

**5.1 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 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 kualitas pengelolaan manajemen SDM 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 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  |
| 3  | Meningkatnya tata kelola organisasi                      | Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja   | Penilaian Sistem Manajemen Kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat, dengan menilai Dokumen Laporan Kinerja OPD BKD   |
|    |  | Persentase Capaian Realisasi Fisik dan Keuangan Pengelolaan Program/Kegiatan       | Persentase capaian ralisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/ kegiatan diukur dengan cara membandingkan antara target fisik dan keuangan dengan realisasi fisik dan keuangan |

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

**Tabel 5.1. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan**

| <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> |   |  |  |
| <b>Tujuan</b>  | <b>Sasaran</b>  | <b>Strategi</b>  | <b>Kebijakan</b>   |
| Mewujudkan manajemen SDM aparatur dan penyelenggaraan pelayanan yang efektif dan efisien                         | Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan kualitas SDM aparatur pemerintahan provinsi yang lebih profesional</li> <li>2. Penempatan aparatur berbasis kompetensi</li> <li>3. Penempatan pejabat struktural sesuai dengan kompetensi jabatan</li> <li>4. Penerapan remunerasi pegawai berbasis kinerja</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan pembinaan karier aparatur yang terarah</li> <li>2. Melaksanakan rasionalisasi pegawai secara proporsional</li> <li>3. Meningkatkan manajemen kepegawaian</li> <li>4. Menempatkan aparatur sesuai kompetensi.</li> <li>5. Menerapkan remunerasi pegawai secara kompetitif</li> </ol> |
|  | Meningkatnya kualitas pelayanan Kepegawaian               | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan kualitas pelayanan</li> <li>2. Optimalisasi pelayanan kepegawaian secara terpadu dan akurat</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan pelayanan di bidang administrasi kepegawaian secara prima</li> <li>2. Menerapkan pelayanan satu pintu</li> </ol>  |

| Tujuan  | Sasaran                             | Strategi  | Kebijakan                                    |
|---|-------------------------------------|---|--|
| <b>Misi 2: Mewujudkan tata kelola pemerintahan (pada BKD) yang baik</b> |                                     |   |  |
| Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien           | Meningkatnya tata kelola organisasi | Pengelolaan atau penyelenggaraan pemerintahan/ birokrasi yang efektif dan efisien | Penerapan birokrasi yang efektif dan efisien |

*Sumber : Hasil Analisa*