



PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BUKITTINGGI TAHUN 2016-2021



Nomor: 800/45 / I-BKPSDM/2017

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BUKITTINGGI**

Jl. Kusuma Bakti, Bukit Gulai Banchah, Telp (0752) 33050 – Fax (0752) 33050



PEMERINTAH KOTA BUKITTINGGI
BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Jl. Kusuma Bakti, Bukit Gulai Bancah, Telp (0752) 33050 – Fax (0752) 33050

KEPUTUSAN
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BUKITTINGGI

NOMOR : 800/45/I-BKPSDM/2017

TENTANG

PERUBAHAN KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BUKITTINGGI

TENTANG
RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BUKITTINGGI TAHUN 2016-2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BUKITTINGGI,

- Menimbang : a. bahwa dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 57 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, perlu penyesuaian terhadap nomenklatur dan struktur organisasi yang baru;
- b. bahwa dalam rangka pelaksanaan ketentuan pasal 20 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, dirasa perlu untuk melakukan perubahan terhadap Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan b di atas perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tentang Revisi Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021.
- Mengingat : 1. 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);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
5. Peraturan Pemerintah 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);
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
8. Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
10. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 05 Tahun 2006 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah;
11. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 08 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Bukittinggi Tahun 2006-2025;
12. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021;
13. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
14. Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 57 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi;
15. Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 97 tahun 2017 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
- KESATU : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tentang Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021;
- KEDUA : Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021 untuk selanjutnya dijabarkan ke dalam Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi mulai tahun 2018 sampai dengan tahun 2021;
- KETIGA : Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021 adalah sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan ini dan merupakan satu kesatuan dan bagian yang tak terpisahkan dari Keputusan ini;
- KEEMPAT : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi ini berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Bukittinggi
Pada tanggal 29 Desember 2017

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BUKITTINGGI



SI STINNA, SE
NIP. 19660104 198602 2 003

HANTARAN KATA

Bismillahirrahmanirrahim. Alhamdulillahirabbil'alamin. Berkah rahmat dan hidayah Allah Yang Maha Kuasa, penyusunan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021 telah dapat diselesaikan. Perubahan Rencana Strategis ini merupakan implementasi dari terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang selanjutnya ditindaklanjuti dengan penerbitan Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah serta Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 57 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, untuk itu perlu dilakukan penyesuaian terhadap dokumen perencanaan dengan nomenklatur dan Struktur Organisasi yang baru.

Selanjutnya kiranya dokumen perubahan Renstra ini dapat menjadi pedoman bagi pemangku kepentingan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing guna pencapaian tujuan yang hendak dicapai sekaligus dimaksudkan untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan pencapaian visi dan misi Kota Bukittinggi sebagaimana diamanatkan dalam RPJMD Kota Bukittinggi periode 2016-2021.

Besar harapan kami kiranya dokumen ini dapat menjadi cetak biru pengelolaan administrasi dan manajemen kepegawaian yang lebih sempurna. Dengan demikian harapan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dapat diwujudkan. Terimakasih.

Bukittinggi, 29 Desember 2017

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BUKITTINGGI



SISTINNA, SE
NIP. 19660104 198602 2 003

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT KEPUTUSAN	i
HANTARAN KATA	iv
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	I-1
I.1 Latar Belakang	I-1
I.2 Landasan Hukum	I-2
I.3 Maksud dan Tujuan	I-4
I.4 Sistematika Penulisan	I-5
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	II-1
II.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi	II-1
II.2 Sumber Daya	II-13
II.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	II-17
II.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	II-20
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	III-1
III.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM Kota Bukittinggi	III-1
III.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Walikota dan Wakil Walikota Terpilih	III-2
III.3 Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Instansi Vertikal	III-4
III.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	III-8
III.5 Penentuan Isu-isu strategis	III-6
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	IV-1
IV.1 Tujuan	IV-2
IV.2 Sasaran	IV-3
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	V-1
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	VI-1
VI.1 Rencana Program dan Kegiatan	VI-1
VI.2 Kelompok Sasaran	VI-5
VI.3 Pendanaan	VI-6
BAB VII KINERJA PELAYANAN BIDANG URUSAN	VII-1
BAB VIII PENUTUP	VIII-1
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel		
2.1.	Struktur Organisasi BKPSDM Kota Bukittinggi	II-12
2.2.	Komposisi Pegawai berdasarkan Gender	II-13
2.3.	Komposisi Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan	II-13
2.4.	Komposisi Pegawai menurut Golongan	II-14
2.5.	Daftar Aset BKPSDM Kota Bukittinggi	II-15
2.6.	Target dan Realisasi Unit Usaha pada BKD/BKPSDM Kota Bukittinggi	II-12
2.7.	Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	II-17
2.8..	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Perangkat Daerah	II-19
3.1.	Telaahan Sasaran Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat dengan Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	III-5
4.1.	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah	IV-3
5.1.	Perumusan Strategi pada RENSTRA SKPD untuk Pencapaian Sasaran	V-2
5.2.	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan	V-4
6.1.	Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Tahun 2016	VI-2
6.2.	Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Tahun 2017	VI-3
6.3.	Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Tahun 2018	VI-5
6.4.	Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Indikatif Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2018-2021	VI-7
7.1.	Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	VII-2
Lampiran		
-.	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi	
-.	Pohon Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi	
-.	Cascading	

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah yang menguraikan visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan serta pendanaan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai suatu dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 5 (lima) tahun.

Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 12 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021, merupakan konsekuensi dari terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang kemudian diiringi dengan terbitnya Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 9 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang pada intinya merubah struktur organisasi perangkat daerah disamping itu, hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Bukittinggi tahun 2016 oleh Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia juga merekomendasikan beberapa hal yang harus diperbaiki pada dokumen RPJMD Kota Bukittinggi periode 2016-2021. Sehingga dengan kondisi tersebut perlu dilakukan penyesuaian dan penyempurnaan terhadap rencana strategis perangkat daerah sesuai dengan perubahan RPJMD.

Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, meliputi :

1. Penyempurnaan Tujuan dan Sasaran OPD,
2. Penyempurnaan Indikator dan Target Kinerja,
3. Penyesuaian Nomenklatur Program dan Kegiatan,
4. Penyederhanaan Kegiatan,

Acuan bagi penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bukittinggi yang merupakan penjabaran dari pencapaian visi dan misi dari Kepala Daerah terpilih. Didalam Renstra perangkat daerah memuat program dan kegiatan yang diarahkan untuk pencapaian visi dan misi Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi yaitu dalam bidang manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur sipil daerah yang merupakan unsur penunjang tugas Walikota dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Secara teknis, penyusunan Renstra BKPSDM Kota Bukittinggi berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah serta Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021.

Sedangkan substansi penyusunan Renstra ini berdasarkan pada analisis kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi selama periode Renstra sebelumnya, kondisi saat ini serta prediksi untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang akan datang. Analisis juga berdasarkan pada telaahan kebijakan-kebijakan pemerintah pusat serta instansi vertikal terkait dengan SDM Aparatur.

I.2. Landasan Hukum

Landasan hukum dalam penyusunan perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2016 – 2021 adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 09 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Besar di Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah;

2. 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);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Peraturan Pemerintah 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
8. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 05 Tahun 2006 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah;
9. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;

10. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 12 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021;
11. Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 57 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi;
12. Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 97 tahun 2017 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021.

I.3. Maksud dan Tujuan

Maksud dari penyusunan perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021 ini adalah :

1. Tersedianya dokumen perencanaan dan penganggaran yang sinergis dalam penyelenggaraan manajemen urusan kepegawaian untuk lima tahun kedepan dan acuan dalam penyusunan rencana kerja tahunan;
2. Pedoman bagi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsi sehingga dapat memberi manfaat bagi aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi;
3. Sebagai penjabaran RPJMD Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021 terkait dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi.

Sedangkan tujuan yang hendak dicapai dari penyusunan dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi ini adalah :

1. Terarah dan terstrukturnya pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi pada tahun

2016-2021;

2. Mempercepat pencapaian visi dan misi Kota Bukittinggi di bidang kepegawaian;
3. Sebagai tolak ukur penilaian kinerja kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka memotivasi implementasi "*good governance*" di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi.

I.4. Sistematika Penulisan

Dokumen perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2016 – 2021 terdiri atas 8 (delapan) BAB dengan sistematika sebagai berikut:

- BAB I** : PENDAHULUAN, yang berisikan Latar Belakang; Landasan Hukum; Maksud dan Tujuan; Sistematika Penulisan;
- BAB II** : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH, mencakup Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi SKPD, Sumber Daya SKPD, Kinerja Pelayanan SKPD, Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD;
- BAB III** : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH, meliputi Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD; Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih; Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi; Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan KLHS RPJMD; Penentuan Isu-isu Strategis,
- BAB IV** : TUJUAN DAN SASARAN, berisikan Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD; Hubungan Tujuan dan Sasaran SKPD dengan Tujuan dan Sasaran RPJMD,

- BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN, berisikan strategi dan arah kebijakan yang dikelola dalam pencapaian tujuan, sasaran Perangkat Daerah,
- BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN
- BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN
- BAB VIII : PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, menimbulkan konsekuensi perubahan terhadap pembentukan organisasi perangkat daerah berdasarkan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, intensitas urusan pemerintahan dan potensi daerah, efisiensi, efektivitas, pembagian habis tugas, rentang kendali, tata kerja yang jelas dan fleksibilitas. Selanjutnya Peraturan tersebut ditindaklanjuti dengan terbitnya Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Dengan terbitnya kedua aturan tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi selanjutnya menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atau disingkat dengan BKPSDM Kota Bukittinggi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya aparatur sipil daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

II.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Pembentukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi didasarkan pada Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang merupakan amanat dari Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

Terbitnya Peraturan Daerah tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 57 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, selanjutnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi menjadi Type C.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi mempunyai tugas : *membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang manajemen kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya aparatur sipil daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.*

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, adalah sebagai berikut :

- a. Penyusunan kebijakan teknis urusan pemerintah bidang Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
- b. Pembinaan teknis penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
- c. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
- d. Penyelenggaraan pengadaan, mutasi dan pemberhentian serta status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
- e. Penyelenggaraan sistem informasi manajemen kepegawaian;
- f. Penyelenggaraan pemetaan potensi dan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
- g. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur sipil daerah;
- h. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan fungsi penunjang urusan bidang Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan SDM;
- i. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dengan type C maka susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi terdiri dari :

1. Kepala Badan

Tugas Kepala Badan adalah memimpin Badan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Adapun fungsi Kepala Badan adalah sebagai berikut :

- a. Penyusunan rencana strategis, rencana kerja dan penetapan kinerja Badan dengan mempedomani Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah;
- b. Penetapan pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan urusan lingkup bidang manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur sipil sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah;
- c. Penyusunan, pelaksanaan dan pengkoordinasian kebijakan, pedoman serta petunjuk teknis penyelenggaraan urusan/kewenangan pemerintah bidang manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur sipil;
- d. Penyusunan, pelaksanaan dan pengkoordinasian kebijakan, pedoman serta petunjuk teknis pembinaan administrasi penyelenggaraan manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur sipil;
- e. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam rangka pelaksanaan tugas;
- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

2. Bagian Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh bidang di lingkungan Badan berupa pengelolaan administrasi umum, kepegawaian, pengkoordinasian perencanaan, evaluasi dan pelaporan serta pengelolaan keuangan Badan.

Fungsi yang diselenggarakan Sekretariat adalah :

- a. Pengkoordinasian kegiatan di lingkungan Badan;
- b. Penyusunan rencana kerja sekretariat dengan mempedomani Renstra Badan;
- c. Penyusunan dan pelaksanaan standar operasional prosedur di Sekretariat;
- d. Pengkoordinasian, perencanaan dan pelaksanaan pengendalian, melakukan evaluasi dan pelaporan kegiatan lingkup sekretariat;
- e. Penyusunan petunjuk teknis dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sekretaris;

- f. Penyusunan dan penyiapan bahan koordinasi dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan Badan;
- g. Pelaksanaan pembinaan ketatausahaan, ketatalaksanaan dan kearsipan;
- h. Pelaksanaan administrasi dan pembinaan kepegawaian internal Badan;
- i. Pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan;
- j. Pengelolaan urusan kehumasan, keprotokolan dan keputakaan;
- k. Penyusunan bahan kebijakan dan petunjuk teknis yang berkaitan dengan urusan perencanaan program dan kegiatan, penatausahaan administrasi keuangan dan pertanggungjawaban keuangan Badan;
- l. Pengelolaan administrasi keuangan Badan yang meliputi perencanaan, penatausahaan, pertanggungjawaban dan pelaporan keuangan;
- m. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi sekretaris; dan
- n. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

Sekretariat yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Badan dan membawahi 2 (dua) Sub Bagian, yaitu :

1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian,

Dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, dengan tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Tugas : Melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian Badan,
- b. Fungsi dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian :
 - a) Penyusunan Program Kerja Sub Bagian sesuai dengan Rencana Kerja Sekretariat;
 - b) Pengumpulan pengolahan data dan informasi, menginventarisasi permasalahan-permasalahan serta melaksanakan pemecahan

permasalahan yang berkaitan dengan tugas-tugas urusan umum dan kepegawaian.

- c) Perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan sub bagian.
- d) Pelaksanaan administrasi kepegawaian dan internal Badan.
- e) Pelaksanaan pemberian pelayanan persuratan, naskah dinas, kearsipan, perpustakaan, komunikasi, pengetikan / penggandaan / pendistribusian serta penerimaan tamu, kehumasan dan protokol.
- f) Pelaksanaan kebutuhan dan perawatan sarana / prasarana serta kebersihan Badan dan lingkungan,
- g) Pengelolaan aset di lingkungan Badan,
- h) Penyiapan bahan koordinasi dan petunjuk teknis kebutuhan pengadaan, inventarisasi, pendistribusian, penyimpanan, perawatan dan penghapusan perlengkapan / sarana kerja,
- i) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

2) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan,

Dipimpin oleh Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan, dengan tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Tugas : Menyusun Rencana Program dan Anggaran, Pengelolaan Keuangan serta Evaluasi dan Akuntabilitas Pelaksanaan Program dan Anggaran Badan.
- b. Fungsi dari Sub Perencanaan dan Keuangan :
 - a) Penyusunan Program Kerja Sub Bagian sesuai dengan Rencana Kerja Sekretariat;
 - b) Pengumpulan, Pengolahan Data dan Informasi, Menginventarisasi Permasalahan-permasalahan serta Melaksanakan Pemecahan Permasalahan yang berkaitan dengan tugas-tugas urusan Perencanaan dan Keuangan Badan;

- c) Perencanaan, Pelaksanaan, Pengendalian, Evaluasi dan Pelaporan Kegiatan Badan;
- d) Penyiapan bahan Kebijakan dan Petunjuk Teknis yang berkaitan dengan urusan Keuangan, Penatausahaan, Administrasi Keuangan yang meliputi Evaluasi, Semesteran, Verifikasi dan Pertanggungjawaban;
- e) Penyimpanan Berkas-berkas Perencanaan dan Keuangan serta Pengadministrasian dokumen dalam rangka pelayanan administrasi perencanaan dan keuangan di lingkungan Badan;
- f) Penyusunan Rencana Strategis, Renja, Rencana Kegiatan dan Anggaran dan Laporan Kinerja Badan;
- g) Pelaksanaan Tugas Kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

3. Bidang Data, Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Aparatur

Bidang Data, Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Aparatur mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang data, pengadaan, kepegawaian, mutasi, pemberhentian dan pensiun Aparatur Sipil Negara.

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut Bidang Data, Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Aparatur menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana dan program kerja operasional Bidang Data, Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Aparatur dengan mempedomani Renstra Badan;
- b. Penyusunan dan pelaksanaan standar operasional prosedur pada bidang;
- c. Pengkoordinasian, perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan bidang;
- d. Penyusunan petunjuk teknis dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang;
- e. Pengkoordinasian serta penyelenggaraan data dan informasi, pengadaan dan pemberhentian serta jabatan dan kepegawaian; dan
- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

Bidang Data, Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Aparatur dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Data, Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Aparatur yang membawahi 3 (tiga) Sub Bidang, yaitu :

1) Sub Bidang Data dan Formasi,

Dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang Data dan Formasi, dengan tugas dan fungsi sebagai berikut :

a. Tugas : Mengelola Data dan Formasi Aparatur Sipil Negara.

b. Fungsi dari Sub Bidang Data dan Formasi :

- a) Pelaksanaan program kegiatan pengelolaan data dan formasi aparatur sipil negara;
- b) Pelaksanaan program kegiatan pemuktahiran data aparatur sipil negara melalui Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian dan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian
- c) Pelaksanaan program kegiatan pengelolaan tata naskah aparatur sipil negara
- d) Pelaksanaan program kegiatan pengelolaan data pekerja non pegawai negeri sipil (pekerja harian dan pekerja kontrak)
- e) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan

2) Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian,

Dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian, dengan tugas dan fungsi :

a. Tugas : Menyelenggarakan urusan pengadaan aparatur sipil negara, peningkatan status cpns menjadi pns, pelaksanaan sumpah/janji pns, pengelolaan administrasi pekerja non pns, pemrosesan surat keputusan masa persiapan pensiun serta pemrosesan surat keputusan pensiun pns.

b. Fungsi dari Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian :

- a) Pelaksanaan program kegiatan pengadaan aparatur sipil Negara.

- b) Pelaksanaan program kegiatan peningkatan status cpns menjadi pns.
- c) Pelaksanaan program kegiatan pengangkatan sumpah dan janji
- d) Pelaksanaan program kegiatan pembayaran pesangon bagi pekerja harian
- e) Pelaksanaan program kegiatan pengelolaan pemberhentian pns.
- f) Pelaksanaan program kegiatan pindah masuk dan pindah keluar pns.
- g) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan.

3) Sub Bidang Mutasi, Jabatan dan Kepangkatan,

Dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang Mutasi, Jabatan dan Kepangkatan, dengan tugas dan fungsi :

- a. Tugas : Menyelenggarakan Mutasi Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional tertentu serta Mutasi Kepangkatan.
- b. Fungsi dari Sub Bidang Mutasi, Jabatan dan Kepangkatan :
 - a) Pelaksanaan program kegiatan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural melalui sidang Bahan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan bagi Jabatan Administrator dan Jabatan Pegawai;
 - b) Pelaksanaan Program Kegiatan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui Mekasime Seleksi Terbuka;
 - c) Pelaksanaan Program Kegiatan Mutasi bagi Fungsional Umum antara Susunan Organisasi Perangkat Daerah;
 - d) Pelaksanaan Program Kegiatan Pengangkatan, Pembebasan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional Tertentu;
 - e) Pelaksanaan Program Kegiatan Mutasi bagi Jabatan Fungsional Tertentu;
 - f) Pelaksanaan Program Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil;

- g) Pelaksanaan Program Kegiatan Pemakaian Gelar Pegawai Negeri Sipil yang memperoleh ijazah lebih tinggi;
- h) Pelaksanaan Program Kegiatan Penyesuaian Masa Kerja Pegawai Negeri Sipil; dan
- i) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

4. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Aparatur

Bidang Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Aparatur mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi, pembinaan dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara.

Dalam melaksanakan tugas tersebut di atas, Bidang Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Aparatur menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana kerja Bidang Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Aparatur dengan mempedomani Renstra Badan;
- b. Penyusunan dan pelaksanaan standar operasional prosedur di Bidang Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Aparatur;
- c. Penyusunan dan pengolahan bahan dan data dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan program Bidang;
- d. Penyusunan petunjuk teknis dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang;
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bidang ini dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Aparatur dan membawahi 3 (tiga) Sub Bidang, yaitu :

1) Sub Bidang Pembinaan Aparatur,

Dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang Pembinaan Aparatur, dengan tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Tugas : Melakukan Penyiapan Bahan untuk Penerapan dan Pendokumentasian Peraturan Perundang - undangan di bidang

kepegawaian dan penegakan disiplin pegawai, Penilaian kinerja aparatur sipil negara, Bimbingan dan konseling bagi aparatur sipil negara serta Pengelolaan Administrasi lainnya..

b. Fungsi dari Sub Bidang Pembinaan Aparatur :

- a) Pelaksanaan program kegiatan penegakkan disiplin aparatur sipil negara dalam bentuk pembinaan dan pengawasan bagi aparatur sipil negara berdasarkan perundang - undangan di bidang kepegawaian.
- b) Pelaksanaan program kegiatan pengelolaan sasaran kerja pegawai,
- c) Pelaksanaan program kegiatan penyelesaian kasus pelanggaran disiplin aparatur sipil negara,
- d) Pelaksanaan program kegiatan bimbingan dan konseling bagi aparatur sipil negara,
- e) Pelaksanaan program kegiatan penyiapan administrasi terkait pembinaan pegawai,
- f) Pelaksanaan tugas kedinansan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

2) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi dan Kesejahteraan,

Dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi dan Kesejahteraan, dengan tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Tugas : Menyelenggarakan Perencanaan Program Pengembangan Kompetensi dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara.

b. Fungsi dari Sub Bidang Pengembangan Kompetensi dan Kesejahteraan :

- a) Pelaksanaan Program Kegiatan Pengelolaan Kartu Identitas Pegawai dan Kartu Lainnya sesuai Aturan Perundang-undangan yang berlaku;
- b) Pelaksanaan Program Kegiatan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- c) Pelaksanaan Program Kegiatan Pengelolaan Penghargaan Satya Lencana Karya Satya dan Penghargaan Lainnya sesuai aturan Perundang-undangan yang berlaku;

- d) Pelaksanaan Program Kegiatan Pembekalan bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan Memasuki Purna Tugas;
 - e) Pelaksanaan Program Kegiatan Peningkatan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara; dan
 - f) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan
- 3) Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan,

Dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan dengan Tugas dan Fungsi sebagai berikut :

- a. Tugas : Melaksanakan penyusunan dan analisis kebutuhan diklat bagi aparatur sipil negara, Seleksi dan pengiriman pegawai negeri sipil untuk tugas belajar dan ijin belajar, Pengelolaan dan fasilitasi pendidikan dan pelatihan perjenjangan/kepemimpinan, teknis dan fungsional, Pelaksanaan dan fasilitas seminar, bimbingan teknis, workshop dan sejenisnya, Evaluasi dan monitoring pelaksanaan program diklat bagi aparatur sipil negara dalam rangka pengembangan kompetensi.
- b. Fungsi dari Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan, adalah :
 - a) Pelaksanaan program kegiatan penyusunan dan analisis kebutuhan diklat teknis dan fungsional bagi aparatur sipil negara,
 - b) Pelaksanaan program kegiatan pengelolaan diklat teknis fungsional aparatur sipil negara,
 - c) Pelaksanaan fasilitas dan kerjasama diklat teknis fungsional aparatur sipil negara, diklat penjenjangan dan fasilitasi lainnya,
 - d) Pelaksanaan program kegiatan seleksi dan pengiriman aparatur sipil negara untuk mengikuti tugas belajar dan pengelolaan izin belajar bagi aparatur sipil negara,
 - e) Pelaksanaan program kegiatan evaluasi dan monitoring pelaksanaan diklat,

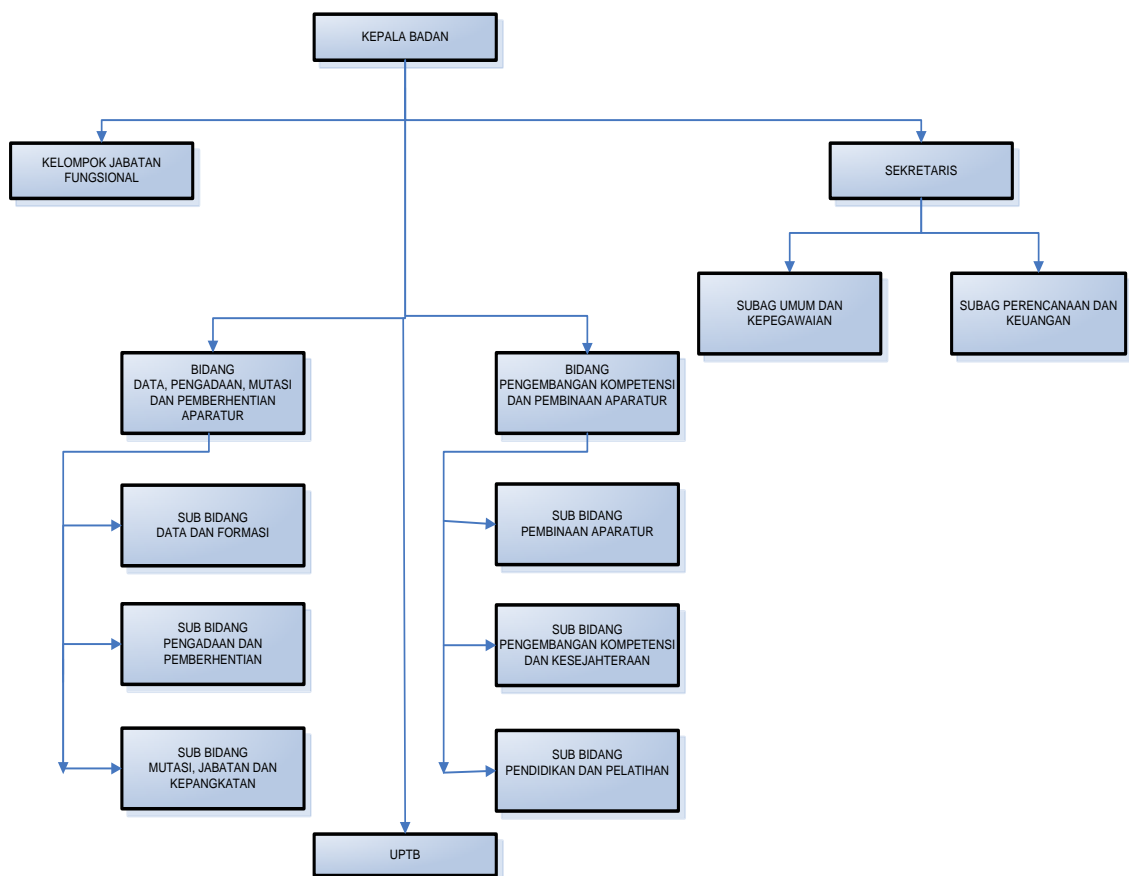
- f) Pelaksanaan dan fasilitas program pendidikan kedinasan,
- g) Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

5. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi telah diisi oleh 1 (satu) orang Tenaga Pranata Komputer.

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tergambar dalam bagan sebagaimana gambar berikut ini:

Gambar 2.1
Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi



II.2. Sumber Daya

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi serta pencapaian tujuan organisasi, sumber daya yang dimiliki BKPSDM Kota Bukittinggi mencakup sumber daya manusia dan asset yang masih operasional.

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia pada BKPSDM sebagai *human capital* dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi BKPSDM sebanyak 74 orang, dengan jumlah dan distribusi dalam data terpilah disajikan sebagai berikut :

a) Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Gender

Tabel 2.2
Komposisi Pegawai Berdasarkan Gender

No	Gender	Jumlah	%
1	Laki-laki	30	40,6
2	Perempuan	44	59,4
Jumlah		74	100

Pada tahun 2017 dari sisi gender pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi didominasi oleh pegawai perempuan, yaitu sebanyak 59,4% atau 44 orang. Dari segi jabatan pun, level pimpinan setara eselon II, 1 (satu) orang diisi oleh perempuan. Sedangkan eselon IV, 4 (empat) orang diisi oleh perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesempatan perempuan berpotensi untuk memangku suatu jabatan semakin terbuka, dengan catatan tetap harus mengacu pada kompetensi yang dimiliki.

b) Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Tingkat Pendidikan :

Tabel 2.3
Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	%
1	S2	5	6,8
2	S1	50	67,6
3	D3	9	12,2
4	SLTA	10	13,4
Jumlah		74	100

Tingkat pendidikan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi didominasi oleh Strata 1 yaitu sebesar 67,6 % dan SLTA sebesar 13,4 %. Sedangkan S3, serta SD dan SMP tidak ada.

c) Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Golongan :

Tabel 2.4
Komposisi Pegawai Menurut Golongan

No	Golongan	Jumlah	%
1	I	0	0
2	II	4	5,4
3	III	57	77,0
4	IV	13	17,6
Jumlah		74	100

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi didominasi pegawai golongan III, yaitu sebesar 77,0 % dari total pegawai, sedangkan golongan II sebesar 5,4 %, golongan IV sebesar 17,6 % dan tidak ada golongan I.

2. Aset/Modal

Sarana dan prasarana yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi saat ini yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masih belum memadai. Terutama adalah prasarana kantor, dimana hingga saat ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi belum memiliki gedung kantor sendiri. Kantor yang ditempati saat ini merupakan aset di bawah pengelolaan Sekretariat Daerah.

Ke depannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi perlu kiranya merencanakan untuk membangun gedung kantor sendiri dalam upaya meningkatkan pelayanan dan manajemen kepegawaian serta terintegrasi dengan sarana Diklat.

Sarana lain berupa meubelair, kendaraan dan perlengkapan/peralatan kantor lainnya atau aset yang ada saat ini untuk menunjang pelaksanaan tugas adalah sebagaimana terlampir.

Tabel 2.5
Daftar Aset BKPSDM Kota Bukittinggi

No	Nama Barang	Satuan	Volume / Jumlah
1	Tanah Diklat (Pusdiklat)	M ²	40.000
2	Portable Generating Set	Unit	6
3	Pompa Tangan	Unit	2
4	Kendaraan Roda 4	Unit	4
5	Kendaraan Roda 2	Unit	7
6	Mesin Tik Manual Portable	Buah	4
7	Mesin Tik Listrik Portable	Buah	2
8	Rak Besi/Metal	Unit	1
9	Filling Besi/Metal	Set	8
10	Lemari Sorok	Buah	11
11	Mesin Penghancur Kertas	Unit	1
13	Papan Pengumuman	Buah	1
14	Whiteboard	Buah	1
15	Mesin Absensi	Buah	1
16	Overhead Projector	Unit	3
17	Tempat Tidur Kayu (Lengkap)	Buah	54
18	Meja Tulis	Buah	53
19	Meja Makan	Buah	106
20	Meja Sekolah/Belajar	Buah	40
21	Kursi Tamu	Set	5
22	Kursi Bertangan	Buah	83
23	Kursi Putar Besar	Buah	39
24	Kursi Belajar/Bangku Sekolah	Buah	134
25	Meja Komputer	Buah	1
26	Kasur	Buah	53
27	Bantal	Buah	66
28	Selimut Wol	Buah	63
29	Sepre	Buah	97
30	Tikar	Buah	1
31	Lemari Pakaian	Buah	42
32	Jam Mekanis/Dinding	Buah	5
33	Mesin Potong Rumput	Buah	3
34	AC Unit	Unit	3
35	Kipas Angin	Unit	2
36	Rak piring	Buah	1
37	Televisi	Unit	3
38	Cassete Recorder	Unit	1
39	Sound System (Power Mixer)	Unit	5
40	Wireless	Unit	1
41	Megaphone	Buah	1
42	Microphone	Buah	3
43	Microphone Floor Stand	Buah	5
44	Unit Power Supply	Unit	26
45	Tustel/Kamera	Buah	1

No	Nama Barang	Satuan	Volume / Jumlah
46	Gambar Presiden/Wakil Presiden	Set	1
47	Tangga Alumunium	Set	1
48	Dispenser	Buah	1
49	Handy Cam	Unit	1
50	Gorden	M	1316,5
51	Closed Circuit Television (CCTV)	Unit	1
52	Komputer Mainframe	Unit	1
53	Komputer/PC Unit	Unit	26
54	Laptop	Unit	25
55	Monitor	Unit	6
56	Printer	Unit	27
57	Scanner	Unit	3
58	Hardisk External	Buah	2
59	CD/DVD Exterbal	Buah	1
60	Server	Unit	1
61	Router	Unit	1
62	Hub	Unit	1
63	Jaringan Local Area Network (LAN)	Area	1
64	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	Buah	1
65	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	Buah	5
66	Lemari Arsip untuk Arsip Dinamis	Buah	13
67	Automatic Voltage Regulator	unit	1
68	Mesin Faximile	Set	1
69	Bangunan Gedung Tempat Pendidikan Permanen (Pusdiklat)	M ²	697
70	Buku Perpustakaan (Hukum)	Buah	23
71	Alat Musik/Band : Keyboard Orgen	Unit	1

3. Unit Usaha

Unit usaha yang dijalankan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi saat ini adalah penyewaan ruang belajar dan penginapan yang berlokasi di Jalan By Pass Gulai Bancah Kota Bukittinggi. Penyewaan Gedung eks Pusido ini terkait dengan pengelolaan aset Eks Pusido yang diserahkan dibawah pengawasan BKPSDM Kota Bukittinggi. Komplek gedung diklat eks. Pusido ini juga digunakan sendiri oleh BKPSDM dalam penyelenggaraan diklat yang menjadi kegiatan rutin di BKPSDM Kota Bukittinggi. Unit usaha penyewaan gedung diklat dan penginapan ini berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 9 Tahun 2012 tentang Retribusi Pemakaian Kekayaan Daerah ditargetkan sebagai penyumbang PAD Kota Bukittinggi, adapun target dan realisasi dari unit usaha ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.6

Target dan Realisasi Unit Usaha pada BKD Kota Bukittinggi

No.	Tahun	Target	Realisasi	(%)
1	2014	25.000.000,-	33.475.000,-	134%
2	2015	25.000.000,-	31.920.000,-	128%
3	2016	25.000.000,-	40.000.000,-	160%
4	2017	30.000.000,-	42.150.000,-	140,50%

Dari tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa dari unit usaha yang dikelola BKPSDM Kota Bukittinggi telah memberikan kontribusi yang cukup baik bagi PAD Kota Bukittinggi. Namun dengan adanya rencana Pembangunan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bukittinggi yang akan dimulai pelaksanaannya pada tahun 2018, untuk lokasi bangunan tersebut telah ditetapkan berlokasi di jalan By Pass Gulai Bancha pada Gedung eks Pusido, sehingga kedepannya untuk aset/modal BKPSDM Kota Bukittinggi akan mengalami pengurangan bahkan unit usaha yang selama ini ikut memberi masukan bagi Pendapatan Asli Daerah melalui penyewaan gedung diklat dan penginapan akan menjadi hilang atau ditiadakan.

II.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Kinerja pelayanan pada BKPSDM atau BKD Kota Bukittinggi tahun 2010-2015 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.7

Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Persentase Pegawai yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kedinasan sudah berdasarkan Need Assesment Analisis		70%	80%	90%	100%		85%	90%	100%	100%		121%	113%	111%	100%

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2	Persentase Peningkatan Rasio Pegawai Mengikuti Diklat Setiap Tahun		20%	30%	35%	40%		32%	35%	40%	45%		160%	117%	114%	113%
3	Persentase pegawai yang direkrut dan ditempatkan sesuai formasi		75%	80%	90%	100%		81%	90%	100%	100%		108%	113%	111%	100%
4	Persentase penempatan pejabat struktural/ fungsional sesuai kompetensi jabatan		70%	80%	90%	100%		100%	100%	100%	100%		143%	125%	111%	100%
5	Persentase administrasi kepegawaian dikelola berbasis Informasi Teknologi		65%	75%	90%	100%		70%	90%	100%	100%		108%	120%	111%	100%
6	Persentase penjatuhan hukuman disiplin/punishment		18%	15%	10%	5%		15%	10%	5%	4%		83%	67%	50%	80%
7	Persentase pemberian penghargaan/ reward		50%	60%	70%	80%		100%	100%	100%	100%		200%	167%	143%	125%

Berdasarkan tabel di atas, pada periode Renstra sebelumnya yaitu tahun 2010-2015, kinerja pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah telah menunjukkan hasil yang cukup baik, yang ditandai dari 7 (tujuh) indikator yang telah ditetapkan, dapat memenuhi target bahkan ada melebihi target.

Untuk pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, tentunya perlu didukung dengan ketersediaan dana. Untuk melihat pencapaian kinerja anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dapat dilihat pada tabel 2.8 berikut :

Tabel 2.8
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Perangkat Daerah

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
Urusan Kepegawaian	9.237.262.105	7.368.917.835	7.514.947.080	6.611.572.365	5.998.558.970	6.435.924.600	4.636.107.292	5.367.616.015	5.230.348.091	5.095.787.139	70%	63%	71%	79%	85%	-54%	-0,263
Belanja Langsung	9.237.262.105	7.368.917.835	7.514.947.080	6.611.572.365	5.998.558.970	6.435.924.600	4.636.107.292	5.367.616.015	5.230.348.091	5.095.787.139	70%	63%	71%	79%	85%	-54%	-26%

Dari hasil pelaksanaan Renstra periode sebelumnya dapat dilihat bahwa pencapaian realisasi anggaran dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi menunjukkan hasil yang fluktuatif namun tetap memperlihatkan peningkatan serapan anggaran. Pada tahun 2010 serapan anggaran mencapai 70%, tahun 2011 capaian sebesar 63% terjadi penurunan, tahun 2012 serapan anggaran 71%, tahun 2013 realisasi anggaran 79%, tahun 2014 sebesar 85% namun ditahun terakhir serapan sebesar 84%. Hal ini terjadi karena beberapa kegiatan yang dilaksanakan terkait dengan regulasi dan kebijakan yang memerlukan koordinasi intensif baik intern maupun dengan instansi vertikal sehingga anggaran yang disediakan tidak sepenuhnya dapat diserap.

Sedangkan rata-rata pertumbuhan dari anggaran dan realisasi pendanaan perangkat daerah menunjukkan hasil minus yaitu 54% dan 26%, yang menunjukkan pertumbuhan anggaran mengalami penurunan setiap tahunnya. Demikian juga dengan pertumbuhan realisasi terjadi penurunan rata-rata pertumbuhannya. Artinya dana yang disediakan untuk mengelola program dan kegiatan pada BKPSDM Kota Bukittinggi mengalami penurunan atau pengurangan setiap tahunnya.

Namun demikian rendahnya serapan anggaran tersebut tidak mempengaruhi kinerja pelayanan yang diberikan oleh BKPSDM Kota Bukittinggi karena sebagaimana tertuang pada tabel 2.7, kinerja pelayanan yang dilaksanakan pada periode renstra sebelumnya telah menunjukkan hasil yang baik dan memenuhi target.

II.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Kebijakan nasional terkait dengan manajemen dan administrasi kepegawaian serta pengembangan sumber daya aparatur ditelaah mulai dari kebijakan pengembangan aparatur yang dimuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019, Rencana Strategi Badan Kepegawaian Negara (Renstra BKN) Tahun 2015-2019, Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Renstra KEMENPANRB) serta Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021. Telaahan masing-masing kebijakan dipaparkan sebagai berikut :

1. RPJMN Tahun 2015-2019

Dalam RPJMN 2015-2019 tahapan pembangunan aparatur negara diarahkan pada peningkatan profesionalisme aparatur negara yang mampu mendukung pembangunan nasional. Rumusan sembilan agenda prioritas dalam NAWACITA, pada agenda kedua menyatakan bahwa **Pemerintah membangun tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, efektif, demokratis dan terpercaya**. Pemerintah secara konsisten akan menjalankan agenda reformasi birokrasi secara berkelanjutan dengan restrukturisasi kelembagaan, perbaikan kualitas pelayanan publik, meningkatkan kompetensi aparatur, memperkuat monitoring dan supervisi atas kinerja pelayanan publik serta membuka ruang partisipasi publik melalui *citizen charter*.

Aspek SDM aparatur didalam isu kelembagaan mencakup jumlah dan kualitas yang meliputi, pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). Arah kebijakan dan strategi penguatan kerangka kelembagaan yang berkaitan dengan aparatur negara yang profesional, berintegritas dan berkinerja tinggi.

Disamping itu juga ditetapkan penyempurnaan dan peningkatan kualitas Reformasi Birokrasi Nasional (RBN) melalui implementasi Undang-undang ASN secara konsisten pada seluruh instansi pemerintah, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Melalui agenda pembangunan nasional ditetapkan arah kebijakan dan strategi yang salah satunya adalah penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif, berbasis merit, dan ICT; penguatan sistem dan kualitas penyelenggaraan diklat; penerapan sistem promosi, secara terbuka, kompetitif, dan berbasis kompetensi didukung oleh efektifnya KASN (Komisi Aparatur Sipil Negara); penerapan sistem manajemen kinerja pegawai; dan penguatan sistem informasi kepegawaian nasional.

Pencapaian tujuan bernegara harus didukung oleh SDM Aparatur yang professional, berintegritas, jujur, berkinerja tinggi dan akuntabel, sehingga mampu merespon dengan cepat dan tepat terhadap perubahan lingkungan strategis yang berorientasi kepada masyarakat. Selain itu Reformasi Birokrasi ditujukan untuk penyempurnaan sistem manajemen ASN yang dapat memacu peningkatan profesionalisme, integritas, jujur, berkinerja tinggi, netral, akuntabel dan sejahtera yang dapat memacu produktivitas kinerja aparatur.

2. Renstra BKN Tahun 2015-2019

Dalam Rencana Strategis BKN 2015-2019 dinyatakan bahwa Visi BKN adalah: **“Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Professional dan Bermartabat Tahun 2025”**.

Adapun misi yang diemban oleh BKN Tahun 2015-2019 adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pelayanan kepegawaian.
2. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian.
3. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem peraturan Perundang-undangan, Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai.
4. Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN.

Tujuan yang ingin dicapai terkait Visi dan Misi yang telah ditetapkan di atas adalah:

1. Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang moderen dengan melakukan Pembinaan dan Penyelenggaraan Manajemen ASN secara Nasional.
2. Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian.
3. Mewujudkan Manajemen Internal yang Efektif, Efisien dan Akuntabel.

Sedangkan sasaran strategis BKN dalam rangka mewujudkan visi, melaksanakan misi dan mencapai tujuan adalah : Meningkatkan Profesionalisme ASN.

3. Renstra Kementerian PANRB Tahun 2015-2019

Untuk lebih menajamkan Visi dan Misi RPJMN dan mengimplementasikan Nawacita yang terkandung dalam Visi dan Misi tersebut, KemenPANRB merumuskan Visi Tahun 2015-2019, sebagai berikut; **“Mewujudkan Aparatur Negara yang**

Berkeperibadian, Bersih dan Kompeten untuk mencapai Kualitas Pelayanan Publik yang Berkinerja Tinggi”.

Misi yang diemban oleh Kementerian PANRB Tahun 2015-2019 adalah :

1. Mengembangkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan.
2. Membangun SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif.
3. Menciptakan Pemerintahan yang Efektif dan Efisien.
4. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi.

Tujuan yang ingin dicapai oleh Kementerian PANRB Tahun 2015-2019 berdasarkan Visi dan Misi yang telah ditetapkan adalah:

1. Terwujudnya Pemerintahan yang Efektif dan Efisien;
2. Terwujudnya SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif;
3. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih, Akuntabel dan Berkinerja Tinggi;
4. Terwujudnya Pelayanan Publik yang Baik dan Berkualitas;
5. Terwujudnya Aparatur Kementerian PANRB yang Profesional dan Berkinerja Tinggi.

Dari tujuan yang telah ditetapkan di atas, selanjutnya dijabarkan lebih lanjut ke dalam sasaran-sasaran yang akan dicapai setiap tahunnya oleh Kementerian PANRB, sebagai berikut:

Tujuan 1, Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien, dicapai dengan peningkatan efektivitas pelaksanaan reformasi birokrasi di semua K/L/provinsi/kabupaten/kota yang ditandai dengan diperolehnya nilai indeks RB yang “Baik”, yaitu dalam kategori nilai B ke atas. Selain itu, didukung pula dengan tingginya tingkat persepsi masyarakat terhadap program Reformasi Birokrasi yang sedang dijalankan oleh semua lembaga Pemerintah. Pemerintahan yang efisien juga harus dapat diwujudkan dalam struktur kelembagaan dan tata laksana yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses. Kualitas ketatalaksanaan lembaga pemerintahan perlu ditingkatkan dengan diterapkannya teknologi informasi dan komunikasi, yang akan mengefisienkan operasionalisasi pemerintahan.

Tujuan 2, Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif, tercapai dengan diwujudkannya sasaran SDM Aparatur yang kompeten ditandai dengan telah diterapkannya pengisian jabatan yang sesuai dengan standar kompetensi yang diperlukan, serta diterapkannya pengembangan kompetensi bagi ASN minimal 12 hari kerja dalam 1 tahun. Demikian pula dalam hal kompetisi, dimana setiap lembaga pemerintah harus dapat menciptakan SDM Aparatur yang mampu menunjukkan kinerjanya melalui penerapan sistem penilaian kinerja yang baik dan mampu bersaing dalam mengisi posisi JPT yang lowong secara terbuka.

Tujuan 3, Terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi, dicapai antara lain dengan tercapainya sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja yang ditandai dengan indikator kinerja membaiknya nilai akuntabilitas kinerja instansi rata-rata secara nasional, dan meningkatnya penerapan sistem integritas oleh seluruh instansi pemerintah. Hal ini ditandai dengan meningkatnya skor integritas secara nasional, besarnya persentase IP yang penerapan sistem integritasnya sudah Baik, serta besarnya persentase IP yang satu atau lebih unit kerja telah memperoleh predikat WBK/WBBM.

Tujuan 4, Terwujudnya pelayanan publik yang baik dan berkualitas, dicapai antara lain dengan tercapainya sasaran peningkatan kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Pencapaian sasaran Meningkatnya kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik ditandai dengan indikator semakin banyaknya IP yang inovasinya mendapatkan pengakuan secara internasional. Sedangkan sasaran Meningkatnya kualitas pelayanan publik diukur dengan indikator nilai indeks pelayanan publik secara nasional.

Tujuan 5, Terwujudnya Aparatur Kementerian PANRB yang profesional dan berkinerja tinggi, dicapai dengan pencapaian sasaran Terwujudnya Kementerian PANRB yang efektif dan efisien, Terwujudnya Kementerian PANRB yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi, serta sasaran Terwujudnya pelayanan publik Kementerian PANRB yang berkualitas. Pencapaian sasaran Kementerian PANRB yang efektif dan efisien diukur dengan indikator Nilai RB Baik, tingkat efektivitas organisasi, dan besarnya persentase penempatan pegawai yang sesuai dengan persyaratan jabatan. Sasaran Terwujudnya Kementerian PANRB yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi diukur dengan indikator diperolehnya predikat WTP dari opini BPK, dan nilai akuntabilitas

kinerja kementerian yang Baik. Terhadap sasaran yang ketiga, Terwujudnya pelayanan publik Kementerian PANRB yang berkualitas, diukur dengan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang dilakukan oleh Kementerian PANRB.

4. Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat

Dalam rangka pelaksanaan Manajemen Kepegawaian Daerah oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat berdasarkan kewenangan daerah dibidang kepegawaian, agar terarah dan terfokus pada hasil yang ingin dicapai supaya tercipta kesamaan pandangan dan partisipasi melalui perumusan, masukan, saran, aspirasi dan inspirasi seluruh bidang-bidang, disusun rumusan Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Rumusan Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat mencerminkan apa yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Daerah selama kurun waktu 2016 – 2021 adalah:

”MENJADI PENGELOLA MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DAERAH YANG PROFESIONAL”

Makna pokok yang terkandung dalam visi di atas adalah:

- a. Pengelola adalah orang yang mengendalikan, menyelenggarakan pemerintahan dan sebagainya;
- b. Manajemen kepegawaian adalah proses tertentu dibidang kepegawaian yang mencakup kegiatan-kegiatan penerimaan, penempatan, penggajian, promosi, penilaian kinerja, dan pemberhentian pegawai di lingkungan instansi pemerintah;
- c. 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.

Visi tersebut di atas merupakan kebutuhan bagi SKPD Badan Kepegawaian Daerah yang merupakan SKPD penunjang dan juga dipandang perlu untuk meningkatkan pelayanan bagi publik. Pada saat sekarang permasalahan tatanan

pelayanan publik menjadi tolak ukur keberhasilan instansi dengan mengembangkan seluruh potensi pembangunan di daerah.

Selaras dengan Visi yang telah ditetapkan, Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat merupakan langkah-langkah konkrit yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan pelaksanaan Manajemen Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yaitu :

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

Secara khusus berdasarkan kewenangan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat di bidang kepegawaian, tujuan dan sasaran yang akan dicapai dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut :

Misi pertama, Meningkatkan aparatur pemerintah yang profesional dan berdisiplin,

- Tujuan :
1. Meningkatkan profesionalitas aparatur pemerintah,
 2. Terwujudnya SDM aparatur yang disiplin.

- Sasaran :
1. Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur,
 2. Meningkatnya disiplin aparatur.

Misi kedua, Mewujudkan pelayanan kepegawaian yang prima :

- Tujuan :
- Mewujudkan penyelenggaraan pelayanan yang baik,

- Sasaran :
1. Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian,
 2. Meningkatnya kualitas data dan informasi kepegawaian.

Misi ketiga, Mewujudkan tata kelola pemerintahan (pada BKD) yang baik,

- Tujuan :
- Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik,

- Sasaran :
- Meningkatnya dukungan tata kelola.

Terkait dengan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Kota Bukittinggi, tidak terdapat faktor-faktor yang dapat berimplikasi sebagai tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan pada BKPSDM Kota Bukittinggi, hal ini dikarenakan sesuai tugas dan fungsinya BKPSDM Kota Bukittinggi melaksanakan urusan pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur sipil daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk melihat tantangan dan peluang dalam pengembangan pelayanan perangkat daerah, maka akan diuraikan faktor-faktor apa saja yang menjadi kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh BKPSDM Kota Bukittinggi.

a. Kekuatan :

Kekuatan internal yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi diantaranya adalah :

1. Komitmen pimpinan dalam penegakan disiplin dan penghargaan atas kinerja Aparatur;
2. Kewenangan perumusan kebijakan bidang kepegawaian;
3. Motivasi dan dedikasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi;
4. Kewenangan pembinaan dan pengembangan sumber daya Aparatur;
5. Ketersediaan dana untuk peningkatan kompetensi Aparatur.

b. Kelemahan :

Kelemahan internal yang terdapat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi diantaranya adalah :

1. Belum optimalnya penerapan teknologi informasi (IT);
2. Terbatasnya SDM aparatur dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

Ditinjau dari faktor Sumber Daya Manusia, aparatur yang ada pada BKPSDM Kota Bukittinggi masih belum mencukupi dalam mengelola manajemen dan administrasi kepegawaian bagi \pm 2.800 ASN dilingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi.

3. Masih rendahnya kinerja aparatur,
4. Sarana dan prasarana penunjang kinerja Aparatur belum memadai;

Dari faktor internal yang terdapat pada BKPSDM Kota Bukittinggi, maka peluang dan tantangan dalam pengembangan pelayanan sesuai fungsinya sebagai pengelola manajemen kepegawaian adalah sebagai berikut :

a) Tantangan :

1. Peraturan dan kebijakan di Bidang Kepegawaian yang sering berubah;
2. Restrukturisasi kelembagaan perangkat daerah menuntut SDM Aparatur yang berkualitas;
3. Tuntutan untuk memberikan pelayanan yang semakin baik dan berkualitas;
4. Belum tersedianya gedung kantor BKPSDM dan gedung tempat pelaksanaan diklat yang representatif, sehingga pelayanan yang diberikan kurang optimal karena keterbatasan sarana dan prasarana;

b) Peluang :

Sedangkan peluang yang teridentifikasi untuk pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kemudahan dalam melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait baik pemerintah pusat maupun regional;
2. Regulasi yang menuntut sistem penerimaan dan penempatan SDM Aparatur berdasarkan pada analisis kebutuhan dan kompetensi yang diperlukan;
3. Perkembangan IPTEK yang pesat, dukungan SDM yang kompeten dapat lebih mempercepat peningkatan kinerja pada era globalisasi;
4. Kesempatan untuk meningkatkan kompetensi;
5. Dukungan kerjasama dengan berbagai pihak.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

III.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM Kota Bukittinggi

Bagian ini mengemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Identifikasi permasalahan didasarkan pada hasil identifikasi dan analisis gambaran pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi sebagaimana telah dikemukakan pada bab sebelumnya, yaitu :

a. Bidang Data, Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Aparatur :

- Belum meratanya jumlah dan kualitas PNS,
- Penempatan dalam jabatan belum seluruhnya sesuai dengan latar belakang pendidikan,
- Belum optimalnya penggunaan Teknologi dalam memberikan layanan kepegawaian,

b. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Aparatur :

- Penerapan Anjab dan ABK belum sepenuhnya dapat dilaksanakan,
- Belum optimalnya penerapan manajemen kepegawaian,
- Masih rendahnya Kompetensi SDM Aparatur,
- Masih rendahnya Kinerja ASN,
- Belum maksimalnya penerapan sistem reward dan punishment,

c. Sekretariat :

- Anggaran yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuhan,
- Terbatasnya personil yang memiliki sertifikat Pengadaan Barang dan Jasa,

- Belum tersedianya gedung kantor, fasilitas diklat, sarana dan prasarana yang representatif untuk tugas dan fungsi BKPSDM secara optimal.

III.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Walikota dan Wakil Walikota Terpilih

Dengan telah terpilih dan dilantiknya Walikota Bukittinggi dan Wakil Walikota Bukittinggi periode 2016-2021, pada tanggal 17 Februari 2016, berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 131.13-616 Tahun 2016 tanggal 12 Februari 2016, tentang Pengangkatan Walikota Bukittinggi Provinsi Sumatera Barat maka Visi Misi kepala Daerah terpilih tersebut selanjutnya dijabarkan dalam dokumen perencanaan lima tahun daerah dengan mempertimbangkan potensi, kondisi, dan memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Bukittinggi tahun 2006-2025. Visi dan Misi tersebut dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021, yaitu:

“Terwujudnya Bukittinggi Kota Tujuan Pariwisata, Pendidikan, Kesehatan, Perdagangan Dan Jasa, Berlandaskan Nilai Agama Dan Budaya”

Makna yang terkandung dalam Visi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bukittinggi kota tujuan pariwisata mempunyai makna bahwa Bukittinggi merupakan salah satu sentral wisata di wilayah Indonesia bagian barat yang disemangati dengan budaya yang bermartabat, masyarakat yang religius, kegiatan perdagangan yang maju, alam yang indah, kuliner yang berkelas, tertata, bersih dan sehat.
2. Bukittinggi kota pendidikan mengandung makna bahwa Bukittinggi mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai daya saing yang tinggi.
3. Bukittinggi kota kesehatan mengandung makna bahwa masyarakat kota Bukittinggi mempunyai derajat kesehatan yang tinggi dan sentra pelayanan kesehatan daerah sekitarnya
4. Bukittinggi kota perdagangan dan jasa mengandung makna bahwa semua pelaku ekonomi mempunyai jiwa kewirausahaan yang berdaya saing tinggi

5. Bukittinggi sebagai kota yang berlandaskan nilai-nilai agama mengandung makna bahwa masyarakat Bukittinggi menjadikan agama sebagai landasan dalam tata-tatanan kehidupan bermasyarakat dan berusaha.
6. Bukittinggi sebagai kota yang beradat dan berbudaya mengandung makna dalam menjalankan kehidupan sehari-hari berdasarkan filosofi Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah.

Sedangkan Misi yang disusun dalam rangka mengimplementasikan langkah-langkah yang akan dilakukan dalam mewujudkan visi pembangunan daerah. Misi pembangunan jangka menengah daerah tahun 2016-2021 ditetapkan sejalan dengan RPJPD Kota Bukittinggi. Ada 5 Misi yang telah ditetapkan sebagai perwujudan dan penjabaran dari Visi. Adapun Misi dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan dan memberdayakan partisipasi berbagai potensi pemangku kepentingan (Pemerintah, Dunia Usaha dan Masyarakat).
2. Meningkatkan kinerja Pemerintahan secara profesional, transparan, akuntabel dan mempunyai jiwa kewirausahaan.
3. Meningkatkan pembangunan, penataan dan pengelolaan Sarana dan Prasarana secara terpadu dan berwawasan lingkungan.
4. Mengembangkan sistem ekonomi perkotaan secara lebih berdaya guna.
5. Meningkatkan kualitas pelayanan pariwisata, pendidikan, kesehatan, perdagangan dan jasa serta kesejahteraan sosial masyarakat.

Setelah rangkaian proses tersebut di atas, perubahan Renstra BKPSDM Kota Bukittinggi ini disesuaikan dengan dokumen RPJMD Kota Bukittinggi yang telah disahkan. Sebagaimana tujuan penyusunan Renstra ini adalah untuk mempercepat pencapaian Visi dan Misi Kota Bukittinggi dibidang kepegawaian, maka nantinya program dan kegiatan yang disusun dalam Renstra ini mengacu pada tujuan tersebut.

Sinkronisasi Renstra BKPSDM Kota Bukittinggi dengan RPJMD Kota Bukittinggi, menggunakan teknik *top down*, dengan cara mengadopsi Misi Pemerintah Kota Bukittinggi terkait urusan kepegawaian yang ingin diwujudkan untuk mencapai Visi yang telah ditetapkan. Dalam tahap sinkronisasi ini nantinya akan dilakukan

penyesuaian-penyesuaian, penekanan dan penajaman pada bagian-bagian (program-program) yang ingin ditonjolkan.

III.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Instansi Vertikal

Telaahan terhadap Renstra Kementerian/Lembaga dan Instansi Vertikal bertujuan untuk mengidentifikasi potensi, peluang dan tantangan pelayanan sebagai masukan penting dalam perumusan isu-isu strategis dan pilihan/kebijakan strategis dalam Renstra Perangkat Daerah. Telaah ini merupakan proses penting untuk harmonisasi dan sinergi antara Renstra SKPD dengan Renstra K/L dan Renstra Provinsi serta mencegah tumpang tindih program dan kegiatan antara pemerintah atau K/L dengan provinsi/kabupaten/kota.

Terkait dengan pelayanan BKPSDM Kota Bukittinggi yang mempengaruhi permasalahan pelayanan perangkat daerah ditinjau dari Renstra Kementerian/Lembaga atau instansi vertikal lainnya adalah sebagai berikut :

- Sebagaimana diuraikan pada Bab 2, bahwa dalam RPJMN 2015-2019 tahapan pembangunan aparatur negara diarahkan pada *peningkatan profesionalisme aparatur negara* yang mampu mendukung pembangunan nasional dan pencapaian tujuan bernegara harus didukung oleh *SDM Aparatur yang professional, berintegritas, jujur, berkinerja tinggi dan akuntabel*, sehingga mampu merespon dengan cepat dan tepat terhadap perubahan lingkungan strategis yang berorientasi kepada masyarakat. Sedangkan kondisi yang ada pada BKPSDM Kota Bukittinggi saat ini adalah belum optimalnya kapasitas dan manajemen aparatur. Adapun faktor penghambat dari kondisi ini antara lain keterbatasan sarana, prasarana, jumlah personil dan ketersediaan dana. Sedangkan faktor pendorong adalah adanya komitmen dari pimpinan untuk peningkatan kapasitas dan manajemen aparatur.
- Selanjutnya dari Sasaran yang tertuang dalam Renstra KemenPAN & RB 2015-2019 yaitu *Terwujudnya SDM Aparatur yang Kompeten*. Sedangkan permasalahan pelayanan yang dihadapi oleh BKPSDM Kota Bukittinggi adalah belum optimalnya upaya-upaya dalam mewujudkan ASN yang Kompeten, faktor penghambat dari kondisi ini antara lain keterbatasan sarana, prasarana dan ketersediaan dana.

Sedangkan faktor pendorong adalah adanya komitmen dari pimpinan untuk peningkatan kompetensi ASN.

- Dalam Renstra BKN 2015-2019, sasaran yang ingin diwujudkan adalah *Meningkatnya Profesionalisme ASN*. Sedangkan permasalahan pelayanan yang ditemui pada BKPSDM Kota Bukittinggi adalah belum optimalnya kinerja ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Faktor penghambat dari permasalahan tersebut adalah kurangnya kesadaran dan motivasi ASN dalam melaksanakan tugas disamping keinginan untuk meningkatkan kompetensinya juga rendah. Adapun faktor pendorong dalam upaya peningkatan profesionalisme ASN adalah adanya dukungan dan komitmen dari pimpinan untuk peningkatan kompetensi ASN.
- Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat menuangkan sasaran yang akan dicapai dalam pencapaian visi dan misinya antara lain :

Tabel – 3.1

Telaahan Sasaran Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat dengan Permasalahan
Pelayanan Perangkat Daerah

Sasaran dalam Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat	Permasalahan Pelayanan BKPSDM Kota Bukittinggi	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
Meningkatnya kapasitas dan manajemen aparatur	Belum Optimalnya Kapasitas dan Manajemen Aparatur	Keterbatasan Sarana, Prasarana, Jumlah Personil dan ketersediaan dana	Adanya Komitmen Pimpinan
Terwujudnya SDM aparatur yang disiplin	Masih rendahnya disiplin ASN	Rendahnya kesadaran ASN	Adanya regulasi terkait disiplin ASN
Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Belum Optimalnya Pelayanan Kepegawaian	Keterbatasan Sarana dan Prasarana	Adanya Komitmen Pimpinan untuk peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian
Meningkatnya kualitas data dan informasi kepegawaian	Belum Optimalnya Update data dan informasi kepegawaian	Keterlambatan dalam penyerahan dokumen/arsip kepegawaian	Adanya Komitmen Pimpinan untuk ketersediaan data dan informasi kepegawaian yang update

Sasaran dalam Renstra BKD Provinsi Sumatera Barat	Permasalahan Pelayanan BKPSDM Kota Bukittinggi	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
Meningkatnya dukungan tata kelola	Belum Optimalnya Tata Kelola Manajemen Kepegawaian	Keterbatasan Personil	Adanya Komitmen Pimpinan untuk peningkatan tata kelola manajemen kepegawaian

III.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Secara khusus, tidak terdapat faktor-faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan BKPSDM Kota Bukittinggi yang terkait langsung dengan kebijakan yang tertuang dalam dokumen RTRW maupun KLHS yang mempengaruhi permasalahan pelayanan yang diberikan oleh BKPSDM Kota Bukittinggi. Sehingga dengan demikian peninjauan dari implikasi RTRW dan KLHS tidak ditelaah dalam dokumen ini.

III.5. Penentuan Isu-isu Strategis

Berdasarkan penelaahan yang telah dilakukan tersebut di atas, maka isu-isu strategis dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kota Bukittinggi adalah sebagai berikut :

1. Belum tersedianya sarana dan prasarana yang representatif yang dimiliki oleh BKPSDM Kota Bukittinggi dalam memberikan pelayanan.
2. Perlunya upaya-upaya dalam penataan manajemen penyelenggaraan pemerintah yang bersih, efektif dan efisien.
3. Penempatan dalam jabatan belum sesuai dengan standar kompetensi.
4. Masih rendahnya kompetensi SDM Aparatur.
5. Belum optimalnya pendistribusian SDM Aparatur.
6. Belum optimalnya manajemen administrasi kepegawaian.
7. Masih rendahnya kinerja dan kesejahteraan aparatur.

8. Perlu adanya peningkatan dan pengawasan disiplin aparatur.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

Undang Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, antara lain menyatakan bahwa visi adalah rumusan mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Sehingga visi harus dirumuskan sedemikian rupa memberikan gambaran umum satu keadaan nyata dan benar-benar dapat diwujudkan. Visi Perangkat Daerah yang disusun dan dirumuskan adalah dalam rangka pencapaian visi dan misi Kepala Daerah.

Sebagaimana diuraikan pada bab sebelumnya, bahwa Visi Kepala Daerah dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021, adalah : **“Terwujudnya Bukittingi Kota Tujuan Pariwisata, Pendidikan, Kesehatan, Perdagangan Dan Jasa, Berlandaskan Nilai Agama Dan Budaya”**

Sedangkan Misi Pembangunan Kota Bukittinggi yang memiliki keterkaitan dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah pada Misi ke-2, yaitu :: *Meningkatkan kinerja Pemerintahan secara professional, transparan, akuntabel dan mempunyai jiwa kewirausahaan.*

Dari misi tersebut yang akan diwujudkan adalah bagaimana bisa mewujudkan peningkatan kinerja pemerintah secara profesional, transparan dan akuntabel dan mempunyai jiwa kewirausahaan, mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Adapun sasaran yang akan dicapai adalah bagaimana terlaksananya reformasi birokrasi, dengan antar lain mewujudkan aparatur yang profesional, agar *“the rightman and the rightplace”* betul-betul dapat diaplikasikan. Sebagaimana kita ketahui bahwa bila terjadi kesalahan dalam penempatan orang/pejabat akan mempengaruhi kinerja dan otomatis target sasaran tidak akan tercapai.

Dalam upaya mewujudkan visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota Bukittinggi Tahun 2016-2021 maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi menetapkan Visi **“Terwujudnya Aparatur Pemerintah Kota Bukittinggi yang Profesional dan Sejahtera”**. Pernyataan Visi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi ini sesuai dan sejalan dengan Visi Kota Bukittinggi. Adapun 2 (dua) hal pokok yang terkandung dalam Visi tersebut diatas adalah Profesional dan Sejahtera. Makna dari kedua kata ini dapat dijabarkan sebagai berikut;

Profesional : Memiliki wawasan yang luas, kreatif, inovatif , memiliki kompetensi dibidangnya, memiliki daya saing secara jujur dan sportif serta menjunjung tinggi etika profesi.

Sejahtera : Memiliki rasa aman, nyaman dan tentram baik secara lahir/materi maupun batin/jiwa.

Untuk pencapaian visi organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi merumuskan misi organisasi sebagai tugas utama yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu, yaitu sebagai berikut :

1. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan di bidang Kepegawaian yang Profesional.

IV.1. Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi terkait dengan pencapaian Visi dan Misi yang telah ditetapkan adalah :

- Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional;

Tujuan tersebut berkaitan dengan tugas dan fungsi BKPSDM Kota Bukittinggi sebagaimana tertuang dalam Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 57 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi. Dengan demikian BKPSDM Kota Bukittinggi berperan dalam mewujudkan ASN yang profesional dan memiliki jiwa kewirausahaan.

IV.2. Sasaran

Adapun sasaran yang hendak dicapai dari tujuan yang telah ditetapkan tersebut di atas adalah :

- 1) Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara;
- 2) Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara;
- 3) Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi;

Selanjutnya tujuan dan sasaran tersebut di atas diarahkan untuk mencapai beberapa indikator sebagai berikut :

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE-				
				1	2	3	4	5
1	Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalisme Aparatur	80	81	83	85	87
		Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	80	82	84	87	90
		Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi	Nilai LKIP BKPSDM Kota Bukittinggi	CC	B	BB	BB	A

Selaras dengan penggunaan paradigma penganggaran berbasis kinerja maka perencanaan SKPD pun menggunakan prinsip yang sama. Pengembangan rencana pembangunan SKPD lebih ditekankan pada target kinerja, baik pada dampak, hasil, maupun keluaran dari suatu kegiatan, program, dan sasaran.

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Untuk mencapai Tujuan dan Sasaran di dalam Rencana Strategis (RENSTRA) diperlukan strategi. Strategi adalah langkah-langkah yang memuat program-program indikatif untuk mewujudkan Visi dan Misi.

Strategi untuk mencapai Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dihasilkan dari posisi strategis hasil analisa lingkungan yaitu S-O (*Strengths – Opportunity*) yang mengarah pada kekuatan atau keunggulan untuk meraih peluang dan tantangan yang ada. Rumusan strategi merupakan pernyataan yang menjelaskan bagaimana sasaran akan dicapai, yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian kebijakan.

Kebijakan diambil sebagai arah dalam menentukan bentuk konfigurasi program kegiatan untuk mencapai tujuan. Kebijakan dapat bersifat internal, yaitu kebijakan dalam mengelola pelaksanaan program-program pembangunan maupun bersifat eksternal yaitu kebijakan dalam rangka mengatur, mendorong dan memfasilitasi kegiatan masyarakat.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021 memerlukan sinergi antara sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar dapat menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis.

Dengan mengevaluasi kegiatan dari program terdahulu dan menganalisa perkembangan terkini serta memperkirakan tuntutan perkembangan kemajuan 5 (lima) Tahun kedepan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi telah mengidentifikasikan Kekuatan (*Strenght*), kelemahan (*Weakness*), Peluang (*Opportunity*) dan Ancaman (*Threat*) yang ada.

Untuk mempermudah dalam menentukan strategi sekaligus menentukan kebijakannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi membuat analisa dengan menggunakan analisis SWOT. Berikut adalah Matriks Analisis SWOT dan didalam sudah termasuk alternatif strategi yang akan

dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi :

Tabel 5-1.

Perumusan Strategi pada RENSTRA SKPD untuk Pencapaian Sasaran

<p style="text-align: center;">Faktor Eksternal</p> <p style="text-align: center;">Faktor Internal</p>	<p>Peluang :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemudahan dalam melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait baik pemerintah pusat maupun regional, 2. Regulasi yang menuntut sistem penerimaan dan penempatan SDM Aparatur berdasarkan pada analisis kebutuhan dan kompetensi yang diperlukan, 3. Perkembangan IPTEK yang pesat, dukungan SDM yang kompeten dapat lebih mempercepat peningkatan kinerja pada era globalisasi, 4. Kesempatan untuk meningkatkan kompetensi 5. Dukungan kerjasama dengan berbagai pihak. 	<p>Tantangan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan dan Kebijakan di Bidang Kepegawaian yang sering berubah, 2. Restrukturisasi kelembagaan perangkat daerah menuntut SDM Aparatur yang berkualitas, 3. Tuntutan untuk memberikan pelayanan yang semakin baik dan berkualitas, 4. Belum Tersedianya Gedung Kantor BKPSDM dan Gedung Tempat Pelaksanaan Diklat yang Representatif sehingga pelayanan yang diberikan kurang optimal karena keterbatasan sarana dan prasarana.
<p>Kekuatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen pimpinan dalam penegakan disiplin dan penghargaan atas kinerja Aparatur, 2. Kewenangan perumusan kebijakan bidang kepegawaian, 3. Motivasi dan dedikasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, 4. Kewenangan pembinaan dan pengembangan sumber daya Aparatur, 5. Ketersediaan dana untuk peningkatan kompetensi. 	<p>Strategi :</p> <p>Peningkatan Pelaksanaan Manajemen ASN,</p>	<p>Strategi :</p> <p>Peningkatan Kompetensi ASN,</p>
<p>Kelemahan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimalnya penerapan teknologi informasi (IT), 2. Terbatasnya SDM Aparatur dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM, 3. Masih rendahnya kinerja Aparatur, 4. Sarana dan prasarana penunjang kinerja Aparatur belum memadai. 	<p>Strategi :</p> <p>Mengoptimalkan Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian.</p>	<p>Strategi :</p> <p>Peningkatan Tata Kelola Layanan Administrasi Kepegawaian,</p>

Berdasarkan kajian perumusan strategis tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi menentukan isu strategis sebagai berikut :

1. Peningkatan Pelaksanaan Manajemen Aparatur Sipil Negara (Strategi S-O).
2. Mengoptimalkan Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pelayanan Administrasi Kepegawaian (Strategi W-O).
3. Peningkatan Tata Kelola Layanan Administrasi Kepegawaian (Strategi W-T)
4. Peningkatan Kompetensi ASN (Strategi S-T)

Berdasarkan rumusan isu strategis tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi menetapkan kebijakan umum guna melaksanakan program/kegiatan sebagai berikut :

1. Penerapan Reward dan Punishment yang Objektif,
2. Peningkatan Kualitas Kebijakan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara,
3. Konsistensi Pelaksanaan SOP Pelayanan Administrasi Kepegawaian,
4. Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Administrasi Perkantoran dan Sarana dan Prasarana.

Strategi dan kebijakan dalam Renstra SKPD selanjutnya menjadi dasar perumusan kegiatan SKPD bagi setiap program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi SKPD. Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana SKPD mencapai tujuan dan sasaran dengan efektif dan efisien. Dengan pendekatan yang komprehensif, strategi juga dapat digunakan sebagai sarana untuk melakukan transformasi, reformasi, dan perbaikan kinerja birokrasi.

Secara lengkap dan sistematis Tujuan dan Sasaran serta Strategi dan Kebijakan yang disusun oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi sebagai Rencana Strategis Tahun 2016-2021 dapat diuraikan sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5-2

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Visi Kota : Terwujudnya Bukittinggi Kota Tujuan Pariwisata, Pendidikan, Kesehatan, Perdagangan dan Jasa, Berlandaskan Nilai Agama dan Budaya

Misi 2 : Meningkatkan Kinerja Pemerintah secara Profesional, Transparan, Akuntabel, dan Mempunyai Jiwa Kewirausahaan

No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
1	Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang Profesional	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	Peningkatan Kompetensi ASN	Peningkatan Kualitas Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN
			Peningkatan Pelaksanaan Manajemen ASN	Penerapan Reward dan Punishment yang Objektif
		Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	Peningkatan Tata Kelola Layanan Administrasi Kepegawaian	Konsistensi pelaksanaan SOP pelayanan administrasi kepegawaian
			Mengoptimalkan pemanfaatan Teknologi Informasi dalam pelayanan administrasi kepegawaian	Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Administrasi Perkantoran dan Sarana dan Prasarana
		Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi	Peningkatan kualitas manajemen dan pengelolaan aset serta sarana prasarana pendukung	Konsistensi pengelolaan administrasi perkantoran, keuangan, perencanaan, kinerja dan aset SKPD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

VI.1. Rencana Program dan Kegiatan

Dalam rangka pencapaian sasaran strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dilakukan melalui program sesuai skala prioritas pada RPJMD berdasarkan tugas dan fungsi OPD.

Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi adalah dengan melakukan beberapa penyesuaian terkait dengan :

1. Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021, sehingga perlu dilakukan penyesuaian dan penyempurnaan terhadap rencana strategis OPD,
2. Penajaman terhadap tujuan dan sasaran perangkat daerah dalam pencapaian visi misi Kepala Daerah sebagaimana tertuang dalam Peratutaran Daerah tersebut,
3. Penyempurnaan indikator program/kegiatan.

Kegiatan yang dipilih untuk setiap program prioritas, harus dapat menunjukkan akuntabilitas kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah yang menunjang pencapaian tujuan dalam Visi dan Misi yang tertuang dalam RPJMD.

Selain penyesuaian program, dalam perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi juga dilakukan penyederhanaan kegiatan atau judul kegiatan.

Uraian program dan kegiatan yang direncanakan serta indikator kinerja dan pendanaan indikatif dalam revisi Renstra ini disajikan dalam 4 (empat) tabel terpisah, yaitu program dan kegiatan tahun 2016 dan 2017 yang sudah dan sedang dilaksanakan, tahun 2018 dalam tahap pembahasan penetapan anggaran sebagaimana ditunjukkan pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 6.1
Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan
Tahun 2016

No	Program/Kegiatan	Indikator	Kelompok Sasaran	Realisasi Anggaran
I.	Pelayanan Administrasi perkantoran	Tingkat ketersediaan layanan administrasi perkantoran ()	ASN BKPSDM Kota Bukittinggi	463.904.050
II.	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Tingkat kelengkapan sarana dan prasarana aparatur ()	ASN BKPSDM Kota Bukittinggi	119.405.000
III.	Peningkatan Disiplin Aparatur	Tingkat kedisiplinan aparatur dalam kehadiran dan penggunaan atribut pegawai ()	ASN BKPSDM Kota Bukittinggi	21.070.000
IV.	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	% laporan capaian kinerja dan keuangan yang tersusun tepat waktu ()	ASN BKPSDM Kota Bukittinggi	6.786.160
V.	Program Pendidikan Kedinasan	Jumlah Aparatur yang difasilitasi mengikuti pendidikan kedinasan ()	ASN Pemko Bukittinggi	1.286.732.088
VI.	Program Peningkatan Kapasitas dan Sumber Daya Aparatur	Ratio Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur	ASN Pemko Bukittinggi	651.632.741
VII.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase Terlaksananya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur ()	ASN Pemko Bukittinggi	663.878.784

No	Program/Kegiatan	Indikator	Kelompok Sasaran	Realisasi Anggaran
VIII.	Program Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai	Jumlah Pegawai yang menerima reward ()	ASN Pemko Bukittinggi	1.370.266.795
IX.	Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS	Tingkat fasilitasi pindah/purna tugas PNS ()	ASN Pemko Bukittinggi	782.026.472
	JUMLAH			5.365.702.090

Sesuai dengan data tersebut di atas, dapat diketahui bahwa pencapaian anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun anggaran 2016 adalah sebesar Rp.5.365.702.090,- atau sebesar 84,94%.

Tabel 6.2

Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan

Tahun 2017

No	Program/Kegiatan	Indikator	Kelompok Sasaran	Realisasi Anggaran
I.	Pelayanan Administrasi perkantoran	Tingkat ketersediaan layanan administrasi perkantoran ()	ASN BKPSDM Kota Bukittinggi	447.425.664
II.	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Tingkat kelengkapan sarana dan prasarana aparatur ()	ASN BKPSDM Kota Bukittinggi	117.274.920
III.	Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS	Tingkat fasilitasi pindah/purna tugas PNS ()	ASN Pemko Bukittinggi	703.043.791
IV.	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	% laporan capaian kinerja dan keuangan yang tersusun tepat waktu ()	ASN BKPSDM Kota Bukittinggi	5.102.280

No	Program/Kegiatan	Indikator	Kelompok Sasaran	Realisasi Anggaran
V.	Program Pendidikan Kedinasan	Jumlah Aparatur yang difasilitasi mengikuti pendidikan kedinasan ()	ASN Pemko Bukittinggi	1.312.607.295
VI.	Program Peningkatan Kapasitas dan Sumber Daya Aparatur	Ratio Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur	ASN Pemko Bukittinggi	593.584.752
VII.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase Terlaksananya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur ()	ASN Pemko Bukittinggi	687.985.632
VIII.	Program Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai	Jumlah Pegawai yang menerima reward ()	ASN Pemko Bukittinggi	1.437.499.557
	JUMLAH			5.304.523.891

Adapun pencapaian atau realisasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tahun anggaran 2017 adalah sebesar Rp.5.304.523.891,- atau sebesar 81,27%.

Sedangkan pada tahun anggaran 2018 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi melaksanakan program dan kegiatan dengan uraian sebagai berikut :

Tabel 6.3
Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan
Tahun 2018

No	Program/Kegiatan	Indikator	Kelompok Sasaran	Rencana Pagu Anggaran
I.	Administrasi perkantoran	Tingkat ketersediaan layanan administrasi perkantoran	ASN BKPSDM Kota Bukittinggi	556.100.000
II.	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Tingkat Kelengkapan Sarana dan Prasarana Aparatur	ASN BKSDM Kota Bukittinggi	5.504.500.000
III.	Peningkatan Disiplin Aparatur	Tingkat Kedisiplinan Aparatur dalam Kehadiran dan Penggunaan Atribut Pegawai	ASN BKSDM Kota Bukittinggi	37.500.000
IV.	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	% Laporan Capaian Kinerja dan Keuangan yang Tersusun Tepat Waktu	ASN BKSDM Kota Bukittinggi	7.500.000
V.	Pendidikan Kedinasan	Jumlah Aparatur yang difasilitasi mengikuti pendidikan kedinasan	ASN Pemko Bukittinggi	2.117.000.000
VI.	Program Peningkatan Kapasitas dan Sumber Daya Aparatur	Ratio Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur	ASN Pemko Bukittinggi	1.295.243.600
VII.	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase Terlaksananya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur ()	ASN Pemko Bukittinggi	1.684.237.445
VIII.	Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Kegiatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang dikelola dengan sistem oromisasi	ASN Pemko Bukittinggi	657.656.860

No	Program/Kegiatan	Indikator	Kelompok Sasaran	Rencana Pagu Anggaran
IX.	Peningkatan Kesejahteraan Aparatur	Jumlah Pegawai yang menerima reward ()	ASN Pemko Bukittinggi	2.609.000.000
	JUMLAH			14.468.737.905

VI.2. Kelompok Sasaran

Sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan dalam Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 57 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi, dimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi mempunyai tugas : *membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang manajemen kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya aparatur sipil daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan*, sehingga kelompok sasaran dari program dan kegiatan yang direncanakan maupun dilaksanakan diarahkan pada manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur sipil negara dilingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi.

VI.3. Pendanaan

Agar pelaksanaan program dan kegiatan dapat berjalan sesuai yang telah ditetapkan tentunya perlu adanya dukungan pendanaan. Pendanaan dalam penyusunan Renstra ini menggunakan pagu indikatif dengan mempertimbangkan adanya kenaikan standar barang/jasa setiap tahunnya. Namun dalam pelaksanaan program/kegiatan setiap tahunnya, pendanaan yang dianggarkan atau disediakan dijabarkan melalui rencana kerja tahunan yang kemudian disahkan melalui penetapan APBD antara Pemerintah Kota dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah .

Selanjutnya rencana program, kegiatan dan pendanaan tahun 2019-2021 adalah sebagaimana tabel berikut :

Tabel 6.4
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Indikatif Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Bukittinggi
Tahun 2018-2021

No	Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan							
							2018		2019		2020		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
1	Mewujudkan Manajemen Kepegawaian yang Profesional	Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi BKPSDM Kota Bukittinggi			Nilai SAKIP BKPSDM Kota Bukittinggi	CC	BB		BB		A		A	
				Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Tingkat ketersediaan layanan administrasi perkantoran ()	100	100	556.100.000	100	600.450.000	100	648.750.000		2.694.388.174
				Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah pembelian Buku cek ()		8	3.000.000	8	3.100.000	8	3.300.000		13.570.000
					Jumlah pembelian Materai 3000 ()		200		200		200			
					Jumlah pembelian Materai 6000 ()		200		200		200			
					Ketersediaan biaya pengiriman surat-surat dinas ()		12		12		12			
				Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber daya Air dan Listrik	Pembayaran tagihan telepon ()		24	25.000.000	24	27.000.000	24	29.000.000		109.379.898
					pembayaran tagihan listrik ()		36		36		36			
				Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/ Operasional	Jumlah kendaraan roda 4 yang dipelihara dan dibayarkan perizinannya ()		4	165.000.000	5	190.000.000	5	210.000.000		755.284.050
					Jumlah kendaraan roda 2 yang dipelihara dan dibayarkan perizinannya ()		12		12		13			
				Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Jenis Peralatan kebersihan kantor yang disediakan ()		21	3.600.000	21	3.700.000	21	3.800.000		17.431.200
				Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja dan Perlengkapan Kantor	Penyediaan Pemeliharaan Peralatan dan perlengkapan kantor ()		12	5.000.000	12	6.000.000	12	7.000.000		25.360.000
				Penyediaan Alat-alat tulis kantor	Jenis Alat tulis kantor yang disediakan ()		51	16.000.000	53	19.000.000	55	21.000.000		82.717.700
				Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jenis Barang cetakan yang disediakan ()		8	13.000.000	8	13.000.000	8	13.500.000		61.396.960
					Ketersediaan biaya Penggandaan dokumen dan surat-surat dinas ()		12		12		12			

No	Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan							
							2018		2019		2020		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
				Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	Jenis Komponen instalasi listrik dan penerangan yang disediakan ()		15	3.000.000	17	3.150.000	17	3.150.000		14.564.600
				Penyediaan Makanan dan Minuman	Persentase rapat, tamu dan lembur yang tersedia makan minumannya ()		100	15.000.000	100	16.500.000	100	17.500.000		66.257.000
				Rapat-rapat Koordinasi, Konsultasi, Sosialisasi dan Perjalanan Dinas Lainnya ke Luar Kota Bukittinggi	Persentase Rapat-rapat, koordinasi, konsultasi dan perjalanan dinas keluar kota Bukittinggi yang diikuti ()		100	220.000.000	100	230.000.000	100	250.000.000		1.129.003.014
				Penyediaan Jasa Pegawai Non PNS	Jumlah petugas kebersihan di Pusido yang dibayarkan iuran BPJSnya ()		3	80.000.000	3	81.500.000	3	83.000.000		390.583.752
					Jumlah petugas kebersihan di Pusido yang dibayarkan jasanya ()		3		3		3			
				Pelaksanaan Proses Administrasi Pengadaan Barang dan Jasa	Proses Pengadaan Barang/Jasa yang dilaksanakan		6	7.500.000	6	7.500.000	6	7.500.000		28.840.000
				Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Tingkat kelengkapan sarana dan prasarana aparatur ()	100	100	5.504.500.000	100	8.385.500.000	100	1.161.500.000		15.277.540.000
				Kegiatan Pengadaan Kendaraan Dinas /Operasional	Jumlah kendaraan roda 4 yang diadakan ()		0	-	1	350.000.000	0	-		350.000.000
					Jumlah kendaraan roda 2 yang diadakan ()		1	25.000.000	1	25.000.000	2	40.000.000		90.000.000
				Pengadaan Perlengkapan Kantor	Jenis perlengkapan kantor yang diadakan ()		12	110.000.000	15	200.000.000	20	300.000.000		622.779.500
				Pengadaan Peralatan Kantor	Jenis peralatan kantor yang diadakan ()		5	210.000.000	30	250.000.000	150	750.000.000		1.394.376.500
				Pemeliharaan Rutin/Berkala Bangunan Gedung Kantor	Gedung Kantor yang dipelihara()		1	100.000.000	1	50.000.000	1	60.000.000		210.000.000
				Pemeliharaan Rutin/ Berkala Perlengkapan Gedung Kantor	Jumlah Perlengkapan Gedung yang dipelihara ()		3	9.500.000	3	10.500.000	3	11.500.000		40.634.000
				Penyusunan DED pembangunan kantor BKD	Dokumen DED pembangunan kantor BKD ()		1	250.000.000	0	-	0	-		250.000.000

No	Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan							
							2018		2019		2020		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
				Perencanaan Pengadaan Tanah untuk Bangunan Gedung Kantor	Dokumen Perencanaan Pengadaan Tanah		1	150.000.000	0	-	0	-		150.000.000
				Persiapan Pengadaan Tanah untuk Bangunan Gedung Kantor	Dokumen Pengadaan Tanah		1	150.000.000	0	-	0	-		150.000.000
				Pengadaan Tanah untuk Bangunan Gedung Kantor	Pengadaan Tanah		1	2.500.000.000	0	-	0	-		2.500.000.000
				Pembangunan Gedung Kantor	Gedung Kantor ()		1	2.000.000.000	1	7.500.000.000	0	-		9.500.000.000
				Rehab Ringan Gedung Kantor	Sekat Ruang Server ()		0+M19	-	0	-	0	-		19.750.000
				Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Tingkat kedisiplinan aparatur dalam kehadiran dan penggunaan atribut pegawai ()	100	100	37.500.000	100	39.000.000	100	41.000.000	100	138.570.000
				Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Kelengkapannya	Jumlah Pakaian dinas beserta kelengkapannya yang disediakan ()		50	37.500.000	50	39.000.000	50	41.000.000	254	138.570.000
				Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	% laporan capaian kinerja dan keuangan yang tersusun tepat waktu ()	100	100	7.500.000	100	8.000.000	100	8.400.000		35.843.660
				Penyusunan Rencana Strategis Tahun 2016-2020	Dokumen Renstra BKD Tahun 2016-2020 ()		0	-	0	-	0	-		2.354.000
				Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran	Laporan Triwulan, Semesteran dan Tahunan		2	2.000.000	2	2.000.000	2	2.000.000		8.999.440
				Penyusunan Rencana Kerja dan Keuangan SKPD	Dokumen Renja, Perubahan Renja, RKA, DPA, DPA Pergeseran dan DPA Perubahan		6	3.000.000	6	3.300.000	6	3.500.000		13.503.880
				Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Tersedianya LKIP, LPPD dan LKPJ		3	2.500.000	3	2.700.000	3	2.900.000		10.986.340

No	Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan							
							2018		2019		2020		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
		Peningkatan Kualitas Aparatur Sipil Negara			Indeks Profesionalitas Aparatur	70	83		85		87		87	
				Program Pendidikan Kedinasan	Jumlah Aparatur yang difasilitasi mengikuti pendidikan kedinasan ()	1500	530	2.117.000.000	535	2.299.000.000	550	2.387.000.000	2.715	9.985.462.343
				Pengiriman PNS Mengikuti Diklat Pim Tk.II, Pim Tk. III	Jumlah ASN Kota Bukittinggi yang mengikuti Diklatpim Tk.II Pim.Tk.III ()		15	350.000.000	15	450.000.000	15	500.000.000	50	1.463.523.500
				Pelaksanaan dan Mengikuti Diklat Khusus / Teknis	Jumlah ASN yang mengikuti diklat ()		300	770.000.000	300	790.000.000	300	810.000.000	1.497	2.983.853.685
				Pelaksanaan Diklat Prajabatan CPNS	Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan ()		0	-	0	-	0	-		306.675.250
				Pelaksanaan Diklat Pim Tk. IV	Jumlah ASN yang mengikuti diklat Pim Tk. IV ()		30	900.000.000	30	960.000.000	30	975.000.000	151	4.464.725.350
				Evaluasi Diklat	Laporan Hasil Evaluasi Program Diklat		2	30.000.000	2	31.000.000	2	33.000.000	6	94.000.000
				Seleksi Calon Taruna STTD Tingkat Kota Bukittinggi	Jumlah taruna STTD utusan Kota Bukittinggi ()		4	67.000.000	4	68.000.000	4	69.000.000	17	307.850.393
				Pelaksanaan Diklat Revolusi Mental	Terlaksananya Diklat Revolusi Mental		0	-	0	-	0	-	50	147.185.135
				Pelaksanaan Bimbingan Teknis Etika Pelayanan Publik bagi Aparatur Pelayanan	Terlaksananya Bimbingan Teknis Etika Pelayanan Publik		0	-	0	-	0	-	50	116.979.765
				Pelaksanaan Bimbingan Teknis Penyusunan SKP	Terlaksananya Bimbingan Teknis Penyusunan SKP		0	-	0	-	0	-	50	100.669.265
				Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Ratio Meningkatnya Kapasitas dan Sumber Daya Aparatur	60	80	1.295.243.600	90	1.303.000.000	95	1.515.000.000		6.340.863.791
				Pelaksanaan Diklat Prajabatan CPNS	Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan ()		60	400.000.000	60	500.000.000	60	600.000.000		1.500.000.000
				Pelaksanaan Diklat Prajabatan bagi CPNS dari tenaga honorer K2	Jumlah CPNS dari tenaga honorer K2 yang mengikuti Diklat Prajabatan ()		43	154.243.600	0	-	0	-		154.243.600

No	Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan							
							2018		2019		2020		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
				Penyusunan Formasi PNS	Dokumen Formasi PNS ()		0	-	0	-	0	-		87.085.441
				Kegiatan Pengadaan CPNS dan Pengurusan NIP dari formasi Umum	Proses Pengadaan dan Pengurusan NIP CPNS()		0	-	0	-	0	-		490.195.550
				Pengangkatan/Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	Proses Pengangkatan/Penerimaan Pegawai dengan Perjanjian Kerja		0	-	0	-	0	-		99.956.600
				Pengangkatan CPNS menjadi PNSD dan Pelaksanaan Sumpah Janji	Berita Acara Sumpah Janji ()		0	-	0	-	0	-		10.427.040
				Kegiatan Implementasi dan Evaluasi Program Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur	Dokumen Evaluasi Diklat ()		0	-	0	-	0	-	5	49.644.115
				Penyelenggaraan Psikotes PNS	Jumlah ASN yang mengikuti Psikotest ()		0	-	0	-	0	-		6.558.150
				Penetapan Jabatan Fungsional Tertentu	Surat Keputusan Jabatan Fungsional Tertentu yang diterbitkan		0	-	0	-	0	-		67.726.105
				Pendidikan dan Pelatihan Formal/Beasiswa PNSD Kota Bukittinggi mengikuti Tugas Belajar dan Izin Belajar	Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan formal yang mendapat bantuan ()		100	600.000.000	100	650.000.000	100	750.000.000		2.929.170.397
				Pembekalan dan Pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah ()		0	-	0	-	0	-		92.457.337
				Pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah ()		50	51.000.000	50	53.000.000	50	55.000.000		208.989.400
				Pengangkatan dan Pengurusan NIP CPNS Tenaga Kesehatan dari Pegawai Tidak Tetap Kota Bukittinggi	Proses Pengangkatan dan Pengurusan NIP CPNS Tenaga Kesehatan ()									50.571.600
				Peningkatan Kompetensi Pegawai BKPSDM	Jumlah Pegawai BKPSDM yang difasilitasi mengikuti Diklat ()		12	90.000.000	12	100.000.000	12	110.000.000		411.116.441

No	Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan							
							2018		2019		2020		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
				Evaluasi Bakat Minat Pejabat Fungsional Tertentu dan Tenaga Operasional Lapangan	Jumlah pejabat fungsional dan tenaga operasional lapangan yang mengikuti assessment ()			-		-		-		2.985.750
				Bimtek Pengadaan Barang dan Jasa serta Ujian Sertifikasi Barang dan Jasa	Terlaksananya Bimtek Pengadaan Barang dan Jasa									121.629.765
				Penyusunan Dokumen Analisis Kebutuhan Diklat	Jumlah pejabat fungsional dan tenaga operasional lapangan yang mengikuti assessment ()			-		-		-		58.106.500
				Program Peningkatan Profesionalisme SDM Aparatur	Jumlah penyelenggaraan diklat peningkatan profesionalisme aparatur ()	0	0	-	0	-	0	-		-
				Bimtek Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dan Pelaksanaan Ujian Sertifikasi	Jumlah PNS yang mengikuti Bimtek ()		0	-	0	-	0	-		-
					Jumlah PNS yang mengikuti Ujian ()		0		0		0			
				Diklat Revolusi Mental bagi pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi	Jumlah pejabat yang mengikuti diklat Revolusi Mental ()		0	-	0	-	0	-		-
				Diklat Inovasi Pelayanan Publik	Jumlah peserta diklat inovasi pelayanan publik ()		0	-	0	-	0	-		-
				Bimtek Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja	Jumlah ASN yang mengikuti Bimtek Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja ()		0	-	0	-	0	-		-
				Diklat Peningkatan Kompetensi PPTK	Jumlah PPTK yang mengikuti Diklat Peningkatan Kompetensi ()		0	-	0	-	0	-		-
				Diklat Peningkatan Kompetensi Aparatur Perencanaan SKPD	Jumlah aparatur perencanaan SKPD yang mengikuti Diklat ()		0	-	0	-	0	-		-

No	Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan							
							2018		2019		2020		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
				Workshop dan pendampingan Penyusunan SKP bagi KTU sekolah	Jumlah KTU sekolah yang mengikuti bimtek dan mendapat pendampingan penyusunan SKP ()		0	-	0	-	0	-		-
				Diklat Penatausahaan Keuangan	Jumlah peserta diklat ()		0	-	0	-	0	-		-
		Peningkatan Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian ASN			Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	80	84		87		90		90	
				Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase Terlaksananya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur ()	60	80	1.684.237.445	90	1.911.600.000	95	2.065.110.000	95	7.289.319.354
				Pengelolaan Administrasi Kenaikan Pangkat PNS	Jumlah SK kenaikan pangkat yang diterbitkan ()		0	-	0	-	0	-	1.000	252.810.228
				Pengembangan dan Pemeliharaan SIMPEG	Data Base Kepegawaian yang Update		0	-	0	-	0	-	24	373.676.727
				Pengurusan KARIS/KARSU dan KARPEG	Jumlah KARIS/KARSU dan KARPEG yang diterbitkan ()		0	-	0	-	0	-	450	48.651.600
				Pengembangan dan Pemeliharaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)	Data Formasi, Kebutuhan Pegawai, Kenaikan Pangkat, Pensiun dan Mutasi Pegawai di Lingkungan Pemko Bukitnggi secara On-line ke Pusat		0	-	0	-	0	-	24	234.839.851
				Penetapan Jabatan Fungsional Tertentu	Surat Keputusan Jabatan Fungsional Tertentu yang diterbitkan		10	65.000.000	15	75.000.000	20	85.000.000	45	225.000.000
				Pelaksanaan Baperjakat dan tindak lanjut	Rekomendasi untuk PNS yang memenuhi Syarat untuk Menduduki Jabatan Tertentu atau Naik Pangkat Pilihan		10	100.000.000	10	110.000.000	10	130.000.000	48	483.062.958
				Fasilitasi Pengurusan KPE	Jumlah KPE yang diterbitkan ()		0	-	0	-	0	-	405	42.681.250

No	Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan							
							2018		2019		2020		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
				Pemindahan Tugas PNS	Rekomendasi Pindah Masuk PNS ke Pemko Bukittinggi		0	-	0	-	0	-	2	14.986.150
				Penelusuran Bakat dan Minat PNS	Jumlah pejabat struktural yang mengikuti assessment ()			-		-		-	248	31.373.170
				Tindak Lanjut PUPNS	Jumlah data PUPNS yang divalidasi ()		0	-	0	-	0	-	3.107	27.952.100
				Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama	Rekomendasi untuk PNS yang memenuhi Syarat untuk Menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama		2	250.000.000	3	275.000.000	3	300.000.000	9	1.230.317.875
				Penyusunan Pola Karier ASN	Dokumen pola karir ()		0	-	0	-	0	-	1	7.716.500
				Penelusuran Bakat-Minat/Pemetaan Potensi/Assesment Pejabat Struktural	Jumlah pejabat struktural yang mengikuti assessment ()			-		-		-	-	-
				Assesment Pejabat Fungsional dan Tenaga Operasional Lapangan	Jumlah pejabat fungsional dan tenaga operasional lapangan yang mengikuti assessment ()			-		-		-	-	-
				Pemetaan Potensi Aparatur Sipil Negara	Jumlah Aparatur Sipil Negara yang terpetakan Potensinya ()		150	60.000.000	227	150.000.000	175	150.000.000	552	360.000.000
				Penelusuran Potensi Bakat Minat dan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Jumlah Aparatur Sipil Negara yang mengikuti Penelusuran Potensi Bakat Minat dan Kompetensi ()		220	70.000.000	220	75.000.000	220	80.000.000	660	225.000.000
				Penyusunan Formasi PNS	Dokumen Formasi PNS ()		1	70.000.000	1	73.000.000	1	75.000.000	3	218.000.000
				Pengadaan dan Pengurusan NIP CPNS	Proses Pengadaan dan Pengurusan NIP CPNS()		1	621.237.445	1	650.000.000	1	700.000.000	3	1.971.237.445
				Pengangkatan/Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	Proses Pengangkatan/Penerimaan Pegawai dengan Perjanjian Kerja		1	109.000.000	1	119.900.000	1	131.890.000	3	360.790.000
				Pengadaan CPNS dari tenaga honorer K2	Usulan CPNS dan penetapan NIP PNS dari tenaga honorer K2 ()		43	82.000.000	43	90.200.000	43	99.220.000	129	271.420.000

No	Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan							
							2018		2019		2020		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
				Penyusunan Dokumen Analisis Kebutuhan Diklat (AKD)	Dokumen AKD ()		0	-	0	-	0	-	-	-
				Pelaksanaan Sumpah Janji ASN di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi	Berita Acara Sumpah Janji ()		1	5.000.000	1	6.500.000	1	7.000.000	3	18.500.000
				Fasilitasi Pindah/Masuk ASN	Rekomendasi Pindah Masuk PNS ke Pemko Bukittinggi		2	6.000.000	2	6.500.000	2	7.000.000	6	19.500.000
				Pengawasan Disiplin dan Pembinaan ASN	Frekuensi pelaksanaan sidak kehadiran ASN ()		12	31.000.000	12	33.000.000	12	35.000.000	36	99.000.000
				Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Rekomendasi / alternatif penyelesaian kasus pelanggaran disiplin ()		10	95.000.000	10	100.000.000	9	110.000.000	29	305.000.000
				Pelaksanaan Bimbingan dan Konseling	Rekomendasi Psikologis dan Surat Keterangan telah Mengikuti Konseling Pra Nikah dan Kasus Kepegawaian bagi ASN Kota Bukittinggi()		12	70.000.000	12	72.500.000	12	75.000.000	36	217.500.000
				Evaluasi Lanjutan Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Sasaran Kinerja Pegawai Individu pada SKPD dan Sekolah yang Dievaluasi		2800	50.000.000	2800	75.000.000	2800	80.000.000		238.831.100
				Pengurusan dan Pemberkasan Pengalihan PNS Kota Bukittinggi menjadi PNS Pusat dan PNS Provinsi	Jumlah PNS Kota Bukittinggi yang menjadi PNS Pusat dan PNS Provinsi		0	-	0	-	0	-		11.472.400
				Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Jumlah kegiatan pelayanan administrasi kepegawaian yang dikelola dengan sistem otomisasi ()	1	4	657.656.860	5	1.472.500.000	7	1.398.540.000	7	3.528.696.860
				Pengelolaan Administrasi Kenaikan Pangkat PNS	Jumlah SK kenaikan pangkat yang diterbitkan ()		600	165.000.000	600	175.000.000	600	200.000.000	1800	540.000.000
				Pengurusan KARIS/KARSU dan KARPEG	Jumlah KARIS/KARSU dan KARPEG yang diterbitkan ()		300	31.500.000	200	32.500.000	200	33.500.000	700	97.500.000

No	Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan							
							2018		2019		2020		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
				Fasilitasi Pengurusan KPE, KARIS/KARSU dan KARPEG	Jumlah KPE, KARIS/KARSU dan KARPEG yang diterbitkan ()		100	30.000.000	100	35.000.000	100	40.000	300	65.040.000
				Pengembangan dan Pemeliharaan SIMPEG	Data Base Kepegawaian yang Update		12	110.000.000	12	110.000.000	12	120.000.000	36	340.000.000
				Pengembangan dan Pemeliharaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)	Data Formasi, Kebutuhan Pegawai, Kenaikan Pangkat, Pensiun dan Mutasi Pegawai di Lingkungan Pemko Bukittinggi secara On-line ke Pusat		12	150.000.000	12	160.000.000	12	170.000.000	36	480.000.000
				Tindak Lanjut PUPNS	Jumlah data PUPNS yang divalidasi ()		0	-	0	-	0	-		-
				Pengelolaan dan Pengurusan Pensiun	Jumlah SK Pensiun yang diterbitkan ()		80	90.000.000	80	100.000.000	80	110.000.000		300.000.000
				Pengelolaan Arsip Kepegawaian	Tersedianya Aplikasi Pengelolaan Arsip Pegawai dan Arsip Digital		12	81.156.860	12	60.000.000	12	65.000.000		206.156.860
				Pengelolaan Absensi Terintegrasi	Terintegrasinya Absensi ASN Pemko Bukittinggi		1	-	1	500.000.000	1	450.000.000	1	950.000.000
				Pengelolaan SKP On-line Terintegrasi	Terintegrasinya SKP ASN Pemko Bukittinggi		12	-	12	300.000.000	12	250.000.000	12	550.000.000
				Program Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS	Tingkat fasilitasi pindah/purna tugas PNS ()	100	0	-	0	-	0	-		1.580.452.072
				Pengelolaan dan Pengurusan Pensiun	Jumlah SK Pensiun yang diterbitkan ()		0	-	0	-	0	-		154.492.662
				Pembekalan Persiapan Purna Tugas PNS.	Jumlah PNS yang mengikuti pembekalan purna tugas ()		0	-	0	-	0	-		1.425.959.410
				Program Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Aparatur	Jumlah Pegawai yang menerima reward ()	0	750	2.609.000.000	800	3.232.000.000	800	3.361.000.000	850	12.465.707.508
				Penilaian Pegawai (ASN) Berprestasi	Jumlah PNS/ASN Berprestasi yang diberi Reward ()		15	360.000.000	15	365.000.000	20	450.000.000	65	1.534.490.700
				Pengurusan Satya Lencana Karya Satya	Jumlah dokumen SLKS yang diserahkan pada ASN ()		400	55.000.000	300	65.000.000	300	75.000.000	1.889	264.368.460

No	Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan							
							2018		2019		2020		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
				Peningkatan Kesejahteraan Non PNS	Tunjangan kesejahteraan tenaga honorer dan PNS di lingk. Pemko Bukittinggi ()		1000	1.000.000.000	1000	1.000.000.000	1000	1.000.000.000	4.707	4.634.648.220
				Peningkatan Kesejahteraan PNS	Jumlah ASN yang mengikuti pelatihan wirausaha ()		0	-	0	-	0	-	35	317.769.920
				Magang kewirausahaan PNS Gol. I dan II	Jumlah PNS Gol. I dan II yang mengikuti pelatihan wirausaha ()		35	375.000.000	35	395.000.000	35	415.000.000	140	1.509.791.000
				Magang (Pembekalan) kewirausahaan bagi ASN	ASN yang mengikuti pelatihan (Pembekalan) wirausaha ()		0	-	1	500.000.000	1	500.000.000	2	1.000.000.000
				Pemberian Pesangon (uang lepas) dan tunjangan kematian bagi pekerja harian	Jumlah pekerja harian yang menerima pesangon (uang lepas) dan tunjangan kematian ()		0	-	0	-	0	-	22	309.021.850
				Pembekalan Persiapan Purna Tugas PNS.	Jumlah PNS yang mengikuti pembekalan purna tugas ()		70	819.000.000	70	827.000.000	70	836.000.000	210	2.482.000.000
				Fasilitasi Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik	Frekuensi keikutsertaan kompetisi inovasi pelayanan publik tk. nasional ()		0	-	1	30.000.000	1	35.000.000	2	65.000.000
				Pemulangan Jenazah	Fasilitasi Pemulangan Jenazah		0	-	1	50.000.000	1	50.000.000	2	100.000.000
				Pengawasan Disiplin dan Pembinaan ASN	Frekuensi pelaksanaan sidak kehadiran ASN ()		0	-	0	-	0	-	12	38.708.315
				Penunjang kegiatan Sidang MPP	Jumlah Rekomendasi / alternatif penyelesaian kasus pelanggaran disiplin ()			-		-		-	21	110.331.250
				Pelaksanaan Bimbingan dan Konseling	Rekomendasi Psikologis dan Surat Keterangan telah Mengikuti Konseling Pra Nikah dan Kasus Kepegawaian bagi ASN Kota Bukittinggi()		0	-	0	-	0	-	24	99.577.793
				TOTAL				14.468.737.905		19.251.050.000		12.586.300.000		59.336.843.762

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi merupakan organisasi perangkat daerah yang mempunyai kewenangan mengelola SDM aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi, sehingga indikator kinerja yang akan dicapai mempunyai keterkaitan dengan pencapaian Misi ke-2 dari visi dan misi Kota Bukittinggi, yakni **“Meningkatkan kinerja pemerintah secara professional, transparan, akuntabel dan mempunyai jiwa kewirausahaan”**. Pada misi ke-2 ini hal yang akan dicapai adalah bagaimana bisa mengupayakan adanya peningkatan kinerja pemerintah secara profesional, transparan dan akuntabel serta mempunyai jiwa kewirausahaan untuk mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik.

Secara umum indikator kinerja daerah pada misi ke-2 RPJMD Kota Bukittinggi adalah sebagai berikut :

Misi 2 : Meningkatkan Kinerja Pemerintah secara Professional, Transparan, Akuntabel dan Mempunyai Jiwa Kewirausahaan								
Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun				
				Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5
Mewujudkan Tata Kelola Pemerintah yang Baik	Terlaksananya Reformasi Birokrasi	Nilai SAKIP	SAKIP C	SAKIP C	SAKIP CC	SAKIP B	SAKIP BB	SAKIP A

Dalam rangka pencapaian indikator kinerja daerah tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi menerapkan indikator kinerja sasaran SKPD yang mengacu kepada tujuan dan sasaran RPJMD sebagaimana tersusun pada tabel 7-1 berikut :

Tabel 7-1.

Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
1	Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi	CC	CC	B	BB	BB	A	A
2	Indeks Profesionalitas Aparatur	80	80	81	83	85	87	87
3	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	80	80	82	84	87	90	90

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi merupakan penjabaran teknis dari visi dan misi Kepala Daerah sebagaimana tertuang dalam Dokumen RPJMD yang berfungsi sebagai dokumen perencanaan teknis operasional dalam menentukan arah kebijakan serta indikasi program dan kegiatan setiap urusan bidang dan/atau fungsi pemerintahan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.

Oleh sebab itu rencana strategis perangkat daerah disusun dengan mempertajam serta menyelaraskan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan daerah sesuai tugas dan fungsi perangkat daerah dalam pencapaian visi dan misi Kepala Daerah.

Disamping itu, dengan adanya dokumen Renstra ini diharapkan menjadi panduan dalam penyusunan perencanaan tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi dan dalam monitoring, evaluasi pelaksanaan program/kegiatan serta proses penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP).

Demikianlah Rencana Strategis ini disusun dengan harapan dapat menjadi pedoman dan arah dalam perencanaan maupun pelaksanaan kegiatan sebagai wujud penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel, transparan dan bercirikan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*).

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BUKITTINGGI


SUSTINNA, SE
NIP. 19660104 198602 2 003

LAMPIRAN



PEMERINTAH KOTA BUKITTINGGI
BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Jl. Kusuma Bakti, Bukit Gulai Bancah, Telp (0752) 33050 – Fax (0752) 33050

KEPUTUSAN
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BUKITTINGGI

NOMOR : 800/46/I-BKPSDM/2017

TENTANG

PERUBAHAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BUKITTINGGI TAHUN 2016-2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BUKITTINGGI,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Pasal 3 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : Per/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama dilingkungan Instansi Pemerintah, setiap instansi pemerintah wajib menetapkan Indikator Kinerja Utama dilingkungan masing-masing;
- b. bahwa dengan adanya perubahan nomenklatur dan struktur organisasi sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 57 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi serta kebutuhan teknis dalam rangka pelaksanaan evaluasi akuntabilitas, perlu penyesuaian terhadap Indikator Kinerja Utama;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan b di atas perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tentang Perubahan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021.
- Mengingat : 1. Undang Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3851));
2. 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);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
7. Peraturan Pemerintah 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);
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
10. Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor Per/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama dilingkungan Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor Per/20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Utama;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
14. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 05 Tahun 2006 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah;

15. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 08 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Bukittinggi Tahun 2006-2025;
16. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021;
17. Peraturan Daerah Kota Bukittinggi Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
18. Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 57 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi;
19. Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 97 tahun 2017 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : Peraturan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi tentang Perubahan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi Tahun 2016-2021.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Surat Keputusan ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Bukittinggi;
2. Badan adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi;
2. Kepala adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi;
3. Satuan Kerja Perangkat Daerah selanjutnya disingkat SKPD adalah perangkat daerah pada pemerintah daerah selaku pengguna anggaran/pengguna barang;
4. Indikator Kinerja Utama, selanjutnya disingkat IKU adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi;
5. IKU SKPD adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis SKPD;
6. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Bukittinggi;
7. Kinerja Organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi organisasi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan atau kegagalan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan;

8. Sasaran Strategis adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan;

BAB II TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

Tujuan Penetapan IKU adalah :

1. Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik;
2. Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Pasal 3

Adapun Ruang Lingkup dalam penetapan IKU adalah :

1. IKU Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi;
2. IKU sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) di atas tercantum dalam Lampiran I dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Surat Keputusan ini.

BAB III DASAR KEGUNAAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

Pasal 4

IKU yang ditetapkan wajib digunakan sebagai dasar untuk :

1. Menetapkan Rencana Kerja Tahunan;
2. Menyusun Dokumen Penetapan Kinerja;
3. Menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja; dan
4. Melakukan Evaluasi Pencapaian Kinerja.

BAB IV PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

Pasal 5

1. Penetapan IKU SKPD mengacu pada IKU Pemerintah Daerah dan Rencana Strategis SKPD Tahun 2016-2021;
2. IKU SKPD paling kurang memuat indikator keluaran (output) sesuai dengan urusan, fungsi dan tugas;
3. Penetapan IKU selain mengacu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), juga mempertimbangkan beberapa hal, yaitu :
 - 1) Kebutuhan informasi kinerja untuk penyelenggaraan akuntabilitas kinerja,
 - 2) Kebutuhan data statistik pemerintah; dan
 - 3) Kelaziman pada bidang tertentu dan perkembangan ilmu pengetahuan.

BAB V
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 6

Pembinaan dan pengawasan atas pelaksanaan Surat Keputusan ini dilakukan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 7

Surat Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Bukittinggi
Pada tanggal 29 Desember 2017

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BUKITTINGGI



SI STINNA, SE
NIP. 19660104 198602 2 003

Lampiran : Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi
Nomor : 800/46/I-BKPSDM/2017
Tanggal : 29 Desember 2017

INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BUKITTINGGI
TAHUN 2016-2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Penjelasan			Keterangan
			Satuan	Formulasi/Cara Pengukuran	Sumber Data	
1	Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur	Persentase	Hasil Penilaian Indeks Profesionalitas ASN	BKPSDM Kota Bukittinggi	
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	Indeks Kepuasan Layanan Kepegawaian	Persentase	Hasil Survey/Kuisisioner bagi Pengguna Pelayanan Kepegawaian (ASN Kota Bukittinggi)	BKPSDM Kota Bukittinggi	

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BUKITTINGGI


SISTINNA, SE
NIP. 19660104 198602 2 003