

## BAB II

# PERENCANAAN KINERJA

---

*Bab ini secara umum menjelaskan tentang arah kebijakan, program utama, strategi, program dan kegiatan, serta Rencana Strategis Implementatif BKD 2016-2021 yang berisi visi, misi, tujuan dan sasaran BKD, Rencana Kinerja Tahunan serta Penetapan Kinerja 2017.*

---

### 2.1 UMUM

Diantara misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016-2021 adalah mewujudkan tata pemerintahan yang baik, bersih dan professional, merupakan persyaratan yang tak kalah pentingnya untuk dapat mendorong proses pembangunan daerah secara cepat dan merata. Misi tersebut diatas memiliki tujuan terkait dengan BKD adalah sebagai berikut:

- Terwujudnya pelayanan publik yang prima
- Terwujudnya aparatur pemerintahan yang professional dan bebas KKN.

Selaras dengan kebijakan yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016-2021 Provinsi Sumatera Barat, maka arah kebijakan BKD adalah untuk melaksanakan pembinaan dan pengembangan aparatur serta melaksanakan peningkatan manajemen SDM aparatur dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih, transparan dan akuntabel.

Strategi yang dilakukan untuk melaksanakan kebijakan yang menjadi tanggung jawab BKD adalah sebagai berikut:

- 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 SKPD/Unit kerja seiring dengan perkembangan.
- Menciptakan kondisi antara untuk menjembatani tercapainya tujuan terwujudnya kondisi sistem manajemen kepegawaian di masa yang akan datang.
- Menyelenggarakan *capacity building* kelembagaan untuk mewujudkan keberdayaan BKD agar mampu menghadapi tantangan perubahan dan perkembangan dalam menyelenggarakan kompetensi intinya.
- Melaksanakan penilaian kinerja dan pemetaan potensi aparatur

## **2.2 RENSTRA BKD TAHUN 2016-2021**

### **VISI DAN MISI**

#### **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.

**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. Mewujudkan manajemen SDM Aparatur dan penyelenggaraan pelayanan yang efektif dan efisien ;
- b. Mewujudkan tata kelola (pada BKD) yang baik;

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.

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 :

1.

**Misi pertama,** Mewujudkan manajemen SDM Aparatur yang bersih, bebas KKN dan pelayanan kepegawaian yang prima.

Tujuan : Mewujudkan manajemen SDM Aparatur dan penyelenggaraan pelayanan yang efektif dan efisien.

Sasaran : 1. Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur;  
2. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian.

**Misi kedua,** Mewujudkan tata kelola (pada BKD) yang baik.

Tujuan : Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien.

Sasaran : Meningkatnya tata kelola organisasi.

Berikut matrik hubungan tujuan, sasaran dan indikator kinerja yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat:

**Tabel 2.1.** Hubungan Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja  
BKD Provinsi Sumatera Barat

No.	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja
<b>Visi : MENJADI PENGELOLA MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DAERAH YANG PROFESIONAL</b>			
<b>Misi 1 : Mewujudkan Manajemen SDM aparatur yang bersih dan bebas KKN dan pelayanan kepegawaian yang prima.</b>			
1	Mewujudkan Manajemen SDM Aparatur dan Penyelenggaraan pelayanan yang efektif dan efisien	<p>Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur</p> <p>Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian</p>	<p>a Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan</p> <p>b Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%</p> <p>c Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)</p> <p>d Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu</p>
<b>Misi 2 : Mewujudkan Tata Kelola (pada BKD) yang baik</b>			
2	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien	Meningkatnya tata kelola organisasi	E Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
			f Persentase capaian Realisasi fisik dan Keuangan Pengelolaan Program/Kegiatan

## 2.3 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021 yang telah dirubah, disusun strategi sebagai berikut:

1. Peningkatan kompetensi aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui pendidikan dan pelatihan, memfasilitasi tugas belajar bagi PNS yang lulus seleksi.

2. Peningkatan kualitas manajemen kepegawaian melalui penataan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya agar dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya berjalan dengan efektif dan efisien, pengangkatan PNS dalam jabatan struktural melalui sistim terbuka dan kompetitif sesuai dengan aturan, pembinaan kedisiplinan pegawai dan pemberian sanksi terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin kepegawaian serta memperbaiki kualitas pengadaan seleksi CPNS agar mendapatkan CPNS yang berkualitas;
3. Peningkatan kualitas data dan informasi kepegawaian dengan melakukan koordinasi, sinkronisasi dan simplikasi data informasi kepegawaian dan pengembangan aplikasi sistim informasi manajemen kepegawaian berbasis komputer sesuai dengan perkembangan teknologi.
4. Peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian yang semakin mudah, cepat, bebas KKN dan tidak diskriminatif, terutama meningkatkan kompetensi tenaga pelayanan, memperbaiki prosedur dan mekanismenya atau menyusun SOP pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat;

Untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi pelaksanaan program lima tahun dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 yaitu:

1. Upaya Peningkatan kompetensi aparatur daerah dengan tujuan terwujudnya PNS yang memiliki pengetahuan, keterampilan, integritas, disiplin dan perilaku kerja produktif yang amanah serta berdedikasi tinggi ditetapkan kebijakan:
  - a. Mengembangkan sistim manajemen Sumber Daya Manusia aparatur berbasis kompetensi.
  - b. Mengembangkan nilai-nilai budaya kerja, etos kerja PNS dan kedisiplinan PNS.
  - c. Mengembangkan dan meningkatkan kualitas sistim pengadaan CPNS melalui Sistim CAT (Computer Assisted Test) yaitu sistim rekrutmen yang berusaha mempertemukan orang sehingga mengurangi pertemuan antara penyelenggara dengan pelamar atau rekrutmen diselenggarakan dengan bersih, transparan dan bebas KKN.
2. Upaya Peningkatan kualitas manajemen kepegawaian, ditetapkan dengan kebijakan:
  - a. pendistribusian pegawai sesuai keterampilan dan kompetensinya serta kebutuhan organisasi
  - b. Pemetaan dan bezzeting SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi secara rutin dan berkala dalam rangka menciptakan komposisi SDM aparatur yang ideal berdasarkan analisis jabatan, beban kerja (ABK) dan perilaku
3. Upaya Peningkatan kualitas data dan informasi kepegawaian dalam bentuk sistim informasi manajemen kepegawaian daerah (SIMPEG) di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui verifikasi data,



sinkronisasi data, up dating data kepegawaian, pengembangan aplikasi SIMPEG serta pemutakhiran data.

4. Upaya Peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian dengan tujuan perubahan pola dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan di bidang kepegawaian, dengan mengembangkan kualitas petugas pelayanan, kualitas sarana dan prasarana, kualitas mekanisme/prosedur/SOP pelayanan ditetapkan kebijakan:
  - a. Mengembangkan konsep indeks tingkat kepuasan masyarakat (IKM)  
Mengembangkan sistim informasi layanan kepegawaian dengan penyebaran ndicato dan informasi kepegawaian lainnya serta pemanfaatan teknologi informasi kepada pengguna jasa kepegawaian
  - b. Meningkatkan standar mutu layanan kepegawaian dengan memperbaiki SOP pelayanan yang transparan, sederhana dan mudah dimengerti.
  - c. Mengembangkan dan meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan.

## **2.4 PROGRAM DAN KEGIATAN**

Perencanaan program dan kegiatan dibuat berdasarkan pada isu strategis bidang pemerintahan yang tertuang dalam RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 yaitu perlu adanya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas, optimalisasi kapasitas aparatur daerah serta dibutuhkannya aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat menyusun rencana program dan kegiatan dalam rangka memberikan

dukungan atas Misi kedua RPJMD 2016-2021 yaitu "Mewujudkan Tata Pemerintahan yang Baik, Bersih, dan Profesional" dengan tujuan untuk terwujudnya aparatur pemerintah yang indikator al dan bebas KKN.

Sasaran dari misi tersebut adalah meningkatnya kompetensi aparatur daerah, meningkatnya kinerja aparatur daerah dalam bekerja.

Sebagai bagian dari ndica perencanaan pembangunan, selanjutnya tingkat SKPD menyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2016-2021. Renstra merupakan suatu proses yang menyajikan rencana-rencana strategis organisasi dan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Rencana Strategis ini sebagai implementasi RPJMD di tingkat SKPD. Isu-isu strategis di tingkat SKPD dianalisis untuk menemukan strategi yang efektif untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Pada tahap akhir, pencapaian sasaran melalui pelaksanaan program dan kegiatan untuk mencapai hasil (*outcome*) oleh pelaksana program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016-2021 Provinsi Sumatera Barat, yang menjadi program prioritas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah:

A. Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur, dengan kegiatan sebagai berikut:

- Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar
- Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS
- Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS
- Pengelolaan Mutasi Jabatan
- Seleksi Penerimaan dan Pembinaan Praja IPDN
- Pemindahan dan Penempatan PNS
- Pembinaan Jabatan Fungsional PNS
- Pemetaan Potensi Pegawai
- Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi
- Penilaian Kinerja Aparatur
- Bimbingan Teknis Kepegawaian
- Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II
- Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS
- Pembekalan PNS yang akan Purna Tugas
- Pemberian Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya
- Pengelolaan dan Pemberian Bantuan Pendidikan Aparatur
- Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS

- Penataan dan pengelolaan dokumen/peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian
- Fasilitasi Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai
- Pengelolaan SK CPNS , PNS dan Honorer Pemprov Sumbar
- Pengelolaan tata naskah dan Pemutakhiran DataBase kepegawaian daerah
- Penyusunan Formasi PNS Pemerintah Prov. Sumbar
- Rapat Koordinasi kepegawaian
- Pembinaan kenaikan pangkat PNS
- Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT)
- Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja
- Pengembangan Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian (SIMPEG)

Secara keseluruhan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021 telah mengacu pada RPJMD Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021. Renstra BKD telah mengakomodir keseluruhan program prioritas pembangunan yang terdapat dalam RPJMD tahun 2016-2021, antara lain:

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
5. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

6. Program Perencanaan, Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian kegiatan dan asset
7. Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur
8. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

## **2.5 INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)**

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.

Disamping itu, Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 239/IK/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah maka setiap Instansi Pemerintah diharuskan menyajikan Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*) pada Laporan Kinerja.

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 dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 2.2 DAFTAR INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) TERPILIH**

No.	Tujuan	Sasaran Strategis	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Penjelasan	Sumber Data
1	Mewujudkan Manajemen SDM Aparatur dan penyelenggaraan pelayanan yang efektif dan efisien	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur	<b>Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur</b>	Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	Jumlah PNS yang telah menamatkan pendidikan formal (D3, S1, S2 dan S3) dibagi dengan jumlah PNS yang ada (namun belum disesuaikan pendidikannya dalam administrasi kepegawaian)	Bidang Jabatan dan Kinerja ASN
			Pembinaan Jabatan Fungsional PNS			
			Bimbingan Teknis kepegawaian			
			Pengelolaan & pemberian bantuan pendidikan aparatur			
			Rakor kepegawaian			
			Penilaian Kinerja Aparatur			

			Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja			
			Pemetaan potensi pegawai			
			Penataan & pengelolaan dokumen/ peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian			
			Penyusunan Formasi PNS		Jumlah jabatan yang terisi sesuai kompetensi dibagi dengan formasi jabatan yang ada	Bidang Formasi dan Informasi
			Seleksi penerimaan dan pembinaan Praja IPDN			
			Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar		Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	
			Pemberian penghargaan bagi PNS berprestasi			Bidang Pembinaan dan Kespeg
			Pemberian tanda kehormatan satya lencana karya satya			
			Pembekalan PNS Purna Tugas			Bidang Kepangkatan, Pemindahan, dan Pensiun
			Pengelolaan mutasi jabatan			
			Seleksi ujian penyesuaian KP PNS			

			Ujian dinas Tingkat I dan tingkat II PNS			
		Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	<b>Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur</b>	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)		Sekretariat
			Pengelolaan Administrasi Status Kepegawaian			
			Survey Kepuasan Masyarakat			
			Standar Pelayanan Kepegawaian			
			Pemindahan dan penempatan PNS	Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	Jumlah layanan administrasi kepegawaian yang tepat waktu dibagi dengan usul layanan kepegawaian	Bidang Kepangkatan, Pemindahan, dan Pensiun
			Pengelolaan kenaikan pangkat PNS			
2	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	<b>Program Peningkatan Disiplin Aparatur</b>	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	Jumlah aparatur dengan kehadiran tepat waktu dibagi dengan jumlah aparatur	Bidang Pembinaan dan Kespeg
				Persentase capaian Realisasi fisik dan Keuangan Pengelolaan Program/Kegiatan		

## 2.6 RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) TAHUN 2017

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) merupakan perencanaan kinerja dengan target jangka pendek yang memuat sasaran, program serta indikator kinerja. Pada tahun anggaran 2017, Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah seperti tabel berikut:



**Tabel 2.3 Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2017**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur	a Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	88.00%
		b Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%	87.00%
2	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	c Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	88%
		d Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	88%
3	Meningkatnya tata kelola organisasi	e Nilai Evaluasi SAKIP SKPD	BB
		f Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan Program/Kegiatan	90%

## **2.7 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2017**

Dokumen Penetapan Kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang pedoman penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan sumber daya yang dimiliki instansi.

Perjanjian kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Tujuan khusus perjanjian kinerja antara lain adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur; sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah; sebagai dasar penilaian

keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi; menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur; dan sebagai dasar pemberian reward atau penghargaan dan sanksi.

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2017 ditetapkan dengan mengacu pada sasaran strategis RPJMD yaitu meningkatnya kompetensi aparatur daerah. Sebagai implementasi pencapaian sasaran tersebut, BKD Provinsi Sumatera Barat menetapkan sasaran strategis yaitu meningkatnya kompetensi aparatur sesuai kompetensi jabatan yang dimiliki, meningkatnya disiplin, etos kerja dan motivasi aparatur, terpenuhinya hak dan kewajiban aparatur sesuai peraturan yang berlaku.

Untuk mencapai sasaran strategis instansi menetapkan indikator kinerja utama (IKU). IKU ini diukur dengan beberapa indikator kegiatan untuk mencapai indikator sasaran strategis. Sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat ditetapkan untuk mendukung pencapaian sasaran RPJMD.

BKD telah membuat penetapan kinerja tahun 2017 sesuai dengan kedudukan, tugas, dan fungsi yang ada. Penetapan kinerja ini merupakan tolok ukur evaluasi akuntabilitas kinerja pada akhir tahun 2017. Perjanjian kinerja BKD tahun 2017 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.4 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2017**

<b>No.</b> (1)	<b>Sasaran Strategis</b> (2)	<b>Indikator Kinerja</b> (3)	<b>Target</b> (4)
	Meningkatnya kualitas pengelolaan Manajemen SDM Aparatur	a. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan b. Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%	88,00%  87,00%
	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	a. Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	88%
	Meningkatnya tata kelola Organisasi	a. Nilai Evaluasi SAKIP SKPD	BB