, setiap tahunnya terdapat 1000 perpindahan yang ditargetkan, namun dalam realisasinya terjadi di bawah target yang ditetapkan.

Gambar 2.6. Jumlah Pelayanan Mutasi Pindah PNS Tahun 2011-2016 Pada BKD Provinsi Sumatera Barat



Sumber : Bidang Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun ASN.

3. Pelayanan Jabatan dan Kinerja ASN.

Pelayanan jabatan dan kinerja ASN meliputi pelayanan penetapan, pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian ASN dalam dan dari jabatan serta kinerja ASN. Kegiatan pelayanan jabatan dan kinerja pada tahun 2011-2016 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.7. Pelayanan Jabatan dan kinerja ASN BKD Provinsi Sumatera Barat

No	Kegiatan	Tahun (orang)					
		2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	Penilaian kinerja	1000	1052	1030	1132	1582	1129

Sumber : Bidang Jabatan dan kinerja ASN

4. Pelayanan Pembinaan dan Kesejahteraan

Pelayanan Disiplin dan Pembinaan meliputi pelayanan pemberian hukuman disiplin PNS, pelayanan pemberian penghargaan PNS berprestasi dan pelayanan pembekalan PNS purna tugas. Pemberian penghargaan berupa Satya Lencana Karya Satya kepada PNS merupakan salah satu kegiatan rutin yang dilaksanakan pada pelayanan disiplin dan pembinaan. Berikut adalah pelayanan disiplin dan pembinaan pada tahun 2011-2016 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat:

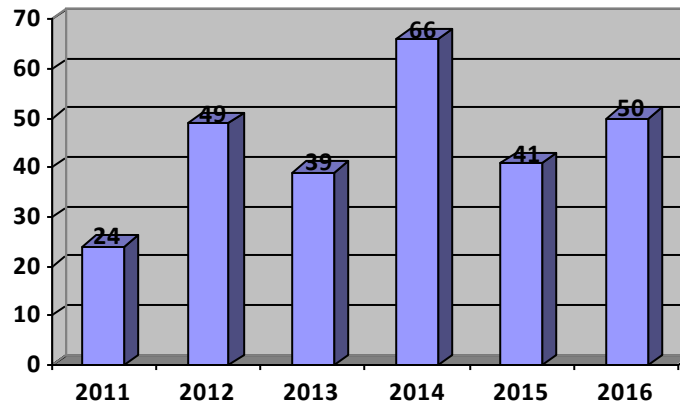
Tabel 2.8. Pelayanan Pembinaan dan Kesejahteraan BKD Provinsi Sumatera Barat

No	Kegiatan	Tahun (orang)					
		2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	Hukuman Disiplin PNS	24	49	39	66	41	50
2	Penghargaan PNS prestasi	12	12	4	4	4	4
3	Pembekalan PNS Purna Tugas	25	25	25	25	30	25
4	Penghargaan Satya Lencana Karya Satya	273	410	708	312	357	399

Sumber : Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan

Pelayanan hukuman disiplin PNS mengalami kenaikan yaitu angka 50 kasus pada tahun 2016, sedangkan pada tahun 2015 terdapat 41 kasus yang ditangani pada bidang disiplin dan pembinaan pada BKD Provinsi Sumatera Barat.

Gambar 2.7. Jumlah Pelayanan Hukuman Disiplin PNS Pada BKD Provinsi Sumatera Barat



Sumber : Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan, 2016

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD

Sebagaimana diketahui bahwa dinamika perkembangan lingkungan merupakan uraian mengenai apa yang terjadi dalam lingkungan organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap rencana strategis. Secara terstruktur, lingkungan strategis merupakan tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat terdiri atas lingkungan internal dan lingkungan eksternal, yang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Tantangan pengembangan pelayanan

- Manajemen kepegawaian yang belum dilaksanakan secara optimal untuk meningkatkan profesionalitas
- Alokasi dalam hal kuantitas dan distribusi PNS yang belum cukup seimbang
- Rendahnya tingkat pendayagunaan aparatur setelah diklat teknis dan fungsional
- Ketersediaan data PNS yang belum lengkap dan terkini
- Rendahnya kapasitas aparatur

B. Peluang pengembangan pelayanan

- Era desentralisasi yang memacu pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas SDM aparaturnya.
- Kemajuan teknologi, informasi dan komunikasi untuk menunjang peningkatan pelayanan kepegawaian.
- Meningkatnya kepercayaan dari masyarakat dan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat kepada Badan Kepegawaian Daerah untuk melaksanakan manajemen sumber daya aparatur terkait dengan pelaksanaan seleksi rekrutmen pengadaan calon pegawai negeri sipil yang bebas kepentingan korupsi, kolusi dan nepotisme melalui sistem *Computer Assisted Test (CAT)* di lingkungan pemerintah provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan tantangan dan peluang dari kajian lingkungan eksternal dan internal pengembangan pelayanan BKD, sekaitan dengan Renstra BKN yang akan meningkatkan manajemen kepegawaian yang modern dengan melakukan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN secara Nasional. Hal ini akan memberikan dampak terhadap perkembangan sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian, sistem pembinaan kinerja yang optimal, kualitas rumusan perundang-undangan kepegawaian dan efektivitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian sehingga bermuara pada peningkatan indeks profesionalitas ASN.

Pada Renstra BKN telah dirumuskan juga pelayanan kepegawaian dengan menggunakan metode pelayanan yang berbasis teknologi informasi dan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi serta didukung oleh sarana prasarana yang memadai.

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan

BKD

Untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada, maka alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan metode SWOT dengan melakukan analisa baik lingkungan internal maupun eksternal.

Analisis lingkungan internal dan eksternal

Analisis lingkungan internal pada dasarnya proses identifikasi yang menguraikan kekuatan dan kelemahan yang meliputi struktur organisasi, sumber daya manusia, pembiayaan, sarana dan prasarana. Analisis Lingkungan Internal dikelompokkan atas hal-hal yang merupakan **kelemahan (weakness) atau kekuatan (strength)** organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran.

Analisis lingkungan eksternal pada dasarnya adalah identifikasi terhadap kondisi lingkungan luar organisasi yang menguraikan peluang dan tantangan/ancaman yang terdiri dari lingkungan ekonomi, teknologi, sosial budaya, politik, ekologi dan keamanan. Identifikasi ini akan menghasilkan indikasi mengenai **peluang (opportunity) dan tantangan (threats)** organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka diperoleh beberapa hasil identifikasi kekuatan dan kelemahan sebagai berikut :

A. FAKTOR INTERNAL :

1. KEKUATAN :

1. Adanya aturan kepegawaian
2. Adanya komitmen pimpinan dalam penataan manajemen kepegawaian
3. Suasana kerja di BKD yang kondusif
4. Adanya pembagian tugas yang jelas yang dituangkan dalam tupoksi

2. KELEMAHAN :

1. Belum adanya Standart Pelayanan Minimum (SPM)
2. Terbatasnya dana, sarana dan prasarana
3. Terbatasnya kompetensi PNS
4. Manajemen kepegawaian yang belum dilaksanakan secara optimal untuk meningkatkan profesionalitas
5. Jumlah PNS yang masih kurang
6. Kualitas Pelayanan publik yang masih rendah

B. FAKTOR EKSTERNAL :

1. PELUANG

1. Terbukanya kesempatan bagi PNS untuk mengembangkan diri
2. Adanya lembaga pendidikan dan pelatihan (Diklat)
3. Tersedianya jaringan kepegawaian dengan BKN
4. Adanya wacana remunerasi bagi PNS yang mulai diterapkan

2. TANTANGAN

1. Meningkatnya tuntutan kinerja PNS
2. Adanya ego sektoral SKPD di kabupaten/kota
3. Adanya intervensi politik dalam birokrasi terutama di kab/kota
4. Adanya interpretasi yang berbeda terhadap aturan-aturan kepegawaian
5. Rendahnya tingkat pendayagunaan aparatur setelah diklat teknis dan fungsional
6. Tunjangan kinerja belum sepenuhnya dikaitkan dengan prestasi kerja dan beban kerja serta belum seragam diantara masing-masing aparatur

Tabel 3.1 (T-IV.C.9) Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi BKD

Aspek Kajian	Capaian	Faktor Yang Mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan BKD
		Internal	Eksternal	
Formasi dan Informasi	Sistem rekrutmen CPNS yang berkualitas	Formasi PNS	Moratorium ASN	PNS dirasakan berlebihan tapi disisi lain sulit mencari PNS yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan organisasi
Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun	Distribusi PNS yang tidak sesuai dengan tuntutan jabatan	Pemindahan Pegawai		Tenaga administratif jumlahnya lebih besar dibandingkan dengan tenaga teknis dan fungsional
Jabatan dan Kinerja ASN	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	Mengusahakan	Persyaratan untuk	Belum banyaknya fasilitas

	dalam jabatan fungsional	fasilitas untuk pemangku jabatan fungsional	pengangkatan dalam jabatan fungsional	yang diberikan pada pemegang jabatan fungsional
Pembinaan dan Kesejahteraan	<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

Sumber : Hasil Analisis, 2016

Dalam merumuskan isu-isu strategis, dilakukan analisis gambaran pelayanan OPD berdasarkan indikator kinerja pelayanan yaitu dari kelompok indikator yang dikembangkan OPD secara mandiri berdasarkan hasil analisis standar kebutuhan pelayanan sesuai tugas dan fungsi.

Review terhadap Renstra K/L dan Renstra OPD ditujukan untuk mengidentifikasi potensi, peluang dan tantangan pelayanan sebagai masukan penting dalam perumusan isu-isu strategis dan pilihan/kebijakan strategis sesuai dengan Tabel 3.2 (T-IV.C.4) di bawah dianalisis Renstra K/L dan Renstra Provinsi, sebagai berikut:

Tabel 3.2 (T-IV.C.4)
Komparasi Capaian Sasaran Renstra OPD Provinsi terhadap Sasaran Renstra Kabupaten/kota dan Renstra K/L

No	Indikator Kinerja	Capaian Sasaran Renstra SKPD	Sasaran pada Renstra kab/kota	Sasaran pada Renstra K/L
1	Persentase PNS yang meningkat pendidikan formalnya	0,79 %	-	-
2	Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatannya	81,91 %	-	-
3	Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	87,91 %	-	-
4	Persentase OPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%	81,63 %	-	-
5	Persentase record data base aparatur yang terisi lengkap	94,83 %	-	Persentase database PNS yang akurat dan terkini berdasarkan data pokok kepegawaian = 87,63%
6	Persentase OPD yang database kpegawaiannya mutakhir	100 %	-	-
7	Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	94,50 %	-	-
8	Persentase layanan administrasi kepegawaian	97,84 %	-	-

	yang dilaksanakan tepat waktu			
9	Nilai evaluasi SAKIP SKPD	BB	-	-
10	Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan public (Zona hijau)	Hijau	-	-
11	Persentase SPJ tepat waktu	100 %	-	-
12	Persentase BMD dalam kondisi baik	99,64 %	-	-
13	Persentase kehadiran aparatur BKD tepat waktu	70,13 %	-	-

3.2 Telaahan Visi, Misi Kepala Daerah (RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021)

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pemerintah Provinsi di bidang kepegawaian daerah, sedangkan fungsi dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah :

- a) Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian,
- b) Perencanaan dan pengembangan 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.

dengan mempertimbangkan tugas pokok, potensi, kondisi, permasalahan, tantangan dan peluang yang ada di Sumatera Barat serta mempertimbangkan budaya yang hidup dalam masyarakat, maka visi pemerintah daerah pada tahun 2016-2021 yang hendak dicapai adalah:

“Terwujudnya Masyarakat Sumatera Barat Madani yang Adil, Sejahtera dan Bermartabat”.

Pencapaian visi kepala daerah dalam dokumen RPJM diatas diwujudkan dalam 5 misi:

1. Mewujudkan tata kehidupan yang harmonis, agamais, beradat dan berbudaya berdasarkan falsafah “Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah” adalah landasan utama kehidupan masyarakat Minangkabau, yang dijadikan sebagai persyaratan utama untuk dapat mewujudkan masyarakat yang agamais dan berbudaya.
2. **Mewujudkan tata pemerintahan yang baik, bersih dan profesional,** merupakan persyaratan yang tidak kalah pentingnya untuk dapat mendorong proses pembangunan daerah secara cepat dan merata. Dalam kondisi demikian, tata pemerintahan berjalan secara demokratis, taat hukum, transparan, menerapkan sistem perencanaan, penganggaran dan pengawasan secara terpadu yang berlandaskan pada partisipasi masyarakat serta bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).
3. Mewujudkan sumberdaya manusia yang cerdas, sehat, beriman dan berkualitas tinggi;
Merupakan prasyarat mutlak untuk dapat mewujudkan masyarakat yang maju dan sejahtera. Sumberdaya manusia yang berkualitas tersebut akan dapat diwujudkan melalui tiga pilar utama, yaitu pendidikan yang bermutu tinggi, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang bermanfaat dan derajat kesehatan yang tinggi dan merata keseluruhan pelosok daerah dan lapisan masyarakat.

4. Mewujudkan ekonomi masyarakat yang tangguh, produktif, berbasis kerakyatan, berdaya saing regional dan global; Merupakan unsur penting untuk dapat mendorong kemajuan ekonomi dan kemakmuran masyarakat. Kondisi tersebut diwujudkan melalui pengembangan ekonomi agribisnis dan agroindustri serta industri jasa.
5. Mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan, juga tidak kalah penting untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera dan berkelanjutan dalam jangka panjang. Kualitas lingkungan hidup yang baik dan menyenangkan akan dapat diwujudkan melalui pencegahan polusi udara, polusi air, mengupayakan lingkungan yang bersih dan segar serta menerapkan rencana tata ruang secara konsekuen. Memperhatikan visi dan misi jangka menengah sebagaimana dijabarkan diatas, maka tujuan pembangunan Sumatera Barat dalam periode 2016-2021 adalah:

Tujuan misi 1 adalah :

1. Terciptanya kehidupan masyarakat madani yang harmonis dan agamais
2. Diwarisinya dan diamalkannya nilai-nilai kearifan adat dan budaya
3. Terwujudnya optimalisasi peran lembaga adat dan lembaga agama dalam tata kehidupan masyarakat

Tujuan misi 2 adalah :

- 1. Membentuk potensi sumberdaya manusia aparatur pemerintah yang berkualitas, profesional dan berkinerja baik**
- 2. Meningkatkan aparatur pemerintah yang profesional dan bebas KKN**

3. Meningkatkan tata pemerintahan yang baik, bersih, transparan dan akuntabel
4. Meningkatkan tata pemerintahan yang aspiratif dan partisipatif
5. Meningkatkan pelayanan publik yang prima dengan transparansi dan informasi yang dapat diakses oleh publik

Tujuan misi 3 adalah :

1. Terwujudnya sumberdaya manusia yang cerdas dan berkarakter
2. Terwujudnya sumberdaya manusia yang sehat

Tujuan misi 4 adalah :

1. Terwujudnya Sumatera Barat sebagai provinsi agribisnis
2. Berkembangnya industri olahan, perdagangan, UMKMK dan iklim investasi
3. Terwujudnya Sumatera Barat sebagai tujuan wisata alam dan budaya
4. Berkurangnya penduduk miskin, pengangguran dan jumlah daerah tertinggal
5. Terpenuhinya infrastruktur yang menunjang pengembangan ekonomi rakyat.

Tujuan misi 5 adalah :

1. Terwujudnya kesiapan masyarakat menghadapi bencana
2. Tercapainya lingkungan hidup yang berkualitas.

Adapun program prioritas dalam RPJMD 2016-2021 yang menjadi tanggung jawab BKD adalah Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur.

Dalam rangka pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, maka dirumuskan faktor penghambat dan pendorong pelayanan OPD sebagai berikut:

Tabel 3.3 (T-IV.C.11)

Faktor penghambat dan pendorong pelayanan SKPD terhadap pencapaian visi-misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Visi: " Terwujudnya Masyarakat Sumatera Barat Madani yang Adil, Sejahtera dan Bermartabat"				
No	Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih	Permasalahan Pelayanan SKPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Membentuk potensi sumberdaya manusia aparatur pemerintah yang berkualitas, profesional dan berkinerja baik	a. Kualitas sumber daya manusia aparatur b. Pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel	Kondisi sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan tugas dan fungsi BKD yang belum memadai	Pelimpahan sebagian kewenangan kepegawaian dari Pemerintah Pusat ke Pemerintah Daerah
			Belum jelasnya pola karier bagi PNS	Sudah terdapat uraian tugas dari penjabaran tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah
			Belum optimalnya pemberdayaan sumber daya aparatur pada masing-masing SKPD pasca diikutsertakannya dalam Diklat	Tersedianya sumber daya aparatur yang akan dikelola. Terdiri atas tenaga kependidikan, tenaga kesehatan, tenaga teknis strategis, dan tenaga administratif
			Masih adanya pelanggaran disiplin PNS	Sudah adanya kejelasan uraian tugas pada masing-masing fungsi organisasi perangkat daerah
			Belum optimalnya pemanfaatan SIMPEG sebagai sarana komunikasi, informasi dan pendukung pengelolaan aparatur	

3.3 Telaahan Renstra BKN

Komitmen BKN untuk membangun sistem manajemen PNS dituangkan dalam visi BKN dalam renstra 2015-2019, yaitu:

“Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”.

Penentuan visi tersebut didasarkan pada landasan yuridis dan lingkungan strategis dan arah kebijakan pembangunan nasional. Landasan yuridis yang dimaksud adalah:

Amanat Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999:

1. Pasal 3 ayat (1) Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.
2. Pasal 3 ayat (2) dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Pasal 7 ayat (1) Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya
4. Pasal 7 ayat (2) gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya.
5. Pasal 12 ayat (2) Pembinaan PNS berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja (dalam rangka merit system).

Dari amanat peraturan perundang-undangan tersebut diatas, dapat dipahami bahwa Profesionalisme, Netralitas, dan Kesejahteraan Pegawai harus diwujudkan melalui berbagai upaya oleh pemerintah. BKN sebagai Lembaga Pemerintah penyelenggara manajemen kepegawaian (Pasal 34 ayat (2)), berkewajiban untuk mengambil langkah upaya sesuai dengan bidang tugasnya mengemban amanat peraturan perundang-undangan tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, keberadaan Pegawai Negeri Sipil yang Profesional, Netral dan Sejahtera, menjadi perhatian utama BKN dalam upaya perwujudannya melalui pembangunan sistem manajemen kepegawaian berjangka panjang (Tahun 2010-2025).

Misi adalah pernyataan tentang hal yang akan dilakukan untuk mencapai visi yang mengacu kepada tugas dan kewenangan yang diberikan kepada BKN.

Misi BKN dalam Renstra 2015-2019 adalah:

1. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pelayanan kepegawaian
Untuk mewujudkan kepuasan atas pelayanan bidang kepegawaian diwujudkan melalui program dan kegiatan pelayanan prima kepegawaian dari hulu ke hilir. Hal ini dilakukan dengan tujuan penciptaan sistem dan mekanisme kerja yang terintegrasi untuk mewujudkan profesionalitas pelayanan kepegawaian.
2. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian
Dalam rangka pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN, sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian adalah perwujudan salah satu tugas BKN dalam melakukan pengawasan dan pengendalian

terhadap pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria manajemen kepegawaian ASN. Pengembangan sistem pengawasan dan pengendalian diatur melalui seperangkat mekanisme kerja dan personil fungsional auditor kepegawaian untuk memastikan terselenggaranya pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen kepegawaian ASN di instansi-instansi tingkat pusat, provinsi dan kabupaten/kota.

3. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem peraturan perundang-undangan, kinerja dan kesejahteraan pegawai

Misi ini diwujudkan dengan ketersediaan peraturan perundang-undangan yang harmonis dalam implementasi manajemen kepegawaian ASN untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan dan pemenuhan kesejahteraan

4. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem informasi manajemen kepegawaian

Sistem informasi manajemen kepegawaian sebagai seperangkat peralatan yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan secara efisien, efektif dan akurat. Sistem informasi manajemen kepegawaian tersebut merupakan rangkaian data yang memuat informasi kepegawaian ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi yang berbasis teknologi

5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN
Hal ini merupakan upaya untuk mewujudkan profesionalitas pegawai BKN dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya yang

telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan secara efektif dan efisien.

Tujuan disusun berdasarkan hasil identifikasi potensi dan permasalahan yang dihadapi pada langkah sebelumnya dalam rangka mewujudkan visi dan misi BKN. Tujuan BKN dalam Renstra 2015-2019 adalah:

1. Terwujudnya manajemen kepegawaian yang modern dengan melakukan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN secara Nasional

Terwujudnya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya efektivitas sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian, sistem pembinaan kinerja yang optimal, kualitas rumusan perundang-undang kepegawaian dan efektivitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian. Indikator meningkatnya perbaikan manajemen kepegawaian dilihat dari semakin membaiknya indeks profesionalitas ASN.

2. Mewujudkan pelayanan prima dibidang kepegawaian

Terwujudnya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya kecepatan dan ketepatan pelayanan kepegawaian dengan menggunakan metode pelayanan yang berbasis teknologi informasi dan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi serta didukung oleh sarana prasarana yang memadai

3. Mewujudkan manajemen internal yang efektif,efisien, dan akuntabel

Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya efektivitas koordinasi perencanaan program, sumber daya, dan pengelolaan

administrasi, penyediaan layanan informasi serta pemenuhan standar mutu sarana prasarana kantor.

Faktor-faktor penghambat dari pelayanan BKD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra BKN:

1. Kompetensi sumber daya aparatur yang masih harus ditingkatkan
2. Sarana prasarana penunjang pelayanan yang belum sesuai standar

Faktor-faktor pendorong dari pelayanan BKD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra BKN:

1. Komitmen pimpinan dalam rangka peningkatan pelayanan
2. Pelimpahan sebagian kewenangan kepegawaian dari Pemerintah Pusat ke Pemerintah Daerah

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Lingkungan Hidup strategis berpengaruh terhadap kinerja pembangunan yang dapat dikendalikan secara langsung. Untuk mengoptimalkan pelaksanaan kegiatan dalam menunjang perumusan kebijakan program dirasa perlu menganalisa rencana tata ruang wilayah dalam hal ini faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi pada kinerja pembangunan daerah :

1. Potensi sumber daya manusia yang memadai;
2. Letak geografis wilayah yang sangat strategis;
3. Potensi sumber daya alam yang memadai;
4. Tersedianya infrastruktur sosial ekonomi yang memadai;

5. Suasana politik yang stabil, kearifan sosial yang berakar pada nilai-nilai budaya dan agama yang kuat.

Namun, telaahan RTRW dan KLHS yang dimaksud diatas tidak ada dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, karena dipandang lingkup tugas pokok dan fungsi BKD sendiri tidak teknis dalam aspek penataan ruang dan lingkungan hidup strategis.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat terletak di Jalan Batang Antokan No 4 Kota Padang. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya di bidang pelayanan kepegawaian, maka perlu diidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong terlaksananya tugas pelayanan yang akan diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang dilakukan melalui analisis Kajian Lingkungan Hidup Strategis baik internal maupun eksternal. Lingkungan internal berupa kekuatan dan kelemahan dari Organisasi, sedangkan lingkungan eksternal berupa peluang dan ancaman yang akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi.

Analisis Kajian Lingkungan Hidup Strategis tersebut berupa :

1. Kekuatan (*Strengths*)

- a) Tersedianya pegawai yang relatif cukup
- b) Memiliki Peraturan Gubernur tentang Tugas Pokok dan Fungsi
- c) Tersedianya Dana Operasional / Kegiatan pada BKD

2. Kelemahan (*Weakness*)

- a) Teknologi program aplikasi sistem informasi kepegawaian perlu pengembangan

- b) Kurangnya pengetahuan dan wawasan kepegawaian bagi aparatur BKD untuk pengembangan ke depan
 - c) Data pegawai masih belum update
3. Peluang (*Opportunities*)
- a) Dukungan pemerintah terhadap peningkatan kualitas aparatur
 - b) Tersedianya teknologi pengembangan sistem informasi kepegawaian di pasaran
 - c) Sebagian besar sikap PNS masih loyal dan taat peraturan
4. Ancaman/Tantangan (*Threats*)
- a) Teknologi komputerisasi dewasa ini sudah menjadi kebutuhan yang tidak dapat dihindarkan
 - b) Kuatnya pengaruh perubahan yang menuntut peningkatan pengetahuan dan kemampuan aparatur
 - c) Penyajian data kepegawaian sangat tergantung laporan dari masing-masing SKPD

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan metode penentuan isu strategis melalui forum focussed group discussion (FGD) dan menggunakan metode pembobotan serta melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal, maka dijumpai beberapa permasalahan pokok yang akan diangkat menjadi isu-isu strategis dalam penyusunan rencana strategis ini, yaitu:

1. Pembinaan manajemen kepegawaian

Badan Kepegawaian Daerah sebagai perpanjangan tangan pusat di daerah dalam hal administrasi kepegawaian perlu membenahi manajemen kepegawaian sehingga aparat dapat lebih berdayaguna dan bermanfaat bagi organisasi. Perencanaan manajemen kepegawaian seharusnya dipikirkan secara lebih matang mulai dari proses perencanaan sampai pemberhentian atau pensiun PNS.

2. Peningkatan kualitas aparatur

Dalam menyongsong era globalisasi dan telah dimulainya MEA (masyarakat ekonomi Asia) kualitas aparatur harus dapat ditingkatkan sehingga SDM aparatur yang dimiliki dapat beradaptasi dengan era yang menuntut kecepatan dan ketepatan sesuai dengan amanat RPJMN 2015-2019 untuk peningkatan indeks profesionalitas PNS.

3. Peningkatan disiplin aparatur

Disiplin aparatur mutlak diperlukan agar tujuan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif. Apalagi dengan mulai diterapkannya Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang mana hasilnya sangat dipengaruhi oleh kinerja individu-individu dalam organisasi melaksanakan tugas fungsinya.

4. Peningkatan kesejahteraan aparatur.

Indikator kesejahteraan aparatur sangat berkaitan dengan pendapatan. Pada saat ini tingkat kesejahteraan aparatur belum berdasarkan kinerja atau prestasi pegawai, sehingga pendapatan yang diterima oleh pegawai yang rajin atau berprestasi sama dengan mereka yang tidak berkontribusi bagi organisasi. Untuk itu, perlu suatu mekanisme yang 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.

5. Peningkatan akuntabilitas birokrasi

Peningkatan akuntabilitas birokrasi sangat penting untuk dilakukan untuk meningkatkan kepercayaan publik akan kinerja organisasi dalam menjalankan tugas fungsinya. Apalagi sejak diberlakukannya Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), organisasi diharapkan untuk melakukan perencanaan dan melaksanakan program dan kegiatan dengan cermat dan efektif agar dapat dipertanggung jawabkan dengan baik.

6. Peningkatan efektivitas dan efisiensi birokrasi

Dalam rangka penerapan *good governance* efektivitas dan efisiensi birokrasi mutlak diperlukan. Dengan adanya efektivitas dan efisiensi dalam birokrasi kita dapat pengurangan pemborosan sumber daya, sehingga kelebihan sumber daya tersebut dapat dialihkan kepada hal lain atau instansi lain yang lebih membutuhkan.

7. Peningkatan kualitas pelayanan publik

Pada saat ini kualitas pelayanan publik sangat disorot oleh pemerintah Jokowi-JK. Sangat banyak kajian yang dilakukan untuk meningkatkan standar pelayanan yang dilakukan oleh lembaga, organisasi atau perusahaan. Keseriusan pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik juga dapat dilihat dengan adanya lembaga kusus yang mengawasi pelayanan publik yang diselenggarakan oleh BUMN, BUMD,

instansi pemerintah atau swasta yang dananya berasal dari APBD. Oleh karena itu dalam memberikan pelayanan setiap individu di organisasi diharapkan dapat memberikan pelayanan prima kepada setiap stake holder yang berurusan dengan organisasi.

4.1 VISI DAN MISI

1. Visi

Dalam rangka pelaksanaan Manajemen Kepegawaian Daerah oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berdasarkan kewenangan daerah dibidang kepegawaian, agar terarah dan terfokus pada hasil yang ingin dicapai supaya tercipta kesamaan pandangan dan partisipasi melalui perumusan, masukan, saran, aspirasi dan inspirasi seluruh bidang-bidang, disusun rumusan Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Rumusan Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mencerminkan apa yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Daerah selama kurun waktu 2016 – 2021 adalah:

**“MENJADI PENGELOLA MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DAERAH
YANG PROFESIONAL”**

Makna pokok yang terkandung dalam visi di atas adalah:

- a. Pengelola adalah orang yang mengendalikan, menyelenggarakan pemerintahan dan sebagainya;
- b. Manajemen kepegawaian adalah proses tertentu dibidang kepegawaian yang mencakup kegiatan-kegiatan penerimaan, penempatan, penggajian, promosi, penilaian kinerja, dan pemberhentian pegawai di lingkungan instansi pemerintah;

- c. Profesional adalah memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan pengalaman sesuai dengan substansi dan kompetensi bidang tugas serta perilaku yang baik sehingga mampu melaksanakan tugas dengan cepat, tepat dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Visi diatas merupakan kebutuhan bagi SKPD Badan Kepegawaian Daerah yang merupakan SKPD penunjang dan juga dipandang perlu untuk meningkatkan pelayanan bagi publik. Pada saat sekarang permasalahan tatanan pelayanan publik menjadi tolak ukur keberhasilan instansi dengan mengembangkan seluruh potensi pembangunan di daerah.

2. Misi

Misi suatu instansi pemerintah merupakan sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh pemerintah, sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan. Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal keberadaan dan peran instansi pemerintah negara.

Selaras dengan Visi yang telah ditetapkan, Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat merupakan langkah-langkah konkrit yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan pelaksanaan Manajemen Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yaitu :

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

Visi dan misi Renstra BKD sudah mendukung visi dan misi RPJMD Tahun 2016-2021 Provinsi Sumatera Barat, yakni pada misi kedua "Mewujudkan tata-pemerintahan yang baik, bersih dan profesional".

4.2 TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH SKPD

Penetapan tujuan didasarkan kepada pernyataan Misi yang telah dirumuskan dengan pertimbangan faktor-faktor kunci keberhasilan yang telah dirumuskan pada Bab sebelumnya. Berdasarkan hal tersebut 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 Daerah untuk terlaksananya pemerintahan yang baik yang dapat diukur dengan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah.

Pencapaian tujuan umum pelaksanaan Manajemen Kepegawaian Provinsi Sumatera Barat tidak sepenuhnya menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah, karena pembinaan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas berada pada pimpinan masing-masing Dinas/Badan/Kantor/Satuan Kerja Daerah dimana pegawai dimaksud ditempatkan dan lembaga yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai.

Secara khusus berdasarkan kewenangan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat di bidang kepegawaian, tujuan yang akan dicapai dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat 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.

Berikut gambaran tujuan dan sasaran jangka menengah pelayanan BKD:

Tabel 4.1
TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PELAYANAN OPD TAHUN 2016-2021

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Target	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun Ke-					
						2016	2017	2018	2019	2020	2021
Misi 1: Meningkatkan aparatur pemerintah yang profesional dan berdisiplin											
1	Meningkatkan profesionalitas aparatur pemerintah	Indeks profesionalitas PNS	82%	Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur	Indeks Profesionalitas PNS	-	74%	76%	78%	80%	82%
					Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	86%	88%	90%	92%	94%	94%
					Persentase OPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	85%	87%	89%	92%	95%	95%
2	Terwujudnya SDM aparatur yang disiplin	Persentase kehadiran PNS tepat waktu	90%	Meningkatnya disiplin aparatur	Persentase kehadiran PNS tepat waktu	80%	82%	84%	86%	88%	90%

	Misi 2: Mewujudkan pelayanan kepegawaian yang prima										
3	Mewujudkan penyelenggaraan pelayanan yang baik	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	95%	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	86%	88%	90%	92%	94%	95%
					Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	88%	90%	92%	94%	95%	95%
				Meningkatnya kualitas data dan informasi kepegawaian	Persentase record data base PNS yang terisi lengkap	94%	95%	96%	97%	98%	98%
					Persentase OPD yang database kepegawaiannya mutakhir	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Misi 3: Mewujudkan tata kelola pemerintahan (pada BKD) yang baik										
4	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik	Nilai Evaluasi SAKIP	A	Meningkatnya dukungan tata kelola	Nilai evaluasi SAKIP OPD	BB	BB	BB	BB	A	A
					Persentase SPJ tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%	100%

					Persentase BMD dalam kondisi baik	90%	90%	91%	92%	93%	95%
					Persentase kehadiran aparaturnya BKD tepat waktu	80%	82%	84%	86%	88%	90%

4.3 STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Strategi dalam Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat 2016-2021, adalah langkah-langkah upaya yang ditempuh untuk mewujudkan visi dan misi.

Untuk itu upaya yang perlu dilakukan adalah:

1. Paradigma pembinaan PNS terutama dalam upaya pengembangan sistem manajemen kepegawaian termasuk di dalamnya pengembangan terhadap norma, standar dan prosedur kepegawaian mengacu pada manajemen yang berlaku secara nasional. Hal tersebut dimaksudkan agar dapat dicapai standar yang sama dalam pembinaan seluruh PNS di Sumatera Barat, meskipun di masa mendatang sebagian operasional manajemennya terdesentralisasikan ke OPD/Unit kerja seiring dengan perkembangan.
2. Menciptakan kondisi antara untuk menjembatani tercapainya tujuan terwujudnya kondisi sistem manajemen kepegawaian di masa yang akan datang. Adapun kondisinya:
 - a. Berbagai upaya pengembangan sistem manajemen kepegawaian pada saat ini, yang diaktualisasikan melalui penyusunan rencana kegiatan program berjangka menengah diarahkan pada pencapaian visi.
 - b. Penyempurnaan berbagai instrumen manajemen kepegawaian melalui kegiatan tindak lanjut berbagai peraturan perundang-undangan kepegawaian mengacu perkembangan norma, standar, dan prosedur kepegawaian secara nasional yang disusun dalam berbagai rancangan instrumen manajemen kepegawaian (Perda, Peraturan Bupati dll) yang

baru sebagai antisipasi kebutuhan pembinaan PNS berbasis kompetensi di masa yang akan datang.

- c. Pemberdayaan sistem informasi manajemen kepegawaian baik yang berbasis teknologi informasi maupun sistem manual yang ada melalui kegiatan program berkelanjutan: pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian dan pemeliharaan dokumentasi/tata-naskah PNS.
3. Menyelenggarakan *capacity building* kelembagaan untuk mewujudkan keberdayaan BKD agar mampu menghadapi tantangan perubahan dan perkembangan dalam menyelenggarakan kompetensi intinya. Untuk itu perlu ditempuh:
- a. Memperkuat integrasi internal melalui pencapaian komitmen bersama semua pimpinan dan staf.
 - b. Menyelaraskan kompetensi individu pegawai dengan kompetensi inti BKD (*competence-based organisation*), melalui: penciptaan kondisi dan pembinaan kapasitas SDM pegawai yang mendorong peningkatan motivasi kerja, kualitas SDM pegawai (keahlian, pengetahuan, wawasan dan keterampilan), serta tumbuhnya daya kreasi dan inovasi, dalam rangka keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang kepegawaian.
 - c. Menyelaraskan organisasi dengan fungsi BKD, dan Menanamkan nilai-nilai organisasi (budaya kerja/etos kerja, akuntabilitas kinerja, disiplin),

baik melalui pembinaan langsung atasan-pegawai, maupun melalui media kepelatihan.

Untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah telah ditetapkan, maka perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program lima tahun dari renstra BKD. Kebijakan strategis sebagaimana tersebut, adalah :

Penyiapan ketersediaan aparatur pemerintah daerah yang berkualitas dan profesional melalui pengelolaan sumberdaya manusia pemerintah daerah berdasarkan standar kompetensi, sehingga mampu untuk memberikan pelayanan prima.

Pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat juga telah menampilkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Penyusunan IKU berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) Nomor:PER/09/M.PAN/5/2007 tanggal 16 Desember 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Tujuan penetapan IKU di Lingkungan Instansi Pemerintah adalah untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik dan untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu

tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Pemilihan dan Penetapan Indikator Kinerja Utama harus memenuhi karakteristik indikator kinerja yang baik dan cukup memadai guna pengukuran kinerja unit organisasi yang bersangkutan yaitu : spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan keberhasilan sesuatu yang diukur dan dapat dikuantifikasi dan diukur. Merujuk pada Peraturan diatas maka Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sesuai RPJMD adalah sebagai berikut:

Indikator Kinerja Utama (IKU)

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PENJELASAN
1.	Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur	Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	Jumlah jabatan yang terisi sesuai kompetensi dibagi dengan formasi jabatan yang ada
		Persentase OPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	Jumlah OPD yang sesuai formasi minimal 70% dibagi dengan jumlah OPD yang ada
2.	Meningkatnya disiplin aparatur	Persentase kehadiran PNS tepat waktu	Jumlah aparatur dengan kehadiran tepat waktu dibagi dengan jumlah aparatur
3.	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	Nilal IKM dihitung dengan menggunakan "nilai rata-rata tertimbang" masing-masing unsur pelayanan
		Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	Jumlah layanan administrasi kepegawaian yang tepat waktu dibandingkan dengan usul layanan kepegawaian

Berikut adalah hierarki sinkronisasi tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan:

Tabel 4.2. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Visi : Menjadi Pengelola Manajemen Kepegawaian Daerah Yang Profesional			
Misi 1 : Meningkatkan aparatur pemerintah yang profesional dan berdisiplin			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Meningkatkan profesionalitas aparatur pemerintah	Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan pendidikan gelar dan non gelar aparatur 2. Peningkatan kualitas SDM aparatur pemerintahan provinsi yang lebih profesional 3. Penempatan aparatur berbasis kompetensi 4. Penempatan pejabat struktural sesuai dengan kompetensi jabatan 5. Penerapan remunerasi pegawai berbasis kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan kerjasama kediklatanyang berkualitas untuk beasiswa cost sharing dan non APBD. 2. Meningkatkan pembinaan karier aparatur yang terarah 3. Melaksanakan rasionalisasi pegawai secara proporsional 4. Meningkatkan manajemen kepegawaian 5. Menempatkan aparatur sesuai kompetensi. 6. Menerapkan remunerasi pegawai secara kompetitif
Terwujudnya SDM aparatur yang disiplin	Meningkatnya disiplin aparatur	Peningkatan disiplin aparatur berbasis IT	Pengembangan sistim kehadiran aparatur berbasis elektronik

Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Misi 2: Mewujudkan pelayanan kepegawaian yang prima			
Mewujudkan penyelenggaraan pelayanan yang efektif dan efisien	Meningkatnya kualitas pelayanan Kepegawaian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan kualitas pelayanan 2. Optimalisasi pelayanan kepegawaian secara terpadu dan akurat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan pelayanan di bidang administrasi kepegawaian secara prima 2. Menerapkan pelayanan satu pintu
	Meningkatnya kualitas data dan informasi kepegawaian	Pengembangan Sistem informasi kepegawaian	Melakukan validasi melalui pemutakhiran database kepegawaian
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Misi 3: Mewujudkan tata kelola pemerintahan (pada BKD) yang baik			
Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik	Meningkatnya dukungan tata kelola	Pengelolaan atau penyelenggaraan pemerintahan/ birokrasi yang efektif dan efisien	Penerapan birokrasi yang efektif dan efisien

Sumber : Hasil Analisa

5.1 Rencana Program

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.

Berdasarkan hal di atas, Program Strategi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut :

I Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

- 1 Penyediaan jasa surat menyurat
- 2 Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
- 3 Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor
- 4 Penyediaan jasa kebersihan, pengamanan dan sopir kantor
- 5 Penyediaan alat tulis kantor
- 6 Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
- 7 Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
- 8 Penyediaan peralatan rumah tangga
- 9 Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
- 10 Penyediaan makanan dan minuman

- 11 Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah dan dalam daerah
- 12 Penyediaan Jasa Informasi, Dokumentasi dan Publikasi
- 13 Penyediaan Jasa Pembinaan Mental dan Fisik Aparatur
- 14 Pendataan dan pengelolaan dokumen/arsip

II Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur

- 1 Pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor
- 2 Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
- 3 Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
- 4 Pengadaan kendaraan dinas
- 5 Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur
- 6 Pengadaan Mebeleur
- 7 Pemeliharaan rutin/berkala peralatan/perlengkapan kantor
- 8 Pemeliharaan rutin/berkala instalasi/jaringan
- 9 Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor
- 10 Pengadaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi
- 11 Pemeliharaan rutin/berkala komputer dan jaringan komputerisasi
- 12 Pengadaan alat studio, alat komunikasi dan alat informasi
- 13 Pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor
- 14 Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor

III Program Peningkatan Disiplin Aparatur

- 1 Pengadaan pakaian dinas beserta kelengkapannya

IV Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

- 1 Bimbingan teknis implemementasi peraturan perundang-undangan

V Program peningkatan pengembangan sistem capaian sistem capaian kinerja pengelolaan keuangan

- 1 Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja OPD
- 2 Penatausahaan Keuangan OPD

VI Program perencanaan, pengelolaan , pengawasan dan pengendalian kegiatan dan aset

- 1 Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran OPD
- 2 Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian Aset OPD

VII Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur

- 1 Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar
- 2 Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS
- 3 Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS
- 4 Pengelolaan Mutasi Jabatan
- 5 Pendampingan Seleksi Penerimaan Calon Praja IPDN
- 6 Pemindahan dan Penempatan PNS
- 7 Pengelolaan Jabatan Fungsional PNS
- 8 Pemetaan Potensi Pegawai
- 9 Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi
- 10 Penilaian Kinerja Aparatur
- 11 Bimbingan Teknis Kepegawaian
- 12 Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II
- 13 Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS
- 14 Pembekalan PNS yang akan Purna Tugas

- 15 Pemberian Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya
- 16 Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
- 17 Penataan dan pengelolaan dokumen/peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian
- 18 Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai
- 19 Pengelolaan Administrasi Status Kepegawaian
- 20 Pengelolaan tata naskah Pegawai
- 21 Penyusunan Formasi PNS Pemerintah Prov. Sumbar
- 22 Rapat Koordinasi kepegawaian
- 23 Pembinaan kenaikan pangkat PNS
- 24 Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT)
- 25 Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja
- 26 Pengembangan Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian OPD (SIMPEG)
- 27 Pembinaan Kesejahteraan Pegawai
- 28 Workshop penanganan kasus-kasus kepegawaian
- 29 Penataan Pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Barat
- 30 Pembangunan Basis Data Kepegawaian Kab/Kota
- 31 Diseminasi Informasi dan Layanan Kepegawaian
- 32 Survey Kepuasan Masyarakat
- 33 Indeks Profesionalitas PNS
- 34 Peningkatan Penataan Kelembagaan dan Organisasi
- 35 Advokasi bantuan hukum

- 36 Peningkatan Supremasi Hukum Korps ASN
- 37 Peningkatan seni baca alquran bagi anggota korps ASN
- 38 Peningkatan kewirausahaan anggota korps ASN
- 39 Peringatan hari HUT korps ASN (KORPRI)
- 40 Peningkatan semangat jiwa korsa korps ASN melalui olahraga

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat menjadi dasar dan merupakan acuan penyusunan program kerja bidang di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sehingga tercipta keterpaduan dan keserasian dalam pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi antar Bidang dan Sekretariat Badan. Rencana Strategis ini dirinci lebih lanjut dalam Program Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dan secara aplikatif akan tertuang dalam Program Kerja/Kegiatan Tahunan Badan Kepegawaian Daerah serta Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Sumatera Barat setiap tahunnya. Rancangan Rencana Strategis ini juga telah disesuaikan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 – 2021.

Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur utama dan terpenting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintahan. Karena itu Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggungjawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah tahun 2016 – 2021 merupakan salah satu upaya pencapaian misi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dalam Mewujudkan Tata Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Profesional dan

agenda prioritas pembangunan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dalam Pemerintahan

6.1 Indikator Kinerja

Berdasarkan RPJMD Tahun 2016 – 2021 Provinsi Sumatera Barat, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sebagai salah satu OPD pendukung terhadap indikator kinerja yang telah ditetapkan.

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 formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan dan Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%.

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. Pengelolaan Jabatan Fungsional PNS
13. Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT)
14. Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja
15. Indeks Profesionalitas PNS

1. 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 Sumbar 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.

2. 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.

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

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.

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

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.

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.

IV. Sasaran : Meningkatkan 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.

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

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.

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*.

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 Meningkatkan 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.

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 reviu 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 reviu 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%).

2. 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.

3. 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:

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

4. 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.

Tabel 6.1
INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

No	Indikator Sasaran	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
		Tahun 0 (2016)	Tahun 1 (2017)	Tahun 2 (2018)	Tahun 3 (2019)	Tahun 4 (2020)	Tahun 5 (2021)	
1	Indeks Profesionalitas PNS	-	74	76	78	80	82	82
2	Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	86%	88%	90%	92%	94%	94%	94%
3	Persentase OPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	85%	87%	89%	92%	95%	95%	95%
4	Persentase kehadiran PNS tepat waktu	80%	82%	84%	86%	88%	90%	90%
5	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	86%	88%	90%	92%	94%	95%	95%
6	Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	88%	90%	92%	94%	95%	95%	95%
7	Persentase record data base PNS yang terisi lengkap	94%	95%	96%	97%	98%	98%	98%
8	Persentase OPD yang database kepegawaiannya mutakhir	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
9	Nilai evaluasi SAKIP OPD	BB	BB	BB	BB	A	A	A
10	Persentase SPJ tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
11	Persentase BMD dalam kondisi baik	90%	90%	91%	92%	93%	95%	95%
12	Persentase kehadiran aparatur BKD tepat waktu	80%	82%	84%	86%	88%	90%	90%

TABEL 5.1
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2016)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan (dalam juta rupiah)												Unit Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	Lokasi				
								Tahun-1 (2017)		Tahun-2 (2018)		Tahun-3 (2019)		Tahun-4 (2020)		Tahun-5 (2021)		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD (2017 s.d 2021)							
								target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp						
(1)	(3)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)				
1 Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik	Nilai evaluasi SAKIP SKPD	Meningkatnya dukungan tata kelola			Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase pelayanan administrasi perkantoran yang dilaksanakan dengan baik			7.555.13		10.373.28		11.822.50		12.298.78		12.900.63		53.969.65						
							100%	2.138.01	100%	2.247.22	100%	2.419.21	100%	2.586.33	100%	2.843.96	100%	12.234.73							
					Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah surat masuk dan keluar yang diselesaikan	12 bulan	12	68.60	12	75.75	12	83.33	12	91.00	12	100.00	60	418.68	Sekretariat	BKD				
					Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah sarana komunikasi, sumber daya air dan listrik yang di kelola	8 unit	8	391.50	11	391.50	11	430.65	11	473.00	11	520.00	52	2.206.65	Sekretariat	BKD				
					Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah tabung pemadam kebakaran yang diisi	11 tabung	11	3.57	16	3.57	16	3.93	16	4.00	16	4.00	75	19.07	Sekretariat	BKD				
					Penyediaan jasa kebersihan, pengamanan dan sopir kantor	Terwujudnya kebersihan kantor, jumlah pengamanan kantor yang disediakan dan jumlah pegawai tidak tetap dan sopir kantor yang disediakan	12 bulan	12	553.65	12	592.96	12	652.52	12	716.00	12	788.00	60	3.303.13	Sekretariat	BKD				
					Penyediaan alat tulis kantor	Tersedianya Alat Tulis Kantor	12 bulan	12	80.00	12	106.40	12	117.04	12	128.00	12	141.00	60	572.44	Sekretariat	BKD				
					Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Tersedianya barang cetakan dan penggandaan	12 bulan	12	81.00	12	100.65	12	110.72	12	121.00	12	133.00	60	546.37	Sekretariat	BKD				
					Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Tersedianya komponen instalasi listrik	1 tahun	1	5.17	1	6.85	1	7.53	1	7.00	1	8.00	5	34.55	Sekretariat	BKD				
					Penyediaan peralatan rumah tangga	Tersedianya peralatan rumah tangga kantor	-	-	-	-	-	-	-	1	6.00	1	7.00	2	13.00	Sekretariat	BKD				
					Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Tersedianya bahan bacaan/surat kabar dan buku peraturan perundang-undangan	206 eksemplar	271	27.03	300	32.06	300	35.27	300	39.00	300	43.00	1471	176.36	Sekretariat	BKD				
					Penyediaan makanan dan minuman	Tersedianya kebutuhan makanan dan minum	12 bulan	12	27.00	12	27.00	12	29.70	12	33.00	12	36.00	60	152.70	Sekretariat	BKD				
					Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah dan dalam daerah	Terlaksananya rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah dan luar daerah	100 laporan	100	840.00	100	850.00	100	881.99	100	896.33	100	985.96	500	4.454.28	Sekretariat	BKD				
					Penyediaan Jasa Informasi, Dokumentasi dan Publikasi	Tersedianya jasa informasi, dokumentasi dan publikasi	12 bulan	12	13.20	12	13.20	12	14.52	12	16.00	12	17.00	60	73.92	Sekretariat	BKD				
Penyediaan Jasa Pembinaan Mental dan Fisik Aparatur	Tersedianya pembinaan mental dan fisik bagi aparatur	12 bulan	12	22.40	12	22.40	12	24.64	12	27.00	12	29.00	60	125.44	Sekretariat	BKD									
Pendataan dan pengelolaan dokumen/arsip	Terwujudnya pengelolaan arsip	1 tahun	12	24.89	12	24.88	12	27.37	12	29.00	12	32.00	60	138.14	Sekretariat	BKD									

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2016)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan (dalam juta rupiah)										Unit Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	Lokasi		
								Tahun-1 (2017)		Tahun-2 (2018)		Tahun-3 (2019)		Tahun-4 (2020)		Tahun-5 (2021)				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD (2017 s.d 2021)	
								target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp			target	Rp
(1)	(3)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
			Persentase BMD dalam kondisi baik		Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Persentase berfungsinya sarana dan prasarana aparatur		100%	305.20	100%	1.036.35	100%	1.628.63	100%	1.523.66	100%	1.236.33	100%	5.016.34		
					Pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor	Tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor	110 meter spanduk	110	6.60	110	170.00	110	180.00	8	190.00	8	200.00	346	746.60	Sekretariat	BKD
					Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Terlaksananya pemeliharaan gedung kantor	1 unit	1	104.00	1	104.00	1	114.40	1	126.00	1	138.00	5	586.40	Sekretariat	BKD
					Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	terlaksananya pemeliharaan kendaraan dinas operasional kantor	5 unit	6	85.00	6	85.42	6	93.96	12	103.00	12	113.00	42	480.38	Sekretariat	BKD
					Pengadaan kendaraan dinas	Terpenuhinya kebutuhan mobilitas	-	-	-	-	-	1	250	1	300.00	-	-	1	300.00	Sekretariat	BKD
					Pemeliharaan rutin/berkala mebel/kor	Terpeliharanya meubelair kantor	37 unit	37	11.00	37	22.50	37	24.75	12	27.00	12	115.00	135	200.25	Sekretariat	BKD
					Pengadaan Mebeleur	Terpenuhinya kebutuhan mebeleur kantor BKD	-	-	-	60	239.03	60	262.93	16	140.00	16	116.00	152	757.96	Sekretariat	BKD
					Pemeliharaan rutin/berkala peralatan/perlengkapan kantor	Terlaksananya pemeliharaan AC Kantor	12 bulan	12	39.35	12	41.85	12	46.03	12	50.00	12	116.00	60	293.23	Sekretariat	BKD
					Pemeliharaan rutin/berkala instalasi/jaringan	Terlaksananya pemeliharaan instalasi listrik, telpon dan air	1 tahun	1	35.00	12	26.00	12	28.60	12	31.00	12	35.00	49	155.60	Sekretariat	BKD
					Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor	Terlaksananya rehab sedang/berat gedung kantor	1 unit	-	-	-	-	1	245.00	1	190.00	-	-	1	435	Sekretariat	BKD
					Pengadaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi	Jumlah pengadaan komputer dan jaringan komputerisasi	18 unit	-	-	12	147.55	12	162.30	6	125.00	6	137.00	36.00	571.85	Sekretariat	BKD
					Pemeliharaan rutin/berkala komputer dan jaringan komputerisasi	Terpeliharanya jaringan komputer dan komputerisasi	65 unit	55	24.25	12	54.00	12	60.06	12	65.00	12	72.00	103	275	Sekretariat	BKD
					Pengadaan alat studio, alat komunikasi dan alat informasi	Tersedianya kebutuhan alat studio, alat komunikasi dan informasi	-	-	-	1	146.00	1	160.60	1	176.66	1	194.33	4	213.76	Sekretariat	BKD
			Persentase kehadiran aparatur BKD tepat waktu		Program peningkatan disiplin aparatur	Persentase aparatur yang disiplin dalam berpakaian dinas		100	64.80	100	64.80	100	71.28	100	77.00	100	85.00	100	362.88		
					Pengadaan Pakaian dinas Beserta Perlengkapannya	Tersedianya pakaian dinas aparatur BKD	78 orang	100	64.80	100	64.80	100	71.28	85	77.00	85	85.00	470	362.88	Sekretariat	BKD
					Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rata-rata lamanya PNS BKD mengikuti diklat	10,89 JPL/orang/th	15	73.02	20	73.02	25	80.33	30	88.00	35	97.00	40	411.37		
					Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	Terlaksananya pengiriman PNS untuk mengikuti Bimbingan Teknis/Pelatihan	4 orang	1	73.02	12	73.02	12	80.33	4	88.00	4	97.00	33	411.37	Sekretariat	BKD

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2016)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan (dalam juta rupiah)										Unit Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	Lokasi		
								Tahun-1 (2017)		Tahun-2 (2018)		Tahun-3 (2019)		Tahun-4 (2020)		Tahun-5 (2021)				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD (2017 s.d 2021)	
								target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp			target	Rp
(1)	(3)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
			Nilai evaluasi SAKIP SKPD		Program peningkatan pengembangan sistem capaian sistem capaian kinerja pengelolaan keuangan	Nilai Evaluasi SAKIP OPD		BB	370.09	BB	425.45	A	467.99	A	420.00	A	437.00	A	2120.53		
			Persentase SPJ tepat waktu			Persentase SPJ tepat waktu		100%		100%		100%		100%		100%		100%			
					Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja OPD	Tersedianya Laporan Capaian Kinerja Badan dan ikhtisar realisasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah	4 laporan	4	48.94	4	50.00	4	55.00	4	55.00	4	67.00	20	275.94	Sekretariat	BKD
					Penatausahaan Keuangan OPD	Terlaksananya penatausahaan keuangan BKD	13 laporan	13	321.15	13	375.45	13	412.99	13	365.00	13	370.00	65	1.844.59	Sekretariat	BKD
					Program perencanaan, pengelolaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan dan aset	Persentase kesesuaian usulan Renja dengan Renstra OPD		100%	100.38	100%	119.62	100%	128.43	100%	140.24	100%	154.26	100%	642.93		
						Persentase BMD dalam kondisi baik		100%		100%		100%		100%		100%		100%			
					Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Program/Kegiatan OPD	Tersedianya dokumen perencanaan SKPD	4 dokumen	4	32.04	4	32.00	4	32.04	4	35.24	4	38.76	20	170	Sekretariat	BKD
					Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian Aset OPD	Terwujudnya pengelolaan aset OPD	12 bulan	12	68.34	12	87.62	12	96.39	12	105.00	12	115.50	60	472.85	Sekretariat	BKD
2	Meningkatkan profesionalitas aparatur pemerintah	Indeks profesionalitas PNS	Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur	Indeks Profesionalitas PNS	Program Peningkatan Manajemen SDM aparatur	Persentase Administrasi layanan kepegawaian yang dikelola dengan baik	%	100	4.503.63	100	6.406.82	100	7.026.63	100	7.463.55	100	8.047.07	100	33.180.87		
						Persentase database kepegawaian yang mutakhir	%	-		100		100		100		100		100			
						Persentase PNS yang dilakukan pembinaan	%	-		100		100		100		100		100			
						Persentase kesesuaian formasi dengan ketersediaan ASN	%	-		85		86		90		95		95			
					Pengelolaan Jabatan Fungsional PNS	- Persentase pejabat fungsional yang terkelola SK nya	400 orang	500	27.19	600	80.00	600	88.00	500	110.00	500	125.00	2700	430.19	Bid. Jabatan dan Kinerja ASN	BKD

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2016)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan (dalam juta rupiah)										Unit Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	Lokasi			
								Tahun-1 (2017)		Tahun-2 (2018)		Tahun-3 (2019)		Tahun-4 (2020)		Tahun-5 (2021)				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD (2017 s.d 2021)		
								target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp			target	Rp	
(1)	(3)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	
					Pengelolaan dan Pemberian Bantuan Pendidikan Aparatur	- Persentase aparatur yang tingkat pendidikannya S1 dan S2	Prog lanjutan TB 17 org	22	266.83	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Bid. Jabatan dan Kinerja ASN	BKD
					Bimbingan Teknis Kepegawaian	- Jumlah aparatur yang mengikuti bintek	100 orang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKD
					Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT)	- Jumlah aparatur yang mengikuti AMT	25 orang	25	39.02	25	75.00	25	82.50	25	90.75	25	99.83	125	387.10	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD	
					Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar	- Persentase CPNS yang lulus sesuai formasi	-	6000	130.00	5800	158.00	5800	173.80	5800	191.18	5800	210.30	29200	863.28	Bid. Formasi dan Informasi	BKD	
					Rapat Koordinasi Kepegawaian	- Jumlah peserta Rakor kepegawaian	100 orang	100	62.17	100	65.00	100	71.50	100	78.65	100	86.52	500	363.84	Sekretariat	BKD	
					Pendampingan Seleksi Penerimaan calon Praja IPDN	- Jumlah utusan dari Prov. Sumbar yang mengikuti Pendidikan Praja IPDN, tamat dan kembali ke Sumbar	1100 orang	80 orang	90.11	80 orang	108.00	80 orang	118.92	80 orang	350.00	80 orang	350.00	400	1.017.03	Bid. Formasi dan Informasi	BKD	
					Pembekalan PNS yang akan Purna Tugas	- Jumlah aparatur purna tugas yang akan diberikan pembekalan	25 orang	25	69.22	25	80.00	25	88.00	25	96.80	25	106.48	125	440.50	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD	
					Penataan dan pengelolaan dokumen/peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian	- Jumlah peraturan bidang kepegawaian yang ditetapkan	3 peraturan	3 peraturan	31.60	3 peraturan	120.00	3 peraturan	132.00	3 peraturan	145.20	3 peraturan	159.72	15	588.52	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD	
					Penataan pegawai pemerintah daerah provinsi Sumatera Barat	- konsep perencanaan penataan PNS Provinsi Sumatera Barat	-	1	34.00	1	40.80	1	44.88	1	49.37	1	4.94	5	173.98	Bid. Formasi dan Informasi	BKD	
					Pembinaan Ketahanan Keluarga ASN Prov. Sumbar	- Jumlah aparatur yang mengikuti pembinaan ketahanan keluarga	-	-	-	60 orang	75.00	60 orang	82.50	70 orang	85.00	75 orang	90.00	265	332.50	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD	
					Pemetaan Potensi Pegawai	- Persentase aparatur yang terpetakan potensinya	230 orang	4000	1.717.93	4000	1.800.00	4000	1.980.00	4000	2.178.00	4000	2.395.80	56000	10.071.73	Bid. Jabatan dan Kinerja ASN	BKD	
					Penyusunan Formasi PNS Pemerintah Prov. Sumbar	- Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%	1 ekslem par	1	86.00	1	60.00	1	66.00	1	72.60	1	79.86	5	364.46	Bid. Formasi dan Informasi	BKD	
					Pemberian Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya	- Jumlah aparatur yang diberikan satyalencana Karya Satya	300 orang	300 orang	49.00	300 orang	85.00	300 orang	93.50	300 orang	102.85	300 orang	113.14	1500	443.49	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD	

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2016)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan (dalam juta rupiah)											Unit Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	Lokasi	
								Tahun-1 (2017)		Tahun-2 (2018)		Tahun-3 (2019)		Tahun-4 (2020)		Tahun-5 (2021)		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD (2017 s.d 2021)			
								target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target			Rp
(1)	(3)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
					- Pengelolaan Mutasi Jabatan	- Jumlah jabatan administrasi yg terisi dan jumlah jabatan pimpinan tinggi yang terisi	22 kali sidang	35	273.36	35	350.00	35	385.00	36	400.00	36	425.00	177	1.833.36	Bid. Jabatan dan Kinerja ASN	BKD
					- Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja	Informasi pengukuran kinerja sesuai PP no.46 tahun 2016	1 laporan	1	22.52	1	76.27	1	83.90	1	80.00	1	100.00	5	362.69	Bid. Jabatan dan Kinerja ASN	BKD
					- Pembinaan kesejahteraan pegawai	- Jumlah PNS yang terfasilitasi untuk taperum dll	-	-	-	1 kegiatan	70.00	1 kegiatan	70.00	1 kegiatan	70.00	1 kegiatan	70.00	4 kegiatan	280.00	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
					- Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II	- Persentase aparatur yang lulus ujian dinas	40 orang	50	19.38	50	21.28	50	23.41	50	25.75	50	28.33	250	118.15	Bid. Kepangkatan, pindah dan pensiun	BKD
					- Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS	- Persentase aparatur yang lulus ujian penyesuaian kenaikan pangkat	80 orang	80	79.45	80	87.61	80	96.37	80	106.01	80	116.61	400	486.04	Bid. Kepangkatan, pindah dan pensiun	BKD
					- Penilaian Kinerja Aparatur	- Jumlah aparatur yang dinilai kinerjanya	500 orang	1000 orang	178.34	1000 orang	182.00	1000 orang	200.20	4000 orang	220.22	4000 orang	242.24	11000	1.023.00	Bid. Jabatan dan Kinerja ASN	BKD
					- Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi	- Jumlah aparatur yang berprestasi	8 orang	8 orang	270.12	8 orang	350.00	8 orang	385.00	8 orang	350.00	8 orang	350.00	40	1.705.12	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
					Implementasi tambahan penghasilan dengan SKP online	Persentase OPD yang telah menggunakan aplikasi SKP online	-	-	-	1	186.00	1	204.60	1	188.00	1	190.00	4	768.60	Bid. Jabatan dan Kinerja ASN	BKD
					Peningkatan Penataan Kelembagaan dan Organisasi	Jumlah anggota dewan pengurus korpri yang mengikuti rakor peningkatan penataan kelembagaan dan organisasi korpri	-	75 orang	10.00	75 orang	20.00	75 orang	22.00	75 orang	40.00	75 orang	44.00	375	136.00	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
					Advokasi bantuan hukum	Jumlah kasus ASN di bidang hukum	-	1 kasus	30.00	1 kasus	60.00	1 kasus	66.00	1 kasus	40.00	1 kasus	40.00	5	236.00	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
					Peningkatan Supremasi Hukum Korps ASN	Jumlah Kab/Kota yang LKBH nya dibina	-	8 kab/kota	15.00	8 kab/kota	40.00	8 kab/kota	44.00	8 kab/kota	60.00	8 kab/kota	66.00	40	225.00	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2016)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan (dalam juta rupiah)														Unit Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	Lokasi
								Tahun-1 (2017)		Tahun-2 (2018)		Tahun-3 (2019)		Tahun-4 (2020)		Tahun-5 (2021)		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD (2017 s.d 2021)					
								target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp				
(1)	(3)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)		
					Peningkatan seni baca alquran bagi anggota korps ASN	Jumlah yang mengikuti pemilihan khafilah korpri Prov Sumbang ke MTQ korpri nasional	-	16 khafilah	32.00	16 khafilah	65.00	16 khafilah	71.50	16 khafilah	60.00	16 khafilah	80.00	80	308.50	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD		
					Peningkatan kewirausahaan anggota korps ASN	Jumlah ASN yang mengikuti sosialisasi dalam bidang kewirausahaan	-	50 orang	16.32	50 orang	30.00	50 orang	33.00	50 orang	40.00	50 orang	50.00	200	169.32	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD		
					Peringatan hari HUT korps ASN (KORPRI)	Terlaksananya peringatan HUT korps ASN		1	22.00	1	45.00	1	49.50	1	60.00	1	66.00	5	242.50	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD		
					Peningkatan semangat jiwa korsa korps ASN melalui olahraga	225 atlet anggota ASN yang berprestasi mewakili Provinsi Sumatera Barat dalam pekan Olahraga Nasional Korps ASN	-	-	-	45 atlet	250.00	45 atlet	275.00	45 atlet	300.00	45 atlet	300.00	180%	1.125.00	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD		
3	Terwujudnya SDM aparatur yang disiplin	Persentase kehadiran PNS tepat waktu	Meningkatnya disiplin aparatur	Persentase kehadiran PNS tepat waktu	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Persentase penyelesaian kasus disiplin tepat waktu	-	6 kali	104.28	6 kali	150.00	6 kali	165.00	6 kali	200.00	6 kali	205.00	30	824.28	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD		
					Workshop penanganan kasus-kasus kepegawaian	Jumlah aparatur yang mengikuti workshop penanganan kasus-kasus kepegawaian	-	-	-	40 orang	85.00	40 orang	93.50	45 orang	110.00	45 orang	120.00	170	408.50	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD		
4	Mewujudkan penyelenggaraan pelayanan yang baik	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Pengelolaan administrasi status kepegawaian	Persentase SK CPNS, PNS dan Honorer yang diterbitkan tepat waktu	234 lembar	150	25.00	150	50.00	150	55.00	150	60.50	150	66.55	750	257.05	Bid. Formasi dan Informasi	BKD		
					Survey Kepuasan Masyarakat	Terlaksananya Indeks kepuasan masyarakat	-	1	44.41	1	36.30	1	39.93	12	44.00	12	48.00	27	212.64	sekretariat	BKD		

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2016)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan (dalam juta rupiah)												Unit Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	Lokasi
								Tahun-1 (2017)		Tahun-2 (2018)		Tahun-3 (2019)		Tahun-4 (2020)		Tahun-5 (2021)		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD (2017 s.d 2021)			
								target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		
(1)	(3)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
		2 Meningkatkan kualitas data dan informasi kepegawaian	Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu		- Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS	- Persentase usul kenaikan pangkat yang diproses tepat waktu	2500 orang	2500	375.63	6000	447.32	6000	492.05	6000	541.26	6000	595.38	26500	2.451.64	Bid. Kepegawatan, pindah dan pensiun	BKD
			Persentase record data base PNS yang terisi lengkap		- Pembinaan kenaikan pangkat PNS kab/kota	- Jumlah kab/kota yang dilakukan pembinaan kenaikan pangkat	19 kab/kota	19	16.39	19	24.09	19	26.50	19	29.15	19	32.07	95	128.20	Bid. Kepegawatan, pindah dan pensiun	BKD
			Persentase SKPD yang databasenya mutakhir		- Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS	- Persentase usul pensiun PNS yang diproses tepat waktu	200 orang	400	61.71	400	140.00	400	140.00	400	154.00	400	169.40	2000	665.11	Bid. Kepegawatan, pindah dan pensiun	BKD
					Pemindahan dan Penempatan PNS	- Jumlah SK pindah yang diterbitkan	800 orang	800	67.55	1500	198.78	1500	218.66	1500	240.53	1500	264.58	6800	990.09	Bid. Kepegawatan, pindah dan pensiun	
					Peningkatan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	- Persentase SKPD yang terkoneksi dengan SIMPEG BKD Provinsi Sumatera Barat	1 laporan dan 1 program aplikasi tata naskah kepegawaian	2	129.82	2	154.00	2	169.40	2	186.34	2	204.97	10	844.53	Bid. Formasi dan Informasi	BKD
					Pengelolaan kartu identitas pegawai	- Jumlah Kartu Identitas Pegawai bagi PNS yang dikelola sebanyak 400 PNS	400 PNS	400	30.13	400	39.17	400	43.09	400	51.70	400	56.88	2000	220.97	Bid. Formasi dan Informasi	BKD
					Pengelolaan tata naskah pegawai	- Jumlah dokumen tata naskah kepegawaian yang dikelola	8000 berkas	22000	77.15	22000	100.30	22000	110.33	21900	132.40	21850	158.87	109750	579.05	Bid. Formasi dan Informasi	BKD
					Pembangunan Basis Data Kepegawaian Kab/Kota	- Sistem aplikasi yang terbangun	-	-	-	19 Kab/Kota	170.00	19 Kab/Kota	187.00	-	-	-	-	19 Kab/Kota	357.00	Bid. Formasi dan Informasi	BKD
					Diseminasi Informasi dan Layanan Kepegawaian	- Penataan informasi layanan kepegawaian yang terakomodir pada aplikasi	-	-	-	13 laporan	130.00	13 laporan	143.00	-	-	-	-	13 laporan	273.00	Bid. Formasi dan Informasi	BKD
					Indeks profesionalitas ASN	- Nilai Indeks profesionalitas ASN	-	-	-	1 laporan	101.90	1 laporan	112.09	1 laporan	123.30	1 laporan	135.63	5	472.92	Sekretariat	BKD

Padang, 2017
Kepala Badan Kepegawaian Daerah

JAYADISMAN, SH, M.Kn
Pembina Utama Madya
NIP. 19571227 1983031006