BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

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 2021 – 2026.

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 2021 – 2026 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 Organisasi Perangkat Daerah pendukung terhadap indikator kinerja yang telah ditetapkan.

I. Sasaran : Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Manajemen SDM Aparatur

Dalam rangka meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen ASN, 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. Pengadaan PNS;
2. Pangkat dan Jabatan;
3. Pengembangan Karir PNS;
4. Pola Karier;
5. Promosi;
6. Mutasi;
7. Penilaian Kinerja PNS;
8. Penggajian dan Tunjangan;
9. Penghargaan;
10. Disiplin;
11. Pemberhentian;
12. Pensiun dan Tabungan Hari Tua;
13. Perlindungan;

Namun, dalam rangka pencapaian sasaran meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen sumber daya manusia 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 dan sub kegiatan sebagai berikut:

a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
   - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
   - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK

- Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
- Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
- Pengelolaan Data Kepegawaian

b. Mutasi dan Promosi ASN

- Pengelolaan Mutasi ASN
- Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
- Pengelolaan Promosi ASN

c. Pengembangan Kompetensi ASN

- Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
- Pengelolaan Assessment Center
- Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN
- Pembinaan Jabatan Fungsional ASN

d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

- Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
- Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai
- Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
- Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai

1. Indikator Kinerja: Nilai Penerapan Sistem Merit

Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Tujuan Sistem Merit Merekrut ASN yang profesional dan berintegritas dan menempatkan mereka

pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya; Mempertahankan ASN melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak; Mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan diklat; Melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit (neptisme, primordialisme). Indikator Merit Menurut Pasal 134 Ayat (2) PP No. 11/2017:

a. Seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan;
b. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
c. Pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;
d. Memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
e. Memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;
f. Menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN;
g. Merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja;
h. Memberikan perlindungan kepada pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan
i. Memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN

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.

3. **Indikator Kinerja: Persentase PNS yang menerima tambahan penghasilan dengan kinerja "Baik" (>90%)**

   Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah mengamanatkan pemberian tunjangan tambahan penghasilan bagi daerah berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan pertimbangan obyektif lainnya. Berbeda dengan kriteria pemberian tunjangan kinerja, kriteria untuk pemberian tunjangan tambahan penghasilan diatur sendiri dalam bentuk Peraturan Kepala Daerah, yang diberikan berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD.

Pada Provinsi Sumatera Barat, kebijakan terkait TPP ada pada Peraturan Gubernur Nomor 10 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat dimana kinerja PNS diukur melalui aplikasi e-kinerja berdasarkan persentase capaian Kinerja PNS.

4. **Indikator Kinerja: Persentase penurunan pelanggaran hukuman disiplin ASN**

Menjadi sebagai seorang PNS memang membutuhkan tanggung jawab besar tidak hanya harus berusaha mengabdi pada negara untuk memenuhi segala kewajibannya. Tetapi seorang PNS juga wajib mengikuti segala tata aturan disiplin PNS sesuai yang ditentukan pemerintah.Namun jika seorang PNS yang melakukan pelanggaran atau tidak memenuhi aturan yang ditentukan maka akan terkena hukuman disiplin PNS yang telah ditentukan.

Jenis Hukuman Disiplin

Jika seorang PNS melakukan pelanggaran disiplin, maka ia akan dikenai hukuman disiplin atara lain :

Jenis Hukuman Disiplin

Ringan	Sedang	Berat
Teguran lisan Teguran tertulis Pernyataan tidak puas secara tertulis	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun Penundaan kenikan pangkat selama 1 tahun Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah 3 tahun Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah Pembebasan dari jabatan Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintan sendiri sebagai PNS Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

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:

a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
   - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah

- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
- Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
- Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
- Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD
- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD

c. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
- Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
- Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan
- Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan

d. Administrasi Umum Perangkat Daerah
- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
- Penyediaan Bahan Logistik Kantor
- Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan
- Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
- Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD

e. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
- Pengadaan Mebel

- Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

f. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
   - Penyediaan Jasa Surat Menyurat
   - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
   - Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
   - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

g. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
   - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
   - Pemeliharaan Mebel
   - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
   - Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
   - Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

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

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

Pemerintah sebagai agen penyedia pelayanan publik dituntut untuk selalu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Walaupun Pelayanan publik yang dilakukan oleh aparatur pemerintah saat ini masih

sering menjadi masalah dimana pelayanan yang diberikan aparat belum memenuhi harapan masyarakat, namun pemerintah terus berupaya memperbaiki peyanan publik seiring dengan Reformasi Birokrasi yang tengah diselenggarakan pemerintah. Melalui Reformasi Birokrasi, salah satu area perubahannya yaitu pelayanan publik, pemerintah berkomitmen meningkatkan kualitas pelayanannya.

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 Sumatera Barat.

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 (2021)	Tahun 1 (2022)	Tahun 2 (2022)	Tahun 3 (2024)	Tahun 4 (2025)	Tahun 5 (2026)	
1	Nilai Penerapan Sistem Merit	270	300	325	340	350	370	370
2	Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	89	89	89	90	90	91	91
3	Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	95%	95%	96%	96%	97%	97%	97%
4	Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja	A	A	A	A	A	A	A