

# RENCANA STRATEGIS TAHUN 2021-2026 (RENSTRA ) BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH



PROVINSI  
SUMATERA BARAT  
TAHUN 2021

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat diterbitkan.

Sasaran dari suatu kegiatan hanya dapat dicapai dengan efektif dan efisien bila dapat dirumuskan dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan. Rencana Strategis (RENSTRA) merupakan rencana lima tahun ke depan yang disusun dengan mempertimbangkan berbagai keadaan, terutama menyangkut keunggulan, peluang, kendala dan tantangan instansi pelaksana. RENSTRA diharapkan dapat diandalkan sebagai pedoman dan arahan dalam upaya mencapai sasaran-sasaran pembangunan yang telah ditetapkan.

Dengan disusunnya RENSTRA BKD 2021-2026, maka BKD mempunyai acuan umum tentang arah pembangunan ke depan. Arah ini tentu saja masih harus dirinci dan dijabarkan lebih lanjut menjadi rencana tahunan, agar skala prioritas setiap kegiatan dan program BKD lebih kongkrit.

Renstra yang telah disusun ini masih jauh dari kesempurnaan dan tak ada artinya tanpa ditindaklanjuti dengan pelaksanaan yang tuntas. Komitmen dan motivasi bisa timbul dari keberhasilan mengaktualisasikan diri dalam setiap kegiatan. Harapan kami, RENSTRA ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang memerlukannya dan sekaligus sebagai acuan rencana kerja tahunan bagi kita semua.

Padang, September 2021  
Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
Provinsi Sumatera Barat



**AHMAD ZAKRI, S.Sos., M.Si.**  
Pembinan Utama Muda  
NIP. 19730524 199303 1 003

## 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-10
1.3. Maksud dan Tujuan .....	I-12
1.4. Sistematika Penulisan .....	I-14
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKD	
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKD.....	II-2
2.2. Sumber Daya BKD .....	II-12
2.3. Kinerja Pelayanan BKD .....	II-18
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD ....	II-25
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- 5
3.3. Telaahan Renstra BKN .....	III-15
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.....	III-19
3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis.....	III-21
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah .....	IV-1
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. Indikator Kinerja .....	VII-2
BAB VIII PENUTUP	
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Daftar Tingkat Pendidikan Pegawai BKD.....	II-13
Tabel 2.2	Daftar Golongan Pegawai BKD.....	II-14
Tabel 2.3	Daftar Aset BKD Prov. Sumbar per Desember 2018.....	II-16
Tabel 2.4	Daftar Kendaraan Dinas BKD Prov. Sumbar.....	II-17
Tabel 2.5	Pelayanan Formasi dan Pengadaan BKD Prov. Sumbar .....	II-18
Tabel 2.6	Pelayanan Kepangkatan, Pemindahan dan Pensiun BKD Prov. Sumbar.....	II-19
Tabel 2.7	Pelayanan Penilaian Kinerja dan Mutasi Jabatan BKD Prov. Sumbar.....	II-20
Tabel 2.8	Pelayanan Pembinaan dan Kesejahteraan BKD Prov. Sumbar.....	II-21
Tabel 2.9	Pencapaian Kinerja Pelayanan SKPD BKD Tahun 2016-2021.....	II-22
Tabel 2.10	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKD 2016-2021.....	II-24
Tabel 2.11	Hasil Analisis Terhadap Dokumen KLHS Prov.Sumbar.....	II-29
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-14
Tabel 4.1	Tujuan dan Target Kinerja Tujuan .....	IV-3
Tabel 4.2	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Kinerja Pelayanan.....	IV-4
Tabel 4.3	Indikator Kinerja Utama (IKU).....	IV-6
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan.....	V-1
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-7
Gambar 2.2	Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	II-12
Gambar 2.3	Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	II-13
Gambar 2.4	Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan.....	II-15
Gambar 2.5	Jumlah Pelayanan Mutasi Pindah.....	II-19
Gambar 2.7	Jumlah Penilaian Kinerja & Mutasi Jabatan ASN.....	II-20
Gambar 2.8	Jumlah Pelayanan Hukuman Disiplin PNS.....	II-1
Gambar 4.1	Cascading Tujuan dan Sasaran BKD.....	IV-7

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG**

Sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat memiliki tugas dan fungsi sebagai unsur penunjang Gubernur Sumatera Barat dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan khususnya di bidang manajemen kepegawaian. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat 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 terlaksana pengelolaan administrasi kepegawaian yang efektif dan efisien, dan terwujudnya pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkompoten, berkinerja tinggi dan profesional dalam melaksanakan tupoksinya dan juga dapat memberikan ide-ide kreatif dan inovatif. Adapun, 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 kurang baik maka negara akan mengalami tata pemerintahan yang kurang baik juga dan 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 2020-2024 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 2020-2024; 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 2021-2026, untuk dapat lebih diimplementasikan dan melakukan harmonisasi dalam melaksanakan program dan kegiatan pembangunan Provinsi Sumatera Barat terhadap program-program Pembangunan Nasional.

Pada proses penyesuaian dan harmonisasi tersebut, diperlukan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah (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 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas 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 13 Tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan

Perangkat Daerah yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 11 Tahun 2020 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 2021-2026, disusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021-2026. 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 Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIIP) 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 800/056/I/BKD-2020 tanggal 8 Oktober 2020 tentang Tim Satuan Petugas Penyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026.

## 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:

- a. Menyusun daftar data/informasi yang dibutuhkan bagi penyusunan Renstra Perangkat Daerah dan disajikan dalam bentuk matrik (*check list*) untuk memudahkan analisis;
- b. Mengumpulan data/informasi yang akurat dari sumber-sumber yang dapat dipertanggungjawabkan; dan
- c. Menyiapkan tabel-tabel/matrik kompilasi data yang sesuai dengan kebutuhan analisis.

## **B. Tahap Penyusunan Rancangan Renstra BKD**

Kegiatan yang dilakukan pada tahapan ini yaitu:

1. Pengolahan data dan informasi
2. Analisis gambaran pelayanan BKD
3. Review Renstra Kementerian/Lembaga (K/L) dan Renstra BKD
4. Penelaahan RTRW
5. Analisis terhadap dokumen KLHS
6. Perumusan isu-isu strategis
7. Perumusan visi dan misi BKD
8. Perumusan tujuan pelayanan jangka menengah
9. 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.

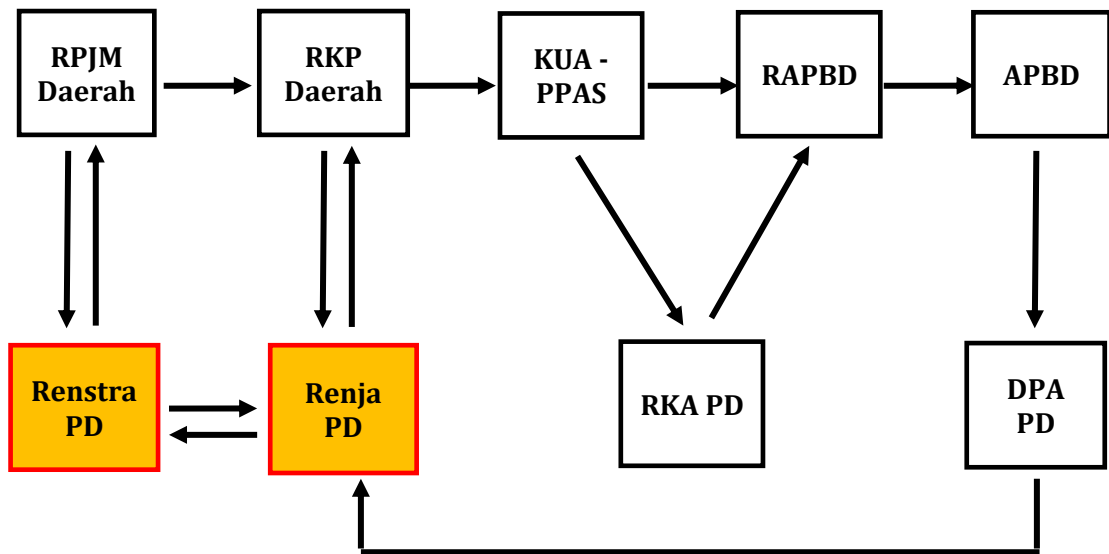
#### **D. Tahap Penetapan Renstra**

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 9 tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;

10. 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;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
14. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
15. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2005-2025;
16. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008 tentang RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005-2025;

17. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 13 Tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat;
18. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah;
19. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 800/400/BKD-2020 tentang Tim Satuan Petugas Penyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021;
20. Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 640/16/SJ tanggal 4 Januari 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Pasca Pemilihan Kepala Daerah Serentak Tahun 2020;

### **1.3. MAKSUD DAN TUJUAN**

#### 1. Maksud

Maksud penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 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 2021-2026.
- 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 2021-2026 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, indicator 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.

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN BKD**

#### **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 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas 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 13 Tahun 2019 tentang perubahan atas 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 13 Tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat, maka diterbitkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 11 Tahun 2020 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah. Pada pasal 9 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 11 tahun 2020 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 11 Tahun 2020 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

a. Sub Bagian Program

1 (satu) orang Kepala Sub Bagian

3 (tiga) 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

2 (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

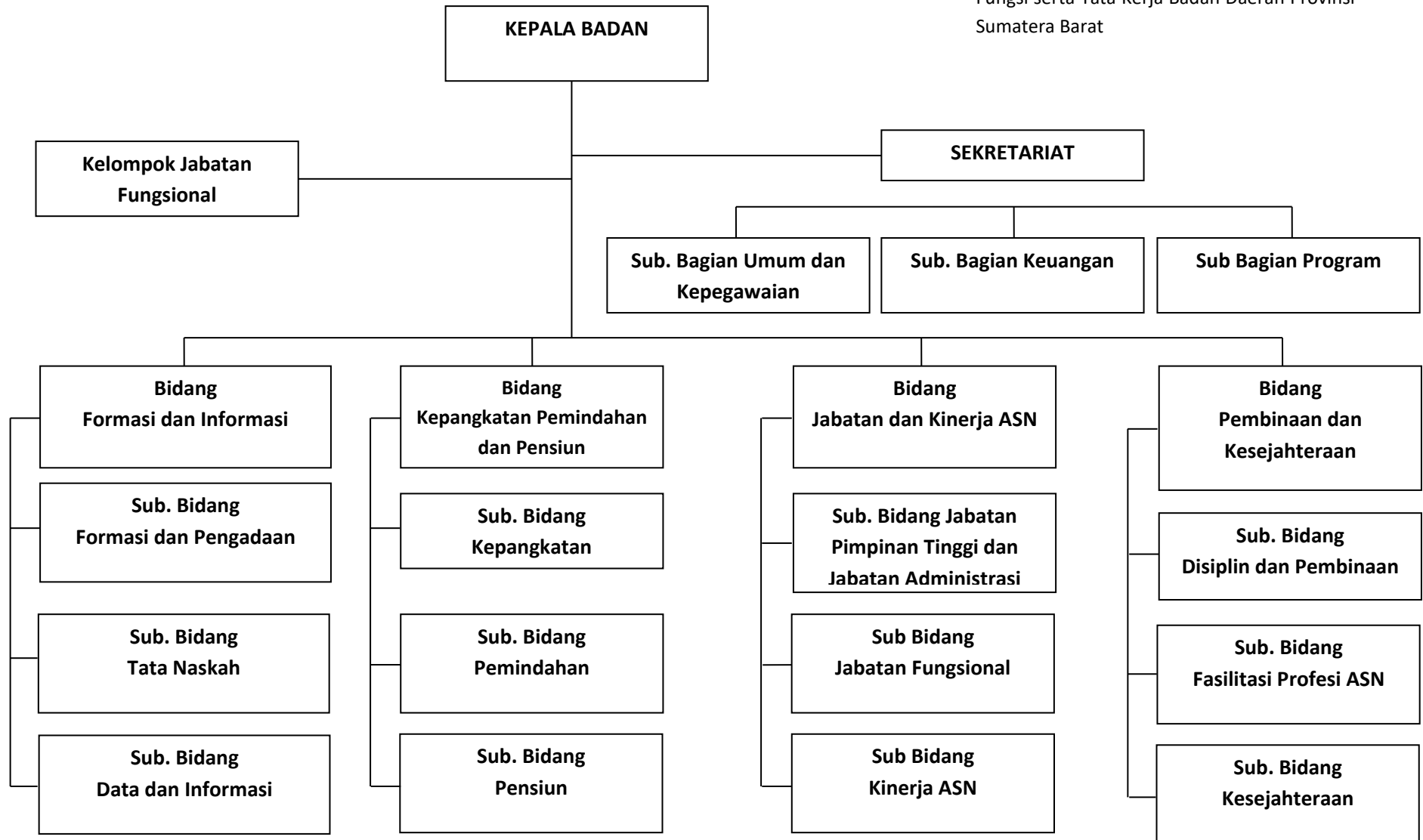
7. Kelompok Jabatan Fungsional

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 : 11 Tahun 2020  
 Tentang : Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan  
 Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi  
 Sumatera Barat



Dengan masing-masing uraian tugas:

1. 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, LKjIP, 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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
  - d. Bidang Jabatan dan Kinerja ASN, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang jabatan dan kinerja ASN.
6. 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**

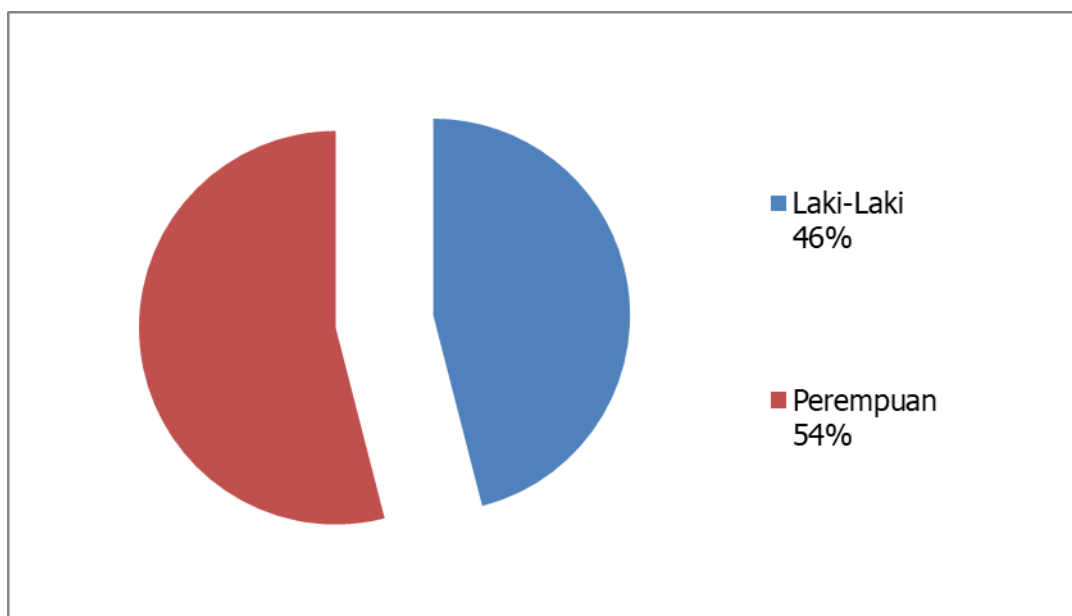
Pelayanan Disiplin dan Pembinaan meliputi pelayanan pemberian hukuman disiplin PNS, pelayanan pemberian penghargaan PNS berprestasi dan pelayanan pembekalan PNS purna tugas. Pemberian penghargaan berupa Satya Lencana Karya Satya kepada PNS merupakan salah satu kegiatan rutin yang dilaksanakan pada pelayanan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

## 2.2. SUMBER DAYA BKD

### 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 87 orang. Komposisi pegawai tersebut berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 47 orang (54%) perempuan dan 40 orang (46%) laki-laki. Dari data tersebut terdapat perbedaan jumlah perempuan dengan laki-laki sebesar 8 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 kondisi Februari 2021**



*Sumber : Subag. Umum dan Kepeg. BKD Provinsi Sumatera Barat*

Berikut adalah tingkat pendidikan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

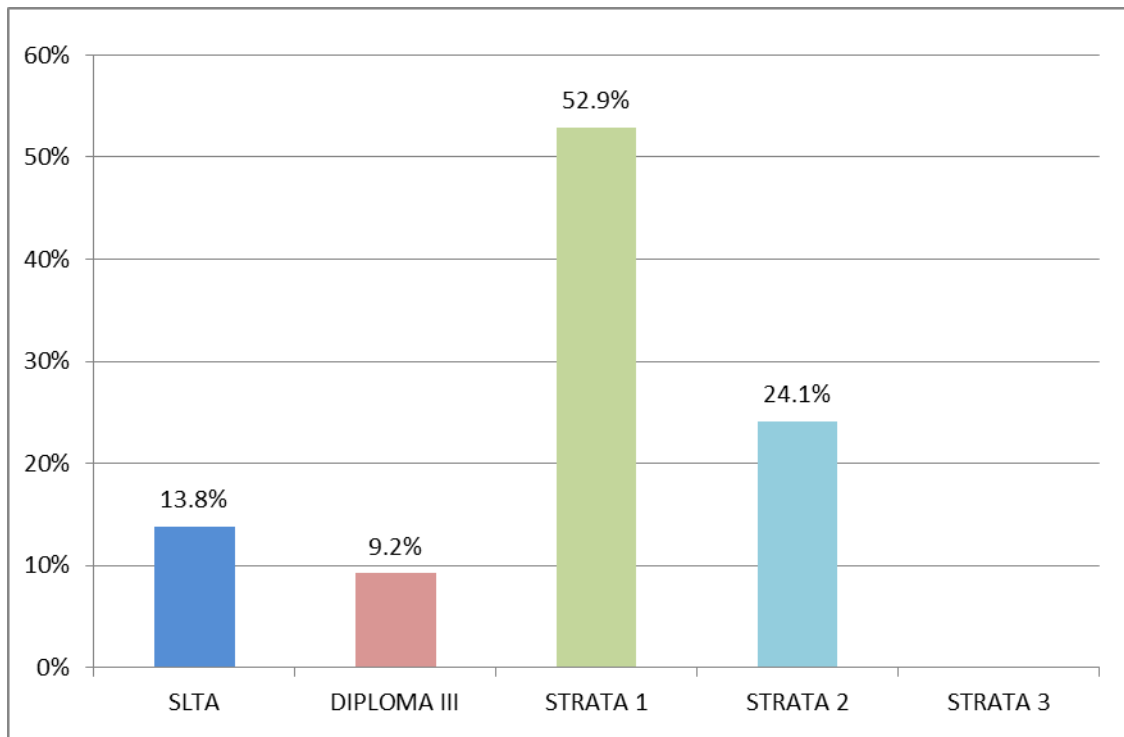
**Tabel 2.1. DAFTAR TINGKAT PENDIDIKAN PEGAWAI BKD  
PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2021**

<b>NO</b>	<b>TINGKAT PENDIDIKAN</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
1	SLTA	12	13,8%
2	DIPLOMA III/ D-3	8	9,2%
3	STRATA 1	46	52,9%
4	STRATA 2	21	24,1%
5	STRATA 3	0	0%
	<b>JUMLAH</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Subag. Umum dan Kepegawaian BKD Provinsi Sumatera Barat*

Dilihat dari segi pendidikan, komposisi pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat sudah memadai untuk melaksanakan tugas-tugas BKD karena lebih dari 70% pegawai sudah berpendidikan sarjana, namun sebanyak 13,8% 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 : Subag. Umum dan Kepegawaian BKD Provinsi Sumatera Barat*

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

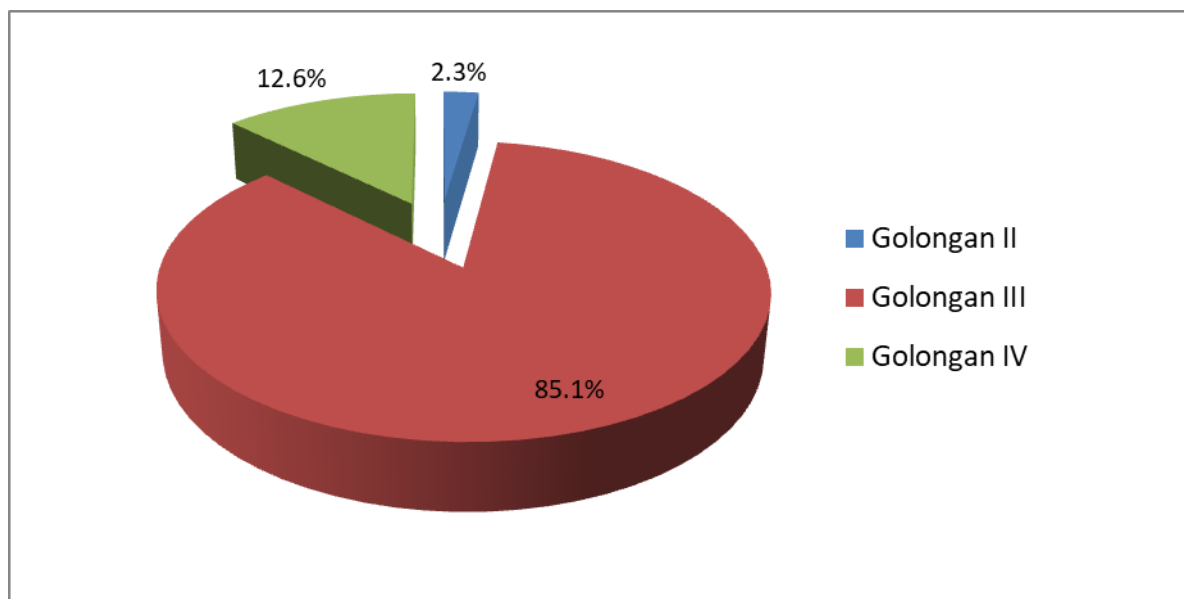
**Tabel 2.2. DAFTAR GOLONGAN PEGAWAI BKD PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2021**

NO.	GOLONGAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	Golongan II	2	2,3%
2	Golongan III	74	85,1%
3	Golongan IV	11	12,6%
	<b>JUMLAH</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Subag. Umum dan Kepegawaian BKD Provinsi Sumatera Barat*

Sebagaimana diuraikan pada tabel di atas, tercatat 85,1% 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 : Subag. Umum dan Kepegawaian BKD Provinsi 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 pada Bulan Desember 2020 sebesar Rp14.623.691.561,- terdiri atas aset tetap sebesar Rp14.233.575.561,- dan aset lainnya sebesar Rp390.116.000,- Sarana dan prasarana yang dikelola pada Bulan Desember 2020 sebagai berikut:

**Tabel 2.3. Daftar Aset BKD Provinsi Sumatera Barat  
Bulan Desember 2020**

No	Jenis Barang	Jumlah
<b>I.</b>	<b>ASET TETAP</b>	
1	Golongan Tanah Tanah	2530 M <sup>2</sup>
2	- Golongan Peralatan dan Mesin - Alat-alat besar - Alat-alat angkutan - Alat bengkel dan alat ukur - Alat kantor dan rumah tangga - Alat studio dan alat komunikasi	6 unit 5 unit 6 unit 1.168 unit 30 unit
3	Golongan Gedung dan Bangunan Bangunan Gedung	1.359 M <sup>2</sup>
4	Golongan Aset Tetap lainnya Buku Perpustakaan Barang Bercorak Kebudayaan	400 Buah 33 Unit
<b>II.</b>	<b>ASET LAINNYA</b>	
1	Aset tidak berwujud	7 Sistim Aplikasi
2	Aset tidak bermanfaat	1 unit

*Sumber : Kartu Inventaris Barang BKD Provinsi Sumatera Barat*

### **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 4 (empat) unit kendaraan dinas operasional roda empat dan 1 (satu) unit kendaraan dinas roda dua sebagaimana yang terlihat dalam tabel 1.4 dibawah:

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

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

*Sumber : Subag. Umum dan Kepegawaian BKD Provinsi Sumatera Barat*

### 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:

#### 2.3.1. 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				
	2016	2017	2018	2019	2020
Pengadaan CPNSD	-	-	830	603	575

*Sumber : Subbid Formasi dan Pengadaan*

#### 2.3.2. 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

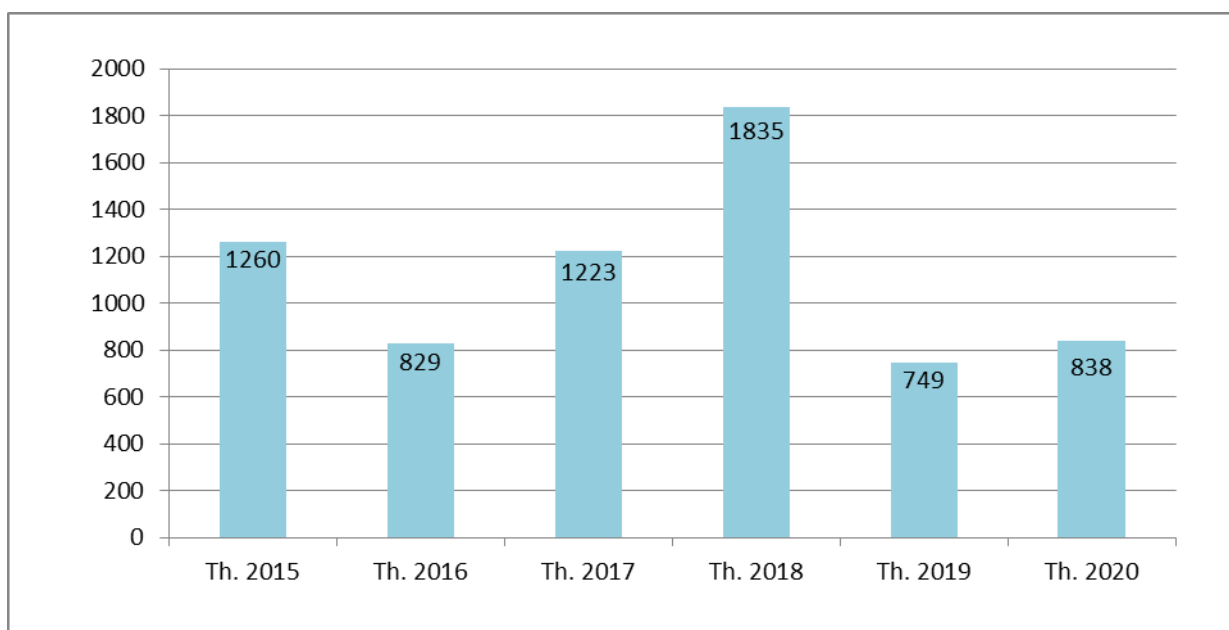
Sipil, pelayanan pemberian pensiun Pegawai Negeri Sipil dan pensiun janda/duda Pegawai Negeri Sipil. Untuk melihat perkembangan dari pelayanan mutasi dan kepangkatan yang telah dilaksanakan pada tahun 2016-2020 sebagai berikut:

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

No	Kegiatan	Tahun (orang)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Kenaikan Pangkat	2870	5589	6242	6818	4682
2	Mutasi Pindah	829	1223	1835	749	838
3	Pensiun	511	926	892	681	723

*Sumber : Bidang Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun*

**Gambar 2.5. Jumlah Pelayanan Mutasi Pindah PNS Tahun 2015-2020 Pada BKD Provinsi Sumatera Barat**



*Sumber : Bidang Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun.*

### 2.3.3. Pelayanan Jabatan dan Kinerja ASN.

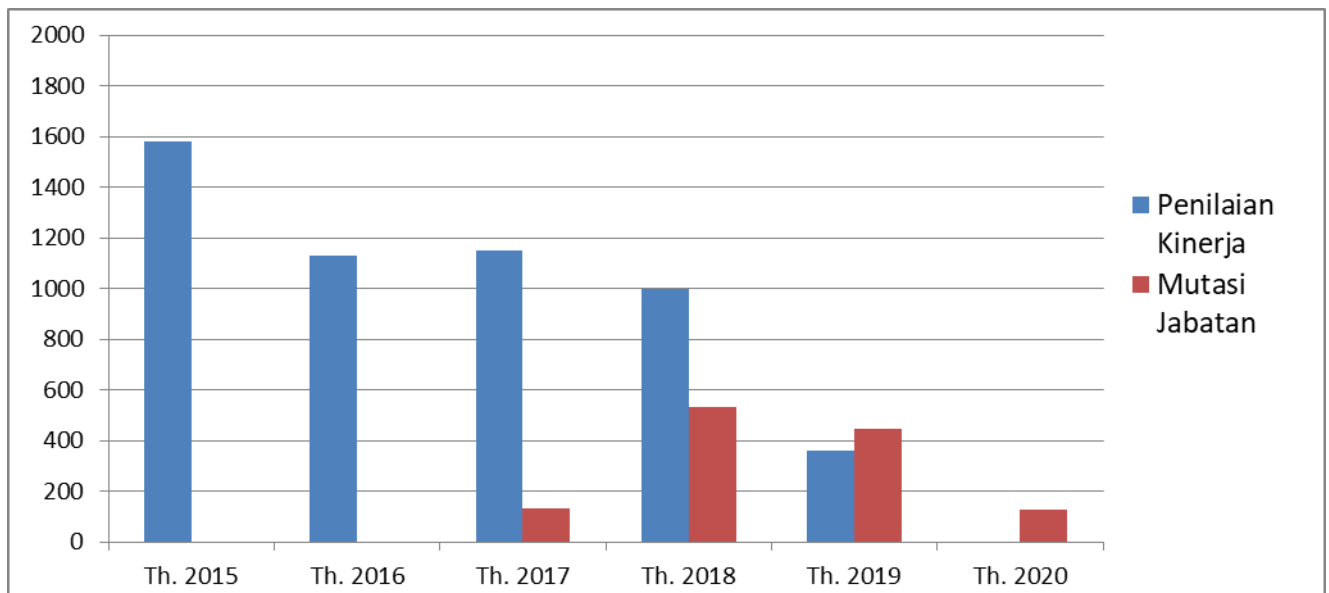
Pelayanan jabatan dan kinerja ASN meliputi pelayanan mutasi jabatan dan kinerja pegawai. Kegiatan pelayanan jabatan dan kinerja pegawai pada tahun 2015-2020 adalah berikut:

**Tabel 2.7 Pelayanan Penilaian Kinerja dan Mutasi Jabatan BKD Provinsi Sumatera Barat**

No	Kegiatan	Tahun (orang)					
			2016	2017	2018	2019	2020
1	Penilaian Kinerja	1582	1129	1151	1000	360	-
2	Mutasi Jabatan	-	-	134	534	447	127

*Sumber : Bidang Jabatan dan Kinerja ASN*

**Gambar 2.7. Jumlah Penilaian Kinerja & Mutasi Jabatan ASN Tahun 2015-2020 Provinsi Sumatera Barat**



*Sumber : Bidang Jabatan dan kinerja ASN*

Pada Tahun 2020 Penilaian Kinerja difocusing anggarannya untuk pendanaan masa Pandemi Covid-19.

### 2.3.4. Pelayanan Pembinaan dan Kesejahteraan

Pelayanan Disiplin dan Pembinaan meliputi pelayanan pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil, pelayanan pemberian penghargaan Pegawai Negeri Sipil berprestasi dan pelayanan pembekalan Pegawai Negeri Sipil purna tugas. Pemberian penghargaan berupa Satya Lencana Karya Satya kepada Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu kegiatan rutin yang dilaksanakan pada pelayanan disiplin dan pembinaan. Berikut adalah pelayanan disiplin dan pembinaan pada tahun 2015-2020 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat:

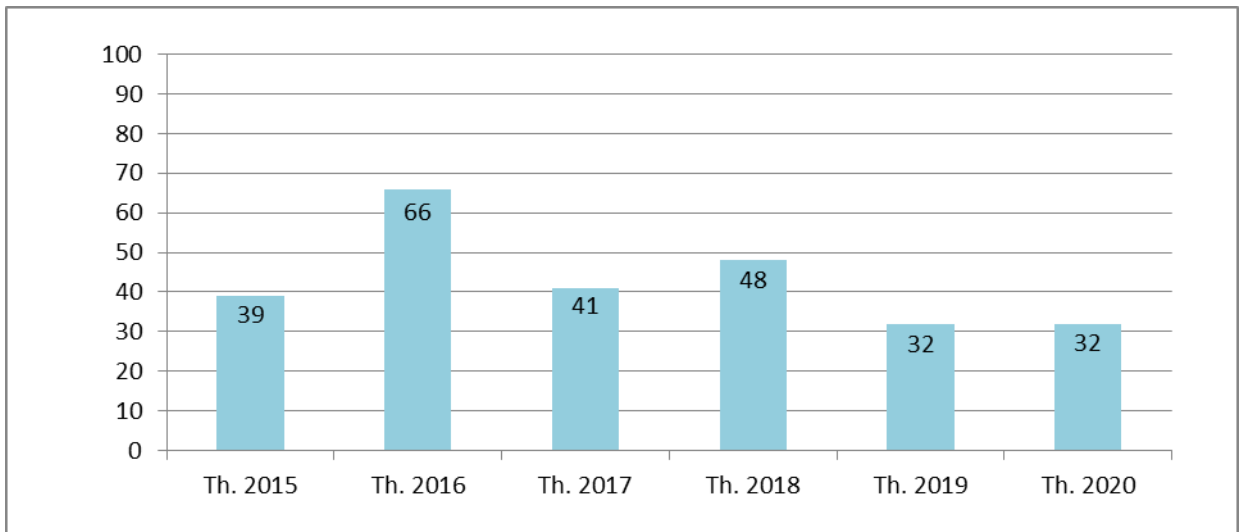
**Tabel 2.8. Pelayanan Pembinaan dan Kesejahteraan BKD Provinsi Sumatera Barat**

No	Kegiatan	Tahun (orang)					
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Hukuman Disiplin PNS	39	66	41	48	32	32
2	Penghargaan PNS prestasi	4	4	4	8	8	-
3	Pembekalan PNS Purna Tugas	25	25	30	25	25	25
4	Penghargaan Satya Lencana Karya Satya	708	712	357	1292	1047	273

*Sumber : Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan*

Pelayanan hukuman disiplin PNS yang tertinggi terdapat pada tahun 2016 yaitu 66 kasus, sedangkan tahun 2019 dan 2020 memiliki angka kasus terkecil dari tahun-tahun sebelumnya yaitu 32 kasus yang ditangani pada bidang disiplin dan pembinaan pada BKD Provinsi Sumatera Barat.

**Gambar 2.8. Jumlah Pelayanan Hukuman Disiplin PNS  
Pada BKD Provinsi Sumatera Barat**



*Sumber : Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan*

**Tabel 2.9. (T-C.23)**  
**Pencapaian Kinerja pelayanan OPD BKD Provinsi Sumatera Barat selama Tahun 2016-2021**

No	Indikator	Satuan	Target Renstra OPD Tahun ke					Realisasi Capaian Tahun ke					Rasio Capaian Tahun ke					Catatan Analisis
			16	17	18	19	20	16	17	18	19	20	16	17	18	19	20	
1	Indeks Profesionalitas PNS	%	-	68	70	72	74	74	76	78	76,69	53,75	100	100	100	106,51	72,64	
2	Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	%	86	88	90	92	94	88	90	90,55	93,16	88,74	100	100	100,61	101,26	96,46	-
3	Persentase SKPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	%	85	85	88	91	93	87	89	80,39	46,00	39,21	100	100	90,32	50	78,42	
4	Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	%	86	88	90	92	94	88	90	84,65	85,09	85,27	100	100	94,06	92,49	96,90	
5	Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilakukan tepat waktu	%	88	90	92	94	95	90	92	97,79	99,21	99,05	100	100	106,29	105,54	104,26	
6	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	Skor Nilai	BB	BB	BB	BB	A	BB	BB	BB	BB	BB	BB	BB	BB	A	A	
7	Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pengelolaan program/kegiatan	%	100	100	100	100	100	100	100	94,34	-	-	100	100	100,36	-	-	

**Tabel 2.10 (T-C.24)**  
**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKD Provinsi Sumatera Barat selama Tahun 2016-2021**

(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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Pendapatan Asli Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
- Lain-lain PAD Yg Sah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
<b>Belanja Daerah</b>	<b>6.734</b>	<b>7.944</b>	<b>7.972</b>	<b>7.688</b>	<b>8.363</b>	<b>6.021</b>	<b>7.357</b>	<b>7.513</b>	<b>6.979</b>	<b>8.269</b>	<b>89.41</b>	<b>99.60</b>	<b>94.24</b>	<b>90.78</b>	<b>93.54</b>		
<b>Belanja Tidak Langsung</b>																	
- Belanja Pegawai																	
<b>Belanja Langsung</b>																	
- Belanja Pegawai																	
- Belanja Barang dan Jasa																	
- Belanja Modal																	
<b>Total</b>	<b>6.734</b>	<b>7.944</b>	<b>7.972</b>	<b>7.688</b>	<b>8.363</b>	<b>6.021</b>	<b>7.357</b>	<b>7.513</b>	<b>6.979</b>	<b>8.269</b>	<b>89.41</b>	<b>99.60</b>	<b>94.24</b>	<b>90.78</b>	<b>93.54</b>	<b>Rata-rata Serapan</b>	
																<b>93.514</b>	

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 antar instansi, 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 BKN**

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 BKN**

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 2020-2024 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
1.	Kapasitas daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup untuk pembangunan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Namun, pembangunan sarana prasarana yang berkaitan dengan kepegawaian disediakan/diupayakan akan mempertahankan kapasitas dengan dunia sumber daya tanpa lingkungan hidup contoh: mempertimbangkan disabilitas/penyediaan porsi SDM untuk disabilitas/difabel.</li> <li>-</li> </ul>		
2.	Perkiraan mengenai dampak dan risiko lingkungan hidup			
3.	Kinerja layanan/jasa ekosistem			
4.	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		
5.	Tingkat kerentanan dan kapasitas adaptasi terhadap perubahan iklim			
6.	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:

## **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. Peluang pengembangan pelayanan**

- Era desentralisasi yang memacu pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas SDM aparaturnya.
- 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.

## BAB III

### PERMASALAHAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

#### 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 :**

- a) Adanya kebijakan yang jelas terkait kepegawaian.
- b) Adanya komitmen pimpinan dalam penataan manajemen kepegawaian.
- c) Suasana kerja di BKD yang kondusif.
- d) Adanya pembagian tugas yang jelas yang dituangkan dalam tupoksi.

### **2. KELEMAHAN :**

- a) Belum adanya Standar Pelayanan Minimum (SPM).
- b) Terbatasnya dana, sarana dan prasarana.
- c) Pengembangan kompetensi belum berdasarkan perencanaan/ belum adanya dokumen Human Capital Development Plan (HCDP).
- d) Manajemen kepegawaian yang belum dilaksanakan secara optimal untuk meningkatkan profesionalitas/ Pengelolaan manajemen Kepegawian belum profesional.
- e) Formasi PNS belum terisi sesuai kebutuhan.
- f) Kualitas Pelayanan publik belum prima.

## **B. FAKTOR EKSTERNAL :**

### **1. PELUANG**

- a) Terbukanya kesempatan bagi PNS untuk mengembangkan diri.
- b) Tersedianya jaringan kepegawaian dengan BKN.
- c) Adanya remunerasi bagi PNS yang mulai diterapkan.

## **2. TANTANGAN**

- a) Meningkatnya tuntutan kinerja PNS.
- b) Adanya intervensi politik dalam birokrasi terutama di kabupaten/kota.
- c) Adanya interpretasi yang berbeda terhadap aturan-aturan kepegawaian.
- d) Rendahnya tingkat pendayagunaan aparatur setelah diklat teknis dan fungsional.
- e) 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**

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
	Belum profesionalnya ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum optimalnya pemetaan, penilaian, dan pengembangan kompetensi ASN sebagai dasar dalam pengembangan kompetensi dan karir ASN;</li> <li>2. Sistem penilaian kinerja ASN yang belum terlalu akurat;</li> <li>3. Rendahnya kualitas dan produktifitas kerja pegawai;</li> <li>4. Jumlah pegawai yang belum terdistribusi sesuai beban kerja di Perangkat Daerah;</li> <li>5. ASN masih banyak yang tidak kompeten (incompetence) dalam menangani tugas dan fungsi dibidangnya terkait dengan pelayanan publik;</li> <li>6. Kompetensi yang dibutuhkan tidak sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi jabatan yang diduduki dan tidak terdayagunakan secara optimal;</li> <li>7. Belum terbangunnya sistem perencanaan dan rekrutmen ASN berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya;</li> <li>8. Sistem informasi kepegawaian masih belum optimal terutama dalam pengintegrasian data pegawai seluruh;</li> <li>9. Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit sistem.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Updating Sistem informasi ASN yang belum berjalan dengan baik;</li> <li>2. Penataan ASN belum dilaksanakan dengan optimal;</li> <li>3. Belum adanya dokumen <i>Human Capital Development Plan</i> untuk mendukung rencana peningkatan kapasitas aparatur;</li> <li>4. Penerapan Sistem Merit belum dilakukan secara optimal.</li> </ol>

Sumber: Hasil Analisis, 2021

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 (T-IV.C.4)  
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	Nilai penerapan Sistem Merit	370	-	-
2	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	91	-	-
3	Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	97%	-	-
4	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	A	-	-

### **3.2. TELAAHAN VISI, MISI, DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH (RPJMD PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2021-2026)**

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 kepegawaian,
- 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 2021 yang hendak dicapai adalah:

***"Terwujudnya Sumatera Barat Madani yang Unggul dan Berkelanjutan".***

Pencapaian visi kepala daerah dalam dokumen RPJMD diatas diwujudkan dalam 7 (tujuh) misi:

**1. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berakhlak Mulia, sehat, berpengetahuan, terampil dan berdaya saing.**

Maknanya adalah bahwa Kualitas Sumberdaya Manusia yang berakhlak mulia menjadi prioritas pembangunan Sumatera Barat. Pendidikan merupakan pilar utama dalam dalam membentuk mr , Pendidikan Masyarakat Sumatera Barat harus memperoleh pendidikan yang bermutu, yang berorientasi pada penguatan kepribadian yang bermoral, dan mengembangkan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan

sikap beradab sehingga menjadi manusia yang kreatif, inovatif dan mampu bersaing ditingkat nasional dan internasional.

Kualitas pendidikan diyakini akan sangat berpengaruh terhadap tingkat keimanan, serta kemampuan berkekrativitas, berinovasi dan berdaya saing. Era globalisasi saat ini menuntut kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing melalui kompetensi dengan kualifikasi tertentu yang ditandai dengan sertifikat kompetensi.

Selain pendidikan berkualitas, misi pertama yang ingin mewujudkan sumber daya manusia yang terampil yaitu memiliki kemampuan untuk menggunakan akal/pikiran/ide dan kreativitas dalam mengerjakan, mengubah, maupun untuk membuat sesuatu yang lebih bermakna, sehingga mampu berdaya saing. membutuhkan kualitas hidup masyarakat yang sehat dan sejahtera yang ditandai dengan angka harapan hidup dan tingkat kesejahteraan masyarakat yang baik. Angka harapan hidup masyarakat Sumatera Barat diyakini akan meningkat dengan meningkatnya kesejahteraan masyarakat, terkendalinya penyakit masyarakat, serta meningkatnya akses dan mutu pelayanan kesehatan masyarakat.

## **2. Meningkatkan tata kehidupan sosial kemasyarakatan berdasarkan falsafah Adat Basandi Syarak-Syarak Basandi Kitabullah.**

Falsafah budaya Minangkabau dalam *Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah* merupakan filosofi hidup yang dipegang dalam masyarakat Minangkabau, yang menjadikan Agama sebagai landasan

utama dalam tata pola perilaku dalam nilai-nilai kehidupan. Dengan kata lain, Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah merupakan kerangka kehidupan sosial baik horizontal – vertikal maupun horizontal – horizontal.

*Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah* di bagi masyarakat Minangkabau merupakan sebuah identitas, lahir dari sebuah kesadaran sejarah dan pergumulan tentang perjuangan dan hidup. Kemampuan dan kearifan orang Minangkabau dalam membaca dan memaknai setiap gerak perubahan, antara adat dan Agama, dua hal yang berbeda akhirnya dapat menyatu dan dapat saling topang menopang membentuk sebuah bangunan kebudayaan Minangkabau melalui Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah.

### **3. Meningkatkan nilai tambah dan produktivitas pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan.**

Pertanian dalam arti luas menjadi sektor strategis dalam pembangunan di Sumatera Barat karena beberapa alasan bahwa : a) sektor ini berperan dalam penyediaan suplai bahan pangan (tidak hanya untuk daerah Sumatera Barat tetapi juga propinsi tetangga), b) Potensi pengembangan agroindustri, didukung oleh kemampuan menghasilkan bahan baku yang dapat mendukung pengembangan dalam jangka panjang.

Fokus perhatian perlu diarahkan kepada upaya peningkatan efisiensi kegiatan produksi dan peningkatan nilai tambah (melalui pengembangan

agroindustri) dengan mengaplikasikan pendekatan pembangunan kawasan, peningkatan aplikasi teknologi dan upaya membuka peluang pasar yang lebih besar. Dalam kaitan dengan aplikasi teknologi ini ada kecenderungan bahwa tingkat aplikasi teknologi oleh petani/pelaku usaha masih rendah sementara ada banyak produk teknologi yang sudah disediakan atau dihasilkan.

Dalam kaitan ini perlu menjadi perhatian upaya penyuluhan dan alih teknologi pertanian yang memungkinkan petani mengatasi permasalahan usaha dan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia secara lokal.

#### **4. Meningkatkan usaha perdagangan dan industri kecil/ menengah serta ekonomi berbasis digital.**

Misi keempat ini bertujuan untuk menjadikan Sumatera Barat sebagai pusat perdagangan dan Industri Kecil di Pulau Sumatera Barat. Sumatera Barat memiliki potensi untuk mengoptimalkan aktivitas di sektor perdagangan sebagai salah satu sektor utama yang menggerakkan perekonomian masyarakat. Pelabuhan Teluk Bayur merupakan potensi untuk memajukan perdagangan internasional melalui peningkatan volume ekspor, terutama ke negara yang tergabung dalam *Indian Ocean* (IORA). Misi ini diharapkan mampu meningkatkan kontribusi sektor perdagangan dan ekonomi kreatif terhadap PDRB Sumatera Barat.

#### **5. Meningkatkan ekonomi kreatif dan daya saing kepariwisataan**

Pariwisata termasuk sektor penting dalam pembangunan ekonomi Sumatera Barat yang diharapkan menjadi industri dan salah satu basis pembangunan Sumatera Barat untuk lima tahun mendatang disamping

pertanian. Dalam konteks inilah kita akan meningkatkan kualitas pengelolaan pariwisata yang nyaman dan berkesan.

Yang dimaksud dengan meningkatkan kualitas pengelolaan pariwisata adalah meningkatkan kompetensi pihak pengelola sumberdaya wisata atau sumberdaya penunjang wisata agar dapat mewujudkan pariwisata yang nyaman dan berkesan. Pariwisata yang nyaman dan berkesan ditandai dengan kepuasan dan kenikmatan berwisata yang dirasakan wisatawan, baik wisatawan domestik maupun mancanegara. Lima tahun ini kita melihat dan merasakan kemajuan ekonomi dari sektor pariwisata, untuk itu kita harus memperkuat melalui pembangunan pariwisata berbasis Pariwisata Halal dan MICE (*Meeting, Incentive, Convention, and Exhibition*), dengan pembenahan destinasi wisata baik kelas lokal, nasional dan internasional dengan cara meningkatkan atraksi, aksesibilitas dan amenities di Destinasi Wisata sekaligus meningkatkan pembinaan kepada masyarakat terutama di wilayah-wilayah destinasi wisata.

## **6. Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur yang berkeadilan dan berkelanjutan**

Misi ini bertujuan untuk mewujudkan Sumatera Barat yang nyaman dihuni dan bersahabat dengan tetap menghargai nilai kearifan lokal. Sumatera Barat yang nyaman huni merupakan gambaran sebuah lingkungan dan suasana yang nyaman sebagai tempat tinggal dan sebagai tempat untuk beraktivitas yang dilihat dari berbagai aspek, baik aspek fisik (fasilitas infrastruktur yang berkeadilan dan merata, prasarana

dan tata ruang) maupun aspek *non-fisik* (hubungan sosial dan aktivitas ekonomi).

Penyediaan infrastruktur tersebut seperti sarana permukiman, kelistrikan, sanitasi, pendidikan, transportasi, persampahan dan lainnya merupakan infrastruktur yang wajib disediakan pemerintah Sumatera Barat. Pembangunan infrastruktur juga wajib memperhatikan penataan ruang, lingkungan dan *green energy* agar tercipta Sumatera Barat yang bersih, tertib dan teratur.

#### **7. Mewujudkan tata kelola Pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, akuntabel serta berkualitas.**

Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang bersih dan pelayanan publik yang prima adalah misi pemerintah Sumatera Barat dengan maksud untuk menghadirkan pemerintahan yang efektif, efisien, jujur, transparan dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan kualitas pemerintahan ini juga harus didukung oleh komitmen untuk melakukan reformasi birokrasi secara berkelanjutan di Sumatera Barat guna mendukung agenda reformasi di tingkat nasional. Dengan demikian, pemerintah daerah dapat memfokuskan pelaksanaan fungsinya, terutama di bidang pelayanan masyarakat.

Memberikan pelayanan kepada masyarakat perlu didukung dengan kompetensi aparat yang profesional, kemitraan, inovasi, berintegritas, memiliki budaya melayani dengan sistem pelayanan modern berbasis teknologi komunikasi informasi, agar mampu memberikan pelayanan yang mudah, cepat, tepat dengan biaya terjangkau. Proses transformasi

pemerintahan di daerah Sumatera Barat dengan memanfaatkan kemajuan teknologi komunikasi dan informasi sudah saatnya mendapat perhatian. Tentu tidak hanya sekedar mengubah model pelayanan publik dengan memanfaatkan eGovernment, namun hanya baru sekedar menyediakan informasi tentang pelayanan publik. Oleh karena itu, sudah saatnya pelayanan publik tersebut ditingkatkan menjadi kegiatan eGovernment yang mengarah pada adanya interaksi dan transaksi dengan masyarakat terkait dengan layanan publik yang dibutuhkannya. Selama ini pemanfaatan eGovernment oleh SKPD yang ada belum sampai pada tahapan ini. Selain itu, pemerintah daerah juga akan mengupayakan peningkatan kualitas Sumberdaya Manusia ASN yang dapat memahami, melaksanakan dan mengembangkan tugas, fungsi dan wewenangnya sesuai dengan perkembangan masyarakat Sumatera Barat yang terus berubah.

Untuk itu dibutuhkan kinerja aparatur pemerintah yang profesional termasuk penataan kelembagaan yang efektif dan efisien yang berlandaskan dalam prinsip *good and clean government*. Penataan kelembagaan ini termasuk bagaimana menyesuaikan jenis, ukuran dan jumlah SKPD yang relevan dengan SDM dan keuangan yang tersedia untuk melaksanakan visi, misi dan program kepala daerah agar efektif dan efisien. Tidak kalah pentingnya, upaya pencapaian misi ini adalah dengan cara peningkatan penerapan sistem nilai melalui pembentukan pola pikir dan budaya kerja serta integritas birokrasi, peningkatan kualitas pengawasan yang independen, profesional dan sinergis serta

peningkatan pelaksanaan akuntabilitas keuangan dan kinerja serta peningkatan kualitas kepatuhan, transparansi dan profesionalisme aparatur.

Begitu juga dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, akuntabel, dan berkualitas ini harus dimulai dengan mengintegrasikan semua program dan kegiatan ke dalam proses perencanaan, penganggaran dan evaluasi yang terintegrasi ke dalam sistem yang berbasis pada eGovernment. Karena bagaimana pun, efektifitas dan efisiensi manajemen pemerintahan dapat dilihat dari proses perencanaan dan penganggaran serta evaluasi pembangunan yang akuntabel. Hal lain yang penting adalah bagaimana melibatkan semua pemangku kepentingan dalam mengawasi bagaimana pelaksanaan pembangunan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat sehingga ada sinergitas dalam rangka memperbaiki kelemahan dalam upaya melaksanakan misi ini.

Di samping itu, ke depannya tidak hanya fokus pada kerja tetapi kinerja yang berorientasi hasil atau *outcome*. Bahkan dalam perkembangannya, pemerintah daerah juga harus bisa mengembangkan orientasi kinerja ini pada manfaat dan dampak kepada kualitas hidup yang seharusnya didapatkan oleh masyarakat. Oleh karena itu perlu dilakukan optimalisasi proses perencanaan berbasis program yang mendukung pencapaian visi dan misi serta program untuk menyediakan standar pelayanan minimum yang dapat dirasakan oleh masyarakat.

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-C.11)**  
**Faktor penghambat dan pendorong pelayanan SKPD terhadap pencapaian visi-misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah**

<b>Visi: " Terwujudnya Sumatera Barat Madani yang Unggul dan Berkelanjutan "</b>				
<b>No</b>	<b>Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih</b>	<b>Permasalahan</b>	<b>Faktor</b>	
			<b>Penghambat</b>	<b>Pendorong</b>
1	Mewujudkan tata kelola Pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, akuntabel serta berkualitas	Belum optimalnya pemetaan, penilaian, dan pengembangan kompetensi ASN sebagai dasar dalam pengembangan kompetensi dan karir ASN;	Belum terimplimentasikannya Sistem Merit Secara Optimal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya kebijakan pusat terkait Sistem Merit</li> <li>• Adanya keinginan Pimpinan dalam menerapkan sistem merit</li> </ul>
		Sistem penilaian kinerja ASN yang belum terlalu akurat;	Belum optimalnya aplikasi e-kinerja dalam penilaian kinerja ASN	Upgrade aplikasi dilakukan secara berkala oleh OPD terkait
		Rendahnya kualitas dan produktifitas kerja pegawai;	Kurangnya Pelatihan dalam peningkatan kualitas dan produktifitas ASN	Mulai adanya pemahaman dari pimpinan terkait peningkatan kualitas dan produktifitas ASN
		Jumlah pegawai yang belum terdistribusi sesuai beban kerja di Perangkat Daerah;	Terbatasnya jumlah ASN untuk memenuhi formasi yang menunjang pencapaian kebutuhan dan potensi daerah	Kebijakan terkait penataan ASN berdasarkan Anjab/ABK
		ASN masih banyak yang tidak kompeten (incompetence) dalam menangani tugas dan fungsi dibidangnya terkait dengan pelayanan publik;	Belum terbukanya wawasan SDM aparatur untuk mengembangkan pengetahuan teknologi terkait dengan pelayanan publik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya CPNS baru dan PNS pindah</li> <li>• Pensiun PNS</li> </ul>
		Kompetensi yang dibutuhkan tidak sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi jabatan yang diduduki dan tidak terdayagunakan secara optimal;	Keterbatasan SDM Aparatur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya CPNS baru dan PNS pindah</li> </ul>

	Belum terbangunnya sistem perencanaan dan rekrutmen ASN berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya;	Terbatasnya informasi SDM, sarana prasarana pendukung penerapan sistem perencanaan dan rekrutmen ASN berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya	Adanya kebijakan pusat terkait Sistem Merit
	Sistem informasi kepegawaian masih belum optimal terutama dalam pengintegrasian data pegawai seluruh;	Masih kurangnya pengetahuan SDM teknologi informasi untuk pengelolaan system informasi kepegawaian	Perekurutan CPNS di bidang teknologi informasi
	Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit sistem.	Terbatasnya informasi SDM, sarana prasarana pendukung penerapan sistem merit	Adanya kebijakan pusat terkait Sistem Merit

### 3.3. TELAHAH RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN)

Komitmen Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk membangun sistem manajemen ASN dituangkan dalam visi BKN dalam renstra 2020-2024, yaitu:

**“Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”**

Penentuan visi tersebut didasarkan dalam rangka melaksanakan Visi Presiden Nomor 8 (delapan) yaitu “pengelolaan Pemerintahan yang Bersih Efektif, dan Terpercaya” dengan melaksanakan arahan presiden nomor 4 (empat) yaitu “Penyederhanaan Birokrasi” dan Agenda pembangunan nomor 7 (tujuh) yaitu “Memperkuat stabilitas Polhukam dan Transformasi Pelayanan Publik”

Profesional artinya, (a) pengelola ASN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memaksimalkan sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, (b) pengelola ASN memiliki kapabilitas dan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku serta selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.

Berintegritas itu ada dua dimensi arti, yaitu 1) berintegritas yang berarti dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya, pengelola ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme; 2) pengelola ASN itu terpercaya yang berarti pengelola ASN dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, serta Mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang undangan kepada Badan Kepegawaian negara dan penjabaran dari misi Memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang

aparatur sipil negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem informasi ASN berdasarkan sistem merit, maka terdapat 5 pilar yang menjadi misi Badan Kepegawaian negara yakni meningkatkan kualitas ASN melalui:

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN,
2. Penyelenggaraan manajemen ASN,
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN,
4. Pengawasan Dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN.dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistim manajemen internal BKN

Tujuan disusun berdasarkan hasil identifikasi potensi dan permasalahan yang dihadapi pada langkah sebelumnya dalam rangka mewujudkan visi dan misi BKN. Tujuan BKN dalam Renstra 2020-2024 adalah:

1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh pengelolaan PNS yang baik, yang meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan serta pengadaan PNS; pengembangan PNS (mutasi, promosi, penilaian kinerja dan pola karir); kompensasi (penggajian, tunjangan dan penghargaan); kesejahteraan PNS (Tabungan Hari Tua/THT dan perlindungan sosial).
2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai sarana Mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka

penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh keberhasilan pengelolaan atau manajemen kepegawaian yang sesuai dengan norma, standar dan prosedur (NSP) kepegawaian di lingkungan instansi Pusat dan Pemerintah Daerah, meningkatnya kinerja PNS dalam melaksanakan pekerjaan, tugas pokok dan fungsi unit kerjanya;

3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN) sebagai sarana penerapan sistem merit. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh Sistem Informasi ASN yang terpadu dan terintegrasi secara nasional (meliputi pengelolaan data ASN yang handal dan terkini serta penyajian informasi kepegawaian secara akurat dan penyusunan talent pool); serta pengelolaan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi (on-line);
4. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN. Indikasi tercapainya tujuan ini adalah penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Lebih jauh dari itu, indikasi keberhasilan pelaksanaan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN akan membuat manajemen ASN berjalan sesuai NSPK yang akan mendorong terciptanya reformasi birokrasi dan good governance; dan
5. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, Dan Akuntabel dalam rangka mewujudkan visi & misi organisasi. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya pengelolaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang Baik, Opini WTP BPK,

tingkat kepuasan publik terhadap pelayanan internal BKN, ketersediaan layanan informasi publik, penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi serta pemenuhan standar dan 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 infrastruktur sosial ekonomi yang memadai;
5. Suasana politik yang stabil, kearifan sosial yang berakar pada nilai-nilai budaya dan agama yang kuat.

Pada Badan Kepegawaian Daerah, penyediaan sarana dan prasarana yang ramah untuk difabel sangat mungkin untuk dilakukan selama tersedianya anggaran yang mencukupi. Nantinya, pemenuhan saranan prasarana yang ramah pada difabel akan diadakan secara bertahap.

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) Ketersediaan pegawai sesuai formasi relatif cukup
  - b) Adanya peraturan Kepegawaian yang lengkap

- c) Tersedianya Dana Operasional / Kegiatan pada BKD
2. Kelemahan (*Weakness*)
- a) Perlu pengembangan aplikasi sistem informasi kepegawaian
  - b) Pengembangan aparatur yang belum berkesesuaian
  - c) Belum mutakhirnya data pegawai secara berkala
3. Peluang (*Opportunities*)
- a) Dukungan pemerintah terhadap peningkatan kualitas aparatur
  - b) Tersedianya teknologi pengembangan sistem informasi kepegawaian
4. Ancaman/Tantangan (*Threats*)
- a) Jumlah PNS yang *minus growth*.
  - b) Belum adanya kepercayaan masyarakat terhadap profesionalitas ASN.
  - c) Kebutuhan akan pelayanan publik yang lebih cepat, lebih baik dan lebih murah sebagai perwujudan good governance dan daya saing.
  - d) Intervensi berlebihan atau adanya kepentingan pribadi/kelompok dalam bidang kepegawaian yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.

### **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. Belum optimalnya pemetaan, penilaian, dan pengembangan kompetensi ASN sebagai dasar dalam pengembangan kompetensi dan karir ASN;
2. Sistem penilaian kinerja ASN yang belum terlalu akurat;
3. Rendahnya kualitas dan produktifitas kerja pegawai;
4. Jumlah pegawai yang belum terdistribusi sesuai beban kerja di Perangkat Daerah;
5. ASN masih banyak yang tidak kompeten (incompetence) dalam menangani tugas dan fungsi dibidangnya terkait dengan pelayanan publik;
6. Kompetensi yang dibutuhkan tidak sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi jabatan yang diduduki dan tidak terdayagunakan secara optimal;
7. Belum terbangunnya sistem perencanaan dan rekrutmen ASN berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya;
8. Sistem informasi kepegawaian masih belum optimal terutama dalam pengintegrasian data pegawai seluruh;
9. Evaluasi kinerja ASN belum berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit sistem.

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

#### **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 :

Tujuan 1 : Meningkatnya ASN yang Profesional

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

Tujuan 2 : Meningkatnya kinerja organisasi.

Sasaran : Meningkatnya tata kelola organisasi

Berikut gambaran tujuan dan sasaran jangka menengah pelayanan BKD :

**Tabel 4.2 (T-C.25)**  
**TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PELAYANAN OPD**  
**TAHUN 2021-2026**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
<b>I</b>	<b>Meningkatnya ASN yang profesional</b>		<b>Indeks Profesionalitas ASN</b>	<b>71</b>	<b>74</b>	<b>76</b>	<b>78</b>	<b>80</b>	<b>82</b>
1		Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM Aparatur	Nilai penerapan sistem merit	270	300	325	332	350	370
<b>II</b>	<b>Meningkatnya organisasi yang akuntabel dan melayani</b>		<b>Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja</b>	<b>A (80,01)</b>	<b>A (80,01)</b>	<b>A (81,71)</b>	<b>A (81,37)</b>	<b>A (81,38)</b>	<b>A (81,39)</b>
			<b>Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>90</b>	<b>90</b>	<b>91</b>

1		Meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi	Nilai akuntabilitas kinerja OPD	A (80,01)	A (80,01)	A (81,71)	A (81,37)	A (81,38)	A (81,39)
2		Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi	89	89	89	90	90	91

Pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat juga telah menampilkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Penyusunan IKU berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Penyusunan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.

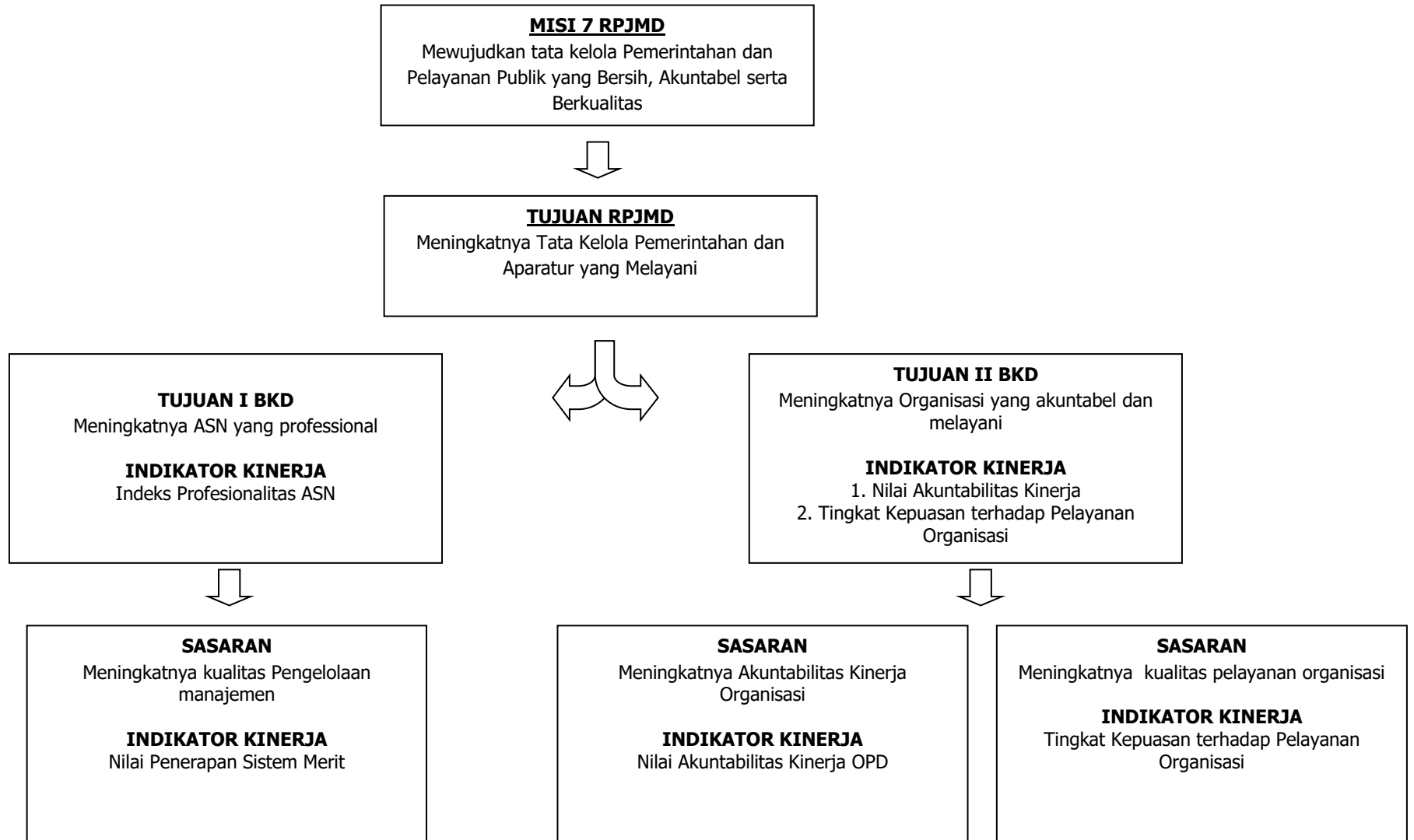
Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Tujuan penetapan IKU di Lingkungan Instansi Pemerintah adalah untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik dan untuk memperoleh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

**Tabel 4.3**  
**Indikator Kinerja Utama (IKU)**

<b>NO</b>	<b>SASARAN</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>PENJELASAN</b>
1.	Meningkatnya kualitas pengelolaan Manajemen SDM Aparatur	Nilai Penerapan sistem merit	Nilai Penerapan Sistem Merit di ukur melalui 8 aspek, yakni : Perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir, promosi dan mutasi, manajemen kerja, penggajian, penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan, dan sistem informasi

**Gambar 4.1 Cascading Tujuan dan Sasaran BKD**



## BAB V

### STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

#### 6.1. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dalam Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat 2021-2026, adalah langkah-langkah upaya yang ditempuh untuk mewujudkan visi dan misi. Untuk itu upaya yang perlu dilakukan adalah:

“Peningkatan Manajemen dan Pelayanan Kepegawaian Daerah”

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

Pernyataan strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian Daerah lima tahun kedepan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.1 (Tabel T-C-26)  
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan 2022-2026**

<b>VISI :TERWUJUDNYA SUMATERA BARAT YANG MADANI DAN SEJAHTERA</b>			
<b>MISI 7: MENINGKATKAN TATA PEMERINTAHAN YANG BAIK, BERSIH DAN PROFESIONAL</b>			
<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>STRATEGI</b>	<b>ARAH KEBIJAKAN</b>
Meningkatnya profesionalitas Aparatur	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM Aparatur	Peningkatan Manajemen dan Pelayanan Kepegawaian Daerah	1. Peningkatan Profesionalitas ASN melalui penerapan Sistem Merit dengan aspek Perencanaan Kebutuhan ASN, Pengadaan ASN, Pengembangan Karir, Promosi dan Mutasi, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin, Perlindungan dan Pelayanan serta

			<p>Sistem Informasi;</p> <p>2. Penguatan Implementasi Manajemen ASN melalui penerapan Manajemen Talenta</p>
	Meningkatnya kualitas Pelayanan Kepegawaian	Peningkatan Manajemen dan Pelayanan Kepegawaian Daerah	<p>1. Peningkatan Profesionalitas ASN melalui penerapan Sistem Merit dengan aspek Perencanaan Kebutuhan ASN, Pengadaan ASN, Pengembangan Karir, Promosi dan Mutasi, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin, Perlindungan dan Pelayanan serta Sistem Informasi;</p> <p>2. Penguatan Implementasi Manajemen ASN melalui penerapan Manajemen Talenta</p>
Meningkatnya kinerja organisasi	Meningkatnya tata kelola organisasi	Peningkatan Manajemen dan Pelayanan Kepegawaian Daerah	<p>1. Peningkatan Profesionalitas ASN melalui penerapan Sistem Merit dengan aspek Perencanaan Kebutuhan ASN, Pengadaan ASN, Pengembangan Karir, Promosi dan Mutasi, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin, Perlindungan dan Pelayanan serta Sistem Informasi;</p> <p>2. Penguatan Implementasi Manajemen ASN melalui penerapan Manajemen Talenta</p>

*Sumber : Hasil Analisa*

## **BAB VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

#### **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 2021-2026 adalah Mewujudkan sistem hukum dan tata-pemerintahan yang baik, 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 Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 ke dalam program-program pembangunan.

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

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi
  - 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

## 2. Program Kepegawaian Daerah

- 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

## **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 mengabdikan 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 antara lain :

##### Jenis Hukuman Disiplin

Ringan	Sedang	Berat
Teguran lisan Teguran tertulis Pernyataan tidak puas secara tertulis	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun Penundaan kenaikan 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 permintaan 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 meningkatnya 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 pelayanan 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 (T-C.28)**  
**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
5	Rasio PNS berpendidikan Perguruan Tinggi dibanding Pendidikan Menengah/ Dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	200	202	204	206	208	210	210
6	Persentase Pegawai Fungsional terhadap Seluruh Jumlah Pegawai Pemerintah daerah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	12	40	50	60	70	75	75
7	Persentase Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	62	64	66	68	70	72	72


Tabel 6.1 (Tabel T-C.27) Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Tahun 2022-2026

TUJUAN	SASARAN	KODE REKENING	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Rencana	UNIT KERJA PEANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI
						2022		2023		2024		2025		2026		TARGET	Rp			
						TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp			
	Meningkatnya tata kelola organisasi	5. 03 01	<b>PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI</b>	<b>Persentase ketercapaian penunjang urusan pemerintahan daerah provinsi</b>	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>11,700,294,000</b>	<b>100</b>	<b>11,847,476,000</b>	<b>100</b>	<b>12,140,707,000</b>	<b>100</b>	<b>12,570,151,000</b>	<b>100</b>	<b>13,172,277,000</b>	<b>100</b>	<b>61,430,905,000</b>			
		5. 03 01 1.01	<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>Nilai evaluasi SAKIP SKPD</b>	<b>A</b>		<b>425,000,000</b>	<b>A</b>	<b>447,000,000</b>	<b>A</b>	<b>474,000,000</b>	<b>A</b>	<b>545,000,000</b>	<b>A</b>	<b>550,000,000</b>	<b>A</b>	<b>2,461,000,000</b>			
		5. 03 01 1.01 01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen renstra dan renja yang disusun	dokumen	2	65,000,000	[1] 9 dokumen [2] 3 dokumen	85,000,000	[1] 9 dokumen [2] 3 dokumen	90,000,000	[1] 9 dokumen [2] 3 dokumen	90,000,000	[1] 9 dokumen [2] 3 dokumen	90,000,000	[1] 9 dokumen [2] 3 dokumen	420,000,000	Sekretariat	Palang	
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA SKPD	Jumlah dokumen RKA SKPD yang disusun	dokumen	1	8,000,000	1	9,000,000	1	9,500,000	1	9,500,000	1	9,500,000	1				
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA SKPD	Jumlah dokumen perubahan RKA SKPD yang disusun	dokumen	1	8,000,000	1	9,000,000	1	9,500,000	1	9,500,000	1	9,500,000	1				
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA SKPD	Jumlah dokumen DPA SKPD yang disusun	dokumen	1	8,000,000	1	9,000,000	1	9,500,000	1	9,500,000	1	9,500,000	1				
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA SKPD	Jumlah dokumen perubahan DPA SKPD yang disusun	dokumen	1	10,000,000	1	11,000,000	1	11,500,000	1	11,500,000	1	11,500,000	1				
		5. 03 01 1.01 06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Snter-Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah dokumen evaluasi yang disusun	dokumen	16	241,000,000	16	252,000,000	16	252,000,000	16	285,000,000	16	290,000,000	16	1,320,000,000	Sekretariat	Palang	
		5. 03 01 1.01 07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	[1] Jumlah dokumen evaluasi kinerja [2] Jumlah dokumen survey kepuasan masyarakat	[1] 4 dokumen [2] 1 dokumen	[1] 4 [2] 1	85,000,000	[1] 4 [2] 1	92,000,000	[1] 4 [2] 1	92,000,000	[1] 4 [2] 1	130,000,000	[1] 4 [2] 1	130,000,000	[1] 4 [2] 1	529,000,000	Sekretariat	Palang	
		5. 03 01 1.02	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Tingkat akurasi, kecepatan dan kecermatan dalam pengelolaan keuangan</b>	<b>persen</b>	<b>100</b>	<b>7,255,646,176</b>	<b>100</b>	<b>7,316,646,176</b>	<b>100</b>	<b>7,595,276,763</b>	<b>100</b>	<b>7,744,270,000</b>	<b>100</b>	<b>8,479,270,000</b>	<b>100</b>	<b>38,391,109,115</b>			
		5. 03 01 1.02 03	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN dan calon ASN yang dibayarkan gaji dan tunjungannya	orang	90	6,896,364,676	90	6,957,364,676	90	7,235,659,263	90	7,355,000,000	90	8,090,000,000	90	36,534,388,615	Sekretariat	Palang	
		5. 03 01 1.02 02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan honor	bulan	10	205,770,000	10	205,770,000	10	205,770,000	10	205,770,000	10	205,770,000	10	1,028,850,000	Sekretariat	Palang	
			Pelaksanaan Penastuasan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah dokumen SPP, SPM, dan Pengesahan SPI yang diterbitkan	laporan	12	7,000,000	12	7,000,000	12	7,000,000	12	7,000,000	12	7,000,000	12				
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah dokumen akuntansi SKPD yang disusun	laporan	12	2,500,000	12	2,500,000	12	2,500,000	12	2,500,000	12	2,500,000	12				
		5. 03 01 1.02 04	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	[1] Laporan keuangan BKD bulanan dan akhir tahun	laporan	14	126,011,500	14	126,011,500	14	126,347,500	14	153,000,000	14	153,000,000	14	684,379,500	Sekretariat	Palang	
		5. 03 01 1.02 07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Laporan keuangan BKD bulanan dan akhir tahun	laporan	14	18,000,000	14	18,000,000	14	18,000,000	14	21,000,000	14	21,000,000	14	96,000,000	Sekretariat	Palang	
		5. 03 01 1.05	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>[1] Persentase disiplin aparatur dalam pelaksanaan dinas [2] Rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat</b>	<b>[1] 100% [2] 30 JPL/org/tahun</b>	<b>[1] 100% [2] 30 JPL/org/tahun</b>	<b>350,000,000</b>	<b>[1] 100% [2] 30 JPL/org/tahun</b>	<b>358,400,000</b>	<b>[1] 100% [2] 30 JPL/org/tahun</b>	<b>361,000,000</b>	<b>[1] 100% [2] 30 JPL/org/tahun</b>	<b>375,000,000</b>	<b>[1] 100% [2] 30 JPL/org/tahun</b>	<b>375,000,000</b>	<b>[1] 100% [2] 30 JPL/org/tahun</b>	<b>1,819,400,000</b>			
		5. 03 01 1.05 02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya yang disediakan	set	184	135,000,000	184	138,000,000	184	138,000,000	184	138,000,000	184	138,000,000	184	687,000,000	Sekretariat	Palang	
		5. 03 01 1.05 10	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah sosialisasi peraturan perundang-undangan yang dilaksanakan dan diklat	kali	1	85,000,000	1	85,400,000	1	86,000,000	1	100,000,000	1	100,000,000	1	456,400,000	Sekretariat	Palang	
		5. 03 01 1.05 11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Bimtek yang dilaksanakan	kali	100	130,000,000	100	135,000,000	100	137,000,000	100	137,000,000	100	137,000,000	100	676,000,000	Sekretariat	Palang	
		5. 03 01 1.06	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase pelayanan administrasi perkantoran</b>	<b>persen</b>	<b>100</b>	<b>975,000,000</b>	<b>100</b>	<b>1,200,000,000</b>	<b>100</b>	<b>1,204,000,013</b>	<b>100</b>	<b>1,348,847,000</b>	<b>100</b>	<b>1,247,823,000</b>	<b>100</b>	<b>5,975,670,013</b>			
		5. 03 01 1.06 03	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	Jumlah komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	bulan	12	23,000,000	12	25,000,000	12	26,000,000	12	34,000,000	12	40,000,000	12	148,000,000	Sekretariat	Palang	
			Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	Peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	unit	0	0	0	200,000,000	0	300,000,000	0	300,000,000	0	150,000,000	0	550,000,000			
		5. 03 01 1.06 04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah bahan logistik kantor yang disediakan	jenis	1	205,000,000	1	210,000,000	1	210,000,000	1	230,000,000	1	237,000,000	1	1,092,000,000	Sekretariat	Palang	
		5. 03 01 1.06 05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	Jumlah Barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	jenis	8	170,000,000	8	180,000,000	8	180,000,000	8	195,000,000	8	195,000,000	8	920,000,000	Sekretariat	Palang	
		5. 03 01 1.06 06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan	Jumlah Bahan bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan	jenis	6	27,000,000	6	28,000,000	6	28,000,000	6	37,000,000	6	38,000,000	6	158,000,000	Sekretariat	Palang	
		5. 03 01 1.06 09	Penyenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan hasil koordinasi dan konsultasi	laporan	100	533,000,000	100	540,000,000	100	442,000,013	100	522,847,000	100	552,823,000	100	2,590,670,013	Sekretariat	Palang	
		5. 03 01 1.06 10	Penastuasan Arisp Dinamis pada SKPD	Jumlah arisp dinamis yang dikleba	bulan	12	17,000,000	12	17,000,000	12	18,000,000	12	30,000,000	12	35,000,000	12	117,000,000	Sekretariat	Palang	
		5. 03 01 1.07	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase berfungsi sarana dan prasarana aparatur</b>	<b>persen</b>	<b>100</b>	<b>939,534,960</b>	<b>100</b>	<b>747,534,960</b>	<b>100</b>	<b>747,535,360</b>	<b>100</b>	<b>565,074,000</b>	<b>100</b>	<b>567,074,000</b>	<b>100</b>	<b>3,566,753,280</b>			
		5. 03 01 1.07 02	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan baru	unit	2	675,462,000	2	675,462,000	2	675,462,000	2	482,074,000	2	482,074,000	2	2,990,534,000	Sekretariat	Palang	
		5. 03 01 1.07 09	Pengadaan Mebel	Jumlah Mebel yang diadakan	jenis	5	41,820,000	5	41,820,000	5	41,820,000	5	65,000,000	5	65,000,000	5	255,460,000	Sekretariat	Palang	
		5. 03 01 1.07 11	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah pengadaan baru sarana dan prasarana pendukung gedung kantor	jenis	5	222,252,960	2	30,253,960	5	30,253,960	5	18,000,000	5	20,000,000	5	320,759,280	Sekretariat	Palang	
		5. 03 01 1.08	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase pelayanan administrasi perkantoran</b>	<b>persen</b>	<b>100</b>	<b>1,203,422,864</b>	<b>100</b>	<b>1,204,312,864</b>	<b>100</b>	<b>1,205,312,864</b>	<b>100</b>	<b>1,287,700,000</b>	<b>100</b>	<b>1,288,700,000</b>	<b>100</b>	<b>6,189,648,592</b>			
		5. 03 01 1.08 01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah surat yang distribusikan	bulan	12	54,000,000	12	54,000,000	12	55,000,000	12	56,000,000	12	57,000,000	12	276,000,000	Sekretariat	Palang	
		5. 03 01 1.08 02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	[1] Jumlah rekening tagihan telepon/fax yang dibayarkan [2] Jumlah tagihan air (PDAM) yang dibayarkan [3] Jumlah tagihan listrik (PLN) yang dibayarkan [4] Kapasitas tagihan internet yang dibayarkan	[1] 2 buah [2] m3 [3] kWh [4] Mbps	[1] 2 [2] 10000 [3] 8 [4] 10	326,430,000	[1] 2 [2] 10000 [3] 8 [4] 10	326,800,000	[1] 2 [2] 10000 [3] 8 [4] 10	326,800,000	[1] 2 [2] 10000 [3] 8 [4] 10	326,800,000	[1] 2 [2] 10000 [3] 8 [4] 10	326,800,000	[1] 2 [2] 10000 [3] 8 [4] 10	1,633,630,000	Sekretariat	Palang	

TUJUAN	SASARAN	KODE REKENING	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Rencana	UNIT KERJA PENANGGUNG DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI
						2022		2023		2024		2025		2026		TARGET	Rp			
						TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp					
		S. 03 01 1.08 03	Penyediaan Jasa Perawatan dan Perengkapan Kantor	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang dipelihara	tabung	12	14,580,000	12	14,900,000	12	14,900,000	12	14,900,000	12	14,900,000	12	4,180,000	Sekretariat	Padang	
		S. 03 01 1.08 04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah tenaga pelayanan umum kantor yang tersedia	orang	15	808,612,864	12	808,612,864	12	808,612,864	12	890,000,000	12	890,000,000	12	4,205,838,592	Sekretariat	Padang	
		<b>S. 03 01 1.09</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penujangan Usuan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase berfungsi sarana dan prasarana aparatur</b>	<b>persen</b>	<b>100</b>	<b>551,490,000</b>	<b>100</b>	<b>553,582,000</b>	<b>100</b>	<b>553,582,000</b>	<b>100</b>	<b>704,260,000</b>	<b>100</b>	<b>664,410,000</b>	<b>100</b>	<b>3,027,324,000</b>			
		S. 03 01 1.09 02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perbaikan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas yang dipelihara	unit	6	216,410,000	7	216,410,000	7	216,410,000	7	216,410,000	7	216,410,000	7	1,082,050,000	Sekretariat	Padang	
		S. 03 01 1.09 05	Pemeliharaan Mebel	Jumlah pemeliharaan mebel	jenis	3	15,000,000	3	15,000,000	3	15,000,000	3	25,000,000	3	28,000,000	3	98,000,000	Sekretariat	Padang	
		S. 03 01 1.09 06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	bulan	12	35,070,000	12	36,070,000	12	36,070,000	12	47,850,000	12	50,000,000	12	205,060,000	Sekretariat	Padang	
		S. 03 01 1.09 09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/rehab	[1] unit [2] bulan	[1] 3 [2] 12	250,000,000	[1] 3 [2] 12	250,000,000	[1] 3 [2] 12	250,000,000	[1] 3 [2] 12	350,000,000	[1] 3 [2] 12	300,000,000	[1] 3 [2] 12	1,400,000,000	Sekretariat	Padang	
		S. 03 01 1.09 10	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor yang dipelihara/rehab	bulan	12	35,010,000	12	36,102,000	12	36,102,000	12	65,000,000	12	70,000,000	12	242,214,000	Sekretariat	Padang	
		<b>S. 03 02</b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>Nilai penerapan sistem merit</b>	<b>indeks</b>	<b>300</b>	<b>7,353,632,000</b>	<b>325</b>	<b>7,445,862,000</b>	<b>340</b>	<b>7,630,431,000</b>	<b>350</b>	<b>7,990,357,000</b>	<b>370</b>	<b>8,278,775,000</b>	<b>370</b>	<b>36,609,655,000</b>			
		<b>S. 03 02 1.01</b>	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>Persentase kesesuaian formasi dengan kebutuhan PNS</b>	<b>persen</b>	<b>50</b>	<b>2,524,204,300</b>	<b>52</b>	<b>2,566,104,300</b>	<b>54</b>	<b>2,631,982,000</b>	<b>56</b>	<b>2,680,000,000</b>	<b>58</b>	<b>2,810,373,000</b>	<b>58</b>	<b>13,212,663,600</b>			
		S. 03 02 1.01 02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	[1] Buku Formasi ASN Pemprov Sumatera [2] Dokumen perencanaan penataan ASN Pemprov Sumatera	[1] 2 buku [2] 2 dokumen	[1] 2 buku [2] 2 dokumen	100,398,300	[1] 2 buku [2] 2 dokumen	104,495,300	[1] 2 buku [2] 2 dokumen	105,000,000	[1] 2 buku [2] 2 dokumen	108,000,000	[1] 2 buku [2] 2 dokumen	108,000,000	519,641,600	Bidang Formasi dan Informasi	Padang		
		S. 03 02 1.01 03	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	[1] Jumlah pelamar yang diterima [2] Jumlah SK CPNS, ASN dan Honorer yang diterbitkan [3] Terlaksananya pendampingan sekolah klatan dinas	[1] orang [2] Surat Keputusan [3] 2 sekolah klatan dinas	[1] 3000 pelamar [2] 1500 SK [3] 2 sekolah klatan dinas	1,601,306,000	[1] 3100 pelamar [2] 1500 SK [3] 2 sekolah klatan dinas	1,624,306,000	[1] 3200 pelamar [2] 2000 SK [3] 2 sekolah klatan dinas	1,666,537,000	[1] 3300 pelamar [2] 2500 SK [3] 2 sekolah klatan dinas	1,680,000,000	[1] 3400 pelamar [2] 2800 SK [3] 2 sekolah klatan dinas	1,685,000,000	[1] 3400 pelamar [2] 2800 SK [3] 2 sekolah klatan dinas	8,257,149,000	Bidang Formasi dan Informasi	Padang	
		S. 03 02 1.01 06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah usul pensiun PNS yang diproses tepat waktu	usul	700	152,500,000	700	153,000,000	750	157,000,000	750	160,000,000	800	175,373,000	800	797,873,000	Bidang Kepegawaian	Padang	
		S. 03 02 1.01 08	Fasilitas Lembaga Profesi ASN	[1] Jumlah ASN yang mengikuti Pekan Olahraga Nasional Korps Organisasi Profesi ASN [2] Jumlah ASN yang mengikuti seleksi MTG Korps Organisasi Profesi ASN Tingkat Nasional [3] Jumlah fasilitasi Rapat Kerja pengurus Korps Organisasi Profesi ASN [4] Daerah HUT KORPRI	[1] orang [2] orang [3] kali [4] kali	[1] 80 orang [2] 20 orang [3] 1 kali [4] 4 kali	200,000,000	[1] 80 orang [2] 20 orang [3] 1 kali [4] 4 kali	212,000,000	[1] 80 orang [2] 20 orang [3] 1 kali [4] 4 kali	217,000,000	[1] 80 orang [2] 20 orang [3] 1 kali [4] 4 kali	225,000,000	[1] 80 orang [2] 20 orang [3] 1 kali [4] 4 kali	225,000,000	[1] 80 orang [2] 20 orang [3] 1 kali [4] 4 kali	1,109,000,000	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Padang	
		S. 03 02 1.01 10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	[1] Terlaksananya Pengelolaan sistem informasi kepegawaian [2] Terlaksananya updating data kepegawaian	[1] dokumen [2] sistem	[1] 1 DUK [2] 5 sistem	250,000,000	[1] 1 DUK [2] 5 sistem	250,000,000	[1] 1 DUK [2] 5 sistem	257,000,000	[1] 1 DUK [2] 5 sistem	260,000,000	[1] 1 DUK [2] 5 sistem	297,000,000	[1] 1 DUK [2] 5 sistem	1,314,000,000	Bidang Formasi dan Informasi	Padang	
		S. 03 02 1.01 11	Pengelolaan Data Kepegawaian	[1] Jumlah dokumen tata naskah kepegawaian yang dikelola [2] Jumlah kartu identitas pegawai bagi ASN yang dikelola [3] Tersedianya laporan IP ASN Pemprov Sumatera Barat	[1] bundel [2] kartu [3] laporan	[1] 2300 bundel [2] 400 kartu [3] 1 laporan	220,000,000	[1] 2300 bundel [2] 400 kartu [3] 1 laporan	225,000,000	[1] 2300 bundel [2] 400 kartu [3] 1 laporan	230,000,000	[1] 2300 bundel [2] 400 kartu [3] 1 laporan	250,000,000	[1] 2300 bundel [2] 400 kartu [3] 1 laporan	290,000,000	[1] 2300 bundel [2] 400 kartu [3] 1 laporan	1,215,000,000	Bidang Formasi dan Informasi	Padang	
		<b>S. 03 02 1.02</b>	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>Persentase PNS yang ditempatkan sesuai kompetensi</b>	<b>persen</b>	<b>90</b>	<b>1,750,000,000</b>	<b>90</b>	<b>1,775,000,000</b>	<b>92</b>	<b>1,805,000,000</b>	<b>94</b>	<b>1,840,737,000</b>	<b>96</b>	<b>1,940,200,000</b>	<b>96</b>	<b>8,119,937,000</b>			
		S. 03 02 1.02 01	Pengelolaan Mutasi ASN	[1] Jumlah berkas mutasi yang diproses [2] Jumlah nota usul yang diproses [3] Jumlah PNS verifikasi mutasi [4] Jumlah rekomendasi mutasi yang diproses [5] Jumlah SK mutasi yang diproses [6] Jumlah surat wawancara yang diproses [7] Jumlah usul mutasi instansi penerima yang diproses [8] Jumlah usul Petek mutasi yang diproses	[1] berkas [2] berkas [3] surat [4] surat [5] surat [6] surat [7] surat [8] SK	[1] 500 berkas [2] 150 berkas [3] 50 surat [4] 50 surat [5] 40 surat [6] 280 surat [7] 50 surat [8] 430 SK	200,000,000	[1] 550 berkas [2] 150 berkas [3] 50 surat [4] 50 surat [5] 40 surat [6] 280 surat [7] 50 surat [8] 430 SK	220,000,000	[1] 550 berkas [2] 150 berkas [3] 50 surat [4] 50 surat [5] 40 surat [6] 280 surat [7] 50 surat [8] 430 SK	225,000,000	[1] 570 berkas [2] 170 berkas [3] 50 surat [4] 50 surat [5] 40 surat [6] 280 surat [7] 50 surat [8] 445 SK	230,000,000	[1] 600 berkas [2] 200 berkas [3] 65 surat [4] 65 surat [5] 60 surat [6] 300 surat [7] 50 surat [8] 505 SK	280,000,000	[1] 650 berkas [2] 200 berkas [3] 65 surat [4] 65 surat [5] 60 surat [6] 300 surat [7] 50 surat [8] 505 SK	1,155,000,000	Bidang Kepegawaian	Padang	
		S. 03 02 1.02 02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	[1] Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Dinas [2] Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat [3] Jumlah usul SK Kenaikan Pangkat yang diterbitkan tepat waktu (2.000000)	[1] orang [2] orang [3] orang	[1] 50 orang [2] 100 orang [3] 6000 orang	600,000,000	[1] 50 orang [2] 100 orang [3] 6000 orang	600,000,000	[1] 50 orang [2] 100 orang [3] 6000 orang	620,000,000	[1] 50 orang [2] 100 orang [3] 6000 orang	650,000,000	[1] 50 orang [2] 100 orang [3] 6000 orang	680,000,000	[1] 50 orang [2] 100 orang [3] 6000 orang	3,150,000,000	Bidang Kepegawaian	Padang	
		S. 03 02 1.02 03	Pengelolaan Promosi ASN	[1] Jumlah OPD yang dilayani dalam pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas [2] Jumlah seleksi terbuka yang dilaksanakan	[1] JPT [2] OPD	[1] 9 JPT [2] 50 OPD	950,000,000	[1] 9 JPT [2] 50 OPD	955,000,000	[1] 14 JPT [2] 50 OPD	960,000,000	[1] 9 JPT [2] 50 OPD	969,737,000	[1] 7 JPT [2] 50 OPD	980,200,000	[1] 7 JPT [2] 50 OPD	4,814,937,000	Bidang Jabatan dan Kinerja ASN	Padang	
		<b>S. 03 02 1.03</b>	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>Persentase administrasi layanan kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu</b>	<b>persen</b>	<b>98</b>	<b>2,287,180,700</b>	<b>98</b>	<b>2,299,530,700</b>	<b>98</b>	<b>2,384,202,000</b>	<b>98</b>	<b>2,509,800,000</b>	<b>98</b>	<b>2,607,400,000</b>	<b>98</b>	<b>12,088,113,400</b>			
		S. 03 02 1.03 01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	[1] Jumlah pejabat yang mengikuti Bimbingan Konseling [2] Jumlah PNS yang mengikuti kegiatan pembekalan purna tugas [3] Terlaksananya pelatihan kerjasama tim kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat	[1] orang [2] orang [3] orang	[1] 50 orang [2] 50 orang [3] 50 orang	73,650,000	[1] 60 orang [2] 50 orang [3] 50 orang	75,000,000	[1] 70 orang [2] 50 orang [3] 50 orang	80,000,000	[1] 75 orang [2] 50 orang [3] 50 orang	83,000,000	[1] 80 orang [2] 50 orang [3] 50 orang	90,000,000	[1] 80 orang [2] 50 orang [3] 50 orang	401,650,000	Bidang Jabatan dan Kinerja ASN	Padang	
		S. 03 02 1.03 02	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah aparatur yang dipetakan potensinya	orang	3,600	850,000,000	3,600	851,000,000	3,600	860,000,000	3,600	880,000,000	3,600	890,000,000	3,600	4,331,000,000	Bidang Jabatan dan Kinerja ASN	Padang	
		S. 03 02 1.03 03	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah PNS yang diberikan bantuan pendidikan lanjutan	orang	50	800,000,000	50	800,000,000	50	800,000,000	50	875,000,000	50	875,000,000	50	4,155,000,000	Bidang Jabatan dan Kinerja ASN	Padang	
		S. 03 02 1.03 06	Fasilitas Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah sertifikasi jabatan yang difasilitasi	jenis	3	100,000,000	3	100,000,000	3	120,000,000	3	130,000,000	3	135,000,000	3	585,000,000	Bidang Jabatan dan Kinerja ASN	Padang	
		S. 03 02 1.03 10	Fasilitas Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah sertifikasi fungsional yang difasilitasi	jenis	7	100,000,000	7	100,000,000	7	120,000,000	7	130,000,000	7	135,000,000	7	585,000,000	Bidang Jabatan dan Kinerja ASN	Padang	
		S. 03 02 1.03 12	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah PNS yang mengikuti Sosialisasi Jabatan Fungsional	orang	90	103,530,700	90	103,530,700	95	104,202,000	95	106,800,000	100	112,400,000	100	530,462,400	Bidang Jabatan dan Kinerja ASN	Padang	
		S. 03 02 1.03 13	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	[1] Jumlah pembinaan jabatan fungsional [2] Jumlah usul kenaikan jabatan fungsional jenjang utama	[1] Surat Keputusan [2] Surat usulan	[1] 950 keputusan [2] 3 surat usulan	160,000,000	[1] 950 keputusan [2] 3 surat usulan	160,000,000	[1] 950 keputusan [2] 3 surat usulan	160,000,000	[1] 950 keputusan [2] 3 surat usulan	200,000,000	[1] 1000 keputusan [2] 4 surat usulan	220,000,000	[1] 1000 keputusan [2] 4 surat usulan	900,000,000	Bidang Jabatan dan Kinerja ASN	Padang	
		S. 03 02 1.03 14	Fasilitas Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah jabatan fungsional yang difasilitasi	Surat	4	100,000,000	4	110,000,000	4	110,000,000	4	130,000,000	4	150,000,000	4	600,000,000	Bidang Jabatan dan Kinerja ASN	Padang	
		<b>S. 03 02 1.04</b>	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>Persentase administrasi layanan kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu</b>	<b>persen</b>	<b>98</b>	<b>792,247,000</b>	<b>98</b>	<b>805,247,000</b>	<b>98</b>	<b>809,247,000</b>	<b>98</b>	<b>860,800,000</b>	<b>98</b>	<b>920,800,000</b>	<b>98</b>	<b>4,188,341,000</b>			
		S. 03 02 1.04 02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pelaksanaan pengukuran kinerja PNS yang sesuai dengan PP Nomor 30 Tahun 2019	laporan	1	125,000,000	1	132,000,000	1	132,000,000	1	140,000,000	1	160,000,000	1	689,000,000	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Padang	
		S. 03 02 1.04 04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	[1] Jumlah PNS yang diberi penghargaan [2] Terlaksananya pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan beban kerja	[1] orang [2] laporan	[1] 12 orang [2] 1 laporan	315,747,000	[1] 12 orang [2] 1 laporan	315,747,000	[1] 12 orang [2] 1 laporan	315,747,000	[1] 12 orang [2] 1 laporan	320,800,000	[1] 12 orang [2] 1 laporan	330,800,000	[1] 12 orang [2] 1 laporan	1,598,941,000	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Padang	
		S. 03 02 1.04 05	Pengelolaan Tendu Jasa Bagi Pegawai	Jumlah PNS yang diusulkan untuk memperoleh tanda kehormatan Satya Lencana Karya Satya	usul	800	66,500,000	1,000	66,500,000	1,200	67,500,000	1,300	70,000,000	1,500	75,000,000	1,500	345,500,000	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Padang	
		S. 03 02 1.04 08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Terlaksananya sidang HPP dalam rangka penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS	kali sidang	6	160,000,000	6	166,000,000	6	166,000,000	6	180,000,000	6	185,000,000	6	857,000,000	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Padang	

TUJUAN	SASARAN	KODE REKENING	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Rencana	UNIT KERJA PEKERJAAN DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI		
						2022		2023		2024		2025		2026					TARGET	Rp
						TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp					
		5 03 02 1.04 09	Pelaksanaan Proses Izin Percepatan Pegawai	Terselesainya kasus percepatan PNS	orang	30 orang	100,000,000	30	100,000,000	30	101,000,000	30	130,000,000	30	551,000,000	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Padang			
		5 03 02 1.04 10	Evaluasi Disiplin PNS	Laporan evaluasi disiplin PNS	dokumen	1	25,000,000	1	25,000,000	1	27,000,000	1	30,000,000	1	40,000,000	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Padang			
			<b>Jumlah</b>				<b>19,053,926,000</b>		<b>19,293,358,000</b>		<b>19,771,138,000</b>		<b>20,470,488,000</b>		<b>21,451,050,000</b>		<b>100,039,960,000</b>			

Padang, September 2021  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**  
**PROVINSI SUMATERA BARAT**



**AHMAD ZAKRI, S.Sos, M.Si**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19730524 199303 1 003