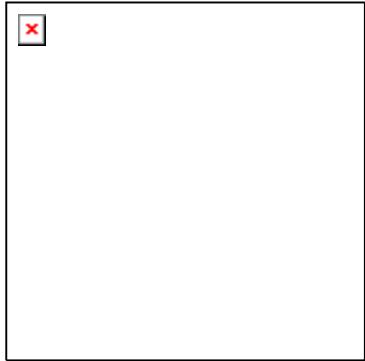


KABUPATEN PASAMAN BARAT



RENCANA KINERJA (RENJA)

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2020**

**SIMPANG EMPAT, BULAN NOVEMBER
TAHUN 2019**

DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN
	1.1. LATAR BELAKANG
	1.2. LANDASAN HUKUM
	1.3. MAKSUD DAN TUJUAN
	1.4. SISTEMATIKA PENULISAN
BAB II	HASIL EVALUASI RENJA SOPD TAHUN LALU
	2.1. EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN LALU DAN CAPAIAN RENSTRA
	2.2. ANALISIS KINERJA PELAYANAN
	2.3. ISU-ISU PENTING PENYELENGGARAAN TUGAS DAN FUNGSI
	2.4. REVIEW TERHADAP RANCANGAN AWAL RKPD
	2.5. PENELAHAAN USULAN PROGRAM DAN KEGIATAN MAYARAKAT
BAB III	TUJUAN, SASARAN PERANGKAT DAERAH
	3.1. TELAAHAN TERHADAP KEBIJAKAN NASIONAL DAN PROPINSI
	3.2. TUJUAN DAN SASARAN RENJA
	3.3. PROGRAM DAN KEGIATAN
BAB IV	RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH
	4.1. RENCANA KERJA
BAB V	PENUTUP
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Rencana Kerja (Renja) merupakan dokumen perencanaan yang disusun Organisasi Perangkat Daerah (OPD) untuk jangka waktu 1 (satu) tahun. Renja disusun guna mengoperasionalkan Renstra tahun 2016-2021, rencana yang dimaksud sesuai dengan pasal 21 ayat (3) Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional, bahwa kepala SOPD menyiapkan Rencana Kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan mengacu pada Rencana Strategis SKPD dan rancangan awal Rencana Kerja Pemerintahan Daerah (RKPD).

Rencana Kerja Tahun 2020 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pasaman Barat merupakan proses penetapan kegiatan tahunan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2016-2021. Dari 6 misi pada Rancangan RPJMD Tahun 2016-2021, 1 misi diantaranya merupakan agenda pembangunan yang akan dilaksanakan BKPSDM yaitu” Mewujudkan pemerintahan yang transparan dan akuntabel” .

1.2. LANDASAN HUKUM

Dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini didasarkan kepada :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Dharmasraya, Kabupaten Solok Selatan dan Kabupaten Pasaman Barat di Provinsi Sumatera Barat;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005 – 2025;
5. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;

6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah;
7. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
11. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2014-2019;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
13. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005 – 2025;
14. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 13 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2010 – 2030;
15. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 – 2021;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 7 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005 – 2025;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 18 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Tahun 2011-2031.
18. Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 64 Tahun 2018 tentang perubahan Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 124 Tahun 2016 tentang Indikator Kinerja Utama Tahun 2016-2021.
19. Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 21 Tahun 2016 tentang Penetapan Organisasi Perangkat Daerah.
20. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 14 tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Tahun 2016-2021.
21. Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 45 Tahun 2019 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2020.

22. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Nomor 800/41/ BKPSDM/ 2019 tentang perubahan atas keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat Nomor 800/54/ BKPSDM/ 2018 tentang Rencana Trategis 2016-2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2016, tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik dibidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Sedangkan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang urusan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi, didukung oleh sumber daya aparatur dengan struktur sebagai berikut:

- 1) Unsur Pimpinan yaitu : Kepala Badan
- 2) Unsur Pembantu Pimpinan yaitu : Sekretaris yang terdiri dari 2 Sub bagian yaitu
 - Sub Bagian Umum
 - Sub Bagian Program dan Keuangan
- 3) Unsur Pelaksana yaitu :
 - a. Bidang Pengadaan dan Mutasi ASN
 - Sub Bidang Pengadaan dan Pensiun ASN;
 - Sub Bidang Mutasi ASN;
 - Sub Bidang Kepangkatan ASN.
 - b. Bidang Pembinaan dan pengembangan karir ASN
 - Sub Bidang Perencanaan dan Pengembangan Karir ASN;
 - Sub Bidang Disiplin dan Pembinaan ASN;
 - Sub Bidang Diklat.

- c. Bidang Data dan Kesejahteraan ASN
 - Sub Bidang Data dan dokumentasi ASN;
 - Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan ASN;
 - Sub Bidang Kesejahteraan ASN dan Korpri.
- d. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Diklat

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

Tujuan yang diharapkan adalah dapat memberikan arah yang jelas dalam pengelolaan manajemen kepegawaian maupun dalam penyelenggaraan aktivitas-aktivitas kegiatan internal di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu dokumen perencanaan satu tahunan yang merupakan penjabaran dari program dan kegiatan.

Adapun sistematika penulisan Renja sebagai berikut :

- | | |
|--------|---|
| Bab I | PENDAHULUAN |
| 1.1. | Latar Belakang |
| 1.2. | Landasan Hukum |
| 1.3. | Maksud dan Tujuan |
| 1.4. | Sistematika Penulisan |
| Bab II | EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN LALU |
| 2.1. | Evaluasi pelaksanaan Renja Tahun Lalu dan Capaian Renstra |
| 2.2. | Analisis Kinerja Pelayanan |
| 2.3. | Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi |
| 2.4. | Review terhadap Rancangan awal RKPD |
| 2.5. | Penelaahan Usulan program dan kegiatan masyarakat |

- Bab III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH
- 3.1. Telaahan terhadap kebijakan Nasional dan Propinsi
 - 3.2. Tujuan dan Sasaran Renja
 - 3.3. Program dan Kegiatan
- Bab IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH
- 4.1. Rencana Kerja
- Bab V PENUTUP

BAB II

HASIL EVALUASI RENJA SOPD TAHUN LALU

2.1. EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN LALU DAN CAPAIAN RENSTRA

Evaluasi terhadap pelaksanaan Renja SKPD bertujuan untuk menilai apakah program-program pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan target kinerja SKPD yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) SKPD. Evaluasi juga diperlukan untuk mengetahui permasalahan atau kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaian target kinerja, dan sebagai bahan pertimbangan untuk merumuskan rencana kerja program pada tahun anggaran berikutnya berdasarkan tolok ukur yang telah ditetapkan.

Pada tahun 2018, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat melaksanakan 5 (lima) program yang terdiri dari 24 (dua puluh empat) kegiatan. Evaluasi pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2018 memuat pencapaian target kinerja tahun 2018 berdasarkan rencana kerja yang telah disusun pada tahun anggaran 2018. Selain itu, evaluasi pelaksanaan renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2018 juga memuat perkiraan capaian kinerja pada tahun anggaran berjalan (tahun 2019), yang selanjutnya dikaitkan dengan pencapaian target Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun-tahun sebelumnya.

Adapun informasi yang akan didapatkan melalui evaluasi pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2018 adalah sebagai berikut:

1. Realisasi program/kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
2. Realisasi program/kegiatan yang telah memenuhi/melebihi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
3. Faktor-faktor penyebab tidak tercapainya, terpenuhinya atau melebihi target kinerja program/kegiatan;
4. Implikasi yang timbul terhadap target capaian program Renstra SOPD; dan
5. Kebijakan/tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor penyebab tersebut.

Adapun realisasi capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2018 serta perkiraan capaian kinerja tahun berjalan (TA 2019) disajikan pada tabelberikut:

2.2. ANALISIS KINERJA PELAYANAN SKPD

Adapun pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

1. Memberi kesempatan yang lebih besar kepada PNS untuk peningkatan pengetahuan dan kemampuan melalui pendidikan formal, non formal struktural dan teknis fungsional sesuai tupoksi.
2. Melaksanakan penempatan pegawai dalam jabatan dan SKPD sesuai ketentuan berlaku.
3. Melaksanakan pemutakhiran data dan pembaharuan data kepegawaian secara kontinue.
4. Melaksanakan pembinaan terhadap pegawai, penjatuhan hukuman disiplin dan pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
5. Melaksanakan pelayanan pengurusan kenaikan pangkat PNS, Pensiun PNS serta pengurusan Kartu Pegawai, Kartu Suami/ Isteri, Kartu Taspen.
6. Melaksanakan diklat-diklat dan bintek di UPT Diklat.

Dalam upaya mewujudkan tujuan terhadap pencapaian kinerja pelayanan kepegawaian dilakukan melalui analisa pencapaian indicator tujuan, agar pelayanan dapat diukur dan dievaluasi tingkat keberhasilan dari indikator yang ditetapkan sebagaimana pada tabel berikut :

2.3. ISU-ISU PENTING PENYELENGGARAAN TUGAS DAN FUNGSI SKPD

- a. Tingkat kinerja pelayanan dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan SKPD
Mengenai penyelenggara birokrasi, aspek pembinaan PNS menjadi perhatian utama karena sebagian besar aparatur birokrasi adalah PNS. Dengan demikian aspek pembinaan mendapatkan peran penting yang diarahkan untuk menciptakan sumber daya manusia birokrasi yang profesional, bersih dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sehingga dipandang perlu adanya suatu mekanisme pembinaan melalui sistem manajemen kepegawaian.
- b. Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi
 - Belum terbangunnya sistem perencanaan dan penempatan PNS berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya mengakibatkan distribusi dan alokasi pegawai secara tidak merata;
 - Penyelenggaraan manajemen sumber daya aparatur belum dilaksanakan secara optimal untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja pegawai.
- c. Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan SKPD
Tantangan : belum optimalnya peningkatan profesionalisme aparatur untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik agar mampu dalam mendukung pembangunan.
Peluang : - Mengembangkan database pegawai sehingga data pegawai yang mutakhir dan akurat mudah diperoleh dengan adanya sistem aplikasi pelayanan kepegawaian.
- Untuk penilaian prestasi kerja pegawai mengacu kepada PP Nomor 46 tahun 2011.
- d. Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas
 - Mengembangkan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi kepegawaian agar layanan kepegawaian dapat dilakukan dengan cepat, tepat dengan dukungan database PNS yang lengkap.
 - Mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya BKPSDM yang mencakup SDM pegawai agar mampu mendorong peningkatan kinerja.

2.4. REVIEW TERHADAP RANCANGAN AWAL RKPD

Dari rancangan awal yang telah disusun pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat telah disesuaikan dengan perencanaan kinerja. Perencanaan Kinerja merupakan proses penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat, yang akan dilaksanakan melalui berbagai kegiatan tahunan. Dalam Dokumen Rencana Kinerja memuat informasi tentang sasaran yang ingin dicapai berikut indikator kinerja sasaran, dan rencana capaiannya yang merupakan representasi tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat. Di samping itu, dokumen rencana kinerja juga memuat informasi tentang program, kegiatan, serta kelompok indikator kinerja dan rencana capaiannya. Melalui dokumen kinerja ini akan diketahui keterkaitan antara kegiatan dengan sasaran, kebijakan dengan programnya, serta keterkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dengan rancangan awal Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Proses review tersebut sangat penting untuk dilakukan agar terjadi konsistensi dan sinkronisasi terhadap tujuan, sasaran seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk perbandingan dengan dokumen rancangan awal RKPD sebagai berikut :

2.5. PENELAAHAN USULAN PROGRAM DAN KEGIATAN MASYARAKAT

Rencana program merupakan cara untuk mendukung arah kebijakan yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat dalam mendukung arah kebijakan telah menetapkan rencana program utama untuk program enam tahun ke depan. Adapun rencana program dimaksud yang sesuai dalam RPJMD adalah Program Pendidikan Kedinasan, Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur serta program peningkatan kapasitas aparatur. Selanjutnya penyusunan program/kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempedomani program/kegiatan pemerintah propinsi dan pusat, sehingga tidak ada program/kegiatan bidang kepegawaian yang harus diusulkan masyarakat.

BAB III

TUJUAN, SASARAN PERANGKAT DAERAH

1.1. TELAAHAN TERHADAP KEBIJAKAN NASIONAL DAN PROPINSI

A. Telaahan terhadap RPJMN 2015-2019

Terdapat sembilan agenda prioritas (NAWA CITA) RPJMN tahun 2015-2019 yaitu:

1. Menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga negara.
2. Membuat pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya.
3. Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan.
4. Menolak negara lemah dengan melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya.
5. Meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat Indonesia
6. Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional sehingga bangsa Indonesia bisa maju dan bangkit bersama bangsa-bangsa Asia lainnya.
7. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik.
8. Melakukan revolusi karakter bangsa
9. Memperteguh kebhinnekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia

Agenda tersebut dilaksanakan menggunakan strategi dengan menetapkan prioritas pada 3 dimensi pembangunan, yaitu:

- a. Dimensi pembangunan manusia: Pendidikan Kesehatan Perumahan Mental/Karakter
- b. Dimensi Pembangunan Sektor Unggulan: - Kedaulatan Pangan - Kedaulatan Energi dan Kelistrikan - Pariwisata dan Industri - Kemaritiman dan Kelautan
- c. Dimensi Pemerataan dan Kewilayahannya - Antar Wilayah Desa - Pinggiran - Luar Jawa - Kawasan Timur

Dari sembilan agenda prioritas RPJMN Tahun 2015-2019 yang berkaitan langsung dengan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barat adalah agenda dua dan delapan yaitu Membuat pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya serta Melakukan revolusi karakter bangsa.

Badan Kepegawaian Daerah telah menyusun program seperti Program peningkatan disiplin aparatur, program peningkatan kapasitas Sumber Daya Aparatur dan program pembinaan dan pengembangan aparatur untuk membantu menukseskan agenda tersebut.

B. Arah Kebijakan Renstra BKN

1. Paradigma Pegawai Negeri Sipil sebagai aset, bukan expenses dan pelayanan masyarakat sebagai return (value added to consumers)
2. Mengelola aparatur Sipil Negara secara efisien dan efektif
3. Membangun dan mengembangkan aliansi kerja sama dengan unit kepegawaian di setiap K/L dan Pemerintah daerah untuk mendekatkan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat
4. Penerapan pengendalian Pegawai ASN yang bersifat pencegahan (preventive) baik dalam penempatan pejabat ASN maupun dalam penegakan disiplin
5. Pengintegrasian kinerja dengan kompensasi bagi pegawai ASN
6. Pendataan pegawai ASN secara handal dan terkini
7. Mengoptimalkan dukungan dan manajemen internal kepegawaian BKN
8. Melakukan pendekatan pelayanan kepada masyarakat

C. Arah kebijakan RPJP Provinsi Tahun 2005-2025

Pada tahap sekarang memasuki tahapan RPJM ke 3 (2016-2020) secara umum adalah peningkatan daya saing produk dan hubungan regional, pengembangan pariwisata dan industri kecil, penuntasan wajib belajar 12 tahun, selanjutnya dijabarkan kedalam bidang pembangunan yaitu:

1. Pembangunan Agama dan Budaya, difokuskan pada:
 - Pencerahan Agama dan Adat
 - Kualitas Sarana Peribadatan
 - Jumlah dan kualitas sekolah berasrama
 - Kualitas manajemen sekolah bernuansa Islam

2. Pembangunan Hukum dan Pemerintahan, difokuskan pada:

- Aparatur yang bersih dan bebas KKN
- Penerapan teknologi informasi dalam sistem birokrasi
- Penyuluhan hukum dan hak asasi manusia
- Pemberian manajemen pegawai
- Kinerja SOTK
- Sistem database untuk internal dan eksternal

3. Pembangunan Ekonomi, difokuskan pada:

- Teknologi pertanian tepat guna
- Peran science/technopark dalam pengembangan produk inovatif
- Kelembagaan usaha/bisnis penangkapan dan budidaya ikan laut
- SDM yang handal untuk mendukung usaha penangkapan dan budidaya ikan laut
- Peningkatan kualitas tenaga pemandu dan pengelola wisata

4. Pembangunan SDA dan Lingkungan Hidup

- Peningkatan kawasan lindung yang ditingkatkan pengelolaannya dan nagari yang melaksanakan agroforestri
- Pengembangan hutan rakyat dan tanaman industri

5. Pembangunan Sosial dan Sumber Daya Manusia

- Pencapaian mutu sekolah bertaraf internasional
- Sekolah kejuruan menghasilkan
- Penetapan 12 sekolah berasrama

6. Pembangunan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup

- Mantapnya penataan ruang wilayah
- Pengembangan flora dan fauna dalam kawasan konservasi
- Pengawasan ketat terhadap pencemaran air dan udara oleh industri

Dari sasaran pokok dan arah kebijakan diatas yang berhubungan dengan tupoksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sasaran dua. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah membuat program dan kegiatan untuk mendukung sasaran pokok dan arah kebijakan tersebut seperti Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

D. Arah kebijakan RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2010-2015

Visi jangka menengah daerah dari kepala daerah terpilih adalah : Terwujudnya Masyarakat Sumatera Barat Madani yang Adil, Sejahtera dan Bermartabat. Salah satu misi untuk pencapaian visi tersebut adalah mewujudkan tata-pemerintahan yang baik, bersih dan profesional dan mewujudkan sumberdaya manusia yang cerdas, sehat, beriman dan berkualitas tinggi. Sasaran yang ingin dicapai berdasarkan misi di atas antara lain meningkatnya kompetensi aparatur daerah, meningkatnya kinerja aparatur daerah. Salah satu Prioritas pembangunan daerah dalam rangka pencapaian misi di atas adalah pelaksanaan Reformasi Birokrasi dalam pemerintahan yang diarahkan pada penerapan prinsip-prinsip kepemerintahan yang baik (good governance) sehingga profesionalitas pemerintahan dan pelayanan prima dapat dicapai. Dengan reformasi birokrasi akan terwujud : tata pemerintahan yang baik melalui pelayanan prima, terciptanya pemerintahan yang bersih dan professional, terlaksananya pemerintah yang transparan dan akuntabel, dan terwujudnya aparatur pemerintah yang professional dan bebas KKN.

3.2. TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan merupakan penjabaran implementasi yang akan dicapai atau dihasilkan pada Rencana Kerja (Renja) dalam kurun waktu 1 (satu) tahun berdasarkan arah pembangunan pada RPJMD. Dengan ditetapkannya tujuan akan mempertajam fokus pelaksanaan misi RPJMD yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Berdasarkan misi telah ditetapkan 1 (satu) tujuan pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat seperti pada table berikut:

Tabel 3.2
Tujuan Pembangunan yang Mengacu pada Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2016 – 2021

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD (2016)	Target				
					2017	2018	2019	2020	2021
Reformasi Birokrasi	Indeks Profesionalitas ASN	Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah	Persentase peningkatan kapasitas aparatur yang profesional	100	100	100	100	100	100
			Persentase formasi jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	88,33	100	100	100	100	100
			Persentase ASN yang telah mengikuti diklat kepemimpinan	NA	59,8	62,8	65,8	68,8	7
			Indeks Kepuasan Pegawai	NA	NA	NA	2,75	3	3,25
			Persentase ASN dengan jenjang pendidikan minimal S1	0	0	43	45	48	50

Adapun indikator tujuan adalah indeks profesionalitas ASN, sedangkan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan penjabaran dari tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Sasaran yang dikembangkan dituangkan pada target indikator kinerja mencakup konsep ruang lingkup, arah, kepastian dan tujuan yang akan dicapai dalam kurun waktu 1 (satu) tahun. Adapun sasaran Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah, dengan indikator sasaran sebagai berikut :

1. Persentase peningkatan kapasitas aparatur yang profesional;
2. Persentase formasi jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan;
3. Indeks kepuasan pegawai;
4. Persentase ASN dengan jenjang pendidikan minimal S1.

3.3. PROGRAM DAN KEGIATAN

Tahun Anggaran 2020, BKPSDM merencanakan untuk pelaksanaan 5 (lima) program dengan 24 (dua puluh empat) kegiatan, sebagaimana tercantum dalam tabel berikut :

Tabel 3.3
Program dan Kegiatan tahun Anggaran 2020

N O	PROGRAM	KEGIATAN
I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1. Pelayanan Administrasi Perkantoran 2. Penyediaan pemeliharaan rutin/berkala sarana dan prasarana perkantoran dan aparatur 3. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi
II	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	1. Pengadaan/ pembangunan gedung kantor dan rumah jabatan/dinas 2. Pengadaan peralatan/kendaraan dan mesin
III	Pendidikan kedinasan	1. Pelaksanaan ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah
IV	Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur	1. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan 2. Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan 3. Pendidikan dan pelatihan prajabatan/ pelatihan dasar bagi CPNSD 4. Pendidikan dan pelatihan PIM IV 5. Pendidikan dan pelatihan PIM II dan PIM III 6. Diklat Peningkatan Kapasitas Camat
V	Program pembinaan dan pengembangan aparatur	1. Penyusunan rencana pembinaan karir PNS

	2. Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah
	3. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
	4. Proses penyelenggaraan sistem administrasi kepangkatan
	5. Penyediaan Administrasi dan operasional UPT Diklat
	6. Pelayanan administrasi pengurusan pensiun PNS
	7. Penyediaan Administrasi dan operasional Korpri
	8. Penempatan PNS dan pengelolaan jabatan fungsional tertentu
	9. Penyelenggaraan pengadaan ASN
	10. Pengelolaan kartu identitas pegawai
	11. Pemberian tanda penghargaan satyalencana karya satya
	12. Evaluasi pelaksanaan penilaian kinerja pegawai

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

4.1. RENCANA KERJA

Program adalah instrument kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah/ lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah. Program yang direncanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat selama tahun 2020 terdiri atas 5 program dengan 5 capaian program sebagai berikut :

No	Program	Capaian Program	Pagu Indikatif (Rp)
1	Pelayanan administrasi perkantoran	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi perkantoran	1.104.858.000
2	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Meningkatnya sarana dan prasarana aparatur	2.340.600.000
3	Pendidikan kedinasan	Meningkatkan pengetahuan PNS	64.840.000
4	Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	Meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur	2.493.084.400
5	Pembinaan dan pengembangan aparatur	Meningkatkan pembinaan dan pengembangan sumber daya aparatur	2.085.379.600
Jumlah			5.982.762.000

Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau lebih unit kerja pada SOPD sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program dan terdiri dari sekumpulan tindakan penggerahan sumber daya baik berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang/ jasa.

Kegiatan yang direncanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat selama tahun 2020 yaitu sebanyak 24 kegiatan dengan 24 indikator keluaran dan 24 indikator hasil. Rencana Kerja kegiatan, indikator kegiatan dan pagu indikatif per indikator hasil untuk tahun 2020 adalah sebagai berikut :

Anggaran/ pagu indikatif yang diperkirakan tersedia dalam APBD Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat tahun 2020 dan sumber lainnya yang sah (APBD Propinsi Sumatera Barat APBN/ Dekonsentari Tugas Perbantuan, Bantuan Luar Negeri, dan lain-lain) dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat adalah sebesar Rp. **5.982.762.000,-** Dengan rincian sebagai berikut :

No	Sumber Dana	Anggaran (Rp)	%
1	APBD Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat	5.982.762.000,-	100
2	APBD Pemerintah Propinsi Sumatera Barat		
3	APBN/ Dekonsentrasi		
4	APBN/ Tugas Perbantuan		
5	Bantuan Luar Negeri		
6	Bantuan Masyarakat dan lain-lain		
	Jumlah	5.982.762.000,-	100

BAB V

PENUTUP

Rencana kerja memberikan gambaran lebih mendetail mengenai program dan strategi pencapaiannya. Dokumen ini memuat kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan dalam satu tahun dalam rangka mencapai program-program yang telah ditetapkan. Indikator-indikator kinerja dari kegiatan berupa masukan, keluaran dan hasil dituangkan dalam dokumen ini sehingga diharapkan program-program dan kegiatan-kegiatan tersebut dapat diukur capaian kinerjanya.

Dalam tahun 2020 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Barat akan melaksanakan 24 kegiatan dalam mencapai 5 program yang telah ditetapkan dengan pagu indikatif sebesar Rp 5.982.762.000,- yang direncanakan bersumber dari APBD Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2020.

Pada tahap pelaksanaan masih banyak ditemui permasalahan yang mengakibatkan tidak tercapainya seluruh target indikator kinerja sasaran disebabkan beberapa hambatan dengan pokok permasalahan yang berkaitan.

Untuk ke depan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan berupaya meningkatkan pencapaian target kinerja sesuai dengan yang telah ditetapkan. Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini akan menjadi tolok ukur dan dipahami oleh seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sehingga akan memiliki kesamaan pandang dalam mencapai tujuan, dengan harapan realisasi capaian kinerja dapat tercapai sesuai sesuai target yang telah ditetapkan dan dapat terlaksana dengan baik.

Simpang Empat, November 2019
**Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pasaman Barat**



SAIFUDDIN ZUHRI, S.Pd,MM

Nip. 196512261989081001