## BAB IV

##### VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN, STRATEGI

##### DAN KEBIJAKAN BKD TAHUN 2016-2021

* 1. **Visi dan Misi BKD KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

Peran stategis Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah adalah untuk menjamin terselenggaranya manajemen kepegawaian yang efesien dan efektif di daerah. Dalam upayanya menyikapi isu-isu strategis serta tantangan perubahan dan perkembangan lingkungan eksternal yang terjadi, maka BKD memandang perlu untuk menetapkan visi dan misi agar mampu mengarahkan perjalanan organisasinya melalui penyelenggaraan tugas dan fungsinya dalam rangka mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah.

1. Visi

Visi pada dasarnya adalah kondisi objektif yang diinginkan dan dicita-citakan dimasa depan dan dapat diwujudkan oleh seluruh lapisan masyarakat pada periode waktu tertentu. Dengan ditetapkannya visi yang tepat, maka suatu instansi akan menjadi lembaga yang dapat mengatur irama kegiatan operasional, mengatur pengelolaan sumber daya, mampu mengembangkan indikator kinerja dan cara pengukurannya.

Visi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Pariaman untuk 5 (lima) tahun kedepan mengacu pada Misi keenam Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2016-2021 yaitu “ mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih berkeadilan, demokratis melalui pembinaan aparatur dan pelayanan publik” adalah :

“ Terwujudnya Profesionalisme Aparatur dan Prima dalam Pelayanan “

Visi ini memiliki 2 (dua) kunci pokok yakni :

1). Profesionalisme Aparatur, maksudnya adalah suatu kondisi yang diharapkan dimana ASN diharapkan mampu mengemban tugas-tugas yang diberikan kepadanya, baik itu tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan tugas-tugas kemasyarakatan, sehingga dimanapun ia berada akan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari.

2). Prima dalam Pelayanan, maksudnya adalah Pelayanan yang terbaik dari pemerintah kepada pelanggan/pengguna jasa. Prima dalam pelayanan dapat diukur jika terdapat standar operasional pelayanan yang sistematis dan terukur dengan jelas dan tegas

1. Misi

Misi pada dasarnya merupakan cara dan upaya umum dan bersifat pokok yang akan dilaksanakan dalam mewujudkan dan merealisasikan visi yang telah ditetapkan. Misi hendaknya diketahui oleh semua pegawai BKD. Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh pegawai dan pihak yang berkepentingan dapat mengenal Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Pariaman, dan mengetahui peran dan program-programnya serta hasil yang akan diperoleh diwaktu yang akan datang.

Adapun Misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Pariaman adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan dan optimalisasi manajemen kepegawaian daerah
2. Pengembangan dan pengoptimalan sistem pelayanan kepegawaian daerah
3. Pengembangan dan optimalisasi manajemen internal BKD

Uraian misi :

1. **Pengembangan dan optimalisasi manajemen kepegawaian daerah**

Dalam rangka pengembangan dan optimalisasi manajemen kepegawaian daerah, BKD selaku pembina kepegawaian di daerah melakukan perencanaan dan pengembangan kepegawaian, sistem pembinaan kinerja yang optimal, peningkatan kualitas rumusan peundang- undangan kepegawaian, dan efektivitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian. Peningkatan perbaikan manajemen kepegawaian dapat dilihat dari kesesuaian antara kompetensi pejabat dengan jabatan yang disyaratkan, kinerja pejabat yang bersangkutan, dan selisih kompensasi dengan pelanggaran disiplin

1. **Pengembangan dan pengoptimalan sistem pelayanan kepegawaian daerah**

Dalam rangka mewujudkan kepuasan atas pelayanan di bidang kepegawaian, maka diperlukan perubahan mindset dan kesadaran aparat BKD kearah perbaikan pelayanan, dengan memberikan pelayanan yang cepat, mudah, tepat dan terstandarisasi. Perbaikan pelayanan BKD dapat diindikasikan dengan semakin meningkatnya kecepatan dan ketepatan pelayanan kepegawaian dengan menggunakan pelayanan yang berbasis teknologi informasi dan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Dengan terlaksananya hal ini secara konsisten, maka pelayanan prima dibidang kepegawaian dapat tercapai.

1. **Pengembangan dan optimalisasi manajemen internal BKD**

Hal ini merupakan salah satu upaya BKD dalam rangka mewujudkan profesionalisme aparatur dan pelayanan prima. Dalam hal ini BKD dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya akan melakukan pembenahan-pembenahan melalui peningkatan kapabilitas dan kompetensinya serta menjaga integritas dan citra organisasi sebagai lembaga yang menjalankan perannya sebagai lembaga penyelenggara manajemen ASN. Keberhasilan BKD dalam mewujudkan misi ini dapat dilihat dari meningkatnya efektivitas koordinasi perencanaan program, sumber daya dan pengelolaan administrasi, penyediaan layanan informasi serta pemenuhan standar dan mutu sarana dan prasarana kantor.

* 1. **Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD**

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi. Tujuan disini adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Pariaman pada jangka waktu 5 (lima) tahun. Tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Pariaman konsisten dengan tugas pokok dan fungsinya, yang secara kolektif menggambarkan arah strategis badan dan perbaikan-perbaikan yang ingin dicapai sesuai tugas pokok dan fungsinya tersebut.

Berdasarkan visi, misi dan faktor-faktor kunci keberhasilan, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Pariaman menetapkan tujuan sebagai berikut :

1. Mewujudkan sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian serta pembinaan kinerja yang jelas dan terukur.
2. Mewujudkan efektivitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian.
3. Mewujudkan pelayanan prima di bidang kepegawaian.
4. Mewujudkan peningkatan kapabilitas dan kompetensi aparatur BKD
5. Mewujudkan efektivitas koordinasi perencanaan program, sumber daya dan pengelolaan administrasi, penyediaan layanan informasi serta pemenuhan standar dan mutu sarana dan prasarana kantor.

**Tabel 4.1**

**Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan**

**Badan Kepegawaian Daerah**

**Kabupaten Padang Pariaman**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tujuan** | **Sasaran** | **Indikator Kinerja** | **TARGET KINERJA PADA TAHUN KE-** | | | | |
| **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 | Mewujudkan sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian serta pembinaan kinerja yang jelas dan terukur | Meningkatnya kompetensi aparatur daerah | persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi manajerial | 70,00 | 73,00 | 76,00 | 79,00 | 81,00 |
| persentase pegawai yang mengikuti diklat peningkatan kompetensi teknis | - | 25,00 | 30,00 | 35,00 | 40,00 |
| Tingkat pendidikan aparat D3, D4, S1, S2, S3 | 40,00 | 41,00 | 42,00 | 43,00 | 44,00 |
| Persentase peningkatan pegawai handal | - | 30% | 35% | 40% | 45% |
| Persentase monitoring dan evaluasi pasca diklat | - | 50% | 60% | 70% | 80% |
| Tertatanya pegawai sesuai dengan kompetensi jabatan | Persentase pengisian jabatan sesuai formasi dan kompetensi | 96,00 | 97,00 | 97,00 | 97,00 | 97,00 |
| Meningkatnya keakuratan pengelolaan data kepegawaian | persentase record data kepegawaian yang akurat | 30,00 | 60,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Persentase pengelolaan arsip PNS | - | 50% | 55% | 60% | 65% |
| 2 | Mewujudkan efektivitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian | Meningkatnya tingkat kepatuhan dan disiplin aparat | Tingkat penyelesaian pelanggaran disiplin pegawai | 80,00 | 80,00 | 85,00 | 85,00 | 90,00 |
| persentase tingkat kehadiran ASN | 80,00 | 80,00 | 85,00 | 85,00 | 90,00 |
| Peningkatan prestasi ASN berdasarkan masa kerja PNS | 47,00 | 50,00 | 53,00 | 56,00 | 59,00 |
| 3 | Mewujudkan pelayanan prima di bidang kepegawaian | Meningkatnya kecepatan dan ketepatan pelayanan dibidang kepegawaian | Persentase penerbitan SK tepat waktu | 67,00 | 69,00 | 71,00 | 73,00 | 75,00 |
| Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian | 63,00 | 70,00 | 75,00 | 75,00 | 85,00 |
| 4 | Mewujudkan peningkatan kapabilitas dan kompetensi aparatur BKD | Meningkatnya kapabilitas dan kompetensi aparatur BKD | persentase pegawai BKD yang mengikuti Diklat dan bimtek sesuai tupoksi | 30% | 40% | 50% | 60% | 70% |
| Terwujudnya perbaikan mindset aparat BKD dalam memberikan pelayanan yang lebih baik | persentase pegawai BKD yang mengikuti program pendekatan persuasif dan berkelanjutan  (training/ outbond) | - | 30% | 40% | 50% | 60% |
| 5 | Mewujudkan efektivitas koordinasi perencanaan program, sumber daya dan pengelolaan administrasi, penyediaan layanan informasi serta pemenuhan standar dan mutu sarana dan prasarana kantor. | Meningkatnya efektivitas koordinasi perencanaan program, sumber daya dan pengelolaan administrasi, penyediaan layanan informasi serta pemenuhan standar dan mutu sarana dan prasarana kantor. | Tingkat pelaksanaan program/ kegiatan BKD sesuai dokumen perencanaan | 80% | 80% | 90% | 90% | 95% |
| Persentase Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran | - | - | 50% | 60% | 70% |
| Presentase Sarana dan Prasarana yang terpenuhi | - | - | 60% | 70% | 80% |
| Persentase ketersediaan Rencana Kerja SKPD |  |  |  |  |  |
| Persentase Laporan Tepat waktu |  |  |  |  |  |

* 1. **Strategi dan Arah Kebijakan BKD**

Rumusan strategi merupakan pernyataan-pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai serta selanjutnya dijabarkan dalam serangkaian kebijakan. Rumusan strategi juga harus menunjukkan keinginan yang kuat bagaimana SKPD menciptakan nilai tambah (value added) bagi stakeholder layanan. Di sini penting untuk mendapatkan parameter utama yang menunjukkan bagaimana strategi tersebut menciptakan nilai (strategic objective). Melalui parameter tersebut, dapat dikenali indikasi keberhasilan atau kegagalan suatu strategi sekaligus untuk menciptakan budaya “berpikir strategik” dalam menjamin bahwa transformasi menuju pengelolaan pemerintah daerah yang lebih baik, transparan, akuntabel dan berkomitmen terhadap kinerja, strategi harus dikendalikan dan dievaluasi *(learning process)*.Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang dipilih, agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana mencapai tujuan dan sasaran dengan efektif dan efisien. Dengan pendekatan yang komprehensif, strategi juga dapat digunakan sebagai sarana untuk melakukan tranformasi, reformasi, dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategik tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya memberbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi.

Strategi dan kebijakan dalam Renstra BKD adalah strategi dan kebijakan BKD untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah yang selaras dengan strategi dan kebijakan daerah serta rencana program prioritas dalam RPJMD. Strategi dan kebijakan jangka menengah BKD menunjukkan bagaimana cara untuk mencapai tujuan, sasaran jangka menengah, dan target kinerja hasil (outcome) program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi BKD. Strategi dan kebijakan dalam Renstra selanjutnya menjadi dasar perumusan kegiatan bagi setiap program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi BKD.

Selaras dengan strategi dan arah kebijakan dalam RPJMD Kabupaten Padang Pariaman tahun 2016-2021, pembangunan dibidang kepegawaian fokus pada peningkatan manajemen kepegawaian.

Selanjutnya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah dirumuskan tersebut di atas, maka strategi yang ditempuh dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2**

**Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Pelayanan BKD**

**Tahun 2016-2021**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **VISI :Terwujudnya Profesionalisme Aparatur dan Prima dalam Pelayanan** | | | | | |
| **MISI I : Pengembangan dan optimalisasi manajemen kepegawaian daerah** | | | | | |
| **No** | **Tujuan** | **Sasaran** | **Strategi** | **Kebijakan** | |
| 1 | Mewujudkan sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian serta pembinaan kinerja yang jelas dan terukur | Meningkatnya kompetensi aparatur daerah | Mengoptimalkan seluruh sumber daya dan teknologi informasi dalam rangka penyusunan dan pelaksanaan sistem perencanaan, pengembangan dan pembinaan kinerja yang jelas dan terukur | 1. Pengembangan pendidikan kedinasan bagi aparatur 2. Optimalisasi kapasitas sumber daya aparatur daerah 3. Optimalisasi pengembangan aparatur secara berkelanjutan. | |
|  |  | Tertatanya pegawai sesuai dengan kompetensi jabatan | Pengembangan assesment center secara berkelanjutan |
|  |  | Meningkatnya keakuratan pengelolaan data kepegawaian | Memaksimalkan penerapan teknologi informasi dalam rangka pengelolaan data kepegawaian |
| 2 | Mewujudkan efektivitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian | Meningkatnya tingkat kepatuhan dan disiplin aparat | 1. Meningkatkan kualitas dan implementasi peraturan perundang-undangan dibidang pengawasan dan pengendalian kepegawaian 2. Penerapan pengendalian yang bersifat preventif terhadap ASN dalam penegakan disiplin | 1. Peningkatan disiplin aparatur 2. Peningkatan pembinaan aparatur | |
| **MISI II : Pengembangan dan pengoptimalan sistem pelayanan kepegawaian daerah** | | | | | |
| 3 | Mewujudkan pelayanan prima di bidang kepegawaian | Meningkatnya kecepatan dan ketepatan pelayanan dibidang kepegawaian | 1. Penerapan pelayanan kepegawaian yang transparan, cepat dan tepat 2. Pemutakhiran sarana dan prasarana | | Peningkatan pemberian pelayanan administrasi kepegawaian yangtransparan, cepat dan tepat serta berbasis teknologi informasi |
| **Misi III : Pengembangan dan optimalisasi manajemen internal BKD** | | | | | |
| 4 | Mewujudkan peningkatan kapabilitas dan kompetensi aparatur BKD | 1. Meningkatnya kapabilitas dan kompetensi aparatur BKD 2. Terwujudnya perbaikan mindset aparat BKD dalam memberikan pelayanan yang lebih baik | 1. Peningkatan partisipasi aparatur BKD untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kapabilitasnya. 2. Pengembangan bimbingan mental dan spritual bagi aparatur BKD | | Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur BKD yang bersifat persuasif dan berkelanjutan |
| 5 | Mewujudkan efektivitas koordinasi perencanaan program, sumber daya dan pengelolaan administrasi, penyediaan layanan informasi serta pemenuhan standar dan mutu sarana dan prasarana kantor. | Meningkatnya efektivitas koordinasi perencanaan program, sumber daya dan pengelolaan administrasi, penyediaan layanan informasi serta pemenuhan standar dan mutu sarana dan prasarana kantor. | 1. Meningkatkan koordinasi antar bagian perencanaan/ penganggaran dengan bidang- bidang terkait. 2. Pemenuhan standar dan jumlah sarana dan prasarana perkantoran. 3. Peningkatan kualitas data dan jasa layanan informasi yang akurat dan dapat dipercaya | | 1. Pengadaan sarana dan prasarana perkantoran 2. Pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan 3. Penyediaan data dan jasa layanan informasi |