

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 2019 sampai dengan tahun 2023.

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 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;
 - 16 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, , Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Pemerintah 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;
 - 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 6 Tahun 2016 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 – 2021;
 - 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 Walikota Padang Panjang Nomor 20 Tahun 2010 tentang Tata Naskah Dinas di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang.
- 25 Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 31 Tahun 2019 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 2018-2023.
- 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 2018-2023.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang tahun 2018-2023 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

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

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Memuat identifikasi permasalahan-permasalahan pelayanan perangkat daerah beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Memuat rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah perangkat daerah.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Memuat rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan perangkat daerah dalam lima tahun mendatang.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAAN SERTA PENDANAAN

Memuat rencana program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM beserta indikator kinerja, kempok sasaran dan pendanaan indikatif.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab ini memuat indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD

BAB VIII PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

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 34 (tiga puluh empat) 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 2018-2023, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang merencanakan untuk melaksanakan 9 program dengan 48 kegiatan. Melalui Renstra tahun 2018-2023 ini diharapkan semua target program dan kegiatan dapat tercapai dan terlaksana dengan baik.

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

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 mengalami perubahan nomenklatur menjadi Badan Kepegawaian Daerah. 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, yang merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.

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

- a. Merumuskan 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 berdasarkan Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 31 Tahun 2019 adalah sebagai berikut:

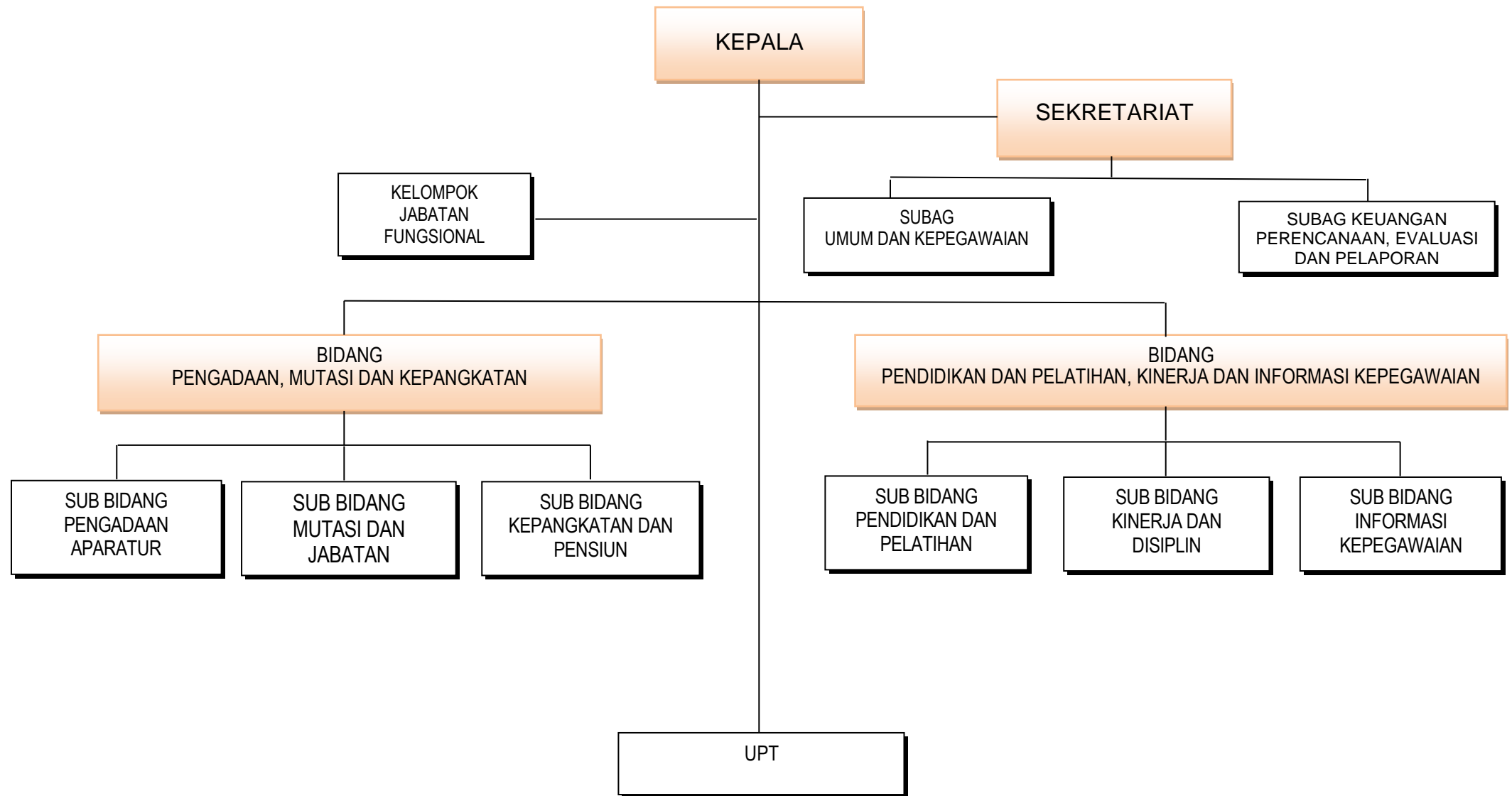
- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 2. Sub Bagian Keuangan, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan.
- c. Bidang Pengadaan, Mutasi dan Kepangkatan, terdiri dari :
 1. Sub Bidang Pengadaan Aparatur;
 2. Sub Bidang Mutasi dan Jabatan; dan
 3. Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun.
- d. Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja dan Informasi Kepegawaian, terdiri dari :
 1. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan;
 2. Sub Bidang Kinerja dan Disiplin; dan
 3. Sub Bidang Informasi Kepegawaian.
- e. UPT; dan
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.

Berdasarkan Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 31 Tahun 2019 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 Pengadaan, Mutasi dan Kepangkatan, memiliki fungsi:
 1. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program pengadaan aparatur;
 2. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program mutasi dan jabatan;

3. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program kepegawaian dan pensiun; dan
 4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- c. Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja 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 kinerja dan disiplin pegawai;
 4. Penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan program pengolahan data dan informasi pegawai; dan
 5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Masing-masing bagian atau bidang merupakan sub sistem dari sistem 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 Struktur Organisasi berikut ini:



2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

2.2.1. Kepegawaian

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM memiliki pegawai dengan 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	3	-	-	-
Golongan III	1	12	2	1	-
Golongan II	-	-	2	7	-
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	-	7
Golongan III	-	2	8	6
Golongan II	-	-	-	9
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	1	8	9	5
Perempuan	3	4	3	1

2.2.2. Sarana dan Prasarana

Dalam penyelenggaraan operasional pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang didukung dengan gedung kantor sendiri milik Pemerintah Daerah. Namun kondisi gedung kantor dan jumlah ruangan yang ada pada saat ini tidak memadai karena tidak memenuhi ketentuan Standar Sarana Prasarana Kerja. Sejak tahun 2017, BKPSDM telah memulai pelaksanaan pembangunan gedung baru yang dilengkapi dengan ruang kerja, aula pertemuan, ruang CAT, dll. Diperkirakan bangunan ini telah dapat ditempati mulai tahun 2019.

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

Tabel 2.4. Kondisi Mebeulair 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	30	2	-
10	Lemari Buku	1	Buah	1	-	-
11	Lemari Arsip	4	Buah	4	-	-

Tabel 2.5. Kondisi Peralatan Kantor

No	Jenis Barang	Jumlah	Satuan	Kondisi (Unit)		
				Baik	Kurang Baik	Rusak
	Peralatan Kantor					
1	PC Unit	15	Unit	8	7	-
2	Laptop	11	Unit	8	3	-
3	Notebook	2	Unit	1	1	-
4	Scanner	3	Unit	2	1	-
5	Monitor	2	Unit	-	2	-
6	Printer	19	Unit	14	5	-
7	Jaringan Metronet	1	Set	1	-	-
8	Mesin Ketik Manual	2	Unit	-	2	-
	Kendaraan Dinas					
1	Mobil Dinas	4	Unit	2	2	-
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	4	Unit	4	-	-
2	Mesin Absensi	2	Unit	2	-	-
3	Camera Digital	1	Unit	1	-	-
4	Handycam	1	Unit	1	-	-
5	Proyektor +Attachment	5	Unit	1	4	-
6	Sound System	1	Unit	1	-	-
7	Pesawat Telepon	1	Unit	1	-	-
8	Handy Talky	1	Unit	1	-	-
9	Faximilie	1	Unit	1	-	-
10	Generator Set	1	Unit	1	-	-
11	Hardisk External	1	Unit	1	-	-
12	Tape Recorder	1	Unit	1	-	-
13	Tangga Almunium	1	Unit	1	-	-
14	AC	5	Unit	4	1	-
15	Wireless	1	Unit	1	-	-
16	Brangkas	1	Unit	1	-	-
17	Alat Penghancur Kertas	1	Unit	1	-	-
18						

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 lima 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 2018

No	Tahun	Rencana	Realisasi	Persentase
1	2014	66	66	100 %
2	2015	50	52	104 %
3	2016	50	52	104 %
4	2017	52	52	100%
5	2018	60	60	100%

2.3.2. Digitalisasi Data Pegawai

Tabel 2.8 Realisasi Kegiatan Digitalisasi Data Pegawai tahun 2014 s/d 2018

No	Tahun	Rencana	Realisasi	Persentase
1	2014	500	500	100 %
2	2015	500	500	100 %
3	2016	500	500	100 %
4	2017	300	328	109,33%
5	2018	300	300	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 – 2018

No	Tahun	Rencana	Realisasi	Persentase
1	2014	76	45	59.21 %
2	2015	74	14	18.91 %
3	2016	81	92	113,58 %
4	2017	32	36	88,89%
5	2018	40	38	95%

2.3.4. Jumlah PNS Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan

Tabel 2.10 PNS Kota Padang Panjang Yang mengikuti Diklat Kepemimpinan Tahun 2014 – 2018

No	Jenis Diklat	2014	2015	2016	2017	2018	Jumlah
1	Diklat PIM II			2		2	4
2	Diklat PIM III	5	3	2	3	6	19
3	Diklat PIM IV	30	26	6	4	8	74
Total		35	29	10	7	16	97

2.3.5. Jumlah CPNS Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan

Tabel 2.11 CPNS Kota Padang Panjang Yang mengikuti Diklat Prajabatan Tahun 2014 – 2018

No	Tahun	Rencana	Realisasi	%
1	2014	2	0	0 %
2	2015	64	64	100 %
3	2016	105	0	0 %
4	2017	105	0	0%
5	2018	17	17	100%
Total		293	81	27,65%

2.3.6. Jumlah Diklat Teknis dan Diklat Fungsional yang Dilaksanakan

Tabel 2.12 Jumlah Diklat Teknis dan Diklat Fungsional Tahun 2014 – 2018

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 %
4	2017	1	1	30	100%
5	2018	2	2	63	100%

2.3.7. Jumlah Usulan Formasi dan Realisasi Penerimaan CPNS

Tabel 2.13 Jumlah Usulan Formasi dan Realisasi Penerimaan CPNS Tahun 2014 – 2018

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

2.	2015	-	Moratorium Penerimaan CPNS			
3.	2016	-	Moratorium Penerimaan CPNS			
4.	2017		Moratorium Penerimaan CPNS			
5.	2018		57	57	57	55

2.3.8. Jumlah PNS Yang Diberikan Kenaikan Pangkat.

Tabel 2.14 Jumlah PNS Yang Diberikan Kenaikan Pangkat Tahun 2014 – 2018

NO	TAHUN	Periode 1 April	Periode 1 Oktober	JUMLAH
1	2014	224	100	324
2	2015	333	167	500
3	2016	226	155	381
4	2017	231	95	326
5	2018	239	131	370

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 – 2018

No	Tahun	Rencana	Realisasi	%
1	2014	200	177	88,5%
2	2015	200	280	140%
3	2016	200	513	256,5%
4	2017	250	251	100,4%
5	2018	110	113	102,73%

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 – 2018

No	Tahun	Rencana	Realisasi	%
1	2014	-	-	-
2	2015	40	86	215%
3	2016	80	121	151,25%
4	2017	150	161	107,33%
5	2018	140	140	100%

2.3.11. Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin

Tabel 2.17 Jumlah Sidang Kasus Pelanggaran Disiplin PNS Yang Diberikan Hukuman Disiplin Tahun 2014 – 2018

No	Tahun	Rencana	Realisasi	%
1	2014	72	34	47,22%
2	2015	72	32	44,44%
3	2016	72	31	43,06%
4	2017	45	23	51,11%
5	2018	55	25	45,45%
JUMLAH		316	145	45,89%

2.3.12. PNS Yang Menerima Tanda Penghargaan Satyalancana Karyasatya

Tabel 2.18 Jumlah PNS Menerima Penghargaan Satyalancana Karyasatya Tahun 2014 – 2018

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
4.	2017	44	18	59	121
5.	2018	54	26	29	109

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 2014-2018 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 – 2018 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 kurun waktu 2014 – 2018 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.

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

Tabel .2.19
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang Tahun 2013-2018

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-					
						2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	Jumlah Database dan Informasi Pegawai Daerah		166		Buku	66	66	50	50	52	60	66	66	52	52	52	60	100 %	100 %	104 %	104 %	100%	100%
2	Jumlah Data dan Arsip Pegawai		1500		Dok	500	500	500	500	300	300	500	500	500	500	328	300	100 %	100 %	100 %	100 %	109,33 %	100%
3	Jumlah PNS yang diberikan Tugas Belajar dan Izin Belajar		231		Orang	100	76	74	81	32	40	141	51	14	92	36	38	141%	59,21%	18,91%	113,58%	106,07 %	95%
4	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Kepemimpinan		156		Orang	45	44	72	40	9	35	44	35	29	10	7	33	97,77%	79,55%	40,28%	25%	77,78%	94,28%
5	Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan		171		Orang	0	0	64	105	0	0	0	0	64	0	0	0	0%	0 %	100%	0%	0%	0%
6	Jumlah Diklat Teknis dan Fungsional yang Dilaksanakan		36		Angkatan	11	10	12	14	1	2	11	9	7	4	1	2	100%	90%	58,33%	28,57%	100%	100%
7	Jumlah Penerimaan CPNS		232		Orang	0	47	105	80	105	57	68	0	0	0	0	55	0%	0%	0%	0%	0%	96,49%
8	Jumlah PNS yang diberikan Kenaikan Pangkat		1750		Orang	600	700	500	550	400	420	512	324	500	381	374	413	85,33%	46,29%	100%	69,27%	93,50%	98,33%
9	Jumlah PNS yang mutasi, promosi, diangkat dalam Jabatan Struktural		800		Orang	220	200	300	300	250	110	145	177	280	513	251	113	65,90%	88,5%	93,33%	171%	100,4%	102,7%
10	Jumlah PNS Yang Diangkat Dalam Jabatan Fungsional		100		Orang	300	0	40	60	150	140	214	0	86	121	161	140	71,33%	0%	215%	151,25%	107,33 %	100%
11	Jumlah Sidang Kasus Pelanggaran Disiplin		216		Kali	0	0	72	72	45	55	0	0	11	31	23	25	0%	47,22%	44,44%	43,06%	45,11%	45,45%
12	PNS Yang Menerima Tanda Penghargaan Satyalancana Karyasatya		408		Orang	250	205	83	120	50	97	329	205	86	99	121	109	131,6%	100%	103,61%	82,5%	126%	106,75

Tabel 2.20
ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM 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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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 BKPSDM, terutama dalam upaya meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi yang tinggi, yaitu :

1. Kegiatan Seleksi Penerimaan CPNS, yang diharapkan dapat menghasilkan CPNS yang profesional melalui 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 Uji Kompetensi Jabatan Bagi Pejabat Struktural, yang diharapkan dapat menjadi dasar penempatan PNS sesuai dengan kompetensinya.
3. Kegiatan Penilaian Aparatur Berprestasi, untuk meningkatkan motivasi dan kinerja PNS serta THL di lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang.
4. 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.

5. 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.
6. Pembangunan / Pengembangan data base kepegawaian, untuk mewujudkan ketersediaan data pegawai yang mutakhir dan akurat melalui aplikasi SIMPEG dan SIMAK yang diintegrasikan dengan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang terkoneksi secara online ke BKN.
7. Pengembangan Pendidikan dan pelatihan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan amanat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 disebutkan bahwa untuk mengembangkan kompetensi PNS, maka setiap PNS berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelajaran (JP) dalam setahun.
8. Pembinaan Disiplin PNS secara terus menerus sebagai implementasi dari PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.
9. Rencana Pemerintah menerapkan sistem kompensasi dengan Remunerasi dan Tunjangan Kinerja, serta pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dengan mengembangkan jabatan fungsional dan mengurangi jabatan struktural.
10. Transparansi dalam pengelolaan SDM Aparatur, termasuk transparansi dalam mutasi dan promosi jabatan berbasis kompetensi yang ditenggarai akan mengalami distorsi dan konflik kepentingan.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

PERANGKAT DAERAH

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 BKPSDM. Permasalahan-permasalahan penting yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDM adalah sebagai berikut:

1. Aspek sikap mental, etos kerja, disiplin, profesionalisme 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. Keterbatasan Aparatur yang berkualitas untuk pengembangan pendidikan dan pelatihan di daerah.
4. Alokasi dana untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM maupun OPD-OPD lainnya masih kurang memadai, sehingga mengurangi kesempatan bagi PNS untuk meningkatkan kompetensinya melalui Diklat Teknis maupun Diklat Fungsional.

5. Komitmen Kepala OPD dan para Pejabat dibawahnya dalam penegakan 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.
6. Kemampuan sebagian aparatur dalam memahami, menganalisis, mengembangkan dan mengimplementasikan tugas pokok dan fungsi serta peraturan perUndang-Undangan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya masih rendah, hal ini berakibat pada rendahnya motivasi dan inovasi dalam pencapaian kinerja OPD.
7. Minat Aparatur dalam meningkatkan pengetahuan cukup tinggi, hal ini dapat dilihat dari permohonan untuk mengikuti seleksi penerimaan Program Tugas Belajar dan Izin Belajar dalam beberapa tahun terakhir mengalami peningkatan.
8. Pembatasan formasi pengangkatan CPNS menimbulkan piramida terbalik terhadap komposisi PNS, dimana tenaga tingkat managerial lebih banyak dibandingkan tenaga teknis / operasional.
9. Belum terpenuhinya proporsionalitas, kuantitas, kualitas, distribusi dan komposisi SDM aparatur sesuai kebutuhan organisasi.
10. Terbatasnya sarana dan prasarana kerja sesuai standar menjadi faktor penghambat yang berakibat tidak kondusifnya lingkungan kerja di kantor.
11. 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.
12. Belum maksimalnya penerapan data base kepegawaian yang berbasis teknologi informasi.
13. Belum adanya sistem pola karir yang jelas untuk dijadikan pedoman bagi pegawai melalui sistem karir berbasis kinerja.
14. 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 3 tahun 2018-2023 adalah: **“Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih”** maka Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih periode kepemimpinan 2018-2023 ini merencanakan pelaksanaan pembangunan dengan visi **“Untuk kejayaan Padang Panjang yang bermarwah dan bermartabat”**. Visi pembangunan tersebut diselenggarakan dengan misi sebagai berikut:

1. meningkatkan pertumbuhan ekonomi unggulan daerah berbasis pembangunan berkelanjutan;

2. Meningkatkan pemerataan kualitas daya saing SDM masyarakat yang berakhlak dan berbudaya;
3. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang responsif, inovatif dan partisipatif.

Dari tiga misi Walikota dan Wakil Walikota periode 2018-2023 tersebut berkaitan secara langsung dengan bidang tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM adalah misi ketiga yaitu: **“Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang responsif, inovatif dan partisipatif.”** yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah.

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, profesional, 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 marjinal, 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 : "MENJADI PENGELOLA MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DAERAH YANG PROFESIONAL", dengan misi, yaitu :

- a) Meningkatkan aparatur pemerintah yang profesional dan berdisiplin;
- b) Mewujudkan pelayanan kepegawaian yang prima;
- c) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

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 2018-2023, 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 2018 - 2023

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 untuk pembangunan	Keterbatasan potensi lahan layak dibangun dapat diatasi dengan rekayasa teknologi	Keterlambatan pengadaan lahan	<ul style="list-style-type: none"> - Melengkapi rencana kegiatan dengan pembangunan sumur resapan, IPAL dan RTH - Menyusun dokumen lingkungan sesuai skala besaran kegiatan
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 	
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 2018-2023.

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 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2015 – 2019, maka isu-isu strategis yang menjadi acuan atau dasar dalam menentukan program dan kegiatan yang diprioritaskan dalam tahun 2018 - 2023 adalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya penempatan pejabat struktural sesuai dengan kompetensi masing-masing;
2. Masih terdapat pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang yang belum mengikuti Pendidikan dan pelatihan structural (Diklat PIM);
3. Masih rendahnya komitmen Kepala OPD dan para pejabat dibawahnya dalam penegakan disiplin PNS;
4. Masih rendahnya kemampuan sebagian aparatur dalam memahami, menganalisis, mengembangkan dan mengimplementasikan tugas pokok dan fungsi serta peraturan perUndang-Undangan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya masih rendah, hal ini berakibat pada rendahnya motivasi dan inovasi dalam pencapaian kinerja OPD.
5. Belum optimalnya pelaksanaan amanat dalam Peraturan Pemerintah nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen ASN yang mana setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan, sedangkan alokasi dana untuk program pendidikan dan pelatihan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM maupun OPD-OPD masih rendah, sehingga kesempatan bagi PNS untuk meningkatkan kompetensinya melalui Diklat Teknis ataupun Diklat Fungsional tidak terpenuhi.
6. Belum optimalnya sistem mutasi pindah masuk ke lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang, mengakibatkan masih terdapat mutasi PNS pindah masuk yang belum sesuai dengan kebutuhan formasi di Pemerintah Kota Padang Panjang.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang

Misi Walikota terpilih yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang adalah “Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang responsif, inovatif dan partisipatif”, dengan arah kebijakan “Meningkatkan kualitas kelembagaan, ketatalaksanaan dan profesionalisme ASN”. Hal tersebut mengingat perubahan dinamika masyarakat yang begitu cepat dan menuntut pelaksanaan pemerintahan yang baik, maka diharapkan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang dapat meningkatkan kompetensi dan kualitas PNS dalam melaksanakan tugas dan melayani masyarakat.

Dalam rangka mencapai misi tersebut, harus dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan dan sasaran organisasi. Rumusan tujuan dan sasaran ini merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategis dan sebagai sarana untuk mengevaluasi pilihan tersebut.

Tujuan merupakan suatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu lima tahun, dengan memperhatikan kriteria-kriteria antara lain mendukung pencapaian misi daerah, disusun dengan memperhatikan permasalahan dan isu-isu strategis pembangunan daerah dan dapat diukur dalam jangka waktu lima tahun. Sedangkan sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tujuan berupa hasil pembangunan daerah atau perangkat daerah yang diperoleh dari pencapaian *outcome* program perangkat daerah.

Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuan dan sasarannya, setiap tujuan yang ditetapkan akan memiliki sasaran dan indikator sasaran yang terukur. Tujuan yang ingin dicapai oleh BKPSDM Kota Padang Panjang adalah “Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah”, dengan sasaran :

- 1) Meningkatnya kinerja aparatur, dengan indikator sasaran indeks profesionalisme ASN

Untuk lebih lengkapnya, gambaran mengenai tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang dapat dilihat pada tabel dibawah 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-				
				1	2	3	4	5
1	Meningkatnya kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Meningkatnya kinerja aparatur	Indeks profesionalisme ASN	69	72	75	78	81

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

4.1. Strategi dan Arah Kebijakan BKPSDM Kota Padang Panjang

Misi Walikota terpilih yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang adalah “Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang responsif, inovatif dan partisipatif”, dengan arah kebijakan “Meningkatkan kualitas kelembagaan, ketatalaksanaan dan profesionalisme”. Hal tersebut mengingat perubahan dinamika masyarakat yang begitu cepat dan menuntut pelaksanaan pemerintahan yang baik, maka diharapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang dapat meningkatkan kinerja, kompetensi dan profesionalisme PNS sehingga dapat memberikan pelayanan yang prima.

Sejalan dengan kondisi tersebut di atas, maka BKPSDM Kota Padang Panjang dituntut lebih berperan dalam penataan manajemen kepegawaian, yang diarahkan kepada 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.

Strategi dalam renstra BKPSDM 2018-2023, adalah langkah-langkah yang berisikan program-program yang menunjang tercapainya 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. Oleh karena itu dalam rangka pelaksanaan tugas penataan manajemen kepegawaian pada BKPSDM Kota Padang Panjang perlu disusun rumusan strategi dan arah kebijakan.

Perumusan strategi dan arah kebijakan 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.*

Strategi dan arah kebijakan yang akan dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Padang Panjang adalah dengan melaksanakan penataan kepegawaian / SDM aparatur yang diarahkan untuk menghasilkan aparatur yang profesional dengan mengembangkan dan melaksanakan sistem manajemen kepegawaian yang berbasis kinerja yang didukung oleh perencanaan kepegawaian yang terintegrasi dan berkelanjutan, tersedianya sistem tambahan penghasilan pegawai yang adil dan layak, pembinaan karier, dan penilaian berdasar prestasi kerja, diklat berbasis kompetensi, pembinaan dan pengawasan untuk meningkatkan nilai moral, etika dan etos kerja yang baik, serta memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan layanan kepegawaian, dengan memperhatikan perkembangan isu strategis lingkungan organisasi, seperti perubahan kebijakan nasional dalam sistem manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan arah kebijakan pembangunan daerah.

Untuk mewujudkan terciptanya tata kelola pemerintahan yang responsif, inovatif dan partisipatif, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang telah menetapkan beberapa strategi, yaitu :

1. Peningkatan kompetensi dan kualitas sumber daya aparatur;
2. Penempatan PNS yang sesuai dengan kompetensinya;
3. Memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan pelayanan informasi kepegawaian;
4. Meningkatkan pembinaan dan pengawasan terhadap aparatur.

Strategi-strategi tersebut kemudian diwujudkan dalam bentuk program dan kegiatan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Panjang

VISI : UNTUK KEJAYAAN PADANG PANJANG YANG BERMARWAH DAN BERMARTABAT			
Misi 1: Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Responsif, Inovatif dan Partisipatif			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan pemerintahan daerah	Meningkatnya kinerja aparatur	Meningkatkan kompetensi dan kualitas sumber daya aparatur	Mengoptimalkan pendidikan dan pelatihan bagi PNS sesuai dengan kompetensinya
		Penempatan PNS yang sesuai dengan kompetensinya	Mengoptimalkan perencanaan pengembangan karir aparatur
		Mewujudkan layanan kepegawaian berbasis Informasi Teknologi	Memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian
		Meningkatkan pembinaan dan pengawasan terhadap aparatur	Meningkatkan pembinaan, motivasi kerja dan kesejahteraan aparatur.

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Berdasarkan visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi dan kebijakan yang telah disusun pada bagian sebelumnya, maka disusunlah langkah-langkah rencana strategis untuk kurun waktu lima tahun (2018-2023), meliputi program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif yang merupakan penjabaran dari kebijakan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dengan tetap mengacu pada program pembangunan yang tertuang dalam RPJMD Kota Padang Panjang dengan 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 peralatan gedung kantor
- Pengadaan mebeleur
- Pemeliharaan rutin berkala gedung kantor
- Pemeliharaan rutin berkala alat-alat kantor
- Rehabilitasi sedang berat gedung kantor

3. Program peningkatan disiplin aparatur

- Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya

4. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan, capaian kinerja dan keuangan

- Penyusunan laporan capaian kinerja keuangan perangkat daerah

5. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur

- Bimtek implementasi peraturan perundang-undangan
- Pendidikan dan pelatihan achievement training motivation (AMT)
- Sosialisasi peraturan dan perundang-undangan
- Pelatihan teknis pelayanan
- Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNSD
- Peningkatan keterampilan dan profesionalisme

6. Program pendidikan dan kedinasan

- Pendidikan dan penjurangan struktural
- Peningkatan keterampilan dan profesionalisme
- Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas

7. Program pembinaan dan pengembangan aparatur

- Penyusunan rencana pembinaan karir PNSD
- Seleksi penerimaan CPNS
- Penataan Sistem Administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS
- Proses pengelolaan pengurusan pemberhentian dan pensiun PNS
- Proses penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS
- Proses pemberian penghargaan Satyalancana Karya Satya
- Ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah bagi PNS Kota Padang Panjang
- Uji kompetensi jabatan bagi pejabat struktural
- Uji kompetensi PNS yang akan pindah ke pemerintah kota Padang Panjang

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

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

9. Program Pembinaan Aparatur

- Proses penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS
- Sistem penilaian kinerja ASN Kota Padang Panjang

Penilaian ASN berprestasi

Untuk lebih jelasnya program, kegiatan, indikator kinerja, sasaran dan pendanaan indikatif yang akan dilaksanakan dari tahun 2018-2023 dapat dilihat pada tabel 6.1.

Tabel 6.1
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 Penanggung Jawab	Lokasi				
										Tahun ke-1		Tahun ke-2		Tahun ke-3		Tahun ke-4		Tahun ke-5				Kondisi Kinerja pada akhir periode renstra			
										target	Rp. (000)	target	Rp. (000)	target	Rp. (000)	target	Rp. (000)	target	Rp. (000)			target	Rp. (000)		
1	2	3	4				5	6	7	6	7	8	9	10	11	8	9	10	11	12	13	14	15		
Meningkatnya kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Meningkatnya kinerja aparatur	Indeks profesionalisme ASN			01		Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase Peningkatan Pelayanan Administrasi Umum Perkantoran			889.272		889.272		889.272		889.272		889.272		4.446.360				
					01	01	Kegiatan penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah materai yang disediakan	0 buah	775	4.200	800	4.200	800	4.200	800	4.200	800	4.200	800	4.200	3.975	21.000	BKPSDM	BKPSDM
					01	02	Kegiatan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah bulan tagihan rekening listrik, air dan telepon	12 bulan	12	89.160	12	89.160	12	89.160	12	89.160	12	89.160	12	89.160	60	445.800	BKPSDM	BKPSDM
					01	06	Kegiatan Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/ operasional	Jumlah kendaraan dinas yang dipelihara	17 unit	17	226.392	17	226.392	17	226.392	17	226.392	17	226.392	17	226.392	85	1.131.960	BKPSDM	BKPSDM
					01	08	Kegiatan penyediaan jasa kebersihan kantor	jumlah tenaga kebersihan kantor	2 orang	4	128.985	4	128.985	4	128.985	4	128.985	4	128.985	4	128.985	20	644.925	BKPSDM	BKPSDM
					01	10	Kegiatan penyediaan alat tulis kantor	Jenis ATK yang disediakan	25 jenis	25	37.540	25	37.540	25	37.540	25	37.540	25	37.540	25	37.540	125	187.700	BKPSDM	BKPSDM
					01	11	Kegiatan penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jenis barang cetak dan penggandaan yang disediakan	3 jenis	3	51.895	3	51.895	3	51.895	3	51.895	3	51.895	3	51.895	15	259.475	BKPSDM	BKPSDM
					01	12	Kegiatan penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor	Jenis alat listrik yang disediakan	15 jenis	15	6.000,0	15	6.000,0	15	6.000,0	15	6.000,0	15	6.000,0	15	6.000,0	75	30.000	BKPSDM	BKPSDM
					01	15	Kegiatan Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah pengadaan bahan bacaan	0 buah													-	-	BKPSDM	BKPSDM

					01	17	Kegiatan penyediaan makanan minuman	Jumlah makanan dan minuman yang disediakan	0 buah	600	21.600,0	600	21.600,0	600	21.600,0	600	21.600,0	600	21.600,0	3.000	108.000	BKPSDM	BKPSDM
					01	18	Kegiatan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Jumlah rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	0 tahun	1	285.000	1	285.000	1	285.000	1	285.000	1	285.000	5	1.425.000	BKPSDM	BKPSDM
					01	19	Kegiatan penyediaan jasa tenaga administrasi/ teknis perkantoran	jumlah tenaga administrasi/ teknis perkantoran	1 orang	1	38.500	1	38.500	1	38.500	1	38.500	1	38.500	5	192.500	BKPSDM	BKPSDM
					02		Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Persentase Peningkatan Pelayanan Sarana dan Prasarana Aparatur			3.019.550		10.423.750		180.000		716.000		218.200		14.557.500		
					02	03	Kegiatan pembangunan gedung kantor	persentase pembangunan gedung kantor	0 %	100%	2.907.650	100%	8.600.000	0%	-	0%	-	0%	-	100%	11.507.650	BKPSDM	P.Pjg
					02	05	Kegiatan pengadaan kendaraan dinas / operasional	Jumlah pengadaan kendaraan dinas / operasional	0 unit	-	-	4	415.000	-	-	-	-	-	-	4	415.000	BKPSDM	BKPSDM
					02	07	Kegiatan pengadaan perlengkapan gedung kantor	Jumlah pengadaan perlengkapan gedung kantor	0 unit	9	76.900	1	150.000			5	50.000			15	276.900	BKPSDM	BKPSDM
					02	08	Kegiatan pengadaan peralatan gedung kantor	Jumlah pengadaan peralatan gedung kantor	0 unit			70	1.101.500	8	50.000	10	80.000	7	75.000	95	1.306.500	BKPSDM	BKPSDM
					02	10	Pengadaan Mebeleur	Jumlah pengadaan mebeleur	0 unit	2	5.000	110	107.250							112	112.250	BKPSDM	BKPSDM
					02	22	Kegiatan pemeliharaan rutin berkala gedung kantor	Jumlah gedung kantor yang dipelihara	0 tahun	1	15.000	1	25.000	1	100.000	1	50.000	1	100.000	5	290.000	BKPSDM	BKPSDM
					02	28	Kegiatan pemeliharaan rutin berkala alat-alat kantor	Jenis peralatan kantor yang dipelihara	0 jenis	18	15.000	20	25.000	20	30.000	20	36.000	20	43.200	98	149.200	BKPSDM	BKPSDM
					02	42	Rehabilitasi sedang berat gedung kantor	jumlah rehabilitasi gedung kantor	0 unit	-	-	-	-	-	-	1	500.000	-	-	1	500.000	BKPSDM	BKPSDM
					03		Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Persentase ASN yang menggunakan pakaian dinas sesuai dengan aturan yang berlaku		100%	64.000	100%	64.000	100%	64.000	100%	64.000	100%	64.000	100%	320.000		
					03	02	Kegiatan pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	jumlah pakaian dinas beserta perlengkapannya	0 stel	80	64.000	80	64.000	80	64.000	80	64.000	80	64.000	400	320.000	BKPSDM	BKPSDM

					06		Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan, Capaian Kinerja dan Keuangan	Nilai akhir evaluasi kinerja tahunan		85	852	85	852	90	852	90	852	90	852	90	4.260		
			1	01	06	01	Penyusunan laporan capaian kinerja keuangan perangkat daerah	Jumlah laporan kinerja keuangan perangkat daerah	0 laporan	19	852	19	852	19	852	19	852	19	852	95	4.260	BKPSDM	BKPSDM
	Meningkatnya kinerja aparatur	Indeks profesionalisme ASN	1	21	17		Program Pengembangan Aparatur	Persentase PNS yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi		70%	1.287.350	60%	1.076.110	55%	841.671	55%	858.338	58%	895.672	60%	4.959.141		
			1	21	17	01	Kegiatan penyusunan rencana pembinaan karir PNSD	Jumlah PNS yang akan dikembangkan kariernya	0 orang	250	10.100	250	11.110	250	12.221	250	13.443	250	14.787	1.250	61.662	BKPSDM	pemko Padang Panjang
			1	21	17	02	Kegiatan Seleksi penerimaan CPNS	jumlah CPNS yang diterima	0 orang	86	320.000	126	400.000	112	380.000	115	390.000	128	420.000	567	1.910.000	BKPSDM	pemko Padang Panjang
			1	21	17	03	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	jumlah PNS yang naik pangkat	0 orang	350	35.000	350	35.000	350	35.000	350	35.000	350	35.000	1.750	175.000	BKPSDM	BKPSDM
			1	21	17	04	Proses Pengelolaan Pengurusan, Pemberhentian dan Pensiun PNS	Jumlah pegawai yang pensiun	0 orang	60	35.000	80	38.500	79	42.350	71	46.585	128	51.244	418	213.679	BKPSDM	pemko Padang Panjang
			1	21	17	05	Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah Bagi PNS Kota Padang Panjang	Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	0 orang	50	42.000	50	42.000	50	42.000	50	42.000	50	42.000	250	210.000	BKPSDM	BKPSDM
			1	21	17	08	Kegiatan proses pemberian penghargaan satyalancana karya satya, dan proses penerbitan Karis, Karsu dan Taspen	jumlah PNS yang menerima piagam satyalancana karya satya, Karis, Karsu, Taspen dan Karpeg	0 orang	150	2.500	150	2.500	150	3.000	150	3.000	150	3.000	750	14.000	BKPSDM	pemko Padang Panjang

			1	21	17	40	Uji kompetensi jabatan bagi pejabat struktural	Jumlah PNS mengikuti Test kompetensi jabatan struktural	0 orang	450	667.750	250	371.000	100	150.000	100	150.000	100	150.000	1.000	1.488.750	BKPSDM	pemko Padang Panjang
			1	21	17	42	Uji kompetensi PNS yang akan pindah ke Pemerintah Kota Padang Panjang	Jumlah pegawai yang mengikuti ujian kompetensi pindah tugas	0 orang	30	10.000	30	11.000	30	12.100	30	13.310	30	14.641	150	61.051	BKPSDM	pemko Padang Panjang
			1	21	15	11	Kegiatan pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	Jumlah ASN yang memperoleh tugas belajar dan izin belajar	0 orang	30	114.000	30	134.000	30	160.000	30	160.000	30	160.000	150	728.000	BKPSDM	pemko Padang Panjang
		Indeks profesionalisme ASN	1	21	17		Program Pembinaan Aparatur	Persentase pelanggaran disiplin ASN yang ditindaklanjuti		70%	68.500	75%	69.000	80%	69.550	85%	70.155	90%	70.821	90%	348.026		
			1	21	17	09	Kegiatan Proses Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Persentase kasus pelanggaran disiplin sedang dan berat yang telah ditindaklanjuti	0 %	100	5.000	100	5.500	100	6.050	100	6.655	100	7.321	500	30.526	BKPSDM	pemko Padang Panjang
			1	21	17	43	Sistem penilaian kinerja ASN Kota Padang Panjang	Persentase pembinaan terhadap penyusunan SKP PNS	0 %	50	63.500	65	63.500	80	63.500	90	63.500	100	63.500	385	317.500	BKPSDM	pemko Padang Panjang
			1	21	17	41	Penilaian ASN Berprestasi	Jumlah PNS yang mengikuti penilaian ASN berprestasi	0 orang	15	165.000	15	165.000	15	165.000	15	165.000	15	165.000	75	825.000	BKPSDM	pemko Padang Panjang
	Meningkatnya kinerja aparatur	Indeks profesionalisme ASN	1	21	05		Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase aparatur yang mengikuti diklat teknis, bimtek dan sosialisasi pertahun		7%	689.000	7%	1.060	7%	1.060	7%	1.060.000	7%	1.060	35%	4.929		
			1	21	05	01	Bimbingan teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	Jumlah pegawai mengikuti Bimtek	0 orang	5	75.000	5	75.000	5	75.000	5	75.000	5	75.000	25	375.000	BKPSDM	BKPSDM
			1	21	05	02	Pendidikan dan Pelatihan Achievement Training Motivatoin (AMT)	Jumlah pegawai yang mengikuti AMT	0 orang	430	578.000			-	-	-	-			430	578.000	BKPSDM	BKPSDM
			1	21	05	03	Sosialisasi peraturan dan perundang-undangan	Jumlah peserta sosialisasi peraturan perundang-undangan	0 orang			30	35.000	30	35.000	30	35.000	30	35.000	120	140.000	BKPSDM	BKPSDM

			1	21	05	04	Pelatihan Teknis Pelayanan	Jumlah peserta pelatihan teknis pelayanan	0 orang	40	36.000	-	-	-	-	-	-	40	36.000	BKPSDM	BKPSDM		
			1	21	05	05	Pendidikan dan Pelatihan Tugas dan Fungsi Bagi PNSD	Jumlah peserta diklat tugas dan fungsi PNS	0 orang			60	400.000	60	400.000	60	400.000	60	400.000	240	1.600.000	BKPSDM	BKPSDM
			1	21	05	06	Kegiatan peningkatan keterampilan dan profesionalisme	Jumlah pegawai dikirim mengikuti diklat keahlian	0 orang	-	-	50	550.000	50	550.000	50	550.000	50	550.000	200	2.200.000	BKPSDM	pemko Padang Panjang
	Meningkatnya kinerja aparatur	Indeks profesionalisme ASN	1	21	15		Program Pendidikan Kedinasan	Persentase ASN yang memperoleh peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, bimtek dan sosialisasi		5%	1.704	6%	2.144	8%	2.770.000	7%	2.560	8%	2.605	34%	11.783.000		
			1	21	15	02	Kegiatan pendidikan dan penjurangan struktural	Jumlah peserta Diklat PIM IV, III, II, dan I	0 orang	20	720.000	20	720.000	20	720.000	20	720.000	20	720.000	100	3.600.000	BKPSDM	pemko Padang Panjang
			1	21	15	03	Kegiatan pendidikan dan pelatihan prajabatan	Jumlah peserta diklat prajabatan	0 orang	58	870.000	86	1.290	126	1.890.000	112	1.680.000	115	1.725	497	7.455.000	BKPSDM	pemko Padang Panjang
	Meningkatnya kinerja aparatur	Indeks profesionalisme ASN	1	24	16		Program Penyelamatan dan Pelestarian Dokumen/ Arsip Daerah	Persentase jumlah pegawai yang menggunakan layanan kepegawaian berbasis IT		50%	40.100	65%	172.610	80%	187.371	90%	203.608	100%	221.469	100%	825.158		
			1	24	16	02	Kegiatan penataan/ penyelamatan dokumen dan arsip PNS	jumlah dokumen pegawai yang tertata dengan baik dan terdigitalisasi	0 file	400	25.100	400	147.610	400	162.371	400	178.608	400	196.469	2.000	710.158	BKPSDM	BKPSDM
			1	24	16	05	Pembangunan/peimbangan sistem informasi kepegawaian daerah	Persentase data kepegawaian yang valid	0 %	50	15.000	65	25.000	80	25.000	90	25.000	100	25.000	385	115.000	BKPSDM	BKPSDM

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

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 7.1.

Tabel 7.1

Capaian Kinerja BKPSDM Kota Padang Panjang Tahun 2013 - 2018

No	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja pada Awal periode RPJMD	Realisasi Indikator					
			2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	Jumlah PNS yang mengikuti bimbingan teknis dan sosialisasi terkait tupoksi	-	-	70 orang	112 orang	96 orang	42 orang	65 orang
2	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan dan peningkatan keterampilan dan profesionalisme	-	42 orang	36 orang	122 orang	31 orang	64 orang	82 orang
3	Jumlah diklat teknis yang dilaksanakan bagi aparatur dalam 1 tahun	-	11 diklat	9 diklat	5 diklat	4 diklat	1 diklat	2 diklat
4	Jumlah pengadaan, pembinaan dan pengembangan yang dilakukan PNS dalam 1 tahun	-	1.436 orang	1.019 orang	977 orang	1.429 orang	1.040 orang	1.041 orang
5	Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	-	66 buku	66 buku	52 buku	52 buku	52 buku	60 buku
6	Penataan dan penyelamatan dokumen/arsip ASN	-	500 file	500 file	500 file	500 file	328 file	300 file

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang Tahun 2018-2023 merupakan penjabaran dari RPJMD Kota Padang Panjang tahun 2018-2023 sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Rencana Strategis ini merupakan acuan dan panduan bagi seluruh unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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.

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

Keberhasilan dari pelaksanaan program dan kegiatan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Dan kepada Tim Penyusun Renstra Tahun 2018 – 2023 Badan kepegawaian dan Pengembangan Kota Padang Panjang diucapkan terima kasih.

Padang Panjang, Maret 2019

**Plt. KEPALA BKPSDM
KOTA PADANG PANJANG**

PENDRA PUTRA, S.ST, MT
Pejabat. Tk. I // NIP. 19700107 199003 1 003