

# RENCANA KERJA TAHUN 2019

( RENJA )

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT

TAHUN 2018

## **KATA PENGANTAR**

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

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

Dengan disusunnya RENJA Badan Kepegawaian Daerah 2019 ini maka BKD telah mempunyai rencana rinci dan telah dijabarkan dengan skala prioritas dan sesuai dengan dokumen Renstra tahun 2016-2021.

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

Padang, 2018  
Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
Provinsi Sumatera Barat



**YULITAR, SH**  
Pembina Utama Madya  
NIP. 19590710 198809 1 001

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang .....	I-1
1.2. Landasan Hukum.....	I-2
1.3. Maksud dan Tujuan.....	I-3
1.4. Sistematika Penulisan .....	I-4
BAB ....II HASIL EVALUASI PELAKSANAAN PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU	
2.1. Hasil Evaluasi Pelaksanaan Tahun 2017 dan Capaian.....	II-1
2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah .....	II-37
2.3. Isu – Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi...	II-41
2.4. Review Terhadap Rancangan Awal RKPD .....	II-42
2.5. Penelaahan Usulan Program Dan Kegiatan.....	II-43
BAB III TUJUAN, SASARAN PROGRAM KEGIATAN	
3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional .....	III-1
3.2. Tujuan Dan Sasaran Renja BKD.....	III-2
3.3. Program dan Kegiatan .....	III-3
BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH	
BAB V PENUTUP	
LAMPIRAN Tabel T.C.29	
Tabel T.C.30	
Tabel T.C.31	
Tabel T.C.32	
Tabel T.C.33	



# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### 1.1. LATAR BELAKANG

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

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

Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019 yang berfungsi sebagai dokumen perencanaan tahunan, penyusunannya dengan memperhatikan seluruh aspirasi pemangku kepentingan pembangunan melalui penyelenggaraan Musrenbang tahunan yang diselenggarakan secara berjenjang untuk keterpaduan Rancangan Renja SKPD.

Namun saat ini RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 dan Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 perlu dilakukan penyempurnaan terkait penyesuaian terhadap SKPD baru di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat sesuai Peraturan

Daerah Provinsi Sumatera Barat tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Sesuai amanat tersebut, pada tahun 2019 ini Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah bergabung dengan Sekretariat KORPRI (susunan perangkat saat ini adalah menjadi sub bidang pada SKPD BKD) harus menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019. Renja SKPD merupakan dokumen rencana pembangunan SKPD yang berjangka waktu 1 (satu) tahun guna mengoperasionalkan RKPD yang disertai dengan upaya mempertahankan dan meningkatkan capaian kinerja pelayanan masyarakat yang sudah dicapai oleh SKPD, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Rencana Kerja BKD Provinsi Sumatera Barat tahun 2019, merupakan rencana pembangunan tahunan yang pada dasarnya disusun untuk mewujudkan visi BKD Provinsi Sumatera Barat tahun 2016 – 2021 seperti yang tertuang dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 – 2021 yaitu : “MENJADI PENGELOLA KEPEGAWAIAN DAERAH YANG PROFESIONAL”

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

1. Mewujudkan Manajemen SDm Aparatur yang bersih dan bebas KKN dan Pelayanan Kepegawaian yang prima
2. Mewujudkan tata kelola (pada BKD) yang baik

Rencana Kerja (Renja) BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019 akan dijadikan sebagai pedoman dan rujukan dalam menyusun program dan kegiatan BKB Provinsi Sumatera Barat tahun 2019 yang telah ditetapkan Prioritas Pembangunan Daerah, yang mengarah pada

pencapaian sasaran-sasaran pembangunan yang dalam penyusunannya juga memperhatikan program dan kebijakan dari Pemerintah Pusat yang dilaksanakan di daerah.

## 1.2. LANDASAN HUKUM

Dasar Hukum penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019 adalah :

- a. Undang-Undang Nomor 61 tahun 1958 tentang pembentukan daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau Jo Peraturan Pemerintah Nomor 29 tahun 1979;
- b. Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian;
- c. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Pengelolaan Keuangan Negara;
- d. Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004, tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- e. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, tentang Pemerintahan Daerah;
- f. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004, tentang Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
- g. Undang-Undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025;
- h. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- i. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;

- j. Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- k. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan tentang Tata cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan, Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
- l. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 3 Tahun 2008, tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Barat sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 10 Tahun 2014 tentang Perubahan Ketiga Atas Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Barat;
- m. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008, tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005-2025;
- n. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 6 Tahun 2016, tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021;
- o. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 5 Tahun 2011, tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2010-2015;
- p. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat;
- q. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah;



- r. Peraturan Gubernur Nomo 35 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Pokok Badan Kepegawaian Daerah.

### 1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

Rencana Kerja BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019 dimaksudkan menetapkan dokumen perencanaan yang memuat program dan kegiatan pembangunan daerah yang menjadi tolok ukur penilaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama Tahun 2019.

Sedangkan tujuan dari disusunnya Renja BKD Tahun 2019 :

1. Acuan BKD dalam mengoperasionalkan RKPDP Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019 sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam rangka mencapai visi dan misi.
2. Merumuskan program dan kegiatan pembangunan BKD Provinsi Sumatera Barat selama tahun 2019.

### 1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

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

#### **BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN LALU**

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Tahun 2017 dan Capaian Renstra SKPD, memuat kajian (review) terhadap hasil evaluasi pelaksanaan Renja SKPD tahun lalu (tahun n-2) dan perkiraan capaian tahun berjalan (tahun n-1), mengacu pada APBD tahun berjalan yang seharusnya pada waktu penyusunan Renja SKPD sudah disahkan. Selanjutnya dikaitkan dengan pencapaian target Renstra SKPD

berdasarkan realisasi program dan kegiatan pelaksanaan Renja SKPD tahun-tahun sebelumnya.

- 2.2. Analisis Kinerja Pelayanan SKPD, berisikan kajian terhadap capaian kinerja pelayanan SKPD sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.6 tahun 2008 dan Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007. Jika indikator yang dikaji, disesuaikan dengan tugas dan fungsi masing-masing SKPD, serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kinerja pelayanan.
- 2.3. Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD, berisikan uraian mengenai: Se jauh mana tingkat kinerja pelayanan SKPD dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan SKPD, Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi SKPD, Dampaknya terhadap capaian visi dan misi kepala daerah, terhadap capaian program nasional/internasional, seperti SPM dan MDGs (Millenium Development Goals), Tantangan dan peluang serta Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun yang direncanakan.
- 2.4. Review terhadap Rancangan Awal SKPD, berisikan perbandingan antara rancangan awal RKPd dengan hasil analisis kebutuhan serta penjelasan mengenai alasan proses tersebut dilakukan.
- 2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat. Dalam bagian ini diuraikan hasil kajian terhadap program/kegiatan yang diusulkan para pemangku kepentingan, baik dari kelompok masyarakat terkait langsung

dengan pelayanan provinsi, LSM, asosiasi-asosiasi, perguruan tinggi maupun dari SKPD Kabupaten/Kota yang langsung ditujukan kepada SKPD maupun berdasarkan hasil pengumpulan informasi SKPD dari penelitian lapangan dan pengamatan pelaksanaan musrenbang kecamatan.

### BAB III TUJUAN, SASARAN DAN KEBIJAKAN PEMBANGUNAN TAHUN 2019

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

### BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

### BAB V PENUTUP

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

## BAB II

# HASIL EVALUASI RENJA OPD TAHUN LALU

---

### 2.1.EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN 2017 DAN CAPAIAN RENSTRA OPD,

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

Rencana Kerja BKD Provinsi Sumatera Barat adalah penjabaran perencanaan tahunan dan Rencana Strategis BKD tersebut. Tercapai tidaknya pelaksanaan kegiatan–kegiatan atau program yang telah disusun dapat dilihat berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah. Akuntabilitas merupakan suatu bentuk perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.

Terkait dengan hal tersebut, penyusunan Rencana Kerja (RENJA) BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019 mengacu pada hasil evaluasi pelaksanaan Renja BKD Tahun 2017 dan perkiraan capaian Tahun 2018.

Tercapai atau tidaknya target Renstra yang telah ditetapkan didasarkan pada realisasi program dan kegiatan pelaksanaan Renja Tahun 2017 dan Tahun 2018 . Hasil evaluasi pelaksanaan Renja BKD dan Capaian Renstra BKD disajikan dalam tabel lampiran Rekapitulasi Hasil Pelaksanaan Renja BKD dan Pencapaian Renstra BKD s/d Tahun 2018.

#### Penetapan Indikator Kinerja

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

#### Capaian Analisis Kinerja

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

#### PENGUKURAN PENCAPAIAN KINERJA TAHUN 2017

Pengukuran Kinerja adalah pengukuran hasil atau tingkat keberhasilan individu secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu

dan telah disepakati bersama. Dalam “Membangun Kinerja”, disebutkan bahwa kinerja mencakup tiga komponen penting yaitu hasil kerja, proses kerja dan satuan waktu kerja. Hasil kerja merupakan perbandingan antara target normatif organisasi dengan realisasi yang dicapai. Sedangkan proses kerja berkaitan dengan serangkaian aktivitas dalam organisasi. Satuan waktu kerja berkaitan dengan kapan dilakukan pengukuran kinerja. Untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagai berikut:

1. Jika indikator sasaran mempunyai makna progres positif, maka skala penilaian pengukuran yang digunakan sebagai berikut:

Skor	Rentang Capaian	Kategori Capaian
4	Lebih dari 100%	Sangat baik
3	75% sampai 100%	Baik
2	55% sampai 75%	Cukup
1	Kurang dari 55%	Kurang

2. Sebaliknya bila indikator sasaran mempunyai makna progres negatif, maka skala yang digunakan sebagai berikut:

Skor	Rentang Capaian	Kategori Capaian
1	Lebih dari 100%	Kurang
2	75% sampai 100%	Cukup
3	55% sampai 75%	Baik
4	Kurang dari 55%	Sangat baik

Pengukuran kinerja melihat seberapa jauh kinerja yang telah dihasilkan dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan yang telah direncanakan. Adapun elemen pada suatu pengukuran kinerja antara lain:

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi
4. Evaluasi kinerja

Sesuai dengan penetapan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari sasaran strategis yaitu :

1. Meningkatnya kualitas Pengelolaan manajemen SDM aparatur
2. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian
3. Meningkatnya tata kelola Organisasi

Dari 3 sasaran strategis yang telah ditetapkan sebagai kinerja pada BKD, maka akan diukur kinerja berdasarkan indikator-indikator yang telah ditargetkan dan dirinci sesuai program/kegiatan tahun anggaran 2017 yang terdapat pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Hasil pengukuran pencapaian kinerja tahun 2017 sesuai sasaran strategis adalah dengan menetapkan indikator capaian kinerja sebagai berikut:

1. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan.
2. Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%.
3. Nilai Indeks Kepuasan masyarakat

4. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu.
5. Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja
6. Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan.

Capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1  
Pengukuran Capaian Kinerja  
BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun Anggaran 2017

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur	a. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan b. Persentase OPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	88,00% 87,00%	88,46% 82,00%	100,52% 94,25%
Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur					97.39%
2	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	a. Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) b. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	88,00% 90,00%	75.52% 99.27%	85.82% 110.30%
Rata-rata prosentase meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian					98.06%
3	Meningkatnya tata kelola organisasi	a. Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja b. Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/keuangan	BB 90,00%	BB 96.10%	100% 106,78%
Rata-rata prosentase meningkatnya Tata Kelola Organisasi					103,39%



Pada tabel di atas mengenai pengukuran capaian kinerja berdasarkan sasaran strategis yaitu 2 (dua) sasaran strategis berhasil dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan atau dengan kategori nilai "Baik" dengan nilai 97.39% dan 98.06% sedang 1 (satu) sasaran strategis yaitu meningkatnya tata kelola organisasi berhasil melebihi target capaian dengan nilai 103.39% dengan kategori sangat baik.

Sasaran strategis tahun 2017 ini telah dilakukan penyempurnaan yang cukup signifikan dengan sasaran strategis tahun 2016 dan disesuaikan dengan Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021 yang bepedoman pada RPJMD tahun 2016-2021. Penyempurnaan strategis mengupayakan pencapaian outcome terhadap tujuan yang ingin dicapai. Penyempurnaan strategis tersebut dilakukan dengan metode mengcascade semua parameter yang menjadi core bisnis bidang kepegawaian. Tahun 2016 jumlah sasaran strategis terdiri atas 5 sasaran dengan 15 indikator kinerja. Sedang untuk tahun 2017 terdiri atas 3 sasaran dengan 6 indikator kinerja. Jika dibandingkan dengan capaian kinerja sasaran tahun 2016, terdapat 3 (tiga) sasaran yang berkategori "Baik" dan 2 (dua) sasaran berkategori "sangat Baik".

Oleh karena itu terhadap berbagai target capaian kinerja yang tercapai, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat harus melakukan langkah konkrit untuk menganalisis dan mengevaluasi agar dapat dilakukan perbaikan-perbaikan penanganan di masa mendatang terutama untuk indikator Indeks Kepuasan Masyarakat dimana respondennya mempunyai kategori tersendiri

oleh pihak ketiga sebagai pengukur Indeks Kepuasan Masyarakat Kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah.

Dari capaian kinerja diatas, dapat dibandingkan hasil pengukuran realisasi dan capaian kinerja tahun 2015 s/d 2017 (sesuai sasaran strategis) sebagai berikut:

Tabel 2.2.

Hasil Pengukuran Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2015 s/d Tahun 2017

N O.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% REALISASI KINERJA			% CAPAIAN KINERJA		
			2015	2016	2017	2015	2016	2017
1	2	3					4	5
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur	a. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	84.41	87,91	88.46	99.31	102.22	100.52
		b. Persentase OPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	77.55	81,63	82	96.94	96,04	94,25
2	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	a. Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM	83.25	94,50	75,52	95.14	109,88	85,82
		b. Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	-	98,24	99.27	-	111,64	110.3

3	Meningkatnya tata kelola organisasi	a. Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja	-	BB	BB	-	100	100
		b. Persentase Capaian Realisasi Fisik dan Keuangan Pengelolaan Program/Kegiatan		99,67	96.1		110,74	106.78
Rata-rata capaian kinerja						97.13	105.09	103.39

Dari perbandingan realisasi indikator kinerja tahun 2017 dengan 2016 dan 2015 dapat dijelaskan, bahwa terdapat perbedaan pengukuran indikator. Jika dibandingkan rata-rata capaian kinerja tahun 2017, 2016 dan 2015 yaitu: 103.39%, 105.09%, 97.13% . Untuk tahun 2015, indikator Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu dan Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja belum dimasukkan kedalam indikator kinerja.

## ANALISIS DAN EVALUASI CAPAIAN KINERJA

### Pembahasan Pencapaian Kinerja Per Sasaran

#### I. Sasaran : Meningkatkan kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur

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;

Pengadaan PNS di Instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan pada penetapan kebutuhan PNS. Dalam Peraturan Pemerintah Tahun 2017 tentang Manajemen PNS Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS berdasarkan analisis Jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Penyusunan kebutuhan PNS harus mendukung pencapaian tujuan Instansi Pemerintah. Penyusunan kebutuhan PNS untuk jangka waktu 5 (lima) tahun berdasarkan rencana strategis Instansi Pemerintah. Penyusunan kebutuhan PNS dengan mempertimbangkan dinamika/ perkembangan organisasi Kementerian/Lembaga/Instansi Pemerintahan.

Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan diantaranya:

Jabatan Administrasi, khusus pada Jabatan Pelaksana;

1. Jabatan Fungsional Keahlian, khusus pada JF ahli pertama dan JF ahli muda; dan
2. Jabatan Fungsional Keterampilan, khusus pada JF pemula dan terampil.

Adapun Rincian kebutuhan PNS setiap tahun disusun berdasarkan:

Hasil analisis Jabatan dan hasil analisis beban kerja;

1. Peta Jabatan di masing-masing unit organisasi yang menggambarkan ketersediaan dan jumlah kebutuhan PNS untuk setiap jenjang Jabatan; dan
2. Memperhatikan kondisi geografis daerah, jumlah penduduk, dan rasio alokasi anggaran belanja pegawai.

Kebutuhan PNS secara nasional ditetapkan oleh Menteri pada setiap tahun, setelah memperhatikan pendapat menteri yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang keuangan dan pertimbangan teknis Kepala BKN. Berikutnya Hasil penyusunan kebutuhan PNS 5 (lima) tahunan yang telah disampaikan oleh PPK Instansi Pemerintah kepada Menteri dan Kepala BKN dengan melampirkan dokumen rencana strategi Instansi Pemerintah berikutnya disampaikan oleh PPK Instansi Pemerintah kepada Menteri dan Kepala BKN paling lambat akhir bulan Maret tahun sebelumnya.

## 2. Pengadaan PNS;

Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Administrasi dan/atau Jabatan Fungsional dalam suatu instansi pemerintah. Pengadaan PNS di instansi pemerintah dilakukan berdasarkan

penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri. Pengadaan PNS dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan peningkatan menjadi PNS.

### 3. Pangkat dan Jabatan;

Pengangkatan PNS dalam jabatan ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai.

PNS dapat berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Instansi Daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja. PNS dapat diangkat dalam jabatan tertentu pada lingkungan instansi Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang pangkat atau jabatan disesuaikan dengan pangkat dan jabatan di lingkungan instansi Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

### 4. Pengembangan Karir PNS;

Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi (teknis, manajerial dan sosial kultural), penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah, dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Dalam mengembangkan kompetensi, PNS diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain di pusat dan

daerah, pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun.

5. Pola Karier;

Untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional. Setiap Instansi Pemerintah menyusun pola karier PNS secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional.

6. Promosi;

Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan.

7. Mutasi;

Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar Instansi Daerah, antar Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.

8. Penilaian Kinerja PNS;

Penilaian kinerja PNS digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan

sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

#### 9. Penggajian dan Tunjangan;

Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Gaji dimaksud dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan. PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas yang meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan.

#### 10. Penghargaan;

PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan, berupa:

- a. Tanda kehormatan;
- b. kenaikan pangkat istimewa;
- c. Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
- d. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan;
- e. PNS yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan Undang-Undang ini.

#### 11. Disiplin;

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.

Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.



PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

12. Pemberhentian;

PNS diberhentikan dengan hormat karena:

- a) Meninggal dunia;
- b) Atas permintaan sendiri;
- c) Mencapai batas usia pensiun;
- d) Perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pension dini; atau
- e) Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.

PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.

PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:

- a) Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana

kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;

- c) Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- d) Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

PNS diberhentikan sementara, apabila:

- a) Diangkat menjadi pejabat negara;
- b) Diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau
- c) Ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.

#### 13. Pensiun dan Tabungan Hari Tua;

Batas usia Pensiun PNS yaitu:

- a) 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi;
- b) 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi;
- c) Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi Pejabat Fungsional.

#### 14. Perlindungan;

Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:

- a. Jaminan kesehatan;
- b. Jaminan kecelakaan kerja;
- c. Jaminan kematian;

d. Bantuan hukum.

Bantuan hukum berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

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.

Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur merupakan sasaran yang akan dicapai dalam perencanaan strategis lima tahunan melalui indikator-indikator dan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 2.3  
Pengukuran Capaian Kinerja  
Pada Sasaran Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur  
Tahun 2017

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur	a. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan b. Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	88,00% 87,00%	88.46% 82,00%	100.52% 94,25%
Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur					97,39

Pada tabel 3.2 capaian kinerja pada sasaran Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur, berdasarkan hasil pengukuran indikator kinerja dengan progress positif yaitu 97,39% atau tergolong dengan kategori nilai baik.

Berdasarkan sasaran "Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur", upaya Badan Kepegawaian Daerah untuk mencapai sasaran tersebut diatas didukung melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Pengelolaan Jabatan Fungsional PNS
2. Pengelolaan dan pemberian bantuan pendidikan aparatur
3. Penataan dan pengelolaan dokumen/peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian
4. Penataan pegawai pemerintah provinsi Sumatera Barat
5. Pemetaan Potensi Pegawai
6. Penyusunan Rencana Kebutuhan Pegawai
7. Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar
8. Rapat Koordinasi Kepegawaian
9. Pendampingan Seleksi Penerimaan calon Praja IPDN
10. Pembekalan PNS yang akan Purna Tugas
11. Pemberian Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya
12. Pengelolaan Mutasi Jabatan
13. Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja
14. Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II
15. Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS
16. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Aparatur

17. Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi
18. Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT)
19. Rapat Teknis Pengurus Korps Organisasi Profesi ASN
20. Advokasi dan Bantuan Hukum bagi Anggota Korps Organisasi Profesi ASN
21. ASN-Preneurship bagi Anggota Korps Organisasi Profesi ASN
22. Peringatan HUT Korps Organisasi Profesi ASN
23. Seleksi ASN untuk Pekan Olahraga Nasional Korps Organisasi Profesi ASN
24. Peningkatan supremasi hukum Korps ASN
25. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran 1 sebagai berikut:

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

Berdasarkan Undang-undang Aparatur Sipil Negara 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 ( Peraturan Pemerintah Nomor : 100 Tahun 2000).

Eselon adalah tingkatan jabatan struktural, yang mana jabatan struktural juga merupakan jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi,

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

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

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

Sekaitan dengan maksud diatas, pencapaian terhadap sasaran meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur, dilakukan pengukuran terhadap indikator kinerja Persentase formasi jabatan struktural yang terisi

sesuai dengan kompetensi jabatan. Sesuai dengan ketentuan yang ada pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, sekaitan dengansyarat-syarat menduduki jabatan struktural telah dilakukan tes pemetaan potensi. Tes pemetaan potensi merupakan proses pengujian yang dilakukan untuk mengetahui potensi yang dimiliki oleh setiap PNS, sehingga penempatan Pegawai Negeri sesuai minat dan kompetensi yang dimilikinya.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 61 tahun 2011 tentang pengangkatan PNS dalam dan dari jabatan struktural pasal 7 berbunyi hasil pemetaan potensi PNSD yang akan dipromosikan ke jabatan struktural yang lebih tinggi, sekurang-kurangnya bernilai cukup. Sampai dengan tahun 2017 terhadap 1066 pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, terdapat 943 pejabat struktural dengan kompetensi bernilai minimal cukup, dimana realisasinya indikator kinerja ini adalah 88,46% dari target kinerja sebesar 88%. Sehingga didapatkan capaian kinerja indikator persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan sebesar 100,52%. Capaian kinerja indikator ini telah melampaui target yang ditetapkan. Hal ini disebabkan karena adanya kebijakan pengulangan tes pemetaan bagi jabatan struktural yang belum mencapai nilai cukup.

Jika dibandingkan dengan Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan pada tahun 2016 dapat direalisasikan sebanyak 87,91% dari target sebesar 86% sehingga capaian kinerja indikator ini pada tahun 2016 adalah 102,22%. Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan pada tahun 2017

turun sebesar 1.7% dibandingkan tahun 2016 karena BKD menaikkan target capaian sedangkan PNS yang mengisi formasi jabatan struktural telah banyak melakukan tes pemetaan, dengan perbandingan sebagai berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2016	Tahun 2017
persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	87,91 %	88.46%

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.



Pencapaian sasaran meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM Aparatur kepegawaian diukur dengan indikator Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%. Berdasarkan data dan perhitungan terhadap 50 OPD di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat terdapat 41 OPD yang sesuai dengan formasi minimal 70% berdasarkan pada penempatan Jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu yang sesuai dengan analisa jabatan dan analisa beban kerja (ABK) dan sebanyak 9 OPD yang belum sesuai dengan formasi minimal 70 % berdasarkan pada penempatan jabatan Fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu yaitu RSUD Pariaman, Dinas PSDA, Dinas Perumahan Rakyat dan Pemukiman, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Lingkungan Hidup, Badan Penelitian dan Pengembangan, Satpol PP, RSJ HB Saanin dan Dinas Informasi dan Komunikasi. Dari 9 OPD yang belum sesuai dengan formasi 70 % disebabkan belum rampungnya penyusunan penempatan Jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu yang sesuai dengan analisa jabatan dan analisa beban kerja (ABK) pada Biro Organisasi.

Jika dibandingkan dengan tahun 2016, SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70% berdasarkan pada penempatan Jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu yang sesuai dengan analisa jabatan dan analisa beban kerja (ABK). Berdasarkan data dan perhitungan terhadap 49 SKPD, terdapat 40 SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%. SKPD yang tidak mencapai kesesuaian formasi minimal 70% adalah 9 SKPD yakni Biro Hukum, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi, Dinas Pariwisata dan Ekonomi kreatif, DPKD, RSJ HB Saanin, Sekretariat Bakorluh, Sekretariat KORPRI dan Sekretariat KPID. Dari 9 SKPD yang tidak mencapai kesesuaian formasi minimal 70% disebabkan karena adanya moratorium pegawai dan banyaknya PNS yang pensiun. Sesuai dengan target kinerja sebesar 85%, dapat terealisasi sebesar 81,63%. Sehingga capaian kinerja indikator ini adalah sebesar 96,04%.

Bila dibandingkan dengan capaian Pada tahun 2016 terjadi peningkatan realisasi kinerja sebesar 0,37% dengan hasil sebagai berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2016	Tahun 2017
Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%	81,63 %	82.00%

Kedepan akan dilakukan penataan pegawai untuk mengatasi kesesuaian formasi dilingkungan OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

## 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 administratif 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.

Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur merupakan sasaran yang akan dicapai dalam perencanaan strategis lima tahunan melalui indikator-indikator dengan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut;

Tabel 2.4  
Pengukuran Capaian Kinerja  
Pada Sasaran kualitas Pelayanan kepegawaian  
Tahun 2017

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian	a. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat b. Persentase Layanan Administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	88,00 % 90,00%	75,52% 99.27%	85,82% 110.30%
Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian					98.06%

Dari pengukuran capaian kinerja meningkatnya kualitas Pelayanan Kepegawaian tahun 2017, untuk indikator Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), Badan Kepegawaian Daerah menargetkan sebesar 88% dan terealisasi 75,52%, sehingga capaian kinerjanya yaitu 85,82% atau bermakna progress positif dengan kategori "baik". Sedang untuk indicator Persentase Layanan Administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu menargetkan sebesar 90 % dan terealisasi 99.27% sehingga capaian kinerjanya yaitu 110.3% atau bermakna progress positif dengan kategori "sangat baik".

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

Berdasarkan sasaran "Meningkatnya kualitas Pelayanan Kepegawaian", upaya Badan Kepegawaian Daerah untuk mencapai sasaran tersebut diatas didukung melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Pengelolaan Administrasi Status Kepegawaian
2. Survey Kepuasan Masyarakat
3. Standar Pelayanan Kepegawaian
4. Pengelolaan kenaikan pangkat PNS
5. Pembinaan Kenaikan Pangkat PNS
6. Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS
7. Pemindahan dan Penempatan PNS
8. Pengelolaan dan Pengembangan SIMPEG SKPD
9. Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai
10. Pengelolaan Tata Naskah Pegawai

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran 2 sebagai berikut:

#### 1. Indikator Kinerja : Nilai Indek 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 aparaturn 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.

Pada Tahun 2017 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat menetapkan sebanyak 180 orang responden guna mengukur Indeks Kepuasan masyarakat Badan Kepegawaian Sumatera Barat. Pengukuran menggunakan 18 unsur mutu pelayanan yang dituangkan dalam beberapa kriteria penilaian antara lain indeks per unsur pelayanan dan prioritas peningkatan kriteria kualitas pelayanan.

Untuk mengetahui jumlah Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) ada tiga tahapan atau langkah atau metode pengolahan data yang harus dikerjakan. Pertama dengan melihat jumlah kualitas pelayanan yang diperoleh dari nilai yang diberikan oleh responden untuk ke-18 unsur kualitas pelayanan.

Formula mendapatkan nilai ini masih mengacu pada ketentuan KEPMEN-PAN No.25 tahun 2004, yang dianggap masih relevan dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai acuan yaitu dengan memberikan rentang skor antara 1-4. Skor 1 kriterianya apabila prosedur pelayanan tidak sederhana atau tidak mudah. Skor 2 apabila prosedur pelayanan (kurang mudah), skor 3 (mudah) dan skor 4 (sangat mudah). Skor pada masing-masing unsur pelayanan itu dijumlahkan berdasarkan responden yang memberikan skor.

Kemudian tahap kedua dengan melihat IKM yang dihitung dengan menggunakan bobot nilai rata-rata tertimbang, dimana formulanya adalah setiap unsur pelayanan dari 18 unsur memiliki penimbang yang sama dengan rumus:

$$\begin{aligned}\text{Bobot Nilai rata-rata Tertimbang} &= \text{Jumlah bobot dibagi jumlah unsur} \\ &= 1/18 \\ &= 0.056\end{aligned}$$

Metode ketiga, yakni dengan melihat IKM yang menggunakan pendekatan nilai rata-rata tertimbang dengan total dari nilai persepsi perunsur dibagi dengan total unsur yang terisi dikali dengan nilai penimbang yaitu 25.

Melalui 3 metode itulah diketahui IKM di Badan Kepegawaian daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat. Berikut dijelaskan uraian tentang 18 mutu pelayanan IKM pada Badan Kepegawaian daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat yang diperoleh dari 180 responden. Untuk memperoleh nilai Indeks rata-rata ke-18 unsur pelayanan, masing-masing skor yang

telah dijumlahkan dibagi dengan jumlah responden, sebagaimana tabel berikut:

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

No	Unsur Pelayanan	Nilai Unsur Pelayanan	X 0.083
1	Kesamaan persyaratan pelayanan dengan jenis pelayanan	3.07	0.07
2	Kemudahan prosedur pelayanan	3.07	0.17
3	Lamanya waktu dan penyelesaian pelayanan	2.53	0.14
4	Ketepatan waktu jadwal pelayanan	2.97	0.17
5	Kesesuaian biaya pelayanan yang dikeluarkan dengan biaya yang telah ditetapkan	3.33	0.19
6	Kesesuaian hasil pelayanan dengan harapan	2.92	0.16
7	Kedisiplinan petugas selama proses pelayanan	2.97	0.17
8	Kesopanan dan keramahan petugas dalam memberi pelayanan	3.03	0.17
9	Kepedulian petugas dalam memberikan pelayanan	2.99	0.17
10	Keadilan mendapatkan pelayanan	2.99	0.17
11	Tanggung jawab petugas pelayanan	3.07	0.17
12	Kesesuaian layanan dengan maklumat pelayanan	2.96	0.17
13	Keterampilan petugas dalam melayani	3.05	0.17
14	Kemudahan prosedur pengaduan pelayanan	2.98	0.17
15	Keberlanjutan pengaduan	3.07	0.17



	pengaduan di instansi		
16	Kenyamanan sarana prasana pelayanan pendukung	3.01	0.17
17	Kelengkapan jenis pelayanan yang disediakan	2.92	0.16
18	Kemudahan memperoleh informasi setiap jenis pelayanan	3.02	0.17
<b>Indeks</b>			<b>3.02 (75,25%)</b>

Dari tabel diatas menunjukkan Nilai Indeks Total adalah 3,02. Dengan demikian, maka untuk menentukan nilai IKM adalah nilai indeks dikali dengan dasar unit pelayanan yang ditetapkan standarnya = 25. Hasil dari perkalian nilai indeks pelayanan dengan 25 ini memiliki interval atas 4 kategori dengan kisaran:

No	Nilai Interval Konversi IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	25,00 – 43,75	D	Tidak baik
2	43,76 – 62,50	C	Kurang Baik
3	62,51 – 81,25	B	Baik
4	81,26 – 100,00	A	Sangat Baik

Dari hasil evaluasi indeks kepuasan masyarakat dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat adalah:

- A. Nilai IKM setelah dikonversi =  $3.02 \times 25 = 75,52$
- B. Mutu Pelayanan = B
- C. Kinerja unit pelayanan = Baik

Dari jumlah unsur kualitas pelayanan, nilai tertinggi diperoleh dari 1 unsur yaitu unsur ke-5 Kesesuaian Biaya Pelayanan yang dikeluarkan dengan dengan skor 599. Sedangkan kualitas unsur pelayanan terendah diperoleh unsur ke-3 yaitu lamanya waktu penyelesaian pelayanan dengan perolehan skor 455.

Dari unsur kesesuaian biaya pelayanan dimana mayoritas responden 58,9% menyatakan sesuai, 37.2% menyatakan sangat sesuai dan hanya 0,6% yang menyatakan tidak sesuai. Ini membuktikan bahwa unsur kesesuaian biaya pelayanan yang dikeluarkan dengan biaya yang telah ditetapkan sangat memuaskan, karena untuk semua pelayanan yang dikeluarkan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat tidak dikenakan biaya atau gratis. .

Sedangkan untuk lamanya waktu penyelesaian pelayanan yang merupakan unsur ke-3 pada BKD Provinsi Sumatera Barat menempati peringkat terendah dengan skor 455. Penilaian masyarakat terhadap unsur lamanya waktu penyelesaian pelayanan dengan skor 455 dengan persentase sebagian besar menjawab cepat (47,2%) yang menjawab tidak terlalu lama 46,7 % tetapi hanya 3,9 % yang menyatakan sangat cepat. Hal ini menjadi prioritas perbaikan pada masa yang akan datang karena mendapatkan skor rendah.

Lebih jauh tentang IKM yang didasarkan pada 18 jenis unsur pelayanan dapat juga digambarkan bahwa secara keseluruhan kedelapan belas unsur mutu pelayanan dari penilaian yang diberikan oleh 180 orang responden memiliki total skor yang berisar antara 455-599. Sesuai

dengan urutan skor tertinggi hingga terendah, secara garis besar ke-18 jenis unsur pelayanan dapat dikelompokkan ke dalam 4 kategori kelompok skor berdasarkan Indeks unsur pelayanan.

Kelompok skor indeks 1 terdiri dari 1 unsur yaitu kesesuaian biaya pelayanan yang dikeluarkan dengan biaya yang telah ditetapkan (unsur ke-5) mendapatkan skor 599.

Kelompok skor indeks 2 terdapat 14 unsur yaitu kesamaan persyaratan pelayanan dengan jenis pelayanan (unsur ke-1) mendapat skor 553, kemudahan prosedur pelayanan (unsur ke-2) mendapat skor 553, tanggung jawab petugas pelayanan (unsur ke-11) mendapat skor 552, keberlanjutan pengaduan pelayanan di instansi (unsur ke-15) mendapat skor 552, keterampilan petugas dalam melayani (unsur ke-13 mendapat skor 549, kesopanan dan keramahan petugas dalam memberikan pelayanan (unsur ke-8) mendapat skor 546, kemudahan memperoleh informasi setiap jenis pelayanan (unsur ke-18) mendapat skor 543, kenyamanan sarana prasarana pendukung (unsur ke-16) mendapat skor 542, kepedulian petugas dalam memberikan pelayanan (unsur ke-9) mendapat skor 538, keadilan mendapat pelayanan (unsur ke-10) mendapat skor 538, kemudahan prosedur pengaduan pelayanan (unsur ke-14) mendapat skor 536, ketepatan waktu jadwal pelayanan (unsur ke-4) mendapat skor 535, kedisiplinan petugas selama proses pelayanan (unsur ke-7) mendapatkan skor 535, dan kesesuaian layanan dengan maklumat pelayanan (unsur ke-12) mendapatkan skor 533.

Kelompok skor indeks 3 terdapat 2 unsur yaitu kesesuaian hasil pelayanan dengan harapan (unsur ke-6) mendapatkan skor 526, dan kelengkapan jenis pelayanan yang disediakan (unsur ke-17) mendapatkan skor 525.

Kelompok skor indeks 4 terdapat 1 unsur yaitu lamanya waktu penyelesaian pelayanan (unsur ke-3) mendapatkan skor 455.

Berdasarkan keempat skor indeks tersebut, kesesuaian biaya pelayanan yang dikeluarkan dengan biaya yang telah ditetapkan (unsur ke-5) termasuk dalam kategori skor indeks 1 (599). Unsur ini berada pada kategori skor indeks tertinggi. artinya unsur ini masyarakat telah merasa sangat puas karena semua pelayanan yang dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat tidak dikenakan biaya atau gratis. Sedangkan untuk skor indeks terendah yaitu lama waktu penyelesaian pelayanan (unsur ke-3) termasuk dalam kategori skor indeks 4 (455). lamanya waktu pelayanan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat karena pelayanan yang dilakukan berkaitan dengan instansi lain. Misalnya proses Kenaikan pangkat pegawai. bagi pegawai Negeri Sipil yang berada di daerah Kabupaten/kota dokumen kenaikan pangkat golongan IV saja yang diproses melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat.

Bagi kenaikan pangkat periode April, maka dokumen kenaikan pangkat diserahkan ke Badan kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat mulai bulan Desember. Kemudian tim verifikasi dari Badan Kepegawaian

Daerah (BKD) provinsi Sumatera Barat akan memeriksa kelengkapan berkas atau dokumen. Kalau berkas dinyatakan lengkap, maka akan dibuatkan surat pengantar ke BKN Pekanbaru untuk dimintakan nomor surat persetujuan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Bagi penerbitan SK daftar seluruh pegawai negeri sipil yang mengajukan kenaikan pangkat, ditandatangani oleh Gubernur Sumatera Barat. Dan untuk menerbitkan SK Kenaikan Pangkat untuk masing-masing pegawai negeri sipil, dilakukan oleh kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat. Dan sebelum bulan April sudah bisa diterbitkan SK kenaikan pangkatnya.

Sedangkan bagi dokumen kenaikan pangkat yang dinyatakan tidak lengkap/kekurangan bahan, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat akan mengirimkan surat pemberitahuan kekurangan bahan melalui Badan Kepegawaian Daerah masing-masing kabupaten/kota agar disampaikan ke Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Pelaksanaan semua jenis layanan yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Tetapi dari proses tersebut dapat dilihat bahwa, lama proses output/penerbitan SK tidak bisa ditentukan sendiri oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat secara pasti karena semua proses penyelesaian terkait dengan instansi dan pejabat yang lain. Demikian juga dengan jenis pelayanan yang lainnya, akan berkaitan dengan instansi dan pejabat yang berwenang yang bukan berada pada

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat. Lama proses dengan instansi ataupun pejabat berwenang lainnya. Bisnis proses dengan instansi ataupun pejabat berwenang lainnya menjadi catatan penting dalam proses layanan BKD, karena bagaimanapun hal ini diluar kewenangan BKD untuk mengaturnya. Dan lamanya waktu penyelesaian pelayanan ini menjadikan unsur ini mendapatkan nilai terendah dari responden.

Jadi dapat dikatakan bahwa meskipun secara umum dari 18 unsur kriteria indeks kepuasan masyarakat di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat memperoleh Predikat B atau Baik, namun tetap saja harus ada upaya lembaga untuk meningkatkan unsur yang memperoleh nilai rendah terutama untuk unsur lamanya waktu penyelesaian pelayanan.

Untuk mempermudah dalam menentukan unsur pelayanan yang akan diprioritaskan akan ditingkatkan kualitasnya, maka ke 18 unsur pelayanan akan dikelompokkan berdasarkan capaian skor tertinggi hingga terendah.

Jika dibandingkan dengan capaian kinerja tahun sebelumnya hasil pengukuran yang dilakukan terhadap indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat hasil pengukuran tersebut memberikan hasil dengan indeks sebesar 3.78 atau pada nilai interval IKM 3,26 – 4,00 dengan mutu pelayanan A (kinerja unit pelayanan “baik sekali”) atau 94,50%.

Perbandingan pengukuran indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tahun 2017 dengan 2016 adalah;

Indikator kinerja	Indeks Mutu Pelayanan	
	Tahun 2016	Tahun 2017
Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	3,78 (94,5)	3,02 (75,52)

Berdasarkan interval IKM, perbandingan mutu pelayanan tahun 2017 dan 2016 adalah B (Kinerja unit pelayanan Baik) dan A (kinerja unit pelayanan sangat baik). Turunnya pencapaian kinerja Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat sebesar 0.76 disebabkan pengukuran pada tahun 2017 dilakukan oleh pihak ketiga dimana pemilihan respondennya ditentukan dengan kriteria tersendiri oleh pihak ketiga yaitu Lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat Universitas Andalas Padang.

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

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

Pengelolaan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil ini merupakan pelayanan terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah

Provinsi, kabupaten/kota se-Sumatera Barat. Pengelolaan kenaikan pangkat di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat terdiri atas 2 (dua) periode yaitu Periode April dan Periode Oktober.

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

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

Selanjutnya Pengelolaan mutasi pindah dan penempatan PNS terdiri dari:

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

Sesuai maksud diatas dalam rangka pencapaian sasaran strategis meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian, salah satu indikator



kinerja yang tepat adalah Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu.

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

Jenis Pelayanan	Jml usul berkas yang diproses	Jml SK yang diterbitkan tepat waktu	Persentase
Kenaikan Pangkat	5712 usul	5587 SK	97.81%
Pindah dan Penempatan PNS	1140 usul	1140 SK	100%
Pensiun PNS	926 usul	926 SK	100%
Rata-rata			99.27%

Pada tabel diatas, indikator kinerja Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu menargetkan sebesar 90,00%, sementara realisasinya adalah sebesar 99.27%, sehingga capaian kinerja untuk indikator ini sebesar 110.23%. Pencapaian indikator kinerja dengan kategori "sangat baik".

Jumlah SK pensiun yang dikelola/menjadi kewenangan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah sebanyak 926 SK dan semua SK tersebut diterbitkan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan dengan rincian sebagai berikut:

1. Pensiun APS sebanyak 76 Provinsi dan 89 orang Kab/kota ;

2. Pensiun dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai BUP ke BKN sebanyak 613 orang;
3. Pensiun dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai BUP ke Sekneg sebanyak 44 orang;
4. Pensiun janda/duda sebanyak 34 orang;
5. Pensiun dengan hormat dengan MPP sebanyak 70 orang.

Jumlah SK PNS pindah yang dikelola oleh BKD Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2017, dengan rincian sebagai berikut:

1. Pindah masuk provinsi dari kab/kota sebanyak 109 orang
2. Pindah guru sebanyak 168 orang
3. Pindah antar kab/kota sebanyak 379 orang
4. Pindah dari kab/kota ke prov lain sebanyak 212 orang
5. Pindah dari prov lain ke kab/kota Sumbang sebanyak 123 orang
6. Pegawai yang dipekerjaka sebanyak 9 orang
7. Perpanjangan pegawai yang dipekerjakan sebanyak 7 orang
8. Pindah antar OPD sebanyak 126 orang
9. Pindah masuk provinsi dari provinsi lain sebanyak 2 orang
10. Pindah masuk provinsi dari pusat sebanyak 5 orang

Untuk usul kenaikan pangkat yang diproses dengan rincian sebagai berikut:

1. Usul ke BKN Pekanbaru sebanyak 5550 usulan dan di acc sebanyak 5.435
2. Usul ke BKN Jakarta sebanyak 162 orang dan di acc sebanyak 152 orang.

Untuk tahun 2017, tiga variabel layanan administrasi kepegawaian yaitu Persentase usul Kenaikan Pangkat yang diselesaikan tepat waktu, Persentase usul pensiun yang diterbitkan tepat waktu, jumlah SK pindah dan rekomendasi pindah yang diterbitkan tepat waktu dengan masing-masing realisasinya 97,81%, 100% dan 100% (rata-rata = 99.27%).

Dan jika dilakukan perbandingan indikator tersebut untuk tahun 2016 masing- masing realisasinya 97,45%, 100%, 100% dengan perbandingan realisasi kinerja adalah sebagai berikut:

Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2016	Tahun 2017
Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	98,24%	99.27%

Dari tabel perbandingan diatas, capaian kinerja tahun 2017 meningkat sebesar 1.03% juga melampaui target yang ditetapkan. Peningkatan ini disebabkan karena adanya pengalihan wewenang yang merubah volume kenaikan pangkat.

### 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 dengan pengukuran capaian kinerja sebagai berikut;

Tabel 2.6  
Pengukuran Capaian Kinerja  
Pada Sasaran Meningkatnya Tata Kelola Organisasi  
Tahun 2017

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya tata Kelola Organisasi	a. Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja b. Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan	BB 90%	BB 96.10%	100% 106.78%
Rata-rata prosentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan Tata Kelola Organisasi					103.39

Pengukuran capaian kinerja Meningkatnya tata kelola organisasi tahun 2017, menggunakan indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dan

persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan. Untuk indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja, Badan Kepegawaian Daerah menargetkan kategori BB dan terealisasi BB sehingga capaian kerjanya yaitu 100% atau bermakna progress positif dengan kategori "sangat baik". Sedang untuk indikator Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan yang dilaksanakan tepat waktu menargetkan sebesar 90 % dan terealisasi 96.10% sehingga capaian kerjanya yaitu 106,78% atau bermakna progress positif dengan kategori "sangat baik".

Berdasarkan sasaran "Meningkatnya Tata Kelola Organisasi", upaya Badan Kepegawaian Daerah untuk mencapai sasaran tersebut diatas didukung melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

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 bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
9. Penyediaan makanan dan minuman
10. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah dan dalam daerah
11. Penyediaan Jasa Informasi, Dokumentasi dan Publikasi
12. Penyediaan Jasa Pembinaan Mental dan Fisik Aparatur

13. Pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor
14. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
15. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
16. Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur
17. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan/perlengkapan kantor
18. Pemeliharaan rutin/berkala instalasi/jaringan
19. Pengadaan komputer dan jaringan komputerisasi
20. Pemeliharaan rutin/berkala komputer dan jaringan komputerisasi
21. Pendataan dan pengelolaan dokumen/arsip
22. Pengelolaan, pengawasan dan pengendalian asset OPD
23. Pengadaan Pakaian dinas Beserta Perlengkapannya
24. Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan
25. Penyusunan perencanaan dan penganggaran program/kegiatan OPD
26. Penatausahaan keuangan
27. Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realiasi kinerja OPD

Berikut analisa dan evaluasi indikator kinerja sasaran 3 sebagai berikut:

#### 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 reuiu atas laporan kinerja instansi pemerintah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah menyusun Laporan Kinerja dan selanjutnya telah dilakukan evaluasi oleh Inspektorat Daerah. Evaluasi dilaksanakan dengan melakukan reuiu dan wawancara terhadap penerapan manajemen

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

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

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi atas Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah BKD Provinsi Sumatera Barat Nomor 02.03/INSP-LKj/III-2017 tanggal 16 Maret 2017 oleh Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat memperoleh nilai 73.48% kategori BB dengan pengertian sangat baik,

akuntabel, berkinerja baik, memiliki system manajemen kerja yang andal, dengan rincian:

No	Aspek Penilaian	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	24.91%
2	Pengukuran kinerja	18.44%
3	Pelaporan kinerja	12,85%
4	Evaluasi internal	6,84%
5	pencapaian kinerja organisasi	10.45%
	Nilai total	73.48% (BB)

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

Jika dibandingkan nilai sakip tahun 2016, berdasarkan hasil laporan evaluasi Sakip BKD Nomor 06.03/INSP-LAKIP/IV-2016 tanggal 6 April 2016 oleh Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat, nilai Sakip BKD sebesar 72,41 % kategori BB dengan pengertian sangat baik, akuntabel, berkinerja baik memiliki sistem manajemen kerja yang andal . Indikator kinerja Nilai evaluasi SAKIP BKD tahun 2016 dan tahun 2017 memperoleh capaian yang sama seperti perbandingan pada tabel berikut:



Indikator kinerja	Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2016	Tahun 2017
Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB (72,41%)	BB (73,48%)

Jika dibandingkan antara realisasi kinerja tahun 2016 dengan tahun 2017 terjadi peningkatan sebesar 1.07 % meskipun peningkatannya tidak signifikan.

## 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.

Pada tahun 2017, target yang ditetapkan untuk indikator persentase dan realisasi fisik dan keuangan pengeluaran program/kegiatan adalah sebesar 90% dengan rincian realisasi fisik sebesar 100 % dan keuangan sebesar 92,21%. Dari capaian diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh program/kegiatan terlaksana dengan baik sesuai target/output yang diharapkan. Untuk capaian keuangan hanya 92.21% terdapat 7,79% anggaran pada badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang

bersisa dan merupakan efisiensi anggaran dan tidak terealisasinya anggaran 2 kegiatan yaitu Rekrutmen CPNS dan Pendampingan Praja IPDN karena perubahan mekanisme dari pusat. Berdasarkan realisasi fisik dan keuangan, rata-rata capaian kinerja realisasi fisik dan keuangan mencapai 106.78%.

Jika dibandingkan pencapaian kinerja untuk sasaran meningkatnya Tata Kelola Organisasi tahun 2017 sebesar 106,78% dengan 2 (dua) indikator kinerja sedang tahun 2016 sebesar 99,67% dengan 5 (lima) indikator kinerja

Indikator kinerja	Capaian Realisasi kinerja (%)	
	Tahun 2016	Tahun 2017
persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan	99,67%	106.78%.

persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan tahun 2017 meningkat sebesar 7.11 %.

### Evaluasi Program / Kegiatan Tahun 2017

Anggaran Tahun 2017 BKD Provinsi Sumatera Barat sebesar Rp 17,042,502,114,- (termasuk perubahan). Dari jumlah dana tersebut terealisasi sebesar Rp 15,714,514,028,- dengan capaian kinerja fisik rata-rata sebesar 100% dan capaian kinerja keuangan sebesar 92.21%.

Dari realisasi capaian kinerja Tahun 2017 berdasarkan hasil pengukuran indikator kinerja dapat dievaluasi sebagai berikut:

1. Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM Aparatur

A. Indikator Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70 %, Pada indikator sasaran ini target yang telah ditetapkan adalah sebesar 87% dan terealisasi 82% sehingga capaian kinerja 94.25%. Dari capaian kinerja, target yang ditetapkan belum tercapai. Hal ini disebabkan karena masih belum rampungnya penyusunan penempatan Jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu yang sesuai dengan analisa jabatan dan analisa beban kerja (ABK) pada 9 OPD di lingkup Pemerintah Provinsi Sumatera Barat oleh Biro Organisasi dan masih terjadi moratorium pegawai dan banyaknya PNS yang pension.

Indikator sasaran ini didukung program/kegiatan:

1. Pengelolaan Jabatan Fungsional PNS

Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya penetapan angka kredit yang akurat direncanakan sebanyak 400 orang, dan dapat direalisasi sebanyak 1.099 orang dengan tingkat capaian kinerja 274,75%. Kenaikan capaian kinerja yang tinggi disebabkan pengalihan kewenangan dengan penambahan PNS provinsi sebanyak lebih kurang 13.000 orang.

2. Pengelolaan dan pemberian bantuan pendidikan aparatur

Kegiatan ini merupakan penyediaan dana bagi PNS untuk mengikuti pendidikan pada Perguruan Tinggi Negeri dengan dana APBD

Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Program pendidikan yang diikuti PNS tugas belajar tersebut antara lain:

- S2 : 17 orang (lanjutan APBD dan cost sharing)

Target PNS yang mengikuti pendidikan tahun 2017 adalah 15 orang, realisasi 15 orang (lanjutan APBD dan cost sharing), dengan capaian kinerja 100%.

### 3. Penataan dan pengelolaan dokumen/peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya aturan yang jelas dan tepat tentang kepegawaian dan telah dihasilkan 6 aturan bidang kepegawaian dengan capaian kinerja 100%.

### 4. Pemetaan Potensi Pegawai

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya informasi mengenai potensi pegawai melalui pemetaan potensi dengan target untuk 4000 orang, realisasi 4000 orang, maka capaian kinerja adalah 100%.

### 5. Penyusunan Rencana Kebutuhan Pegawai

Kegiatan ini direncanakan untuk penyusunan formasi SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, yang akan menyediakan informasi kebutuhan pegawai yang akurat, dengan capaian kinerja 100%

### 6. Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar

Hasil dari kegiatan ini yaitu belum terlaksananya CPNS yang lulus sesuai formasi karena masih berlakunya moratorium penerimaan CPNS untuk Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

## 7. Rapat Koordinasi Kepegawaian

Hasil dari kegiatan ini adalah:

- Terlaksananya Rapat Koordinasi Kepegawaian Pemerintah Provinsi dengan Kabupaten/Kota se-Sumatera Barat di Kota Sawahlunto dengan peserta Rakor ini adalah Pejabat Pengelola Kepegawaian kabupaten/kota dan SKPD Provinsi sebanyak 100 orang.
- Menghadiri Rakor Kepegawaian Pemerintah Provinsi dengan Kabupaten/Kota se-Sumatera Barat yang ke-II di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
- Dari Rakor ini diperoleh kesepakatan antara Provinsi dengan kabupaten/kota dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian

Dari hasil diatas, maka capaian kinerja adalah sebesar 100%.

## 8. Pembekalan PNS yang akan Purna Tugas

Hasil dari kegiatan ini meningkatnya pengetahuan dan keterampilan PNS yang akan memasuki purna tugas sebanyak 25 orang dan telah terealisasi sebanyak 25 orang, dengan capaian kinerja 100%.

## 9. Pemberian Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya

Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya pemberian tanda kehormatan Satyalencana Karya Satya sebanyak 300 orang dan diusulkan sebanyak 1.019 orang. Dari 1.019 PNS yang diusulkan, yang sudah diproses sebanyak 170 orang terealisasi sebanyak 300 orang dengan capaian kinerja 100%.

## 10. Pengelolaan Mutasi Jabatan

Hasil yang dicapai dari kegiatan ini adalah pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebanyak 8 orang dan Jabatan Administrasi sebanyak 126 orang

#### 11. Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai adalah tersedianya laporan evaluasi pelaksanaan penilaian prestasi kerja di lingkungan Pemprov Sumbar dengan tingkat capaian kinerja 100%

#### 12. Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II

Pada tahun 2017 ini, jumlah PNS Provinsi Sumatera Barat yang mengikuti Ujian Dinas Tk.1 sebanyak 77 orang dan lulus 68 orang sedangkan yang mengikuti Ujian Dinas Tk.II sebanyak 12 orang dan lulus 12 orang, jadi dari 89 PNS yang ditargetkan lulus Ujian Dinas adalah 80 orang dengan tingkat capaian kinerja 89,88%.

#### 13. Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS

Jumlah PNS yang mengikuti Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat tahun 2017 sebanyak 93 orang dari 80 orang yang ditargetkan (capaian kinerja 116,25%). Namun yang dinyatakan lulus seleksi sebanyak 57 orang, dan artinya hanya 57 orang tersebut yang memenuhi persyaratan untuk dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### 14. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Aparatur

Hasil dari kegiatan ini tersedianya laporan penilaian kinerja pejabat struktural dan staf di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dengan target 1000 orang, realisasinya 1151 orang, maka capaian kinerja adalah 115,10%.

15. Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi

Dari kegiatan ini, telah dilakukan pemberian penghargaan untuk PNS berprestasi sebanyak 4 orang, dengan capaian kinerja 100%.

16. Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT)

Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT) bagi aparatur di lingkungan Pemprov Sumbar sebanyak 25 orang dengan 120 JPL dan terealisasi sebanyak 25 orang dengan capaian kinerja 100%

17. Rapat Teknis Pengurus Korps Organisasi Profesi ASN

Hasil dari kegiatan ini terlaksananya jumlah anggota dewan pengurus Korpri yang mengikuti peningkatan penataan kelembagaan dan organisasi Korpri.

18. Advokasi dan Bantuan Hukum bagi Anggota Korps Organisasi Profesi ASN

Hasil dari kegiatan ini terlaksananya bantuan hukum terhadap anggota Korps Organisasi Profesi ASN sebanyak 1 kasus.

19. ASN-Preneurship bagi Anggota Korps Organisasi Profesi ASN

Hasil dari kegiatan ini terlaksananya ASN yang menerima pembinaan kewirausahaan anggota Korps organisasi profesi ASN Sebanyak 50 orang.

20. Peringatan HUT Korps Organisasi Profesi ASN

Hasil dari kegiatan ini terlaksana upacara HUT Korps Organisasi profesi ASN.

21. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS

Hasil dari kegiatan ini adalah terlaksananya Sidang Majelis Pertimbangan Pegawai (MPP) dalam rangka penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS. Dari 6 kali sidang MPP yang telah dilaksanakan dihasilkan jumlah PNS yang dijatuhi hukuman disiplin sebanyak 24 orang (ringan 15 orang, sedang 6 orang, berat 3 orang), izin perceraian 39 orang, dengan capaian kinerja sebesar 100%.

## 22. Workshop penanganan kasus-kasus kepegawaian

Hasil dari kegiatan ini adalah terselesaikannya kasus pelanggaran disiplin dan telah diselesaikan sebanyak 19 kasus dengan capaian kinerja 100%

## 2. Meningkatnya Kualitas Layanan Kepegawaian

A. Indikator Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), Pada indikator sasaran ini target yang telah ditetapkan adalah sebesar 88% dan terealisasi 75.52% sehingga capaian kinerja 85.82%. Dari capaian kinerja, target yang ditetapkan belum tercapai. Hal ini disebabkan oleh pengukuran pada tahun 2017 dilakukan oleh pihak ketiga dimana pemilihan respondennya ditentukan dengan kriteria tersendiri oleh pihak ketiga yaitu Lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat Universitas Andalas Padang.

Indikator sasaran ini didukung oleh kegiatan:

1. Pengelolaan Administrasi status kepegawaian
2. Survey kepuasan masyarakat
3. Standar pelayanan kepegawaian



B. Indikator Persentase Layanan Kepegawaian yang dilaksanakan Tepat Waktu, Pada indikator sasaran ini target yang telah ditetapkan adalah sebesar 90% dan terealisasi 99.27% sehingga capaian kinerja 110.3%. Dari capaian kinerja, target yang ditetapkan telah telah terlampaui. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya pegawai yang mengurus SK karena adanya pengalihan wewenang yang merubah volume kenaikan pangkat. Indikator sasaran ini didukung oleh kegiatan:

1. Pengelolaan kenaikan pangkat PNS

Hasil dari kegiatan ini terlaksana usulan kenaikan pangkat yang diselesaikan tepat waktu. Thun 2017 jumlah usulan kenaikan pangkat sebanyak 962 orang dan memenuhi syarat 933 untuk lingkungan Pemprov. Sumbar sedang untuk pemerintahan Kab/kota yang diusulkan kenaikan pangkat sebanyak 1290 dan yang memenuhi syarat sebanyak 1190 orang dan dapat diselesaikan tepat waktu dengan capaian kinerja 100%

2. Pembinaan kenaikan pangkat PNS

Kegiatan ini merupakan pembinaan kepada 19 Kabupaten/Kota agar terwujud penetapan kenaikan pangkat PNS secara tepat waktu, dengan capaian kinerja 100%.

3. Pengelolaan Pensiun dan kenaikan pangkat pengabdian PNS

Hasil yang dicapai dari kegiatan Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian Pegawai Negeri Sipil ini adalah diterbitkannya Surat Keputusan Kenaikan Pangkat Pengabdian dan Pensiun

Pegawai Negeri Sipil direncanakan sebanyak 400 Surat Keputusan terealisasi sebanyak 926 Surat Keputusan dengan tingkat capaian kinerja sebesar 231,50%.

#### 4. Pemindahan dan penempatan PNS

Hasil dari kegiatan ini adalah jumlah PNS yang dipindahkan dan ditempatkan direncanakan sebanyak 1000 orang dan dapat direalisasi sebanyak 1223 orang dengan tingkat capaian kinerja 122,30%.

#### 5. Pengelolaan dan pengembangan system informasi layanan kepegawaian (SIMPEG) OPD

Hasil dari kegiatan ini adalah terciptanya Simpeg dengan 1 Aplikasi dan data base dan telah terealisasi dengan capaian kinerja 100%

#### 6. Pengelolaan kartu identitas pegawai

Hasil dari kegiatan ini adalah terfasilitasinya pembuatan kartu identitas pegawai sebanyak 424 PNS (dari target 400 PNS) yaitu berupa Karpeg 135 PNS, Karis 103 PNS, Karsu 186 PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, dengan capaian kinerja 106%%.

#### 7. Pengelolaan tata naskah pegawai

Hasil dari kegiatan ini adalah terkelolanya tata naskah Kepegawaian sebanyak 8000 file (target 8000 file, dengan capaian kinerja 100%) PNS di lingkungan Provinsi Sumatera Barat.

B. Indikator Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja, Pada indikator sasaran ini target yang telah ditetapkan adalah BB dan terealisasi BB

sehingga capaian kinerja 100%. Dari capaian kinerja, target yang ditetapkan tercapai. Indikator sasaran ini didukung oleh kegiatan:

1. Penyediaan jasa surat menyurat

Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pengelolaan surat menyurat kantor selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100%.

2. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik

Hasil dari kegiatan ini adalah terpenuhinya kebutuhan listrik, telpon, air dan jaringan internet, SIPKD dan SAPK yang online, dengan capaian kinerja 100%.

3. Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya tabung pemadam kebakaran pada kantor Badan Kepegawaian Daerah, dengan capaian kinerja 100%.

4. Penyediaan jasa kebersihan, pengamanan dan sopir kantor

Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pemeliharaan kebersihan kantor, dengan capaian kinerja adalah 100%.

5. Penyediaan alat tulis kantor

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya Alat tulis kantor untuk kelancaran pelaksanaan tugas, dengan capaian kinerja 100%.

6. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya barang-barang cetakan seperti kertas kop, map, amplop, dan lain-lain, serta tersedianya biaya penggandaan untuk pelaksanaan kegiatan BKD yang akan

menunjang pelayanan administrasi perkantoran, dengan capaian kinerja 100%.

7. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya alat-alat dan komponen listrik untuk penerangan bangunan kantor, dengan capaian kinerja 100%.

8. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya biaya untuk langganan surat kabar dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan wawasan aparatur, dengan capaian kinerja 100%.

9. Penyediaan makanan dan minuman

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya biaya makan minum untuk penyelenggaraan rapat-rapat rutin kantor dalam rangka pelaksanaan manajemen kepegawaian, dengan capaian kinerja 100%.

10. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah dan dalam daerah

Dari kegiatan ini tersedia dana untuk pelaksanaan koordinasi dan konsultasi dalam rangka pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah, sedangkan untuk capaian kinerja adalah sebesar 100%.

11. Penyediaan Jasa Informasi, Dokumentasi dan Publikasi

Realisasi dari kegiatan ini berdasarkan peliputan-peliputan bidang kepegawaian yang dilakukan media cetak/elektronik, dengan capaian kinerja 100%.

12. Penyediaan Jasa Pembinaan Mental dan Fisik Aparatur

Pelaksanaan kegiatan ini terdiri dari pelaksanaan senam dan wirid untuk PNS di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Rendahnya capaian realisasi pelaksanaan kegiatan ini karena terdapat efisiensi belanja wirid.%.

13. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional

Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pemeliharaan kendaraan dinas (2 unit mobil dan 2 unit motor) selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100%.

14. Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur

Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pemeliharaan meubelie kantor selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100%.

15. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan/perlengkapan kantor

Hasil dari kegiatan ini adalah terwujudnya pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kantor selama 1 tahun, dengan capaian Kinerja 100%.

16. Pemeliharaan rutin/berkala instalasi/jaringan

Hasil dari kegiatan ini terwujudnya pemeliharaan instalasi dan jaringan listrik, telepon dan air, dengan capaian Kinerja 100%.

17. Pemeliharaan rutin/berkala komputer dan jaringan komputerisasi

Dari kegiatan ini diperoleh 2 unit PC, 4 unit laptop, 2 unit printer yang akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan BKD, dengan capaian kinerja 100%.

18. Pengadaan Pakaian dinas Beserta Perlengkapannya

Keluaran dari kegiatan ini adalah tersedianya pakaian dinas untuk PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah sebanyak 85 orang, dengan capaian kinerja 100%.

19. Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan

Kegiatan ini telah melakukan pengiriman PNS pada Badan Kepegawaian Daerah untuk mengikuti Bintek Kepegawaian ke BKN, Kemendagri, dan pelatihan pengadaan barang dan jasa. Hasil dari kegiatan ini adalah meningkatnya profesional PNS di bidangnya, dengan capaian kinerja 100%.

C. Indikator Persentase Capaian Realisasi fisik dan keuangan pengelolaan Pada indikator sasaran ini target yang telah ditetapkan sebesar 90% dan terealisasi 96,1% sehingga capaian kinerja 106.78%. Dari capaian kinerja, target yang ditetapkan telah terlampaui. Hal ini disebabkan seluruh program/kegiatan terlaksana dengan baik sesuai target/output yang diharapkan. Untuk capaian keuangan hanya 92.21% terdapat 7,79% anggaran pada badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang bersisa dan merupakan efisiensi anggaran dan tidak terealisasinya anggaran 2 kegiatan yaitu Rekrutmen CPNS dan Pendampingan Praja IPDN

karena perubahan mekanisme dari pusat. Indikator sasaran ini didukung oleh kegiatan:

1. Penyusunan perencanaan dan penganggaran program/kegiatan OPD

Hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya dokumen perencanaan dan penganggaran pada BKD seperti Renstra, Renja, RKT, RKA, DPA dan DPPA, dengan capaian Kinerja 100%.

2. Penatausahaan keuangan OPD

Hasil dari kegiatan ini terwujudnya pengelolaan keuangan Kantor sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dengan output berupa laporan keuangan akhir tahun, semester dan bulanan yang menghasilkan capaian Kinerja 100%.

3. Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja OPD

Hasil dari kegiatan ini tersedianya laporan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah selama 1 tahun, dengan capaian kinerja 100%. Rendahnya realisasi keuangan pelaksanaan kegiatan ini karena terdapat sisa anggaran dari belanja honorarium operator Simbangda.

## IMPLIKASI TERHADAP CAPAIAN RENSTRA BKD 2016-2021

### EVALUASI CAPAIAN RENSTRA BKD 2016-2021

Melalui evaluasi kinerja akan dihasilkan gambaran dan informasi mengenai nilai kinerja yang berhasil dicapai organisasi. Capaian kinerja organisasi dapat

dinilai dengan skala pengukuran tertentu. Informasi capaian kinerja dapat dijadikan feedback dan reward-punishment, penilaian kemajuan organisasi dan dasar peningkatan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

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

Pada tahun 2017 pelaksanaan RPJMD tahun 2016-2020, setelah dilakukan evaluasi terhadap dokumen perencanaan pada SKPD BKD ditemukan beberapa kebijakan dan sasaran strategis serta indikator kinerja yang harus disusun kembali sejalan dengan perubahan cascading

.Sehubungan dengan hal tersebut, perlu dilakukan revisi terhadap Renstra tahun 2016-2021, agar kinerja dapat dicapai sesuai target yang telah ditetapkan melalui pengukuran kinerja per triwulan nantinya.

Dengan adanya pengukuran kinerja per triwulan, Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah melakukan evaluasi capaian kinerja, evaluasi program dan evaluasi kegiatan dengan mengacu dan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap capaian RPJMD 2016-2021.

Adapun pencapaian indikator kinerja secara keseluruhan yang berdasarkan pada pencapaian sasaran strategis RPJMD adalah sebesar 99,61%.



Hasil evaluasi kinerja nantinya dimanfaatkan untuk perbaikan perencanaan dan penganggaran di masa yang akan datang pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Dengan demikian menjadi jelas urgensi pengukuran kinerja yang merupakan tahapan sangat vital bagi keberhasilan implementasi manajemen strategis. Rencana strategis yang telah ditetapkan oleh organisasi membutuhkan wadah untuk mewujudkannya dalam bentuk aktivitas keseharian organisasi.

Dengan adanya pengukuran kinerja per triwulan, Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah melakukan evaluasi capaian kinerja, evaluasi program dan evaluasi kegiatan dengan mengacu dan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap capaian RPJMD 2016-2021.

Adapun pencapaian indikator kinerja secara keseluruhan yang berdasarkan pada pencapaian sasaran strategik RPJMD adalah sebesar 99,61%.

Hasil evaluasi kinerja nantinya dimanfaatkan untuk perbaikan perencanaan dan penganggaran di masa yang akan datang pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Dengan demikian menjadi jelas urgensi pengukuran kinerja yang merupakan tahapan sangat vital bagi keberhasilan implementasi manajemen strategis. Rencana strategis yang telah ditetapkan oleh organisasi membutuhkan wadah untuk mewujudkannya dalam bentuk aktivitas keseharian organisasi.

### Perkiraan pencapaian Tahun Anggaran 2018

Sedangkan untuk tahun berjalan yakni Anggaran tahun 2018 dengan usulan sebesar Rp.17,060,891,399,- terdiri atas:

- Belanja Tak Langsung : Rp. 8.294.150.088,-
- Belanja Langsung : Rp.8.766.741.311,-

diharapkan keberhasilan kinerja mencapai 100%, baik realisasi keuangan maupun realisasi fisik.

Dalam rangka mewujudkan tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016–2021, maka strategi dan kebijakan yang akan ditempuh BKD Provinsi Sumatera Barat pada Tahun 2017 adalah sebagai berikut :

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

Evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2018 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada lampiran Tabel T-C.29

## 2.2. ANALISIS KINERJA PELAYANAN SKPD

### Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi

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

Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Barat, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, struktur organisasi yang dibentuk terdiri dari:

1. Kepala Badan,
2. Sekretariat terdiri dari;
  - a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - b) Sub Bagian Keuangan
  - c) Sub Bagian Program
3. Bidang Formasi dan Informasi terdiri dari;
  - a) Sub Bidang Formasi dan Pengadaan
  - b) Sub Bidang Tata Naskah
  - c) Sub Bidang Data dan Informasi
4. Bidang Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun terdiri dari;
  - a) Sub Bidang Kepangkatan
  - b) Sub Bidang Pemindahan

- c) Sub Bidang Pensiun
- 5. Bidang Jabatan dan Kinerja ASN terdiri dari;
  - a) Sub Bidang Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi
  - b) Sub Bidang Jabatan Fungsional
  - c) Sub Bidang Kinerja ASN
- 6. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai terdiri dari;
  - a) Sub Bidang Disiplin dan Pembinaan
  - b) Sub Bidang Fasilitas Profesi ASN
  - c) Sub Bidang Kesejahteraan
- 7. Kelompok Jabatan Fungsional

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

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

- a) Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian,
- b) Perencanaan kepegawaiaan,
- c) Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma,

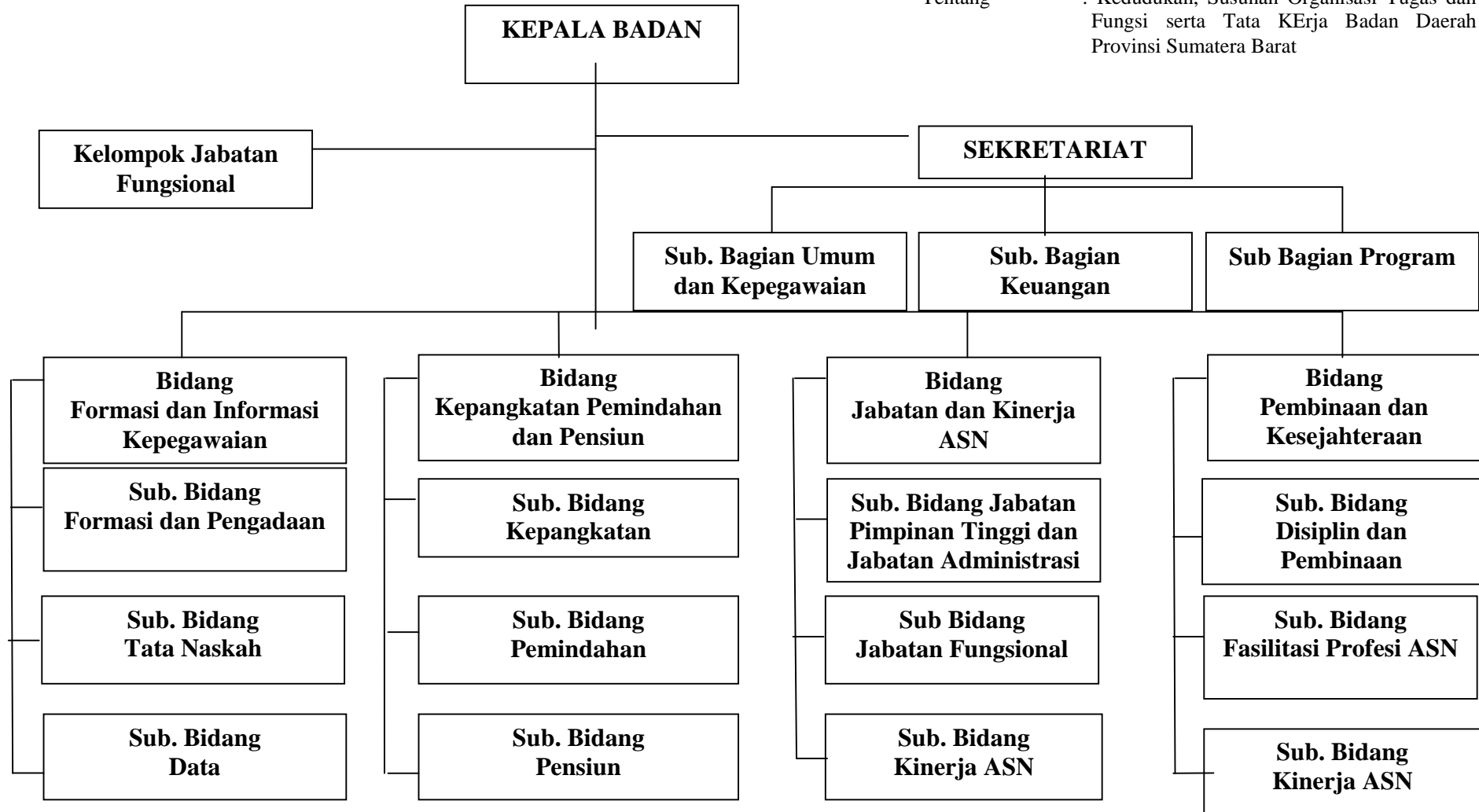
standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan,

- d) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian daerah,
- e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

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

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

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



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 indikator yang dikaji pada pelayanan formasi dan Informasi kepegawaian dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.7  
Pelayanan Formasi dan Informasi

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Persentase PNS yang didistribusikan dalam rangka penataan pegawai	90%		
2	Persentase SDM yang meningkat pengetahuannya dibidang layanan kepegawaian	NA		
3	Persentase inovasi layanan yang dikembangkan	NA		
4	Persentase layanan pengaduan yang ditindaklanjuti tepat waktu	90%		
5	Berkurangnya temuan pemeriksaan terhadap organisasi	15%		

## 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. Adapun indikator yang dikaji pada pelayanan Kepangkatan, Pemindahan dan Pensiun dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.8  
Pelayanan Kepangkatan, Pemindahan dan Pensiun  
BKD Provinsi Sumatera Barat

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Persentase SDM yang meningkat pengetahuannya dibidang layanan kepegawaian	NA		
2	Persentase indikator pelayanan publik yang terpenuhi	88%		
3	Persentase inovasi layanan yang dikembangkan	NA		
4	Persentase layanan pengaduan yang ditindaklanjuti tepat waktu	100%		
5	Berkurangnya temuan pemeriksaan terhadap organisasi	15%		



### 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. Adapun indikator yang dikaji Jabatan dan Kinerja ASN pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.9  
Pelayanan Jabatan dan Kinerja ASN  
BKD Provinsi Sumatera Barat

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1	- Persentase jabatan struktural yang terisi sesuai kompetensi	NA	
2	- Persentase capaian SKP sesuai PP 46/2011 dengan kategori baik	NA	
3	- Persentase SDM yang meningkat pengetahuannya dibidang layanan kepegawaian	NA	
4	- Persentase indikator pelayanan publik yang terpenuhi	88%	
5	- persentase inovasi layanan yang dikembangkan	NA	
6	- Persentase layanan pengaduan yang ditindaklanjuti tepat waktu	100%	
7	- Berkurangnya temuan pemeriksaan terhadap organisasi	5%	

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 2012-2017 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat:

Tabel 2.2.4  
Pelayanan Pembinaan dan Kesejahteraan  
BKD Provinsi Sumatera Barat

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1	- Persentase kehadiran PNS tepat waktu	82%	
2	- Persentase SDM yang meningkat pengetahuannya dibidang layanan kepegawaian	NA	
3	- Persentase indikator pelayanan publik yang terpenuhi	88%	
4	- persentase inovasi layanan yang dikembangkan	NA	
5	- Persentase layanan pengaduan yang ditindaklanjuti tepat waktu	100%	

6	- Berkurangnya temuan pemeriksaan terhadap organisasi	5%	
---	---	----	--

Sumber : Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan

Pelayanan hukuman disiplin PNS mengalami kenaikan yaitu angka 50 kasus pada tahun 2016, sedangkan pada tahun 2017 terdapat 24 kasus yang ditangani pada bidang disiplin dan pembinaan pada BKD Provinsi Sumatera Barat.

Secara umum Analisis Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat terlihat pada Lampiran Tabel T.C.30

### 2.3. ISU – ISU PENTING PENYELENGGARAAN TUGAS DAN FUNGSI SKPD

Dalam merumuskan isu-isu penting dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah, 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. Terkait dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah, tingkat kinerja pelayanan dengan kategori baik. Hal ini tergambar dari rata-rata capaian indikator kinerja sebagai berikut:

1. Pelayanan formasi dan Informasi dengan capaian kinerja ....
2. Pelayanan Kepangkatan, pemindahan dan pensiun dengan capaian kinerja ....
3. Pelayanan jabatan dan kinerja ASN dengan capaian kinerja ....
4. Pelayanan Pembinaan dan kesejahteraan dengan capaian kinerja ....

Dalam rangka sinergitas dan koordinasi perencanaan dan pelaksanaan pembangunan di bidang kepegawaian antara provinsi dengan kabupaten/kota maupun Kementerian/Lembaga telah dilakukan dalam bentuk Rapat Koordinasi dan konsultasi secara berkala untuk mencapai tujuan pembangunan. Adapun bentuk sinergitas dan koordinasi dalam rangka pencapaian kinerja pembangunan antara perangkat daerah provinsi dengan perangkat daerah kabupaten/kota serta dengan kementerian dan lembaga tergambar dari 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 2.10

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	87,91 %	-	-

	yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan			
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 yang dilaksanakan tepat waktu	97,84 %	-	-
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 %	-	-

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

1. Jumlah PNS yang secara kuantitas sudah cukup, akan tetapi tenaga administrative jumlahnya lebih besar dibandingkan dengan tenaga teknis/fungsional.
2. Rendahnya tingkat keprofesionalan aparatur, disebabkan tingginya tingkat angka pensiun sebesar 5% sementara sebagai gantinya yakni pegawai baru dan tenaga honor belum mampu untuk menjadi profesional karena belum mendapatkan pendidikan dan pelatihan.
3. Manajemen kepegawaian berbasis kompetensi, diperlukan sinergitas antara pengelola kepegawaian provinsi dengan kabupaten/kota agar pelayanan terhadap aparatur dan masyarakat dapat dilaksanakan dengan lancar.
4. Implementasi reward dan punishment sebagai alat pembinaan dan implementasi kedisiplinan pegawai, pemberian reward and punishment harus tepat dengan kriteria dan ukuran yang jelas serta dilaksanakan secara konsisten sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai
5. Kompensasi/Insentif berdasarkan kinerja pegawai, kondisi pendapatan saat ini belum berdasarkan kinerja atau prestasi pegawai, sehingga pegawai yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi berpendapatan sama. Hal ini mengakibatkan pegawai yang berprestasi merasa tidak diberi penghargaan. Untuk itulah, diperlukan suatu mekanisme pendapatan yang disesuaikan dengan kinerja individu yang didukung oleh sistem penilaian kinerja yang komprehensif sebagai dasar besaran pendapatan / tunjangan yang akan diterima oleh setiap pegawai.

6. Belum optimalnya pola pengembangan/pembinaan karir yang berdasarkan pada kualifikasi pendidikan, diklat dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

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

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

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

si Kepegawaian	tuntutan jabatan	Pegawai		jumlahnya lebih besar dibandingkan dengan tenaga teknis dan fungsional
Pengembangan Karir	Belum optimalnya pola pengembangan karir yang berdasarkan pada kualifikasi pendidikan, diklat dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	Diklat Pim III dan IV, Diklat Teknis, Assesment Pejabat Provinsi	Diklat Pim I dan II	Pola pengembangan karir masih belum didasarkan pada kompetensi pegawai dan kebutuhan organisasi
	Kurang minatnya PNS untuk berkarir dalam jabatan fungsional	Mengusah akan fasilitas untuk pemangku jabatan fungsional	Persyaratan untuk pengangkatan dalam jabatan fungsional	Belum banyaknya fasilitas yang diberikan pada pemegang jabatan fungsional
	Program pendidikan yang diminati dalam ijin belajar, mayoritas tidak sesuai dengan kompetensi organisasi	Surat edaran mengenai program pendidikan yang dibutuhkan oleh organisasi	Beasiswa dari sponsor dan Bappenas	Pegawai yang ijin belajar tidak dapat memberikan kinerja yang lebih optimal karena program yang diikuti tidak sesuai dengan kompetensi
Kesejahteraan dan Disiplin	Reward and punishment belum dapat diterapkan	Sosialisasi PP 53 tahun		Pengukuran evaluasi pengukuran



	secara adil dan berimbang	2010 Tentang Disiplin Pegawai		kinerja yang menjadi indikator utama
--	---------------------------	-------------------------------	--	--------------------------------------

Dampak terhadap pencapaian visi misi kepala daerah terhadap capaian program nasional/internasional

Dengan mempertimbangkan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat yaitu membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pemerintah Provinsi di bidang kepegawaian daerah, merumuskan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, Perencanaan dan pengembangan kepegawaian, 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, Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian daerah, Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan, maka visi pemerintah daerah pada tahun 2016-2021 yang hendak dicapai adalah:

“Terwujudnya Masyarakat Sumatera Barat Madani dan Sejahtera”.

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

1. Meningkatkan tata kehidupan yang harmonis, agamis, beradab dan berbudaya berdasarkan falsafah “Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah”;

Misi ini diarahkan untuk perubahan sikap mental yang lebih baik sesuai nilai-nilai agama, adat, budaya dan kearifan lokal ditengah kehidupan masyarakat, peningkatan kesalehan sosial, penguatan kelembagaan agama, adat dan budaya.

2. Meningkatkan tata pemerintahan yang baik, bersih dan professional;

Misi ini diarahkan untuk membangun tata pemerintahan yang baik, bersih dan professional untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mendorong partisipasi masyarakat dalam pembangunan. 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. Meningkatkan sumberdaya manusia yang cerdas, sehat, beriman dan berkualitas tinggi;

Misi ini diarahkan untuk membangun sumberdaya manusia yang cerdas, sehat, beriman, berkarakter, berkualitas tinggi, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dan berdaya saing dengan berlandaskan kesetaraan gender. Hal ini 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 keseluruh pelosok daerah dan lapisan masyarakat.

4. Meningkatkan ekonomi masyarakat yang tangguh, produktif, berbasis kerakyatan, berdaya saing regional dan global, dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya pembangunan daerah;

Misi ini diarahkan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat yang lebih tinggi dan merata dengan mengembangkan kegiatan ekonomi yang lebih produktif berbasis kerakyatan, mendorong sektor unggulan daerah dan memanfaatkan sumberdaya lokal untuk menghasilkan produk yang berdaya saing. Hal ini 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.

Misi ini diarahkan untuk penyediaan infrastruktur bagi peningkatan kegiatan ekonomi, pengembangan wilayah dan pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan sesuai dengan tata ruang daerah. Hal ini 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.

Adapun program prioritas dalam RPJMD 2016-2021 yang menjadi tanggung jawab BKD adalah Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur. Pada tahun 2017, rata-rata pencapaian kinerja yang telah ditetapkan dalam Renstra BKD 2016-2021 sebesar 103,39% dengan kategori sangat baik.

Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan perangkat daerah

Dalam proses identifikasi yang menguraikan kekuatan dan kelemahan yang meliputi struktur organisasi, sumber daya manusia, pembiayaan, sarana prasarana. Identifikasi akan melahirkan indikasi peluang dan tantangan dalam meningkatkan pelayanan perangkat daerah

Tantangan

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

Peluang

1. Era desentralisasi yang memacu pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas SDM aparaturnya.
2. Kemajuan teknologi, informasi dan komunikasi untuk menunjang peningkatan pelayanan kepegawaian.
3. 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.

#### 2.4. REVIEW TERHADAP RANCANGAN AWAL RKPD

Dari rancangan awal yang telah disusun pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah disesuaikan dengan perencanaan kinerja. Perencanaan Kinerja merupakan proses penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, yang akan dilaksanakan melalui berbagai kegiatan tahunan. Dalam Dokumen Rencana Kinerja memuat informasi tentang sasaran yang ingin dicapai berikut indikator kinerja sasaran, dan rencana capaiannya

yang merupakan representasi tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Di samping itu, dokumen rencana kinerja juga memuat informasi tentang program, kegiatan, serta kelompok indikator kinerja dan rencana capaiannya. Melalui dokumen kinerja ini akan diketahui keterkaitan antara kegiatan dengan sasaran, kebijakan dengan programnya, serta keterkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dengan rancangan awal Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Proses review tersebut sangat penting untuk dilakukan agar terjadi konsistensi dan sinkronisasi terhadap tujuan, sasaran seperti yang telah diuraikan diatas. Adanya review terhadap rancangan awal RKPD dapat dilihat dari perbandingan dokumen rancangan awal RKPD dengan hasil analisa kebutuhan sebagaimana terdapat pada Lampiran Tabel T.C.31.

Dari Tabel T-C.31 diatas terdapat beberapa perbedaan program/kegiatan pJakarta D.K.I.ada rancangan awal RKPD dengan hasil Analisa kebutuhan sebagai berikut:

1. Rancangan awal RKPD pada Program Pelayanan Administrasi Perkantoran, terdapat Kegiatan Penyediaan Jasa Pendukung Administrasi/Teknis Perkantoran, namun hasil Analisa kebutuhan terjadi perubahan dimana kegiatan tersebut ditiadakan. Hal ini disebabkan karena kegiatan ini bukan merupakan kegiatan prioritas, serta untuk efisiensi anggaran. Untuk kegiatan Penataan dan pengelolaan arsip muncul pada program Pelayanan Administrasi perkantoran yang sebelumnya terletak pada program peningkatan sarana dan prasarana aparatur. Hal ini disebabkan adanya perubahan nomenklatur program/kegiatan.
2. Rancangan awal RKPD pada Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur, terdapat kegiatan pengadaan Meubeleu, pengadaan alat studio dan alat komunikasi, pada hasil Analisa kebutuhan kegiatan tersebut ditiadakan karena belum kegiatan prioritas. Pada program ini juga muncul kegiatan baru berupa pengadaan kendaraan dinas dan pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor. Munculnya kegiatan ini karena adanya kebutuhan prioritas guna menunjang tercapainya sasaran peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian.
3. Rancangan awal RKPD pada program Peningkatan pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan, kegiatan Penyusunan perencanaan dan penganggaran program/kegiatan SKPD muncul pada program Baru yaitu Program Perencanaan, pengelolaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan dan

asset. Hal ini disebabkan adanya perubahan nomenklatur aplikasi system keuangan pada Badan Keuangan Daerah.

4. Munculnya program baru pada hasil Analisa kebutuhan yaitu berupa program Program Perencanaan, pengelolaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan dan asset dengan kegiatan berupa penyusunan dan penganggaran program/kegiatan SKPD yang sebelumnya terletak pada program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan serta kegiatan Pengelolaan, pengawasan dan pengendalian asset OPD yang sebelumnya terletak pada program Peningkatan sarana dan Prasarana Aparatur.. Terdapatnya penambahan program ini karena adanya perubahan nomenklatur aplikasi system penatausahaan keuangan Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat.
5. Rancangan awal RKPD pada Program Pmbinaan dan pembinaan dan pengembangan aparatur terdapat kegiatan Pengelolaan kegiatan kesejahteraan pegawai, standar pelayanan kepegawaian dan pembinaan pengembangan system informasi kepegawaian kabupaten/kota se-Sumatera Barat. Berdasarkan perubahan nomenklatur, kegiatan tersebut ditiadakan karena bukan merupakan kegiatan prioritas
6. Dengan terbitnya Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat, Badan Kepegawaian Daerah bertambah kewenangan yaitu bergabungnya Sekretariat KORPRI, maka muncul program baru yaitu Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dengan kegiatan pendukung berupa; peningkatan pentaan kelambagaan organisasi, seleksi ASN untuk Pekan



Olahraga Nasional Korps Organisasi Profesi ASN, Peningkatan seni baca Alquran bagi anggota Korps ASN, ASN-Preneurship bagi Anggota Korps Organisasi Profesi ASN, Advokasi dan Bantuan Hukum bagi Anggota Korps Organisasi Profesi ASN, peningkatan supremasi hukum korps ASN

## 2.5. PENELAAHAN USULAN PROGRAM DAN KEGIATAN MASYARAKAT

Rencana program merupakan cara untuk mendukung arah kebijakan yang telah ditetapkan. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam mendukung arah kebijakan telah menetapkan rencana program utama untuk program lima tahun ke depan. Dengan terbitnya Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat, usulan rencana Program sebelumnya yaitu usulan Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur yang mengakomodir kegiatan KORPRI dalam RPJM telah dimasukkan telah dimasukkan ke dalam program pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Selanjutnya penyusunan program/kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mempedomani program/kegiatan pemerintah pusat, sehingga tidak ada program/kegiatan bidang kepegawaian yang harus diusulkan masyarakat.

Usulan Program dan Kegiatan dari Para Pemangku Kepentingan Tahun 2019 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat terlampir pada Tabel T.C.32

# Tujuan, Sasaran Program Kegiatan

---

### 3.1 Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional

#### A. Telaahan terhadap RPJMN 2015-2019

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

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

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

#### a. Dimensi pembangunan manusia:

- Pendidikan
- Kesehatan
- Perumahan
- Mental/Karakter

b. Dimensi Pembangunan Sektor Unggulan:

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

c. Dimensi Pemerataan dan Kewilayahan

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

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

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

B. Arah Kebijakan Renstra BKN

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

### C. Arah kebijakan RPJP Provinsi Tahun 2005-2025

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

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

## 6. Pembangunan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup

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

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

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

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

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

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

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

#### E. Arah Kebijakan Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat

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

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

### 3.2 Tujuan Dan Sasaran Renja BKD Provinsi Sumatera Barat

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

Berdasarkan kewenangan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat di bidang kepegawaian serta mengacu kepada RPJMD Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021, tujuan yang akan dicapai dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019 adalah sebagai berikut :

- Misi pertama : Mewujudkan Manajemen SDM Aparatur yang bersih dan 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 : Meningkatnya tata kelola organisasi yang baik  
Tujuan : Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien  
Sasaran: : Meningkatnya tata kelola organisasi

### 3.3 Program dan Kegiatan

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

Berdasarkan hal di atas, Program Strategi Badan Kepegawaian Daerah adalah **Program Peningkatan Manajemen SDM Aparatur**

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

- 1 Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar
- 2 Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS
- 3 Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS
- 4 Pengelolaan Mutasi Jabatan
- 5 Pemetaan Potensi Pegawai
- 6 Pengendalian administrasi alih status dan pemindahan pegawai ASN
- 7 Pengelolaan Jabatan Fungsional PNS
- 8 Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi
- 9 Pelaksanaan Penilaian Kinerja PNS
- 10 Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II
- 11 Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS
- 12 Pembekalan PNS yang akan Purna Tugas

- 13 Pemberian Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya
- 14 Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
- 15 Penataan dan pengelolaan dokumen/peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian
- 16 Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai
- 17 Pengelolaan Administrasi Status Kepegawaian
- 18 Pengelolaan Tata naskah PNS
- 19 Penyusunan Formasi PNS Pemprov Sumbar
- 20 Rapat Koordinasi kepegawaian
- 21 Pembinaan kenaikan pangkat PNS kab/kota
- 22 Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja
- 23 Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian (SIMPEG) OPD
- 24 Penataan Pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Barat
- 25 Survey Kepuasan Masyarakat
- 26 Pendampingan Seleksi Penerimaan Calon Praja IPDN
- 27 Implementasi tambahan penghasilan dengan SKP online
- 28 Workshop penanganan kasus-kasus kepegawaian
- 29 Pembinaan ketahanan keluarga ASN Prov. Sumbar
- 30 Indeks Profesionalitas ASN
- 31 Rapat Teknis Pengurus Korps Organisasi Profesi ASN
- 32 Seleksi ASN untuk Pekan Olahraga Nasional Korps Organisasi Profesi ASN
- 33 ASN-Preneurship bagi Anggota Korps Organisasi Profesi ASN
- 34 Advokasi dan Bantuan Hukum bagi Anggota Korps Organisasi Profesi ASN
- 35 Peningkatan Supremasi Hukum Korps ASN
- 36 Peringatan HUT Korps Organisasi Profesi ASN
- 37 Pengembangan layanan informasi pindah PNS serta sinkronisasi kebijakan pemindahan PNS di Prov Sumbar
- 38 Pemutakhiran dan sinkronisasi data kepegawaian Prov.Sumbar
- 39 Bimbingan teknis jabatan fungsional

Berdasarkan hal di atas untuk pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah dan mewujudkan tujuan dan sasaran daerah, Tahun 2019 program yang akan dilaksanakan oleh BKD adalah :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran (12 Kegiatan)



2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur (11 Kegiatan)
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur (1 Kegiatan)
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya aparatur (1 Kegiatan)
5. Program peningkatan pengembangan sistem capaian sistem capaian kinerja pengelolaan keuangan (5 Kegiatan)
6. Program Peningkatan Manajemen SDM aparatur (43 kegiatan)

Rencana Anggaran yang dibutuhkan dalam pelaksanaan Program dan kegiatan BKD Tahun 2019 adalah :

NO.	NAMA PROGRAM	JUMLAH DANA (Rp.)	KET.
I.	Program Pelayanan Adm Perkantoran	Rp. 2.239,101,650,00	12 kegiatan
II.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp 902,598,600,00	11 kegiatan
III.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Rp. 71,250,000,00	1 kegiatan
IV.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp. 363,601,000,00	1 kegiatan
V.	Program peningkatan pengembangan sistem capaian sistem capaian kinerja pengelolaan keuangan	Rp. 592,978,500,00	5 kegiatan
VI.	Program Peningkatan Manajemen SDM aparatur	Rp. 8,271,885,200,00	43 kegiatan
JUMLAH		Rp 12,441,415,050,00	73 kegiatan



# Rencana Kerja dan Pendanaan Perangkat

---

Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2019 disusun dengan mempedomani Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah 2016-2021. Rencana Kerja ini memuat arah dan kebijakan Badan Kepegawaian Daerah selama satu tahun dan menjadi dasar perumusan kegiatan.

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

Rencana Kerja (RENJA) BKD Provinsi Sumatera Barat selain menjadi pelaksanaan kegiatan selama Tahun 2019 berfungsi pula sebagai sarana peningkatan kinerja BKD. Sebagai bahan pelaksanaan kegiatan selama Tahun 2019, RENJA juga dapat digunakan sebagai sarana untuk melakukan kegiatan yang dilaksanakan dalam satu tahun bagi seluruh jajaran BKD Provinsi Sumatera Barat. RENJA juga memberikan umpan balik yang sangat diperlukan dalam pengambilan keputusan dan penyusunan rencana di masa mendatang oleh para pimpinan manajemen dan seluruh staf BKD Provinsi Sumatera Barat sehingga akan diperoleh peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik dimasa datang.

Adapun Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pendanaannya sebagai berikut:

**Tabel IV.1**  
**Rencana Kerja dan Pendanaan Perangkat Daerah**

No	PROGRAM	KEGIATAN	SASARAN	TARGET	PLAFON
	<b>TOTAL ANGGARAN</b>				
	<b>PENUNJANG KEPEGAWAIAN</b>				<b>12,441,415,050</b>
1	Pelayanan Adminstrasi Perkantoran		Persentase pelayanan administrasi perkantoran		2,239,101,650
		Penyediaan Alat Tulis Kantor	Terpenuhinya kebutuhan ATK	12 bulan	95,342,350
		Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-Undangan	Tersedianya Bahan bacaan/surat kabar	12 bulan (240 surat kabar dan 50 buku)	29,360,000
		Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Terpenuhinya Barang cetakan dan penggandaan	12 bulan	137,827,400
		Penyediaan Jasa Informasi, Dokumentasi dan Publikasi	Tersedianya jasa informasi, dokumentasi dan publikasi	12 bulan	13,000,000
		Penyediaan Jasa Kebersihan, Pengamanan dan Sopir Kantor	Terpenuhinya jasa kebersihan, pengamanan, pegawai tidak tetap dan sopir kantor	12 bulan	584,751,400
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Terpenuhinya Kebutuhan Komunikasi, Sumber Daya Air dan Lisrik Kantor	12 bulan (telp 5 unit, jar air 3 unit, listrik 2 unit, jar internet 2 unit)	354,960,000
		Penyediaan Jasa Pembinaan Mental dan Fisik Aparatur	Tersedianya jasa pembinaan fisik dan mental aparatur	12 bulan	20,300,000
		Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Terlaksananya pengisian tabung pemadam kebakaran	12 bulan (11 tabung)	2,750,000
		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Terwujudnya pengiriman, penerimaan surat menyurat kantor	12 bulan	48,000,136

		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Tersedianya Kebutuhan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	12 bulan	11,872,608
		Penyediaan Makanan dan Minuman	Kebutuhan makanan dan minuman rapat	12 bulan	24,900,000
		Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah	Rapat koordinasi luar daerah dan dalam daerah yang diikuti	12 bulan	916,037,756
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur		Persentase berfungsinya sarana dan prasarana aparatur Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik (zona hijau)		902,598,600
		Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	Terwujudnya Pemeliharaan Gedung Kantor	12 bulan (1 unit gedung kantor)	113,500,000
		Pemeliharaan Rutin/Berkala Instalasi dan Jaringan	Terlaksananya Pemeliharaan Instalasi dan Jaringan Kantor	12 bulan	26,000,000
		Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	Terlaksananya Pemeliharaan kendaraan Dinas Operasional Roda 4 dan Roda 2	12 bulan (4 unit mobil dan 2 unit sepeda motor)	92,560,000
		Pemeliharaan Rutin/Berkala Komputer dan Jaringan Komputerisasi	Terlaksananya pemeliharaan komputer dan jaringan komputerisasi	12 bulan (56 unit PC, 20 unit printer, 20 unit Notebook)	54,600,000
		Pemeliharaan Rutin/Berkala Mebeleur	Terpeliharanya Mebeleur Kantor	12 bulan (10 unit kursi, 60 unit meja, 10 unit lemari)	22,500,000
		Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan/Perlengkapan Gedung Kantor	Terlaksananya pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kantor	12 bulan	43,900,000
		Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional	Tersedianya Kebutuhan Transportasi	1 Unit kendaraan dinas roda 4	430,000,000
		Pengadaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi	Tersedianya Kebutuhan komputer dan jaringan komputerisasi	4 unit pc, 1 unit laptop, 4 unit printer	81,212,100

		Pengadaan Mebeleur	Terpenuhinya kebutuhan meubeleur kantor	2 unit rak perpustakaan, 2 unit meja, 2 unit filling kabinet	21,579,000
		Pengadaan Peralatan Studio komunikasi dan informasi	Terpenuhinya kebutuhan alat studio dan alat komunikasi kantor	1 unit TV	10,147,500
		Pengadaan Peralatan/Perlengkapan Gedung Kantor	Terpenuhinya Peralatan dan perlengkapan kantor	12 bulan (30 meter spanduk, 40 meter bendera dan 40 unit banner)	6,600,000
3	Peningkatan Disiplin Aparatur		Persentase disiplin aparatur dalam berpakaian dinas		71,250,000
		Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	Tersedianya pakaian dinas aparatur BKD	95 orang	71,250,000
4	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur		Rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat		363,601,000
		Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Terlaksananya Pengiriman PNS untuk mengikuti bimtek/pelatihan	12 bulan	363,601,000
5	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan		Tingkat kesesuaian pelaporan capaian kinerja pada unit kinerja SKPD		592,978,600
			Nilai Evaluasi SAKIP SKPD		
			Tingkat akurasi, kecepatan dan kecermatan dalam pengelolaan keuangan		
			Persentase kesesuaian usulan Renja dengan Renstra SKPD		
			Persentase kesesuaian usulan Renja dengan RPJMD		
		Penatausahaan Keuangan SKPD	Tersedianya Laporan Keuangan BKD Bulanan dan Akhir Tahun	4 laporan	253,213,400
		Pengelolaan Arsip SKPD	Tersedianya laporan pengelolaan arsip	12 bulan	18,554,000
		Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian Aset SKPD	Tersedianya laporan pengelolaan aset	1 laporan	124,054,700

		Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja BKD	4 laporan	147,158,500
		Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran SKPD	Pelaksanaan Forum OPD, Rencana Kerja OPD, RKA-DPA OPD	1 kali pelaksanaan forum OPD, (diisi dengan jumlah) dokumen Rencana Kerja OPD dan RKA/DPA OPD	49,998,000
6	Peningkatan Manajemen SDM Aparatur		Rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat Persentase SKPD yang ketersediaan pegawainya sesuai formasi minimal 70%		8,271,885,200
		Workshop Bimbingan Konseling PNS	Jumlah pejabat yang mengikuti workshop bimbingan konseling	60 orang peserta	559,121,250
		Bimtek Pelayanan Prima Bidang Kepegawaian	Jumlah aparatur yang mengikuti bimtek pelayanan prima	60 orang peserta	412,433,250
		Workshop Pengembangan Potensi Diri Bagi Aparatur	Jumlah aparatur yang mengikuti workshop pengembangan potensi diri	60 orang peserta	573,275,250
		Workshop Penguatan Kerjasama Tim	Jumlah aparatur yang mengikuti workshop penguatan kerjasama tim	60 orang peserta	560,321,250
		Sistem Informasi Pemetaan Pegawai	Aplikasi pemetaan pegawai	1 Aplikasi	461,417,050
		Advokasi dan Bantuan Hukum Bagi Anggota Korps Organisasi Profesi ASN	Jumlah Bantuan hukum terhadap anggota Korps Organisasi Profesi ASN Provinsi Sumatera Barat	1 kasus	29,954,100
		ASN-Preneurship Bagi Anggota Korps Organisasi Profesi ASN	Jumlah ASN yang mengikuti sosialisasi kewirausahaan bagi anggota Korps Organisasi Profesi ASN	20 orang	19,852,900
		Bimtek Jabatan Fungsional	Jumlah PNS yang mengikuti Bimtek Jabatan Fungsional PNS dan Penyusunan DUPAK Jabfung Pranata Komputer	140 orang	156,310,600

		Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja	Informasi pengukuran kinerja ASN sesuai PP No.46 Tahun 2011	1 laporan	64,802,000
		Implementasi Tambahan Penghasilan Dengan SKP Online	Terlaksananya pembayaran tambahan penghasilan melalui SKP online	1 laporan	123,562,150
		Indeks Profesionalitas ASN	- Terselenggaranya sosialisasi pengukuran IP ASN - Tersedianya dokumen IP ASN Pemprov Sumbar	- 120 orang peserta - 1 dokumen IP ASN	94,250,800
		Pelaksanaan Penilaian Kinerja PNS	Jumlah aparatur yang dinilai kinerjanya	1000 orang	176,894,500
		Pembekalan PNS Yang Akan Purna Tugas	Jumlah PNS yang mengikuti pembekalan menuju purna tugas	25 orang	80,690,000
		Pemberian Penghargaan Bagi PNS Yang Berprestasi	Jumlah PNS yang diberi penghargaan	8 orang	350,500,000
		Pemberian Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya	Jumlah aparatur yang diberi tanda kehormatan Satyalencana Karya Satya	500 orang	80,844,300
		Pembinaan Kenaikan Pangkat PNS Kab/kota	Jumlah Kabupaten/ Kota yang diberikan pembinaan kenaikan pangkat	7 Kab/Kota	34,800,000
		Pembinaan Ketahanan Keluarga ASN Prov. Sumbar	Jumlah Keluarga ASN yang dibina	50 orang	81,400,000
		Pemetaan Potensi Pegawai	Jumlah aparatur yang dipetakan potensinya	3000 orang	1,348,942,000
		Pemutakhiran dan Sinkronisasi Data Kepegawaian	Terlaksananya updating data kepegawaian	12 laporan Nominatif PNS	79,321,000
		Penataan Dan Pengelolaan Dokumen/peraturan Perundang-undangan Bidang Kepegawaian	Jumlah peraturan kepegawaian yang diterbitkan	3 peraturan	37,952,200
		Penataan Pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	Dokumen Perencanaan penataan ASN Pemerintah Prov. Sumbar	1 laporan	52,021,000



		Pendampingan Seleksi Penerimaan Calon Pra IPDN	Terlaksananya pendampingan seleksi penerimaan Calon Praja IPDN	1 kali	46,164,350
		Pengelolaan Adminstrasi Status Kepegawaian	Jumlah SK CPNS/PNS dan Honorer Pemprov. Sumbar yang diterbitkan	284 SK	66,960,000
		Pengelolaan Jabatan Fungsional	Jumlah penerbitan keputusan jabatan fungsional dan surat usul kenaikan jabatan fungsional jenjang utama ke presiden	1. Penetapan Jabatan Fungsional 1000 orang 2. Usul Kenaikan Jabatan Fungsional Jenjang Utama 8 Usulan	121,052,800
		Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai	Jumlah kartu identitas pegawai bagi ASN yang dikelola	400 orang	47,055,900
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS	Jumlah usul SK kenaikan pangkat yang diterbitkan tepat waktu	6000 orang (2 periode)	464,186,300
		Pengelolaan Mutasi Jabatan	Pengisian jabatan sesuai kompetensi di lingkungan Pemprov Sumbar	5 JPT dan 30 JA	578,151,250
		Pengelolaan Pensiun Dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS	Jumlah usul pensiun dan KP pengabdian PNS yang diproses	500 orang	140,449,900
		Pengelolaan Tata Naskah PNS	Jumlah dokumen tata naskah kepegawaian yang dikelola	22000 bundel	110,020,200
		Koordinasi Penyelesaian Permasalahan Pindah PNS	Terlaksananya koordinasi penyelesaian permasalahan pindah PNS	12 kali rapat	91,533,200
		Pengembangan Sistem Informasi ASN	Pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN	1 modul	99,193,400
		Pengendalian Administrasi Alih Status dan Pindahan Pegawai ASN	Jumlah SK Pindah dan rekomendasi pindah yang diterbitkan	1500 orang	142,627,000
		Penyusunan Rencana Kebutuhan Pegawai	Buku formasi ASN Pemprov. Sumatera Barat	1 buku	89,072,600
		Peringatan HUT Korps Organisasi Profesi ASN	Terlaksananya Upacara HUT Korps Organisasi Profesi ASN	1 kali	21,651,000

		Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Terlaksananya sidang MPP dalam rangka penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS	6 kali	168,703,400
		Rapat Koordinasi Kepegawaian	Jumlah aparatur yang mengikuti rapat koordinasi kepegawaian	120 orang	92,066,500
		Rapat Teknis Pengurus Korps Organisasi Profesi ASN	Jumlah pelaksanaan rapat teknis pengurus organisasi profesi ASN	6 kali	16,901,000
		Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar	Jumlah pelamar yang terlayani	6000 pelamar	127,037,800
		Seleksi ASN Untuk Pekan Olahraga Nasional Korps Organisasi Profesi ASN	Jumlah ASN yang akan dikirim dalam Pekan Olahraga Nasional Korps Organisasi Profesi ASN	15 Atlet	223,190,400
		Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS	Jumlah PNS yang mengikuti ujian penyesuaian kenaikan pangkat	80 orang	77,816,200
		Survey Kepuasan Masyarakat	Laporan Survey Kepuasan Masyarakat	1 laporan	44,764,400
		Ujian Dinas Tingkat I Dan Tingkat II	Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Dinas	50 orang	38,980,000
		Workshop Penanganan Kasus-kasus Kepegawaian	Jumlah aparatur yang mengikuti workshop penanganan kasus-kasus kepegawaian	65 orang	85,642,000

# BAB V

## Penutup

---

Rencana Kerja serta penganggaran Badan Kepegawaian Daerah merupakan dokumen perencanaan dan penganggaran sebagai dasar pelaksanaan program/kegiatan dalam satu tahun yang disusun dengan berpedoman kepada Rencana Strategis BKD dan RKPD Provinsi Sumatera Barat. Rencana Kerja memuat program dan kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran yang disertai dengan indikator kinerja dan pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi. Dalam pelaksanaannya, renja akan selalu dievaluasi sekali dalam triwulan . Apabila terdapat ketersediaan anggaran yang tidak sesuai dengan kebutuhan, maka akan direvisi sesuai dengan hasil Analisa kebutuhan.

Rencana Kerja (RENJA) BKD Provinsi Sumatera Barat selain menjadi pelaksanaan kegiatan selama Tahun 2019 berfungsi pula sebagai sarana peningkatan kinerja BKD. Sebagai bahan pelaksanaan kegiatan selama Tahun 2019. Oleh karena itu konsistensi dan tanggung jawab yang tinggi diperlukan guna pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan dalam bentuk perjanjian kinerja dengan kaidah-kaidah pelaksanaan sebagai berikut:

1. Kepala Badan Kepegawaian Daerah menyebarluarkan peraturan yang terkait dengan pelaksanaan rencana kerja kepada pegawai di lingkup BKD Provinsi Sumatera Barat.
2. Renja dilaksanakan dengan semua potensi dan penuh tanggung jawab serta diarahkan oleh kepala BKD dalam menyelenggarakan program/kegiatan.
3. Seluruh Pejabat eselon di lingkungan BKD Provinsi Sumatera Barat, agar mendukung pencapaian target kinerja dibawah perjanjian dan penetapan kinerja.
4. Seluruh pejabat eselon di lingkungan BKD Provinsi Sumatera Barat agar melaksanakan program dan kegiatan tahun 2019 dengan sebaik-baiknya.
5. Seluruh pejabat eselon di lingkungan BKD Provinsi Sumatera Barat agar segera menyusun kerangka acuan kerja dan SOP kegiatan setelah penetapan renja .

6. Program/kegiatan dalam renja adalah program/kegiatan yang harus dilaksanakan oleh seluruh pejabat eselon di lingkungan BKD Provinsi Sumatera Barat.

RENJA memberikan umpan balik yang sangat diperlukan dalam pengambilan keputusan dan penyusunan rencana di masa mendatang oleh para pimpinan manajemen dan seluruh staf BKD Provinsi Sumatera Barat sehingga akan diperoleh peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik dimasa datang. Untuk pelaksanaan Renja BKD tahun 2019 akan ditindaklanjuti dengan penyusunan dan penetapan perjanjian kinerja, penyusunan SOP dan penyusunan Kerangka Acuan kerja tahun berikutnya.

Padang, 2018  
Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
Provinsi Sumatera Barat



**YULITAR**  
Pembina Utama Madya  
NIP. 19590710 198809 1 001