

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2016-2021 yang merupakan satu dokumen perencanaan resmi daerah yang dipersyaratkan untuk mengarahkan program dan kegiatan SKPD khususnya dan pembangunan daerah pada umumnya, dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan baik eksternal maupun internal dapat diselesaikan.

Renstra sebagai acuan umum tentang arah pembangunan ke depan khususnya dalam hal pengembangan aparatur pemerintah dengan rincian dan jabaran rencana tahunan dengan mengedepankan skala prioritas dengan tujuan program dan kegiatan yang telah ditentukan dapat dilaksanakan dengan baik.

Semangat reformasi birokrasi dengan integritas, etos kerja dan kerjasama masih menjadi sebuah tujuan utama, semoga niat baik dan kemauan untuk terus berubah ke arah yang lebih maju akan terus menjadi spirit dalam pencapaian Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, yakni :

***“Menjadi Garda Terdepan Reformasi Birokrasi Dalam Mewujudkan  
Aparatur Pemerintah Yang Bersih, Berwibawa Dan Profesional”***

Harapan kami, Rencana Strategis (Renstra) ini dapat dijadikan sebagai pedoman dan arah dalam upaya mencapai sasaran-sasaran pembangunan dengan terus berkontribusi kreativitas dan inovasi untuk perbaikan dan penyempurnaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah untuk mendukung arah dan kebijakan pembangunan daerah dalam 5 (lima) tahun kedepan.

Palu, Februari 2017

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI SULAWESI TENGAH,**

**Ttd+cap**

**Drs. H. ARIES SINGI, M.Si.**  
**Pembina Utama Madya**  
**NIP.19570724 198202 1 003**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I. Latar Belakang**

Undang-undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dilahirkan sebagai bentuk pembenahan manajemen aparatur sipil negara dengan tujuan pencapaian pelaksanaan berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Pembenahan tersebut hendaknya dilakukan secara simultan disegala bidang secara berkesinambungan dan terintegrasi satu sama lain. Pembenahan dibidang pemerintahan dan pembangunan dimotori dengan kebijakan desentralisasi yang dilandasi pergeseran konsentrasi kegiatan dari pusat ke daerah khususnya kabupaten/kota, maka konsekuensi logis tuntutan layanan masyarakat khususnya didaerah akan semakin meningkat dalam kuantitas maupun kualitas.

Reformasi birokrasi telah dicanangkan oleh pemerintah pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (business proses) dan sumber daya manusia aparatur, sebagaimana esensi dari reformasi birokrasi yakni integritas, etos kerja dan gotong royong diharapkan manfaat sekurang-kurangnya dapat diperoleh sebuah implementasi birokrasi yang di dalamnya menggambarkan proses demokratisasi, efektivitas dan efisiensi birokrasi, transparansi dan akuntabilitas serta tanggungjawab dalam kerangka memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Hasil akhir reformasi birokrasi adalah tumbuh kembangnya pelayanan prima.

Pencanangan Agenda Nawacita dan Semangat Revolusi Mental menjadi dasar penting dalam perwujudan good governance dan clean governance dengan kekuatan pembagian wewenang otonomi daerah diharapkan dapat menterjemahkan keinginan reformasi birokrasi. Sebagaimana diketahui birokrasi pemerintahan adalah unsur yang sangat vital dalam menentukan arah pencapaian keberhasilan suatu penyelenggaraan negara. Oleh karena itu, aparatur pemerintah

sebagai birokrat merupakan unsur penting untuk menyesuaikan diri dalam mengantisipasi kemajuan dan perubahan yang terjadi setiap saat di masyarakat.

Terbitnya Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara membawa konsekuensi adanya perubahan di berbagai aspek bidang kepegawaian dan undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah membawa konsekuensi adanya perubahan kewenangan pegawai di lingkup pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Sebagai unsur aparatur negara PNS dituntut untuk mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur adil dan merata, sebagaimana diamanatkan Profesional berarti memiliki kompetensi pada proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian aktifitas aparatur mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun, dimana proses semua pengambilan keputusan didasarkan pada informasi kebutuhan kompetensi jabatan dan kompetensi individu.

Aparatur pemerintah dalam menjalankan tugasnya harus ditunjang dengan kualitas yang dapat menjamin terjadinya proses penyelenggaraan pemerintahan dengan memiliki kemampuan struktural, teknis, fungsional serta memahami etika dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, harus mampu menempatkan diri sebagai fasilitator dan pelayan masyarakat yang baik untuk memenuhi prinsip Good Governance yaitu upaya untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa. Cita-cita yang akan dicapai dalam reformasi birokrasi ini adalah pemerintahan yang bersih (clean government) bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Untuk menindaklanjuti tuntutan tersebut sesuai Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang saat ini masuk dalam tahap II sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019 mengenai reformasi birokrasi tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebagai lembaga yang berwenang dalam mengelola pemberdayaan aparatur, bertanggungjawab dan wajib mengambil langkah-langkah yang bersifat strategis sebagai kontribusi dalam rangka mewujudkan profesionalitas aparatur, pelaku birokrasi dan sistem yang terus disempurnakan untuk menunjang keberhasilan tujuan pembangunan di Provinsi Sulawesi Tengah.

Isu kepegawaian yang mengemuka sampai saat ini adalah bahwa masyarakat masih memandang Pegawai Negeri Sipil belum kompeten dalam menangani tugas dan fungsi di bidangnya, masih belum mampu memberikan pelayanan yang sesuai harapan bahkan kecenderungan jauh dari profesional. Pembentukan manajemen PNS dengan berbagai regulasi dan kebijakan pembinaan kepegawaian sebagian besar yang saat ini dalam persiapan untuk diterbitkan menjadi angin segar bagi beberapa upaya penyelesaian permasalahan tersebut dan memperbaiki citra PNS.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2016 -2021, adalah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya disebut Renstra-SKPD, adalah dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Sebagaimana perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia maka Renstra ini merupakan instrumen yang akan membantu pimpinan organisasi dalam mengelola dan mengalokasikan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam melakukan perubahan sistem untuk mencapai tujuan organisasi dalam menunjang pembangunan Provinsi Sulawesi Tengah.

## **1.2 Landasan Hukum**

Landasan yang digunakan dalam menyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2016-2021 adalah:

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1964 tentang Penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 1964 tentang pembentukan Tingkat I Sulawesi Tengah dan Daerah Tingkat I Sulawesi Tenggara dengan mengubah Undang-undang Nomor 47 Prp Tahun 1960 Tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sulawesi Utara-Tengah dan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan-Tenggara
- Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme
- Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara

- Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional
- Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah Perubahan Kedua dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No 59 Tahun 2007 Perubahan Pertama Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019 tahap II
- Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sulawesi Tengah
- Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2016 – 2021
- Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 43 Tahun 2016 tentang kedudukan dan susunan Organisasi Dinas Daerah.

- Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor .. Tahun 2017 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

#### **1.3.1. Maksud**

- Sebagai panduan dasar pelaksanaan kegiatan bagi unit-unit di lingkungan Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sulawesi Tengah dalam mencapai sasaran kegiatan yang telah ditetapkan dapat tercapai untuk jangka waktu tahun 2016-2021 yang dijabarkan dalam rencana kerja tahunan.
- Sebagai kerangka dasar bagi Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sulawesi Tengah dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan bagi aparatur dan peningkatan sumber daya aparatur.
- Sebagai alat bantu dalam rangka memudahkan penyusunan dan penyampaian laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah atas pelaksanaan program yang terukur.

#### **1.3.2. Tujuan**

- Tersedianya instrumen yang dapat digunakan oleh pimpinan organisasi untuk mengarahkan personil dan mengalokasikan sumber daya aparatur secara optimal untuk pencapaian tujuan organisasi
- Tersedianya instrumen awal untuk dijadikan pengukuran pencapaian kinerja yang akan digunakan oleh pihak-pihak dalam rangka menilai kinerja organisasi
- Menjamin tersedianya rencana program berbasis kinerja yang berorientasi pada pelayanan umum secara terukur
- Memudahkan penyusunan dan penyampaian laporan kinerja yang terukur.

### **1.4. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2016-2021 ini adalah sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

### **1.2 Landasan Hukum**

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

#### **1.3.1. Maksud**

#### **1.3.2. Tujuan**

### **1.4 Sistematika Penulisan**

## **BAB II GAMBARAN PELAYANAN SKPD**

### **2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKD**

#### **2.1.1. Tugas Pokok dan Fungsi**

#### **2.1.2. Struktur Organisasi**

### **2.2 Sumberdaya SKPD**

#### **2.2.1 Susunan Kepegawaian**

##### **2.2.1.1. Keadaan pegawai berdasarkan golongan**

##### **2.2.1.2. Keadaan pegawai berdasarkan pendidikan**

### **2.3 Kinerja Pelayanan SKPD**

#### **2.3.1 Jenis pelayanan**

##### **2.3.3.1. Kepala Badan**

##### **2.3.3.2. Sekretaris**

##### **2.3.3.3. Bidang Data dan Formasi**

##### **2.3.3.4. Bidang Mutasi**

##### **2.3.3.5. Bidang Pengembangan dan disiplin**

##### **2.3.3.6. Bidang Kesejahteraan dan Pensiun**

##### **2.3.3.7. Unit Pelaksana Teknis dan Kelompok Jabatan Fungsional**

#### **2.3.2. Kelompok sasaran**

#### **2.3.2. Hasil-hasil yang dicapai pada tahun sebelumnya**

### **2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD**

## **BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI BKD**

### **3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKD**

### **3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih**

### **3.3 Telaahan Renstra K/L**

|                     |   |
|---------------------|---|
|                     | 3.3.1. Badan Kepegawaian Negara (BKN)   |
|                     | 3.3.2. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB)              |
|                     | 3.4. Penentuan Isu-isu Strategis  |
| BAB IV              | VISI, MISI TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN   |
|                     | 4.1 Visi dan Misi SKPD  |
|                     | 4.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD   |
|                     | 4.3 Strategi dan kebijakan SKPD   |
|                     | 4.5 Kebijakan   |
| BAB V               | Rencana Program, Kegiatan Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran Dan Pendanaan Indikatif               |
| BAB VI              | Indikator Kinerja SKPD Mengacu Pada Tujuan Dan Sasaran RPJMD  |
| BAB VII             | Penutup   |
| Lampiran - Lampiran |   |
|                     | - Tabel 2.1 Pencapaian Kinerja Pelayanan SKPD   |
|                     | - Tabel 2.2 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan SKPD   |
|                     | - Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD                                       |
|                     | - Tabel 5.1 Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif |
|                     | - Tabel 6.1 Sasaran, Indikator Kunci dan Target RPJMD Propinsi Sulawesi Tengah Tahun 2016 - 2021    |
|                     | - IKU (indikator Kinerja Utama)   |
|                     | - Struktur Organisasi   |
|                     | - Daftar Peralatan Kerja  |

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN SKPD**

#### **2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah**

##### **2.1.1. Tugas Pokok dan Fungsi**

Badan Kepegawaian Daerah berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor .. Tahun 2017 mempunyai tugas “melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik dibidang Kepegawaian”. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sulawesi Tengah mempunyai fungsi :

- Perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian
- Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian
- Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian
- Pelaksanaan tugas lain di bidang Kepegawaian

##### **2.1.2. Struktur Organisasi**

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan dan Lembaga Tehnis Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, struktur organisasi Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sulawesi Tengah telah ditetapkan dengan kotak jabatan yang terdiri dari :

1. Kepala Badan
2. Sekretaris
3. 3 (tiga) Kepala Bidang
4. 1 ( satu ) Kepala UPT
5. 3 (tiga) Kepala Sub Bagian
6. 9 (sembilan ) Kepala Sub Bidang
7. 2 (dua) kepala seksi

Bagan Struktur Organisasi BKD (terlampir)

## **2.2. Sumberdaya SKPD**

### **2.2.1. Susunan Kepegawaian**

Keadaan Pegawai Organik pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah secara keseluruhan berjumlah 92 (sembilan puluh dua) orang yang terdiri dari 20 (dua puluh) pejabat struktural dan 70 (tujuh puluh) jabatan fungsional umum serta 2 (dua) jabatan fungsional tertentu analisis kepegawaian dengan kualifikasi pendidikan dan golongan adalah sebagai berikut:

#### **2.2.1.1. Keadaan Pegawai Berdasarkan Golongan**

- Golongan IV : 6 orang
- Golongan III : 63 orang
- Golongan II : 23 orang

#### **2.2.1.2. Keadaan Pegawai Berdasarkan Pendidikan**

- Pasca Sarjana : 18 orang
- Sarjana S1 : 32 orang
- Sarjana Muda : 3 orang
- SMTA : 39 orang

Berdasarkan gambaran jumlah pegawai sebagaimana diuraikan di atas, secara kuantitatif dan kualitatif sumber daya manusia aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sudah cukup memadai dan memenuhi syarat serta mampu dalam mengemban tugas sebagai aparatur pemerintah untuk memberikan pelayanan secara optimal kepada masyarakat.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah saat ini ditunjang dengan sarana dan prasarana yang terdiri dari :

| No | Sarana Prasarana       | Unit                 | Ket        |
|----|------------------------|----------------------|------------|
| 1. | Tanah Bangunan Kantor  | 2.025 M <sup>2</sup> | KIB A      |
| 2. | Bangunan (Gedung)      | 7 Unit               | KIB B      |
| 3. | Kendaraan Dinas Roda 4 | 10 Unit              | KIB B      |
| 4. | Kendaraan Dinas Roda 2 | 29 Unit              | KIB C      |
| 5. | Barang lainnya         | -                    | Pada KIB D |

Dengan adanya perlengkapan sarana dan prasarana penunjang sangat membantu mobilitas guna terwujudnya capaian kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Daftar Aset Peralatan kerja (terlampir).

## **2.3. Jenis Pelayanan dan Kelompok Sasaran**

### **2.3.1. Jenis Pelayanan**

#### **2.3.3.1. Kepala Badan**

Kepala Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas “melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik dibidang Kepegawaian”. Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana yang dimaksud, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi:

- Perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian
- Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian
- Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kepegawaian
- Pelaksanaan tugas lain di bidang Kepegawaian yang diberikan oleh Gubernur.

#### **2.3.3.2. Sekretaris**

Mempunyai tugas memberikan pelayanan administrasi meliputi Perencanaan Program, Keuangan dan Aset serta Kepegawaian dan Umum dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut Sekretaris mempunyai fungsi:

- Penyiapan bahan penyusunan Perencanaan Program

- Pengelolaan urusan Keuangan dan Aset
- Pelaksanaan Urusan Kepegawaian, Rumah Tangga dan Umum
- Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan.

#### **2.3.3.3. Bidang Pengadaan, Penghargaan Dan Informasi Kepegawaian**

Bidang data dan formasi mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan, serta melakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan kegiatan Data, Formasi dan Pengadaan. Dalam melaksanakan tugas tersebut Bidang Data Formasi dan Pengadaan mempunyai fungsi:

- Penyiapan bahan perumusan kebijakan di Bidang Data, Formasi dan Pengadaan;
- Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di Bidang Data, Formasi dan Pengadaan;
- Penyiapan bahan pembinaan di Bidang Data, Formasi dan Pengadaan;
- Penyiapan bahan evaluasi penyelenggaraan tugas di Bidang Data, Formasi dan Pengadaan.

#### **2.3.3.4. Bidang Pengembangan dan Pembinaan Pegawai**

Bidang Pengembangan dan Disiplin mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan, teknis serta melakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan kegiatan Pengembangan dan Disiplin. Dalam melaksanakan tugas tersebut Bidang Pengembangan dan disiplin mempunyai fungsi:

- Penyiapan bahan perumusan kebijakan di Bidang Pengembangan dan pembinaan pegawai
- Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di Bidang Pengembangan dan Pembinaan Pegawai
- Penyiapan bahan pembinaan di Bidang Pengembangan dan Pembinaan Pegawai
- Penyiapan bahan evaluasi penyelenggaraan tugas di Bidang Pengembangan dan pembinaan pegawai

#### **2.3.3.5. Bidang Mutasi**

Bidang Mutasi mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan, teknis serta melakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan kegiatan Kepangkatan dan Bidang Mutasi Wilayah kerja. Dalam melaksanakan tugas tersebut Bidang Mutasi mempunyai fungsi:

- Penyiapan bahan perumusan kebijakan di Bidang Kepangkatan dan Mutasi Wilayah Kerja;
- Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di Bidang Kepangkatan dan Mutasi Wilayah Kerja;
- Penyiapan bahan pembinaan dibidang Kepangkatan dan Mutasi Wilayah Kerja;
- Penyiapan bahan evaluasi penyelenggaraan tugas di bidang Kepangkatan dan Mutasi Wilayah Kerja.
- Penyiapan bahan perumusan kebijakan di Bidang Pensiun
- Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di Bidang Pensiun
- Penyiapan bahan pembinaan di Bidang Pensiun
- Penyiapan bahan evaluasi penyelenggaraan tugas di Bidang Pensiun.

#### **2.3.3.6. Unit Pelaksanan Teknis Penilaian dan Pengujian Kompetensi Pegawai**

UPT Penilaian dan Pengujian Kompetensi Pegawai mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan serta melakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan kegiatan perencanaan dan pelaksanaan penilaian kompetensi PNS rangka pengembangan karier PNS. Dalam melaksanakan tugas tersebut Penilaian dan Pengujian Kompetensi Pegawai mempunyai fungsi:

- Penyiapan bahan perumusan kebijakan di UPT Penilaian dan Pengujian Kompetensi Pegawai
- Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di UPT Penilaian dan Pengujian Kompetensi Pegawai
- Penyiapan bahan pembinaan di UPT Penilaian dan Pengujian Kompetensi Pegawai;
- Penyiapan bahan evaluasi penyelenggaraan tugas di UPT Penilaian dan Pengujian Kompetensi Pegawai.

### **2.3.3.7. Unit Pelaksana Teknis dan Kelompok Jabatan Fungsional**

Uraian tugas, fungsi dan tata kerja kelompok jabatan fungsional ditetapkan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku menurut jenis dan jenjang jabatan fungsional, uraian tugas, fungsi dan tata kerja Unit Pelaksana Teknis Badan diatur dan ditetapkan dengan keputusan tersendiri.

### **2.3.2. Kelompok Sasaran**

Kelompok sasaran yang menjadi suatu target pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsi Kepala Badan Kepegawaian Daerah adalah semua aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota se-Provinsi Sulawesi Tengah. Mulai pada tahap rekrutmen sebagai CPNS, menjadi PNS, mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan, Penerapan Disiplin, Peningkatan Kapasitas dengan Pendidikan Formal, urusan Kepangkatan, Mutasi, sampai dengan pemberian hak pensiun Pegawai Negeri Sipil.

### **2.3.3. Hasil-hasil yang dicapai tahun sebelumnya**

Dalam dua tahun terakhir, kualitas penyelenggaraan dan pengelolaan Kepegawaian di Provinsi Sulawesi Tengah terus mengalami peningkatan. Beberapa indikator yang menyebabkan peningkatan kualitas penyelenggaraan Kepegawaian Daerah antara lain meliputi:

1. Meningkatnya pemahaman berbagai penyelenggara urusan kepegawaian di daerah
2. Meningkatnya kualitas sistem perencanaan pengembangan Kepegawaian dengan terselenggaranya mekanisme perencanaan partisipatif;
3. Meningkatnya pemahaman terhadap koordinasi pembinaan dan disiplin Pegawai Negeri Sipil baik di Provinsi maupun Kabupaten Kota se Sulawesi Tengah.

Peningkatan kualitas penyelenggaraan kepegawaian daerah, tidak lepas dari meningkatnya kapasitas kelembagaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang meliputi kapasitas SDM, penerapan SOP Pelayanan kepegawaian, sistem perencanaan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, sistem teknologi informatika serta tersedianya sarana dan

prasarana yang memadai. Sejalan dengan hal tersebut, hasil-hasil yang telah dicapai dalam pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebelumnya meliputi:

- a. Penataan penerimaan CPNS lebih transparan dan adil melalui sistem CAT
- b. Peningkatan Kualitas manajemen PNS melalui Pola karir antara lain dengan pelaksanaan seleksi terbuka bagi pemilihan jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- c. Peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan Formal, Diklat Fungsional dan Bimtek.

Untuk meningkatkan kinerja dan kualitas dari aparatur, setiap tahunnya diselenggarakan berbagai pendidikan dan diklat, seperti Pengiriman PNS Tugas Belajar dan bantuan biaya studi (S1,S2 dan S3), Diklat Kepemimpinan, maupun Diklat Teknis dan Fungsional lainnya.

- d. Tersedianya dokumen Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah serta hasil-hasil kajian, meliputi :
  - Dokumen Renstra, IKU, LAKIP, LPPD/LKPJ ;
  - Dokumen-dokumen lainnya seperti : Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, Peningkatan Kualitas Kerja Pelayanan kepada aparatur, Uraian Tugas Unit, Formasi Jabatan dan Potensi Jabatan, Pembinaan Tata Naskah Dinas SKPD Lingkup Pemda Provinsi Sulawesi Tengah dan Rumusan Satuan Organisasi Tata ( SOTK ).
- e. Peningkatan layanan Administrasi mutasi kepegawaian yang lebih baik dan cepat sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur).
- f. Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan data dan informasi.

Pada tahun 2016, pencapaian program pengembangan data dan informasi didukung oleh beberapa kegiatan seperti pengembangan telematika, penyelenggaraan penyajian dan peragaan informasi dan visualisasi data Kepegawaian melalui Pengembangan Sistem Informasi Manajemen (SIMPEG) serta Pengembangan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), Penyelesaian data kebutuhan Pendataan Ulang Pegawai Negeri Sipil (PUPNS)

- g. Pemenuhan sarana prasarana penunjang kinerja dalam mencapai pelayanan kepegawaian yang terus menerus.
- h. Fasilitasi berbagai Program Kegiatan Kepegawaian yang ada di Kabupaten/Kota se-Provinsi Sulawesi Tengah.

## **2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan pelayanan SKPD**

### **2.4.1 Tantangan (internal)**

Tantangan ini terutama datang dari sistem organisasi dan berpengaruh terhadap jalannya roda organisasi dalam mencapai keberhasilan. Beberapa tantangan tersebut diantaranya adalah:

1. Masih adanya perbedaan persepsi dalam memahami aturan-aturan kepegawaian
2. Perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat.

### **2.4.2. Peluang (internal)**

Beberapa peluang yang sangat mendukung kelancaran Badan Kepegawaian Daerah dalam mencapai tujuannya, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Adanya kesempatan dan tawaran untuk pengembangan karier pegawai
2. Tersedianya jaringan SAPK BKN

### **2.4.4 Tantangan (eksternal):**

1. Tuntutan masyarakat yang semakin kompleks terhadap peningkatan pelayanan
2. Aturan kepegawaian yang seringkali berubah

### **2.4.3. Peluang (eksternal):**

- 1 Sistem rekrutmen yang semakin transparan dan akuntabel
- 2 Semakin banyaknya lembaga pendidikan formal dan diklat pegawai yang tersertifikasi dan terakreditasi

Berdasarkan hasil analisis SWOT yang mempertemukan antara faktor internal dengan faktor eksternal, diperoleh isu-isu strategis Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Mensosialisasikan aturan-aturan kepegawaian secara berkala untuk menghindari adanya perbedaan persepsi dalam penerapan aturan

2. Mengoptimalkan komitmen pimpinan untuk mengantisipasi perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat
3. Penerapan kebijakan dan komitmen pimpinan yang konsisten dan tegas dalam menyikapi perubahan aturan kepegawaian
4. Penerapan pelayanan sesuai alur pelayanan untuk meningkatkan kepuasan masyarakat

### **BAB III**

## **ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bertanggung jawab orientasi pelayanan prima yang dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat, maka perlu adanya transparansi dan akuntabilitas dari semua instansi Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebagai salah satu unit kerja merupakan lembaga teknis yang mempunyai tugas membantu Gubernur sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam rangka menyelenggarakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

### **3.1. Gambaran Umum Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah**

Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebagai institusi yang bertanggung jawab pada orientasi pelayanan prima yang dapat memberikan kepuasan kepada aparatur dan masyarakat. Sebagai institusi pelayan dan manajemen Pegawai Negeri Sipil, Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sulawesi Tengah harus mampu mengkoordinasikan seluruh proses pembinaan, pelayanan dan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur secara intensif dan menyeluruh serta senantiasa melakukan kajian dan analisis dalam rangka mengevaluasi hasil yang telah dirumuskan. Dalam hal ini Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sulawesi Tengah tidak hanya bertindak sebagai penampung berbagai usulan dari setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah, tetapi harus mampu juga bertindak tegas sebagai motor penggerak yang dapat mengakomodasi, menganalisis dan menjabarkan permasalahan kepegawaian yang ada di Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Dengan melihat kondisi dan beban tugas serta tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebagaimana tersebut diatas maka perlu disampaikan kondisi Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Sulawesi Tengah keadaan pegawai sampai dengan bulan Januari 2017 berjumlah 13.006 dengan rincian sebagai berikut :

**3.1.1. Keadaan Pegawai Negeri Sipil Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan Golongan Ruang**

| No | Golongan Ruang       | Jumlah      |
|----|----------------------|-------------|
| 1  | Golongan Ruang IV/a  | 358 orang   |
| 2  | Golongan Ruang IV/b  | 236 orang   |
| 3  | Golongan Ruang IV/c  | 40 orang    |
| 4  | Golongan Ruang IV/d  | 34 orang    |
| 5  | Golongan Ruang IV/e  | 0 orang     |
| 6  | Golongan Ruang III/a | 935 orang   |
| 7  | Golongan Ruang III/b | 1.617 orang |
| 8  | Golongan Ruang III/c | 715 orang   |
| 9  | Golongan Ruang III/d | 935 orang   |
| 10 | Golongan Ruang II/a  | 632 orang   |
| 11 | Golongan Ruang II/b  | 591 orang   |
| 12 | Golongan Ruang II/c  | 563 orang   |
| 13 | Golongan Ruang II/d  | 345 orang   |
| 14 | Golongan Ruang I/a   | 36 orang    |
| 15 | Golongan Ruang I/b   | 23 orang    |
| 16 | Golongan Ruang I/c   | 76 orang    |
| 17 | Golongan Ruang I/d   | 11 orang    |

**3.1.2. Keadaan Pegawai Negeri Sipil Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah      |
|----|--------------------|-------------|
| 1  | Strata III (S3)    | 23 orang    |
| 2  | Strata II (S2)     | 721 orang   |
| 3  | Strata I (S1)/D.IV | 2.792 orang |
| 4  | D.III              | 917 orang   |
| 5  | D.I dan D.II       | 53 orang    |
| 6  | SLTA               | 2.436 orang |
| 7  | SLTP               | 117 orang   |
| 8  | SD                 | 88 orang    |

### 3.1.3. Keadaan Jumlah PNS Kabupaten dan Kota sejumlah 79.051,

| No | Kabupaten/Kota              | Jumlah    |
|----|-----------------------------|-----------|
| 1  | Kota Palu                   | 8.126 PNS |
| 2  | Kabupaten Donggala          | 5.793 PNS |
| 3  | Kabupaten Sigi              | 6.266 PNS |
| 4  | Kabupaten Parigi Moutong    | 7.150 PNS |
| 5  | Kabupaten Poso              | 7.650 PNS |
| 6  | Kabupaten Tojo Una-una      | 4.384 PNS |
| 7  | Kabupaten Morowali          | 3.818 PNS |
| 8  | Kabupaten Morowali Utara    | 3.045 PNS |
| 9  | Kabupaten Banggai           | 9.115 PNS |
| 10 | Kabupaten Banggai Kepulauan | 3.412 PNS |
| 11 | Kabupaten Banggai Laut      | 1.755 PNS |
| 12 | Kabupaten Toli-toli         | 5.474 PNS |
| 13 | Kabupaten Buol              | 4.514 PNS |

Dan keadaan jumlah kotak Jabatan di Provinsi Sulawesi Tengah sebagai berikut:

### 3.1.4. Kotak Jabatan dengan total 1.116,

| No | Kotak jabatan | Jumlah    |
|----|---------------|-----------|
| 1  | Eselon I.b    | 1 Orang   |
| 2  | Eselon II.a   | 45 Orang  |
| 3  | Eselon II.b   | 11 Orang  |
| 4  | Eselon III.a  | 284 Orang |
| 5  | Eselon III.b  | 12 Orang  |
| 6  | Eselon IV.a   | 763 Orang |

Dalam rangka pendayagunaan aparatur pada Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sulawesi Tengah dengan tuntutan untuk mewujudkan administrasi pemerintahan yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai penyelenggara manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya didukung oleh 92 orang personil berstatus Pegawai Negeri Sipil yang terdiri

dari 6 orang golongan IV, 63 orang golongan III, 23 orang golongan II. Apabila dilihat dari segi kualitas pendidikan Pasca Sarjana (S2) 18 Orang, Sarjana (S1) 32 orang, D3 sebanyak 3 orang, SLTA 39 orang,. Berdasarkan persentase kualitas pendidikan tersebut diatas, kualitas SDM Aparatur sudah memadai namun masih perlu ditingkatkan dengan mengikuti Pendidikan Formal dan diklat Substantif serta peningkatan motivasi untuk meningkatkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi.

Dari sisi sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas bahwa sampai saat ini Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah telah memiliki beberapa gedung dengan luas bangunan dan sarana pendukung lainnya yang cukup memadai, namun sejalan dengan tuntutan dan beban tugas yang semakin padat sesuai Undang-undang Aparatur Sipil Negara No 5 Tahun 2014, Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Permen PANRB Nomor 11 Tahun 2015 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi 2015-2019 untuk tahap II maka diperlukan kompetensi aparatur yang juga ditunjang sarana prasarana pendukung yang representatif dengan kemajuan teknologi yang ada.

Namun sejalan dengan itu yang dapat dirasakan bahwa peningkatan kuantitas dan kualitas aparatur saat ini belum secara signifikan diikuti oleh peningkatan kualitas Pelayanan Kepegawaian, hal ini disebabkan adanya beberapa permasalahan antara lain:

1. Jumlah PNS yang tidak diikuti dengan kualitas sumber daya aparatur yang tergambar pada pemenuhan standar kompetensi jabatan;
2. Belum terlaksana secara optimal mekanisme pembinaan dan pelayanan urusan kepegawaian secara tepat waktu, berhasil guna dan berdaya guna;
3. Belum optimal penerapan disiplin PNS;
4. Distribusi dan alokasi PNS secara kualitas dan kuantitas belum merata;
5. Belum optimalnya sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi.

### **3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih**

#### **3.2.1 Visi Gubernur Sulawesi Tengah Periode Tahun 2016-2021 yakni:**

**“Sulawesi Tengah Yang Maju, Mandiri Dan Berdaya Saing”**

dan Misi:

1. Melanjutkan Reformasi Birokrasi, Mendukung Penegakan Supremasi Hukum dan Ham

2. Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur Daerah dan Mendukung Kemandirian Energi
3. Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Melalui Pemberdayaan Ekonomi Kerakyatan
4. Mewujudkan Pengelolaan Sumberdaya Agribisnis dan Maritim Yang Optimal dan Berkelanjutan Sejalan Dengan Provinsi Maju Di Kawasan Timur Indonesia
5. Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia Yang Berdaya Saing dan Berbudaya

### 3.2.3. 10 Agenda Prioritas.

1. Percepatan Reformasi Birokrasi menuju birokrasi yang bersih dan melayani serta terwujudnya kepastian hukum dan perlindungan HAM
2. Terbangunnya ketentraman, ketertiban dan perlindungan masyarakat serta harmonisasi politik daerah guna memperkokoh NKRI dan kebangsaanPemerataan pembangunan sarana dan prasarana informasi dan komunikasi.
3. Akselerasi pembangunan dan peningkatan infrastruktur serta penataan ruang guna konektivitas dan pemerataan pembangunan antar wilayah Kab/kota
4. Mendukung percepatan Kemandirian Energi baru terbaharukan
5. Percepatan pemberdayaan ekonomi kerakyatan berbasis desa
6. Pemantapan Iklim investasi dan penanaman modal yang kondusif dan market friendly
7. Melanjutkan pengelolaan sumberdaya agribisnis dan maritim yang lestari serta pariwisata dan ekonomi kreatif daerah
8. Revitalisasi pengelolaan sumberdaya alam dan lingkungan hidup secara berkelanjutan
9. Memastikan terselenggaranya pendidikan yang murah dan terjangkau melalui perbaikan manajemen pendidikan dan revolusi mental
10. Mewujudkan pelayanan kesehatan prima bagi masyarakat yang terjangkau dan berkualitas

### 3.2.4. Badan kepegawaian Daerah dalam mewujudkan visi dan misi Kepala Daerah

mengacu pada Misi Melanjutkan Reformasi Birokrasi, Mendukung Penegakan Supremasi Hukum dan HAM dengan Agenda I yaitu Percepatan Reformasi Birokrasi menuju birokrasi yang bersih dan melayani serta terwujudnya kepastian hukum dan perlindungan HAM

Dengan sasaran : Meningkatkan kemampuan sumberdaya Aparatur penyelenggara pemerintah daerah.

#### 3.2.5. Strategi dan Arah Kebijakan pada RPJMD

Strategi pembangunan dijabarkan berdasarkan Misi Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2016-2021 untuk urusan kepegawaian yaitu Mewujudkan kompetensi Aparatur Pemerintah melalui pendidikan yang tinggi dan bimbingan teknis (Sertifikasi profesi) dengan arah kebijakan Peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah

#### 3.2.6. Tujuan

Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Bersih (Good and Clean Governance)

#### 3.2.7 Sasaran

- 1 Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Yang Efektif dan Efisien
- 2 Meningkatkan Kemampuan Sumber Daya Aparatur Penyelenggaran Pemerintah Daerah

#### 3.2.8 Strategi

- 1 Meningkatkan Kualitas Prilaku dan Keprofesionalan Aparatur
- 2 Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Melalui Pendidikan Lebih Tinggi dan Bimbingan Teknis (Sertifikasi Profesi)

#### 3.2.9 Arah Kebijakan

- 1 Kebijakan Pelayanan Pubik Yang Murah
- 2 Peningkatan Kualitas Sumberdaya Aparatur

### **3.3. Telaahan Renstra K/L (Kemenetrian/Lembaga)**

#### 3.4.1 Badan Kepegawaian Negara (BKN)

##### a. VISI dan Misi

Sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Kementerian di Pusat maka Badan

Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dalam penyusunan Renstra ini juga memperhatikan Visi Badan Kepegawaian Negara sebagai berikut “Menjadi Pembina Dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian Yang Professional Dan Bermartabat Tahun 2025” dengan Misi:

1. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen kepegawaian
2. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pengawasan dan pengadilan 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

b. Tujuan

1. Terwujudnya manajemen kepegawaian yang modern dengan melakukan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN secara nasional.

Tercapainya tujuan ini ditandai dengan meningkatnya efektifitas sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian, sistem pembinaan kinerja yang optimal, kualitas rumusan perundang-undangan kepegawaian dan efektifitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian. Indikator meningkatnya perbaikan manajemen kepegawaian dilihat dari semakin membaiknya indeks profesionalitas ASN

2. Mewujudkan pelayanan prima dibidang kepegawaian

Tercapainya tujuan ini ditandai dengan meningkatnya kecepatan dan ketepatan pelayanan kepegawaian dengan menggunakan metode pelayanan yang berbasis teknologi informasi dan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai

c. Sasaran

Meningkatnya Tingkat Profesionalisme Pegawai ASN

d. Arah Kebijakan

1. Paradigma Pegawai Negeri Sipil sebagai aset, bukan expenses dan pelayanan masyarakat sebagai return (*value added to consumers*)
2. Mengelola Pegawai Negeri Sipil secara efisien dan efektif
3. Membangun dan mengembangkan aliansi kerja sama dengan lembaga kepegawaian di setiap K/L dan daerah
4. Penerapan pengendalian yang bersifat pencegahan (*preventive*) terhadap pegawai ASN dalam penegakan disiplin
5. Meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai ASN
6. Mengoptimalkan dukungan dan manajemen internal kepegawaian BKN; dan
7. Pengelolaan data Pegawai ASN yang handal dan terkini
8. Melakukan pendekatan pelayanan kepada masyarakat

e. Strategi

1. Melakukan Penghitungan Kebutuhan PNS
2. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Registrasi *Online*
3. Melaksanakan Ujian Rekrutmen Pegawai dengan Menggunakan CAT
4. Penetapan Nomor Identitas Pegawai ASN
5. Menerapkan Mutasi PNS Secara Efisien dan Akuntabel
6. Menyelenggarakan rapat koordinasi nasional
7. Pengendalian Jabatan ASN di Pusat dan Daerah
8. Penetapan Status dan Kedudukan Pegawai ASN
9. Penggunaan Ruang Kendali Operasi Pegawai ASN
10. Penguatan Jaringan dan Perangkat Keras Sistem Informasi
11. Pendataan Pegawai ASN dengan Handal dan Terkini melalui Sensus PNS
12. Pengelolaan Arsip PNS Secara Terpadu dan Modern
13. Penilaian Kinerja Individu ASN dan Kelembagaan
14. Penghitungan Kompensasi PNS dan Kesejahteraan
15. Promosi melalui *Assessment Center*, optimalisasi talent pool melalui pendataan individual
16. Pembinaan jabatan Fungsional kepegawaian
17. Pembinaan Karier dan Jabatan Kepegawaian
18. Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan

19. Pendidikan dan Pelatihan Bagi Pegawai
20. Mengoptimalkan Kinerja Manajemen dan Dukungan (perencanaan, keuangan, kepegawaian, umum dan sarpras, humas, bantuan hukum, dan fungsi pengawasan)
21. Membangun Unit Pelaksana Teknis (UPT) kepegawaian

f. Indikator Profesionalitas ASN

Salah satu tujuan Undang-undang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah membangun aparatur sipil yang professional. Untuk melihat sejauhmana tujuan ini tercapai maka perlu ditetapkan indikator tingkat profesional ASN. Dalam *level impact* pembangunan ASN indikatornya adalah kemajuan ekonomi dan kesejahteraan rakyat yang diakibatkan oleh pelayanan ASN. sementara indikator profesionalitas dalam pembangunan aparatur sampai saat ini belum banyak dikembangkan.

Profesional dalam pendekatan *merit system* mengandung persyaratan 1. Kompetensi (kualifikasi pengetahuan, keahlian dan pengalaman); 2. Kualifikasi (pendidikan pelatihan); 3 kinerja (target dan capaian); 4. Kompensasi (tingkat kebutuhan dan eksternal equity). Selain keempat faktor tersebut terdapat pula faktor penentu yaitu disiplin. Disiplin merupakan hasil akhir dari sebuah pengendalian dan pengawasan yang terus menerus.

Berdasarkan 4 pendekatan diatas, maka indeks profesionalitas sebuah organisasi dapat dihitung dengan mengkompositkan atau membuat indeks dari kondisi internal dan eksternal yaitu:

a) Kesesuaian antar syarat jabatan dengan pejabat.

Sebuah organisasi modern harus memenuhi syarat bahwa yang menduduki jabatan harus memiliki pengetahuan, ketrampilan yang memadai sesuai dengan syarat yang ditetapkan. Ketidaksesuain antara syarat jabatan dan yang menjabat akan disebut kompetensi gap, semakin besar nilai gap dimaksud berarti semakin tidak profesional lembaga tersebut.

b) Kinerja

Seorang pejabat harus memiliki kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Selain kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan juga menjadi dasar perhitungan kinerja. Perhitungan kinerja dapat dibedakan pada pelayanan kepada *beneficiaries*. Untuk pelayanan langsung pada masyarakat (*front office*), kinerja dapat dinilai langsung oleh masyarakat. Sementara untuk pelayanan yang tidak langsung (*back office*) kinerja akan sangat ditentukan stakeholders secara kolektif.

c) Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu persyaratan dalam mengukur tingkat profesionalisme suatu lembaga. Kondisi kompensasi yang belum sesuai akan mendorong terjadinya upaya-upaya legal atau illegal untuk menyesuaikan pendapatan seorang pegawai. Pegawai akan sibuk memenuhi kebutuhannya dibanding memikirkan pelayanan yang harus diberikan. Setiap jenis pekerjaan akan memiliki tingkat kompensasi yang berbeda-beda tergantung beban kerja, resiko dan wilayah tempat bekerja

d) Disiplin.

Tingkat kedisiplinan merupakan upaya pengendalian yang bersifat preventif dan pengawasan yang bersifat pemberian hukuman jika ditemukan pelanggaran.

Apabila disederhanakan pengukuran kinerja pembangunan aparatur adalah dengan melakukan perhitungan dengan mengkompositkan *indicator output* yang merupakan hasil kegiatan pembangunan aparatur baik secara personal maupun kelembagaan. komposit indeks dapat dirumuskan sebagai berikut:

Indeks profesionalitas aparatur merupakan fungsi dari kesesuaian antara kompetensi pejabat dengan jabatan yang disyaratkan ditambah kinerja pejabat yang bersangkutan ditambah dengan kompensasi dikurangi pelanggaran disiplin

$$\text{Indxprof} = \text{Kompetensi Gap} + \text{Kinerja} + \text{kompensasi} + (\text{D-pD})$$

### 3.4.2 Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB)

#### A. VISI dan Misi

Selain Badan Kepegawaian Negara yang menjadi mitra kerja Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sulawesi Tengah juga kementerian Pendayagunaan aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang memiliki Visi:

“Yang mewujudkan aparatur negara yang berkepribadian bersih dan kompeten untuk mencapai kualitas pelayanan public yang berkinerja tinggi”

Dengan Misi:

- a. Mendorong Percepatan Reformasi Birokrasi, Efektifitas Pengawasan, DanPeningkatan Akuntabilitas Kinerja.
- b. Kelembagaan Dan Tata Laksana Pemerintahan Yang Baik Sebagai Penggerak Utama Reformasi Birokrasi.
- c. Mendorong terwujudnya Pelayanan Publik yang Prima dan Berkualitas serta Meningkatkan Kapasitas Penyelenggara Pelayanan Publik

#### B. Tujuan

- a) Deputi Bidang RB Kunwas adalah :
  1. Terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi.
- b) Deputi Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana KemenpanRB
  1. Terwujudnya Pemerintahan Yang Baik Berbasis E-Government

#### C. Sasaran Strategis

1. Untuk mencapai sasaran strategis “peningkatan efektivitas pelaksanaan reformasi birokrasi”,kebijakan diarahkan pada peningkatan kualitas tata kelola birokrasi melalui pelaksanaan reformasibirokrasi. Kebijakan ini dilakukan melalui strategi penetapan Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019 dan petunjuk pelaksanaan RB, penguatan kelembagaan RB Nasional serta peningkatan kualiaspelaksanaan RB di tingkat instansi pemerintah yang berkelanjutan,terutama di Pemda (Provinsi/Kabupaten/Kota).

3. Untuk sasaran strategis “Terwujudnya tata laksana pemerintahan yang berbasis elektronik”, arah kebijakannya adalah penerapan Sistem Pemerintahan yang berbasis teknologi informasi di dalam seluruh aspek birokrasi. Kebijakan ini dilakukan melalui strategi penyusunan kebijakan e-gov, pilot project, quick wins serta pengendalian pengembangan sistem e-gov.
4. Untuk sasaran strategis “Terwujudnya ASN yang kompeten”, arah kebijakannya adalah pelaksanaan sistem pengembangan SDM Aparatur berbasis kompetensi jabatan. Kebijakan ini dilakukan melalui strategi penyusunan dan penerapan standar kompetensi jabatan serta pelaksanaan sistem pengembangan SDM Aparatur berbasis kompetensi jabatan.
5. Untuk sasaran strategis “Terwujudnya ASN yang kompetitif”, arah kebijakannya adalah peningkatan implementasi sistem rekrutmen terbuka dan independen. Kebijakan ini dilakukan melalui seleksi CPNS dengan sistem CAT dan penerapan sistem penempatan dan promosi yang kompetitif dan terbuka.
6. Untuk sasaran strategis “Meningkatnya akuntabilitas kinerja”, kebijakannya diarahkan pada peningkatan kualitas manajemen kinerja birokrasi secara berkelanjutan. Kebijakan ini dilakukan melalui perumusan dan harmonisasi regulasi akuntabilitas kinerja, penguatan kualitas implementasi pada instansi pemerintah serta peningkatan kinerja instansi pemerintah.
7. Untuk sasaran strategis “Meningkatnya penerapan sistem integritas”, kebijakannya diarahkan pada peningkatan SDM Aparatur dan Instansi pemerintah yang berintegritas. Kebijakan ini dilakukan melalui penguatan nilai-nilai dasar, nilai kode etik, kode perilaku ASN, penerapan disiplin, pengembangan manajemen perubahan dan agen perubahan.
8. Untuk sasaran strategis “Meningkatnya kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik”, kebijakannya adalah peningkatan kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik. Kebijakan ini dilakukan melalui integrasi berbagai jenis pelayanan publik, pengembangan sistem informasi pelayanan publik dan pengaduan masyarakat, penyederhanaan prosedur pelayanan, percepatan penerapan ICT, penguatan inovasi

pelayanan publik, replikasi pelayanan publik terbaik, serta peningkatan peran sertamasyarakat dalam perbaikan pelayanan publik.

D. Road Map Reformasi Birokrasi tahap II (PermenPANRB No.11 Tahun 2015) yang memuat Program Untuk Tingkat Makro yakni dengan Penataan Manajemen SDM Aparatur sebagai berikut:

- 1 Penataan jumlah dan distribusi aparatur
- 2 Sistem Seleksi CPNS dan Promosi PNS secara Terbuka
- 3 Profesionalisasi PNS
- 4 Peningkatan Kesejahteraan Pegawai Negeri

### **3.4 Penentuan Isu-isu Strategis**

Berdasarkan analisis yang dilakukan, pada lingkungan internal, terdapat faktor kekuatan, faktor kelemahan dan Peluang serta tantangan yang bersifat internal dan eksternal Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang mempengaruhi untuk melakukan perubahan, pengembangan dan pembangunan urusan kepegawaian.

#### **3.4.1. Kekuatan**

1. Adanya peraturan-peraturan tentang pembinaan kepegawaian
2. Adanya komitmen pimpinan dalam penataan manajemen dan pengembangan SDM aparatur
3. Adanya pembagian tugas yang jelas
4. Adanya alur pelayanan yang jelas

#### **3.4.2. Kelemahan**

1. Masih adanya kesenjangan antara syarat jabatan dan standar kompetensi
2. Terbatasnya sarana dan prasarana
3. Belum optimalnya sistem informasi kepegawaian
4. Belum adanya pedoman pola karier yang dibakukan

#### **3.4.3 Peluang**

1. Adanya kesempatan dan tawaran untuk pengembangan karier pegawai
2. Tersedianya jaringan SAPK BKN
3. Sistem rekrutmen yang semakin transparan dan akuntabel
4. Semakin banyaknya lembaga pendidikan formal dan diklat pegawai yang tersertifikasi dan terakreditasi

#### **3.4.3 Tantangan**

1. Tuntutan masyarakat yang semakin kompleks terhadap peningkatan pelayanan
2. Aturan kepegawaian yang seringkali berubah
3. Masih adanya perbedaan persepsi dalam memahami aturan-aturan kepegawaian
4. Perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat.

**Tabel SWOT**

| <p style="text-align: center;"><b>Internal</b></p> <hr style="border: none; border-top: 1px solid black;"/> <p style="text-align: center;"><b>Eksternal</b></p>  | Strengths (kekuatan)  | Weaknesses (Kelemahan)   |
|--|---|--|
|  |   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Adanya peraturan-peraturan tentang pembinaan kepegawaian</li> <li>2 Adanya komitmen pimpinan dalam penataan manajemen dan pengembangan SDM aparatur</li> <li>3 Adanya pembagian tugas yang jelas</li> <li>4 Adanya alur pelayanan yang jelas</li> </ol>   |
| Opportunities (Peluang)  | Strategi OS   | Strategi OW  |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Adanya kesempatan dan tawaran untuk pengembangan karier pegawai</li> <li>2 Tersedianya jaringan SAPK BKN</li> <li>3 Sistem rekrutmen yang semakin transparan dan akuntabel</li> <li>4 Semakin banyaknya lembaga pendidikan formal dan diklat pegawai yang tersertifikasi dan terakreditasi</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Menerapkan aturan kepegawaian untuk mendukung pengembangan karier pegawai melalui tugas belajar dan diklat (SI + 01)</li> <li>2 Menerapkan aturan secara konsisten dalam rekrutmen CPNS melalui sistem CAT dan seleksi terbuka dalam pengisian jabatan (S.I + 03)</li> <li>3 Melaksanakan komitmen pimpinan untuk pengembangan SDM aparatur dengan melakukan kerjasama dengan lembaga-lembaga yang tersertifikasi dan terakreditasi</li> <li>4 Memberdayakan jumlah pegawai yang memadai untuk memanfaatkan sistem jaringan kepegawaian yang tersedia</li> <li>5 Pembagian tugas dan alur pelayanan yang jelas harus dimaksimalkan untuk mengoptimalkan dan mengembangkan jaringan SAPK BKN</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Pengiriman PNS untuk mengikuti pendidikan formal / diklat yang relevan untuk mengurangi kesenjangan PNS</li> <li>2 Mengoptimalkan sarana dan prasarana yang ada untuk mendukung jaringan kepegawaian yang tersedia</li> <li>3 Mengintegrasikan sistem informasi kepegawaian dengan jaringan SAPK BKN</li> <li>4 Penyusunan pedoman pola karier yang mendukung penerapan sistem rekrutmen yang transparan dan akuntabel</li> </ol>                 |
| Threats (Ancaman)  | Strategi TS   | Strategi TW  |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Tuntutan masyarakat yang semakin kompleks terhadap peningkatan pelayanan</li> <li>2 Aturan kepegawaian yang seringkali berubah</li> <li>3 masih adanya perbedaan persepsi dalam memahami aturan-aturan kepegawaian</li> <li>4 perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat.</li> </ol>          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Mensosialisasikan aturan-aturan kepegawaian secara berkala untuk menghindari adanya perbedaan persepsi dalam penerapan aturan</li> <li>2 Mengoptimalkan komitmen pimpinan untuk mengantisipasi perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat</li> <li>3 Penerapan kebijakan dan komitmen pimpinan yang konsisten dan tegas dalam menyikapi perubahan aturan kepegawaian</li> <li>4 Penerapan pelayanan sesuai alur pelayanan untuk meningkatkan kepuasan masyarakat</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Mengurangi kesenjangan PNS agar pelayanan kepada masyarakat dapat ditingkatkan</li> <li>2 Penyediaan sarana dan prasarana yang memadai sesuai dengan perkembangan teknologi informasi</li> <li>3 Optimalisasi sistem informasi kepegawaian yang mendukung program sosialisasi aturan-aturan kepegawaian</li> <li>4 Menyusun pedoman pola karier sebagai panduan karier sehingga PNS dapat focus memberikan pelayanan kepada masyarakat</li> </ol> |

## BAB IV

### VISI, MISI, TUJUAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

#### 4.1. Visi

Badan Kepegawaian Daerah merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang mengemban tugas dalam menjamin kelancaran penyelenggaraan manajemen kepegawaian di daerah. Dalam upaya menyikapi isu-isu strategis serta tantangan perubahan dan perkembangan baik lingkungan internal maupun eksternal, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah memandang perlu untuk menetapkan visi agar mampu mengarahkan jalannya organisasi melalui penyelenggaraan tugas dan fungsinya dalam rangka mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah.

Penentuan visi didasarkan pada landasan yuridis dan lingkungan strategis dan arah kebijakan pembangunan nasional maupun daerah. Landasan yuridis dimaksud adalah :

#### **a. Amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara**

- 1) Pasal 1 ayat 5 Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
- 2) Pasal 1 ayat 20 Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan
- 3) ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip sebagai berikut: a. nilai dasar; b. kode etik dan kode perilaku; c. komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik; d. kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; e. kualifikasi akademik; jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas; dan profesionalitas jabatan
- 4) Manajemen PNS meliputi: a. penyusunan dan penetapan, kebutuhan, b. Pengadaan, c. pangkat dan jabatan, d. pengembangan karier, e. pola karier, f. Promosi, g. Mutasi, h. penilaian kinerja, i. penggajian dan

tunjangan, j. penghargaan; k. disiplin, l. Pemberhentian, m. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan n. perlindungan.

#### **b. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2015 dan Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007**

Pembangunan aparatur negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, baik di pusat maupun di daerah agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang lainnya.

Dari amanat peraturan perundang-undangan di atas, dapat dipahami bahwa reformasi birokrasi, bersih, berwibawa dan profesional harus dapat diwujudkan dengan berbagai upaya. BKD Provinsi Sulawesi Tengah berkewajiban untuk mengambil langkah dan upaya sesuai dengan bidang tugasnya mengemban amanat peraturan perundang-undangan tersebut.

#### **c. Lingkungan Strategis**

Dalam era globalisasi, aparatur pemerintah dituntut untuk terus meningkatkan kompetensinya, menjadi sumber daya aparatur yang profesional dan mampu menggerakkan birokrasi serta memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Disamping itu aparatur pemerintah harus menjadi tauladan bagi masyarakat sebagai cerminan kewibawaan pemerintah dalam menciptakan birokrasi yang bersih menuju terciptanya *good governance*.

Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dengan selaras dengan visi dan misi Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia dan Percepatan Reformasi Birokrasi, yaitu :

**” SEBAGAI GARDA TERDEPAN REFORMASI BIROKRASI DALAM MEWUJUDKAN APARATUR PEMERINTAH YANG BERSIH, BERWIBAWA DAN PROFESIONAL “**

Terdapat 5 kata kunci yang akan memberikan pemahaman tentang visi BKD Provinsi Sulawesi Tengah, yaitu garda terdepan, reformasi birokrasi, bersih, berwibawa, dan profesional.

#### **a. Garda Terdepan**

Istilah “garda terdepan” dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa BKD Provinsi Sulawesi Tengah merupakan ujung tombak dalam reformasi birokrasi dan perwujudan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa dan profesional. Sebagai pengendali manajemen kepegawaian di daerah, BKD harus mampu menjadi patron bagi SKPD yang lain dan menjadi pusat informasi manajemen kepegawaian di daerah.

#### **b. Reformasi Birokrasi**

“Reformasi birokrasi” pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur.

#### **c. Bersih**

Istilah “bersih” dimaksudkan bahwa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak melakukan pungutan yang tanpa dasar hukum. Stigma buruk birokrasi yang lamban dan berbelit-belit dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat harus dihilangkan.

#### **d. Berwibawa**

Kata “berwibawa” dapat diartikan bahwa aparatur pemerintah adalah panutan masyarakat. Sikap dan perilaku baik dalam memberikan pelayanan maupun dalam kehidupan bermasyarakat harus mencerminkan sebagai pamong yang bermoral baik dan menjadi teladan bagi lingkungannya.

#### **e. Profesional**

Istilah “profesional” dimaksudkan untuk menunjukkan kriteria aparatur pemerintah yang memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan persyaratan suatu jabatan, berintegritas, berdedikasi dan memiliki loyalitas yang tinggi, mampu melaksanakan tugas dengan efektif, efisien dan akuntabel serta berorientasi pada prestasi kerja.

### **4.2. Misi**

1. Melakukan pembenahan dan penyempurnaan sistem manajemen aparatur.
2. Melakukan peningkatan kapasitas/kualitas SDM aparatur berbasis kompetensi dan orientasi capaian kinerja.

3. Mewujudkan peningkatan pelayanan kepegawaian
4. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem informasi kepegawaian.

Untuk mencapai visi yang merupakan cita-cita yang ingin diwujudkan dalam jangkauan ke depan mengarah pada perspektif, maka dipandang perlu untuk menjabarkan lebih lanjut dalam suatu misi agar dapat menjadi pedoman penyelenggaraan program yang mengacu kepada tugas dan kewenangan BKD Provinsi Sulawesi Tengah, yaitu :

**a. Melakukan pembenahan dan penyempurnaan sistem manajemen aparatur**

Pembenahan dan penyempurnaan sistem manajemen aparatur harus dilakukan dengan berkelanjutan dan didasarkan atas azas kepastian. Sistem manajemen aparatur merupakan suatu pondasi atau landasan dalam pembinaan aparatur secara menyeluruh, semakin kuat sistem manajemen aparatur maka akan semakin pasti dan obyektif pula pembinaan karier aparatur. Pembenahan dan penyempurnaan sistem ini termasuk sistem perencanaan kepegawaian yang didasarkan pada analisis jabatan dan analisis beban kerja.

**b. Melakukan peningkatan kapasitas/kualitas SDM aparatur berbasis kompetensi dan orientasi capaian kinerja**

Peningkatan kapasitas/kualitas aparatur merupakan suatu investasi di bidang SDM, oleh karena itu harus dilakukan dengan terencana dan sistematis yang harus dapat mengcover kebutuhan internal aparatur pada BKD dan eksternal aparatur SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan SDM aparatur yang handal, kinerja organisasi akan semakin meningkat yang secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi percepatan terwujudnya visi yang sudah dicanangkan.

**c. Mewujudkan peningkatan pelayanan kepegawaian**

Peningkatan pelayanan baik dari sisi percepatan maupun kualitas adalah suatu keharusan. Pelayanan yang cepat, tepat, aman, dan pasti yang dituangkan dalam *standard operational procedure* (SOP) akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dengan menerapkan ISO 9001 : 2015.

d. **Melakukan percepatan reformasi birokrasi pada aspek pengelolaan SDM aparatur**

Secara umum tidak dapat dimungkiri bahwa reformasi di bidang birokrasi mengalami ketertinggalan dibanding reformasi di bidang politik, ekonomi, dan hukum. Percepatan reformasi pada aspek ini terkait erat dengan bagaimana merubah *mind set* aparatur pemerintah serta upaya-upaya lain untuk mewujudkan *clean government dan good governance*. Khusus di Provinsi Sulawesi Tengah, percepatan reformasi birokrasi pada aspek pengelolaan SDM aparatur harus lebih mendapat perhatian dengan upaya membuat metode atau alat ukur yang tepat dalam pengelolaan untuk pemenuhan kebutuhan setiap jabatan agar visi Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah sejajar dengan provinsi maju di kawasan timur Indonesia dapat segera terwujud.

#### **4.3. Tujuan**

Tujuan yang ingin dicapai oleh BKD Provinsi Sulawesi Tengah dalam rangka mewujudkan visi dan misi di atas adalah :

**1. Terwujudnya Pembinaan dan Penyempurnaan Sistem Manajemen Aparatur**

Tercapainya tujuan ini ditandai dengan penempatan dan terdistribusinya aparatur sesuai kompetensinya, tersusunnya formasi pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, terlaksananya sistem seleksi CPNS dan promosi jabatan yang transparan, serta berjalannya *merit system* dan *reward and punishment*.

**2. Terwujudnya Peningkatan Kompetensi SDM Aparatur**

Hal ini dikatakan tercapai apabila semakin banyak aparatur eksternal BKD dan SKPD lainnya yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya baik yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun diklat.

**3. Terwujudnya Pelayanan Prima Yang Berdampak Terhadap Kepuasan Sesuai Tuntutan Reformasi Birokrasi**

Tanda dari terwujudnya tujuan ini adalah meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang cepat, mudah, murah dan pasti, dimana Instansi/SKPD yang dilayani merasa puas atas pelayanan yang diberikan. Komitmen pimpinan, disiplin dan integritas aparatur serta kesamaan

pemahaman tentang pembinaan kepegawaian mutlak diperlukan agar tercipta keselarasan dalam pelayanan. Kondisi ini merupakan suatu keharusan bagi setiap organisasi sesuai dengan tuntutan reformasi birokrasi. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah menjawab tuntutan perbaikan pelayanan dengan menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001 : 2015 mulai tahun 2017

**4. Terwujudnya kapasitas BKD sesuai kebutuhan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya**

Tercapainya tujuan ini ditandai dengan adanya peningkatan efektivitas koordinasi perencanaan program dan kegiatan, sumber daya serta pengelolaan administrasi di lingkungan BKD.

**4.4 Sasaran**

Sasaran merupakan ukuran kinerja dari tujuan, adapun sasaran yang ingin dicapai adalah :

**1. Terlaksananya Sistem Penataan, Penghargaan dan Perlindungan PNS serta Terbangunnya Sistem Informasi Kepegawaian Yang Akurat.**

Indikator kinerja dari sasaran ini adalah 1) Jumlah dokumen Formasi yang dihasilkan untuk PNS, PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dan Dokumen Redistribusi PNS, 2) Prosentase tingkat keterisian formasi dan kesesuaian redistribusi PNS, 3) Jumlah pemberian penghargaan satyalancana karya satya berdasarkan prestasi kerja, kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, dan kedisiplinan 4) Jumlah laporan perlindungan kepada aparatur, 5) Jumlah penyelesaian cuti, 6) Jumlah penyelesaian karpeg, karis/karsu, 7) Jumlah jenis pelayanan yang dilaksanakan secara *online*, 8) Jumlah aplikasi kepegawaian internal, 9) Jumlah informasi kepegawaian yang diterbitkan.

**2. Meningkatnya kapasitas/kualitas dan Pola Karir Aparatur serta Disiplin PNS**

Indikator kinerja dari sasaran ini adalah 1) Jumlah dokumen standar kompetensi jabatan PNS 2) Prosentase aparatur yang diangkat dalam jabatan struktural sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang telah ditetapkan, 3) Jumlah dokumen perencanaan dan pelaporan seleksi terbuka dan uji kompetensi jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi, 4) Jumlah

laporan penerapan dan evaluasi pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam dan dari jabatan fungsional tertentu (JFT), 5) Jumlah laporan pengangkatan dan pemindahan PNS dalam jabatan pelaksana, 6) Intensitas evaluasi kinerja jabatan struktural, 7) Jumlah peserta yang lulus seleksi calon praja IPDN, 8) Jumlah pengiriman PNS tugas belajar, 9) Jumlah PNS yang mendapatkan bantuan tugas belajar lanjutan, 10) Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat II, 11) Jumlah PNS yang mengikuti Ujian Dinas, 12) Penurunan tingkat pelanggaran disiplin PNS, 13) Penurunan jumlah PNS pengguna narkoba, 14) Penurunan jumlah sanksi PNS yang melakukan kejahatan jabatan, 15) Jumlah pengiriman PNS yang mengikuti bimtek, 16) Jumlah penyelenggaraan sosialisasi/workshop kepegawaian, 17) Jumlah dokumen seleksi terbuka dan uji kompetensi yang dihasilkan, 18) Jumlah aparatur yang mengikuti uji kompetensi, 19) Jumlah dokumen kerjasama penyelenggaraan uji kompetensi dan dokumen kerjasama pengembangan kompetensi asessor SDM aparatur.

### **3. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian**

Indikator kinerja dari sasaran ini adalah 1) Jumlah penyelesaian SK kenaikan pangkat, 2) Jumlah penyelesaian SK pengangkatan menjadi PNS, 3) Jumlah penyelesaian surat pemberitahuan kenaikan gaji berkala, 4) Jumlah laporan redistribusi PNS, 5) Jumlah penyelesaian SK pensiun, 6) Pelaksanaan uji potensi bagi PNS yang pindah ke lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah

### **4. Meningkatnya efektivitas koordinasi perencanaan program, pengelolaan keuangan dan aset**

Indikator kinerja adalah 1) Jumlah dokumen pelaksanaan program dan kegiatan sesuai perencanaan, 2) Jumlah laporan dan rekomendasi rapat koordinasi teknis kepegawaian, 3) Jumlah laporan hasil pemantauan dan evaluasi program dan kegiatan, 4) Jumlah laporan keuangan dan aset, 5) Prosentase efisiensi dan efektivitas pengelolaan aset, 6) Tingkat kesesuaian dan kepatuhan penyusunan laporan keuangan

## **5. Meningkatnya ketersediaan sarana prasarana, terfasilitasinya administrasi perkantoran dan terlaksananya koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait**

Indikator kinerjanya adalah 1) Prosentase sarana dan prasarana yang dimiliki dengan yang dibutuhkan, 2) Prosentase sarana dan prasarana yang dimiliki dengan yang dipelihara, 3) Tingkat pemenuhan kebutuhan administrasi perkantoran, 4) Jumlah laporan hasil koordinasi dan koordinasi dengan instansi terkait

### **4.5 Strategi**

Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan dalam penyelenggaraan kegiatan, diperlukan strategi yang didasarkan melalui analisis lingkungan internal dan eksternal. Adapun strategi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sulawesi Tengah untuk mewujudkan tujuan dan sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan manajemen PNS yang tepat, terarah dan akurat dalam mendukung percepatan reformasi birokrasi;
2. Memberdayakan aparatur dalam rangka peningkatan SDM aparatur melalui pendidikan formal, diklat dan Bimtek, serta memastikan keterisian dan keberlanjutan kompetensi teknis pada tiap SKPD.
3. Meningkatkan disiplin aparatur;
4. Mengembangkan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi;
5. Meningkatkan pelayanan dengan penyempurnaan regulasi dan mekanisme yang lebih sederhana, efektif dan efisien;
6. Meningkatkan fungsi pembinaan urusan kepegawaian melalui koordinasi antar kabupaten/kota dan stakeholder
7. Meningkatkan pengelolaan sarana prasarana kerja yang representatif dan aset yang baik.

### **4.6 Arah Kebijakan**

1. Percepatan Pelaksanaan Pola karir Pegawai Negeri Sipil.
2. Peningkatan dukungan terhadap kapasitas SDM Aparatur.

3. Peningkatan Disiplin aparatur melalui Pencegahan dan Penindakan dengan cara kampanye tindakan disiplin aparatur yang berkesinambungan dan penindakan yang adil.
4. Penyediaan Sistem Informasi Kepegawaian.
5. Peningkatan Motivasi Kerja Melalui Pemberian Penghargaan dan Perlindungan bagi Aparatur.
6. Peningkatan intensitas koordinasi dengan SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi dan Kabupaten/Kota se-Sulawesi Tengah.
7. Pemenuhan sarana prasarana kerja penunjang percepatan hasil kerja.

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

Sesuai urusan pemerintahan daerah yang diamanatkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yang kemudian direvisi dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007, maka program yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah untuk Tahun 2016 – 2021 adalah sebagai berikut:

- 5.1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
- 5.2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
- 5.3. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur
- 5.4. Program Peningkatan Kualitas Perencanaan
- 5.5. Program Penataan Kepegawaian
- 5.6. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
- 5.7. Program Pelayanan Mutasi Kepegawaian
- 5.8. Program Penilaian Kompetensi Aparatur

Untuk jelasnya, program dan kegiatan yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi dapat dilihat pada tabel. (lampiran)

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

Keberhasilan pelaksanaan Renstra Revisi ini tergantung pada sikap, mental, tekad, semangat, ketaatan dan disiplin serta didukung kapasitas para pelaksana. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah diharapkan dapat menjadi pedoman, acuan serta dasar dalam penyusunan dokumen-dokumen perencanaan yang dibuat dan berkewajiban melaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang yang ada. Agar visi dan misi yang telah disepakati dalam revisi Renstra ini dapat terwujud, maka harus lebih proaktif, aspiratif, akomodatif dan partisipatif terhadap kebutuhan dan potensi masyarakat, sinergi antar pelaku pembangunan lintas kabupaten/kota, antar wilayah dan kawasan pembangunan melalui peningkatan kualitas dan kesamaan pola pikir dan pola tindak guna mewujudkan koordinasi dan keterpaduan perencanaan dalam pelaksanaan pembangunan.

Dalam melaksanakan Rencana Strategis ini sangat diperlukan partisipasi, semangat, komitmen dan konsisten dari seluruh aparatur Badan Kepegawaian daerah sebagai penentu keberhasilan program dan kegiatan yang telah disusun. Dengan demikian Rencana Strategis ini nantinya bukan hanya sebagai dokumen administrasi saja, karena secara substansial merupakan pencerminan tuntutan pembangunan yang memang dibutuhkan oleh stakeholders sesuai dengan Visi dan Misi daerah yang ingin dicapai.

Akhir kata semoga Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah ini dapat diimplementasikan dengan baik sesuai dengan tahapan-tahapan yang telah ditetapkan secara konsisten dalam rangka mendukung terwujudnya good governance dan pelayanan publik yang lebih optimal.