

PEMERINTAH PROVINSI JAMBI



RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

TAHUN 2010-2015

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAMBI

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya. Perencanaan Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi akhirnya selesai kami susun dengan segala keterbatasan yang ada pada kami.

Perencanaan Strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang dicapai dalam kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan berbagai kekuatan/potensi, hambatan dan peluang yang ada atau mungkin timbul. Rencana Strategis di dalamnya mengandung visi, misi, tujuan dan mengantisipasi masa depan yang diharapkan.

Dalam penyusunan Renstra di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi didasarkan pada hasil pembahasan Perencanaan Strategis masing-masing bidang yang selanjutnya dijadikan dasar Renstra organisasi sesuai dengan kewenangan dan tugas pokok dan fungsi, dalam penyusunan visi, misi dan nilai-nilai organisasi masih perlu dimatangkan lagi melalui berbagai kegiatan antar seluruh komponen organisasi agar penyusunan tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan merupakan komitmen bersama yang pada akhirnya akan memudahkan mencapai tujuan.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi ini agar dijadikan pedoman pelaksanaan kegiatan oleh *stakeholders* untuk rentang waktu 5 (lima) tahun kedepan. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi segala usaha dan upaya kita. Amiin.

Jambi, 2012

KEPALA BADAN,

Drs. H. AMIR SAKIB
Pembina Utama Muda
NIP. 19620521 198503 1 007

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Maksud dan Tujuan	2
1.3. Landasan Hukum	3
1.4. Sistematika Penulisan	5
BAB II TUGAS DAN FUNGSI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	7
2.1. Susunan Kepegawaian dan Kelengkapan	7
2.2. Struktur Organisasi	8
2.3. Tugas Pokok dan Fungsi	9
2.4. Sistem, Prosedur dan Mekanisme	9
BAB III GAMBARAN UMUM KONDISI DAERAH	11
3.1. Kinerja Pelayanan Masa Kini.....	11
3.2. Kelemahan dan Kekuatan Internal	14
3.3. Peluang dan Tantangan Eksternal	16
BAB IV VISI, MISI, TUJUAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN.....	24
4.1. Alur Pikir Renstra Badan Kepegawaian Tahun 2008-2013.....	24
4.2. Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi	24
4.3. Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi	26
4.4. Tujuan dan Sasaran	27
4.5. Strategi	28
4.6. Kebijakan	29
4.7. Nilai-nilai Organisasi	30
BAB V PROGRAM, KEGIATAN DAN INDIKATOR KINERJA	31
5.1. Program, Kegiatan dan Indikator Kinerja	31
5.2. Program dan Kegiatan Lintas SKPD	33
5.3. Peluang dan Tantangan Eksternal	33
BAB VI PENUTUP	34
Lampiran	35
Rencana Strategik	35
Tabel 4.1, Tabel 5.1, Tabel 6.1	

LAMPIRAN KEPUTUSAN GUBERNUR JAMBI
NOMOR : /KEP. GUB/BAPPEDA-2/2012
TANGGAL : 2012

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi membuka peluang persaingan bebas dalam aspek kehidupan termasuk sektor layanan masyarakat, baik di lingkungan Pemerintah maupun swasta dalam lingkungan regional, domestik/nasional maupun internasional. Antisipasi terhadap tuntutan globalisasi hendaknya dilakukan oleh semua pihak melalui pembenahan-pembenahan disemua sektor.

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 konsekwensi *logis* tuntutan layanan masyarakat khususnya di daerah akan semakin meningkat tajam dalam kuantitas maupun kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Masyarakat saat ini menuntut adanya peningkatan pelayanan prima atas kinerja pemerintah serta berbagai kebijakan yang dilakukannya. Sebagai upaya untuk menjawab tuntutan masyarakat tersebut, pemerintah telah menetapkan beberapa aturan yang diharapkan dapat memperbaiki segala kekurangan yang ada antara lain dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Pemerintah yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Kepmendagri Nomor 29 Tahun 2002 yaitu tentang Pertanggung Jawaban Instansi Pemerintah Yang Didasarkan Pada Ukuran Efektif, Efisien Dan Ekonomis.

Keberhasilan suatu instansi pemerintah selama ini lebih ditekankan kepada kemampuan instansi menyerap atau menghabiskan jumlah dana anggaran yang telah disediakan melalui pengukuran lainnya. Seharusnya keberhasilan pemerintah akan dilihat dari kemampuan instansi tersebut berdasarkan sumberdaya yang dikelolanya untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana yang telah dituangkan dalam perencanaan strategis.

Didasari sepenuhnya bahwa selama ini pengukuran keberhasilan maupun keunggulan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara objektif, kesulitan ini disebabkan belum

pernah disusunnya suatu sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi yang mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian dilingkungan Pemerintah Provinsi Jambi perlu menyusun Perencanaan Strategis yang merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun kedepan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul.

Keberadaan Renstra BKD Tahun 2010-2015 dalam kaitannya dengan Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) merupakan bagian yang tak terpisahkan dari manajemen kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi khususnya dalam menjalankan agenda pembangunan baik dalam RPJPD Provinsi Jambi 2005-2025, RPJMD Provinsi Jambi 2010-2015 maupun RKPD yang akan dijadikan acuan atau pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja BKD selama periode Perencanaan.

Selanjutnya dalam kaitannya dengan Sistem Keuangan Daerah sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara maka penjabaran Renstra kedalam Rencana Kinerja untuk setiap tahunannya akan dijadikan pedoman dalam penyusunan Rencana Kinerja Anggaran (RKA)

1.2. Maksud dan Tujuan

1.2.1 Maksud

Maksud disusunnya Renstra BKD 2010-2015 adalah :

- a. Sebagai dokumen perencanaan yang dijadikan pedoman dalam menyusun Rencana Kinerja (Renja) Tahunan;
- b. Sebagai dasar dan tolok ukur penilaian kinerja;
- c. Tersedianya program dan prioritas kegiatan yang dapat dijadikan pedoman oleh Sekretariat dan Bidang-Bidang pada BKD dalam mewujudkan optimalisasi kinerja;
- d. Untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun kedepan;
- e. Untuk menjamin tercapainya penggunaan sumberdaya secara efektif dan efisien, berkeadilan dan berkelanjutan;

- f. Untuk menjamin terciptanya integritas, sinkronisasi dan sinergi antara Sekretariat dan Bidang-Bidang yang ada pada BKD.

1.2.2 Tujuan

Tujuan penyusunan Rencana Strategis BKD 2011-2015 adalah terjabarkannya visi, misi Badan Kepegawaian Daerah dan Gubernur dan Wakil Gubernur Jambi terpilih, melalui melaksanakan tugas pokok dan fungsi BKD 5 (lima) tahun ke depan, yang penyusunannya mengacu dan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jambi 2011-2015

1.3. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 42);
2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4844);
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438);
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1994 tentang Tanda Kehormatan dan Satyalencana Karya Satya;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4910);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4192);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 32 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4193);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263) ;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4332);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
17. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 Tentang Pedoman Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal;
18. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4561), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4743);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah ;

20. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
21. Keputusan Presiden RI Nomor 80 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah ;
22. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ;
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2005 tentang Pedoman Penilaian Calon Sekretaris Daerah Propinsi dan Kabupaten/Kota serta Pejabat Struktural Eselon II di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota ;
24. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2006 tentang Perpindahan Menjadi PNS Pusat dan PNS Daerah ;
25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah ;
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal;
27. Keputusan Kepala BKN Nomor 13/Kep/2002 tanggal 12 Februari 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Penggunaan Aplikasi Badan Kepegawaian Daerah ;
28. Surat Edaran Bersama Menteri Negara PPN/ Kepala Badan Perencana Pembangunan Nasional dan Menteri Dalam Negeri Nomor 0008/M.PPN/ 01/2007/050/264A/SJ Tahun 2007 Tentang Penyelenggaraan Musrenbang;

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Maksud dan Tujuan
- 1.3. Landasan Hukum
- 1.4. Sistematika Penulisan

BAB II TUGAS POKOK DAN FUNGSI BKD

- 2.1. Struktur Organisasi
- 2.2. Susunan Kepegawaian dan Kelengkapan
- 2.3. TUPOKSI
- 2.4. Sistem, Prosedur, Mekanisme

BAB III PROFIL KINERJA PELAYANAN BKD

- 3.1. Kinerja Pelayanan Masa kini
- 3.2. Kelemahan dan Kekuatan Internal
- 3.3. Peluang dan tantangan Eksternal
- 3.4. Rumusan Permasalahan Strategis
- 3.5. Rumusan Perubahan
- 3.6. Rumusan Perubahan Internal dan Eksternal

BAB IV VISI, MISI,TUJUAN, STRATEGI DAN KEBIJAKANNYA

- 4.1. VISI
- 4.2. MISI
- 4.3. TUJUAN
- 4.4. STRATEGI
- 4.5. KEBIJAKAN

BAB.V PROGRAM, KEGIATAN DAN INDIKATOR KINERJA

- 5.1. Program, Kegiatan dan Indikator Kinerja
- 5.2. Program dan Kegiatan lintas SKPD
- 5.3. Program dan kegiatan Lintas Kewilayahan
- 5.4. Pagu Indikatif dan Indikasi Sumber Pendanaan

BAB. VI PENUTUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

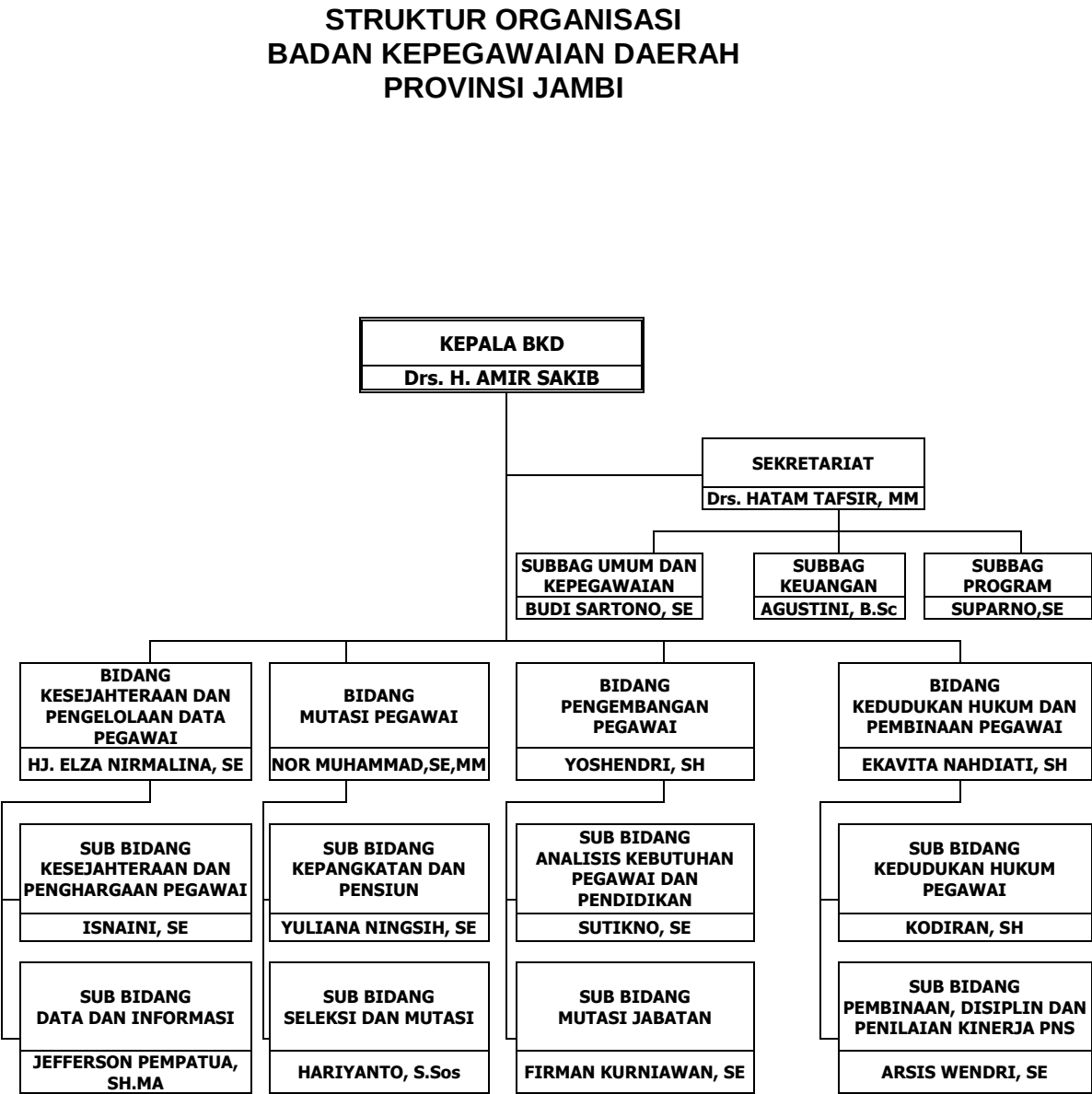
TUGAS POKOK DAN FUNGSI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

2.1 Susunan Kepegawaian dan Kelengkapan

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 15 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jambi, maka susunan organisasi BKD adalah:

1. Unsur-unsur Organisasi BKD terdiri dari:
 - a. Unsur Pimpinan adalah Kepala BKD
 - b. Unsur Pembantu Pimpinan adalah Sekretaris
 - c. Unsur Pelaksana adalah Bidang, Sub Bidang dan Sub Bagian
2. Adapun Susunan Kepegawaian dan kelengkapan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :
 - a. Kepala Badan
 - b. Sekretaris membawahi :
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;
 2. Sub Bagian Keuangan
 3. Sub Bagian Program
 - c. Bidang Kesejahteraan Pegawai dan Pengolahan Data membawahi;
 1. Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai ;
 2. Sub Bidang Pengolahan Data.
 - d. Bidang Mutasi Pegawai, membawahi :
 1. Sub Bidang Seleksi dan Mutasi;
 2. Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun.
 - e. Bidang Pengembangan Pegawai, membawahi;
 1. Sub Bidang Pendidikan dan Analisis Pegawai.
 2. Sub Bidang Mutasi Jabatan.
 - f. Bidang Kedudukan Hukum dan Pembinaan Disiplin membawahi;
 1. Sub Bidang Kedudukan Hukum Pegawai ;
 2. Sub Bidang Pembinaan dan Disiplin Pegawai .

2.2 Struktur Organisasi



Keterangan :
Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 16 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jambi

2.3 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 15 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jambi, bahwa kedudukan BKD adalah Lembaga Teknis Daerah berbentuk Badan, merupakan unsur pendukung Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian yang di pimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang kepegawaian.

Dalam penyelenggaraan tugas pokok sebagaimana di atas, BKD mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijaksanaan teknis bidang kepegawaian ;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang Kepegawaian ;
- c. Pelayanan penunjang penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian;
- d. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang telah ditetapkan;
- e. Penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang telah ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
- f. Pengurusan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Daerah lainnya;
- g. Pembinaan di bidang kepegawaian terhadap seluruh Perangkat Daerah.

2.4 Sistem, Prosedur dan Mekanisme

Dalam pelaksanaan tugasnya BKD wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi secara vertikal dan horizontal. Setiap pimpinan pada BKD memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya masing-masing serta memberikan bimbingan dan petunjuk-petunjuk bagi pelaksanaan tugasnya serta mengikuti dan mematuhi petunjuk-petunjuk dan bertanggung jawab kepada atasan.

Adapun elemen-elemen penting dalam organisasi BKD Provinsi Jambi sebagai berikut :

a. **Spesialisasi Pekerjaan (*work specialization*):**

Dalam Organisasi BKD terdapat pembagian pekerjaan dimana tugas-tugas dalam organisasi dibagi menjadi pekerjaan-pekerjaan yang terpisah sesuai

dengan spesialisasi pekerjaan, karyawan memiliki spesialisasi tugas dari seluruh kegiatan.

b. Departementalisasi (*departementalizazion*):

Adanya pengelompokan pekerjaan-pekerjaan sehingga tugas-tugas yang sama dapat dikoordinasikan dengan baik.

c. Rantai Perintah (*chain of command*):

Adanya garis kewenangan yang tidak terputus dari puncak organisasi ke eselon yang paling bawah dan menjelaskan siapa melapor kepada siapa. Kewenangan dan kesatuan perintah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari rantai perintah ini karena dengan kewenangan (*authority*) adanya hak-hak yang melekat pada kedudukan pimpinan untuk memberikan perintah untuk dipatuhi dengan prinsip kesatuan perintah (*unity of commad*) menunjukkan bahwa seorang karyawan memiliki satu atasan dan kepadanya ia harus bertanggung jawab secara langsung.

d. Rentang Kendali (*span of control*):

Adanya jumlah tingkatan atau jumlah manajer yang dimiliki organisasi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pasal 26 ayat (2) dinyatakan bahwa Badan terdiri dari 1 (satu) sekretariat dan paling banyak 4 (empat) bidang, sekretariat terdiri dari 3 (tiga) subbagian, dan masing-masing bidang terdiri dari 2 (dua) subbidang

e. Formalisasi (*formalisms*)

Tugas pekerjaan dalam organisasi BKD Provinsi Jambi telah terstandarisasikan, Organisasi BKD Provinsi Jambi memiliki tingkat formalisasi yang tinggi, mengingat karyawan selalu menangani kegiatan atau hal yang sama dengan cara yang sama, dan menghasilkan keluaran yang sama pula, terdapat uraian pekerjaan jelas, banyak peraturan organisasi, dan prosedur yang terdefinisikan dengan jelas.

B A B III

PROFIL KINERJA PELAYANAN

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

3.1 Kinerja Pelayanan Masa Kini

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD secara optimal sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, sarana dan prasarana, anggaran yang proporsional dan memadai, Sistem Prosedur, Standar Pelayanan Minimal (SPM).

3.1.1 Potensi SDM BKD

a. Berdasarkan Golongan/ Ruang

No.	Golongan / Ruang	Jumlah	Jenis Kelamin	
			L	P
1.	I	-	-	-
2.	II	22	14	8
3.	III	41	23	18
4.	IV	4	3	1
Jumlah		67	40	27

b. Berdasarkan Diklat Penjenjangan

No.	Jenis Diklat	Jumlah	Jenis Kelamin	
			L	P
1	Pim Tk. I	-	-	-
2	Pim Tk. II	1	1	-
3	Pim Tk. III	5	3	2
4	Pim Tk. IV	20	15	5
Jumlah		26	19	7

c. Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	40	27	67

d. Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Jenis Kelamin	
			L	P
1.	S.3	-	-	-
2.	S.2	2	2	-
3.	S.1	24	14	10
4.	D.IV	-	-	-
5.	D.III	5	3	2
6.	D.I	1	-	1
7.	SLTA	28	13	15
8.	SLTP	7	5	2
9.	SD	-	-	-
Jumlah		67	37	30

Sedangkan gambaran umum Kondisi Daerah dilihat dari Potensi PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi menurut keadaan akhir Maret 2010 Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi pada Tahun 2010 tercatat sebanyak 5.818 orang, yang melayani 3.601.415 jiwa penduduk, (data pertengahan Tahun 2010) sehingga rasio perbandingan antara PNS terhadap masyarakat adalah rata-rata 1 : 619 orang. Perbandingan tersebut mengakibatkan beban pegawai cukup besar.

3.1.2 Potensi PNS Daerah Pemerintah Provinsi Jambi

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	PRIA	WANITA	JUMLAH
1.	3.715	2.692	6.407

b. Berdasarkan Golongan/Ruang

No.	Golongan / Ruang	Jumlah	Jenis Kelamin	
			L	P
1.	I	112	80	32
2.	II	1.641	995	646
3.	III	4.155	2.251	1.904
4	IV	499	389	110
Jumlah		6.407	3.715	2.692

c. Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Jenis Kelamin	
			L	P
1.	S.3	7	7	-
2.	S.2	433	317	116
3.	S.1	2.349	1.348	1.001
4.	D.III	820	273	547
5.	SLTA	2.464	1.508	956
6.	SLTP	191	147	44
7.	SD	173	115	28
Jumlah		6.407	3.715	2.692

d. Berdasarkan Eselonering

No.	Eselon	Jumlah	Jenis Kelamin	
			L	P
1.	I.b	1	1	-
2.	II.a	38	35	3
3.	II.b	13	12	1
4.	III.a	241	204	37
5.	III.b	6	6	-
6.	IV.a	662	459	203
7.	IV.b	8	8	-
8.	V.a	-	-	-
Jumlah		969	725	244

3.1.3 Sarana Prasarana

Saat ini Kantor BKD menempati Gedung di Jl. R.M. Noer Atmadibrata Nomor 2 Telp. (0741) 668210 – 667691 yang berada kurang lebih 50 meter dari Kantor Gubernur / Sekretariat Daerah Provinsi Jambi dan untuk memperlancar pelaksanaan tugas BKD mendapat dukungan sarana Mobilitas 6 (enam) buah kendaraan roda 4 dan 18 (delapan belas) buah kendaraan roda 2 (dua), 20 unit Komputer, 7 unit Laptop, 7 unit printer, 1 unit LCD, 1 Buah Camera digital, 1 unit wireless, serta prasarana kantor lainnya.

3.1.4 Sistem Informasi Kepegawaian

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, mengisyaratkan perlu adanya sistem administrasi berbasis komputer dalam pengelolaan manajemen kepegawaian dalam hal ini Simpeg.

Dengan Simpeg dimaksudkan terciptanya sistem informasi yang terpadu guna meningkatkan kegiatan administrasi kepegawaian yang tertib, teratur, berdaya guna dan berhasilguna, sekaligus menentukan arah kebijakan tentang mekanisme koordinasi, komunikasi aliran data dan informasi melalui teknologi informasi. Manfaat dari Simpeg ini diharapkan mampu menyajikan data dan informasi yang sangat dibutuhkan untuk pengambilan keputusan pimpinan.

Saat ini kondisi Simpeg pada BKD sudah dibangun dan sedang dikembangkan dan telah melalui pentahapan proses lelang Tahun Anggaran 2009 secara bertahap akan terus ditata dan di kembangkan.

3.1.5 Anggaran

Untuk merealisasikan seluruh program dan kegiatan sebagaimana yang tertuang dalam dokumen Renstra dan rencana Kerja tahunan BKD selalu mendapat dukungan anggaran dari APBD Provinsi Jambi. Khusus untuk Tahun Anggaran 2010 BKD mendapat dukungan Anggaran sebesar Rp. 12.715.179.818,- dengan rincian belanja langsung sebesar Rp. 4.000.908.500,- dan belanja tidak langsung sebesar Rp. 8.714.271.318,-.

Anggaran yang disediakan belum dapat mewujudkan pelayanan yang maksimal khususnya yang menyangkut peningkatan kompetensi aparatur. Hal ini melihat antara lain dari rata-rata prosentase PNS yang mendapat kesempatan untuk mengikuti diklat maupun pendidikan formal lainnya, dari setiap tahunnya kurang lebih 1 % dari seluruh jumlah PNS sebanyak 5.818 orang.

3.1.6 Standar Pelayanan Minimal (SPM)

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4844)

Pasal 11 ayat 4 menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib berpedoman pada standar pelayanan minimal dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh Pemerintah.

Sebagaimana diketahui bahwa SPM adalah ketentuan tentang mutu pelayanan yang secara minimal harus disediakan oleh Pemerintah Daerah dalam rangka penyelenggaraan urusan wajib dalam kurun waktu tertentu.

Sehubungan dengan hal tersebut sampai dengan saat ini BKD Provinsi Jambi belum memiliki Standar Pelayanan Minimal (SPM) bagi kegiatan bidang kepegawaian meskipun kegiatan tersebut tidak termasuk dalam kategori pelayanan dasar. Namun demikian perlu kiranya ada suatu standar yang formal dalam pelayanan terhadap aparatur khususnya dan masyarakat pada umumnya sehingga pada gilirannya akan berdampak terhadap optimalisasi kinerja organisasi.

3.2 Kelemahan dan Kekuatan Internal

3.2.1 Analisis Lingkungan Internal

Analisis lingkungan internal pada dasarnya proses identifikasi yang menguraikan kekuatan dan kelemahan yang meliputi struktur organisasi, sumber daya manusia, pembiayaan, sarana dan prasarana. Analisis

Lingkungan Internal dikelompokkan atas hal-hal yang merupakan kelemahan (*weakness*) atau kekuatan (*strength*) organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran.

Adapun kelemahan-kelemahan yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi diantaranya :

1. Belum optimalnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang diberikan kepada *customer* (pegawai dilingkungan Pemerintah Provinsi Jambi);
2. Lemahnya koordinasi antara bidang yang ada;
3. Belum adanya sistem pola karier yang jelas untuk dijadikan pedoman bagi pegawai melalui sistem karier berbasis kinerja;
4. Kurangnya perencanaan, evaluasi/ monitoring terhadap pelaksanaan pembinaan kepegawaian;
5. Belum optimalnya pemenuhan akan kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai baik struktural, fungsional maupun teknis dengan keterbatasan anggaran;
6. Belum optimalnya pelaksanaan pembinaan pegawai dalam penerapan perundang-undangan dan peraturan kepegawaian;
7. Belum optimalnya pemenuhan kebutuhan kesejahteraan pegawai melalui sistem remunerasi yang adil, layak dan kompetitif;
8. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang sesuai standar;
9. Belum terpenuhinya proporsionalitas, kuantitas, kualitas, distribusi, dan komposisi SDM aparatur sesuai kebutuhan organisasi;
10. Belum terbangunnya Sistem Kepegawaian melalui penerapan Teknologi Informasi;
11. Orientasi pada Jabatan Struktural;
12. Belum dilakukannya analisis beban kerja pada setiap unit kerja sebagai bahan untuk analisis dan menentukan berapa kebutuhan pegawai tiap SKPD;
13. Belum memiliki SPM untuk kegiatan bidang kepegawaian;

Sedangkan kekuatan-kekuatan yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi diantaranya :

1. Memiliki perencanaan strategis sebagai acuan dalam pelaksanaan tupoksinya;
2. Memiliki struktur organisasi dan tupoksi yang jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas;
3. Adanya skala prioritas program kerja;

4. Tersedianya dana untuk menunjang kegiatan-kegiatan dibidang kepegawaian;
5. Adanya kejelasan pembagian kewenangan, kedudukan, tugas dan fungsinya berupa peraturan, pedoman, juklak, juknis pada setiap operasional kegiatan;
6. Jumlah sumber daya manusia aparatur memadai;
7. Kebijakan didasarkan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku;
8. Komitmen pimpinan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian;
9. Profesionalisme pegawai;
10. Ditetapkannya produk-produk hukum dibidang kepegawaian.

3.3 Peluang dan Tantangan Eksternal

3.3.1. Analisis Lingkungan Eksternal

Analisis lingkungan eksternal pada dasarnya adalah identifikasi terhadap kondisi lingkungan luar organisasi yang menguraikan peluang dan tantangan/ancaman yang terdiri dari lingkungan ekonomi, teknologi, sosial budaya, politik, ekologi dan keamanan. Identifikasi ini akan menghasilkan indikasi mengenai peluang (*opportunity*) dan tantangan (*threats*) organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Analisis lingkungan eksternal menghasilkan peluang-peluang (*Opportunities*) dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi, diantaranya :

1. Terbukanya kesempatan untuk pengembangan lembaga pendidikan dan pelatihan pegawai;
2. Terbukanya kerjasama dengan pihak ketiga untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia;
3. Tersedianya dana dari APBD Pemerintah Provinsi Jambi yang memadai.
4. Adanya komitmen pimpinan;
5. Tersedianya jaringan simpeg;
6. Peningkatan kesejahteraan pegawai;
7. Pengembangan sistem karier berdasarkan prestasi kerja.

Selain itu analisa lingkungan eksternal mengingatkan kepada tantangan (*treaths*) Badan Kepegawaian , diantaranya :

1. Kebutuhan akan pelayanan publik yang lebih cepat, lebih baik dan lebih murah sebagai perwujudan *good governance*,
2. Kesiapan aparatur daerah dalam mengantisipasi proses demokratisasi agar mampu memberikan pelayanan yang dapat memenuhi aspek transparansi, akuntabilitas dan kualitas prima dari kinerja organisasi publik.
3. Tuntutan Masyarakat terhadap aparatur yang bebas dari KKN;
4. Perkembangan birokrasi yang menghendaki aparat semakin profesional;
5. Perkembangan Ilmu pengetahuan dan teknologi informasi;
6. Adanya ego sektoral/unit kerja dilingkungan pemerintah Provinsi Jambi;
7. Adanya tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja pegawai dan profesionalisme pegawai;
- Krisis multidimensi yang berkepanjangan;
9. *Evoria Reformasi* yang berlebihan serta *interpretasi* sempit dalam menyikapi otonomi daerah;
10. *Intervensi* berlebihan atau adanya *vested interest* dalam bidang kepegawaian yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.

Analisa SWOT dilakukan untuk mengkaji kekuatan (*Strenght*) dan peluang (*Opportunity*) yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi kemudian dibandingkan dengan kelemahan (*Weakness*) dan ancaman (*Threats*) yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. Skala pembobotan terhadap keempat unsur analisis tersebut dapat ditetapkan sebagai berikut :

Tabel 1
Faktor-faktor Internal dan Eksternal

NO	KEKUATAN	NO	KELEMAHAN
1.	Memiliki perencanaan strategis sebagai acuan dalam pelaksanaan tupoksinya.	1.	Belum optimalnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang diberikan kepada <i>customer</i> (pegawai dilingkungan Pemerintah Provinsi Jambi).
2.	Memiliki atau adanya struktur organisasi dan tupoksi yang jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.	2.	Lemahnya koordinasi antara bidang yang ada
3.	Adanya prioritas program kerja	3.	Belum adanya sistem pola karier yang jelas untuk dijadikan pedoman bagi pegawai melalui sistem karier berbasis kinerja
4.	Tersedianya dana untuk menunjang kegiatan-kegiatan dibidang kepegawaian	4.	Kurangnya perencanaan, evaluasi/monitoring terhadap pelaksanaan pembinaan kepegawaian
5.	Adanya kejelasan pembagian kewenangan, kedudukan, tugas dan fungsinya berupa peraturan, pedoman, juklak, teknis pada setiap operasional kegiatan	5.	Belum optimalnya pemenuhan akan kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai baik struktural, fungsional maupun teknis dengan keterbatasan anggaran
6.	Jumlah sumber daya manusia aparatur memadai;	6.	Belum optimalnya pelaksanaan pembinaan pegawai dalam penerapan perundangundangan dan peraturan kepegawaian
7.	Kebijakan kepegawaian didasarkan kepadaperaturan perundang-undangan yang berlaku;	7.	Belum optimalnya pemenuhan kebutuhan kesejahteraan pegawai melalui sistem remunerasi yang adil, layak dan kompetitif;
8.	Komitmen pimpinan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian;	8.	Belum terpenuhinya proporsionalitas, kuantitas, kualitas, distribusi, dan komposisi SDM aparatur sesuai kebutuhan organisasi
9.	Profesionalisme pegawai	9.	Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang sesuai standar;
10.	Ditetapkannya produk-produk hukum dibidang kepegawaian	10.	Belum terbangunnya Sistem Kepegawaian melalui penerapan Teknologi Informasi
		11.	Orientasi pada Jabatan Struktural;
		12.	Belum dilakukannya analisis beban kerja pada setiap unit kerja sebagai bahan untuk analisis dan menentukan berapa Kebutuhan pegawai tiap SKPD.
		13.	Belum memiliki SPM untuk kegiatan bidang kepegawaian.

NO.	PELUANG	NO.	TANTANGAN
1.	Terbukanya kesempatan untuk pengembangan lembaga assesment center bagi pegawai;	1.	Kebutuhan akan pelayanan publik yang lebih cepat, lebih baik dan lebih murah sebagai perwujudan <i>good governance</i> ;
2.	Terbukanya kerjasama dengan pihak ketiga untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia;	2.	Kesiapan aparatur daerah dalam mengantisipasi proses demokratisasi agar mampu memberikan pelayanan yang dapat memenuhi aspek transparansi, akuntabilitas dan kualitas prima dari kinerja organisasi publik.
3.	Tersedianya dana dari APBD Pemerintah Provinsi Jambi yang memadai;	3.	Tuntutan Masyarakat terhadap aparatur yang bebas dari KKN;
4.	Rencana pengembangan jabatan fungsional;	4.	Perkembangan Ilmu pengetahuan dan teknologi informasi;
5.	Tersedianya jaringan simpeg;	5.	Adanya ego sektoral/unit kerja dilingkungan pemerintah Provinsi Jambi;
6.	Peningkatan kesejahteraan pegawai;	6.	Adanya tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja pegawai dan profesionalisme pegawai;
7.	Pengembangan sistem karier berdasarkan prestasi kerja;	7.	Krisis multidimensi yang berkepanjangan;
		8.	<i>Evoria Reformasi</i> serta <i>interpretasi</i> sempit dalam menyikapi otonomi daerah;
		9.	<i>Intervensi</i> berlebihan atau adanya <i>vested interest</i> dalam bidang kepegawaian yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.

Tabel 2

ANALISIS LINGKUNGAN INTERNAL DAN EKSTERNAL

Perumusan Skala Prioritas Berdasarkan Pembobotan

NO.	FAKTOR INTERNAL	BOBOT	RATING	SKOR BOBOT	KESIMPULAN
1	2	3	4	5	6
A.	KEKUATAN				
1.	Memiliki Perencanaan Strategis sebagai acuan dalam pelaksanaan tupoksinya;	4	4	16	I
2.	Memiliki atau adanya struktur organisasi dan tupoksi yang jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas;	3	4	12	II
3.	Adanya prioritas program kerja;	3	4	12	II
4.	Tersedianya dana untuk menunjang kegiatan-kegiatan dibidang kepegawaian;	4	4	16	I
5.	Adanya kejelasan pembagian kewenang, kedudukan, tugas dan fungsinya berupa peraturan, pedoman, juklak, teknis pada setiap operasional kegiatan;	3	4	12	II
6.	Jumlah sumber daya manusia aparatur memadai;	3	3	9	III
7.	Kebijakan kepegawaian didasarkan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku;	3	4	12	II
8.	Komitmen pimpinan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian;	3	3	9	II
9.	Profesionalisme pegawai;	4	4	16	I
10.	Ditetapkannya produk-produk hukum dibidang kepegawaian	3	3	9	III
B.	KELEMAHAN				
1.	Belum optimalnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang diberikan kepada customer (pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi).	3	4	12	II
2.	Lemahnya koordinasi antara bidang yang ada.	3	3	9	III
3.	Belum adanya sistem pola karier yang jelas untuk dijadikan pedoman bagi pegawai melalui sistem karier berbasis kinerja	3	3	9	III
4.	Kurangnya perencanaan, evaluasi/ monitoring terhadap pelaksanaan pembinaan kepegawaian	2	3	6	IV
5.	Belum optimalnya pemenuhan akan kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai baik struktural, fungsional maupun teknis dengan keterbatasan anggaran	3	3	9	III
6.	Belum optimalnya pelaksanaan pembinaan pegawai dalam penerapan perundang-undangan dan peraturan kepegawaian	3	3	9	III

1	2	3	4	5	6
7.	Belum optimalnya pemenuhan kebutuhan kesejahteraan pegawai melalui sistem renumerasi yang adil, layak dan kompetitif;	4	4	16	I
8.	Belum terpenuhinya proporsionalitas, kuantitas, kualitas, distribusi dan komposisi aparatur sesuai kebutuhan organisasi	4	4	16	I
9.	Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang sesuai standar;	2	3	6	IV
10.	Belum terbangunnya Sistem Kepegawaian melalui penerapan Teknologi Informasi	4	4	16	I
11.	Orientasi pada Jabatan Struktural	2	3	6	IV
12.	Belum dilakukannya analisis beban kerja pada setiap unit kerja sebagai bahan untuk analisis dan menentukan berapa kebutuhan pegawai tiap SKPD.	4	4	16	I
13.	Belum memiliki SPM untuk kegiatan bidang kepegawaian.	3	3	9	III

NO	FAKTOR EKSTERNAL	BOBOT	RATING	SKOR BOBOT	KESIMPULAN
1	2	3	4	5	6
A.	PELUANG				
1.	Terbukanya kesempatan untuk pengembangan lembaga Badan Kepegawaian Daerah	2	3	6	IV
2.	Terbukanya kerjasama dengan pihak ketiga untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia	3	3	9	III
3.	Tersedianya dana APBD Provinsi Jambi yang Memadai	3	3	9	III
4.	Rencana pengembangan jabatan fungsional	3	4	12	II
5.	Tersedianya Jaringan Simpeg	3	4	12	II
6.	Peningkatan kesejahteraan pegawai	4	4	16	I
7.	Pengembangan sistem karier berdasarkan prestasi kerja	4	4	16	I

1	2	3	4	5	6
B.	TANTANGAN				
1.	Kebutuhan akan pelayanan publik yang lebih cepat, lebih baik dan lebih murah sebagai perwujudan <i>good governance</i> .	4	4	16	I
2.	Kesiapan aparatur daerah dalam mengantisipasi proses demokratisasi agar mampu memberikan pelayanan yang dapat memenuhi aspek transparansi, akuntabilitas dan kualitas prima dari kinerja organisasi publik.	3	3	9	III
3.	Tuntutan Masyarakat terhadap aparatur yang bebas dari KKN	4	4	16	I
4.	Perkembangan Ilmu pengetahuan dan teknologi informas	3	4	12	II
5.	Adanya ego sektoral/unit kerja dilingkungan pemerintah Provinsi Jambi	2	3	6	IV
6.	Adanya tuntutan reformasi birokrasi yang menghendaki perbaikan kinerja pegawai dan profesionalisme pegawai	3	4	12	II
7.	Krisis multidimensi yang berkepanjangan	3	3	9	III
8.	<i>Evoria Reformasi</i> serta <i>interpretasi</i> sempit dalam menyikapi otonomi daerah	2	3	6	IV
9.	<i>Intervensi</i> berlebihan atau adanya <i>vested interest</i> dalam bidang kepegawaian yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku	2	3	6	IV

ANALISIS MANAJEMEN STRATEGIS

	S	W
	- Tersedianya Dana - Profesionalisme pegawai	- Simpeg belum berjalan - Kinerja aparatur belum optimal
O	SO	WO
- Sistem karier berdasarkan prestasi kerja - Renumerasi memadai	- Dana yang memadai untuk tingkatkan Profesionalisme pegawai - Pegawai yang profesional; dengan Renumerasi yang memadai	- Dengan Simpeg akan meningkatkan pelayanan yang baik bagi aparatur - Renumerasi memadai akan meningkatkan kinerja aparatur

T	ST	WT
- Penerapan TI - Aparatur Bebas KKN	- Dana yang memadai untuk pengelolaan pegawai dengan penerapan TI - Tingkat professional pegawai dengan aparatur yang bebas KKN	- Peningkatan kinerja aparatur ditunjang dengan penerapan TI Simpeg - Tingkatkan Kinerja aparatur yang bebas dari KKN

Dari 8 strategi yang muncul berdasarkan konsensus dan keterkaitan dengan misi, kami menetapkan urutan I s.d. IV, meliputi :

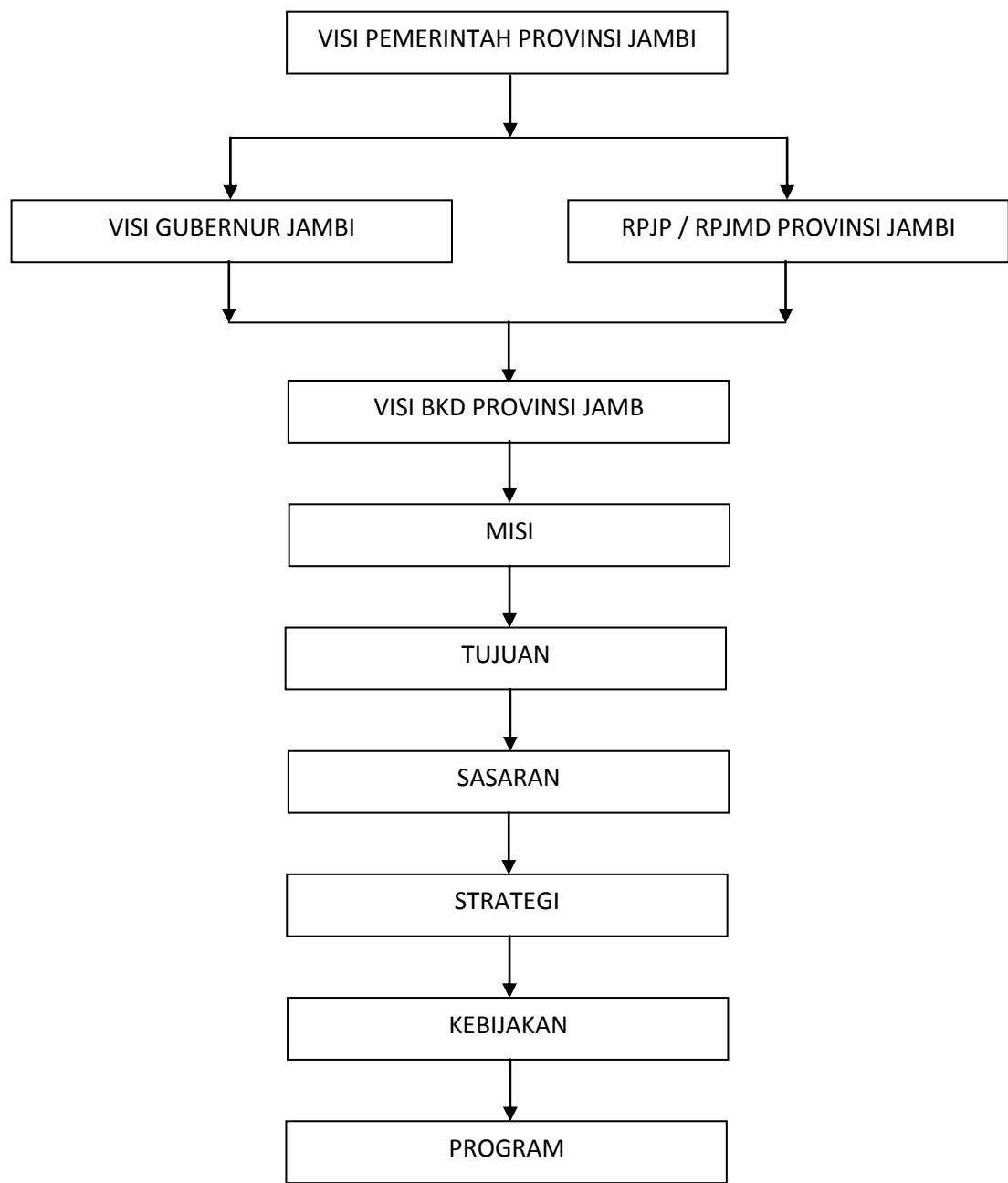
- I. Meningkatkan profesional pegawai dengan dana yang memadai;
- II. Pegawai yang profesional dengan renumerasi yang adil, layak dan kompetitif;
- III. Tingkatkan kinerja aparatur yang bebas KKN;
- IV. Penerapan Simpeg dengan memanfaatkan TI untuk tingkatkan kinerja aparatur.

BAB IV

VISI, MISI, TUJUAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

4.1 Alur Pikir Renstra Badan Kepegawaian Tahun 2008-2013



4.2 Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi

Visi BKD dirumuskan untuk mendukung Visi dan Misi Provinsi Jambi. Secara dimensional pernyataan visi berfokus kemasa depan berdasarkan pemikiran masa kini dan pengalaman masa lalu.

Adapun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun (RPJMN) 2010-2014 salah satunya yang terkait dengan BKD adalah pada urutan ke 5 yaitu : *Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola* dan arah kebijakannya adalah peningkatan kemampuan sumberdaya manusia aparatur baik dari aspek teknis maupun akademis dan penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi untuk mendukung optimalisasi pelayanan masyarakat.

Strategi yang diambil dalam bidang Pemerintahan yaitu :Meningkatkan penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan aparatur yang responsif terhadap tuntutan masyarakat (Pencitraan Publik) sedangkan tujuannya adalah meningkatkan profesionalisme aparatur Pemerintah Provinsi untuk menjadikan tata pemerintahan yang baik, bersih, bebas KKN, berwibawa dan bertanggung jawab serta profesional mempunyai kompetensi tinggi sehingga mampu mendukung pelayanan umum berkualitas tinggi.

Dari 5 (lima) misi Pembangunan Provinsi Jambi Tahun 2011-2015 dan 15 (lima belas) prioritas Gubernur dan Wakil Gubernur Jambi yang terpilih tersebut yang berkaitan secara langsung dengan bidang tugas pokok dan fungsi BKD adalah :

Misi 5 Pembangunan Provinsi Jambi Tahun 2011-2015 :

Meningkatkan Tata Pemerintahan Yang Baik, Jaminan Kepastian dan Perlindungan Hukum serta Kesetaraan Gender..

Program Prioritas Gubernur dan Wakil Gubernur Jambi Terpilih 2011-2015:

Peningkatan Tata Pemerintahan Yang Baik.

Misi ini bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih serta Berwibawa yang ditandai dengan menurunnya kasus penyalahgunaan wewenang dan KKN, tidak adanya pengaduan masyarakat atas kinerja pemerintahan yang tidak ditindaklanjuti dan meningkatnya kemampuan keuangan daerah dimana PAD meningkat pada setiap tahun diarahkan pada :

1. Mewujudkan SDM aparatur yang berkualitas,
2. Peningkatan efisiensi dan efektifitas penggunaan anggaran yang seimbang serta berorientasi pada kepentingan publik,
3. Peningkatan pelayanan pemerintahan dalam rangka pemantapan otonomi daerah dan sistem administrasi daerah,
4. Peningkatan pengawasan terhadap pelaksanaan otonomi daerah dan sistem administrasi daerah sehingga tercipta pelaksanaan pemerintahan yang akuntabel dan transparan,
5. Peningkatan kualitas pendataan dan pemanfaatan teknologi informasi,

6. Mewujudkan perencanaan pembangunan yang aspiratif yang didukung oleh sistem pengendalian yang efisien dan efektif,

Dalam upaya mewujudkan Misi 5 Pembangunan Provinsi Jambi Tahun 2011-2015 dan Program Prioritas Gubernur dan Wakil Gubernur Jambi Terpilih 2011-2015 tersebut maka Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dirumuskan untuk lima tahun kedepan (2011-2015) yaitu :

“TERWUJUDNYA APARATUR PEMERINTAH DAERAH YANG PROFESIONAL, BERDISIPLIN TINGGI, TANGGUH DAN MANDIRI BERBASIS IMTAQ DAN IPTEK DALAM MENSUKSESKAN PELAKSANAAN OTONOMI DAERAH DAN GOOD GOVERNMENT”.

Visi tersebut diatas mempunyai makna :

1. Mempunyai makna bahwa Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi berisikan aparat yang memiliki ilmu pengetahuan, kemampuan dan kecakapan yang memadai, kompeten serta memiliki kehandalan di bidangnya dalam mengelola atau mengurus pegawai mulai dari perencanaan pegawai, mengorganisasikan, menggerakkan, mengontrol serta mengevaluasi pegawai agar dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya kepada organisasi untuk mencapai Visi dan Misi Provinsi Jambi.
2. Mempunyai makna bahwa Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi harus mampu membentuk sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi, integritas, dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, lembaga dan pimpinan, bekerja sesuai dengan sistem dan aturan/ketentuan yang berlaku, melaksanakan tugas dengan penuh kesungguhan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, efisien, ekonomis dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan, menjadi panutan di lingkungannya, berbudi pekerti luhur dan memiliki moral yang baik dan beriman kepada Allah SWT

4.3 Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi

Dalam mencapai visi organisasi, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi merumuskan misi organisasi sebagai tugas utama yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Untuk mewujudkan hal tersebut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi mempunyai misi sebagai berikut :

1. Peningkatan efesiensi kerja dan kualitas pelayanan aparatur
2. Peningkatan SDM Aparatur terampil dan profesional dan disiplin kerja yang tinggi
3. Peningkatan kesejahteraan PNS

4. Penegakan aturan-aturan kepegawaian dan disiplin kerja aparatur
5. Peningkatan penyelenggaraan administrasi kepegawaian yang semakin tertib

Langkah-langkah pelaksanaan misi dimaksud dijabarkan dalam :

1. Pelaksanaan sebagian kewenangan pemerintah daerah di bidang kepegawaian ;
2. Penyiapan bahan koordinasi perumusan kebijakan pemerintah daerah di bidang kepegawaian ;
3. Penyiapan dan perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian yang meliputi pengembangan sumberdaya aparatur, pengelolaan administrasi kepegawaian ;
4. Penyusunan program dan rencana kerja bidang kepegawaian yang meliputi manajemen kepegawaian, sistem informasi kepegawaian
5. Pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian meliputi perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan, pengangkatan, penempatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
6. Penyiapan bahan dan koordinasi dalam rangka pengembangan karier pegawai;
7. Penyiapan bahan dan koordinasi dalam rangka pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan memasuki masa pensiun serta pemberian hukuman bagi pegawai yang indisipliner;
8. Penyiapan, pengkoordinasian, penyelenggaraan serta pengembangan diklat pegawai (Struktural, fungsional dan teknis substantif)
9. Pelaksanaan tugas lain yang berkaitan dengan bidang kepegawaian yang diberikan oleh Gubernur Jambi.

4.4 Tujuan dan Sasaran

Dalam rangka pencapaian visi dan misi BKD maka dirumuskan kebijakan strategi dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan srtrategi.

4.4.1 Tujuan :

1. Terwujudnya penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi yang diemban dapat berjalan dengan tertib, lancar, transparan dan akuntabel dalam memberikan pelayanan aparatur menuju pelayanan yang berkualitas;
2. Terwujudnya aparatur yang lebih sejahtera;
3. Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik (**good government**) menuju sosok aparatur yang bersih dan berwibawa.

4.4.2 Sasaran :

1. Meningkatnya kualitas sumber daya manusia aparatur yang profesional dan semakin terampil dalam memberikan pelayanan aparatur menuju pelayanan yang berkualitas;
2. Meningkatnya disiplin kerja, efisiensi, efektifitas dan kinerja aparatur;
3. Meningkatnya kesejahteraan aparatur menuju peningkatan kualitas aparatur.
4. Meningkatnya pengelolaan administrasi kepegawaian yang semakin tertib, transparan, dan akuntabel

4.5. Strategi

Strategi adalah cara untuk mewujudkan tujuan yang dirancang secara konseptual, analitik, realistik, rasional dan komprehensif. Selanjutnya strategi diwujudkan dalam kebijakan dan program.

Adapun strategi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang diharapkan BKD Tahun 2011-2015, dirumuskan dalam 7 (tujuh) kebijakan sebagai berikut:

1. Kebijakan Umum :
Diarahkan pada pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka implementasi manajemen kepegawaian yang berorientasi pada peningkatan kinerja dan kualitas sumberdaya aparatur Pemerintah Provinsi Jambi secara efektif dan efisien.
2. Kebijakan Pemantapan Kelembagaan dan ketatausahaan diarahkan pada:
 - a. Pemantapan tugas pokok dan fungsi BKD dikaitkan dengan kewenangan dan rincian kegiatannya;
 - b. Peningkatan efektifitas pembinaan pegawai;
 - c. Peningkatan kualitas pelayanan internal dan eksternal;
 - d. Peningkatan sistem jaringan informasi kepegawaian;
 - e. Pengembangan sistem manajemen internal BKD;
 - f. Penataan sistem prosedur ketatausahaan.

3. Kebijakan pengembangan sistem dan manajemen kepegawaian diarahkan pada :
 - a. pemantapan analisis kebutuhan pegawai dan formasi pegawai serta formasi jabatan;
 - b. pemantapan sistem dan manajemen kepegawaian dengan mengembangkan Simpeg;
 - c. Memantapkan mekanisme kerja di bidang kepegawaian;
 - d. Peningkatan kerjasama dan koordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam bidang kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia (BKD Propinsi Sumatera Selatan, Badan Diklat Provinsi, BKN Regional VII Palembang, Kementrian PAN dan LAN RI serta Perguruan Tinggi);
 - e. Peningkatan kualitas pengelolaan ketatausahaan.
4. Kebijakan pengembangan sarana dan prasarana diarahkan pada:
 - a. Rehab gedung kantor BKD yang merupakan bekas gedung Dinas Kesehatan Provinsi Jambi yang dilengkapi sarana kepegawaian yang refresentatif;
 - b. Pemanfaatan teknologi informasi untuk penyelenggaraan administrasi/ manajemen kepegawaian (SIMPEG dan SAPK)
5. Kebijakan pendayagunaan dan pengembangan Sumberdaya Organisasi diarahkan pada:
 - a. Peningkatan kapasitas dan kapabilitas pegawai BKD;
 - b. Peningkatan efektivitas dan efisiensi sumberdaya organisasi.
6. Kebijakan Pendayagunaan pembiayaan diarahkan pada:
 - a. Peningkatan ketersediaan sumber-sumber pembiayaan penyelenggaraan administrasi/manajemen kepegawaian dan pemanfaatannya secara efektif dan efisien, transparan dan akuntabel;
 - b. Peningkatan pembinaan dan pengawasan pendayagunaan sumber-sumber pembiayaan kepegawaian.

4.6. Kebijakan

Kebijakan yang dirumuskan untuk mencapai tujuan dan sasaran BKD Tahun 2011- 2015 adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas dan kuantitas fasilitas pelayanan administrasi perkantoran;
2. Optimalisasi fungsi pengawasan melekat (Waskat);
3. Peningkatan kesejahteraan PNS;
4. Meningkatkan kapasitas aparatur melalui jalur pendidikan diklat formal dan pengembangan karier;

5. Optimalisasi fungsi pelaporan;
6. Memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi aparatur untuk meningkatkan kemampuan manajerial maupun teknis, kompetensi dan profesionalisme;
7. Pengaturan dan implementasi kebijakan manajemen kepegawaian yang mendorong aparatur meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

4.7. Nilai-Nilai Organisasi

Untuk Mencapai Visi dan Misi Badan Kepegawaian Provinsi Jambi di dalam menjalankan tugasnya dilandasi oleh nilai-nilai luhur yang telah dirumuskan bersama, adapun nilai-nilai kehidupan organisasi yang mendasari Visi dan Misi BKD adalah :

1. Bertanggung Jawab;
2. Disiplin;
3. Profesional, dan
4. Beriman dan Bertaqwa Kepada Allah SWT

Penjelasan nilai-nilai Organisasi BKD

1. Bertanggung jawab

Mengabdikan kepada nusa dan bangsa mendahulukan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi atau golongan, memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, lembaga dan pimpinannya, bekerja sesuai dengan sistem dan aturan yang berlaku, melaksanakan tugas dengan penuh kesungguhan dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan, dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien, efektif dan ekonomis.

2. Disiplin

Mengandung pengertian bahwa seluruh pegawai memiliki kesadaran taat dan patuh terhadap aturan/ ketentuan yang berlaku.

3. Profesional

Memiliki kompetensi di bidangnya, dalam pengabdianya mengutamakan dan mengedepankan prinsip-prinsip dasar keilmuan, memiliki integritas yang tinggi dalam mengemban Visi dan Misi;

4. Beriman dan Bertaqwa kepada Allah SWT

Mengandung pengertian bahwa sikap dan kepribadian PNS yang memiliki kontrol dan pedoman kepada petunjuk dan ketetapan yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW selaku utusan Allah SAW.

BAB V

PROGRAM, KEGIATAN DAN INDIKATOR KINERJA

5.1. Program, Kegiatan Dan Indikator Kinerja

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sebagai lembaga teknis daerah yang membidangi manajemen kepegawaian dan peningkatan kualitas sumberdaya aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi, maka program dan kegiatannya didasarkan pada dua sisi yaitu internal dan eksternal.

Program dan kegiatan internal dipusatkan pada upaya-upaya menata kelembagaan dan ketatalaksanaan serta mengefektifkan kinerja BKD, sedangkan program dan kegiatan eksternal dilaksanakan dalam upaya, mewujudkan peningkatan kualitas sumberdaya manusia aparatur di Provinsi Jambi yang lebih cerdas, sehat dan sejahtera.

Selanjutnya program disusun menurut urusan pemerintahan daerah dengan memperhatikan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 tahun 2007 yaitu terdiri dari program SKPD dan urusan wajib sebagai berikut:

1. Program dan Kegiatan SKPD:

a. Program : Pelayanan administrasi perkantoran

Kegiatan : 1. Penyediaan jasa surat menyurat;

2. Penyediaan jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik;
3. Penyediaan jasa kebersihan kantor;
4. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan
5. Penyediaan alat tulis kantor
6. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
7. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor;
8. Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor;
9. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan;
10. Penyediaan makanan dan minuman
11. Rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah
12. Penyediaan Jasa Tenaga Penunjang Administrasi / Teknis Pemerintahan Daerah.

Indikator : Terlayannya kebutuhan administrasi perkantoran dan pelayanan birokrasi pada 67 personil internal dan eksternal 42 SKPD dapat memenuhi target minimal

b. Program : Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

- Kegiatan :
1. Pengadaaan kendaraan dinas/operasional;
 2. Pengadaan peralatan gedung/Kantor;
 3. Pemeliharaan rutin/berkala gedung/kantor;
 4. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
 5. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung/kantor;

Indikator : Terpenuhinya kebutuhan sarana prasarana perkantoran guna mendukung kegiatan organisasi berjalan dengan lancar

c. Program : Peningkatan Disiplin Aparatur

- Kegiatan :
1. Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya;:
 2. Pengadaan pakaian Olah Raga
 3. Pembinaan dan peningkatan disiplin dan etos kerja pegawai:
 4. Pelaksanaan Sidak ke SKPD.

Indikator : Meningkatnya ketaatan dan kepatuhan aparatur terhadap peraturan yang berlaku, dedikasi dan loyalitas aparatur terhadap pimpinan dan lembaga dapat dipertahankan.

d. Program : Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur

- Kegiatan :
1. Seleksi Calon Pejabat Struktural :
 2. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Bagi PNS Daerah

Indikator : Meningkatnya tingkat pendidikan, wawasan dan pengetahuan aparatur terhadap peraturan perundang-undangan meningkatnya kemampuan manajerial maupun teknis fungsional aparatur.

e. Program : Pembinaan dan Pengembangan Aparatur:

- Kegiatan :
1. Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah
 2. Seleksi penerimaan calon PNS;
 3. Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi;
 4. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
 5. Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan Praja IPDN

6. Koordinasi Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
7. Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat dan Pensiun PNS
8. Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas ; Bagi PNS
10. Pelaksanaan pengambilan sumpah PNS
11. Monitoring, evaluasi dan pelaporan;

Indikator : Terbinanya dan berkembangnya kemampuan dan pengetahuan, personal dalam upaya peningkatan karier aparatur.

Program kegiatan sebagaimana dijelaskan di atas selanjutnya di tuangkan dalam bentuk matriks kegiatan tahunan dan lima tahunan (lihat lampiran).

5.2. Program dan Kegiatan Lintas SKPD

a. Program : Pembinaan dan Pengembangan Aparatur :

Kegiatan :

1. Seleksi penerimaan calon PNS;
2. Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat Dan Pensiun PNS;
3. Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah;
4. Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan Praja IPDN;

Indikator : Terbinanya dan berkembangnya kemampuan dan pengetahuan, personal dalam upaya peningkatan karier aparatur,

5.3. Program dan Kegiatan Lintas Wilayah

a. Program : Pembinaan dan Pengembangan Aparatur:

Kegiatan :

1. Seleksi penerimaan calon PNS;
2. Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat dan pensiun PNS;
3. Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah;
4. Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan Praja IPDN;

Indikator : Terbinanya dan berkembangnya kemampuan dan pengetahuan, personal dalam upaya peningkatan karier aparatur,

B A B VI

P E N U T U P

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) merupakan komitmen seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan telah disesuaikan dengan potensi dan kemampuan yang ada, sehingga memungkinkan untuk mencapai hasil sesuai Visi, Misi, Kebijakan, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Keberhasilan pelaksanaan sangat ditentukan oleh kontribusi dan sinkronisasi kegiatan dari seluruh *stakeholders* secara harmoni di semua tingkatan. Peran pemerintah Daerah lebih difokuskan sebagai fasilitator dan pelayanan, sedangkan penyelenggaraan pembangunan dilaksanakan oleh semua komponen masyarakat.

Untuk itu perlu adanya pemahaman yang sama dan komitmen yang kuat dari semua pihak, mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan pembangunan.

RENCANA STRATEGIK TAHUN 2011-2015

- Instansi : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi
- Visi : Terwujudnya Aparatur Pemerintah Daerah Yang Profesional, Berdisiplin Tinggi, Tangguh Dan Mandiri Berbasis Imtaq Dan Iptek Dalam Mensukseskan Pelaksanaan Otonomi Daerah Dan *Good Goverment*
- Misi :
1. Peningkatan efesiensi kerja dan kualitas pelayanan aparatur
 2. Peningkatan SDM Aparatur terampil dan profesional dan disiplin kerja yang tinggi
 3. Peningkatan kesejahteraan PNS
 4. Penegakan aturan-aturan kepegawaian dan disiplin kerja aparatur
 5. Peningkatan penyelenggaraan administrasi kepegawaian yang semakin tertib

TUJUAN	SASARAN		CARA MENCAPAI TUJUAN SASARAN		KETERANGAN
	URAIAN	INDIKATOR	KEBIJAKAN	PROGRAM	
1	2	3	4	5	6
Terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa	Terwujudnya sumberdaya aparatur yang berkualitas	- Struktur jabatan yang terisi pada tahun ybs - Pejabat yang telah memenuhi Persyaratan formal sesuai dengan bidang tugasnya (kompetensinya) - Eselon II - Eselon III - Eselon IV - Eselon V	Meningkatkan kapasitas SDM Aparatur	1. Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur 2. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur 3. Pelayanan Administrasi Perkantoran 4. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	

1	2	3	4	5	6
		- Pejabat yang telah memenuhi persyaratan Diklat Kepemimpinan - Eselon II - Eselon III - Eselon IV - Eselon V - Pejabat yang telah memenuhi persyaratan kepangkatan - Pejabat fungsional yang memenuhi syarat kompetensi - Kenaikan pangkat tepat waktu		5. Peningkatan Disiplin Aparatur	
	Meningkatnya kesejahteraan pegawai	1. Jumlah aparat yang mendapat Penghargaan 2. Jumlah aparat yang mengikuti Ujian Persamaan Ijasah 3. jumlah aparat yang ikut Ujian Dinas 4. Jumlah pegawai yang naik pangkat tepat waktu 5. Kenaikan pangkat pilihan	Meningkatkan kesejahteraan PNS		

1	2	3	4	5	6
		6. Jumlah Karpeg yang diterbitkan 7. Jumlah Karis/ karsu yang diterbitkan 8. Jumlah Taspen yang diterbitkan 9. Penyusunan DUK 10. Pengurusan Pensiun dan pengabdian 11. Jumlah pegawai yang di tes kesehatan 12. Jumlah pegawai yang memiliki Kartu Askes			

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-				
				2011	2012	2013	2014	2015
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	terlaksananya tugas-tugas rutin kantor	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
2	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	tersedianya sarana komunikasi, air bersih dan listrik	38,80%	85,00%	90,00%	95,00%	98,00%
3	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	terpeliharanya kebersihan kantor	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
4	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	terciptanya tertib administrasi keuangan kantor	73,33%	95,00%	95,00%	97,00%	98,00%
5	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi						
6	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	terlaksananya tugas-tugas rutin kantor	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
7	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	tersedianya sarana penerangan kantor	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
8	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	terpenuhinya bahan bacaan dan informasi	100,00%	98,00%	99,00%	99,00%	99,00%
9	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	meningkatnya stamina dan semangat kerja PNS dan tamu	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
10	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	terciptanya konsultasi yang solid untuk melaksanakan tupoksi	99,93%	99,00%	99,00%	98,00%	99,00%
11	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	terlaksananya dan terciptanya keamanan kantor	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
12	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	tersedianya sarana transportasi untuk tugas kantor	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
13	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	tercapainya kelengkapan peralatan pekerjaan pelayanan	tersedianya perlengkapan/peralatan pelayanan					
14	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	terpeliharanya ruang aula, gedung, landscape dan atribut kantor lainnya.	92,22%	99,00%	99,00%	98,00%	99,00%

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-				
				2011	2012	2013	2014	2015
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
15	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	terpeliharanya barang dan aset kantor	98,92%	99,00%	99,00%	98,00%	99,00%
16	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	terpenuhinya pakaian dinas dan kelengkapannya	99,90%	99,00%	99,00%	99,00%	99,00%
17	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	terpenuhinya PNS sesuai jumlah jabatan yang ada	90,45%	95,00%	96,00%	97,00%	98,00%
18	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	terpenuhinya pelayanan kepada pegawai	71,61%	95,00%	96,00%	97,00%	98,00%
19	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	terpenuhinya pelayanan kepada pegawai					
20	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	terekrutnya CPNS sesuai kebutuhan formasi tahun 2011	63,71%	90,00%	91,00%	92,00%	93,00%
21	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	terekrutnya PNS yang berprestasi dan penghargaanannya	99,05%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
22	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	terpenuhinya pelayanan kepada pegawai	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
23	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	terekrutnya lulusan yg potensial	terpenuhinya pelayanan kepada pegawai	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
24	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	peserta semakin memahami dan dapat menyelesaikan masalah kepegawaian terekrutnya peserta seleksi	terpenuhinya pelayanan kepada pegawai	84,90%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
25	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	terlaksananya kenaikan pangkat, ujian kenaikan pangkat dan pensiun PNS	98,15%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
26	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	terpenuhinya pelayanan kepada pegawai	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
27	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	terciptanya PNS yang berkualitas	terpenuhinya pelayanan kepada pegawai	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-				
				2011	2012	2013	2014	2015
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
28	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	terpenuhinya pengangkatan dalam jabatan, pangkat, pensiun, kasus, laporan dll.	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
29	terwujudnya pemahaman PP No. 53 bagi setiap PNS secara menyeluruh	terciptanya PNS yang bedisiplin tinggi	terciptanya suasana kerja yang efektif dan efisien.	92,45%	95,00%	97,00%	98,00%	99,00%
30	prosentase kegiatan tercapai	terekrutnya lulusan yang potensial	pelayanan kepada umum/pegawai	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
31	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	proses mutasi pindah, lolos butuh, PMK dan KGB	-	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
32	prosentase kegiatan tercapai	Pelayanan kepada umum/Pegawai	terciptanya kepuasan dalam pelayanan	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
33	Meningkatkan Kinerja BKD akan lebih lancar	Kelancaran Pelaksanaan Tupoksi BKD Prov. Jambi	terciptanya suasana kerja yang kondusif	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
34	terwujudnya pemahaman PP No. 53 bagi setiap PNS dan tertatanya rekap kehadiran PNS di lingkungan Provinsi Jambi	terciptanya disiplin tinggi	terciptanya suasana kerja yang efektif dan efisien.	92,45%	95,00%	97,00%	98,00%	99,00%

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-				
				2011	2012	2013	2014	2015
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)