



happed n -
2/2-16 *[signature]*
Wat.

PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK

RENCANA KERJA (RENJA)

TAHUN 2017

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

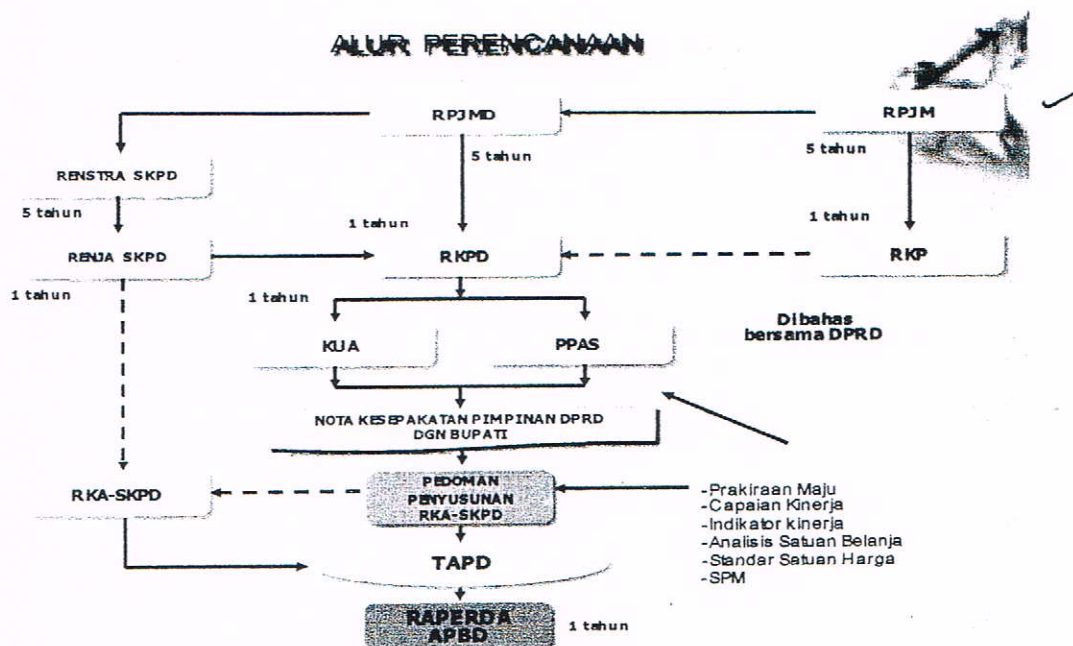
TAHUN 2016

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja-SKPD) merupakan Dokumen Perencanaan yang disusun SKPD untuk jangka waktu satu tahun. Renja SKPD disusun guna mengoperasionalkan Renstra-SKPD tahun 2016-2020. Dokumen Perencanaan yang dimaksud sesuai dengan pasal 263 & fasal 264 Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah, bahwa Kepala Perangkat Daerah menyiapkan Rencana Kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan mengacu pada Rencana Strategis Perangkat Daerah dan rancangan Awal Rencana Kerja Pemerintahan Daerah (RKPD).

Rencana Kerja Tahun 2017 Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Solok merupakan proses penetapan kegiatan tahunan dan indicator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok tahun 2016-2020, dengan mempedomani Peraturan Daerah Kabupaten Solok Nomor 5 tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Solok Tahun 2016-2020. Dari 8 (delapan) agenda pembangunan yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Solok tahun 2011-2015, 1 (satu) agenda diantaranya merupakan agenda pembangunan yang akan dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok, yaitu agenda mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Lokal Yang Baik dan bersih.



1.2. Landasan Hukum

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2010, tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok yaitu:

- a) Merumuskan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tugasnya;
- b) Memberikan dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; serta
- c) Memberikan pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- d) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah, dan dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Badan Kepegawaian Daerah menyelenggarakan fungsi :

- Penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang telah ditetapkan.
- Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah.
- Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah.
- Penyisipan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil daerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- Penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- Penyiapan dan penetapan gaji, tunjangan, dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- Penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah.
- Pengelolaan sistim informasi kepegawaian daerah.
- Penyampaian informasi kepegawaian daerah kepala Badan Kepegawaian Negara.

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

- a. Kepala Badan kepegawaian Daerah
- b. Sekretaris membawahi

1. Sub Bagian Perencanaan, Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan
2. Sub Bagian Keuangan
3. Sub bagian Umum dan Kepegawaian
- c. Bidang Pengembangan Kepangkatan dan Mutasi
 1. Subid Pengembangan Pegawai Fungsioanl
 2. Subid Pengembangan Pegawai Struktural dan Non Stuktural
 3. Subid Kepangkatan
- d. Bidang data, Informasi dan pengadaan
 1. Subid Data dan Informasi
 2. Subid Formasi dan Pensiun
- e. Bidang Pendidikan dan Pelatihan
 1. Subid Pendidikan & Pelatihan teknis Fungsioanal
 2. Subid Pendidikan & Pelatihan Struktural Aparatur nagari
- f. Bidang Pembinaan, Kesejahteraan dan Disiplin
 1. Subid Pembinaan dan Disiplin
 2. Subid Konseling, Motivasi dan Kesejahteraan

Dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran kegiatan Badan Kepegawaian Daerah ini didasarkan kepada :

- a. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
- b. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagai mana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844).
- c. Undang-Undang nomor 15 Tahun 2005 tentang Sistim Perencanaan Pembangunan Nasional.
- d. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
- g. Peraturan Daerah Kabupaten Solok Nomor 07 Tahun 2010 tentang Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah.
- h. Peraturan Daerah Kabupaten Solok Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Solok Tahun 2011 sampai Tahun 2015

1.3. Maksud dan Tujuan

Tujuan yang diharapkan adalah dapat memberikan arah yang jelas dalam pengelolaan manajemen kepegawaian, maupun dalam penyelenggaraan aktivitas-aktivitas kegiatan internal di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

Rencana kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok ini dimaksudkan sebagai pedoman kerja dan operasional dalam pelaksanaan program dan kegiatan perencanaan pada urusan kepegawaian dalam rentang waktu 1 (satu) tahun kedepan yaitu tahun 2017.

1.4. Sistimatika penulisan

Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah merupakan suatu dokumen perencanaan satu tahunan yang merupakan penjabaran dari Program dan Kegiatan.

Adapun sistimatika penulisan Renja sebagai berikut;

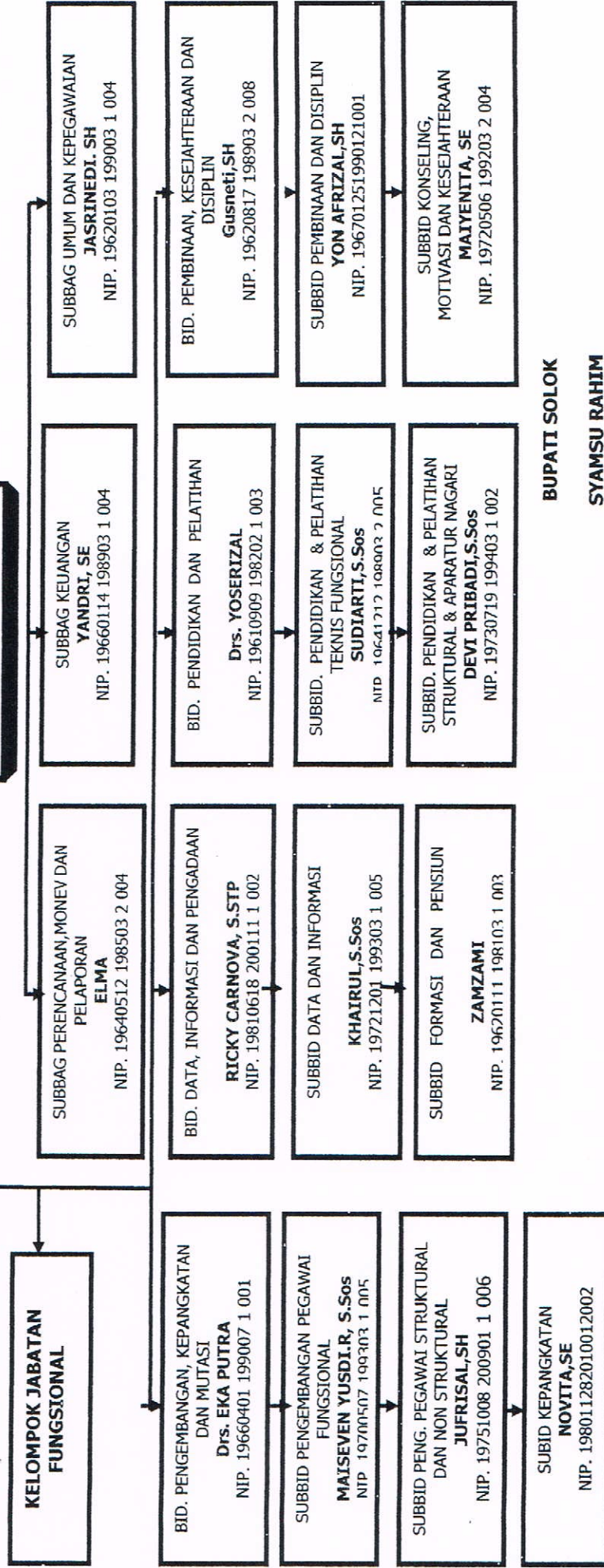
- Bab I PENDAHULUAN
 - 1.1 Latar Belakang.
 - 1.2 Landasan Hukum.
 - 1.3 Maksud dan Tujuan.
 - 1.4 Sistimatika Penulisan.
- Bab II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN LALU
 - 2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun Lalu dan Capaian Renstra .
 - 2.2. Analisis Kinerja Pelayanan SKPD
 - 2.3. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD.
- Bab III TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN
 - 3.1. Tujuan dan Sasaran Renja SKPD
 - 3.2. Program dan Kegiatan
- Bab IV PENUTUP

**STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

KEPALA
Drs. EMRIZAL, MM
NIP. 19601222 198503 1 004

SEKRETARIS
JONI PRIBUDI AMRA,SH
NIP. 19660625 199112 1 002

Lampiran : Peraturan Daerah Kab. Solok
Nomor : 7 Tahun 2010
Tanggal : 16 Desember 2010



BUPATI SOLOK
SYAMSU RAHIM

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN 2015

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra SKPD

Berdasarkan evaluasi pencapaian target RPJMD 2011-2015 yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah, terdapat capaian Indikator yang tidak tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan pada RPJMD 2011 – 2015 antara lain ;

1. Tersedianya paket regulasi dan sistim penempatan pola peningkatan karir, distribusi aparatur sesuai beban kerja, kompetensi dan kebutuhan strategis daerah.
2. Jumlah Aparatur yang mengikuti pendidikan kedinasan.

Capaian Indikator kinerja pada Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok yang disusun untuk tahun 2015 terdapat 4 (empat) sasaran yang telah dijabarkan melalui 13 (tiga belas) indikator kinerja. Dalam Pencapaian target indikator kinerja terdapat 3 (tiga) indikator kinerja yang tidak memenuhi target, 9 (sembilan) indikator kinerja yang memenuhi target dan 1 (satu) indikator kinerja yang melebihi target. Pencapaian target kinerja secara keseluruhan 100,28%.

Sasaran I : Penataan Organisasi berdasarkan beban kerja

Pada Sasaran I capaian kinerja di ukur melalui 6 indikator kinerja

Tabel 3.3.1

Capaian kinerja sasaran I

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2015		% Capaian Kinerja				
			Target	Realisasi	Tahun 2015	Tahun 2014	Tahun 2013	Tahun 2012	Tahun 2011
1.	Jumlah PNS yang telah ditempatkan sesuai dengan klasifikasi dan kebutuhan organisasi	Orang	950	947	99,68	112	103,58	139	154.8
2.	Persentase pelamar umum Tenaga Honorer katagori II yang mengikuti seleksi CPNS	%	100	100	100	100	130,22	100	100
3.	Jumlah PNS izin belajar dan tugas belajar yang menerima bantuan wisuda dan penelitian	Orang	82	71	86,58	94	117	118.41	100

4.	Jumlah PNS yang menerima SK kenaikan pangkat priode april dan oktober 2015	Orang	750	745	99,33	97	100,64	87	95,67
5.	Persentase PNS yang melanggar disiplin yang menerima pembinaan	%	100	100	100	100	100	100	100
Rata-rata capaian					97,12				

Berdasarkan tabel capaian kinerja sasaran I diatas diukur dengan 5 (lima) indikator kinerja terdapat 2 (dua) indikator kinerja realisasinya mencapai 100% dan 3 (tiga) indikator kinerja yang realisasinya kurang dari 100% sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Adapun uraian tabel Capaian indikator kinerja sasaran I diatas sebagai berikut;

1. Indikator kinerja jumlah PNS yang ditempatkan sesuai dengan klasifikasi dan kebutuhan beban kerja ditargetkan 950 orang, terealisasi 947 orang dengan tingkat capaian 99,68% tidak mencapai 100% tetapi termasuk kategori penilaian keberhasilan *sangat baik*. Hal ini disebabkan untuk pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) melalui proses lelang jabatan sesuai dengan UU No:5 Tahun 2014 tentang ASN. Penempatan PNS yang sesuai klasifikasi dan kebutuhan beban kerja organisasi adalah cara yang tepat dan efektif dalam menanggulangi kekurangan pegawai di setiap SKPD sehingga penempatan PNS sesuai dengan kebutuhan riil organisasi dapat terpenuhi. Penempatan PNS merupakan indikator dasar dalam pengembangan karir PNS.

2. Indikator Kinerja Persentase pelamar umum, Tenaga honorer K2 yang mengikuti Seleksi CPNS dan Seleksi Calon Praja IPDN ditargetkan 100% terealisasi 100 % dengan tingkat capaian 100% termasuk kategori penilaian keberhasilan *sangat baik*.

Tahun 2015 Badan BKD telah mengajukan persetujuan NIP ke BKN untuk CPNS Kategori II, CPNS Pelamar Umum dan CPNS Formasi Khusus Dokter Daerah Terpencil. Pembuatan SK CPNS sebanyak 354 orang SK CPNS dari K2, 30 orang SK CPNS dari formasi umum dan 2 orang SK CPNS dari Formasi Khusus Dokter Daerah terpencil.

3. Indikator kinerja Jumlah PNS izin belajar dan tugas belajar yang menerima bantuan wisuda dan penelitian ditargetkan 82 orang, terealisasi 71 orang dengan tingkat capaian 86,58% termasuk katagori penilaian keberhasilan sangat baik.

Pemberian bantuan beasiswa tugas/izin belajar merupakan pemberian bantuan biaya penelitian dan biaya wusada untuk PNS izin belajar dan tugas belajar dari Pemerintah Daerah guna meningkatkan kompetensi untuk pengabdian dalam pemerintahan. Tahun 2015 Raelisasi beasiswa tugas belajar sejumlah 71 orang terdiri dari : Tugas belajar S2 = 2 orang dan tugas belajar D3 = 1 orang, izin belajar S1 = 57 orang, Izin Belajar S2 = 9 orang, Izin Belajar D3 = 2 orang.

4. Indikator kinerja jumlah PNS yang meneria SK kenaikan pangkat priode April dan Oktober 2015 ditargetkan 750 orang, terealisasi 745 orang dengan tingkat capaian 99,33 % termasuk katagori penilaian keberhasilan sangat baik.

Tahun 2015 Badan Kepegawaian Daerah telah memproses bahan kenaikan pangkat untuk diusulkan ke BKN Pakanbaru, priode april 2015 sebanyak 465 orang dan priode oktober 2015 sebanyak 306 orang, total = 771 orang. Persetujuan yang dikeluarkan oleh BKN sebanyak 745 orang sedangkan 26 orang tidak memenuhi syarat (TMS). SK Kenaikan Pangkat yang diterbitkan priode April 2015 terdiri dari: Gol.IV=16 orang, Gol.III=266 Orang, Gol.II=154 orang, dan Gol I=5 orang. SK Kenaikan Pangkat Priode Oktober 2015 terdiri dari: Gol.IV=19 orang, Gol.III=225 orang, Gol.II=58 orang, Gol.I=2 orang.

5. Indikator kinerja persentase PNS melanggar disiplin yang menerima pembinaan ditargetkan 100%, terealisasi 100% dengan tingkat capaian 100% termasuk ketagori penilaian sangat baik.

Tahun 2015 Badan Kepegawaian Daerah telah memberikan Pembinaan / bimbingan kepada PNS sesuai dengan SOP kegiatan Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS seperti ; PNS melanggar disiplin sesuai PP 53 Tahun 2010 sebanyak 11 orang, izin menikah pertama sebanyak 25 orang, izin pernikahan ke dua sebanyak 25 orang dan izin perceraian sebanyak 23 orang.

Sasaran Strategis 2 : Peningkatan Kapasitas dan Kualitas SDM Pejabat dan Aparatur Pemerintah

Pada Sasaran Strategis 2 capaian kinerja di ukur melalui rata-rata 4 (empat) indikator kinerja sebesar 100 % termasuk klasifikasi berhasil dengan kategori Sangat Baik.

Tabel 3.3.2
Capaian kinerja sasaran 2

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2015		% Capaian Kinerja				
			Target	Realisasi	Tahun 2015	Tahun 2014	Tahun 2013	Tahun 2012	Tahun 2011
1.	Jumlah pejabat struktural yang meningkat SDM nya melalui Pendidikan dan Pelatihan Penjurangan Struktural	orang	42	42	100	100	100	91.49	103
2.	Jumlah CPNS yang mendapat pendidikan dan pelatihan Prajabatan	orang	386	386	100	Nihil	Nihil	100	100
3.	Jumlah Bendaharawan Daerah yang meningkat SDM nya melalui diklat Bendaharawan	orang	60	60	100	100	100	Nihil	Nihil
4.	Jumlah Aparatur Nagari yang meningkat SDM melalui Diklat pengelola Keuangan	orang	222	222	100	100	91,49	100	Nihil
Rata-rata Capaian					100				

Berdasarkan tabel capaian kinerja sasaran strategis 2 diatas diukur dengan 4 (empat) indikator kinerja dengan tingkat capaian 100% sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Adapun uraian capaian indikator kinerja diatas sebagai berikut;

1. Jumlah pejabat struktural yang mendapat peningkatan SDM melalui Diklat melalui Diklat Penjenjangan struktural ditargetkan 42 orang terealisasi 42 orang dengan tingkat capaian 100%, termasuk katagori baik.
Tahun 2015 Jumlah pejabat eselon III yang mengikuti PIM III sebanyak 2 orang (melalui kontribusi dengan Badan Diklat Propinsi Sumatera Barat) dan pejabat eselon IV sebanyak 40 orang (melalui Fasilitas dengan Badan Diklat Propinsi Sumatera Barat).
2. Indikator Kinerja Jumlah CPNS yang mendapat Diklat Prajabatan ditergetkan 386 org terealisasi 386 orang dengan tingkat capaian 100%, termasuk katagori sangat baik.
Tahun 2015 jumlah peserta Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan CPNS dari kategori 2 dan pelamar umum sebanyak 386 orang (5 angkatan sebelum perubahan, 2 angkatan setelah perubahan) terdiri dari:
 - a. Diklat Prajabatan CPNS dari tenaga honorer kategori 2 berjumlah 354 orang (melalui fasilitas dengan Badan Diklat Propinsi Sumatera Barat).
 - b. Diklat Prajabatan CPNS dari Pelamar Umum golongan III sebanyak 25 orang (melalui fasilitas dengan Badan Diklat Pripinsi Sumatera Barat) dan golongan II sebanyak 7 orang (melalui kontribusi Badan Diklat Propinsi Sumatera Barat)
3. Indikator kinerja Jumlah Bendaharawan Daerah yang mendapat peningkatan SDM melalui diklat bendaharawan ditargetkan 60 orang terealisasi 60 orang dengan tingkat capaian 100%, termasuk katagori sangat baik
Tahun 2015 Badan Kepegawaian Daerah telah melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan sebanyak 2 (dua) angkatan dengan jumlah peserta Diklat Bendaharawan sebanyak 60 orang, khusus 1 (satu) angkatan sebanyak 30 orang diprioritaskan untuk Bendaharawan Sekolah dan 30 orang lagi dari Bendaharawan SKPD . Tahun 2016 Badan Kepegawaian akan melaksanakan Diklat Pengelolaan Keuangan Daerah bertujuan untuk meningkatkan SDM Kasubag Keuangan dalam mengelola keuangan berbasis akrual.
4. Indikator kinerja Jumlah Aparatur Nagari yang mendapat peningkatan SDM melalui Diklat Pengelola Keuangan ditargetkan 222 org terealisasi 222 orang dengan tingkat capaian 100 %, termasuk katagori sangat baik.

Sehubungan dengan Permendagri No.113 Thn 2014 tentang Pengelolaan Keuangan Desa/Nagari, maka Tahun 2015 Badan Kepegawaian Daerah telah melaksanakan Diklat Pengelola Keuangan bagi Aparatur Nagari sebanyak 222 orang atau 3 orang setiap Nagari terdiri: 1 orang Sekretaris Nagari selaku PPK, 1 orang kasi selaku PPTK dan 1 orang Bendaharawan Nagari.

Sasaran Strategis 3 : Peningkatan Kesejahteraan Aparatur

Pada Sasaran Strategis 3 capaian kinerja di ukur melalui rata-rata indikator kinerja sebesar 100 % termasuk klasifikasi keberhasilan dengan kategori Sangat Baik.

Tabel 3.3.3
Capaian kinerja sasaran 3

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2015		% Capaian Kinerja				
			Target	Realisasi	Tahun 2015	Tahun 2014	Tahun 2013	Tahun 2012	Tahun 2011
1	Persentase PNS yang masuk usia pensiun yg menerima SK Pensiun	%	100	100	100	97	100	105	126
2	Jumlah PNS menerima penghargaan PNS teladan dan Satyalencana Karyasatya	orang	374	437	118	106	100	119,1	102
3	Persentase PNS yang terlayani pengurusan Hak Kepegawaiannya.	%	100	100	100	102	99,35	107,93	100
Rata-rata Capaian					106				

Berdasarkan tabel capaian kinerja sasaran 3 diatas diukur dengan 3 (tiga) indikator kinerja terdapat 1 (satu) indikator kinerja yang realisasinya melebihi target 100% dan 2 (dua) indikator kinerja yang realisasi capaiannya 100% sesuai dengan target yang telah ditetapkan

Adapun uraian capaian indikator kinerja diatas sebagai berikut ;

1. Indikator kinerja Persentase PNS yang memasuki usia pensiun yang menerima SK Pensiun ditargetkan 100 % terealisasi 100%, dengan capaian 100% termasuk katagori sangat baik.

Tahun 2015 Badan Kepegawaian Daerah telah melayani proses administrasi bahan pensiun bagi PNS yang memasuki usia pensiun , pensiun janda/duda dan pensiun anak berjumlah 108 orang terdiri dari; PNS yang memasuki batas usia pensiun Gol.III sebanyak 5 orang, Gol.IV sebanyak 66 orang, pensiun janda sebanyak 15 orang, pensiun duda sebanyak 11 orang, pensiun anak sebanyak 4 orang dan pensiun dini sebanyak 9 orang.

2. Indikator kinerja jumlah PNS yang menerima penghargaan PNS Teladan dan Satyalencana Karyasatya ditargetkan 374 orang terealisasi 437 orang, dengan tingkat capaian 118% termasuk katagori sangat baik.

Tahun 2015 Badan Kepegawaian Daerah telah melaksanakan seleksi untuk pemilihan PNS Teladan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin dalam melaksanakan tugas. Realisasi PNS yang menerima predikat PNS Teladan sebanyak 29 orang. Pemerintah memberikan penghargaan Satyalencana Karyasatya bagi PNS atas pengabdianya sebanyak 410 orang, terdiri dari masa kerja 10 tahun sebanyak 80 orang, 20 tahun sebanyak 193 orang dan 30 tahun sebanyak 137 orang.

3. Indikator Kinerja Persentase PNS yang terlayani pengurusan hak-hak kepegawaiannya ditargetkan 100% terealisasi 100%, dengan capaian 100% termasuk katagori sangat baik.

Untuk tertibnya adminitrasi Kepegawaian masing-masing PNS, maka Tahun 2015 Badan Kepegawaian Daerah telah melayani pengurusan Hak-hak Kepegawaian PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Solok untuk diproses selanjutnya di BKN Pakanbaru dengan realisasi seperti : Pengurusan Taspen sebanyak 150 orang, Karpeg sebanyak 47 orang ,Karis sebanyak 104 orang, Karsu sebanyak 194 orang dan Taperum sebanyak 48 orang.

Sasaran Stategis 4 : Transparansi Data dan Informasi Daerah Berbasis Teknologi dan Informasi

Pada Sasaran Strategis 4 capaian kinerja di ukur melalui rata-rata 1 (satu) indikator kinerja sebesar 100 % termasuk klasifikasi berhasil dengan kategori Sangat Baik.

Tabel
Capaian kinerja sasaran 4

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2015		% Capaian Kinerja				
			Target	Realisasi	Tahun 2015	Tahun 2014	Tahun 2013	Tahun 2012	Tahun 2011
1.	Persentase PNS yang tertata Data Kepegawaiannya	%	100	100	100	100	100	100	92

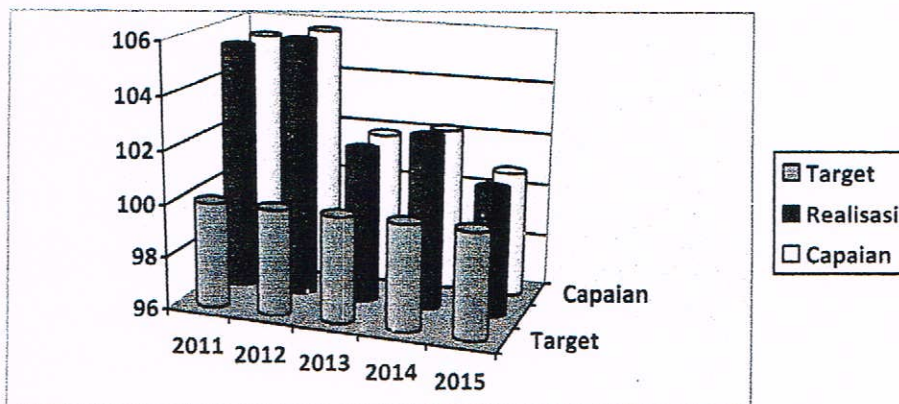
Berdasarkan tabel capaian kinerja sasaran 4 diatas diukur dengan 1 (satu) indikator kinerja dengan capaian sebesar 100%. Keberhasilan pencapaian sasaran ini termasuk kategori keberhasilan sangat baik.

Adapun uraian capaian indikator kinerja sbb;

1. Indikator kinerja Persentase Data PNS yang diremajakan ditargetkan 100 % terealisasi 100%, dengan capaian 100% termasuk katagori sangat baik.

Tahun 2015 Badan Kepegawaian Daerah telah melaksanakan peremajaan data PNS melalui sistim aplikasi Kepegawaian sebanyak 6.717 orang, dan melaksanakan entri data Pendaftaran Ulang Pegawai Negeri Sipil secara elektronik (ePUPS) dilingkungan Pemerintah Kabupaten Solok, perbaikan konversi Nip sebanyak 21 orang, alih status PNS sebanyak 37 orang

Dengan memperhatikan hambatan dan keunggulan diatas secara keseluruhan target indikator yang dicapai tahun 2015 sebesar 100,28%, Badan Kepegawaian Daerah akan tetap mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya, dan di tahun yang akan datang kegiatan dapat dilaksanakan sesuai dengan target ataupun melebihi dari target yang ditetapkan. Untuk kegiatan yang belum dapat dilaksanakan secara optimal untuk menjadi perhatian khusus.



1	20	08	30	02	Pendidikan dan Pelatihan Bendaharawan	Jumlah Bendaharawan Daerah yang mengikuti Diklat Bendaharawan	150 org	60 org	60 org	60 org	100%	-	120 org	80%
1	20	08	30	01	Pendidikan dan Pelatihan Pengelola Keuangan Daerah	Jumlah Pengelola Keuangan yang mengikuti Diklat Keuangan Daerah	-	-	-	-	-	30 org	30 org	100%
1	20	08	31		Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur									
1	20	08	31	01	Penyusunan Rencana pembinaan karir	Jumlah PNS fungsional yang menerima kenaikan jabatan	1000 org	916 org	-	-	-	-	916 org	91,60%
1	20	08	31	02	Seleksi penerimaan Calon PNS	Terselenggaranya seleksi penerimaan CPNS	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100,00%	100,00%
1	20	08	31	03	Penempatan PNS	Jumlah PNS yang ditempatkan sesuai kebutuhan organisasi	5450 org	4831 org	950 org	947 org	99,68%	1200 org	6978 org	128%
1	20	08	31	04	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis	Jumlah PNS yang mendapat Kenaikan pangkat priode april dan oktober	7.000 org	4732 org	750 org	745 org	99,33%	800 org	6277 org	90%
1	20	08	31	08	Pemberian Penghargaan Bagi PNS yang berprestasi	Jumlah PNS berprestasi yang diberikan penghargaan/reward	1695 org	1482 org	374 org	437 org	118%	374 org	2293 org	135%
1	20	08	31	09	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin	Perse ntase penanganan pelanggaran disiplin	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
1	20	08	31	11	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Iktan Dinas	Jumlah PNS tugas belajar dan Iktan belajar yg menerima bantuan	986 org	903 org	82 org	71 org	94,00%	82 org	1056 org	107%
1	20	08	31	12	Seleksi Penerimaan Calon Praja IPDN	Persentase calon Praja IPDN yang lulus verifikasi administrasi	517 org	439 org	-	-	100%	-	439 org	85%
1	20	08	31	18	Pengurusan Hak-hak Kepegawaian PNS	Terlaksananya pengurusan hak-hak kepegawaian PNS	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
1	20	08	35		Program Peningkatan Peranan Perempuan Pedesaan									
1	20	08	35	02	Pelatihan Aparatur pemerintahan desa dalam bidang pengelolaan keuangan desa/nagari	Jumlah aparatur nagari yang berkompeten	148 org	145 org	37 org	-	-	-	145 org	98%

Arosuka, Januari 2016

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

pal a


DISEMIRZA MM

Nip.196012221985031004

1.2 Analisis Kinerja Pelayanan SKPD

Dalam upaya mewujudkan tujuan terhadap pencapaian kinerja pelayanan Kepegawaian dilakukan melalui analisa SWOT, agar pelayanan dapat diukur dan dievaluasi tingkat keberhasilan dari kinerja yang telah ditetapkan. Sebagai tolok ukur dalam pencapaian target kinerja didasarkan pada indikator kinerja berupa masukan (input), keluaran (output), hasil (outcome), manfaat (benefit) dan dampak (impact).

Adapun pelayanan Badan Kepegawaian Daerah sesuai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut ;

1. Menginventarisasi jenis pendidikan formal, non formal, perjenjangan dan teknis fungsional PNS.
2. Memberi kesempatan yang lebih besar kepada PNS untuk peningkatan pengetahuan dan kemampuan melalui pendidikan formal, non formal, struktural dan teknis fungsional sesuai kebutuhan.
3. Melaksanakan secara konsekuen penempatan pegawai dalam jabatan sesuai kriteria persyaratan jabatan.
4. Melaksanakan pemutakhiran data dan pembaharuan data kepegawaian secara kontinue.
5. Melaksanakan pembinaan terhadap pegawai, penjurusan hukuman disiplin dan pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
6. Melaksanakan Pelayanan Administrasi Kepegawaian dengan mengefektifkan fasilitas kerja dan dana yang tersedia

1.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah.

a. Tingkat kinerja pelayanan dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan SKPD

Dalam upaya menangani isu birokrasi kecenderungannya lebih di fokuskan pada reformasi birokrasi antara lain reformasi para penyelenggara birokrasi atau aparaturnya. Mengenai penyelenggara birokrasi, aspek pembinaan Pegawai Negeri Sipil menjadi perhatian utama mengingat sebagian besar aparatur birokrasi adalah PNS. Dengan demikian aspek pembinaan mendapatkan peran penting yang diarahkan untuk menciptakan sosok sumber daya manusia birokrasi yang profesional, bersih dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, sehingga dipandang perlu adanya suatu mekanisme pembinaan melalui sistem manajemen kepegawaian berbasis kompetensi

Isu kepegawaian yang mengemuka sampai saat ini, masyarakat memandang bahwa sebagian besar pegawai negeri masih tidak berkompeten (*incompetence*) dalam menangani tugas dan fungsi di bidangnya khususnya pelayanan kepegawaian, PNS yang ada tidak berkualifikasi sesuai dengan kebutuhan tugas-fungsi jabatan yang diduduki (*mismatch*), berdayaguna secara optimal (*under employment*), dan kinerja rendah (*under performance*).

Persepsi masyarakat terhadap kondisi PNS sebagai tersebut jika kita cermati adalah wajar mengingat PNS sampai dengan saat ini belum dibina dengan suatu sistem manajemen yang dapat mewujudkan PNS sebagaimana harapan masyarakat. Sistem manajemen yang ada belum didukung dengan sub-sub sistem atau komponen manajemen kepegawaian (prakondisi) yang memungkinkan dicapainya kondisi PNS yang diinginkan.

b. Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi.

- Masih terjadinya salah pendapat antara kompetensi jabatan dan pemangku jabatan
- Sebagai kondisi nyata yang ada sebagai hambatan adalah Pembinaan dan pengembangan karir jabatan PNS belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan, dan Pola Karier PNS yang jelas.
- Pengembangan karir pegawai belum didasarkan pada kompetensi
- Belum optimalnya pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja PNS berdasarkan prestasi kerja pegawai sesuai dengan bobot jabatannya
- Belum terbangunnya Sistem Perencanaan dan penempatan PNS berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya, mengakibatkan distribusi dan alokasi pegawai secara tidak merata; berbagai regulasi dan kebijakan pembinaan PNS (peraturan perundang-undangan kepegawaian) sebagian besar belum disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan beban kerja.
- Dalam rangka perumusan kebijakan dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian belum sepenuhnya didukung data dan informasi (*database*) kepegawaian yang memadai;
- Penyelenggaraan manajemen sumber daya aparatur belum dilaksanakan secara optimal untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja pegawai.

c. Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan SKPD

- 1) Tantangan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Dalam Pelayanan .
 - Ratio kekuatan pegawai dengan beban kerja tidak seimbang, sesuai kebutuhan beban kerja dalam pelayanan.
 - Rekrutmen dan Penempatan pegawai dan evaluasi kinerja belum berdasarkan Analisis Jabatan.
 - Masih adanya Beban kerja seorang PNS tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.
 - Kualitas SDM pengelola pelayanan kepegawaian masih perlu ditingkatkan untuk berbagai pelayanan kepegawaian.
 - Belum optimalnya peningkatan profesionalisme aparatur untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik agar mampu dalam mendukung pembangunan.

2) Peluang dalam meningkatkan pelayanan.

- Menentukan dan menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai pedoman dalam meningkatkan pelayanan dalam bidang kepegawaian.
- Badan Kepegawaian telah menggunakan teknologi informasi yakni sistim aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK) agar pelayanan lebih efektif dan efisien.
- Meningkatkan kompetensi pegawai melalui berbagai pelatihan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang profesional dan bermartabat.
- Menata dan mengembangkan pola Rekrutmen pegawai serta sistim karir pegawai dengan mengedepan kinerja dan aspek keterbukaan dan akuntabel.
- Penilaian prestasi kerja pegawai mengacu kepada PP. 46 tahun 2011 sebagai pengganti DP3. Menurut PP.46/2011 Penilaian Prestasi Kerja terdiri dari 2 unsur yaitu 60% penilaian sasaran kinerja Pegawai dan 40% penilaian perilaku PNS.
- Dalam menyajikan layanan kepegawaian berbasis prinsip 4K yakni Kecepatan, Keakurasian, Kepastian dan Keramahan.

d. Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindak lanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas

- Perlunya Pola karir yang jelas dalam Penempatan PNS sesuai dengan klasifikasi beban kerja dan disiplin ilmu yang dimiliki dalam menindak lanjuti isu bahwa Penempatan PNS dilingkungan pemerintah daerah tidak sesuai dengan pendidikan dan keahlian.
- Mengembangkan Sistim Informasi Kepegawaian berbasis teknologi informasi data kepegawaian agar layanan kepegawaian dapat dilakukan dengan cepat, tepat dengan dukungan data base PNS yang lengkap, akurat dan terkini dengan mengoptimalkan pemanfaatan dan penyebaran IT dalam pelayanan kepegawaian berupa Sistim Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) .
- Mengembangkan Sistim pengadaan dan seleksi CPNS dengan menggunakan sistim terbuka yang transparan, adil, akuntabel berdasarkan kompetensi
- Perlunya analisa jabatan sebagai pengumpulan data jabatan Dalam melaksanakan tugas dan fungsi PNS.
- Perlunya uraian pekerjaan yang lebih jelas untuk memantau kinerja pegawai.
Badan Kepegawaian Daerah telah melakukan upaya untuk menentukan arah kebijakan peningkatan SDM aparatur guna pencapaian Visi dan Misi BKD.
- Bagi PNS yang mendapat tugas belajar terutama tugas belajar bagi dokter hendak membuat pernyataan untuk tidak mengajukan pindah tugas
- Mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya BKD yang mencakup SDM pegawai agar mampu mendorong peningkatan kinerja yang profesional dan bermartabat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibidang kepegawaian.

- Renstra sebagai alat untuk pemantauan pencapaian Kinerja organisasi.
- Kebijakan Umum Daerah
- Arah Kebijakan Keuangan Daerah
- Usulan musrembang melalui Forum SKPD.
- Usulan Program dan Kegiatan Pemangku Kepentingan

b. Jumlah Program dan kegiatan;

Badan Kepegawaian Daerah untuk Tahun 2016 mengelola sebanyak 11 (sebelas) program dan 33 (tiga puluh tiga) kegiatan yang pelaksanaannya berlokasi di Badan Kepegawaian Daerah.

Adapun program dan kegiatan yang dikelola Badan Kepegawaian Daerah Program dan kegiatan sebagai berikut:

1. Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran

- Kegiatan Pelayanan Administrasi Perkantoran Rp.212.670.000.-

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

- Kegiatan Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Rp.189.500.000.-
- Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Aparatur Rp.30.000.000.-

3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur

- Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas beserta kelengkapannya Rp.60.500.000.-

4. Program Fasilitas pindah/purna tugas PNS

- Kegiatan Proses Administrasi Pensiun Rp.76.900.000.-
- Kegiatan Pembekalan PNS akan Purna Tugas Rp.211.000.000.-

5. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.

- Kegiatan Peningkatan Sumber Daya Aparatur Rp.150.000.000.-
- Kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan Rp.115.000.000.-
- Kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan Rp.40.000.000.-

6. Program peningkatan pengembangan sistim pelaporan capaian kinerja dan keuangan.

- Kegiatan Peningkatan pengembangan sistim pelaporan capaian kinerja dan keuangan Rp.20.000.000.-

7. Program Pembinaan dan Fasilitas Pengelolaan Keuangan Desa/Nagari

- Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Nagari dalam bidang pengelola keuangan nagari Rp.850.000.000.-

8. Program Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi

- Kegiatan Pembangunan/ pengembangan sistim informasi kepegawaian daerah Rp.72.500.000.-

9. Program Pendidikan Kedinasan.

- Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Penjenjangan struktural Rp.1.500.000.000.-

10. Program Peningkatan Sumber Daya Aparatur

- Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pengelola Keuangan Daerah Rp.198.000.000.-
- Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pengelolaan Barang dan Aset Daerah Rp. 210.000.000.-
- Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Verifikasi Keuangan Rp,180.000.000.-
- Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Perencanaan Anggaran Berbasis Kinerja Rp.185.000.000.-
- Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Penyusunan Renstra SKPD Rp.185.000.000.-
- Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Analisa Kebutuhan Diklat (AKD) Rp.210.000.000.-
- Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Penyusunan Lapopran Kinerja Instansi Pemerintah Rp.200.000.000.-
- Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Rp.160.000.000.-

11. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

- Kegiatan Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS Rp.240.300.000.-
- Kegiatan seleksi penerimaan Calon PNS Rp. 526.000.000.-
- Kegiatan Penempatan PNS Rp.240.300.000.
- Kegiatan Penataan Sistim Administrasi Kenaikan pangkat otomatis Rp.110.000.000.
- Kegiatan Penyusunan Instrumen Analisis Jabatan Rp.316.000.000.-
- Kegiatan Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi Rp.136.200.000.-
- Kegiatan Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS Rp.95.300.000.-
- Kegiatan Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas Rp.347.800.000.-
- Kegiatan Monitoring, evaluasi dan Pelaporan Rp.15.000.000.-
- Kegiatan Pengurusan Hak-hak Kepegawaian PNS Rp.70.000.000.-
- Kegiatan Pemeriksaan Kesehatan Pejabat Rp.45.000.000.-
- Kegiatan Penertiban Administrasi Kepegawaian Rp.118.000.000.-

Tabel : 3.1
Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2017
dan Perkiraan Maju Tahun 2018
Kabupaten Solok

Kode	Urusan /Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program / Kegiatan	Rencana Tahun 2017				Catatan Penting	Perkiraan Rencana Tahun 2018	
			lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif
1	2	3	6		7	8	9	10	11
1 20 08 01	NON URUSAN								
1 20 08 01	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran								
1 20 08 01	25 Pelayanan Administrasi Perkantoran	Meningkatnya pelayanan administrasi perkantoran	Kab.Solok	100%	217.000.000	APBD		100%	222.425.000
1 20 08 02	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur								
1 20 08 02	45 Pemeliharaan rutin/berkala sarana dan prasarana aparatur	Tersedianya sarana dan prasarana kantor yang layak pakai	Kab.Solok	100%	189.522.500	APBD		100%	192.300.000
1 20 08 02	47 Pengadaan Sarana dan Prasarana Aparatur	Tersedianya sarana dan prasarana kantor	Kab.Solok	1 tahun	30.000.000	APBD		100%	40.000.000
1 20 08 03	Program peningkatan disiplin aparatur								
1 20 08 03	02 Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Meningkatnya Disiplin PNS	Kab.Solok	100%	60.500.000	APBD		100%	75.000.000
1 20 08 04	Program fasilitas pindah/purna tugas PNS								
1 20 08 04	04 Proses Pengurusan Administrasi Pensiun	Jumlah SKKP Pengabdian dan SK Pensiun yang diterbitkan tepat waktu	Kab.Solok	150 org	123.600.000	APBD		150 org	123.600.000
1 20 08 04	05 Pembekalan Gaji PNS akan Purna Tugas	Terselenggaranya pembekalan bagi PNS yang memasuki masa usia pensiun.	Kab.Solok	30 org	211.000.000	APBD		50 org	211.400.000
1 20 08 05	Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur								
1 20 08 05	02 Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	Terlaksananya Sosialisasi Perundang-undangan	Kab.Solok	50 org	150.000.000	APBD		50 org	150.000.000
1 20 08 05	03 Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	Terlaksananya Bimtek PP.46 Tahun 2011	Kab.Solok	120 org	115.000.000	APBD		180 org	135.000.000
1 20 08 05	07 Peningkatan sumber daya aparatur	Jumlah PNS yang mendapat peningkatan SDM	Kab.Solok	6 org	40.000.000	APBD		6 org	47.000.000
1 20 08 06	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan								

1	20	08	06	09	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Tersedianya Dokumen Perencanaan, Laporan kinerja dan laporan keuangan	Kab.Solok	5 Jenis	20.000.000	APBD		5 Jenis	25.000.000
1	20	08	19		Program Pembinaan dan Fasilitas Pengelolaan Keuangan Desa/Nagari								
1	20	08	19	10	Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Nagari dalam bidang pengelola keuangan nagari	Jumlah Aparatur yang mengikuti Diklat Pengelola Keuangan Desa/Nagari	Kab.Solok	370 org	850.000.000	APBD		370 org	850.000.000
1	20	08	04		Program Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi								
1	20	08	04	03	Pembangun/pengembangan Sستم informasi kepegawaian daerah	Tersedianya data kepegawaian berdasarkan IT	Kab.Solok	100%	218.000.000	APBD		100%	218.000.000
1	20	08	29		URUSAN WAJIB								
1	20	08	29	02	Program Pendidikan Kedinasn Pendidikan Penjenjangan Struktural	Jumlah pejabat struktural yang mengikuti pendidikan kedinasn	Kab.Solok	45 org	1.500.000.000	APBD		45 org	1.500.000.000
1	20	08	30		Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur								
1	20	08	30	09	Pendidikan dan pelatihan Pengelolaan Keuangan Daerah	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Pengelola Keuangan Daerah	Kab.Solok	30 org	198.000.000	APBD		30 org	198.000.000
1	20	08	30	10	Pendidikan dan Pelatihan Pengelolaan Barang dan Aset Daerah	Jumlah pengelola barang yang mengikuti diklat Pengelolaan Barang & Aset Daerah	Kab.Solok	30 org	210.000.000	APBD		30 org	210.000.000
1	20	08	30	11	Pendidikan dan Pelatihan Verifikasi Keuangan	Jumlah pejabat verifikasi yang mengikuti diklat Verifikasi Keuangan	Kab.Solok	30 org	180.000.000	APBD		30 org	180.000.000
1	20	08	30	12	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Perencanaan Anggaran Berbasis Kinerja	Jumlah aparatur yang meningkatkan SDMnya dalam Penyusunan Anggaran berbasis kinerja	Kab.Solok	30 org	185.000.000	APBD		30 org	185.000.000
1	20	08	30	13	Pendidikan dan Pelatihan Penyusunan Renstra SKPD	Jumlah aparatur yang meningkatkan SDMnya dalam Penyusunan Anggaran berbasis kinerja	Kab.Solok	30 org	200.000.000	APBD		30 org	200.000.000
1	20	08	30	14	Diklat Analisa Kebutuhan Diklat (AKD)	Meningkat SDM Aparatur dalam Penyusunan Kebutuhan Diklat SKPD	Kab.Solok	30 org	210.000.000	APBD		30 org	210.000.000
1	20	08	30	15	Diklat Teknis Penyusunan Laporan Kinerja Pemerintah (LKIP)	Meningkat SDM Aparatur dalam Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP)	Kab.Solok	30 org	200.000.000	APBD		30 org	200.000.000

1	20	08	30	16	Diklat Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik	Meningkat SDM Aparatur Tenaga Pendidik	Kab.Solok	30 org	160.000.000	APBD		30 org	160.000.000
1	20	08	31		Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur								
1	20	08	31	01	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	Jumlah PNS yang mengikuti uji kompetensi jabatan	Kab.Solok	790 org	240.300.000	APBD		790 org	264.000.000
1	20	08	31	02	Seleksi penerimaan Calon PNS	Terpenuhinya formasi PNS dan terfasilitasi seleksi IPDN	Kab.Solok	100%	526.000.000	APBD		100%	526.000.000
1	20	08	31	03	Penempatan PNS	Jumlah PNS yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan beban kerja	Kab.Solok	1200 org	240.300.000	APBD		1300 org	264.000.000
1	20	08	31	05	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomastis PNS	Jumlah SK Kenaikan pangkat priode april dan oktober yang diterbitkan tepat waktu	Kab.Solok	800 org	110.000.000	APBD		850 org	121.000.000
1	20	08	31	07	Penyusunan Instrument Analisis Jabatan	Tersedianya sistim penempatan pola peningkatan karir	Kab.Solok	790 org	316.000.000	APBD		790 org	316.000.000
1	20	08	31	08	Pemberian Penghargaan Bagi PNS yang berprestasi	Jumlah PNS berprestasi yang menerima penghargaan/reward	Kab.Solok	374 org	136.200.000	APBD		380 org	150.000.000
1	20	08	31	09	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin	Perse ntase penanganan pelanggaran disiplin	Kab.Solok	100%	95.300.000	APBD		100%	110.750.000
1	20	08	31	11	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Jumlah PNS tugas belajar dan izin belajar yg menerima bantuan wisuda dan peneltian	Kab.Solok	82 org	347.800.000	APBD		90 org	384.000.000
1	20	08	31	15	Monitoring, Evaluasi dan pelaporan	Terlaksananya Monitoring , Evaluasi dan Pelaporan	Kab.Solok	100%	15.000.000	APBD		100%	16.500.000
1	20	08	31	18	Pengurusan Hak-hak Kepegawaian PNS	Persentase PNS yang terlayani pengurusan Hak kepegawaianya	Kab.Solok	100%	70.000.000	APBD		100%	73.000.000
1	20	08	31	19	Pemeriksaan Kesehatan Pejabat	Jumlah pejabat yang lulus test kesehatan	Kab.Solok	42 org	45.000.000	APBD		42 org	45.000.000
1	20	08	31	19	Penertiban Administrasi Kepegawaian	Persentase PNS yang tertib Dokumen Kepegawaianya	Kab.Solok	100%	118.000.000	APBD		100%	118.000.000
Jumlah									7.527.572.500				7.720.975.000

Arosuka,
Januari 2016

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH


DRS. ET RIZAL MM

NIP. 916012221985031004

BAB IV PENUTUP

Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah disusun dengan materi dan substansi utama memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan. Melalui Renja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok tahun 2016 perlu memastikan bahwa kegiatan yang disusun sudah memadai untuk mencapai sasaran dan hasil pembangunan yang ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Solok serta dalam penyusunan anggaran biaya yang dibutuhkan sesuai dengan kemampuan Daerah.

Penyusunan anggaran pada Renja 2016 mempertimbangkan program dan kegiatan yang menjadi prioritas dengan memperhatikan capaian target RPJMD 2016-2020 serta mengakomodir usulan nagari pada forum SKPD .

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

Untuk kedepan Badan Kepegawaian Daerah akan berupaya meningkatkan pencapaian target kinerja sesuai dengan yang telah ditetapkan. Rencana Kerja Badan Kepagawaian ini akan menjadi tolok ukur dan dipahami oleh seluruh staf dan jajaran Badan Kepegawaianan Daerah sehingga akan memiliki kesamaan pandang dalam mencapai tujuan. Dengan harapan realisasi capaian kinerja dapat tercapai sesuai target yang telah ditatpkan dan terlaksana dengan baik.

Demikianlah Renja Kerja ini dibuat sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas dan terima kasih.

Arosuka, Januari 2016

Kepala

Drs.EMRIZAL,MM

Nip.196012221983031004