

**PERUBAHAN
RENCANA STRATEGIS
TAHUN 2016-2021 (RENSTRA)
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**



**PROVINSI SUMATERA BARAT
TAHUN 2018**

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	I-1
1.2. Landasan Hukum	I-9
1.3. Maksud dan Tujuan	I-11
1.4. Sistematika Penulisan	I-13
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKD	
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKD.....	II-2
2.2. Sumber Daya BKD	II-11
2.3. Kinerja Pelayanan BKD	II-16
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD	II-23
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS	
3.1. Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKD	III-1
3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala daerah Terpilih.....	III- 6
3.3. Telaahan Renstra BKN	III-11
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.....	III-15
3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis.....	III-17
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	
4.1. Tujuan dan Sasaran.....	IV-1
4.2. Strategi dan Kebijakan	IV-3
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	
5.1. Strategi dan Kebijakan	V-1
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	
6.1. Rencana Program.....	VI-1
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	
7.1. Strategi dan Kebijakan	VII-2
BAB VIII PENUTUP	

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Bagan Alir Tahapan dan Tata Cara Penyusunan.....	I-6
Tabel 2.1	Daftar Tingkat Pendidikan Pegawai BKD.....	II-12
Tabel 2.2	Daftar Golongan Pegawai BKD.....	II-13
Tabel 2.3	Daftar Aset BKD Prov. Sumbar per Desember 2017.....	II-14
Tabel 2.4	Daftar Kendaraan Dinas BKD Prov. Sumbar.....	II-16
Tabel 2.5	Pelayanan Formasi dan Pengadaan BKD Prov. Sumbar	II-16
Tabel 2.6	Pelayanan Kepangkatan, Pemindahan dan Pensiun BKD Prov. Sumbar.....	II-17
Tabel 2.7	Pelayanan Jabatan dan Kinerja ASN BKD Prov. Sumbar.....	II-18
Tabel 2.8	Pelayanan Pembinaan dan Kesejahteraan BKD Prov. Sumbar.....	II-19
Tabel 2.9	Pencapaian Kinerja Pelayanan SKPD BKD Tahun 2011-2015.....	II-20
Tabel 2.10	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKD 2011-2015.....	II-22
Tabel 2.11	Hasil Analisis Terhadap Dokumen KLHS Prov.Sumbar.....	II-26
Tabel 3.1	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi.....	III-4
Tabel 3.2	Komparasi Capaian Sasaran Renstra OPD Provinsi terhadap sasaran Renstra Kab/Kota dan Renstra K/L.....	III-5
Tabel 3.3	Faktor Penghambat dan Pendorong OPD terhadap Pencapaian Visi Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.....	III-10
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Kinerja Pelayanan.....	IV-3
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan.....	V-5
Tabel 6.1	Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja.....	V-6
Tabel 7.1	Indikator Kinerja SKPD yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD.....	VI-12

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Keterkaitan antara RPJMD,RKPD,Renstra dan Renja PD.....	I-9
Gambar 2.1	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian	II-6
Gambar 2.2	Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	II-11
Gambar 2.3	Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	II-12
Gambar 2.4	Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan.....	II-13
Gambar 2.5	Jumlah Penerimaan Praja IPDN.....	II-17
Gambar 2.6	Jumlah Pelayanan Mutasi Pindah.....	II-18
Gambar 2.7	Jumlah Pelayanan hukuman Disiplin	II-19

1.1 LATAR BELAKANG

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) merupakan unsur pendukung Gubernur yang memiliki tugas dan fungsi penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan khususnya di bidang Kepegawaian. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) selalu berkomitmen untuk melaksanakan perubahan paradigma pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur di bidang kepegawaian yang difokuskan pada aspek percepatan reformasi birokrasi sehingga nantinya akan terwujud pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN yang kompeten, berkinerja tinggi dan professional. Tugas pokok dari ASN adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat yang bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat, oleh karena itu ASN diharuskan memiliki *knowledge* yang bagus dalam bidangnya dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika kualitas ASN buruk maka negara akan mengalami tata pemerintahan yang buruk yang berujung pada lambatnya pencapaian kesejahteraan masyarakat.

Peran ASN sangat strategis, sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN merupakan Aparatur Pemerintah yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 terdapat beberapa perubahan dibandingkan dengan peraturan pemerintah sebelumnya yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 dan

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Perubahan tersebut ditujukan untuk mengatasi permasalahan yang belum diatur sebelumnya dan untuk meningkatkan kemampuan aparatur dalam membantu pemerintah dalam pengelolaan administrasi negara. Beberapa perubahan pengelolaan Aparatur Sipil Negara tersebut diantaranya dalam bidang pengadaan PNS, Pengembangan karier, Gaji dan Perlindungan, Pemberhentian PNS dan dalam bidang Kelembagaan.

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

Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional beserta peraturan perundangan turunannya mengamanatkan bahwa pelaksanaan program-program pembangunan daerah harus mengacu pada

prioritas pembangunan nasional. Oleh karena itu, diperlukan perubahan dan pengkajian kembali muatan dan substansi RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021, untuk dapat lebih diimplementasikan dan melakukan harmonisasi dalam melaksanakan program dan kegiatan pembangunan Provinsi Sumatera Barat terhadap program-program Pembangunan Nasional.

Pada proses penyelarasan dan harmonisasi tersebut, diperlukan pembuatan Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah berbunyi **Renstra Perangkat Daerah adalah** dokumen perencanaan SKPD untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat memuat tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi satuan kerja perangkat daerah serta berpedoman kepada RPJM daerah dan bersifat indikatif. Rencana Strategis (Renstra) sebagai dokumen resmi perencanaan SKPD yang berguna untuk mengarahkan pelayanan SKPD khususnya dan pelayanan daerah pada umumnya dalam jangka waktu lima tahun ke depan masa pimpinan kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih. Di samping itu renstra juga berguna sebagai (1) alat yang membantu pimpinan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat ke arah tertentu; juga (2) sebagai kebutuhan yang berarti untuk mencapai perbaikan; dan (3)

membantu pimpinan untuk memotivasi pegawai-pegawai dan bekerjasama dengan organisasi lain.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengatur bahwa Daerah sesuai dengan kewenangannya menyusun rencana pembangunan daerah sebagai satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional, yang terdiri dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD), Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Lebih lanjut dijelaskan bahwa Perangkat Daerah menyusun rencana strategis berpedoman pada RPJMD dan menetapkannya melalui Peraturan Kepala Daerah setelah RPJMD ditetapkan dengan Peraturan Daerah dan memperhatikan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga dan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten/Kota. Selanjutnya dengan telah ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, membawa perubahan terhadap nomenklatur kelembagaan dan fungsi perangkat daerah yang pada saat ini disebut dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Perubahan tersebut ditetapkan dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Daerah. Menurut Peraturan perundangan tersebut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah. Berdasarkan tugas pokok tersebut dan dengan memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka

Menengah (RPJM) Daerah Tahun 2016-2021, disusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016-2021. Penyusunan Rencana Strategis ini dimaksudkan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi sesuai dengan perkembangan lingkungan strategis.

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

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

A. Persiapan Penyusunan Rancangan Renstra BKD

Adapun kegiatan yang dilakukan pada tahapan persiapan penyusunan Rancangan Renstra tersebut adalah:

1) Pembentukan Tim Penyusunan Renstra BKD

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

Satuan Petugas Penyusun Perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021.

2) Orientasi mengenai Renstra BKD

Orientasi mengenai Renstra Perangkat Daerah kepada seluruh anggota tim perlu dilakukan, untuk penyamaan persepsi dan memberikan pemahaman terhadap berbagai peraturan perundang-undangan berkaitan dengan perencanaan pembangunan nasional dan daerah, keterkaitannya dengan dokumen perencanaan lainnya, teknis penyusunan dokumen Renstra Perangkat Daerah, dan menganalisis serta menginterpretasikan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah yang diperlukan dalam menyusun Renstra Perangkat Daerah.

3) Penyusunan Agenda Kerja Tim Renstra BKD

Rencana kegiatan tim penyusun Renstra Perangkat Daerah disusun kedalam agenda kerja yang dijadikan sebagai panduan kerja mulai dari persiapan surat edaran Kepala Daerah hingga verifikasi rancangan Renstra Perangkat Daerah sebagai bahan musrenbang.

4) Pengumpulan Data dan Informasi

Pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan langkah-langkah, sebagai berikut:

1. Menyusun daftar data/informasi yang dibutuhkan bagi penyusunan Renstra Perangkat Daerah dan disajikan dalam bentuk matrik (*check list*) untuk memudahkan analisis;

2. Mengumpulan data/informasi yang akurat dari sumber-sumber yang dapat dipertanggungjawabkan; dan
3. Menyiapkan tabel-tabel/matrik kompilasi data yang sesuai dengan kebutuhan analisis.

B. Tahap Penyusunan Rancangan Renstra BKD

Kegiatan yang dilakukan pada tahapan ini yaitu:

- Pengolahan data dan informasi
- Analisis gambaran pelayanan BKD
- Review Renstra Kementerian/Lembaga (K/L) dan Renstra BKD
- Penelaahan RTRW
- Analisis terhadap dokumen KLHS
- Perumusan isu-isu strategis
- Perumusan visi dan misi BKD
- Perumusan tujuan pelayanan jangka menengah
- Perumusan sasaran pelayanan jangka menengah

C. Tahap Penyusunan Rancangan Akhir Renstra PD

Penyusunan rancangan akhir Renstra PD merupakan penyempurnaan atas rancangan Renstra PD yang berpedoman pada RPJMD yang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Penyempurnaan rancangan Renstra PD bertujuan untuk mempertajam visi dan misi serta menyelaraskan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan,

program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi PD yang telah ditetapkan dalam RPJMD.

D. Tahap Penetapan Renstra

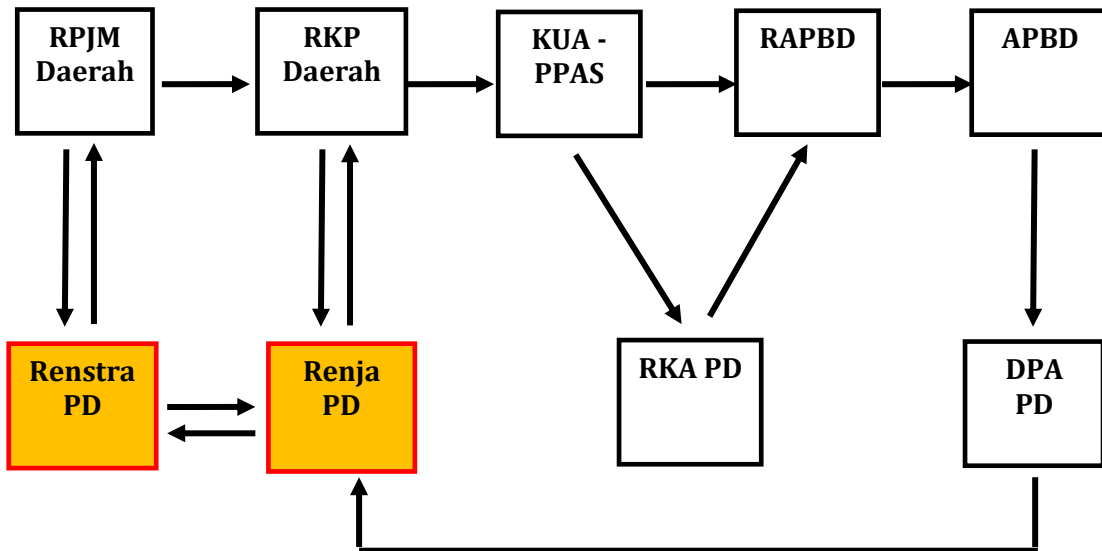
Setelah rancangan akhir selesai, dokumen tersebut selanjutnya disampaikan kepada bidang terkait pada BKD untuk diverifikasi dan memperoleh pengesahan Kepala Daerah. Dalam hal ini, pengesahan Renstra PD dengan keputusan Kepala Daerah.

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

Rencana Strategis Perangkat Daerah disusun berpedoman kepada RPJMD, kemudian RPJMD dijabarkan ke dalam RKPD tahunan. Rencana kerja tahunan Perangkat Daerah harus berpedoman kepada Renstra PD maupun RKPD.

Gambar 1.1

Keterkaitan antara RPJMD, RKPD, Renstra PD dan Renja PD



1.2 LANDASAN HUKUM

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

5. Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
6. Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 dan terakhir diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah
10. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2005-2025;
11. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021;
12. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat;
13. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah;

14. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 800/400/BKD-2016 tentang Tim Satuan Petugas Penyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021.

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

1. Maksud

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

- a. Mengimplementasikan Visi, Misi dan agenda Gubernur terkait dengan tujuan, strategi, kebijakan dan capaian program yang tertuang dalam Perubahan RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021.
- b. Memberi arah dan pedoman bagi terciptanya keterpaduan, kebersamaan dan tanggung jawab bidang di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sekaligus memberikan motivasi, pengembangan inisiatif, dan kreatifitas untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan Manajemen Kepegawaian Daerah.
- c. Sebagai dokumen perencanaan yang dijadikan pedoman dalam menyusun Rencana Kinerja (Renja) Tahunan;
- d. Sebagai dasar dan tolok ukur penilaian kinerja;
- e. Tersedianya program dan prioritas kegiatan yang dapat dijadikan pedoman oleh Sekretariat dan Bidang-Bidang pada BKD dalam mewujudkan optimalisasi kinerja;

- f. Untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan & penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun kedepan;
- g. Untuk menjamin tercapainya penggunaan sumberdaya secara efektif dan efisien, berkeadilan dan berkelanjutan;
- h. Untuk menjamin terciptanya integritas, sinkronisasi dan sinergi antara Sekretariat dan Bidang-Bidang yang ada pada BKD.

2. Tujuan

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

- a. Membangun sistem akuntabilitas pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, khususnya dalam pelaksanaan Manajemen Kepegawaian oleh BKD Provinsi Sumatera Barat.
- b. Memberikan arah dan pedoman kepada seluruh bidang, pejabat pengelola kepegawaian pada Dinas/Badan/Kantor dilingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi Sumatera Barat.
- c. Menjadi acuan utama dalam penyusunan Program Kerja Bidang di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk mencapai Visi dan pelaksanaan Misi sekaligus memberikan motivasi, pengembangan inisiatif, dan kreatifitas untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan Manajemen Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
- d. Menampung terwujudnya akuntabilitas pelaksanaan tugas Gubernur Sumatera Barat di bidang kepegawaian.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Bab I Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

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

1.2 Landasan Hukum,

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

1.3 Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan penyusunan Renstra Perangkat Daerah.

1.4 Sistematika Penulisan.

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra Perangkat Daerah serta susunan garis besar isi dokumen.

Bab II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan Perangkat Daerah, struktur organisasi Perangkat Daerah, serta uraian tugas dan fungsi sampai dengan satu eselon di bawah kepala Perangkat Daerah. Uraian tentang struktur organisasi Perangkat Daerah ditujukan untuk menunjukkan organisasi, jumlah personil, dan tata laksana Perangkat Daerah (proses, prosedur, mekanisme).

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

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

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja Perangkat Daerah berdasarkan sasaran/target Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, menurut SPM untuk urusan wajib, dan/atau indikator kinerja pelayanan Perangkat Daerah dan/atau indikator lainnya seperti MDG's atau indikator yang telah diratifikasi oleh pemerintah.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Bagian ini mengemukakan hasil analisis terhadap Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah kabupaten/kota (untuk provinsi) dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi (untuk kabupaten/kota), hasil telaahan terhadap RTRW, dan hasil analisis terhadap KLHS yang berimplikasi sebagai tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan Perangkat Daerah pada lima tahun mendatang. Bagian ini mengemukakan macam pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan, dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

Bab III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah

3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi

Pelayanan Perangkat Daerah

Pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan Perangkat Daerah beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Identifikasi permasalahan didasarkan pada hasil pengisian Tabel T-B.35

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

Daerah Terpilih

Bagian ini mengemukakan apa saja yang menjadi tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang terkait dengan Visi, Misi serta program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Kabupaten/Kota

Bagian ini mengemukakan apa saja faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong dari pelayanan Perangkat Daerah

ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L ataupun Renstra Perangkat Daerah provinsi/kabupaten/kota.

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

Bagian ini mengemukakan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari implikasi RTRW dan KLHS.

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Pada Bagian ini direview kembali faktor-faktor dari pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari :

- 1) gambaran pelayanan Perangkat Daerah;
- 2) sasaran jangka menengah Renstra K/L;
- 3) sasaran jangka menengah dari Renstra Perangkat Daerah provinsi/kabupaten/kota;
- 4) Implikasi RTRW bagi pelayanan Perangkat Daerah; dan
- 5) Implikasi KLHS bagi pelayanan Perangkat Daerah.

Bab IV Tujuan dan Sasaran

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah

Bab V Strategi dan Arah Kebijakan

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang

Bab VI Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan

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

Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

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

Bab VIII Penutup

Lampiran.

Sejarah Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

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

Dengan diberlakukannya Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Pemerintah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat, maka diterbitkan Peraturan Gubernur Sumatera

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

2.1 TUGAS POKOK, FUNGSI DAN STRUKTUR PERANGKAT DAERAH

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

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

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

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

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi BKD, sebagaimana diatur oleh Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah maka struktur organisasi yang dibentuk terdiri dari jabatan sebagai berikut:

1. Kepala Badan,
Terdiri dari 1 (satu) orang Kepala Badan
2. Sekretariat terdiri dari;
Terdiri dari 1 (satu) orang Sekretaris
 - a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
1 (satu) orang Kepala Sub Bagian
12 (dua belas) orang fungsional umum
 - b) Sub Bagian Keuangan
1 (satu) orang Kepala Sub Bagian
4 (empat) orang fungsional umum
 - c) Sub Bagian Program
1 (satu) orang Kepala Sub Bagian
2 (dua) orang fungsional umum
3. Bidang Formasi dan Informasi terdiri dari;
1 (satu) Kepala Bidang
 - a) Sub Bidang Formasi dan Pengadaan
1 (satu) orang Kepala Sub Bagian
3 (tiga) orang fungsional umum
 - b) Sub Bidang Tata Naskah
1 (satu) orang Kepala Sub Bagian
3 (tiga) orang fungsional umum
 - c) Sub Bidang Data dan Informasi
1 (satu) orang Kepala Sub Bagian
1 (satu) orang fungsional umum
4. Bidang Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun terdiri dari;

- 1 (satu) orang Kepala Bidang
 - a) Sub Bidang Kepangkatan
 - 1 (satu) orang Kepala Sub Bagian
 - 6 (enam) orang fungsional umum
 - b) Sub Bidang Pemindahan
 - 1 (satu) orang Kepala Sub Bagian
 - 5 (lima) orang fungsional umum
 - c) Sub Bidang Pensiun
 - 1 (satu) orang Kepala Sub Bagian
 - 3 (tiga) orang fungsional umum
- 5. Bidang Jabatan dan Kinerja ASN terdiri dari;
 - 1 (satu) orang Kepala Bidang
 - a) Sub Bidang Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi
 - 1 (satu) orang Kepala Sub Bagian
 - 3 (tiga) orang fungsional umum
 - b) Sub Bidang Jabatan Fungsional
 - 1 (satu) orang Kepala Sub Bagian
 - 1 (satu) orang fungsional umum
 - c) Sub Bidang Kinerja ASN
 - 1 (satu) orang Kepala Sub Bagian
 - 3 (tiga) orang fungsional umum
- 6. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan terdiri dari;
 - 1 (satu) orang Kepala Bidang
 - a) Sub Bidang Disiplin dan Pembinaan
 - 1 (satu) orang Kepala Sub Bagian
 - 3 (tiga) orang fungsional umum
 - b) Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN
 - 1 (satu) orang Kepala Sub Bagian
 - 3 (tiga) orang fungsional umum
 - c) Sub Bidang Kesejahteraan
 - 1 (satu) orang Kepala Sub Bagian
 - 5 (lima) orang fungsional umum

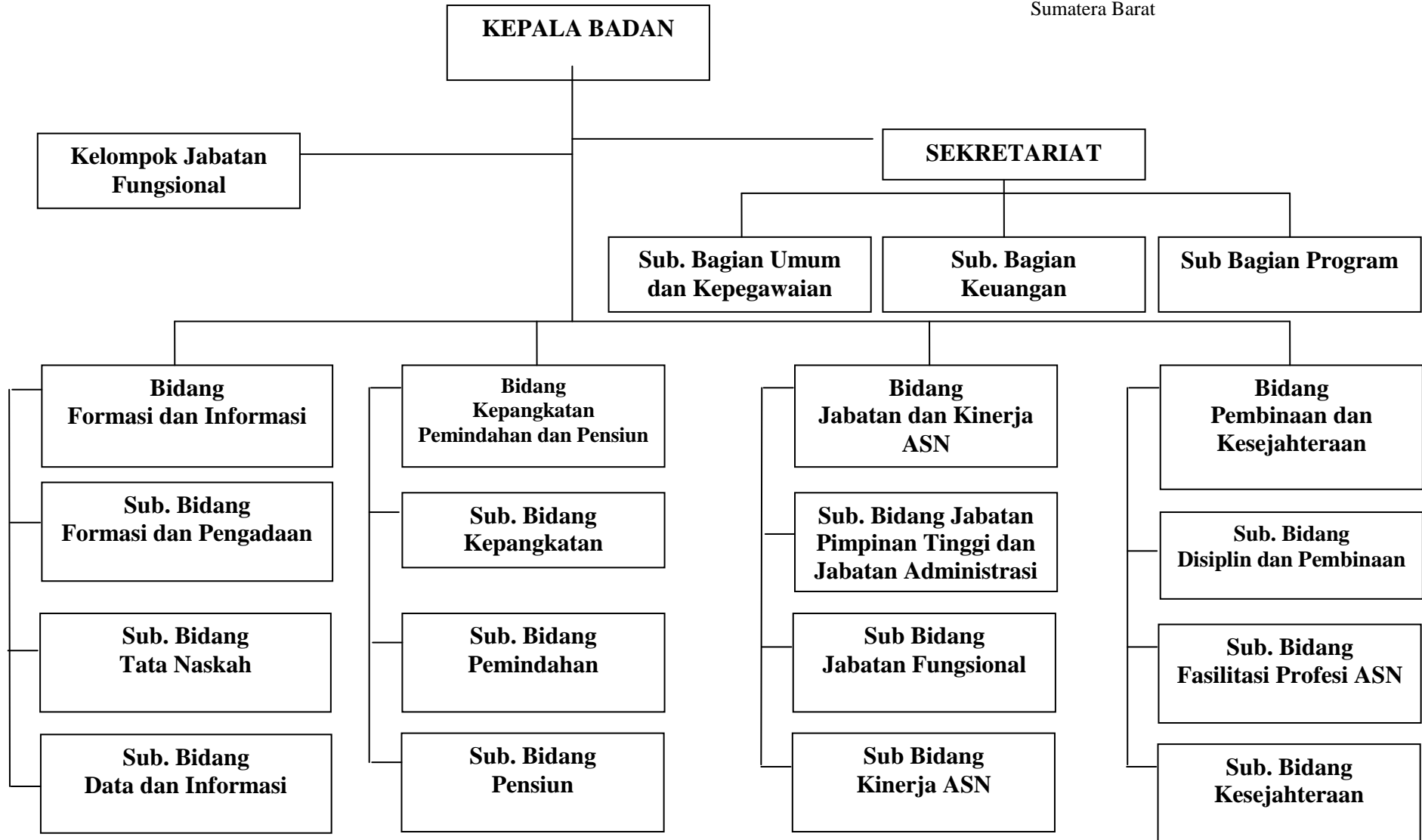
7. Kelompok Jabatan Fungsional

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

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

**Gambar 2.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Sumatera Barat**

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



Dengan masing-masing uraian tugas:

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

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

Sekretariat mempunyai fungsi:

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

Bidang Formasi dan Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi:

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

Bidang kepangkatan pemindahan dan pensiun mempunyai fungsi:

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

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

Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan mempunyai fungsi:

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

Bidang jabatan dan kinerja ASN mempunyai fungsi:

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

Tata Laksana BKD

1. Bidang Formasi dan Informasi

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

2. Bidang Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun

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

3. Bidang Jabatan dan Kinerja ASN

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

4. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan

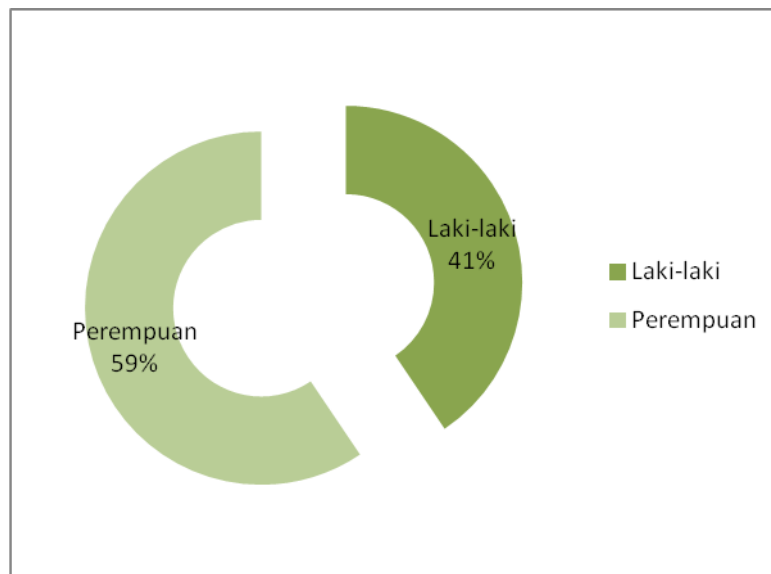
Pelayanan Disiplin dan Pembinaan meliputi pelayanan pemberian hukuman disiplin PNS, pelayanan pemberian penghargaan PNS berprestasi dan pelayanan pembekalan PNS purna tugas. Pemberian penghargaan berupa Satya Lencana Karya Satya kepada PNS merupakan salah satu kegiatan rutin yang dilaksanakan pada pelayanan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

2.2 SUMBERDAYA PERANGKAT DAERAH

2.2.1. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang menjadi pelaksana tugas pokok dan fungsi BKD yang selanjutnya diuraikan menjadi tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang berjumlah 84 orang. Komposisi pegawai tersebut berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 49 orang (59,46%) perempuan dan 35 orang (40,54%) laki-laki. Dari data tersebut terdapat ketimpangan jumlah perempuan dengan laki-laki sebesar 18,92 persen, namun ketimpangan tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan dan budaya kerja serta kinerjanya.

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



Sumber : Subag Umum dan Kepeg. BKD Provinsi Sumatera Barat

Berikut adalah tingkat pendidikan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

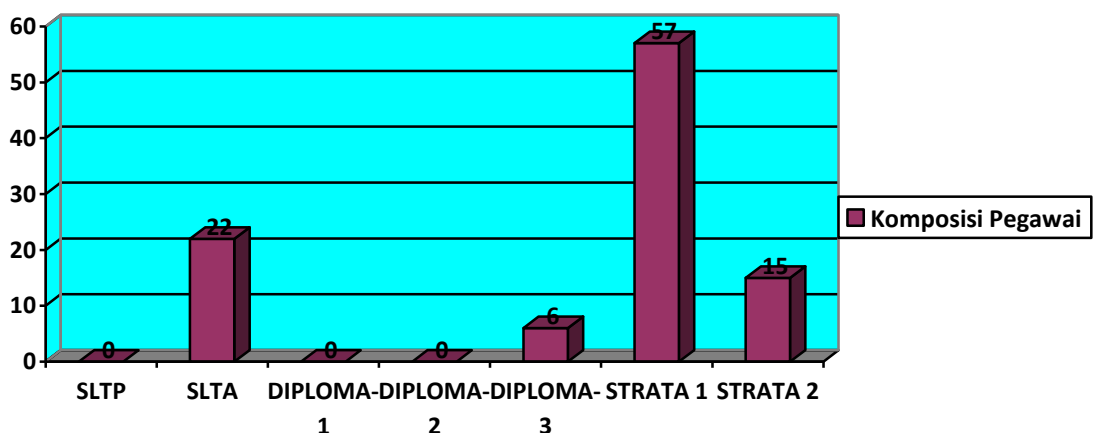
Tabel 2.1. DAFTAR TINGKAT PENDIDIKAN PEGAWAI BKD PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2017

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	SLTP	0	0%
2	SLTA	19	22%
3	DIPLOMA III/ D-3	5	6%
4	STRATA 1	48	57%
5	STRATA 2	12	15%
6	STRATA 3	0	0%
	JUMLAH	84	100,00%

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

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

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



Sumber : BKD Prop. Sumatera Barat

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

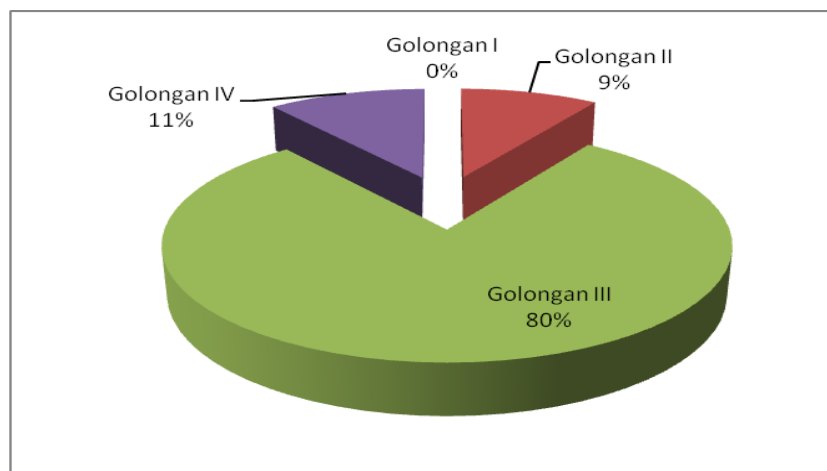
Tabel 2.2. DAFTAR GOLONGAN PEGAWAI BKD PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2017

NO.	GOLONGAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	Golongan I	0	0%
2	Golongan II	8	9%
3	Golongan III	71	85%
4	Golongan IV	5	6%
	JUMLAH	84	100,00%

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

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

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



Sumber : BKD Prov. Sumatera Barat

2.2.2. Inventarisasi Aset

Pada umumnya kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki cukup memadai untuk mendukung pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah. Nilai aset yang dikelola BKD per Desember 2017 sebesar Rp. 9.722.092.540,- terdiri atas aset tetap sebesar Rp. 9.388.266.040,- dan aset lainnya sebesar Rp. 333.826.500,- Daftar aset yang dikelola per Desember 2017 sebagai berikut:

**Tabel 2.3. Daftar Aset BKD Provinsi Sumatera Barat
Per Desember 2017**

No	Jenis Barang	Jumlah	Harga
I.	ASET TETAP		
1	Golongan Tanah Tanah	2.530 M ²	3.036.000.000,00
2	- Golongan Peralatan dan Mesin - Alat-alat besar - Alat-alat angkutan - Alat kantor dan rumah tangga - Alat studio dan alat komunikasi	6 unit 4 unit 1.135 unit 30 unit	351.116.000,00 692.340.225,00 5.472.532.744,79 220.366.150,00
3	Golongan Gedung dan Bangunan Bangunan Gedung	1.359 M ²	3.420.978.900,00
4	Golongan Aset Tetap lainnya Buku Perpustakaan Barang Bercorak Kebudayaan	312 Buah 33 Unit	19.734.000,00 40.520.000,00
II.	ASET LAINNYA		
1	Aset tidak berwujud	7 Sistim Aplikasi	334.841.000,00
2	Aset tidak bermanfaat	6 unit	35.061.500,00
TOTAL HARGA			13.253.588.019,79

Sumber : Kartu Inventaris Barang BKD Prov. Sumbar

2.2.3. Sarana dan Prasarana

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

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

Dalam menunjang pelaksanaan tugas kedinasan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat memiliki 3 (tiga) unit kendaraan dinas operasional roda empat dan 1 (satu) unit kendaraan dinas roda dua sebagaimana yang terlihat dalam tabel 2.4 dibawah:

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

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

Sumber : Data asset BKD BKD Tahun 2017

2.3 KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

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

1. Pelayanan Formasi dan Informasi

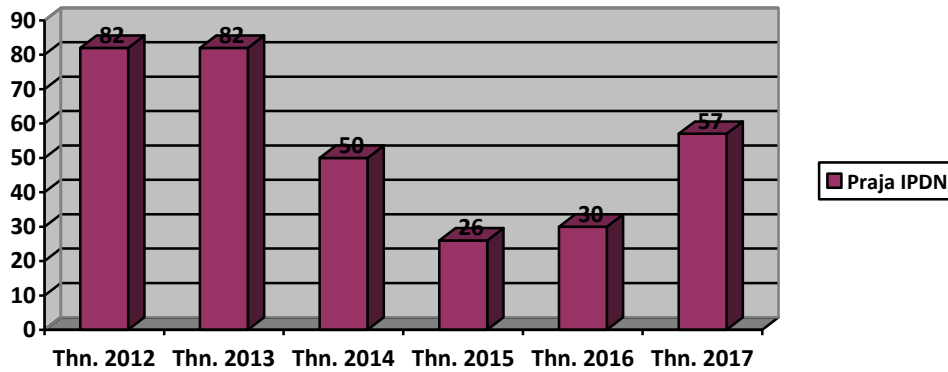
Pelayanan Formasi dan Pengadaan meliputi pelayanan formasi pegawai, pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah serta penetapan CPNSD menjadi PNSD, pelayanan data Pegawai Negeri Sipil untuk unit kerja dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah, pelayanan data Pegawai Negeri Sipil untuk pihak ketiga, pelayanan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

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

Kegiatan	Tahun					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pengadaan CPNSD	-	145	180	-	-	-
Praja IPDN	82	82	50	26	30	57

Sumber : Buku Data dan Informasi Pembangunan Tahun 2012-2017

Gambar 2.5. Jumlah Penerimaan Praja IPDN Tahun 2012-2017 Pada BKD Provinsi Sumatera Barat



Sumber : Bidang Formasi dan Informasi BKD Prov.Sumbar

2. Pelayanan Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun.

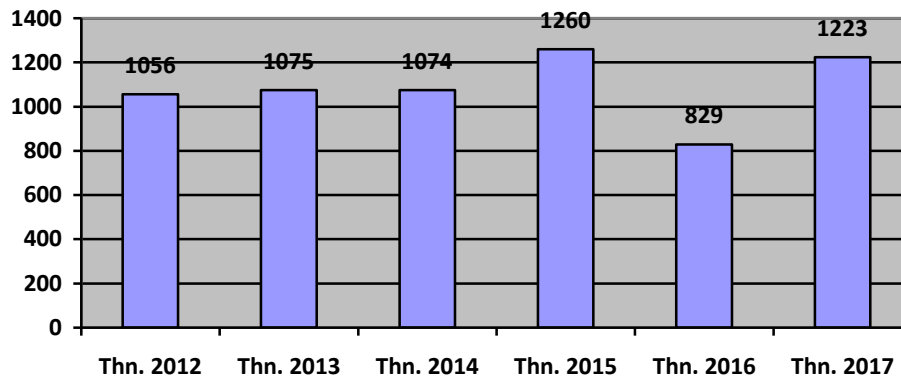
Pelayanan Mutasi kepegawaian meliputi pelayanan pemberian kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian kenaikan gaji berkala Pegawai Negeri Sipil, pelayanan mutasi pindah Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian cuti Pegawai Negeri Sipil, pelayanan peninjauan masa kerja dan gaji Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil dan pensiun janda/duda Pegawai Negeri Sipil. Untuk melihat perkembangan dari pelayanan mutasi dan kepangkatan yang telah dilaksanakan pada tahun 2012-2017 sebagai berikut:

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

No	Kegiatan	Tahun (orang)					
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
1	Kenaikan Pangkat	4191	3031	3105	2440	2870	5589
2	Mutasi Pindah	1056	1075	1074	1260	829	1223
3	Pensiun	380	414	222	162	162	926

Sumber : Bidang Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun

Gambar 2.6. Jumlah Pelayanan Mutasi Pindah PNS Tahun 2012-2017 Pada BKD Provinsi Sumatera Barat



Sumber : Bidang Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun ASN.

3. Pelayanan Jabatan dan Kinerja ASN.

Pelayanan jabatan dan kinerja ASN meliputi pelayanan penetapan, pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian ASN dalam dan dari jabatan serta kinerja ASN. Kegiatan pelayanan jabatan dan kinerja pada tahun 2012-2017 adalah sebagai berikut:

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

No	Kegiatan	Tahun (orang)					
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
1	Penilaian kinerja	1052	1030	1132	1582	1129	1151

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:

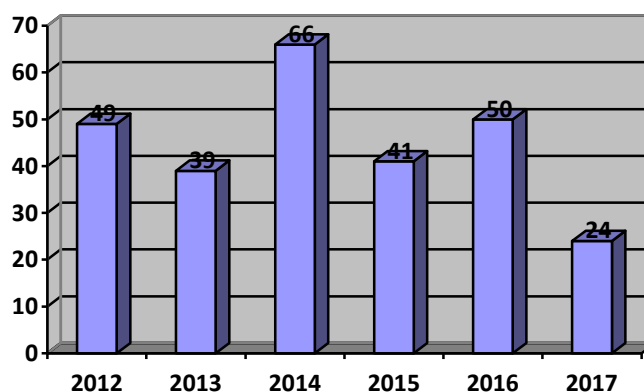
Tabel 2.8. Pelayanan Pembinaan dan Kesejahteraan BKD Provinsi Sumatera Barat

No	Kegiatan	Tahun (orang)					
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
1	Hukuman Disiplin PNS	49	39	66	41	50	24
2	Penghargaan PNS prestasi	12	4	4	4	4	8
3	Pembekalan PNS Purna Tugas	25	25	25	30	25	25
4	Penghargaan Satya Lencana Karya Satya	410	708	312	357	399	1091

Sumber : Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan

Pelayanan hukuman disiplin PNS mengalami penurunan 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.

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



Sumber : Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan, 2016

Tabel 2.9.
Pencapaian Kinerja pelayanan OPD BKD Provinsi Sumatera Barat selama Tahun 2011-2015

No	Indikator	Satuan	Target Renstra OPD Tahun ke					Realisasi Capaian Tahun ke					Rasio Capaian Tahun ke					Catatan Analisis
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1	Persentase PNS yang tingkat pendidikannya S1 dan S2	%	45	46	47	48	49	45	46	47	48	49	100	100	100	100	100	
2	Persentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatannya	%	76	78	80	82	84	76	78	80	82	84	100	100	100	100	100	
3	Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	%	86	88	90	92	94	86	88	90	92	94	100	100	100	100	100	
4	Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%	%	90	92	94	96	98	90	92	94	96	98	100	100	100	100	100	
5	Persentase aparatur yang telah menyelesaikan pendidikan formal ditempatkan sesuai dengan kualifikasi pendidikan	%	83	84	85	86	87	83	84	85	86	87	100	100	100	100	100	
6	Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	Skor Nilai	3.8	3.8	3.8	3.9	3.9	3.8	3.8	3.8	3.9	3.9	100	100	100	100	100	
7	Persentase SK kenaikan pangkat yang dapat diselesaikan tepat waktu	%	82	84	86	88	88	82	84	86	88	88	100	100	100	100	100	
8	Persentase SK pensiun yang diterbitkan tepat waktu	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
9	Persentase SK mutasi pindah yang dapat diselesaikan tepat waktu	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
10	Persentase penyelesaian kasus disiplin tepat waktu	%	95	96	97	98	98	95	96	97	98	98	100	100	100	100	100	
11	Persentase record data base aparatur yang terisi lengkap	%	94	95	96	97	98	94	95	96	97	98	100	100	100	100	100	
12	Persentase SKPD yang terkoneksi dengan SIMPEG BKD Provinsi Sumatera Barat	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

REVISI RENSTRA																		
No	Indikator	Satuan	Target Renstra OPD Tahun ke					Realisasi Capaian Tahun ke					Rasio Capaian Tahun ke					Catatan Analisis
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1	Indeks Profesionalitas PNS	%	74	76	78	80	82	74	76	78	80	82	100	100	100	100	100	
2	Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	%	88	90	92	94	94	88	90	92	94	94	100	100	100	100	100	
3	Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	%	87	89	92	95	95	87	89	92	95	95	100	100	100	100	100	
4	Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	%	88	90	92	94	95	88	90	92	94	95	100	100	100	100	100	
5	Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilakukan tepat waktu	%	90	92	94	95	95	90	92	94	95	95	100	100	100	100	100	
6	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	Skor Nilai	BB	BB	BB	A	A	BB	BB	BB	A	A	BB	BB	BB	A	A	
7	Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

Tabel 2.10
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKD Provinsi Sumatera Barat selama Tahun 2011-2015

(Juta)

Uraian	Anggaran Pada Tahun ke					Realisasi Anggaran Pada Tahun ke					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke					Rata-rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
Pendapatan Daerah	-	-	-	-	-	6.2	34.6	26.1	-	-	-	-	-	-	-		
Pendapatan Asli Daerah	-	-	-	-	-	6.2	34.6	26.1	-	-	-	-	-	-	-		
- Lain-lain PAD Yg Sah	-	-	-	-	-	6.2	34.6	26.1	-	-	-	-	-	-	-		
Belanja Daerah	6.734	7.944	7.972	7.688	8.363	6.021	7.357	7.513	6.979	8.269	89.41	99.60	94.24	90.78	93.54		
Belanja Tidak Langsung																	
- Belanja Pegawai																	
Belanja Langsung																	
- Belanja Pegawai																	
- Belanja Barang dan Jasa																	
- Belanja Modal																	
Total	6.734	7.944	7.972	7.688	8.363	6.021	7.357	7.513	6.979	8.269	89.41	99.60	94.24	90.78	93.54	Rata-rata Serapan 93.514	

Dilihat dari Tabel 2.10 di atas, rata-rata pertumbuhan anggaran belanja BKD Provinsi Sumatera Barat mengalami pertumbuhan setiap tahunnya sebesar Rp. 249.8 juta sedangkan tingkat serapan rata-rata mengalami penurunan sebesar Rp. 213.6 juta setiap tahunnya. Dari angka ini terlihat bahwa sesungguhnya kebutuhan anggaran BKD rata-rata setiap tahunnya hanya memerlukan kenaikan sebesar Rp. 36.2 juta. Jika dibandingkan dengan realisasi capaian indikator kinerja sasaran (Tabel 2.9), dengan tingkat serapan anggaran rata-rata sebesar 93.514%, telah berhasil mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Hal ini mengisyaratkan bahwa ke depan BKD agar lebih hati-hati dalam melakukan perencanaan sehingga anggaran tersebut dapat efektif dan efisien untuk dilaksanakan dan kelebihannya dapat dialokasikan ke sektor lain yang membutuhkannya.

2.4 TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.4.1 Review Rancangan Renstra Badan Kepegawaian Nasional (BKN)

2.4.1.1 Isu-isu Strategis Pelayanan BKN

1. BKN merupakan mandatory Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya di bidang pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara nasional. Dalam hal ini, tugas BKN berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN.
2. Manajemen kepegawaian yang dimaksud adalah Manajemen ASN seperti tugas-tugas dalam pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan

antarinstansi, persetujuan kenaikan pangkat, pension, dan penyimpangan informasi Pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta tanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN.

2.4.1.2 Tujuan dan Sasaran

Tujuan :

1. Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang modern dengan melakukan pembinaan dan penyelenggaraan ASN secara Nasional
2. Mewujudkan pelayanan prima di bidang kepegawaian
3. Mewujudkan manajemen internal yang efektif, efisien, dan akuntabel

Sasaran :

1. Sasaran strategis dari program penyelenggaraan manajemen kepegawaian negara yaitu "Terwujudnya pelayanan kepegawaian dan pengembangan kebijakan manajemen kepegawaian ASN.
2. Sasaran strategis dari program dukungan manajemen dan penyelenggaraan tugas teknis lainnya BKN yaitu "Meningkatnya efektifitas koordinasi perencanaan program dan kegiatan, sumberdaya serta pengelolaan administrasi di lingkungan BKN.
3. Sasaran strategis dari program peningkatan sarana dan prasarana aparatur BKN yaitu "Terlaksananya pembangunan, pengadaan dan peningkatan sarana dan prasarana di BKN.

2.4.1.3 Strategi dan Arah Kebijakan

Selaras dengan arah kebijakan pembangunan nasional sebagaimana tertuang dalam RPJMN 2015-2019, khususnya pembangunan nasional bidang manajemen

ASN telah disusun arah kebijakan dan strategi BKN dalam pembangunan kepegawaian jangka menengah 2015-2019 yang didasarkan hasil analisis terhadap faktor-faktor lingkungan strategis, yaitu :

1. Paradigma Pegawai Negeri Sipil sebagai *asset*, 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 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.

2.4.2 Analisis RTRW Provinsi Sumatera Barat

2.4.2.1. Struktur Ruang Wilayah Provinsi Sumatera Barat

Telaahan terhadap struktur ruang provinsi tidak berhubungan secara langsung dengan kebutuhan pelayanan dan pengembangan pelayanan BKD Provinsi Sumatera Barat, sehingga penelaahan terhadap RTRW difokuskan pada analisis terhadap permasalahan dan isu strategis serta tujuan dan kebijakan penataan ruang wilayah. BKD merupakan perangkat daerah yang melaksanakan fungsi penunjang pemerintahan yang tidak secara langsung bertanggungjawab

terhadap urusan pemerintahan konkuren, baik yang berkaitan dengan pelayanan dasar maupun tidak.

2.4.2.2. Pola Ruang Wilayah Provinsi Sumatera Barat

Telaahan terhadap struktur ruang provinsi tidak berhubungan secara langsung dengan kebutuhan pelayanan dan pengembangan pelayanan BKD Provinsi Sumatera Barat, sehingga penelaahan terhadap RTRW difokuskan pada analisis terhadap permasalahan dan isu strategis serta tujuan dan kebijakan penataan ruang wilayah. BKD merupakan perangkat daerah yang melaksanakan fungsi penunjang pemerintahan yang tidak secara langsung bertanggungjawab terhadap urusan pemerintahan konkuren, baik yang berkaitan dengan pelayanan dasar maupun tidak.

2.4.3 Analisis Dokumen KLHS Provinsi Sumatera Barat

Tabel 2.11
Hasil Analisis Terhadap Dokumen KLHS Provinsi Sumatera Barat

No	Aspek Kajian	Ringkasan KLHS	Implikasi Terhadap Pelayanan OPD	Catatan Bagi Perumusan Program dan Kegiatan OPD
	Kapasitas daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup untuk pembangunan	- Program dan kegiatan pelayanan BKD Provinsi tidak ada yang berimplikasi negatif terhadap lingkungan hidup, BKD merupakan perangkat daerah yang melaksanakan fungsi penunjang pemerintahan yang tidak secara langsung bertanggungjawab terhadap urusan pemerintahan konkuren, baik yang berkaitan dengan pelayanan dasar maupun tidak.		
	Perkiraan mengenai dampak dan risiko lingkungan hidup			
	Kinerja layanan/jasa ekosistem			
	Efisiensi pemanfaatan sumber daya alam	Sebagai bentuk efisiensi pemanfaatan sumber daya alam diperlukan kebijakan penggunaan energi yang efisien pada lingkungan kerja BKD Provinsi Sumatera Barat		
	Tingkat kerentanan dan kapasitas adaptasi terhadap perubahan iklim			
	Tingkat ketahanan dan potensi keanekaragaman hayati			

2.4.4 Tantangan dan Peluang Berdasarkan Analisis Renstra BKN

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

2.4.4.1 Tantangan pengembangan pelayanan

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

2.4.4.2 Peluang pengembangan pelayanan

- Era desentralisasi yang memacu pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas SDM aparturnya.
- Kemajuan teknologi, informasi dan komunikasi untuk menunjang peningkatan pelayanan kepegawaian.
- Meningkatnya kepercayaan dari masyarakat dan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat kepada Badan Kepegawaian Daerah untuk melaksanakan manajemen sumber daya aparatur terkait dengan pelaksanaan seleksi

rekrutmen pengadaan calon pegawai negeri sipil yang bebas kepentingan korupsi, kolusi dan nepotisme melalui sistem *Computer Assisted Test (CAT)* di lingkungan pemerintah provinsi Sumatera Barat.

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

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

3.1 IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROVINSI SUMATERA BARAT

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

Analisis lingkungan internal dan eksternal

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

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

A. FAKTOR INTERNAL :

1. KEKUATAN :

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

2. KELEMAHAN :

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

B. FAKTOR EKSTERNAL :

1. PELUANG

1. Terbukanya kesempatan bagi PNS untuk mengembangkan diri
2. Tersedianya jaringan kepegawaian dengan BKN
3. Adanya wacana remunerasi bagi PNS yang mulai diterapkan

2. TANTANGAN

1. Meningkatnya tuntutan kinerja PNS
2. Adanya ego sektoral SKPD di kabupaten/kota
3. Adanya intervensi politik dalam birokrasi terutama di kab/kota
4. Adanya interpretasi yang berbeda terhadap aturan-aturan kepegawaian

5. Rendahnya tingkat pendayagunaan aparatur setelah diklat teknis dan fungsional
6. Tunjangan kinerja belum sepenuhnya dikaitkan dengan prestasi kerja dan beban kerja serta belum seragam diantara masing-masing aparatur

Tabel 3.1
Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi BKD

Aspek Kajian	Capaian	Faktor Yang Mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan BKD
		Internal	Eksternal	
Formasi dan Informasi	Sistem rekrutmen CPNS yang berkualitas	Formasi PNS	Moratorium ASN	PNS dirasakan berlebihan tapi disisi lain sulit mencari PNS yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan organisasi
Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun	Distribusi PNS yang tidak sesuai dengan tuntutan jabatan	Pemindahan Pegawai		Tenaga administratif jumlahnya lebih besar dibandingkan dengan tenaga teknis dan fungsional
Jabatan dan Kinerja ASN	Kurang minatnya PNS untuk berkarir dalam jabatan fungsional	Mengusahakan fasilitas untuk pemangku jabatan fungsional	Persyaratan untuk pengangkatan dalam jabatan fungsional	Belum banyaknya fasilitas yang diberikan pada pemegang jabatan fungsional
Pembinaan dan Kesejahteraan	<i>Reward and punishment</i> belum dapat diterapkan secara adil dan berimbang	Sosialisasi PP 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai		Pengukuran evaluasi pengukuran kinerja yang menjadi indikator utama

Sumber : Hasil Analisis, 2017

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

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

Tabel 3.2
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 formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	87,91 %	-	-
2	Persentase OPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%	81,63 %	-	-
3	Persentase record data base aparatur yang terisi lengkap	94,83 %	-	Persentase database PNS yang akurat dan terkini berdasarkan data pokok kepegawaian = 87,63%
4	Persentase OPD yang database kepegawaiannya mutakhir	100 %	-	-
5	Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	94,50 %	-	-
6	Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	97,84 %	-	-
7	Nilai evaluasi SAKIP SKPD	BB	-	-
8	Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan public (Zona hijau)	Hijau	-	-
9	Persentase SPJ tepat waktu	100 %	-	-
10	Persentase BMD dalam kondisi baik	99,64 %	-	-

13	Persentase kehadiran aparaturnya BKD tepat waktu	70,13 %	-	-
----	--	---------	---	---

3.2 TELAAHAN VISI, MISI, DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH (RPJMD PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2016-2021)

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

- a) Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian,
- b) Perencanaan dan pengembangan kepegawaiaan,
- c) Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan,
- d) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian daerah,
- e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

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

“Terwujudnya Masyarakat Sumatera Barat Madani dan Sejahtera”.

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

1. Meningkatkan tata kehidupan yang harmonis, agamais, beradat 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.

Memperhatikan visi dan misi jangka menengah sebagaimana dijabarkan diatas, maka tujuan pembangunan Sumatera Barat dalam periode 2016-2021 adalah:

Tujuan misi 1 adalah :

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

Tujuan misi 2 adalah :

1. Membentuk potensi sumberdaya manusia aparatur pemerintah yang berkualitas, profesional dan berkinerja baik
2. Meningkatkan aparatur pemerintah yang profesional dan bebas KKN
3. Meningkatkan tata pemerintahan yang baik, bersih, transparan dan akuntabel
4. Meningkatkan tata pemerintahan yang aspiratif dan partisipatif
5. Meningkatkan pelayanan publik yang prima dengan transparansi dan informasi yang dapat diakses oleh publik

Tujuan misi 3 adalah :

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

Tujuan misi 4 adalah :

1. Terwujudnya Sumatera Barat sebagai provinsi agribisnis
2. Berkembangnya industri olahan, perdagangan, UMKMK dan iklim investasi

3. Terwujudnya Sumatera Barat sebagai tujuan wisata alam dan budaya
4. Berkurangnya penduduk miskin, pengangguran dan jumlah daerah tertinggal
5. Terpenuhinya infrastruktur yang menunjang pengembangan ekonomi rakyat.

Tujuan misi 5 adalah :

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

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

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

Tabel 3.3 (T-IV.C.11)

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

Visi: " Terwujudnya Masyarakat Sumatera Barat Madani yang Adil, Sejahtera dan Bermartabat"				
No	Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih	Permasalahan Pelayanan SKPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Membentuk potensi sumberdaya manusia aparatur pemerintah yang berkualitas, profesional dan berkinerja baik	a. Kualitas sumber daya manusia aparatur b. Pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel	Kondisi sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan tugas dan fungsi BKD yang belum memadai	Pelimpahan sebagian kewenangan kepegawaian dari Pemerintah Pusat ke Pemerintah Daerah
			Belum jelasnya pola karier bagi PNS	Sudah terdapat uraian tugas dari penjabaran tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah
			Masih adanya pelanggaran disiplin PNS	Sudah adanya kejelasan uraian tugas pada masing-masing fungsi organisasi perangkat daerah

			Belum optimalnya pemanfaatan SIMPEG sebagai sarana komunikasi, informasi dan pendukung pengelolaan aparatur	
--	--	--	---	--

3.3 TELAAHAN RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN)

Komitmen Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk membangun sistem manajemen PNS dituangkan dalam visi BKN dalam renstra 2015-2019, yaitu:

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

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

Amanat Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999:

1. Pasal 3 ayat (1) Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.
2. Pasal 3 ayat (2) dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Pasal 7 ayat (1) Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya

4. Pasal 7 ayat (2) gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya.
5. Pasal 12 ayat (2) Pembinaan PNS berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja (dalam rangka merit system).

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

Misi adalah pernyataan tentang hal yang akan dilakukan untuk mencapai visi yang mengacu kepada tugas dan kewenangan yang diberikan kepada BKN. Misi BKN dalam Renstra 2015-2019 adalah:

1. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pelayanan kepegawaian

Untuk mewujudkan kepuasan atas pelayanan bidang kepegawaian diwujudkan melalui program dan kegiatan pelayanan prima kepegawaian dari hulu ke hilir. Hal ini dilakukan dengan tujuan penciptaan sistem dan mekanisme

kerja yang terintegrasi untuk mewujudkan profesionalitas pelayanan kepegawaian.

2. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian

Dalam rangka pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN, sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian adalah perwujudan salah satu tugas BKN dalam melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria manajemen kepegawaian ASN. Pengembangan sistem pengawasan dan pengendalian diatur melalui seperangkat mekanisme kerja dan personil fungsional auditor kepegawaian untuk memastikan terselenggaranya pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen kepegawaian ASN di instansi-instansi tingkat pusat, provinsi dan kabupaten/kota.

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

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

4. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem informasi manajemen kepegawaian

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

5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN

Hal ini merupakan upaya untuk mewujudkan profesionalitas pegawai BKN dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan secara efektif dan efisien.

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

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

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

2. Mewujudkan pelayanan prima dibidang kepegawaian

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

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

Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya efektivitas koordinasi perencanaan program, sumber daya, dan pengelolaan administrasi, penyediaan layanan informasi serta pemenuhan standar mutu sarana prasarana kantor.

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

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

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

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

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

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

1. Potensi sumber daya manusia yang memadai;
2. Letak geografis wilayah yang sangat strategis;

3. Potensi sumber daya alam yang memadai;
4. Tersedianya infastruktur sosial ekonomi yang memadai;
5. Suasana politik yang stabil, kearifan sosial yang berakar pada nilai-nilai budaya dan agama yang kuat.

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

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat terletak di Jalan Batang Antokan Nomor 4 Kota Padang. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya di bidang pelayanan kepegawaian, maka perlu diidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong terlaksananya tugas pelayanan yang akan diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang dilakukan melalui analisis Kajian Lingkungan Hidup Strategis baik internal maupun eksternal. Lingkungan internal berupa kekuatan dan kelemahan dari Organisasi, sedangkan lingkungan eksternal berupa peluang dan ancaman yang akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi.

Analisis Kajian Lingkungan Hidup Strategis tersebut berupa :

1. Kekuatan (*Strengths*)

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

2. Kelemahan (*Weakness*)

- a) Teknologi program aplikasi sistem informasi kepegawaian perlu pengembangan
- b) Kurangnya pengetahuan dan wawasan kepegawaian bagi aparatur BKD untuk pengembangan ke depan
- c) Data pegawai masih belum update

3. Peluang (*Opportunities*)

- a) Dukungan pemerintah terhadap peningkatan kualitas aparatur
- b) Tersedianya teknologi pengembangan sistem informasi kepegawaian di pasaran
- c) Sebagian besar sikap PNS masih loyal dan taat peraturan

4. Ancaman/Tantangan (*Threats*)

- a) Teknologi komputerisasi dewasa ini sudah menjadi kebutuhan yang tidak dapat dihindarkan
- b) Kuatnya pengaruh perubahan yang menuntut peningkatan pengetahuan dan kemampuan aparatur
- c) Penyajian data kepegawaian sangat tergantung laporan dari masing-masing SKPD

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Pembangunan bidang aparatur negara memiliki peran strategis untuk mendukung terwujudnya pemerintahan yang bersih (*clean government*) dalam kerangka pembangunan nasional di berbagai bidang. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah yang ditinjau dari gambaran pelayanan Perangkat Daerah, sasaran jangka menengah pada

Renstra BKN, sasaran jangka menengah provinsi, dan implikasi RTRW dan KLHS bagi pelayanan Perangkat Daerah terdapat isu-isu strategis yaitu :

1. Peningkatan kualitas perencanaan kebutuhan ASN
2. Penguatan kebijakan dan implementasi system rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi
3. Penguatan kebijakan dan implementasi system promosi terbuka
4. Penguatan kebijakan dan implementasi manajemen kinerja pegawai
5. Penguatan system dan kelembagaan perlindungan system merit dalam manajemen ASN
6. Penguatan kebijakan dan implementasi/internalisasi asas, prinsip, nilai dasar, kode etik, dan ode perilaku ASN
7. Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

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

1. Pembenahan manajemen kepegawaian

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

2. Peningkatan kualitas aparatur

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

3. Peningkatan disiplin aparatur

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

4. Peningkatan kesejahteraan aparatur.

Indikator kesejahteraan aparatur sangat berkaitan dengan pendapatan. Pada saat ini tingkat kesejahteraan aparatur belum berdasarkan kinerja atau prestasi pegawai, sehingga pendapatan yang diterima oleh pegawai yang rajin atau berprestasi sama dengan mereka yang tidak berkontribusi bagi organisasi. Untuk itu, perlu suatu mekanisme yang pendapatan yang disesuaikan dengan kinerja individu yang didukung oleh sistem penilaian kinerja yang komprehensif sebagai dasar besaran pendapatan/tunjangan yang akan diterima oleh setiap pegawai.

5. Peningkatan akuntabilitas birokrasi

Peningkatan akuntabilitas birokrasi sangat penting untuk dilakukan untuk meningkatkan kepercayaan publik akan kinerja organisasi dalam menjalankan tugas fungsinya. Apalagi sejak diberlakukannya Sistem Akuntabilitas Kinerja

Instansi Pemerintah (SAKIP), organisasi diharapkan untuk melakukan perencanaan dan melaksanakan program dan kegiatan dengan cermat dan efektif agar dapat dipertanggung jawabkan dengan baik.

6. Peningkatan efektivitas dan efisiensi birokrasi

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

7. Peningkatan kualitas pelayanan publik

Pada saat ini kualitas pelayanan publik sangat disorot oleh pemerintah Jokowi-JK. Sangat banyak kajian yang dilakukan untuk meningkatkan standar pelayanan yang dilakukan oleh lembaga, organisasi atau perusahaan. Keseriusan pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik juga dapat dilihat dengan adanya lembaga kusus yang mengawasi pelayanan publik yang diselenggarakan oleh BUMN, BUMD, instansi pemerintah atau swasta yang dananya berasal dari APBD. Oleh karena itu dalam memberikan pelayanan setiap individu di organisasi diharapkan dapat memberikan pelayanan prima kepada setiap stake holder yang berurusan dengan organisasi.

4.1 TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH

Penetapan tujuan didasarkan kepada pernyataan Misi yang telah dirumuskan dengan pertimbangan faktor-faktor kunci keberhasilan yang telah dirumuskan pada Bab sebelumnya. Berdasarkan hal tersebut tujuan pelaksanaan manajemen kepegawaian Provinsi Sumatera Barat secara umum adalah agar tersedianya Pegawai Negeri Sipil Daerah yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas secara profesional melalui pembinaan karier berdasarkan sistem prestasi kerja dan karier dengan titik berat kepada sistem prestasi kerja, dengan jumlah yang sesuai dengan formasi masing-masing Dinas/Badan/Kantor/Satuan Kerja Daerah untuk terlaksananya pemerintahan yang baik yang dapat diukur dengan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah.

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

Secara khusus berdasarkan kewenangan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat di bidang kepegawaian, tujuan yang akan dicapai dalam pelaksanaan

program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut :

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

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

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

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

Tujuan : Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien.

Sasaran : Meningkatnya tata kelola organisasi.

Berikut gambaran tujuan dan sasaran jangka menengah pelayanan BKD:

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

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Target	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun Ke-					
						2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Misi 1: Mewujudkan Manajemen SDM aparatur yang bersih dan bebas KKN dan pelayanan kepegawaian yang prima.										
1	Mewujudkan manajemen SDM aparatur dan penyelenggaraan pelayanan yang efektif dan efisien	Indeks profesionalitas PNS	82%	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur	Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	86%	88%	90%	92%	94%	94%
					Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	85%	87%	89%	92%	95%	95%
				Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	86%	88%	90%	92%	94%	95%

					Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	88%	90%	92%	94%	95%	95%
Misi 2: Mewujudkan tata kelola (pada BKD) yang baik											
3	Terwujudnya tata kelola pemerintahan efektif dan efisien		A	Meningkatnya tata kelola organisasi	Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB	BB	BB	BB	A	A
					Persentase Capaian Realisasi Fisik dan Keuangan Pengelolaan Program/Kegiatan	90%	90%	94%	94%	96%	96%

5.1 STRATEGI DAN KEBIJAKAN

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

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

instrumen manajemen kepegawaian (Perda, Peraturan Bupati dll) yang baru sebagai antisipasi kebutuhan pembinaan PNS berbasis kompetensi di masa yang akan datang.

- c. Pemberdayaan sistem informasi manajemen kepegawaian baik yang berbasis teknologi informasi maupun sistem manual yang ada melalui kegiatan program berkelanjutan: pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian dan pemeliharaan dokumentasi/tata-naskah PNS.

3. Menyelenggarakan *capacity building* kelembagaan untuk mewujudkan keberdayaan BKD agar mampu menghadapi tantangan perubahan dan perkembangan dalam menyelenggarakan kompetensi intinya. Untuk itu perlu ditempuh:

- a. Memperkuat integrasi internal melalui pencapaian komitmen bersama semua pimpinan dan staf.
- b. Menyelaraskan kompetensi individu pegawai dengan kompetensi inti BKD (*competence-based organisation*), melalui: penciptaan kondisi dan pembinaan kapasitas SDM pegawai yang mendorong peningkatan motivasi kerja, kualitas SDM pegawai (keahlian, pengetahuan, wawasan dan keterampilan), serta tumbuhnya daya kreasi dan inovasi, dalam rangka keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang kepegawaian.
- c. Menyelaraskan organisasi dengan fungsi BKD, dan Menanamkan nilai-nilai organisasi (budaya kerja/etos kerja, akuntabilitas kinerja, disiplin),

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

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

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

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

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

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

Indikator Kinerja Utama (IKU)

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PENJELASAN
1.	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur	Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	Jumlah jabatan yang terisi sesuai kompetensi dibagi dengan formasi jabatan yang ada
		Persentase OPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	Jumlah OPD yang sesuai formasi minimal 70% dibagi dengan jumlah OPD yang ada
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	Nilal IKM dihitung dengan menggunakan "nilai rata-rata tertimbang" masing-masing unsur pelayanan
		Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	Jumlah layanan administrasi kepegawaian yang tepat waktu dibandingkan dengan usul layanan kepegawaian
3	Meningkatnya tata kelola organisasi	Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja	Penilaian Sistem Manajemen Kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat, dengan menilai Dokumen Laporan Kinerja OPD BKD
		Persentase Capaian Realisasi Fisik dan Keuangan Pengelolaan Program/Kegiatan	Persentase capaian ralisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan diukur dengan cara membandingkan antara target fisik dan keuangan dengan realisasi fisik dan keuangan

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

Tabel 5.1. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

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

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

Sumber : Hasil Analisa

6.1 Rencana Program

Program merupakan implementasi dari kebijaksanaan operasional Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang telah dirumuskan di atas. Penyusunan program berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat yang menyangkut kepegawaian sesuai kewenangan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Salah satu agenda pokok yang tertuang dalam RPJMD Pemerintah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 adalah peningkatan reformasi birokrasi dan pelayanan publik dan untuk mengimplementasikan strategi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, perlu dirumuskan kebijakan-kebijakan strategis yang menjadi pedoman bagi perumusan dan operasionalisasi program dari Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 ke dalam program-program pembangunan.

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

I Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

- 1 Penyediaan jasa surat menyurat
- 2 Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
- 3 Penyediaan Jasa peralatan dan perlengkapan kantor

- 4 Penyediaan jasa kebersihan kantor
- 5 Penyediaan alat tulis kantor
- 6 Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
- 7 Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
- 8 Penyediaan peralatan rumah tangga
- 9 Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
- 10 Penyediaan makanan dan minuman
- 11 Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah dan dalam daerah
- 12 Penyediaan Jasa Sopir Kantor
- 13 Penyediaan Jasa Pengaman Kantor
- 14 Penyediaan Jasa Dokumentasi dan Publikasi
- 15 Penyediaan Jasa Pembinaan Fisik dan Mental Aparatur

II Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur

- 1 Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
- 2 Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
- 3 Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
- 4 Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur
- 5 Pemeliharaan rutin/berkala peralatan dan perlengkapan gedung kantor
- 6 Pemeliharaan rutin/berkala instalasi/jaringan
- 7 Pemeliharaan rutin/berkala komputer dan jaringan komputerisasi
- 8 Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian Asset OPD

- 9 Pengadaan Meubeleur
- 10 Pengadaan komputer dan jaringan komputerisasi
- 11 Pengadaan Alat studio, Alat komunikasi dan Alat informasi
- 12 Pengadaan kendaraan dinas
- 13 Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor
- 14 Pengelolaan dan Pendataan Dokumen/Arsip

III Program peningkatan disiplin aparatur

- 1 Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya

IV Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

- 1 Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan

V Program peningkatan pengembangan sistem capaian sistem capaian kinerja pengelolaan keuangan

- 1 Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja OPD
- 2 Penatausahaan Keuangan OPD
- 3 Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Program/Kegiatan OPD

VI Program Peningkatan Manajemen SDM aparatur

- 1 Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar
- 2 Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS
- 3 Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS

- 4 Pengelolaan Mutasi Jabatan
- 5 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 Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT)
- 23 Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja
- 24 Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Informasi Pelayanan Kepegawaian (SIMPEG) OPD

- 25 Penataan Pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Barat
- 26 Survey Kepuasan Masyarakat
- 27 Pendampingan Seleksi Penerimaan Calon Praja IPDN
- 28 Implementasi tambahan penghasilan dengan SKP online
- 29 Workshop penanganan kasus-kasus kepegawaian
- 30 Pembinaan ketahanan keluarga ASN Prov. Sumbar
- 31 Pengelolaan perlindungan pegawai ASN
- 32 Pembangunan Basis Data Kepegawaian Kab/kota
- 33 Diseminasi informasi dan layanan kepegawaian
- 34 Indeks Profesionalitas ASN
- 35 Standar Pelayanan Kepegawaian
- 36 Rapat Teknis Pengurus Korps Organisasi Profesi ASN
- 37 Seleksi ASN untuk Pekan Olahraga Nasional Korps Organisasi Profesi
ASN
- 38 Seleksi ASN untuk MTQ Korps Organisasi Profesi ASN Tingkat Nasional
- 39 ASN-Preneurship bagi Anggota Korps Organisasi Profesi ASN
- 40 Advokasi dan Bantuan Hukum bagi Anggota Korps Organisasi Profesi
ASN
- 41 Peningkatan Supremasi Hukum Korps ASN
- 42 Peringatan HUT Korps Organisasi Profesi ASN
- 43 Pengembangan layanan informasi pindah PNS serta sinkronisasi
kebijakan pemindahan PNS di Prov Sumbar

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

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

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

agenda prioritas pembangunan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dalam Pemerintahan.

7.1 Indikator Kinerja

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

I. Sasaran : Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, makmur, adil diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang professional, memiliki kompetensi baik yang kemudian bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam rangka meningkatkan manajemen aparatur, dijelaskan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara bagaimana manajemen kepegawaian merupakan sistem yang kompleks yang berbentuk usaha atau upaya-upaya yang bertujuan membentuk dan menciptakan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian. Efisiensi yang diinginkan tentunya kegiatan yang dilakukan benar-benar melayani dengan baik dan bukannya regulasi yang ada malah memberatkan dan mempersulit masyarakat untuk memperoleh layanan, efektivitas yang diharapkan tentunya dengan jumlah pegawai atau PNS yang ada bisa memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan masyarakat, sedangkan upaya untuk meningkatkan

derajat profesionalisme tentunya sudah jelas bagaimana pemerintah dengan manajemen kepegawaian mengharapkan agar para pegawai atau PNS bisa memiliki kemampuan maksimal dalam menyelenggarakan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian.

Dalam pengenalan manajemen kepegawaian menjelaskan bahwa manajemen kepegawaian terdapat beberapa kegiatan atau lingkup prosesnya, yaitu :

1. Penyusunan dan penetapan kebutuhan PNS;
2. Pengadaan PNS;
3. Pangkat dan Jabatan;
4. Pengembangan Karir PNS;
5. Pola Karier;
6. Promosi;
7. Mutasi;
8. Penilaian Kinerja PNS;
9. Penggajian dan Tunjangan;
10. Penghargaan;
11. Disiplin;
12. Pemberhentian;
13. Pensiun dan Tabungan Hari Tua;
14. Perlindungan;

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

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

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

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

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

Berdasarkan Undang-undang tentang Aparatur Sipil Negara Jabatan terdiri atas Jabatan Administrasi, Fungsional Dan Pimpinan Tinggi. Dalam pelaksanaannya pada birokrasi Pemerintahan dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat masih menggunakan istilah jabatan struktural. Jabatan struktural

adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara (PP 100 Tahun 2000).

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

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

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

2. Indikator Kinerja : Persentase SKPD dengan Jumlah Pegawai yang Tersedia sesuai formasi minimal 70%

Formasi adalah jumlah susunan pangkat yang diperlukan dalam satu satuan organisasi untuk mampu melakukan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Penyusunan formasi didasarkan pada analisa jabatan, bezzeting (persediaan pegawai saat ini) dan analisa beban kerja merupakan sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu.

Analisis kebutuhan pegawai adalah proses yang dilakukan secara logik, teratur, dan berkesinambungan untuk mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan. Analisis kebutuhan pegawai dilakukan agar pegawai memiliki pekerjaan yang jelas sehingga pegawai secara nyata terlihat sumbangan tenaganya terhadap pencapaian misi organisasi atau program yang telah ditetapkan.

II. Sasaran : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian

Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan keinginan dan kebutuhan masyarakat oleh aparatur pemerintah dalam rangka pelaksanaan perundang-undangan yang berlaku. Pelayanan yang baik adalah pelayanan yang berhasil mencapai standar pelayanan yang ditetapkan.

Indikator pelayanan yang baik, sebagai berikut:

1. Prosedur pelayanan, yaitu kemudahan tahapan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dilihat dari sisi kesederhanaan alur pelayanan;
2. Persyaratan pelayanan, yaitu persyaratan teknis dan administrative yang diperlakukan untuk mendapatkan pelayanan sesuai dengan jenis pelayanannya;
3. Kecepatan pelayanan, yaitu target waktu pelayanan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh unit penyelenggara pelayanan.

Dalam rangka pencapaian sasaran meningkatnya kualitas pelayanan BKD didukung dengan kegiatan sebagai berikut:

1. Pengelolaan Administrasi Status Kepegawaian
2. Survey Kepuasan Masyarakat
3. Standar Pelayanan Kepagawaian
4. Pengelolaan kenaikan pangkat PNS
5. Pembinaan Kenaikan Pangkat PNS
6. Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS
7. Pengelolaan Administrasi Alih Status dan Pemindahan Pegawai ASN
8. Pengelolaan dan Pengembangan SIMPEG SKPD
9. Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai
10. Pengelolaan Tata Naskah Pegawai
11. Pembangunan Basis Data Kepegawaian Kab/Kota
12. Diseminasi Informasi Layanan Kepegawaian
13. Indeks Profesionalitas ASN

1. Indikator Kinerja : Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

Seiring kemajuan teknologi dan tuntutan masyarakat dalam hal pelayanan, unit penyelenggara pelayanan publik dituntut untuk memenuhi harapan masyarakat dalam melakukan perbaikan pelayanan. Pelayanan publik yang dilakukan oleh aparatur pemerintah saat ini belum memenuhi harapan masyarakat. Hal ini dapat diketahui dari berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media masa dan jaringan sosial, sehingga memberikan dampak buruk terhadap pelayanan pemerintah, yang menimbulkan ketidakpercayaan masyarakat.

Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam perbaikan pelayanan publik adalah melakukan Survei Kepuasan Masyarakat kepada pengguna layanan.

Tujuan melakukan pengukuran kepuasan masyarakat adalah dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

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

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

Pengelolaan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil ini merupakan pelayanan terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi, kabupaten/kota se-Sumatera Barat. Pengelolaan kenaikan pangkat di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat terdiri atas 2 (dua) periode yaitu Periode April dan Periode Oktober.

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

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

Selanjutnya Pengelolaan mutasi pindah dan penempatan PNS terdiri dari:

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

Sesuai maksud diatas dalam rangka pencapaian sasaran strategis meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian, salah satu indikator kinerja yang tepat adalah Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu.

III. Sasaran : Meningkatnya Tata Kelola Organisasi

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

1. Indikator Kinerja : Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara revidi atas laporan kinerja instansi pemerintah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat telah menyusun Laporan Kinerja dan selanjutnya telah dilakukan evaluasi oleh Inspektorat Daerah. Evaluasi dilaksanakan dengan melakukan revidi dan

wawancara terhadap penerapan manajemen kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah. Adapun melalui dokumen Renstra, RKT, Perjanjian Kinerja (PK), Indikator Kinerja Utama (IKU) dilakukan evaluasi dengan menilai aspek Perencanaan Kinerja (30%), Pengukuran kinerja (25%), Pelaporan kinerja (15%), Evaluasi internal (10%) dan pencapaian kinerja organisasi (20%).

2. Indikator Kinerja : Persentase Capaian Realisasi Fisik dan Keuangan Pengelolaan Program/Kegiatan

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

Tabel 7.1
INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

No	Indikator Sasaran	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
		Tahun 0 (2016)	Tahun 1 (2017)	Tahun 2 (2018)	Tahun 3 (2019)	Tahun 4 (2020)	Tahun 5 (2021)	
1	Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	86%	88%	90%	92%	94%	94%	94%
2	Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	85%	87%	89%	92%	95%	95%	95%
3	Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	86%	88%	90%	92%	94%	95%	95%
4	Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilakukan tepat waktu	88%	90%	92%	94%	95%	95%	95%
5	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	BB	BB	BB	BB	A	A	A

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

Dalam penyusunannya, Revisi Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016-2021 melibatkan pihak-pihak terkait *stakeholders*, agar mampu menjawab permasalahan dan untuk mendapatkan strategi kebijakan yang komprehensif. Hal ini dilakukan juga dalam upaya percepatan proses reformasi birokrasi di lingkungan BKD Provinsi Sumatera Barat, seperti yang tertuang di dalam prioritas pembangunan daerah pada RPJMD Provinsi Sumatera Barat 2016-2021 dan memenuhi misi 2 RPJMD:

“Meningkatkan tata pemerintahan yang baik, bersih dan profesional”

Dokumen Renstra ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar atau acuan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi, serta penilaian terhadap kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat selama kurun waktu 5 (lima) tahun dengan menggunakan indikator kinerja yang terarah dan terukur. Dengan demikian, pada akhirnya diharapkan seluruh target kinerja yang telah disepakati dapat tercapai secara lebih optimal.

Disisi lain, pada akhir periode atau tahun ke 4 (empat) atas pelaksanaan Renstra ini, akan dilakukan evaluasi komprehensif sebagai bahan masukan bagi penyusunan Renstra Provinsi Sumatera Barat 2022-2027. Penyusunan Renstra Provinsi Sumatera Barat akan paralel dengan penyusunan RPJMD Teknokratik

2022-2027. Dengan melakukan evaluasi secara komprehensif diharapkan penyusunan Renstra periode selanjutnya akan lebih tinggi pencapaiannya.

Padang, Januari 2018
Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Sumatera Barat

YULITAR, SH
Pembina Utama Muda
NIP. 19590710 198809 1 001

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

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Rencana Kerangka Penda		Unit Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	Loka si
							Tahun-4 (2020)			
							target	Rp		
(1)	(3)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(14)	(15)	(20)	(21)
								9,899.00		
1 Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien		Meningkatnya tata kelola organisasi	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja		Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase pelayanan administrasi perkantoran yang dilaksanakan dengan baik	100%	2,318.05		
					Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah surat masuk dan keluar yang diselesaikan	12	95.00	Sekretariat	BKD
					Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah sarana komunikasi, sumber daya air dan listrik yang di kelola	11	384.00	Sekretariat	BKD
					Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah tabung pemadam kebakaran yang diisi	16	3.65	Sekretariat	BKD
					Penyediaan jasa kebersihan, pengamanan dan sopir kantor	Terwujudnya kebersihan kantor, jumlah pengamanan kantor yang disediakan dan jumlah pegawai tidak tetap dan sopir kantor yang disediakan			Sekretariat	BKD
					Penyediaan alat tulis kantor	Tersedianya Alat Tulis Kantor	12	110.00	Sekretariat	BKD
					Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Tersedianya barang cetakan dan penggandaan	12	157.60	Sekretariat	BKD
					Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Tersedianya komponen instalasi listrik	1	45.00	Sekretariat	BKD
					Penyediaan peralatan rumah tangga	Tersedianya peralatan rumah tangga kantor	1	10.00	Sekretariat	BKD
					Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Tersedianya bahan bacaan/surat kabar dan buku peraturan perundang-undangan	300	33.00	Sekretariat	BKD
					Penyediaan makanan dan minuman	Tersedianya kebutuhan makanan dan minum	12	30.00	Sekretariat	BKD
					Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah dan dalam daerah	Terlaksananya rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah dan luar daerah	100	829.20	Sekretariat	BKD
					Penyediaan Jasa Informasi, Dokumentasi dan Publikasi	Tersedianya jasa informasi, dokumentasi dan publikasi	12	13.20	Sekretariat	BKD
					Penyediaan Jasa Pembinaan Mental dan Fisik Aparatur	Tersedianya pembinaan mental dan fisik bagi aparatur	12	22.40	Sekretariat	BKD
					Penyediaan jasa kebersihan kantor		12	190.00	Sekretariat	BKD
					Penyediaan jasa tenaga sopir		12	135.00	Sekretariat	BKD
					Penyediaan jasa pengaman kantor		12	260.00	Sekretariat	BKD
					Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Persentase berfungsinya sarana dan prasarana aparatur	100%	1,421.45		
					Pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor	Tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor	8	11.00	Sekretariat	BKD
					Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Terlaksananya pemeliharaan gedung kantor	1	110.00	Sekretariat	BKD

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Rencana Kerangka Penda		Unit Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	Lokasi
							Tahun-4 (2020)			
							target	Rp		
(1)	(3)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(14)	(15)	(20)	(21)
					Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	terlaksananya pemeliharaan kendaraan dinas operasional kantor	12	125.00	Sekretariat	BKD
					Pengadaan kendaraan dinas	Terpenuhinya kebutuhan mobilitas	1	250.00	Sekretariat	BKD
					Pemeliharaan rutin/berkala mebelur	Terpeliharanya meubelair kantor	12	45.00	Sekretariat	BKD
					Pengadaan Mebelur	Terpenuhinya kebutuhan mebelur kantor BKD	16	140.00	Sekretariat	BKD
					Pemeliharaan rutin/berkala peralatan/perengkapan kantor	Terlaksananya pemeliharaan AC Kantor	12	41.85	Sekretariat	BKD
					Pemeliharaan rutin/berkala instalasi/jaringan	Terlaksananya pemeliharaan instalasi listrik, telpon dan air	12	29.00	Sekretariat	BKD
					Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor	Terlaksananya rehab sedang/berat gedung kantor	1	250.00	Sekretariat	BKD
					Pengadaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi	Jumlah pengadaan komputer dan jaringan komputerisasi	6	120.00	Sekretariat	BKD
					Pemeliharaan rutin/berkala komputer dan jaringan komputerisasi	Terpeliharanya jaringan komputer dan komputerisasi	12	54.60	Sekretariat	BKD
					Pengadaan alat studio, alat komunikasi dan alat informasi	Tersedianya kebutuhan alat studio, alat komunikasi dan informasi	1	85.00	Sekretariat	BKD
					Pendataan dan pengelolaan dokumen/arsip	Terwujudnya pengelolaan arsip	12	35.00	Sekretariat	BKD
					Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian Aset OPD	Terwujudnya pengelolaan aset OPD	12	125.00	Sekretariat	BKD
					Program peningkatan disiplin aparatur	Persentase aparatur yang disiplin dalam berpakaian dinas	100	67.00		
					Pengadaan Pakaian dinas Beserta Perengkapannya	Tersedianya pakaian dinas aparatur BKD	85	67.00	Sekretariat	BKD
					Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rata-rata lamanya PNS BKD mengikuti diklat	30	88.00		
					Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	Terlaksananya pengiriman PNS untuk mengikuti Bimbingan Teknis/Pelatihan	4	88.00	Sekretariat	BKD
			Persentase Capaian Realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan		Program peningkatan pengembangan sistem capaian kinerja pengelolaan keuangan	Nilai Evaluasi SAKIP OPD	A	460.00		
						Persentase SPJ tepat waktu	100%			
						Persentase kesesuaian usulan Renja dengan Renstra OPD	100%			
						Persentase BMD dalam kondisi baik	100%			

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Rencana Kerangka Penda		Unit Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	Lokasi
							Tahun-4 (2020)			
							target	Rp		
(1)	(3)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(14)	(15)	(20)	(21)
2. Mewujudkan Manajemen SDM Aparatur dan Penyelenggaraan Pelayanan yang Efektif dan Efisien		Meningkatnya kualitas pengelolaan SDM Aparatur	Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70 %		Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Program/Kegiatan OPD	Tersedianya dokumen perencanaan SKPD	4	55.00	Sekretariat	BKD
					Penatausahaan Keuangan OPD	Terlaksananya penatausahaan keuangan BKD	13	260.00	Sekretariat	BKD
					Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja OPD	Tersedianya Laporan Capaian Kinerja Badan dan ikhtisar realisasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah	4	145.00	Sekretariat	BKD
					Program Peningkatan Manajemen SDM aparatur	Persentase Administrasi layanan kepegawaian yang dikelola dengan baik	100	5,544.50		
						Persentase database kepegawaian yang mutakhir	100			
						Persentase PNS yang ditempatkan sesuai kompetensi	100			
						Persentase kesesuaian formasi dengan ketersediaan ASN	90			
	Pengelolaan Jabatan Fungsional PNS	- Persentase pejabat fungsional yang terkelola SK nya	500	140.00	Bid. Jabatan dan Kinerja ASN	BKD				
					Pengelolaan dan Pemberian Bantuan Pendidikan Aparatur	- Persentase aparatur yang tingkat pendidikannya S1 dan S2	-	-	Kegiatan Pindah ke BPSDM	BPSDM
					Bimbingan Teknis Kepegawaian	- Jumlah aparatur yang mengikuti bintek	-	-	-	BKD
					Penataan dan pengelolaan dokumen/peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian	- Jumlah peraturan bidang kepegawaian yang ditetapkan	3 peraturan	65.00	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
					Penataan pegawai pemerintah provinsi Sumatera Barat	- konsep perencanaan penataan PNS Provinsi Sumatera Barat	1	55.00	Bid. Formasi dan Informasi	BKD
					Pemetaan Potensi Pegawai	- Persentase aparatur yang terpetakan potensinya	4000	1,341.00	Bid. Jabatan dan Kinerja ASN	BKD
					Penyusunan Rencana Kebutuhan Pegawai	- Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%	1	60.00	Bid. Formasi dan Informasi	BKD

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Rencana Kerangka Penda		Unit Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	Lokasi
							Tahun-4 (2020)			
							target	Rp		
(1)	(3)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(14)	(15)	(20)	(21)
			Persentase Formasi Jabatan Struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan		- Rekrutmen CPNS Prov. Sumbar	- Persentase CPNS yang lulus sesuai formasi	5800	145.00	Bid. Formasi dan Informasi	BKD
					- Rapat Koordinasi Kepegawaian	- Jumlah peserta Rakor kepegawaian	100	85.00	Sekretariat	BKD
					- Pendampingan Seleksi Penerimaan calon Praja IPDN	- Jumlah utusan dari Prov. Sumbar yang mengikuti Pendidikan Praja IPDN, tamat dan kembali ke Sumbar	80 orang	85.00	Bid. Formasi dan Informasi	BKD
					- Pembekalan PNS yang akan Purna Tugas	- Jumlah aparatur purna tugas yang akan diberikan pembekalan	25	85.00	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
					- Pembinaan Ketahanan Keluarga ASN Prov. Sumbar	- Jumlah aparatur yang mengikuti pembinaan ketahanan keluarga	70 orang	85.00	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
					- Pemberian Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya	- Jumlah aparatur yang diberikan satyalencana Karya Satya	300 orang	75.00	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
					- Pengelolaan Mutasi Jabatan	- jumlah jabatan administrasi yg terisi dan jumlah jabatan pimpinan tinggi yang terisi	36	365.00	Bid. Jabatan dan Kinerja ASN	BKD
					- Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja	- Informasi pengukuran kinerja sesuai PP no.46 tahun 2016	1	45.00	Bid. Jabatan dan Kinerja ASN	BKD
					- Pengelolaan perlindungan pegawai ASN	- Jumlah PNS yang terfasilitasi untuk taperum dil	1 kegiatan		Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
					- Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II	- Persentase aparatur yang lulus ujian dinas	50	65.00	Bid. Kepangkatan, pindah dan pensiun	BKD
					- Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS	- Persentase aparatur yang lulus ujian penyesuaian kenaikan pangkat	80	91.10	Bid. Kepangkatan, pindah dan pensiun	BKD
					- Pelaksanaan Penilaian Kinerja Aparatur	- Jumlah aparatur yang dinilai kinerjanya	4000 orang	190.00	Bid. Jabatan dan Kinerja ASN	BKD
					- Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi	- Jumlah aparatur yang berprestasi	8 orang	339.00	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
					- Implementasi tambahan penghasilan dengan SKP online	- Persentase OPD yang telah menggunakan aplikasi SKP online	1	126.00	Bid. Jabatan dan Kinerja ASN	BKD
					- Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT)	- Jumlah aparatur yang mengikuti AMT	25		Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Rencana Kerangka Penda		Unit Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	Lokasi
							Tahun-4 (2020)			
							target	Rp		
(1)	(3)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(14)	(15)	(20)	(21)
					Rapat Teknis Pengurus Korps Organisasi Profesi ASN	Jumlah anggota dewan pengurus korpri yang mengikuti rakor peningkatan penataan kelembagaan dan organisasi korpri	75 orang	20.40	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
					Advokasi dan Bantuan Hukum bagi Anggota Korps Organisasi Profesi ASN	Bantuan Hukum terhadap Anggota Korps Organisasi Profesi ASN Provinsi Sumatera Barat	1 kasus	35.00	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
					Pengembangan Nilai Budaya bagi Anggota Korps Organisasi Profesi ASN	Pentas seni dan budaya Anggota Korps Profesi ASN	8 kab/kota	45.00	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
					Seleksi ASN untuk MTQ Korps Organisasi Profesi ASN Tingkat Nasional	Jumlah ASN yang akan dikirim dalam MTQ Korps Organisasi Profesi ASN Tingkat Nasional	16 khafilah	145.00	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
					ASN-Preneurship bagi Anggota Korps Organisasi Profesi ASN	Jumlah ASN yang menerima pembinaan kewirausahaan Anggota Korps Organisasi Profesi ASN	50 orang	43.00	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
					Peringatan HUT Korps Organisasi Profesi ASN	Upacara HUT Korps Organisasi Profesi ASN	1	56.00	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
					Seleksi ASN untuk Pekan Olahraga Nasional Korps Organisasi Profesi ASN	Jumlah ASN yang akan dikirim dalam Pomas Korps Organisasi Profesi ASN	45 atlet		Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
					Peningkatan Supremasi hukum Korps ASN	Jumlah kab/kota yang dibina LBHnya	0		Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
					Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	- Persentase penyelesaian kasus disiplin tepat waktu	6 kali	155.00	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
					Workshop penanganan kasus-kepegawaian	- Jumlah aparatur yang mengikuti workshop penanganan kasus- kasus kepegawaian	45 orang	105.00	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
		Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)		Program Peningkatan Manajemen SDM aparatur					
					Pengelolaan administrasi status kepegawaian	- Persentase SK CPNS, PNS dan Honorar yang diterbitkan tepat waktu	150	30.00	Bid. Formasi dan Informasi	BKD
					Survey Kepuasan Masyarakat	- TerlaksananyaIndeks kepuasan masyarakat	12	55.00	sekretariat	BKD
					Standar Pelayanan Kepegawaian	Laporan standar pelayanan kepegawaian	0		sekretariat	BKD
			Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu		Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS	- Persentase usul kenaikan pangkat yang diproses tepat waktu	6000	448.00	Bid. Kepangkatan, pindah dan pensiun	BKD

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Rencana Kerangka Penda		Unit Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	Lokasi
							Tahun-4 (2020)			
							target	Rp		
(1)	(3)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(14)	(15)	(20)	(21)
					Pembinaan kenaikan pangkat PNS	- Jumlah kab/kota yang dilakukan pembinaan kenaikan pangkat	19	65.00	Bid. Kepegangatan, pindah dan pensiun	BKD
					Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS	Persentase usul pensiun PNS yang diproses tepat waktu	400	155.00	Bid. Kepegangatan, pindah dan pensiun	BKD
					Pemindahan dan Penempatan PNS	Jumlah SK pindah yang diterbitkan	1500	175.00	Bid. Kepegangatan, pindah dan pensiun	
					Pengelolaan dan pengembangan sistem informasi pelayanan kepegawaian (SIMPEG) OPD	- Persentase SKPD yang terkoneksi dengan SIMPEG BKD Provinsi Sumatera Barat	2	165.00	Bid. Formasi dan Informasi	BKD
					Pengelolaan kartu identitas pegawai	- Jumlah Kartu Identitas Pegawai bagi PNS yang dikelola sebanyak 400 PNS	400	85.00	Bid. Formasi dan Informasi	BKD
					Pengelolaan tata naskah pegawai	- Jumlah dokumen tata naskah kepegawaian yang dikelola	21900	125.00	Bid. Formasi dan Informasi	BKD
					Pembangunan Basis Data Kepegawaian Kab/Kota	Sistem aplikasi yang terbangun	-		Bid. Formasi dan Informasi	BKD
					Diseminasi Informasi dan Layanan Kepegawaian	Penataan informasi layanan kepegawaian yang terakomodir pada aplikasi	-	100.00	Bid. Formasi dan Informasi	BKD
					Indeks profesionalitas ASN	Nilai Indeks profesionalitas ASN	1 laporan	95.00	Sekretariat	BKD

ing, Desember
dan Kepegawaia

YULITAR, SH
mbina Utama Mu
19590710 198806

TABEL 6.1
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2016)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan (dalam juta rupiah)										Unit Kinerja pada akhir periode Renstra OPD (2017 s.d 2021)	Unit Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	Lokasi				
							Tahun-1 (2017)		Tahun-2 (2018)		Tahun-3 (2019)		Tahun-4 (2020)		Tahun-5 (2021)					Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra OPD (2017 s.d 2021)			
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp				target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)			
1	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien	Meningkatnya tata kelola organisasi			Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase pelayanan administrasi perkantoran yang dilaksanakan dengan baik	100%	8,321.50	100%	8,766.72	100%	9,543.00	100%	10,445.00	100%	12,309.00	100%	49,385.21					
							Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah surat masuk dan keluar yang diselesaikan	12 bulan	12	68.61	12	73.75	12	76.00	12	85.00	12	100.00	60	403.36	Sekretariat	BKD
							Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang di kelola	Jumlah sarana komunikasi, sumber daya air dan listrik yang di kelola	8 unit	8	362.30	11	360.00	11	384.00	11	408.00	11	410.40	52	1,924.70	Sekretariat	BKD
							Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah tabung pemadam kebakaran yang diisi	11 tabung	11	3.57	11	3.58	11	3.65	11	3.65	15	8.50	59	22.95	Sekretariat	BKD
							Penyediaan jasa kebersihan, pengamanan dan sopir kantor	Terwujudnya kebersihan kantor, jumlah pengamanan kantor yang disediakan dan jumlah pegawai tidak tetap dan sopir kantor yang disediakan	12 bulan	12	530.05		-		-		-		-	12	530.05	Sekretariat	BKD
							Penyediaan alat tulis kantor	Tersedianya Alat Tulis Kantor	12 bulan	12	92.29	12	100.84	12	99.00	12	100.00	12	125.00	60	517.12	Sekretariat	BKD
							Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Tersedianya barang cetakan dan penggandaan	12 bulan	12	101.38	12	157.17	12	150.00	12	150.00	12	175.00	60	733.55	Sekretariat	BKD
							Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Tersedianya komponen instalasi listrik	1 tahun	1	8.35	1	10.62	1	14.90	1	25.00	1	51.00	5	109.87	Sekretariat	BKD
							Penyediaan peralatan rumah tangga	Tersedianya peralatan rumah tangga kantor	-	-	-	-	-	-	1	12.93	1	35.00	2	47.93	Sekretariat	BKD	
							Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Tersedianya bahan bacaan/surat kabar dan buku peraturan perundang-undangan	206 eksemplar	271	27.03	300	32.06	300	32.00	310	33.00	330	35.00	1511	159.09	Sekretariat	BKD
							Penyediaan makanan dan minuman	Tersedianya kebutuhan makanan dan minum	12 bulan	12	27.00	12	27.07	12	27.08	12	27.08	12	27.08	60	135.30	Sekretariat	BKD
							Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah dan dalam daerah	Terlaksananya rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah dan luar daerah	100 laporan	100	833.81	100	757.88	100	909.65	100	943.00	100	1,153.60	500	4,597.94	Sekretariat	BKD
							Penyediaan Jasa Informasi, Dokumentasi dan Publikasi	Tersedianya jasa informasi, dokumentasi dan publikasi	12 bulan	12	13.20	12	13.20	12	13.20	12	13.20	12	25.00	60	77.80	Sekretariat	BKD
							Penyediaan Jasa Pembinaan Mental dan Fisik Aparatur	Tersedianya pembinaan mental dan fisik bagi aparatur	12 bulan	12	22.40	12	22.40	12	22.40	12	22.40	12	80.00	60	169.60	Sekretariat	BKD
							Penyediaan jasa kebersihan kantor		12 bulan		-	12	190.00	12	190.00	12	190.00	12	280.00	48	850.00	Sekretariat	BKD
Penyediaan jasa tenaga sopir		12 bulan		-	12	136.93	12	137.00	12	140.00	12	140.00	48	553.93	Sekretariat	BKD							
Penyediaan jasa pengaman kantor		12 bulan		-	12	258.01	12	256.20	12	257.00	12	260.00	48	1,031.21	Sekretariat	BKD							
				Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Persentase berfungsinya sarana dan prasarana aparatur	100%	493.14	100%	732.54	100%	672.81	100%	1,060.65	100%	1,907.92	100%	4,867.06						
						Pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor	Tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor	110 meter spanduk	110	22.60	110	8.00	110	8.60	8	11.00	8	200.00	346	250.20	Sekretariat	BKD	
						Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Terlaksananya pemeliharaan gedung kantor	1 unit	1	104.00	1	110.00	1	110.00	1	85.00	1	250.00	5	659.00	Sekretariat	BKD	
						Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	terlaksananya pemeliharaan kendaraan dinas operasional	5 unit	6	85.00	6	92.56	6	92.56	12	93.00	12	95.00	42	458.12	Sekretariat	BKD	
						Pengadaan kendaraan dinas	Terperuhnya kebutuhan mobilisasi	-	-	0	-	0.00	1	-	1	250.00	-	250.00	1	500.00	Sekretariat	BKD	
Pemeliharaan rutin/berkala meubelair	Terperuhannya meubelair kantor	37 unit	37	11.00	37	22.50	37	22.50	12	35.00	12	55.00	135	146.00	Sekretariat	BKD							

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2016)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan (dalam juta rupiah)										Unit Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	Lokasi								
							Tahun-1 (2017)		Tahun-2 (2018)		Tahun-3 (2019)		Tahun-4 (2020)		Tahun-5 (2021)				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD (2017 s.d 2021)							
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp			target	Rp						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)						
				Pengadaan Mebeleur	Terpenuhinya kebutuhan mebeleur kantor BKD	12 bulan	12	42.85	12	60	92.91	12	60	66.80	12	110.00	12	125.00	152	394.71	Sekretariat	BKD				
				Pemeliharaan rutin/berkala peralatan/perengkapan kantor	Terlaksananya pemeliharaan AC Kantor	12 bulan	12	42.85	12	60	92.91	12	60	66.80	12	110.00	12	90.00	60	258.40	Sekretariat	BKD				
				Pemeliharaan rutin/berkala instalasi/jaringan	Terlaksananya pemeliharaan instalasi listrik, telpon dan air	1 tahun	1	43.00	12	12	26.00	12	12	26.00	12	29.00	12	42.92	49	166.92	Sekretariat	BKD				
				Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor	Terlaksananya rehab sedang/berat gedung kantor	1 unit	-	-	-	1	-	-	1	-	-	250.00	1	-	1	250.00	Sekretariat	BKD				
				Pengadaan Komputer dan Jaringan Komputerisasi	Jumlah pengadaan komputer dan jaringan komputerisasi	18 unit	-	64.50	12	12	104.44	12	12	75.00	6	115.80	6	145.00	36.00	504.74	Sekretariat	BKD				
				Pemeliharaan rutin/berkala komputer dan jaringan komputerisasi	Terpeliharanya Jaringan komputer dan komputerisasi	65 unit	55	24.25	12	12	54.60	12	12	54.60	12	55.00	12	80.00	103	268.45	Sekretariat	BKD				
				Pengadaan alat studio, alat komunikasi dan alat informasi	Tersedianya kebutuhan alat studio, alat komunikasi dan informasi	-	-	-	1	1	45.50	1	1	25.00	1	75.00	1	150.00	4	295.50	Sekretariat	BKD				
				Pendataan dan pengelolaan dokumen/arsip	Terwujudnya pengelolaan arsip	1 tahun	12	24.89	12	12	12.20	12	12	24.90	12	35.00	12	40.00	60	136.99	Sekretariat	BKD				
				Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian Aset OPD	Terwujudnya pengelolaan aset OPD	12 bulan	12	71.05	12	12	121.98	12	12	125.00	12	125.00	12	135.00	60	578.03	Sekretariat	BKD				
				Program peningkatan disiplin aparatur	Persentase aparatur yang disiplin dalam berpakaian dinas			100		100	58.88		100	74.00		100		74.00		100	81.40		100	362.28		
				Pengadaan Pakaian dinas Beserta Perlengkapannya	Tersedianya pakaian dinas aparatur BKD	78 orang	100	58.88	100	100	74.00	100	100	74.00	100	74.00	110	81.40	510	362.28	Sekretariat	BKD				
				Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rata-rata lamanya PNS BKD mengikuti diklat	10,89 JPL/orang/th	15	73.03	20	20	66.21	25	25	87.80	30	88.00	35	105.00	40	420.04						
				Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	Terlaksananya pengiriman PNS untuk mengikuti Bimbingan Teknis/Pelatihan	4 orang	1	73.03	12	12	66.21	12	12	87.80	4	88.00	4	105.00	33	420.04	Sekretariat	BKD				
		Persentase Capaian Realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan		Program peningkatan pengembangan sistem capaian kinerja pengelolaan keuangan	Nilai Evaluasi SAKIP OPD			402.13		BB	416.37		A	436.60		A	460.00		A	580.00		A	2,295.10			
					Persentase SPJ tepat waktu			100%		100%	100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%			
					Persentase kesesuaian usulan Renja dengan Renstra OPD			100%		100%	100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%			
					Persentase BMD dalam kondisi baik			100%		100%	100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%			
				Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Program/Kegiatan OPD	Tersedianya dokumen perencanaan SKPD	4 dokumen	4	32.05	4	4	30.49	4	4	50.00	4	55.00	4	75.00	20	242.54	Sekretariat	BKD				

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2016)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan (dalam juta rupiah)										Unit Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	Lokasi				
							Tahun-1 (2017)		Tahun-2 (2018)		Tahun-3 (2019)		Tahun-4 (2020)		Tahun-5 (2021)				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD (2017 s.d 2021)			
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp			target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)		
				Penatausahaan Keuangan OPD	Terlaksananya penatausahaan keuangan BKD	13 laporan	13	321.15	13	241.94	13	241.60	13	260.00	13	355.00	65	1,419.69	Sekretariat	BKD		
				Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja OPD	Tersedianya Laporan Capaian Kinerja Badan dan Ikhtisar realisasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah	4 laporan	4	48.93	4	143.95	4	145.00	4	145.00	4	150.00	20	632.88	Sekretariat	BKD		
2 Mewujudkan Manajemen SDM Aparatur dan Penyelenggaraan Pelayanan yang Efektif dan Efisien	Meningkatnya kualitas pengelolaan SDM Aparatur	Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70 %	Program Peningkatan Manajemen SDM aparatur	Persentase Administrasi layanan kepegawaian yang dikelola dengan baik	%	100	5,204.34	100	5,334.11	100	5,956.71	100	6,352.10	100	6,729.10	100	29,576.37					
				Persentase database kepegawaian yang mutakhir	%	-		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100			
				Persentase PNS yang ditempatkan sesuai kompetensi	%	-		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100			
				Persentase kesesuaian formasi dengan ketersediaan ASN	%	-		85	86	90	95	95										
			Pengelolaan Jabatan Fungsional PNS	- Persentase pejabat fungsional yang terkelola SK nya	400 orang	500	27.19	600	91.48	600	100.00	600	110.00	700	125.00	3000	453.67	Bid. Jabatan dan Kinerja ASN	BKD			
			Pengelolaan dan Pemberian Bantuan Pendidikan Aparatur	- Persentase aparatur yang tingkat pendidikannya S1 dan S2	Prog lanjut TB 17 org	22	266.83	-	-	-	-	-	-	-	-	-	266.83	Kegiatan Pindah ke BPSDM	BPSDM			
			Bimbingan Teknis Kepegawaian	- Jumlah aparatur yang mengikuti bintek	100 orang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	BKD
			Penataan dan pengelolaan dokumen/peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian	- Jumlah peraturan bidang kepegawaian yang ditetapkan	3 peraturan	3 peraturan	31.60	3 peraturan	50.12	3 peraturan	38.00	3 peraturan	42.00	3 peraturan	45.00	15	206.72	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD			
			Penataan pegawai pemerintah provinsi sumatera barat	- konsep perencanaan penataan PNS Provinsi Sumatera Barat	-	1	34.00	1	37.41	1	0	0	0	0	5	71.41	Bid. Formasi dan Informasi	BKD				
						Pemetaan Potensi Pegawai	- Persentase aparatur yang terpetakan potensinya	230 orang	4000	1,717.94	4000	1,334.53	4000	1,771.44	4000	1,801.00	4000	1,802.00	56000	8,426.91	Bid. Jabatan dan Kinerja ASN	BKD
			Penyusunan formasi PNS Pemprov Sumbar	- Persentase SKPD yang sesuai dengan formasi minimal 70%	1 eksemplar	1	26.00	1	48.02	1	89.00	1	91.00	1	93.00	5	347.02	Bid. Formasi dan Informasi	BKD			
			Persentase Formasi Jabatan Struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	- Persentase CPNS yang lulus sesuai formasi	-	6000	130.00	5800	123.70	5800	145.00	5800	145.00	5800	145.00	29200	688.70	Bid. Formasi dan Informasi	BKD			

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2016)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan (dalam juta rupiah)										Unit Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	Lokasi		
							Tahun-1 (2017)		Tahun-2 (2018)		Tahun-3 (2019)		Tahun-4 (2020)		Tahun-5 (2021)				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD (2017 s.d 2021)	
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp			target	Rp
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
				Rapat Koordinasi Kepegawaian	- Jumlah peserta Rakor kepegawaian	100 orang	100	62.17	100	72.09	100	95.00	100	95.00	100	100.00	500	424.26	Sekretariat	BKD
				Pendampingan Seleksi Penerimaan calon Praja IPDN	- Jumlah utusan dari Prov. Sumbar yang mengikuti Pendidikan Praja IPDN, tamat dan kembali ke Sumbar	1100 orang	80 orang	90.11	80 orang	65.19	80 orang	75.00	80 orang	85.00	80 orang	85.00	400	400.30	Bid. Formasi dan Informasi	BKD
				Pembekalan PNS yang akan Purna Tugas	- Jumlah aparatur purna tugas yang akan diberikan pembekalan	25 orang	25	69.22	25	78.25	25	80.00	25	80.00	25	80.00	125	387.46	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
				Pembinaan Ketahanan Keluarga ASN Prov. Sumbar	- Jumlah aparatur yang mengikuti pembinaan ketahanan keluarga	-	-	-	-	60 orang	-	80.00	70 orang	85.00	75 orang	90.00	265	255.00	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
				Pemberian Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya	- Jumlah aparatur yang diberikan satyalencana Karya Satya	300 orang	300 orang	49.00	300 orang	60.13	300 orang	85.00	300 orang	85.00	300 orang	85.00	1500	364.13	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
				Pengelolaan Mutasi Jabatan	- Jumlah jabatan administrasi yg terisi dan jumlah jabatan pimpinan tinggi yang terisi	22 kali sidang	35	315.36	35	919.74	35	375.00	36	400.00	36	425.00	177	2,435.10	Bid. Jabatan dan Kinerja ASN	BKD
				Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja	- Informasi pengukuran kinerja sesuai PP no.46 tahun 2016	1 laporan	1	22.52	1	27.41	1	76.27	1	78.00	1	80.00	5	284.20	Bid. Jabatan dan Kinerja ASN	BKD
				Pengelolaan perlindungan pegawai ASN	- Jumlah PNS yang terfasilitasi untuk taperum dll	-	-	-	-	1 kegiatan	-	1 kegiatan	-	1 kegiatan	-	4 kegiatan	-	-	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
				Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II	- Persentase aparatur yang lulus ujian dinas	40 orang	50	21.96	50	20.96	50	65.00	50	65.00	50	85.00	250	257.91	Bid. Kepangkatan, pindah dan pensiun	BKD
				Seleksi Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat PNS	- Persentase aparatur yang lulus ujian penyesuaian kenaikan pangkat	80 orang	80	79.45	80	75.37	80	90.00	80	92.00	80	95.00	400	431.82	Bid. Kepangkatan, pindah dan pensiun	BKD
				Pelaksanaan Penilaian Kinerja PNS	- Jumlah aparatur yang dinilai kinerjanya	500 orang	1000 orang	178.34	1000 orang	160.15	1000 orang	182.00	4000 orang	185.00	4000 orang	200.00	11000	905.49	Bid. Jabatan dan Kinerja ASN	BKD
				Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi	- Jumlah aparatur yang berprestasi	8 orang	8 orang	270.12	8 orang	327.48	8 orang	350.00	8 orang	350.00	8 orang	350.00	40	1,647.60	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
				Implementasi tambahan penghasilan dengan SKP online	- Persentase OPD yang telah menggunakan aplikasi SKP online	-	-	-	1	115.03	1	186.00	1	188.00	1	190.00	4	679.03	Bid. Jabatan dan Kinerja ASN	BKD
				Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT)	- Jumlah aparatur yang mengikuti AMT	25 orang	25	39.03	0	-	25	25	25	25	-	100	39.03	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD	
				Rapat Teknis Pengurus Korps Organisasi Profesi ASN	- Jumlah anggota dewan pengurus korpri yang mengikuti rakor peningkatan penataan kelembagaan dan organisasi korpri	-	75 orang	10.00	75 orang	19.29	75 orang	20.00	75 orang	40.00	75 orang	41.00	375	130.29	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2016)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan (dalam juta rupiah)										Unit Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	Lokasi		
							Tahun-1 (2017)		Tahun-2 (2018)		Tahun-3 (2019)		Tahun-4 (2020)		Tahun-5 (2021)				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD (2017 s.d 2021)	
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp			target	Rp
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
				Advokasi dan Bantuan Hukum bagi Anggota Korps Organisasi Profesi ASN	Bantuan Hukum terhadap Anggota Korps Organisasi Profesi ASN Provinsi Sumatera Barat		1 kasus	30.00	1 kasus	57.47	1 kasus	40.00	1 kasus	40.00	1 kasus	40.00	5	207.47	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
				Pengembangan Nilai Budaya bagi Anggota Korps Organisasi Profesi ASN	Penitas seni dan budaya Anggota Korps Profesi ASN	-	8 kab/kota		8 kab/kota	-	8 kab/kota		8 kab/kota	-	8 kab/kota	-	40	-	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
				Seleksi ASN untuk MTQ Korps Organisasi Profesi ASN Tingkat Nasional	Jumlah ASN yang akan dikirim dalam MTQ Korps Organisasi Profesi ASN Tingkat Nasional	-	16 khafilah	-	16 khafilah	135.03	16 khafilah		16 khafilah	360.00	16 khafilah	-	80	495.03	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
				ASN-Preneurship bagi Anggota Korps Organisasi Profesi ASN	Jumlah ASN yang menerima pembinaan kewirausahaan Anggota Korps Organisasi Profesi ASN	-	50 orang	16.32	50 orang	33.56	50 orang	30.00	50 orang	40.00	50 orang	50.00	200	169.88	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
				Peringatan HUT Korps Organisasi Profesi ASN	Upacara HUT Korps Organisasi Profesi ASN		1	22.00	1	56.07	1	40.00	1	60.00	1	60.00	5	238.07	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
				Seleksi ASN untuk Pekan Olahraga Nasional Korps Organisasi Profesi ASN	Jumlah ASN yang akan dikirim dalam Pomas Korps Organisasi Profesi ASN	-	-	652.98	-	-	45 atlet	290.00	45 atlet	-	45 atlet	446.90	180%	1,389.88	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
				Peningkatan Supremasi hukum Korps ASN	Jumlah kab/kota yang dibina LBHnya		8 kab/kota	15.00	0	-	0	60.00	0	60.00	0	60.00		195.00	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
				Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	- Persentase penyelesaian kasus disiplin tepat waktu	-	6 kali	104.28	6 kali	122.95	6 kali	170.00	6 kali	200.00	6 kali	205.00	30	802.23	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
				Workshop penanganan kasus-kasus kepegawaian	- Jumlah aparatur yang mengikuti workshop penanganan kasus-kasus kepegawaian	-	-	-	40 orang	95.45	40 orang	100.00	45 orang	110.00	45 orang	120.00	170	425.45	Bid. Pembinaan dan Kesejahteraan	BKD
				Pengembangan layanan informasi pindah PNS serta sinkronisasi kebijakan pemindahan PNS di Pemrov Sumbar	Jumlah kab/kota yang disupervisi						5	95.00	6	105.00	7	115.00		315.00	Bid. Kepegawaian, pindah dan pensiun	BKD
	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)		Program Peningkatan Manajemen SDM aparatur														-		
				Pengelolaan administrasi status kepegawaian	- Persentase SK CPNS, PNS dan Honorer yang diterbitkan tepat waktu	234 lembar	150	25.00	150	28.07	150	55.00	150	55.00	150	55.00	750	218.07	Bid. Formasi dan Informasi	BKD
				Survey Kepuasan Masyarakat	Terlaksananya indeks kepuasan masyarakat	-	1	44.41	1	51.24	1	45.00	12	45.00	12	45.00	27	230.65	sekretariat	BKD
				Standar Pelayanan Kepegawaian	Laporan standar pelayanan kepegawaian	-	-	-	1 sertifikasi	-	1 sertifikasi	0	-	0	-	0	-	-	sekretariat	BKD
				Pengelolaan Kenaikan Pangkat PNS	- Persentase usul kenaikan pangkat yang diproses tepat waktu	2500 orang	2500	407.25	6000	422.10	6000	430.00	6000	450.00	6000	550.00	26500	2,259.34	Bid. Kepegawaian, pindah dan pensiun	BKD
				Pembinaan kenaikan pangkat PNS	- Jumlah kab/kota yang dilakukan pembinaan kenaikan pangkat	19 kab/kota	19	16.39	19	20.86	19	65.00	19	70.00	19	70.00	95	242.25	Bid. Kepegawaian, pindah dan pensiun	BKD

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2016)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan (dalam juta rupiah)										Unit Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	Lokasi		
							Tahun-1 (2017)		Tahun-2 (2018)		Tahun-3 (2019)		Tahun-4 (2020)		Tahun-5 (2021)				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra OPD (2017 s.d 2021)	
							target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp			target	Rp
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
				Pengelolaan Pensiun dan Kenaikan Pangkat Pengabdian PNS	Persentase usul pensiun PNS yang diproses tepat waktu	200 orang	400	61.71	400	118.37	400	140.00	400	140.00	400	140.00	2000	600.08	Bid. Kepegawaian, pindah dan pensiun	BKD
				Pengendalian administrasi alih status dan pemindahan pegawai ASN	Jumlah SK pindah dan rekomendasi pindah yang diterbitkan yang diterbitkan	800 orang	800	101.55	1500	128.76	1500	141.00	1500	167.00	1500	186.00	6800	724.31	Bid. Kepegawaian, pindah dan pensiun	
				Pengelolaan dan pengembangan sistem informasi pelayanan kepegawaian (SIMPEG) OPD	- Persentase SKPD yang terkoneksi dengan SIMPEG BKD Provinsi Sumatera Barat	1 laporan dan 1 program aplikasi tata naskah kepegawaian	2	154.59	2	121.74	2	100.00	2	154.00	2	150.00	10	680.33	Bid. Formasi dan Informasi	BKD
				Pengelolaan kartu identitas pegawai	- Jumlah Kartu Identitas Pegawai bagi PNS yang dikelola sebanyak 400 PNS	400 PNS	400	30.13	400	35.74	400	47.00	400	51.70	400	56.80	2000	221.37	Bid. Formasi dan Informasi	BKD
				Pengelolaan tata naskah pegawai	- Jumlah dokumen tata naskah kepegawaian yang dikelola	8000 berkas	22000	81.91	22000	91.55	22000	111.00	22000	132.40	23000	158.90	111000	575.76	Bid. Formasi dan Informasi	BKD
				Pembangunan Basis Data Kepegawaian Kab/Kota	Sistem aplikasi yang terbangun	-	-	-	19 Kab/ Kota	-	-	-	-	-	-	-	19 Kab/ Kota	-	Bid. Formasi dan Informasi	BKD
				Diseminasi Informasi dan Layanan Kepegawaian	Penataan informasi layanan kepegawaian yang terakomodir pada aplikasi	-	-	-	19 Kab/Kota	100.22	-	-	-	-	-	-	19 Kab/Kota	100.22	Bid. Formasi dan Informasi	BKD
				Indeks profesionalitas ASN	Nilai Indeks profesionalitas ASN	-	-	-	1 laporan	88.58	1 laporan	95.00	1 laporan	95.00	1 laporan	104.50	4 laporan	383.08	Sekretariat	BKD

Padang, Januari 2018
Kepala Badan Kepegawaian Daerah

YULITAR, SH
Pembina Utama Muda
NIP. 19590710 1988091001

TABEL 8.1
INDIKASI RENCANA PROGRAM PRIORITAS YANG DISERTAI KEBUTUHAN PENDANAAN PROVINSI SUMATERA BARAT

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

SASARAN (<i>Tetap</i>)	INDIKATOR SASARAN	NO	BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN		INDIKATOR KINERJA (Outcome)		SATUAN	KONDISI AWAL (2015)	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KINERJA PENDANAAN					
			TAHUN 2016	TAHUN 2017-2021	TAHUN 2016	TAHUN 2017-2021			2018		2019		2020	
									Target	Rp. (Jt)	Target	Rp. (Jt)	Target	Rp. (Jt)
			BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	TAHUN 2017 : BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH		TAHUN 2017 : BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH				10,373.28		11,822.90		12,298.78
			FUNGSI KEPEGAWAIAN SERTA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN						10,373.28		11,822.90		12,298.78	
			Pelayanan Administrasi Perkantoran	Pelayanan Administrasi Perkantoran	Terlaksananya pelayanan administrasi perkantoran yang prima	Persentase pelayanan administrasi perkantoran	%	100	2,973.17	100	3,122	100	3,278	
			<i>Menjadi :</i>											
		1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	Pelayanan Administrasi Perkantoran	Terlaksananya pelayanan administrasi perkantoran yang prima	Persentase pelayanan administrasi perkantoran	%	100	2,247.22	100	2,419.21	100	2,586.33	
			Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Meningkatnya pelayanan sarana dan prasarana aparatur	Persentase berfungsinya sarana dan prasarana aparatur	%	100	1,101.53	100	1,157	100	1,214	
						Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik (zona hijau)	Zona	hijau		hijau		hijau		
			<i>Menjadi :</i>											
		2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Meningkatnya pelayanan sarana dan prasarana aparatur	Persentase berfungsinya sarana dan prasarana aparatur	%	100	1,036.35	100	1,628.63	100	1,523.66	
			Peningkatan Disiplin Aparatur	Peningkatan Disiplin Aparatur	Meningkatnya disiplin aparatur	Persentase disiplin aparatur dalam berpakaian dinas	%	100	50.60	100	53	100	56	
			<i>Menjadi :</i>											

SASARAN (<i>Tetap</i>)	INDIKATOR SASARAN	NO	BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN		INDIKATOR KINERJA (Outcome)		SATUAN	KONDISI AWAL (2015)	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KINERJA PENDANAAN					
			TAHUN 2016	TAHUN 2017-2021	TAHUN 2016	TAHUN 2017-2021			2018		2019		2020	
									Target	Rp. (Jt)	Target	Rp. (Jt)	Target	Rp. (Jt)
		3	Peningkatan Disiplin Aparatur	Peningkatan Disiplin Aparatur	Meningkatnya disiplin aparatur	Persentase disiplin aparatur dalam berpakaian dinas	%		100	64.80	100	71.68	100	77.00
			Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Meningkatnya kapasitas SDM aparatur	Rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat	JPL/orang/tahun		20	27.40	30	29	40	30
			<i>Menjadi :</i>											
		4	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Meningkatnya kapasitas SDM aparatur	Rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat	JPL/orang/tahun		15	73.02	20	80.33	25	88.00
			Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Meningkatnya sistem pelaporan capaian kinerja keuangan dan kegiatan	Tingkat kesesuaian pelaporan capaian kinerja pada unit kinerja SKPD	%		100	295.70	100	310	100	326
						Nilai Evaluasi SAKIP SKPD	Predikat		BB		A		A	
						Tingkat akurasi, kecepatan dan kecermatan dalam pengelolaan keuangan	%		100		100		100	
						Persentase kesesuaian usulan Renja dengan Renstra SKPD	%		100		100		100	
						Persentase kesesuaian usulan Renja dengan RPJMD	%		100		100		100	
			<i>Menjadi :</i>											
		5	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Meningkatnya sistem pelaporan capaian kinerja keuangan dan kegiatan	Tingkat kesesuaian pelaporan capaian kinerja pada unit kinerja SKPD	%		100	425.45	100	467.99	100	420.00
						Nilai Evaluasi SAKIP SKPD	Predikat		BB		A		A	

SASARAN (<i>Tetap</i>)	INDIKATOR SASARAN	NO	BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN		INDIKATOR KINERJA (Outcome)		SATUAN	KONDISI AWAL (2015)	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KINERJA PENDANAAN					
			TAHUN 2016	TAHUN 2017-2021	TAHUN 2016	TAHUN 2017-2021			2018		2019		2020	
									Target	Rp. (Jt)	Target	Rp. (Jt)	Target	Rp. (Jt)
		6	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Perencanaan, Pengelolaan, Pengawasan dan Pengendalian kegiatan dan aset	Meningkatnya sistem pelaporan capaian kinerja keuangan dan kegiatan	Persentase kesesuaian usulan Renja dengan Renstra SKPD	%		100	119.62	100	128.43	100	140.24
						Persentase kesesuaian usulan Renja dengan RPJMD	%		100		100		100	
			Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Peningkatan Manajemen SDM Aparatur	Meningkatnya pembinaan dan pengembangan aparatur	Rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat	JPL/orang/tahun		20	4.005.05	30	4.475	40	4.995
							%		88		91		93	
			<i>Menjadi :</i>											
		7	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Peningkatan Manajemen SDM Aparatur	Meningkatnya pembinaan dan pengembangan aparatur	Indeks Profesionalitas PNS			76	6.406.82	78	7.026.63	80	7.463.55
			OTONOMI DAERAH, PEM. UMUM, ADM. KEU_DA, PERANGKAT DAERAH, KEPEG DAN PERSANDIAN	OTONOMI DAERAH, PEM. UMUM, ADM. KEU_DA, PERANGKAT DAERAH, KEPEG DAN PERSANDIAN						1.410.47		1.526		1.652
			Pelayanan Administrasi Perkantoran		Tersedianya administrasi perkantoran Set DP Korpri	Persentase pelayanan administrasi perkantoran	%		100	588.74	100	618	100	649
			Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur		Meningkatnya sarana dan prasarana Sekretariat DP KORPRI	Persentase berfungsinya sarana dan prasarana aparatur	%	100	100	318.70	100	335	100	351
						Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik (zona hijau)	Zona		hijau		hijau		hijau	

SASARAN (<i>Tetap</i>)	INDIKATOR SASARAN	NO	BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN		INDIKATOR KINERJA (Outcome)		SATUAN	KONDISI AWAL (2015)	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KINERJA PENDANAAN					
			TAHUN 2016	TAHUN 2017-2021	TAHUN 2016	TAHUN 2017-2021			2018		2019		2020	
									Target	Rp. (Jt)	Target	Rp. (Jt)	Target	Rp. (Jt)
USULAN PERUBAHAN														
1. Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur	1. Penempatan aparatur yang sesuai kompetensi		
				<i>Menjadi :</i>		<i>Menjadi :</i>								
Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur	Indeks Profesionalitas PNS		Peningkatan Manajemen SDM Aparatur	Peningkatan Manajemen SDM Aparatur		Indeks Profesionalitas PNS	76	6.406.82	78	7026.63	80	7463.55
ALASAN PERUBAHAN														
1. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 2 tahun 2015 tentang RPJMN tahun 2015-2019 mengamanatkan untuk mengukur Indikator kinerja Indeks Profesionalitas PNS (BKN)														
2. Sesuai hasil Workshop yang dilaksanakan BKN tanggal 23-24 Februari 2017 perihal penghitungan Indeks profesionalitas PNS														
REKOMENDASI :														
1. BAPPEDA														
2. BIRO ORGANISASI														
3. ASISTEN III														

Padang, 16 Desember 2017
Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Sumatera Barat,

YULITAR, SH
Pembina Utama Muda
NIP. 19590710 198809 1 001

2021		SKPD PENANGGU NG JAWAB
Target	Rp. (Jt)	
	12,900.62	
	12,900.62	
100	3,442	BKD
100	2,843.96	BKD
100	1,275	BKD
hijau		
100	1,236.33	BKD
100	59	BKD

2021		SKPD PENANGGU NG JAWAB
Target	Rp. (Jt)	
100	85.00	BKD
50	32	BKD
30	97.00	BKD
100	342	BKD
A		
100		
100		
100		
100	437.00	BKD
A		

2021		SKPD PENANGGU NG JAWAB
Target	Rp. (Jt)	
100	154.26	BKD
100		
50	5,568	BKD
95		
82	8,047.07	BKD
	1,788	
100	682	KORPRI
100	369	KORPRI
hijau		

2021		SKPD PENANGGU NG JAWAB
Target	Rp. (Jt)	
100	12	KORPRI
50	44	KORPRI
100	125	KORPRI
A		
100		
100		
100		
		- KORPRI
-		- KORPRI
	556	KORPRI

2021		SKPD PENANGGU NG JAWAB
Target	Rp. (Jt)	
....	
82	8047.07	BKD