

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perencanaan Strategis merupakan proses secara sistematis yang berkelanjutan dari pembuatan keputusan yang beresiko, dengan memanfaatkan sebanyak banyaknya pengetahuan antisipatif, mengorganisasikan secara sistematis usaha – usaha melaksanakan keputusan tersebut dan mengukur hasilnya melalui umpan balik yang terorganisasi dan sistematis.

Inpres Nomor 7 tahun 1999 menyebutkan perencanaan strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) tahun sampai dengan 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Rencana strategis mengandung visi, misi, tujuan dan sasaran. Cara untuk mencapai tujuan dan sasaran meliputi kebijaksanaan program dan kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan masa depan.

Sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah 18 Tahun 2016 bahwa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) menyusun Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (Renstra OPD) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan, yang dirumuskan dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Rencana Strategis Perangkat Daerah memiliki peran strategis untuk menjabarkan secara operasional visi, misi dan program Walikota terpilih, yang dirumuskan melalui proses yang bersamaan dengan tahap perumusan rancangan awal RPJMD. Adapun klasifikasi perencanaan dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Top Down Planning yaitu seluruh proses berada dalam kendali pusat (Sentralistic)
2. Bottom Up Planning yaitu perencanaan disusun mengacu pada rencana yang lebih rendah (desentralistic)
3. Participative Planning yaitu disusun melibatkan masukan dari stakeholders.
4. Technocratic Planning yaitu ditangani berdasarkan pendekatan secara ilmiah oleh institusi yang berwenang dan kompeten.
5. Political Planning yaitu penjabaran visi misi dari pemimpin yang terpilih dalam pemilu kedalam Rencana Strategis.

Adapun tahapan dalam penyusunan Rencana Strategis adalah sebagai berikut :

1. Persiapan penyusunan Renstra OPD
2. Penyusunan rancangan Renstra OPD
3. Penyusunan rancangan akhir Renstra OPD
4. Penetapan Renstra OPD

Perumusan Rencana Strategis Perangkat Daerah juga dilakukan dengan menganalisis RTRW Kota, hasil-hasil kajian terkait, serta mempertimbangkan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga terkait dan Rencana Strategis Provinsi. Disamping itu, Rencana Strategis Perangkat Daerah akan dijabarkan ke dalam dokumen perencanaan tahunan Perangkat Daerah, yaitu Rencana Kerja (Renja OPD) tahun 2014 sampai dengan tahun 2018.

1.2 LANDASAN HUKUM

- 1 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
- 2 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
- 3 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
- 4 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
- 5 Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);

- 6 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
- 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
- 8 Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
- 9 Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 Tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
- 10 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
- 11 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
- 12 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Organisasi Perangkat Daerah;
- 13 Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2010-2014;
- 14 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Perubahan kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
- 15 Peraturan Bersama Menteri Dalam Negeri, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/ Kepala Bappenas dan Menteri Keuangan Nomor 28 Tahun 2010; Nomor 0199/M PPN/04/2010; Nomor PMK 95/PMK 07/2010, Tentang Penyelarasan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2010-2014;

- 16 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- 17 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
- 18 Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005 – 2025;
- 19 Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 5 Tahun 2011 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2010 – 2015 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2011 Nomor 16);
- 20 Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2012 – 2032;
- 21 Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Padang Panjang Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Padang Panjang Tahun 2009 Nomor 11 Seri E.6);
- 22 Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang;
- 23 Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Daerah Kota Padang Panjang Tahun 2012-2032;
- 24 Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 5 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 7 Tahun 2014 tentang RPJMD Kota Padang Panjang tahun 2013-2018.
- 25 Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 20 Tahun 2010 tentang Tata Naskah Dinas di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang.
- 26 Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dirumuskan dengan maksud menjabarkan secara operasional visi, misi dan program Walikota terpilih yang digambarkan dalam bentuk program, kegiatan Badan

Kepegawaian dan Pengembangan SDM selama 5 (lima) tahun sesuai masa periode kepemimpinan Walikota.

Adapun tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM adalah sebagai berikut :

- a. Merumuskan gambaran umum kondisi pelayanan yang akan diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM sebagai penjabaran visi dan misi Walikota terpilih.
- b. Merumuskan gambaran ketersediaan anggaran yang dapat dibelanjakan dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan disertai sasaran dan lokus program/kegiatan selama 5 (lima) tahun kedepan.
- c. Menterjemahkan visi dan misi Walikota kedalam tujuan dan sasaran pembangunan daerah selama 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan berpedoman kepada RPJMD Kota Padang Panjang tahun 2013-2018.
- d. Menetapkan berbagai program dan kegiatan prioritas yang disertai dengan indikasi pagu anggaran dan target indikator kinerja yang akan dilaksanakan selama periode RPJMD Kota Padang Panjang 2013-2018

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang tahun 2013-2018 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Memuat latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN OPD

Menjabarkan tugas, fungsi dan struktur organisasi OPD, sumber daya OPD, kinerja pelayanan OPD tantangan dan peluang pengembangan pelayanan OPD.

BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

Memuat identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan OPD, telaahan visi, misi dan program Walikota terpilih, telaahan Renstra K/L dan Renstra OPD Provinsi, telaahan RTRW dan KLHS serta penentuan isu-isu strategis.

BAB IV VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Memuat visi dan misi OPD, tujuan dan sasaran jangka menengah OPD, serta strategi dan kebijakan.

BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR, KELOMPOK SASARAN PENDANAAN INDIKATIF

Memuat rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif.

BAB VI INDIKATOR KINERJA YANG MENGACU TUJUAN DAN PADA SASARAN RPJMD

Memuat indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD

BAB VII PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN OPD

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang merupakan lembaga teknis daerah yang berfungsi membantu Walikota dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian. Badan kepegawaian dan Pengembangan SDM merupakan bagian dari unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya BKPSDM didukung oleh 58 orang personil yang terdiri dari eselon II, eselon III, eselon IV dan staf atau pelaksana dengan latar belakang pendidikan SLTA, D3, S1 dan S2. Dalam pencapaian target renstra Tahun 2008-2013, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang telah melaksanakan 9 program dengan 48 kegiatan. Melalui Renstra tahun 2013-2018 ini diharapkan semua target program dan kegiatan dapat tercapai dan terlaksana dengan baik.

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Institusi pengelola kepegawaian Kota Padang Panjang pertama kali berbentuk unit organisasi setingkat Bagian dengan nomenklatur Bagian Kepegawaian pada Sekretariat Daerah. Sejalan dengan diberlakukannya Otonomi Daerah dan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang dengan nomenklatur Badan Kepegawaian Daerah. Menyesuaikan dengan kebutuhan daerah, institusi pengelola kepegawaian daerah ini kembali mengalami perubahan nomenklatur yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang dengan nomenklatur Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah.

Pada tahun 2010 melalui Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 16 Tahun 2010 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang, nomenklatur organisasi pengelola kepegawaian kembali mengalami perubahan nomenklatur menjadi Badan Kepegawaian Daerah. Dan pada tahun 2017 nomenklatur Badan Kepegawaian Daerah kembali mengalami perubahan melalui Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan

Susunan Perangkat Daerah menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan dan tugas pembantuan yang diberikan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana tersebut diatas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki fungsi:

- a. Merumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
- b. Melaksanakan kebijakan teknis penyelenggaraan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
- c. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
- d. Melaksanakan administrasi bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan; dan
- e. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang adalah sebagai berikut:

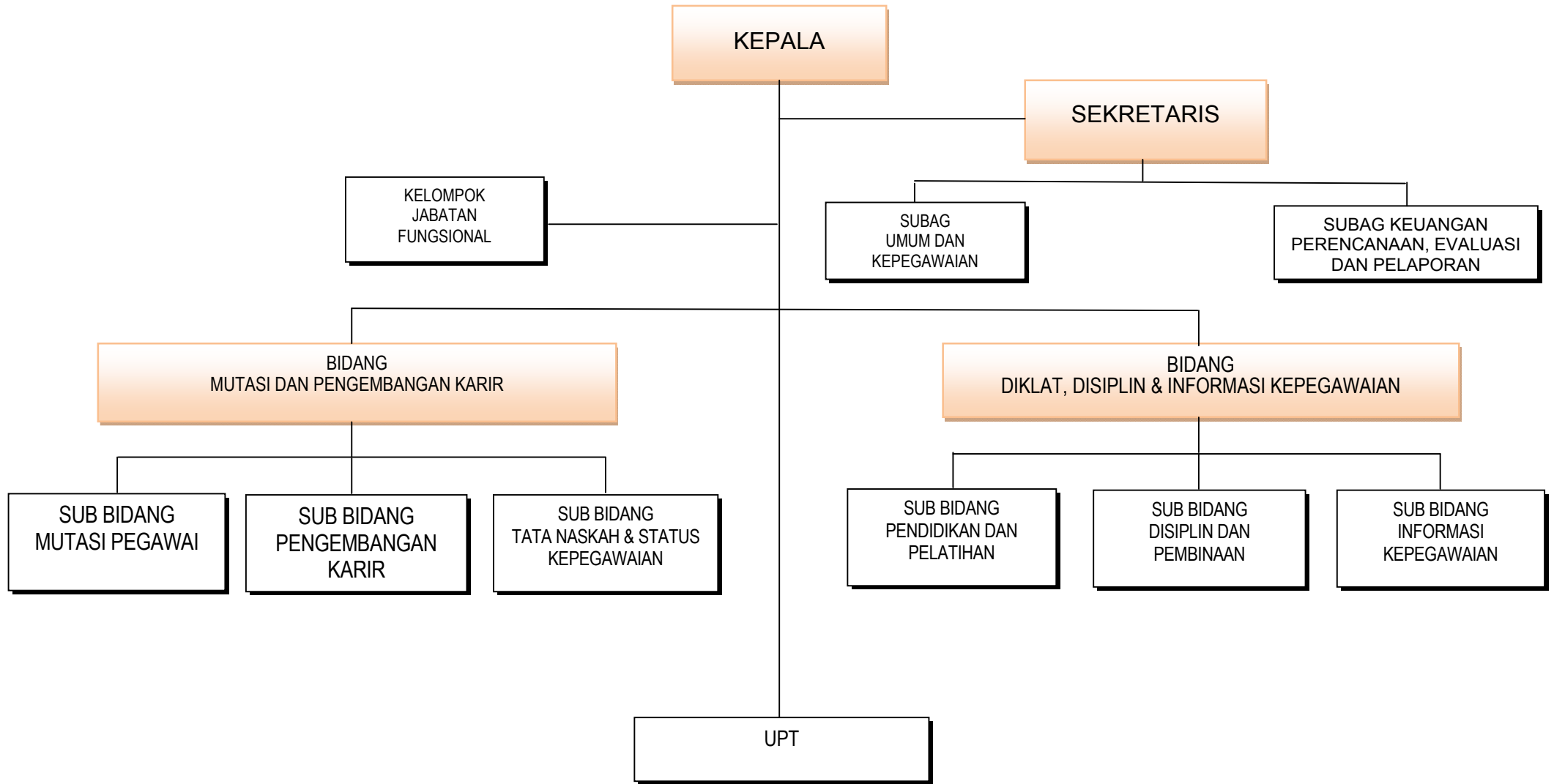
- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 2. Sub Bagian Keuangan. Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan.
- c. Bidang Mutasi dan Pengembangan Karir, terdiri dari :
 1. Sub Bidang Mutasi;
 2. Sub Bidang Pengembangan Karir; dan
 3. Sub Bidang Tata Naskah dan Status Kepegawaian.
- d. Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin dan Informasi Kepegawaian, terdiri dari :
 1. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan;
 2. Sub Bidang Disiplin dan Pembinaan; dan
 3. Sub Bidang Informasi Kepegawaian.
- e. UPT; dan
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.

Berdasarkan Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia, masing-masing bidang memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Sekretariat, memiliki fungsi:
 1. Penyusunan rencana dibidang administrasi umum, kepegawaian, keuangan, evaluasi dan pelaporan;
 2. Pengelolaan program administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
 3. Pelaksanaan urusan hukum, organisasi dan tata laksana serta kehumasan; dan
 4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- b. Bidang Mutasi dan Pengembangan Karir, memiliki fungsi:
 1. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program pengembangan karir pegawai;
 2. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program mutasi, kepangkatan dan pensiun PNS;
 3. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program pengembangan kompetensi pegawai;
 4. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program dokumentasi, arsip dan tata naskah; dan
 5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- c. Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin dan Informasi Kepegawaian memiliki fungsi:
 1. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan formal dan struktural;
 2. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional dan peningkatan profesionalisme aparatur;
 3. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program pembinaan dan disiplin pegawai;
 4. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program pengolahan data dan informasi pegawai;
 5. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program pengadaan PNSD dan Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Tenaga Harian Lepas (THL); dan
 6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Masing-masing bagian atau bidang merupakan sub system dari system Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang yang saling berkaitan secara logis dalam melaksanakan koordinasi dan pelayanan kepegawaian daerah sehingga terbentuk sinergi dalam menciptakan pelayanan yang prima kepada publik. Keterkaitan dalam pelaksanaan koordinasi dan pelayanan kepegawaian daerah dideskripsikan pada bagan berikut:



2.2. Sumber Daya OPD

2.2.1. Kepegawaian

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM latar belakang pendidikan dan tingkat golongan sebagai berikut:

Tabel 2.1. Jumlah Pegawai Menurut Latar Belakang Pendidikan

Golongan	S2	S1	D3	SLTA	SLTP
1	2	3	4	5	6
Golongan IV	5	4			
Golongan III	3	30	3	1	
Golongan II			3	8	
Golongan I					1

Tabel 2.2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan Struktural dan Fungsional

Golongan	Eselon II	Eselon III	Eselon IV	Staf
1	2	3	4	5
Golongan IV	1	1		7
Golongan III		2	8	27
Golongan II				11
Golongan I				1

Tabel 2.3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin / Umur	20-30	31-40	41-50	>50
1	2	3	4	5
Laki-Laki	7	14	8	5
Perempuan	6	13	4	1

2.2.2. Sarana dan Prasarana

Dalam penyelenggaraan operasional pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang telah didukung dengan gedung kantor sendiri milik Pemerintah Daerah. Kondisi jumlah ruangan yang ada saat ini tidak memadai karena tidak memenuhi ketentuan Standar Sarana Prasarana Kerja. Selain

ketersediaan ruangan kerja, operasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM juga telah didukung perlengkapan dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 2.4. Kondisi Maubelair Kantor

No	Jenis Barang	Jumlah	Satuan	Kondisi (Unit)		
				Baik	Kurang Baik	Rusak
1	Lemari Kayu Arsip	6	Buah	5	1	-
2	Lemari Besi	2	Buah	2	-	-
3	Filling Besi / Metal	4	Buah	3	1	-
4	Meja Rapat	12	Buah	12	-	-
5	Papan White Board	1	Buah	1	-	-
6	Papan Informasi	1	Buah	1	-	-
7	Kursi Rapat	55	Buah	55	-	-
8	Kursi Tamu	2	Set	2	-	-
9	Kursi Putar	32	Buah	32	-	-
10	Rak Kayu	1	Buah	-	1	-
11	Lemari Kaca	2	Buah	1	-	-
12	Lemari Pajang	1	Buah	1	-	-

Tabel 2.5. Kondisi Peralatan Kantor

No	Jenis Barang	Jumlah	Satuan	Kondisi (Unit)		
				Baik	Kurang Baik	Rusak
	Peralatan Kantor					
1	PC Unit	14	Unit	7	7	-
2	Laptop	7	Unit	4	3	-
3	Notebook	2	Unit	2	-	-
4	Scanner	3	Unit	2	1	-
5	Monitor	2	Unit	1	1	-
6	Printer	15	Unit	10	5	-
7	Jaringan LAN	2	Set	-	2	-
8	UPS	3	Unit	3	-	-
9	Mesin Ketik Manual	2	Unit	-	2	-

Kendaraan Dinas						
1	Mobil Dinas	4	Unit	3	1	-
2	Sepeda Motor	13	Unit	8	5	-

Tabel 2.6. Kondisi Perlengkapan Kantor

No	Jenis Barang	Jumlah	Satuan	Kondisi (Unit)		
				Baik	Kurang Baik	Rusak
1	Televisi	3	Unit	2	1	-
2	Mesin Absensi	1	Unit	1	-	-
3	Unit Power Supply	3	Unit	3	-	-
4	Camera Digital	1	Unit	1	-	-
5	Handycam	1	Unit	1	-	-
6	Proyektor +Attachment	4	Unit	1	3	-
7	Soun System	1	Unit	1	-	-
8	Pesawat Telepon	1	Unit	1	-	-
9	Handy Talky	1	Unit	1	-	-
10	Faximilie	1	Unit	1	-	-
11	Generator Set	1	Unit	1	-	-
12	Hardisk External	1	Unit	1	-	-
13	Tape Recorder	1	Unit	1	-	-
14	Tangga Almunium	1	Unit	1	-	-
15	AC	2	Unit	2	-	-
16	Wireless	1	Unit	1	-	-
17	Brangkas	1	Unit	1	-	-
18	Alat Penghancur Kertas	1	Unit	1	-	-

2.3. Kinerja Pelayanan OPD

Dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi sebagaimana diuraikan diatas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM telah berupaya melaksanakan berbagai kegiatan baik yang bersifat urusan ke dalam maupun yang bersifat urusan keluar. Urusan kedalam dimaksudkan adalah kegiatan yang bertujuan untuk

meningkatkan kapasitas kelembagaan itu sendiri supaya mampu menjalankan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan, sedangkan urusan keluar dimaksudkan sebagai kebijakan yang perlu dilakukan dalam menunjang tercapainya kinerja organisasi dalam mendukung terwujudnya visi dan misi pembangunan daerah di bidang kepegawaian, adapun realisasi kegiatan yang dicapai selama tiga tahun belakangan ini diuraikan pada realisasi kegiatan berikut :

2.3.1. Pemutakhiran Data Pegawai

Tabel 2.7 Realisasi Kegiatan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah tahun 2014 s/d 2016

No	Tahun	Rencana	Realisasi	Persentase
1	2014	66	66	100 %
2	2015	50	52	104 %
3	2016	50	52	104 %

2.3.2. Digitalisasi Data Pegawai

Tabel 2.8 Realisasi Kegiatan Digitalisasi Data Pegawai tahun 2014 s/d 2016

No	Tahun	Rencana	Realisasi	Persentase
1	2014	500	500	100 %
2	2015	500	500	100 %
3	2016	500	500	100 %

2.3.3. Jumlah PNS Tugas Belajar dan Izin Belajar

Tabel 2.9 PNS Kota Padang Panjang Tugas Belajar dan Izin Belajar Tahun 2014 – 2016

No	Tahun	Rencana	Realisasi	Persentase
1	2014	76	45	59.21 %
2	2015	74	14	18.91 %
3	2016	81	92	113,58 %

2.3.4. Jumlah PNS Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan

Tabel 2.10 PNS Kota Padang Panjang Yang mengikuti Diklat Kepemimpinan Tahun 2014 – 2016

No	Jenis Diklat	2014	2015	2016	Jumlah
1	Diklat PIM II			2	2
2	Diklat PIM III	5	3	2	10
3	Diklat PIM IV	30	26	6	62
Total		35	29	10	74

2.3.5. Jumlah CPNS Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan

Tabel 2.11 CPNS Kota Padang Panjang Yang mengikuti Diklat Prajabatan Tahun 2014 – 2016

No	Tahun	Rencana	Realisasi	%
1	2014	2	0	0 %
2	2015	64	64	100 %
3	2016	105	0	0 %
Total		171	64	37,43%

2.3.6. Jumlah Diklat Teknis dan Diklat Fungsional yang Dilaksanakan

Tabel 2.12 Jumlah Diklat Teknis dan Diklat Fungsional Tahun 2014 – 2016

No	Tahun	Rencana	Realisasi	Jumlah Peserta	%
1	2014	10	9	248	90 %
2	2015	12	7	195	58,33 %
3	2016	14	4	127	28,57 %

2.3.7. Jumlah Usulan Formasi dan Realisasi Penerimaan CPNS

Tabel 2.13 Jumlah Usulan Formasi dan Realisasi Penerimaan CPNS Tahun 2014 – 2016

No	Tahun	No. Tgl Surat Menpan dan RB	Umum / Honor		Jumlah	
			Formasi	Realisasi	Formasi	Realisasi
1.	2014	-	Moratorium Penerimaan CPNS			
2.	2015	-				
3.	2016	-				

2.3.8. Jumlah PNS Yang Diberikan Kenaikan Pangkat.

Tabel 2.14 Jumlah PNS Yang Diberikan Kenaikan Pangkat Tahun 2014 – 2016

NO	TAHUN	Periode 1 April	Periode 1 Oktober	JUMLAH
1	2014	224	100	324
2	2015	333	167	500
3	2016	226	155	381

2.3.9. Jumlah PNS yang mutasi, promosi, diangkat dalam Jabatan Struktural.

Tabel 2.15 Jumlah PNS Yang Dimutasi, promosi, Diangkat dalam Jabatan Struktural Tahun 2014 – 2016

No	Tahun	Rencana	Realisasi	%
1	2014	200	177	88,5%
2	2015	200	280	140%
3	2016	200	513	256,5%

2.3.10. Jumlah PNS Yang Diangkat Dalam Jabatan Fungsional

Tabel 2.16 Jumlah PNS Yang Diangkat dan Diberikan Penyesuaian Jenjang Jabatan Fungsional Tahun 2014 – 2016

No	Tahun	Rencana	Realisasi	%
1	2014	-	-	-
2	2015	40	86	215%
3	2016	80	121	151,25%

2.3.11. Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin

Tabel 2.17 Jumlah Pelanggaran Disiplin PNS Yang Diberikan Hukuman Disiplin Tahun 2014 – 2016

NO	Tahun	Rencana	Realisasi	%
1	2014	72	34	47,22%
2	2015	72	32	44,44%
3	2016	72	31	43,06%
JUMLAH		216	97	44,91%

2.3.12. PNS Yang Menerima Tanda Penghargaan Satyalancana Karyasatya

Tabel 2.18 Jumlah PNS Menerima Penghargaan Satyalancana Karyasatya Tahun 2014 – 2016

NO	TAHUN	MASA PENGABDIAN			Jumlah
		10 th	20 th	30 th	
1.	2014	57	65	83	205
2.	2015	27	39	20	86
3.	2016	49	23	27	99

Dari uraian realisasi pelaksanaan kegiatan-kegiatan diatas, selanjutnya dapat dilakukan analisis untuk memperoleh gambaran tingkat kinerja yang mampu dicapai sesuai target indikator Renstra. Hasil pencapaian kinerja pelayanan BKPSDM selama periode Renstra tahun 2014-2016 dapat dilihat pada Tabel 2.27.

Berdasarkan analisis beberapa kegiatan pokok sebagaimana digambarkan pada Tabel 2.27, diperoleh suatu gambaran bahwa secara umum tingkat capaian indikator kinerja Renstra 2014 – 2016 sudah memperlihatkan angka cukup baik. Dari hasil analisis tersebut dapat diambil beberapa hal pokok yang perlu mendapat perhatian dalam penyusunan rencana strategis manajemen kepegawaian ini, yaitu:

1. Komitmen Pimpinan OPD dalam penerapan peraturan perundang-undangan masih lemah.

Dilihat dari data jumlah sidang penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin, dari tahun 2014-2016 terjadi jumlah penurunan, namun penurunannya belum signifikan. Kondisi tersebut jika ditinjau dari segi ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, yakni pelaksanaan pembinaan disiplin PNS dilakukan secara bertingkat mulai dari Pimpinan tingkat bawah sampai ke level pimpinan OPD, maka dapat diartikan bahwa Komitmen pimpinan OPD dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan khususnya tentang penegakan disiplin PNS di lingkungan OPD masih belum maksimal sehingga perlu menjadi perhatian karena berkaitan erat dengan perwujudan profesionalisme PNS.

2. Kesempatan untuk mengikuti Diklat masih terbatas.

Berdasarkan angka realisasi pelaksanaan diklat PNS, baik diklat Teknis dan diklat Fungsional, bahwa selama tahun 2014 – 2016 terjadi penurunan jumlah diklat dan

peserta yang mengikuti diklat setiap tahunnya. Sehingga belum seluruh PNS di lingkungan pemerintah Kota Padang Panjang yang mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi sesuai bidang tugasnya, dan jika ditinjau dari tingkat kebutuhan pada masa datang yaitu untuk mewujudkan PNS yang profesional dan berkompetensi tinggi maka program Pendidikan dan Pelatihan sangat perlu mendapat prioritas dalam perencanaan strategis yang akan datang.

3. Penataan Manajemen Kepegawaian belum maksimal.

Sorotan berbagai pihak terhadap perlunya peningkatan mutu pelayanan dari PNS, perlu disikapi dengan melakukan penataan manajemen kepegawaian, baik menyangkut pengembangan informasi kepegawaian, sistem pengembangan karir yang jelas berbasiskan kompetensi dan prestasi kerja.

Tabel .2.19

Pencapaian Kinerja pelayanan OPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang Tahun 2014-2016

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi OPD	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Satuan	Target Sesuai Tupoksi OPD			Realisasi Capaian Tahun Ke-			Rasio Capaian Pada Tahun Ke-		
						2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
1	Jumlah Database dan Informasi Pegawai Daerah		166		Buku	66	50	50	66	52	52	100 %	104 %	104 %
2	Jumlah Data dan Arsip Pegawai		1500		Dok	500	500	500	500	500	500	100 %	100 %	100 %
3	Jumlah PNS yang diberikan Tugas Belajar dan Izin Belajar		231		Orang	76	74	81	45	14	92	59,21%	18,91%	113,58 %
4	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Kepemimpinan		156		Orang	44	72	40	35	29	10	79,55%	40,28%	25%
5	Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan		171		Orang	2	64	105	0	64	0	0 %	100%	0%
6	Jumlah Diklat Teknis dan Fungsional yang Dilaksanakan		36		Angkatan	10	12	14	9	7	4	90%	58,33%	28,57%
7	Jumlah Penerimaan CPNS		232		Orang	47	105	80	0	0	0	0%	0%	0%
8	Jumlah PNS yang diberikan Kenaikan Pangkat		1750		Orang	700	500	550	324	500	381	46,29%	100%	69,27%
9	Jumlah PNS yang mutasi,promosi, diangkat dalam Jabatan Struktural		800		Orang	200	300	300	177	280	513	88,5%	93,33%	171%
10	Jumlah PNS Yang Diangkat Dalam Jabatan Fungsional		100		Orang	0	40	60	0	86	121	0%	215%	151,25 %
11	Jumlah Sidang Kasus Pelanggaran Disiplin		216		Kali	72	72	72	34	32	31	47,22%	44,44%	43,06%
12	PNS Yang Menerima Tanda Penghargaan Satyalancana Karyasatya		408		Orang	205	83	120	205	86	99	100%	103,61 %	82,5%

Tabel 2.20
ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA PADANG PANJANG

Uraian	Anggaran Pada TahunKe-			Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-			Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-			Rata-Rata Pertumbuhan	
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	Anggaran	Realisasi
Pendapatan Daerah	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%		
Belanja Daerah	12.338.241.500	13.233.727.210	8.793.993.100	9.743.118.518	11.088.313.371	8.160.198.843	78,97%	83,79%	92,79%		
Belanja Tidak Langsung	6.841.722.000	7.817.423.210	5.563.558.000	6.411.113.874	7.037.286.126	5.295.553.052	93,71%	90,02%	95,18%		
- Belanja Pegawai	6.841.722.000	7.817.423.210	5.563.558.000	6.411.113.874	7.037.286.126	5.295.553.052	93,71%	90,02%	95,18%		
Belanja Langsung	5.496.519.500	5.416.304.000	3.230.435.100	3.332.004.644	4.051.027.245	2.864.645.791	60,62%	74,79%	88,68%		
- Belanja Pegawai	1.161.860.000	899.875.000	301.875.000	348.794.800	546.721.500	279.175.000	30,02%	60,76%	92,48%		
- Belanja Barang dan Jasa	4.227.799.500	3.876.769.000	2.646.070.100	2.878.529.044	2.917.751.745	2.358.440.791	68,09%	75,26%	89,13%		
- Belanja Modal	106.860.000	639.660.000	282.490.000	104.680.800	586.554.000	227.030.000	97,96%	91,70%	80,37%		
Pembiayaan	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%		
TOTAL	12.338.241.500	13.233.727.210	8.793.993.100	9.743.118.518	11.088.313.371	8.160.198.843	78,97%	83,79%	92,79%		

2.4. Tantangan dan Peluang pengembangan pelayanan OPD

Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari Korupsi Kolusi dan Nepotisme serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, PNS dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dinyatakan bahwa manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Pada intinya manajemen ASN lebih berorientasi pada profesionalisme SDM aparatur, yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari semua pengaruh golongan dan partai politik dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, untuk bisa melaksanakan tugas pelayanan dengan persyaratan yang demikian, SDM aparatur dituntut memiliki profesionalisme dan wawasan global serta memiliki kompetensi yang tinggi.

Tuntutan atas sumber daya aparatur yang profesional serta memiliki kompetensi yang tinggi sangat diperlukan dalam percepatan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, untuk itu Pemerintah telah memberlakukan Peraturan Presiden Nomor 081 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 - 2025, dan ketentuan pelaksanaannya dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 21 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015 – 2019.

Dalam Lampiran Permen PAN dan RB dinyatakan bahwa ada dua tingkat pelaksanaan Road Map Reformasi Birokrasi (RMRB) yaitu tingkat nasional dan tingkat instansional. Pada tingkat nasional, pelaksanaan RB dibagi kedalam tingkat pelaksanaan makro dan mikro. Tingkat pelaksanaan makro menyangkut penyempurnaan regulasi nasional dalam upaya pelaksanaan RB. Sementara tingkat pelaksanaan mikro menjalankan fungsi manajerial, yaitu mendorong kebijakan-kebijakan inovatif, menerjemahkan kebijakan makro, dan mengkoordinasikan pelaksanaan RB ditingkat Kementerian/Lembaga dan Pemda. Pada tingkat instansional (disebut tingkat pelaksanaan mikro) menyangkut implementasi

kebijakan/program RB sebagaimana digariskan secara nasional dan menjadi bagian dari upaya percepatan reformasi pada masing-masing Kementerian/Lembaga dan Pemda.

Dengan demikian Pemerintah Daerah termasuk tingkatan pelaksanaan mikro, program pada tingkat mikro terdiri atas :

- 1) Manajemen Perubahan;
- 2) Penataan Peraturan Perundang-undangan;
- 3) Penataan dan Penguatan Organisasi;
- 4) Penataan Tatalaksana;
- 5) Penataan Sistem Manajemen SDM;**
- 6) Penguatan Pengawasan;
- 7) Penguatan Akuntabilitas Kinerja;
- 8) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik;
- 9) Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan.

Program Penataan Manajemen sumber daya aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur pada masing-masing Kementerian/Lembaga dan Pemda, yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah :

- a) Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan sumber daya aparatur pada masing-masing Kementerian/Lembaga dan Pemda;
- b) Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan sumber daya aparatur pada masing-masing K/L dan Pemda;
- c) Meningkatnya disiplin sumber daya aparatur pada masing-masing K/L dan Pemda;
- d) Meningkatnya efektivitas manajemen sumber daya aparatur pada masing-masing K/L dan Pemda;
- e) Meningkatnya profesionalisme sumber daya aparatur pada masing-masing K/L dan Pemda.

Berdasarkan target yang ingin dicapai dalam pelaksanaan program Penataan Manajemen sumber daya aparatur diatas, terdapat beberapa program yang merupakan tantangan atau peluang dalam pengembangan pelayanan OPD, terutama dalam upaya meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi yang tinggi, yaitu :

1. Program/kegiatan penataan sistem rekrutmen pegawai yang diharapkan dapat menghasilkan sistem rekrutmen yang terbuka, transparan dan akuntabel dengan menggunakan Sistem Computer Assisted Test (CAT) yang meliputi Tes Kemampuan dasar (TKD) dan Tes kemampuan Bidang (TKB)
2. Kegiatan analisis jabatan untuk menghasilkan peta dan uraian jabatan.
3. Kegiatan Evaluasi jabatan, untuk menentukan peringkat jabatan dan harga jabatan.
4. Kegiatan Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan, untuk menyusun dokumen kualifikasi jabatan sebagai tindak lanjut dan implementasi dari Perka BKN Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial PNS dan Perka BKN Nomor 8 Tahun 2013 tentang Pedoman Perumusan Standar Kompetensi Teknis PNS.
5. Assesmen Individu berdasarkan kompetensi untuk menyusun profil kompetensi individu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan untuk melakukan redistribusi pegawai atau pengisian jabatan berbasis kompetensi. Profil individu dan dokumen kualifikasi jabatan digunakan untuk penempatan atau pengangkatan dalam jabatan.
6. Penerapan sistem penilaian kinerja individu, merupakan implementasi PP Nomor 46 Tahun 2011 dan Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja PNS.
7. Pembangunan / Pengembangan data base pegawai, untuk mewujudkan ketersediaan data pegawai yang mutakhir dan akurat dengan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang terkoneksi secara online ke BKN.
8. Pengembangan Pendidikan dan pelatihan pegawai berbasis kompetensi. Merupakan media yang sangat penting dan sudah menjadi tuntutan untuk dikembangkan menjadi Lembaga Diklat untuk memenuhi kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan dalam mengembangkan profesionalisme dan kompetensi PNS. Wacana pembentukan lembaga Diklat di Kabupaten/Kota telah dianjurkan dalam Surat Kementerian Dalam Negeri Nomor : 890/514/SJ tentang pedoman penyusunan program diklat tahun 2013 dimana 2,5 % s/d 5 % dari Belanja Pegawai (APBD) digunakan untuk Diklat. Sementara Rancangan Undang-undang ASN menyatakan bahwa 10 % dari hari kerja pegawai digunakan untuk Diklat.
9. Pembinaan Disiplin PNS sebagai implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

10. Rencana Pemerintah menerapkan sistem kompensasi dengan Remunerasi dan Tunjangan Kinerja, serta pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dengan mengembangkan jabatan fungsional dan mengurangi jabatan struktural.
11. Transparansi dalam pengelolaan SDM Aparatur, termasuk transparansi dalam mutasi dan promosi jabatan berbasis kompetensi yang ditenggarai akan mengalami distorsi dan konflik kepentingan.

BAB III

ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada hakikatnya, isu merupakan suatu gambaran wacana yang masih diperdebatkan dan belum ditangani dan diolah secara optimal ke dalam suatu agenda pada lembaga tertentu. Kondisi ini dapat menimbulkan perbedaan persepsi yang bisa terjadi pada arah tujuan, cara, prinsip, lokasi, waktu dan kelompok-kelompok yang memperoleh keuntungan atau kerugian akibat dampak atau hasil pemecahan isu tersebut.

Terkait dengan hal tersebut, tuntutan terhadap pelaksanaan manajemen SDM aparatur juga telah terjadi pergeseran. Saat ini sebahagian besar masyarakat menginginkan suatu bentuk pelayanan yang cepat, tepat dan berkualitas dari aparatur. Untuk mewujudkan pelayanan yang cepat, tepat dan berkualitas tersebut, tentu saja dipengaruhi oleh kualitas, kompetensi dan tingkat kesejahteraan aparatur tersebut. Namun yang paling penting untuk mewujudkan hal tersebut adalah kemauan dari semua pihak untuk bersama-sama memperbaiki pelayanan.

Dengan demikian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang sebagai lembaga teknis yang memiliki tugas membantu Kepala Daerah dalam proses pelaksanaan manajemen kepegawaian juga berkaitan dengan kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi OPD. Isu penting yang berkaitan dengan BKPSDM adalah sebagai berikut:

1. Aspek sikap mental, etos kerja, disiplin dan semangat kerja aparatur yang masih kurang. Aspek tersebut perlu menjadi perhatian utama, sehingga harapan untuk mewujudkan aparatur yang professional dapat tercapai.
2. Belum ada kesatuan persepsi dan pola tindak antara BKPSDM dengan OPD, sehingga program pembinaan SDM Aparatur belum mencapai hasil yang maksimal, perlu dilakukan koordinasi dan sinergitas program pembinaan secara konsisten dalam percepatan terwujudnya profesionalisme SDM Aparatur.

3. Sarana dan prasarana gedung kantor dan diklat yang sangat kurang, khususnya gedung diklat yang representatif. Guna mendukung peningkatan kualitas aparatur, sudah saatnya dibangun gedung kantor dan diklat.
4. Keterbatasan Aparatur yang berkualitas untuk pengembangan pendidikan dan pelatihan di daerah.
5. Alokasi dana dan program pendidikan dan pelatihan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM maupun OPD-OPD masih rendah, sehingga kesempatan untuk mengikuti Diklat Teknis atau Fungsional tidak terpenuhi, bahkan masih ada PNS yang belum pernah mengikuti diklat sama sekali, selain diklat Pra Jabatan dan Penjurangan Struktural saja.
6. Nominal / indeks biaya perjalanan dinas luar provinsi yang tinggi menyebabkan kebutuhan anggaran untuk mengikuti diklat di luar provinsi menjadi besar. Hal ini menjadi salah satu faktor penghambat dalam pengiriman peserta diklat ke luar provinsi.
7. Komitmen Kepala OPD dan para Pejabat di bawah jajarannya dalam penerapan peraturan disiplin PNS masih rendah. Dimana pemahaman hakekat disiplin relatif masih sebatas memenuhi ketentuan jam kerja masuk dan jam pulang kantor. Hal ini menjadi salah satu faktor penghambat dalam percepatan peningkatan kinerja PNS.
8. Kemampuan sebahagian aparatur dalam memahami, menganalisis, mengembangkan dan mengimplementasikan tugas pokok dan fungsi masih rendah berakibat pada rendahnya motivasi dan inovasi dalam pencapaian kinerja OPD.
9. Minat Aparatur dalam meningkatkan pengetahuan cukup baik, hal ini dapat dilihat dari permohonan untuk mengikuti seleksi penerimaan Program Tugas Belajar dan Izin Belajar dalam beberapa tahun terakhir mengalami peningkatan.
10. Pembatasan formasi pengangkatan CPNS menimbulkan piramida terbalik terhadap komposisi PNS, dimana tenaga tingkat managerial lebih banyak dibandingkan tenaga teknis / operasional.
11. Belum terpenuhinya proporsionalitas, kuantitas, kualitas, distribusi dan komposisi SDM aparatur sesuai kebutuhan organisasi.
12. Terbatasnya sarana dan prasarana kerja sesuai standar menjadi factor penghambat yang berakibat tidak kondusifnya lingkungan kerja di kantor.

13. Kontroversi penerapan hukum pidana terhadap kesalahan administratif yang dilakukan PNS, mengakibatkan menurunnya motivasi dan semangat kerja dari PNS terutama untuk kegiatan-kegiatan fisik dan pengadaan.
14. Belum maksimalnya penerapan teknologi informasi.
15. Belum adanya system pola karir yang jelas untuk dijadikan pedoman bagi pegawai melalui system karir berbasis kinerja.
16. Belum maksimalnya pelaksanaan kompetensi individual dalam penjenjangan karir PNS.

3.2. Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Padang Panjang 2005-2025 pembangunan kota dilaksanakan dengan visi: **“Kota Yang Maju, Lestari dan Islami”** dengan arah pembangunan RPJMD ke 2 tahun 2013-2018 adalah: **“Menetapkan Kemandirian Daerah Dengan Menekankan pada Pembangunan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Hidup dan Tata Ruang, Infrastruktur Koperasi, UMKM dan Pemerintahan”** maka Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih periode kepemimpinan 2013-2018 ini merencanakan pelaksanaan pembangunan dengan visi **“Padang Panjang Amanah, Aman dan Sejahtera”**. Visi pembangunan tersebut diselenggarakan dengan misi sebagai berikut:

1. Memantapkan tata kelola pemerintahan yang amanah dan anti KKN;
2. Meningkatkan pelayanan pendidikan yang berkualitas dan islami;
3. Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat;
4. Meningkatkan potensi dan daya saing ekonomi daerah;
5. Meningkatkan kualitas lingkungan hidup dan infrastruktur Kota; dan
6. Mewujudkan masyarakat yang sejahtera dan berbudaya.

Dari enam misi Walikota dan Wakil Walikota periode 2013-2018 tersebut berkaitan secara langsung dengan bidang tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM adalah misi pertama yaitu: **“Memantapkan tata kelola pemerintahan yang amanah dan anti KKN”** yang bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintah daerah yang efektif dan efisien serta mewujudkan aparatur pemerintah yang amanah dan anti KKN.

Kebijakan untuk mewujudkan aparatur pemerintah yang berjiwa kuat, jujur, berwawasan, bermoral, bertaqwa, loyal dan berdedikasi sangat tepat dan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu mewujudkan

aparatur sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi yang memiliki integritas, professional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai praktek persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi

Penyusunan rencana pembangunan sewajarnya didasari atas berbagai pertimbangan, termasuk diantaranya yang perlu adalah sinergitas dan kesatuan arah antara perencanaan daerah dengan lembaga/institusi yang menjalankan misi dan tujuan yang sama ditingkat pusat dan provinsi. Dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang tentunya akan menyelaraskan rencana strategis lima tahunan ini dengan Badan Kepegawaian Negara dan Badan Kepegawaian Provinsi sebagai instansi yang diberi wewenang melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan manajemen kepegawaian sesuai ruang lingkup kewenangannya masing-masing.

Sehubungan dengan itu, terlebih dahulu kita perlu menelaah Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara, yang secara ringkas dapat digambarkan sebagai berikut :

3.3.1 Telaahan terhadap Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara

Komitmen BKN untuk membangun sistem manajemen PNS dituangkan dalam visi BKN dalam renstra 2015-2019, yaitu: Pegawai Negeri Sipil yang Profesional, Netral, dan Sejahtera.

Terdapat tiga kata kunci yang akan memberikan pemahaman tentang visi, yaitu profesional, netral, dan sejahtera.

Profesional, Istilah 'profesional' dimaksudkan untuk menunjukkan kriteria pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan persyaratan suatu jabatan, bekerja dengan dedikasi yang tinggi, dan beorientasi pada prestasi kerja.

Netral, Istilah 'netral' dimaksudkan bahwa PNS bersikap netral terhadap seluruh kekuatan politik atau kekuatan tertentu lainnya sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan secara adil dan merata, tidak membedakan suku, ras, dan agama.

Sejahtera, Yang dimaksud dengan 'sejahtera' adalah untuk menunjukkan bahwa penghasilan PNS dapat memenuhi tingkat hidup layak bagi diri dan keluarganya.

Kesejahteraan PNS diwujudkan dengan memperhitungkan beban kerja dan prestasi kerja/produktivitas marginal, serta didukung dengan sistem penghargaan yang adil dan rasional sehingga mampu menumbuhkan motivasi peningkatan kinerja dan terciptanya PNS yang bersih dari KKN.

Rencana Strategis yang dilakukan oleh BKN adalah : ”Mengembangkan seluruh komponen sistem manajemen kepegawaian guna mendukung terwujudnya profesionalisme, netralitas dan kesejahteraan PNS”.

Beberapa unsur dari visi dan rencana strategi BKN yang perlu dijadikan acuan dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM adalah menyangkut pengelolaan manajemen kepegawaian guna mewujudkan profesionalisme pegawai yang diiringi dengan peningkatan kesejahteraan pegawai.

3.3.2 Telaahan Terhadap Rencana Strategis Badan Kepegawaian Provinsi

Setelah mendapatkan input dari hasil telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara, maka selanjutnya kita akan menelaah lebih lanjut Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat selaku Pembina penyelenggaraan Kepegawaian di wilayah Provinsi Sumatera Barat.

Rumusan Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah : “MEWUJUDKAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) YANG PROFESIONAL DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN”, makna yang terkandung dalam visi tersebut adalah :

- a. Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah yang bekerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.
- b. Profesional adalah memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan pengalaman sesuai dengan substansi dan kompetensi bidang tugas serta perilaku yang baik sehingga mampu melaksanakan tugas dengan cepat, tepat dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pelayanan adalah pelayanan yang diberikan sesuai standar mutu yang memuaskan dan sesuai harapan atau melebihi harapan.

Selaras dengan pernyataan visi tersebut telah ditetapkan langkah-langkah kongkrit yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan pelaksanaan manajemen kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, yang dirumuskan dalam beberapa misi, yaitu :

- a) Meningkatkan kompetensi dan kinerja aparatur.

- b) Mewujudkan sistem manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien.
- c) Mewujudkan pelayanan kepegawaian yang terbaik.

Memperhatikan pernyataan visi dan misi BKD Provinsi Sumatera Barat diatas, yang pada intinya mengupayakan peningkatan profesionalisme dan kompetensi PNS agar mampu menjalankan pelayanan yang efektif dan efisien, maka dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang untuk 2013-2018, hal tersebut juga perlu menjadi perhatian dan menjadi prioritas dalam mendorong terwujudnya PNS yang profesional di bidang tugasnya masing-masing.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, Pasal 14 menyatakan bahwa RTRW dan KLHS merupakan bagian dari instrumen pencegahan pencemaran dan/atau kerusakan lingkungan hidup.

RTRW adalah arahan kebijakan dan strategi pemanfaatan ruang wilayah, maka setiap rencana pembangunan yang dalam pelaksanaannya menggunakan sumber daya alam harus dilakukan secara terencana, rasional, optimal, bertanggung jawab, dan sesuai dengan kemampuan daya dukungnya.

Sedangkan KLHS adalah proses mengintegrasikan pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan hidup dalam pengambilan keputusan terhadap kebijakan rencana, dan/atau program yang selanjutnya disingkat KRP.

3.4.1 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah

Telaahan terhadap RTRW perlu dilakukan agar pelaksanaan pembangunan tidak melanggar ketentuan RTRW serta tidak menimbulkan dampak negatif bagi penurunan kualitas lingkungan hidup.

Berpedoman pada ketentuan Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 2 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Padang Panjang Tahun 2012 – 2032, khususnya mengenai rencana struktur ruang wilayah daerah, maka rencana pengembangan layanan OPD yaitu untuk mewujudkan pembangunan sarana prasarana Diklat PNS yang membutuhkan lahan ± 3 ha berkemungkinan akan menghadapi hambatan, gambaran hasil telaahan pengaruh rencana struktur ruang terhadap kebutuhan layanan OPD dapat digambarkan dalam tabel 3.1

Tabel 3.1 Telaahan Pengaruh Rencana Struktur Ruang Terhadap Pengembangan Pelayanan BKPSDM Tahun 2013 - 2018

No	Rencana Struktur Ruang	Indikasi Program Pemanfaatan Ruang	Pengaruh Rencana Struktur Terhadap Kebutuhan Pelayanan	Arahan Lokasi Pengembangan Layanan
1	Sistem pusat pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> - Pelayanan kota - Subpusat pelayanan kota - Pusat lingkungan 	Rencana pemanfaatan lahan berisiko mengalami hambatan karena peruntukan lahan perkantoran hanya 8,23 ha, sebagian besar telah dimanfaatkan untuk kantor yang ada saat ini	Kawasan peruntukan sebagai fungsi budi daya, yaitu zonasi untuk perkantoran pada pusat lingkungan Kelurahan Ganting/Sigando/Ngalau/Ekor Lubuk.

3.4.2 Telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Sesuai ketentuan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Nomor 27 Tahun 2009 tentang Kajian Lingkungan Hidup Strategis, KLHS dilakukan pada tahap penyusunan Kebijakan, rencana dan/atau program (KRP), maka seyogyanya KLHS dilaksanakan pada tahap penyusunan Rencana strategis. Dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM tahun 2013 – 2018 ini KLHS dilakukan dengan melakukan telaahan terhadap KLHS RTRW Kota Padang Panjang tahun 2012 – 2032, sebagaimana diuraikan pada Tabel 3.2

Tabel 3.2 Hasil analisis Dokumen KLHS Kota Padang Panjang

No	Aspek Kajian	Ringkasan KLHS	Implikasi Terhadap Pelayanan	Catatan Untuk Perumusan Program & Keg
1	Kapasitas daya dukung dan daya tampung LH	Keterbatasan potensi lahan layak dibangun	Keterlambatan pengadaan lahan	- Melengkapi rencana

	untuk pembangunan	dapat diatasi dengan rekayasa teknologi		kegiatan dengan pembangunan sumur resapan, IPAL dan RTH
2	Perkiraan dampak risiko Lingkungan Hidup	<ul style="list-style-type: none"> - Risiko bencana gempa - Lahan sawah berkurang - Alih fungsi hutan meningkat - Rawan pergerakan tanah - Peningkatan polusi udara 	<ul style="list-style-type: none"> - Konstruksi tahan gempa - Ketelitian terhadap kesesuaian lokasi dengan rencana kegiatan 	<ul style="list-style-type: none"> - Menyusun dokumen lingkungan sesuai skala besaran kegiatan
3	Kinerja layanan/jasa ekosistem	Lahan dengan daya dukung tinggi tersedia di Kecamatan Padang Panjang Timur	Lokasi kegiatan berada diluar pusat kota	
4	Efisiensi pemanfaatan SDA	<ul style="list-style-type: none"> - Sistem penambangan manual - Perlindungan sumber air di catchment area 	Menyiapkan sumber air bersih dari air tanah	
5	Tingkat kerentanan dan kapasitas adaptasi terhadap perubahan iklim	<ul style="list-style-type: none"> - Run off dimusim hujan - Sistem drainase kurang baik 	Membangun sumur resapan di sekitar bangunan	
6	Tingkat ketahanan dan potensi Kehati	Kepunahan kehati relatif kecil karena dpt bermigrasi ke lahan sekitar yang tidak terpakai	Menyediakan RTH, dengan pohon pelindung yang cukup	

3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis

Sebagai respon terhadap dinamika lingkungan strategis baik regional, nasional maupun global serta memperhatikan perencanaan sebagai alat manajerial untuk memelihara

keberlanjutan dan perbaikan kinerja lembaga, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang dalam mengemban tugas dan perannya harus memperhatikan isu-isu strategis yang berkembang saat ini dan lima tahun ke depan. Hal tersebut sejalan dengan amanat RPJMD Kota Padang Panjang, sehingga menuntut terjadinya perubahan peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dalam orientasi dan pendekatan yang digunakan dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian sebagai upaya mendukung tercapainya visi pemerintah daerah Kota Padang Panjang Tahun 2013-2018.

Perumusan isu-isu strategis disamping berdasarkan peluang dan ancaman yang terkait dengan dinamika lingkungan strategis juga memperhatikan kekuatan dan kelemahan lembaga/institusi BKPSDM Kota Padang Panjang dalam melaksanakan penataan Manajemen Kepegawaian sebagaimana diuraikan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010 - 2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2010 – 2014, maka isu-isu strategis yang menjadi acuan atau dasar dalam menentukan program dan kegiatan yang diprioritaskan dalam tahun 2013 - 2018 adalah sebagai berikut :

1. Penyusunan dan penerapan standar kompetensi jabatan.
2. Perencanaan pegawai dengan penyusunan formasi.
3. Penyusunan Asesment kompetensi individu pegawai.
4. Analisis kebutuhan diklat dan pengembangan sistem diklat.

Memperhatikan program-program pokok Reformasi Birokrasi diatas, serta permasalahan kepegawaian skala nasional, regional dan lokal maka isu-isu strategis yang akan mempengaruhi kebijakan dalam penataan sistem manajemen Aparatur Sipil Negara kedepan.

BAB IV

VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, DAN KEBIJAKAN

4.1. Visi Dan Misi BKPSDM Kota Padang Panjang

Misi Walikota terpilih yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang adalah “Memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik dalam rangka mendukung tegaknya praktek pemerintah yang amanah dan anti KKN”, kebijakan “Mewujudkan aparatur pemerintah yang berjiwa kuat, jujur, berwawasan, bermoral, bertaqwa, loyal dan berdedikasi. Hal tersebut mengingat perubahan dinamika masyarakat yang begitu cepat dan menuntut pelaksanaan pemerintahan yang baik, maka diharapkan dari aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang dapat memberikan pelayanan yang prima.

Sejalan dengan kondisi tersebut di atas, maka BKPSDM Kota Padang Panjang dituntut lebih berperan dalam pembangunan bidang kepegawaian, diarahkan pada peningkatan kompetensi pegawai melalui pengembangan sistem perencanaan dan pengembangan karir, pengembangan diklat bagi pegawai yang berbasis kebutuhan pembangunan di daerah dan pelaksanaan urusan yang menjadi kewenangan daerah, serta pengembangan pola mutasi berbasis kompetensi, promosi, dan pertukaran antar fungsi untuk memperkaya pengalaman aparatur, serta peningkatan kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan bidang kepegawaian pada BKPSDM Kota Padang Panjang perlu disusun rumusan visi dan misi.

4.1.1 Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) mengemban tugas dalam menjamin kelancaran penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah. Dalam upayanya menyikapi isu-isu strategis serta tantangan perubahan dan perkembangan lingkungan eksternal yang terjadi, maka BKPSDM memandang perlu untuk menetapkan visi agar mampu mengarahkan perjalanan organisasinya melalui penyelenggaraan tugas dan fungsinya dalam rangka mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah.

Visi BKPSDM Kota Padang Panjang adalah :

“TERWUJUDNYA SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR YANG PROFESIONAL, SERTA MEMILIKI SIKAP MENTAL POSITIF DAN ETOS KERJA YANG TINGGI”.

Sumber Daya Manusia Aparatur adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan pemerintah kota Padang Panjang, sehingga rumusan visi di atas mengandung tiga makna utama yaitu:

Visi	Pokok - Pokok Visi	Penjelasan Visi
Terwujudnya Sumber Daya Manusia Aparatur yang Profesional, Serta Memiliki Sikap Mental Positif dan Etos Kerja Yang Tinggi	PNS yang Profesional	PNS yang kompeten di bidangnya memiliki pengetahuan, keahlian, keterampilan, berwawasan luas, menjunjung tinggi etika profesi, memiliki dedikasi, komitmen dan bertanggungjawab terhadap tugas dan jabatannya, serta berperilaku disiplin dan mempunyai integritas yang tinggi.
	PNS yang bersikap mental positif	Sikap mental adalah cara mengkomunikasikan atau mengekspresikan suasana hati atau watak kepada orang lain. Jika ekspresi yang ditunjukkan positif disebut sikap mental positif. PNS yang bersikap mental positif adalah PNS yang percaya diri, jujur, dan membangun.
	PNS yang memiliki etos kerja tinggi	PNS yang memiliki etos kerja tinggi akan terus berusaha untuk memperbaiki dirinya, sehingga nilai pekerjaannya bukan hanya bersifat produktif materialistik tapi juga melibatkan kepuasan spiritualitas dan emosional.

Perumusan Visi sebagaimana tersebut di atas, berlandaskan atas pemikiran strategis sebagaimana Amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 Angka 5:

Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Sistem manajemen ASN mendorong peningkatan profesionalitas dan iklim budaya kerja berbasis kinerja, tertuang dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip sebagai berikut:

- a. nilai dasar;*
- b. kode etik dan kode perilaku;*
- c. komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik;*
- d. kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;*
- e. kualifikasi akademik;*
- f. jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas; dan*
- g. profesionalitas jabatan.*

Penataan Kepegawaian / SDM aparatur diarahkan guna mengembangkan dan melaksanakan sistem manajemen kepegawaian yang berbasis kinerja atau berorientasi kepada sistem merit (perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik) yang didukung oleh perencanaan kepegawaian yang terintegrasi dan berkelanjutan, tersedianya sistem remunerasi yang adil dan layak, pembinaan karier, dan penilaian berdasar prestasi kerja, diklat berbasis kompetensi, tata nilai, moral, etika dan etos kerja yang baik, dan perlindungan hukum untuk memacu pegawai negeri sipil agar dapat berprestasi tinggi (profesional), dengan memperhatikan perkembangan isu strategis lingkungan organisasi, seperti perubahan kebijakan nasional dalam sistem manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan arah kebijakan pembangunan daerah.

4.1.2. Misi BKPSDM Kota Padang Panjang

Mengingat pernyataan visi merupakan cita-cita yang ingin diwujudkan dalam jangkauan ke depan mengarah pada perspektif, maka dipandang perlu untuk menjabarkan lebih lanjut dalam pernyataan misi agar dapat menjadi pedoman penyelenggaraan program berjangka menengah lima tahunan dalam susunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM.

Berdasarkan Visi sebagaimana telah dijelaskan diatas, maka Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang ditetapkan sebagai berikut :

- 1) Peningkatan kualitas perencanaan pengembangan pegawai dan data kepegawaian.
- 2) Peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur (pengetahuan, keahlian, keterampilan dan wawasan) melalui pendidikan dan latihan (Diklat) Aparatur.
- 3) Peningkatan disiplin, kinerja dan kesejahteraan pegawai untuk mewujudkan PNS yang menjunjung tinggi etika profesi, memiliki dedikasi, komitmen dan bertanggung jawab terhadap tugas jabatannya serta berperilaku disiplin dan mempunyai integritas (satu kata dan perbuatan) yang tinggi.

4.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah OPD

Dalam rangka mencapai visi dan misi, maka visi dan misi tersebut harus dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategis (*strategic goals*) organisasi. Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Sehingga dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi misinya untuk kurun waktu satu sampai lima tahun ke depan dengan diformulasikannya tujuan strategis ini dalam mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Lebih dari itu, perumusan tujuan strategis ini juga akan memungkinkan BKD untuk mengukur sejauh mana visi misi organisasi telah dicapai mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi misi organisasi. Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuan strategisnya, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (*performance indicator*) yang terukur. Rumusan tujuan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Memenuhi sarana dan prasarana BKPSDM Kota Padang Panjang sesuai kebutuhan

- 2) Mendorong pengembangan PNS sesuai dengan potensinya
- 3) Meningkatkan profesionalisme PNS
- 4) Meningkatkan kinerja PNS
- 5) Mewujudkan sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang lengkap akurat dan terkini

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan tersebut, maka sasaran yang akan dicapai selama tahun 2014 - 2018 adalah sebagai berikut :

- 1) Terpenuhi sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan dan terlaksananya pengelolaan sarana dan prasarana BKPSDM
- 2) Terlaksananya pengembangan PNS yang sesuai dengan potensinya
- 3) Terciptanya PNS yang profesional
- 4) Munculnya PNS yang berkualitas
- 5) Terselenggaranya pembinaan PNS
- 6) Terwujudnya sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang lengkap akurat dan terkini

Tujuan dan Sasaran Jangka menengah BKD disajikan dalam tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM
Kota Padang Panjang

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran pada Tahun ke-	
				4	5
1	2	3	4	4	5
1	Memenuhi sarana dan prasarana BKPSDM sesuai kebutuhan	Terpenuhinya sarana dan prasarana sesuai kebutuhan dan terlaksananya pengelolaan sarana dan prasarana BKPSDM	Tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tupoksi sekretariat dan bidang-bidang BKPSDM		
			tersedianya barang dan jasa	4	3
			jumlah pegawai	12	12
			persentase kegiatan	80%	100%
2	Mendorong pengembangan PNS sesuai dengan potensinya	Terlaksananya pengembangan PNS yang sesuai dengan potensinya	Adanya PNS yang penempatannya sesuai potensinya		
			jumlah pegawai	95	60
3	Meningkatkan profesionalisme PNS	Terciptanya PNS yang profesional	Adanya PNS yang profesional		
			Jumlah pegawai	67	56
		Munculnya PNS yang berkualitas	Adanya PNS yang berkualitas		
			jumlah pegawai	30	30
		jumlah jenis diklat	1	1	
4	Meningkatkan kinerja PNS	Terselenggarakannya pembinaan PNS	Terlaksananya pembinaan dan pengembangan PNS		
			jumlah pegawai	930	993
			jumlah pelaksanaan	58	67
			jumlah SK yang diterbitkan	41	37
			jumlah kartu yang diproses	140	50
			jumlah dokumen	3	2
5	Mewujudkan sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang lengkap akurat dan terkini	Tewujudnya sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang lengkap akurat dan terkini	Tersedianya sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang lengkap akurat dan terkini		
			jumlah unit kerja	20	20
			jumlah dokumen yang tertata dengan baik	500	400
			jumlah buku	40	40

4.3. Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Strategi dalam renstra BKPSDM 2013-2018, adalah langkah-langkah berisi program indikatif visi dan misi. Untuk itu langkah atau upaya yang perlu dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang adalah merumuskan Strategi yang merupakan langkah-langkah yang akan ditempuh untuk mewujudkan visi dan misi.

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang

VISI : TERWUJUDNYA SDM APARATUR YANG PROFESIONAL, SERTA MEMILIKI SIKAP MENTAL POSITIF DAN ETOS KERJA YANG TINGGI			
Misi 1: Peningkatan Kualitas Perencanaan Pengembangan Pegawai dan Data Kepegawaian			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Memenuhi sarana dan prasarana BKPSDM sesuai kebutuhan	Terpenuhinya sarana dan prasarana sesuai kebutuhan dan terlaksananya pengelolaan sarana dan prasarana BKPSDM	Meningkatkan kualitas dan kuantitas infrastruktur, sarana dan prasarana BKPSDM yang sesuai kebutuhan.	Percepatan penyediaan infrastruktur, sarana dan prasarana yang dibutuhkan.
Mewujudkan sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang lengkap, akurat dan terkini	Terwujudnya Sistem Informasi Kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang lengkap, akurat dan terkini.	Memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan pelayanan informasi kepegawaian.	Memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan pelayanan informasi
Misi 2 : Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan Aparatur.			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Mendorong	Terlaksananya	Merestrukturisasi staf	Mengoptimalkan

pengembangan PNS sesuai dengan potensinya	pengembangan PNS yang sesuai dengan potensi	dan pejabat struktural dengan personil yang memiliki kompetensi	pendidikan dan pelatihan bagi PNS
Meningkatkan profesionalisme PNS	Terciptanya PNS yang profesional dan berkualitas	Peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur	Mengoptimalkan perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Aparatur
Misi 3 : Peningkatan Disiplin, Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai Untuk Mewujudkan PNS yang Menjunjung Tinggi Etika Profesi, Memiliki Dedikasi, Komitmen dan Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Jabatannya Serta Berperilaku Disiplin dan Mempunyai Integritas Yang Tinggi			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Meningkatkan kinerja PNS	Terselenggarakannya pembinaan PNS	Peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur	Meningkatkan pembinaan dan Kesejahteraan Sumber Daya Aparatur

BAB V

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

Berdasarkan visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi dan kebijakan yang telah disusun pada bagian sebelumnya, maka disusun langkah-langkah rencana strategis yang lebih operasional untuk kurun waktu lima tahun (2013-2018), meliputi program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif. Program ini merupakan penjabaran dari kebijakan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dengan tetap mengacu pada program pembangunan yang tertuang dalam RPJMD Kota Padang Panjang 2013-2018. Dari sejumlah program terdapat 9 (sembilan) program yang sesuai dengan tupoksi BKPSDM.

Kegiatan yang akan dilaksanakan sesuai dengan kewenangan, tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kota Padang Panjang adalah sebagai berikut :

1. Program pelayanan administrasi perkantoran

- Penyediaan jasa surat menyurat
- Penyediaan jasa komunikasi dan sumber daya air dan listrik
- Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/ operasional
- Penyediaan jasa administrasi keuangan
- Penyediaan jasa kebersihan kantor
- Penyediaan alat tulis kantor
- Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
- Penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor
- Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
- Penyediaan makanan dan minuman
- Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah
- Penyediaan jasa administrasi/ teknis perkantoran

2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur

- Pembangunan gedung kantor
- Pengadaan kendaraan dinas / operasional

- Pengadaan perlengkapan gedung kantor
 - Pengadaan mebeleur
 - Pemeliharaan rutin berkala gedung kantor
 - Pemeliharaan rutin berkala alat-alat kantor
 - Rehabilitasi sedang berat gedung kantor
 - Pensertifikatan tanah pemerintah daerah
 - Pengadaan Mesin Absensi Online
- 3. Program peningkatan disiplin aparatur**
- Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya
- 4. Program fasilitas pindah / purna tugas PNS**
- Proses pengelolaan pengurusan, pemberhentian dan pensiun PNS
- 5. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur**
- Bimtek implementasi peraturan perundang-undangan
 - Bimtek Administrasi Dokumen Kepegawaian
 - Sosialisasi pengisian blangko LHKPN
 - Sosialisasi PP 10 Th 1983 jo PP 45 Th 1990
 - Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNSD
 - Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNSD
- 6. Peningkatan, pengembangan sistem pelaporan, capaian kinerja dan keuangan**
- Penyusunan laporan capaian kinerja dan iktisar realisasi kinerja SKPD
 - Penyusunan pelaporan keuangan semesteran
 - Penyusunan pelaporan prognosis realisasi anggaran
 - Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun
- 7. Program pendidikan dan kedinasan**
- Pendidikan dan penjurangan struktural
 - Peningkatan keterampilan dan profesionalisme
- 8. Program pembinaan dan pengembangan aparatur**
- Penyusunan rencana pembinaan karir PNSD
 - Seleksi penerimaan CPNS
 - Penataan Sistem Administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS
 - Pemberian penghargaan satyalancana karya satya dan Proses Penerbitan Karis, Karsu, Taspen, Bapetarum dan Askes

- Proses penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS
- Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas
- Kegiatan pengembangan diklat
- Pengembangan PNSD melalui jabatan fungsional tertentu
- Uji kompetensi jabatan bagi pejabat struktural
- Uji kompetensi pegawai yang akan pindah ke pemerintah kota Padang Panjang
- Sistem penilaian kinerja ASN Kota Padang Panjang

9. Program penyelamatan dan pelestarian dokumen dan arsip daerah (PNS)

- Pembangunan/ pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah
- Penataan/ penyelamatan dokumen dan arsip PNS

Untuk lebih jelasnya program, kegiatan, indikator kinerja, sasaran dan pendanaan indikatif yang akan dilaksanakan dari tahun 2013-2018 dapat dilihat pada tabel 5.1.

Tabel 5.1
Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, Pendanaan Indikatif,
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
Kota Padang Panjang

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode				Program dan Kegiatan	Indikator kinerja program (outcome) dan kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Unit Kerja OPD Peningkatan Jawaban	Lokasi	
										Tahun 2017		Tahun 2018		Kondisi Kinerja pada akhir periode renstra				
										target	Rp. (000)	target	Rp. (000)	target	Rp. (000)			
1	2	3	4				5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Memenuhi sarana dan prasarana BKPSDM sesuai kebutuhan	Terpenuhinya sarana dan prasarana sesuai kebutuhan dan terlaksananya pengelolaan sarana dan prasarana BKPSDM	Tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tupoksi sekretariat dan bidang-bidang BKPSDM			01		Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase Peningkatan Pelayanan Administrasi Umum Perkantoran										
					01	01	Kegiatan penyediaan jasa surat menyurat	tersedianya jasa surat menyurat	0 th	1	4,100	1	5,000	5	20,275	BKP SDM	BKP SDM	
					01	02	Kegiatan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Lancarnya kegiatan kantor	0 Th	1	62,760	1	72,174	5	369,744	BKP SDM	BKP SDM	
					01	06	Kegiatan Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/ operasional	Lancarnya kegiatan kantor	0 Th	1	253,970	1	279,367	5	1,107,831	BKP SDM	BKP SDM	
					01	07	Kegiatan penyediaan jasa administrasi keuangan	jumlah tenaga administrasi keuangan	9 org	8	86,400	8	95,040	43	419,640	BKP SDM	BKP SDM	

				01	08	Kegiatan penyediaan jasa kebersihan kantor	jumlah tenaga kebersihan kantor	2 org	3	95,020	3	104,522	14	397,669	BKP SDM	BKP SDM
				01	10	Kegiatan penyediaan alat tulis kantor	tersedianya alat tulis kantor	0 Th	1	44,500	1	44,500	5	337,160	BKP SDM	BKP SDM
				01	11	Kegiatan penyediaan barang cetakan dan penggandaan	tersedianya barang cetakan dan penggandaan	0 Th	1	55,700	1	61,270	5	270,565	BKP SDM	BKP SDM
				01	12	Kegiatan penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	tersedianya komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	0 Th	1	7,000	1	8,400	5	53,150	BKP SDM	BKP SDM
				01	15	Kegiatan Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	0 Th	-	-	-	-	2	5,500	BKP SDM	BKP SDM
				01	17	Kegiatan penyediaan makanan minuman	tersedianya makanan dan minuman	0 th	1	26,700	1	26,700	5	139,260	BKP SDM	BKP SDM
				01	18	Kegiatan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Jumlah rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	0 th	1	333,500	1	366,850	5	1,668,350	BKP SDM	BKP SDM
				01	19	Kegiatan penyediaan jasa tenaga administrasi/teknis perkantoran	jumlah tenaga administrasi/teknis perkantoran	1 org	1	31,250	1	37,500	7	184,990	BKP SDM	BKP SDM
				02		Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Persentase Peningkatan Pelayanan Sarana dan Prasarana Aparatur									

				02	03	Kegiatan pembangunan gedung kantor	persentase pembangunan gedung kantor	0 %	80%	17,000,000	100%	4,000,000	100%	21,000,000	BKP SDM	P.Pjg
				02	05	Kegiatan pengadaan kendaraan dinas / operasional	tersedianya kendaraan dinas / operasional	0 unit	-	-	-	-	7	371,410	BKP SDM	BKP SDM
				02	07	Kegiatan pengadaan perlengkapan gedung kantor	tersedianya perlengkapan gedung kantor	0 pkt	1	40,450	1	25,000	5	725,450	BKP SDM	BKP SDM
				02	10	Pengadaan Mebeleur	tersedianya mebeleur kantor	0 pkt					1	24,440	BKP SDM	BKP SDM
				02	22	Kegiatan pemeliharaan rutin berkala gedung kantor	terpeliharanya gedung kantor	0 th	1	15,000	1	15,000	5	52,050	BKP SDM	BKP SDM
				02	28	Kegiatan pemeliharaan rutin berkala alat-alat kantor	terpeliharanya alat-alat kantor	0 th	1	32,025	1	38,430	5	137,261	BKP SDM	BKP SDM
				02	42	Rehabilitasi sedang berat gedung kantor	jumlah rehabilitasi gedung kantor	0 kali	-	-	-	-	1	15,000	BKP SDM	BKP SDM
				02	83	Pensertifikatan tanah pemerintah daerah	Tersedianya sertifikat tanah Pemda	0 Dok	1	3,290			1	3,290	BKP SDM	BKP SDM
				02	77	Pengadaan mesin absensi online	Tersedianya mesin absensi di masing-masing OPD	0 Unit	54	314,750			54	314,750	BKP SDM	BKP SDM
				03		Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Persentase Peningkatan Disiplin Aparatur									
				03	02	Kegiatan pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	jumlah pakaian dinas beserta perlengkapan	0 stel			130	58,500	370	139,500	BKP SDM	BKP SDM

					06		Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan, Capaian Kinerja dan Keuangan	Persentase Peningkatan Nilai OPD Dalam Evaluasi Kinerja											
			1	0	06	01	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja OPD	Jumlah laporan kinerja dan realisasi kinerja keuangan	0	Lap	15	288	15	317	75	1,909	BKP SDM	BKP SDM	
			1	0	06	02	Penyusunan pelaporan keuangan semesteran	Jumlah laporan keuangan semesteran	0	Lap	2	288	2	317	10	1,867	BKP SDM	BKP SDM	
			1	0	06	03	Penyusunan pelaporan prognosis realisasi anggaran	Jumlah laporan prognosis	0	Lap	1	193	1	212	5	1,280	BKP SDM	BKP SDM	
			1	0	06	04	Penyusunan laporan keuangan akhir tahun	Jumlah laporan keuangan akhir tahun	0	Lap	1	155	1	171	5	1,027	BKP SDM	BKP SDM	
Meningkatkan profesionalisme PNS	Terciptanya PNS yang profesional	Adanya PNS yang profesional	1	2	15		Program Pendidikan Kedinasan	Jumlah Pendidikan Kedinasan Yang Dilaksanakan Bagi Aparatur dalam 1 Tahun											
			1	2	15	02	Kegiatan pendidikan dan penjurangan struktural	Jumlah peserta Diklat PIM IV, III, II, I dan diklat prajabatan	0	org	PIM IV	4	500,592	4	748,325	70	3,741,632	BKP SDM	pekerja Pada ng Panjang
									0	org	PIM III	3		3	20				
									0	org	PIM II	2		2	11				
									0	org	PIM I	1			1				
									0	org	Prajab			17	81				

			1	2	15	06	Kegiatan peningkatan keterampilan dan profesionalisme	Jumlah pegawai dikirim mengikuti diklat keahlian	0 org	57	466,990	30	556,270	207	2,189,825	BKP SDM	pemko Pada ng Panjang
	Munculnya PNS yang berkualitas	Adanya PNS yang berkualitas	1	2	16		Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Jumlah Diklat Yang Dilaksanakan Bagi Aparatur Dalam 1 Tahun									
			1	2	16	03	Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNSD	Jumlah diklat teknis yang dilaksanakan	0 Diklat	1	120,000	1	130,000	15	1,782,030	BKP SDM	pemko Pada ng Panjang
			1	2	16	04	Kegiatan pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNSD	jumlah jenis diklat fungsional yang dilaksanakan	0 Diklat					6	843,250	BKP SDM	pemko Pada ng Panjang
								Jumlah tenaga medis yang mengikuti diklat fungsional	1 Org 9 7					262	-	BKP SDM	pemko Pada ng Panjang
Meningkatkan kinerja PNS	Terselenggarakannya pembinaan PNS	Terlaksananya pembinaan dan pengembangan PNS	1	2	17		Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Adanya peningkatan wawasan, kompetensi, kinerja dan disiplin PNS									
			1	2	17	01	Kegiatan penyusunan rencana pembinaan karir PNSD	Jumlah PNS yang akan dikembangkan kariernya	0 org	250	39,375	250	44,300	1,000	208,250	BKP SDM	pemko Pada ng Panjang
			1	2	17	02	Kegiatan Seleksi penerimaan CPNS	jumlah CPNS yang diterima	0 org	120	232,453	120	550,000	585	1,571,788	BKP SDM	pemko Pada ng Panjang

			1	2	17	11	Kegiatan pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	Jumlah ASN yang diberikan bantuan tugas belajar	0 org	6	173,761	12	172,970	148	1,546,935	BKP SDM	pemko Pada ng Panjang
								Jumlah SK Tugas belajar	0 SK Tugas belajar	7		7		29			
								Jumlah SK Izin belajar	0 SK Izin belajar	34		30		79			
			1	2	17	14	Kegiatan pengembangan Diklat	Jumlah dokumen kebutuhan analisis diklat	0 Dok					40	50,408	BKP SDM	pemko Pada ng Panjang
			1	2	17	20	Kegiatan pengembangan PNSD melalui jabatan fungsional tertentu	jumlah PNS yang di tetapkan sebagai JFT Kesehatan	9 org 8	44	7,925	48	29,925	270	56,025	BKP SDM	pemko Pada ng Panjang
			1	2	17	40	Uji kompetensi jabatan bagi pejabat struktural	Jumlah PNS mengikuti Test kompetensi jabatan struktural	0 org	10	174,250	13	252,500	143	1,085,130	BKP SDM	pemko Pada ng Panjang
			1	2	17	42	Uji kompetensi PNS yang akan pindah ke Pemerintah Kota Padang Panjang	Jumlah pegawai yang mengikuti ujian kompetensi pindah tugas	0 org			50	37,000	110	103,000	BKP SDM	pemko Pada ng Panjang
			1	2	17	43	Sistem penilaian kinerja ASN Kota Padang Panjang	Terlaksana na pembinaan terhadap PNS	0 Kali	1	149,900			1	149,900	BKP SDM	pemko Pada ng Panjang

Mewujudkan sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang lengkap akurat dan terkini	Tewujudnya sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang lengkap akurat dan terkini	Tersedianya sistem informasi kepegawaian yang mampu menyajikan data dan informasi kepegawaian yang lengkap akurat dan terkini	1	2	16		Program Penyelamatan dan Pelestarian Dokumen/ Arsip Daerah	Persentase Pengelolaan Arsip Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi									
			1	2	16	02	Kegiatan penataan/ penyelamatan dokumen dan arsip PNS	jumlah dokumen pegawai yang tertata dengan baik dan terdigitalisasi	0 file	500	36,000	400	31,425	2,400	92,804	BKP SDM	BKP SDM
			1	2	16	05	Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	jumlah buku Bezetting, SOTK, DUK Asesmen kompetensi personal PNS	0 buku	40	53,231	40	61,215	200	230,016	BKP SDM	BKP SDM

BAB VI

INDIKATOR KINERJA YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Padang Panjang Nomor 7 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Padang Panjang Tahun 2013-2018, telah memuat beberapa indikator kinerja yang harus dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang melalui beberapa program prioritas pembangunannya. Indikator tersebut merupakan indikator yang harus dicapai selama 5 (lima) tahun sejak tahun 2013 hingga tahun 2018 lengkap dengan kondisi yang diinginkan pada akhir tahun kelima.

Indikator kinerja BKPSDM Kota Padang Panjang selama tahun 2013-2018 yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kota Padang Panjang disajikan dalam tabel 6.1.

Tabel 6.1
Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM kota Padang Panjang yang Mengacu pada
Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Padang Panjang

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awal RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 0	Tahun 2017	Tahun 2018	
1	2	3	4	5	6
	Lancarnya administrasi kantor				
	tersedianya jasa surat menyurat	0 tahun	1	1	5
	tersedianya jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	0 tahun	1	1	5
	tersedianya jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas	0 tahun	1	1	5
	jumlah tenaga administrasi keuangan	3 orang	8	8	43
	jumlah tenaga kebersihan kantor	2 orang	3	3	14
	tersedianya alat tulis kantor	0 tahun	1	1	5
	tersedianya barang cetakan dan penggandaan	0 tahun	1	1	5
	tersedianya komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor	0 tahun	1	1	5
	tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	0 tahun	0	0	2
	tersedianya makanan dan minuman	0 tahun	1	1	5
	persentase rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	0 %	1	1	5
	jumlah tenaga administrasi/ teknis perkantoran	1 orang	1	1	7
	Tersedianya sarana dan prasarana aparatur				
	persentase pembangunan gedung kantor	0 %	80%	100%	100%
	tersedianya kendaraan dinas / operasional	0 unit	0	0	7
	tersedianya perlengkapan gedung kantor	0 paket	1	1	5
	tersedianya mebeleur kantor	0 paket		0	1
	terpeliharanya gedung kantor	0 tahun	1	1	5

	terpeliharanya alat-alat kantor	0 tahun	1	1	5	
	jumlah rehabilitasi gedung kantor	0 kali			1	
	Tersedianya sertifikat tanah pemda	0 dokumen	1		1	
	Tersedianya mesin absensi online di masing-masing OPD	0 Unit	54	0	54	
	Adanya peningkatan disiplin berpakaian PNS					
	jumlah pakaian dinas beserta perlengkapannya	0 stel	0	130	370	
	Terfasilitasinya pindah/ purna tugas PNS					
	jumlah pegawai pensiun	0 orang	60	55	115	
	Adanya peningkatan kinerja dan wawasan aparatur					
	jumlah pegawai mengikuti Bimtek	0 orang	5	5	45	
	jumlah pegawai yang mengikuti bimtek dokumen kepegawaian	0 orang			115	
	jumlah pegawai yang mengikuti sosialisasi pengisian blangko LHKPN	0 orang			140	
	jumlah peserta sosialisasi PP 10 Th 1983 jo PP 45 Th 1990	0 orang	30	0	30	
	Adanya peningkatan kompetensi pegawai					
	Jumlah peserta Diklat PIM IV, III, II dan I	0 orang	diklat PIM IV	4	4	70
		0 orang	diklat PIM III	3	3	20
		0 orang	diklat PIM II	2	2	11
		0 orang	diklat PIM I	1		1
		0 orang	diklat prajabatan		17	81
	jumlah pegawai yang meningkat keterampilan dan profesionalismenya	0 orang		57	30	207
	Adanya peningkatan kinerja dan wawasan aparatur					
	jumlah diklat teknis yang dilaksanakan	0 diklat	1	1	15	
	jumlah diklat fungsional yang dilaksanakan	0 diklat	0	0	6	
	jumlah tenaga medis yang mengikuti diklat fungsional	197 Orang	0	0	262	

	Adanya peningkatan wawasan, kompetensi, kinerja dan disiplin PNS					
	jumlah PNS yang akan dikembangkan karirnya	0 orang	250	250	1,000	
	terlaksananya seleksi penerimaan CPNS	0 orang	120	120	585	
	jumlah PNS yang naik pangkat	0 orang	400	400	1,447	
	jumlah PNS yang mengikuti ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	0 orang	50	50	100	
	jumlah PNS yang berhak menerima piagam satyalancana karya satya	0 orang	50	50	525	
	jumlah Karis, Karsu dan Taspen yang diproses	0 orang	140	50	904	
	jumlah sidang kasus pelanggaran disiplin PNS	0 kali	Tim Pemeriksa	20	25	105
		0 kali	Tim Pelaksana PP	25	30	130
		0 kali	Tim Pengelola Disiplin	12	12	60
	jumlah PNS yang dibesikan bantuan tugas belajar	0 orang	6	12	148	
		0 SK tugas belajar	7	7	29	
		0 SK izin belajar	34	30	79	
	Jumlah dokumen kebutuhan analisa diklat	0 dokumen			40	
	jumlah PNS yang ditetapkan sebagai JFT Kesehatan	98 orang	44	48	270	
	jumlah PNS yang mnegikuti ujian kompetensi jabatan struktural	0 orang	10	13	143	
	jumlah PNS yang akan pindah ke Padang Panjang yang mengikuti uji kompetensi	0 orang		50	110	
	terlaksananya pembinaan terhadap PNS	0 kali	1		1	
	Tertatanya dokumen/ arsip pegawai daerah pemko Padang Panjang					
	jumlah dokumen pegawai yang tertata dengan baik dan terdigitalisasi	0 file	500	400	2,400	
	jumlah buku bezzetting, SOTK, DUK Assesmen kompetensi personal ASN	0 buku	40	40	200	

BAB VII

PENUTUP

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang Tahun 2013-2018 merupakan penjabaran dari RPJMD Kota Padang Panjang tahun 2013-2018 sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM.

Rencana Strategis ini merupakan acuan dan panduan bagi seluruh unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang memberikan gambaran tentang kinerja Pelayanan, Isu-isu strategis yang perlu diselesaikan, penetapan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran serta strategi dan kebijakan yang akan di tempuh dalam waktu lima tahun mendatang.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM ini akan dituangkan kedalam Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM setiap tahunnya. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagaimana tertuang dalam Renstra ini, memerlukan dukungan dan partisipasi aktif dari SKPD/Instansi/Lembaga terkait serta Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Pusat.

Keberhasilan dari pelaksanaan program dan kegiatan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM ini serta hambatan yang ditemukan, akan tergambar nantinya dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi yang akan disusun setiap tahunnya.

Demikian Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Dan kepada Tim Penyusun Renstra Tahun 2013 – 2018 Badan kepegawaian dan Pengembangan Kota Padang Panjang diucapkan terima kasih.

Padang Panjang, Mei 2017

**Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
Kota Padang Panjang**



MARTONI, S.Sos, M.Si

Pembina Tk I/NIP. 19730304 199308 1 001