

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.

7.1 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 Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM 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.

Dalam rangka meningkatkan manajemen aparatur, dijelaskan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara 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. Penyusunan dan penetapan kebutuhan PNS;
2. Pengadaan PNS;
3. Pangkat dan Jabatan;
4. Pengembangan Karir PNS;
5. Pola Karier;
6. Promosi;
7. Mutasi;
8. Penilaian Kinerja PNS;
9. Penggajian dan Tunjangan;
10. Penghargaan;
11. Disiplin;
12. Pemberhentian;
13. Pensiun dan Tabungan Hari Tua;
14. Perlindungan;

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

Berdasarkan sasaran “Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur”, upaya Badan Kepegawaian Daerah untuk mencapai sasaran tersebut diatas didukung melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1 Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar
- 2 Pengelolaan Mutasi Jabatan
- 3 Pemetaan Potensi Pegawai
- 4 Pengelolaan Jabatan Fungsional PNS
- 5 Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi
- 6 Pelaksanaan Penilaian Kinerja PNS
- 7 Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II
- 8 Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS
- 9 Pembekalan PNS yang akan Purna Tugas
- 10 Pemberian Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya
- 11 Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
- 12 Penataan dan pengelolaan dokumen/peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian
- 13 Penyusunan Formasi PNS Pemprov Sumbar
- 14 Rapat Koordinasi kepegawaian
- 15 Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT)
- 16 Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja

- 17 Penataan Pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Barat
- 18 Pendampingan Seleksi Penerimaan Calon Praja IPDN
- 19 Implementasi tambahan penghasilan dengan SKP online
- 20 Workshop penanganan kasus-kasus kepegawaian
- 21 Pembinaan ketahanan keluarga ASN Prov. Sumbar
- 22 Pengelolaan perlindungan pegawai ASN
- 23 Rapat Teknis Pengurus Korps Organisasi Profesi ASN
- 24 Seleksi ASN untuk Pekan Olahraga Nasional Korps Organisasi Profesi ASN
- 25 Seleksi ASN untuk MTQ Korps Organisasi Profesi ASN Tingkat Nasional
- 26 ASN-Preneurship bagi Anggota Korps Organisasi Profesi ASN
- 27 Advokasi dan Bantuan Hukum bagi Anggota Korps Organisasi Profesi ASN
- 28 Peningkatan Supremasi Hukum Korps ASN
- 29 Peringatan HUT Korps Organisasi Profesi ASN
- 30 Pengembangan layanan informasi pindah PNS serta sinkronisasi kebijakan pemindahan PNS di Prov Sumbar

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

Berdasarkan Undang-undang tentang Aparatur Sipil Negara Jabatan terdiri atas Jabatan Administrasi, Fungsional Dan Pimpinan Tinggi. Dalam pelaksanaannya pada birokrasi Pemerintahan dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat 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 dengan Jumlah Pegawai yang Tersedia sesuai 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 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 Administrasi Status Kepegawaian
2. Survey Kepuasan Masyarakat
3. Standar Pelayanan Kepagawaian
4. Pengelolaan kenaikan pangkat PNS
5. Pembinaan Kenaikan Pangkat PNS
6. Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS
7. Pengelolaan Administrasi Alih Status dan Pemindahan Pegawai ASN
8. Pengelolaan dan Pengembangan SIMPEG SKPD
9. Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai
10. Pengelolaan Tata Naskah Pegawai
11. Pembangunan Basis Data Kepegawaian Kab/Kota
12. Diseminasi Informasi Layanan Kepegawaian
13. Indeks Profesionalitas ASN

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.

III. Sasaran : Meningkatnya Tata Kelola Organisasi

Sasaran meningkatnya tata kelola organisasi adalah dalam rangka pencapaian tujuan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik. Tata kelola pemerintahan adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta menciptakan legal dan *political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha. Tata kelola pemerintahan yang baik mengandung prinsip efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka pencapaian sasaran Meningkatnya Dukungan Tata Kelola (pada BKD) melalui indikator kinerja antara lain Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja dan Persentase Capaian Realisasi Fisik dan Keuangan Pengelolaan Program/Kegiatan.

1. Indikator Kinerja : Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

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 revidi 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 revidi 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 Capaian Realisasi Fisik dan Keuangan Pengelolaan Program/Kegiatan

Pencapaian sasaran meningkatnya dukungan tata kelola dengan salah satu indikator kinerja persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan, mengukur keberhasilan/kegagalan pencapaiannya berdasarkan persentase capaian realisasi Fisik dan keuangan SKPD. Kinerja dianggap baik apabila persentase realisasi keuangan tidak kurang atau sama dengan 95% dan realisasi fisik tidak kurang dari 100% diakhir tahun anggaran.

Tabel 7.1
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	Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	86%	88%	90%	92%	94%	94%	94%
2	Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	85%	87%	89%	92%	95%	95%	95%
3	Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	86%	88%	90%	92%	94%	95%	95%
4	Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilakukan tepat waktu	88%	90%	92%	94%	95%	95%	95%
5	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	BB	BB	BB	BB	A	A	A

6	Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan	90%	90%	94%	94%	96%	96%	96%
---	--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----