



**PEMERINTAH KOTA BIMA**  
**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)**  
**(REVIEW)**



**BADAN KEPEGAWAIAN**  
**DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA BIMA**  
**TAHUN 2013-2018**

## KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bima periode 2013-2018 adalah panduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM untuk 5 (lima) tahun kedepan sehingga pencapaiannya bisa terukur. Renstra BKPSDM disusun berdasarkan adanya perubahan nomenklatur kelembagaan dan hasil evaluasi pelaksanaan Renstra BKD periode 2008-2013. Analisa atas pendapat para pemangku kepentingan (stakeholders), analisa terhadap dinamika perubahan lingkungan strategis baik nasional maupun global; dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bima Tahun 2013-2018, dan sekaligus dimaksudkan untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan pencapaian tujuan, sasaran, dan visi, misi Kota Bima sebagaimana diamanatkan didalam RPJMD Kota Bima Tahun 2013-2018.

Untuk menjamin keberhasilan pelaksanaannya dan mewujudkan pencapaian Visi Renstra BKPSDM Kota Bima Tahun 2013-2018, yaitu *“Terwujudnya Tertib Administrasi Kepegawaian Menuju Pembangunan Sumberdaya Aparatur Yang Maju Dan Profesional”*, maka akan dilakukan evaluasi setiap tahun. Apabila diperlukan dan dengan memperhatikan kebutuhan dan perubahan lingkungan strategis, dapat dilakukan perubahan/revisi sesuai dengan mekanisme yang berlaku.

Akhirnya Renstra BKPSDM sebagai dokumen perencanaan memerlukan penjabaran konkrit dalam pelaksanaan kegiatan, sehingga keberhasilan pencapaian visi dan misi sebagaimana tertuang dalam Renstra tergantung pada komitmen segenap karyawan BKPSDM untuk melaksanakan tugasnya secara optimal yang akhirnya bermuara pada kinerja BKPSDM Kota Bima yang lebih baik lagi.

Raba - Bima, 9 Januari 2017.

Kepala Badan Kepegawaian  
dan Pengembangan SDM Kota Bima,



**Drs. H. SUPRATMAN, M.AP**

Pembina Utama Muda (IV/c)

NIP. 196905311990031004

## DAFTAR ISI

	Hal.
Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi .....	ii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Landasan Hukum .....	2
1.3 Maksud dan Tujuan .....	4
1.4 Sistematika Penulisan .....	5
BAB II GAMBARAN PELAYANAN SKPD .....	7
2.1 Tugas, Fungsi dan Susunan Organisasi .....	7
2.2 Sumber Daya SKPD .....	13
2.3 Kinerja Pelayanan SKPD .....	16
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD .....	24
BAB III ISU – ISU STRATEGIS .....	25
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD .....	26
3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih .....	30
3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra SKPD Provinsi..	32
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis .....	33
3.5 Penentuan Isu-isu Strategis .....	34
BAB IV VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN DAN STRATEGI KEBIJAKAN .....	39
4.1 Visi dan Misi SKPD .....	39
4.1.1 Visi .....	39
4.1.2 Misi .....	40
4.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD .....	41
4.3 Stategi dan Kebijakan SKPD .....	42
BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF .....	44
BAB VI INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD .....	49
BAB V P E N U T U P .....	51
Lampiran .....	52



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Perubahan paradigma pemerintahan menuju tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance) dalam berbagai aspek, salah satunya telah mendorong pelaksanaan penerapan sistem akuntabilitas kinerja penyelenggara pemerintahan yang terintegrasikan sebagai instrumen utama pertanggungjawaban pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan sebagai salah satu unsur penting sistem ini. Rencana strategi merupakan instrumen awal untuk mengukur kinerja setiap instansi pemerintah baik terkait pencapaian Visi, Misi, Tujuan maupun sasaran yang telah diterapkan.

Secara legalitas formal sebagaimana Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Tahapan Dan Tata Cara Penyusunan Renstra SKPD, ditentukan bahwa Visi dan Misi RPJM Nasional harus menjadi pedoman dasar dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Kementerian/Lembaga (K/L) Pemerintah Pusat maupun dalam penyusunan Visi, Misi dan Program Prioritas (Plat Form) Kepala Daerah terpilih yang dituangkan dalam RPJMD nya, sehingga pencapaian sasaran Pembangunan Nasional secara menyeluruh akan dapat dicapai dan diwujudkan. Sejalan dengan hal tersebut, melalui Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Pelaporan Kinerja dan Keuangan Instansi pemerintah mengamanatkan agar setiap instansi/SKPD Pemerintah Kota Bima mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam pengelolaan sumber daya dan kebijakan yang dipercayakan kepadanya berdasarkan perencanaan strategi (strategi planning) yang telah dibuat. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bima Tahun 2013-2018 yang disusun untuk jangka waktu lima tahunan ini, merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Bima Tahun 2013 – 2018. Rencana Strategis ini, disusun melalui proses partisipasi, sistematis dan berkelanjutan yang akan dijadikan sebagai pedoman BKPSDM Kota Bima untuk mewujudkan pencapaian Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran strategisnya.

Undang-Undang RI Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pada Pasal 272 ayat (1) dan ayat (2), Pemerintahan Daerah mengatur bahwa :

1. Perangkat Daerah menyusun rencana strategis dengan berpedoman pada RPJMD;
2. Rencana strategis Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah;

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima yang merupakan salah satu dari satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kota Bima tentunya berkewajiban menyusun rencana strategis tahun 2013-2018 yang didalamnya harus menyampaikan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Kebijakan, Program dan Kegiatan di bidang kepegawaian daerah, sesuai dengan tugas dan fungsi BKPSDM Kota Bima yang terbagi sesuai tugas fungsi kesekretariatan dan 2 bidang (meliputi Bidang Pengadaan, Mutasi, Data dan Informasi Kepegawaian dan Bidang Pengembangan SDM dan Penilaian Kinerja) untuk jangka waktu selama 5 tahun ke depan.

## **1.2. LANDASAN HUKUM**

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomo 13 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kota Bima di Provinsi Nusa Tenggara Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4188);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

4. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
8. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
9. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);
10. 11. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);

14. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
15. Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 6 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kota Bima (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 6);
16. Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 2 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bima serta Staf Ahli Walikota;
17. Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 4 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Lembaga Teknis Daerah Kota Bima;
18. Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Bima Tahun 2008-2028;

### **1.3. MAKSUD DAN TUJUAN**

Maksud penyusunan Renstra BKPSDM Kota Bima 2013-2018 adalah untuk menjabarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bima tahun 2013-2018 sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 10 Tahun 2013 khususnya untuk mejabarkan yang terkait dengan bidang tugas kepegawaian daerah untuk jangka waktu lima tahun ke depan.

Tujuan penyusunan Renstra BKPSDM Kota Bima adalah untuk membuat dokumen Perencanaan yang akan menjadi pedoman arah/strategi BKPSDM dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk turut mendukung terwujudnya Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Kebijakan dan Program Pemerintah Kota Bima sebagaimana yang tertuang pada RPJMD Kota Bima tahun 2013-2018. Renstra ini juga akan menjadi pedoman bagi BKPSDM dalam Penyusunan Rencana Kinerja (Rencana Kinerja Tahunan/RKT) untuk jangka waktu selama lima tahun

kedepan, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kota Bima sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bima.

#### **1.4. SISTEMATIKA PENULISAN**

Renstra BKPSDM Kota Bima tahun 2013 – 2018 terdiri dari enam bab dan beberapa lampiran. Lampiran Renstra memuat Formulir rincian Rencana Program dan kegiatan beserta indikator kinerjanya. Renstra disusun dengan sistematika sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini, menyajikan latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan dan sistematika penulisan Renstra.

##### **BAB II GAMBARAN PELAYANAN SKPD**

Bab ini, mengemukakan Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi serta, Sumber Daya BKPSDM, Kinerja Pelayanan BKPSDM, Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD.

##### **BAB III ISU - ISU STRATEGIS**

Pada Bab ini dikemukakan rumusan pernyataan identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan SKPD, telaah visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, telaah Renstra BKPSDM dan Penentuan isu-isu strategis.

##### **BAB IV VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN DAN STRATEGI KEBIJAKAN**

Pada Bab ini dikemukakan rumusan pernyataan visi dan misi BKPSDM, tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDM, strategi dan kebijakan BKPSDM dalam 5 (lima) tahun mendatang.

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

Pada Bab ini diuraikan rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif

## **BAB VI    INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD**

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja SKPD yang secara langsung menunjukkan Kinerja yang akan dicapai SKPD dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

## **BAB VII    PENUTUP**

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN SKPD**

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

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

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bima merupakan salah satu unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Kota Bima. Sesuai ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bima, dan Peraturan Walikota Bima Nomor 61 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya, maka BKPSDM Kota Bima mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan koordinasi, penyusunan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian kegiatan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang merupakan urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, BKPSDM Kota Bima menyelenggarakan fungsi:

- a. Penetapan rencana strategis dan rencana kerja badan sesuai visi dan misi;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kepegawaian daerah;
- c. Pemberdayaan sumber daya aparatur serta pengelolaan prasarana dan sarana perangkat daerah;
- d. Pelaksanaan monitoring, dan evaluasi terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Fungsi tersebut di atas dijabarkan lebih lanjut pada unit organisasi sebagai berikut:

#### **A. Sekretariat**

1. Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris yang

mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan administrasi dan teknis yang meliputi perencanaan, keuangan, urusan tata usaha, perlengkapan rumah tangga dan urusan ASN kepada semua unsur di lingkungan badan.

2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat mempunyai fungsi:
  - a. Pengoordinasian penyusunan rencana dan program penyusunan laporan dan evaluasi;
  - b. Pengelolaan urusan keuangan;
  - c. Pengelolaan barang inventaris milik/kekayaan daerah dan negara dilingkungan badan;
  - d. Pengelolaan urusan ASN;
  - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya;
3. Sekretariat terdiri atas 2 (dua) Sub Bagian, yaitu:
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas melakukan urusan persuratan, urusan tata usaha, kearsipan, urusan ASN, urusan perlengkapan, rumah tangga dan penataan barang milik daerah/negara;
  - b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala sub Bagian yang mempunyai tugas melakukan penyiapan koordinasi dan penyusunan program dan anggaran serta pengelolaan keuangan, penatausahaan, akuntansi, verifikasi dan pembukuan.

B. Bidang Pengadaan, Mutasi, Data dan Informasi Kepegawaian

1. Bidang Pengadaan, Mutasi, Data dan Informasi Kepegawaian dipimpin oleh seorang kepala bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan kebijakan penyediaan informasi, perencanaan kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan, pengadaan PNS dan PPPK, memfasilitasi lembaga profesi ASN, menyelenggarakan proses mutasi dan promosi di Bidang Pengadaan, Mutasi, Data dan Informasi Kepegawaian.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Bidang Pengadaan, Mutasi, Data dan Informasi Kepegawaian, mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana kegiatan bidang;
  - b. Perumusan kebijakan pengadaan ASN dan informasi kepegawaian;
  - c. Penyelenggaraan pengadaan PNS dan PPPK;
  - d. Pengoordinasian pelaksanaan pembinaan administrasi pemberhentian;
  - e. Verifikasi dokumen administrasi pemberhentian;
  - f. Verifikasi database informasi kepegawaian;
  - g. Pengoordinasian penyusunan informasi kepegawaian;
  - h. Fasilitasi lembaga profesi ASN;
  - i. Evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian, pengelolaan informasi, mutasi, promosi, data dan informasi kepegawaian;
  - j. Perumusan kebijakan mutasi dan promosi
  - k. Pelaksanaan dan pengoordinasian mutasi dan promosi;
  - l. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.
3. Bidang Pengadaan, Mutasi, Data dan Informasi Kepegawaian terdiri atas 3 (tiga) sub bidang, yaitu:
- a. Sub Bidang Pengadaan dan Kepangkatan, dipimpin oleh seorang kepala sub bidang yang mempunyai tugas pokok menyusun dan menyiapkan bahan perumusan program pengadaan dan kepangkatan pegawai;
  - b. Sub Bidang Mutasi dan Promosi, dipimpin oleh seorang kepala sub bidang yang mempunyai tugas pokok menyusun dan menyiapkan mutasi, administrasi penempatan dari dan dalam jabatan pegawai berdasarkan klasifikasi jabatan, pensiun, pedoman pola pengembangan karir dan promosi;
  - c. Sub Bidang Data, Informasi Kepegawaian dan Fasilitasi ASN, dipimpin oleh seorang kepala sub bidang yang mempunyai tugas pokok menyusun dan menyiapkan

data, informasi kepegawaian dan memfasilitasi kelembagaan profesi ASN.

C. Bidang Pengembangan SDM dan Penilaian Kinerja

1. Bidang Pengembangan SDM dan Penilaian Kinerja dipimpin oleh seorang kepala bidang yang mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi, disiplin, penilaian kinerja, penghargaan aparatur dan pendidikan dan pelatihan.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok dimaksud, Bidang Pengembangan SDM dan Penilaian Kinerja mempunyai fungsi :
  - a. Perumusan kebijakan pengembangan kompetensi;
  - b. Pelaksanaan pengembangan kompetensi;
  - c. Fasilitasi pelaksanaan seleksi jabatan;
  - d. Perumusan kebijakan disiplin, penilaian kinerja dan pemberian penghargaan;
  - e. Pelaksanaan kegiatan pembinaan disiplin, penilaian kinerja dan pemberian penghargaan;
  - f. Perumusan kebutuhan pendidikan dan pelatihan penjurusan dan teknis fungsional;
  - g. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan penjurusan dan teknis fungsional;
  - h. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan bidang pengembangan sumber daya manusia, dan penilaian kinerja;
  - i. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
3. Bidang Pengembangan SDM dan Penilaian Kinerja terdiri atas 3 (tiga) sub bidang, yaitu:
  - a. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi, dipimpin oleh seorang kepala sub bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi, seleksi jabatan, pendidikan ikatan dinas, tugas belajar dan ijin belajar, ujian penyesuaian ijazah dan ujian dinas;
  - b. Sub Bidang Disiplin, Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur, dipimpin oleh seorang kepala sub bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan disiplin, proses penjurusan hukuman disiplin, penilaian kinerja, dan pemberian penghargaan aparatur;

- c. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan, dipimpin oleh seorang kepala sub bidang yang mempunyai tugas pokok menyusun kebutuhan pendidikan dan pelatihan penjurusan, pendidikan dan pelatihan prajabatan, pendidikan dan pelatihan teknis fungsional, dan kerja sama pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;

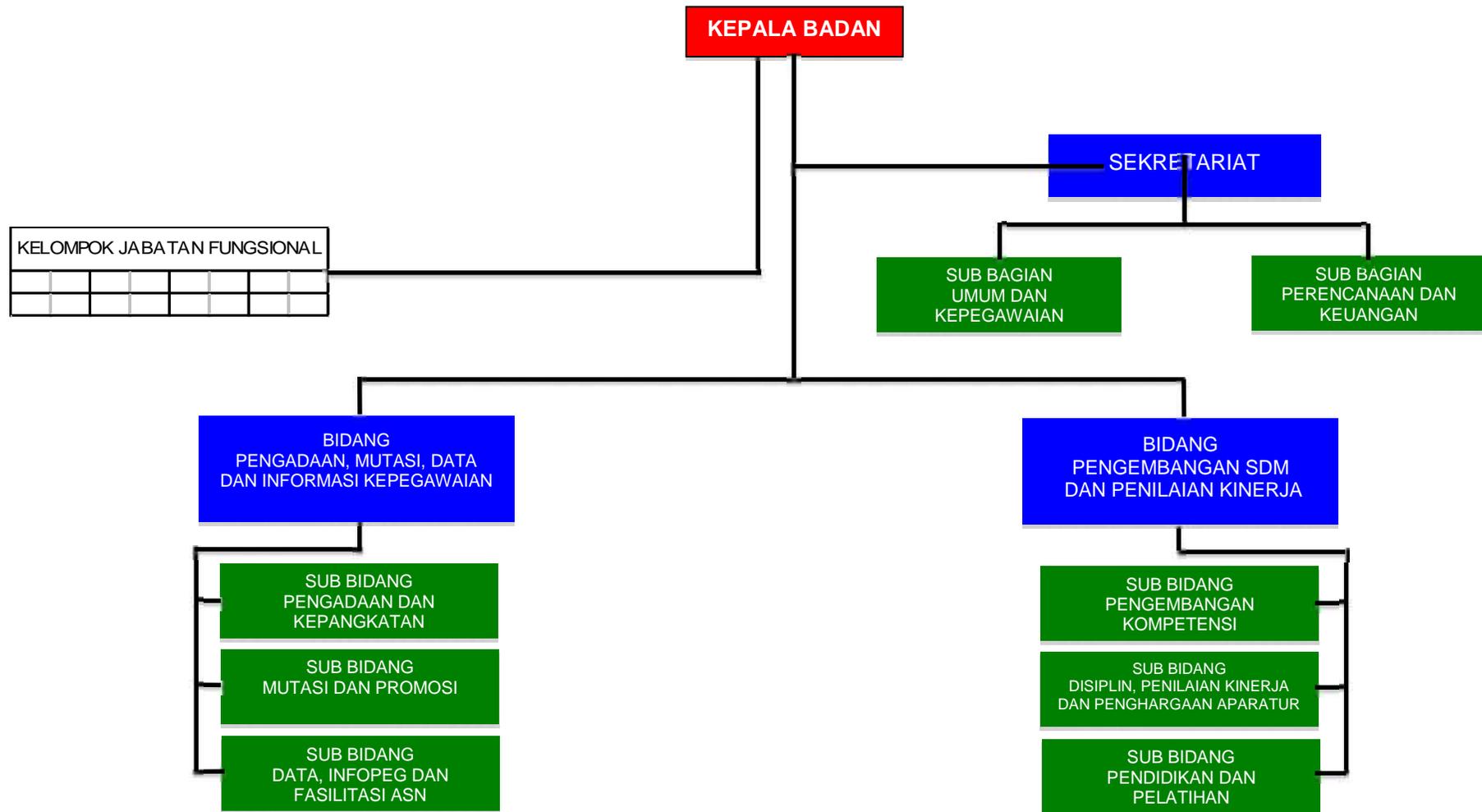
### **2.1.2. Struktur Organisasi**

Susunan organisasi BKPSDM Kota Bima terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut :

- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat, terdiri atas:
  - 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - 2. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
- c. Bidang Pengadaan, Mutasi, Data dan Informasi Kepegawaian, terdiri atas:
  - 1. Sub Bidang Pengadaan dan Kepangkatan
  - 2. Sub Bidang Mutasi dan Promosi
  - 3. Sub Bidang Data, Informasi Kepegawaian dan Fasilitasi ASN
- d. Bidang Pengembangan SDM dan Penilaian Kinerja, terdiri atas:
  - 1. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi
  - 2. Sub Bidang Disiplin, Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur
  - 3. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan
- e. Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun bagan struktur organisasi BKPSDM Kota Bima, digambarkan sebagai berikut :

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BIMA**  
 (Sesuai Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 2 Tahun 2013)



## 2.2 Sumber Daya SKPD

### 2.2.1 Sumber Daya Manusia

Secara keseluruhan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bima didukung oleh sumber daya aparatur sebanyak 30 (tiga puluh) orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan rincian :

- A. Berdasarkan Golongan terdiri dari :
  - 1. Golongan IV : 2 (dua) orang
  - 2. Golongan III : 23 (dua puluh tiga) orang
  - 3. Golongan II : 5 (lima) orang
- B. Berdasarkan Jabatan (Struktural) terdiri dari 18 (delapan belas) orang dengan rincian sebagai berikut :
  - 1. Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama (Eselon II b) 1 (satu) orang, yaitu Kepala BKPSDM
  - 2. Jabatan Administrator 3 (tiga) orang, yaitu 1 (satu) orang Sekretaris BKPSDM (Eselon III a) dan 2 (dua) orang Kepala Bidang (Eselon III b) yaitu Kabid. Pengadaan, Mutasi, Data dan Informasi Kepegawaian dan Kabid. Pengembangan SDM dan Penilaian Kinerja
  - 3. Jabatan Pengawas (Eselon IV a) 8 (delapan) orang, terdiri atas 2 (dua) orang kasubbag dan 6 (enam) orang kasubbid.
  - 4. Staf terdiri atas 23 (dua puluh tiga) orang.
- C. Berdasarkan tingkat pendidikan, terdiri atas :
  - 1. Strata 2 (S2) : 4 (empat) orang
  - 2. Strata 1 (S1) : 21 (dua puluh dua) orang
  - 3. SLTA : 5 (lima) orang

Secara lebih terperinci, hingga 1 Pebruari 2017, keadaan pegawai pada BKPSDM Kota Bima dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Komposisi PNS BKPSDM per Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin				Jumlah	%
	Laki-laki	%	Perempuan	%		
1.	20	67%	10	33%	30	100%

Tabel 2.2 Komposisi PNS Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	%
1.	Pasca Sarjana (S2)	4	13,33%
2.	Sarjana (S1)	21	70,00%
3.	SM/D2/D3	0	0%
4.	SLTA	5	16,67%
5.	SLTP	0	0%
6.	SD	0	0%
JUMLAH		30	100%

Tabel 2.3 Komposisi PNS Menurut Golongan Ruang Gaji

No.	Golongan	Jumlah	%
1.	Golongan IV	2	6,67%
2.	Golongan III	23	76,66%
3.	Golongan II	5	16,67%
4.	Golongan I	-	0,00%
Total		30	100,00%

Tabel 2.4. Formasi dan Bezeting Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima berdasarkan hasil analisa jabatan dan kebutuhan Pegawai tahun 2016.

No.	Jenis	Formasi	Bezzeting	Kekurangan	Kelebihan	Ket.
1.	Struktural					
	a. Eselon II.b	1	1	-	-	
	b. Eselon III.a	1	1	-	-	
	c. Eselon III.b	2	2	-	-	
	d. Eselon IV.a	8	8	-	-	
2.	Staf	25	18	7	-	
Jumlah		37	30	7	-	

### 2.2.2 Sumberdaya Aset/Modal

Kantor BKPSDM Kota Bima terletak di Jalan Soekarno-Hatta No. 10 Raba, Kota Bima. Kebutuhan ruangan kerja masih belum memadai sesuai tuntutan dan kompleksitas permasalahan yang dihadapi sehingga dapat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas. Selain itu, ruang pertemuan

yang memadai dan representative untuk mendukung kelancaran operasional tugas BKPSDM pun belum tersedia.

Fasilitas perkantoran yang dimiliki oleh BKPSDM Kota Bima sebagai penunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi adalah sebagaimana diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 2.5 Data Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima

<b>No.</b>	<b>JENIS BARANG</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>KONDISI</b>	<b>KET.</b>
1.	AC Split	5	Baik	-
2.	Bufet Kayu	2	Baik	-
3.	Camera Electronic	1	Rusak	-
4.	Facsimile	1	Baik	-
5.	Filling Besi/ Metal /Filling Kayu	8	Baik	-
6.	Jam Elektronik	1	Rusak	-
7.	Kipas Angin	1	Baik	-
8.	Kulkas	1	Baik	-
9.	Kursi Besi/Kayu/Rotan/Bambu/ Tamu/ Putar/Biasah Kerja Eselon II & III/Rapat	76	Baik	-
10.	Lap Top/ Note Book	13	Baik	-
11.	Lemari Arsip Untuk Arsip Dinamis	3	Baik	-
12.	Local Area Network (LAN)	2	Baik	-
13.	Meja 1/2 Biro	20	Baik	-
14.	Meja Kerja Pejabat Eselon II & III	6	Baik	-
15.	Meja Tamu Biasa	1	Baik	-
16.	Mesin Ketik Manual Standar (14-16)/Kalkulator	6	Baik	-
17.	P.C. Unit	3	Baik	-
18.	Pesawat Telepon	1	Baik	-
19.	Peti Uang	1	Baik	-
20.	Printer	4	Baik	-
21.	Proyektor / LCD	2	Baik	-
22.	Rak Besi/ Metal	1	Baik	-

No.	JENIS BARANG	JUMLAH	KONDISI	KET.
23.	Sofa	2	Baik	-
24.	Sound System & Accessories	1	Baik	-
25.	Toyota Kijang KF 70	2	Baik	-
26.	Televisi ( TV )	2	Baik	-
27.	Sepeda Motor	10	Baik	-
28.	Vip	1	Baik	-
29.	Rehap Gedung Kantor	1	Baik	-

### 2.3 Kinerja Pelayanan SKPD

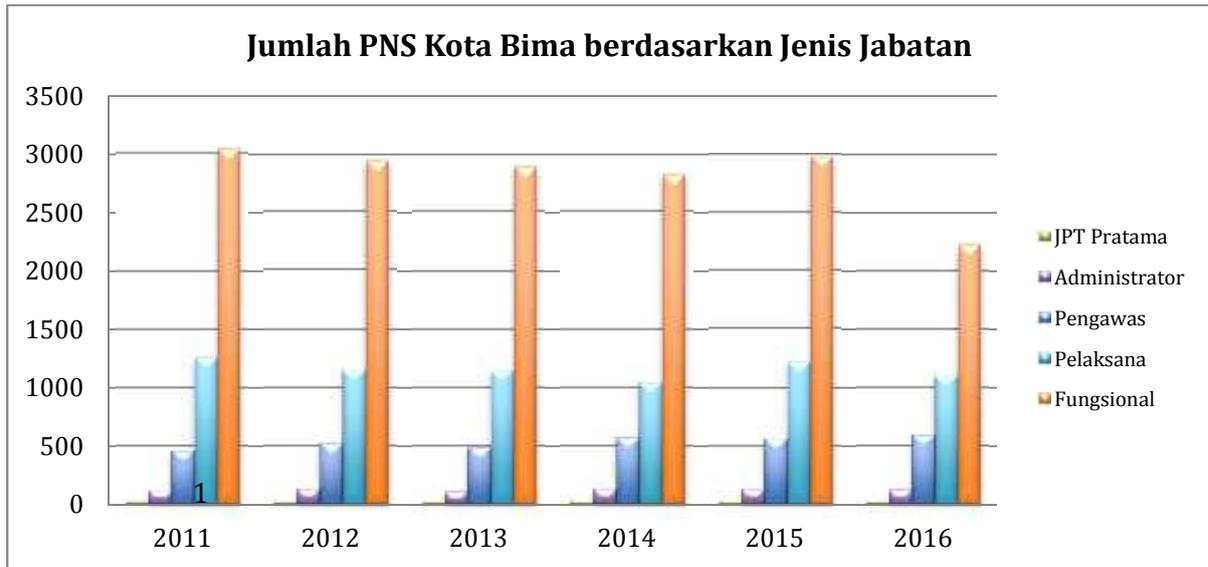
Sebagai salah satu lembaga teknis daerah Kota Bima yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang kepegawaian daerah, maka pelayanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Bima meliputi 4.753 orang Pegawai Negeri Sipil yang tersebar di seluruh satuan kerja perangkat daerah. Sebagai konsekuensi pelaksanaan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dimana pemerintah daerah diberikan kewenangan untuk menata dan mengelola potensi dan sumberdaya daerahnya guna meningkatkan taraf kesejahteraan masyarakat daerahnya. Sehingga selaras dengan pengimplementasian kebijakan otonomi daerah tersebut, pemerintah daerah dituntut untuk mampu meningkatkan sumberdaya manusia aparatur daerahnya masing-masing. Oleh karena itu, BKPSDM Kota Bima sebagai satuan kerja perangkat daerah Kota Bima senantiasa berupaya secara berkesinambungan melakukan pengembangan dan peningkatan kemampuan SDM aparatur Kota Bima.

Realisasi target kinerja pelayanan BKPSDM Kota Bima sampai dengan akhir tahun 2016 dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 2.6 Jumlah PNS Kota Bima berdasarkan Jenis Jabatan

No	Periode	Jabatan					JML
		JPT Pratama	Administrator	Pengawas	Pelaksana	Fungsional	
1	2011	25	120	457	1257	3037	4896
2	2012	31	130	520	1145	2927	4753
3	2013	29	109	486	1145	2880	4649
4	2014	32	132	570	1039	2809	4582
5	2015	32	130	566	1223	2975	4926
6	2016	30	125	589	1096	2210	4050

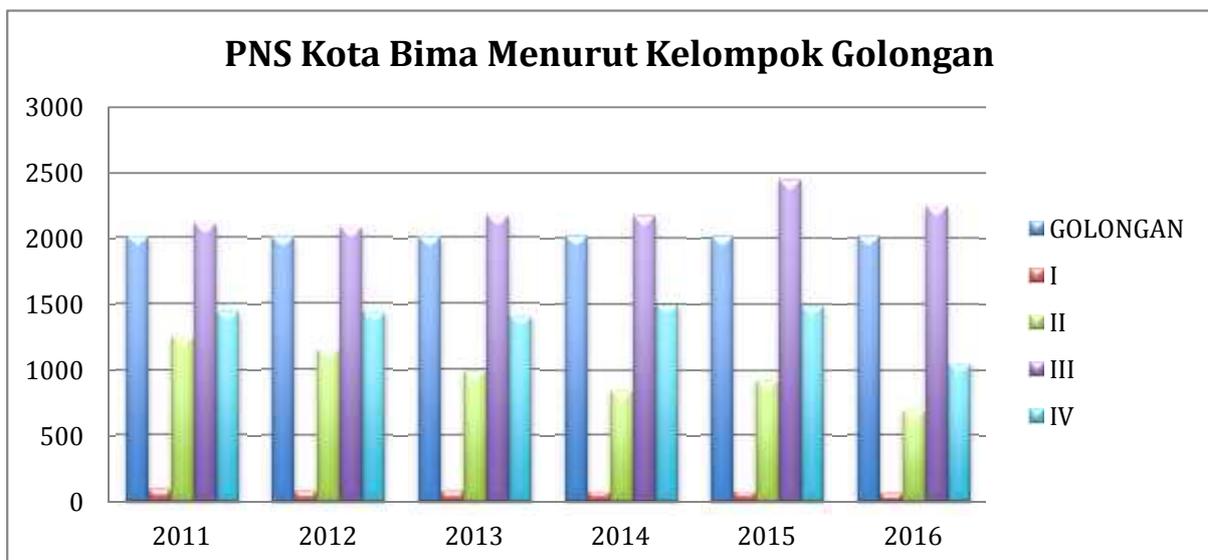
Grafik 2.1 PNS Kota Bima berdasarkan Jenis Jabatan



Tabel 2.7 Jumlah PNS Kota Bima berdasarkan golongan

No	PERIODE	GOLONGAN				JUMLAH
		I	II	III	IV	
1	2011	100	1250	2108	1438	4896
2	2012	80	1156	2081	1436	4753
3	2013	79	990	2173	1407	4649
4	2014	76	844	2167	1495	4582
5	2015	77	919	2442	1488	4926
6	2016	65	694	2243	1048	4050

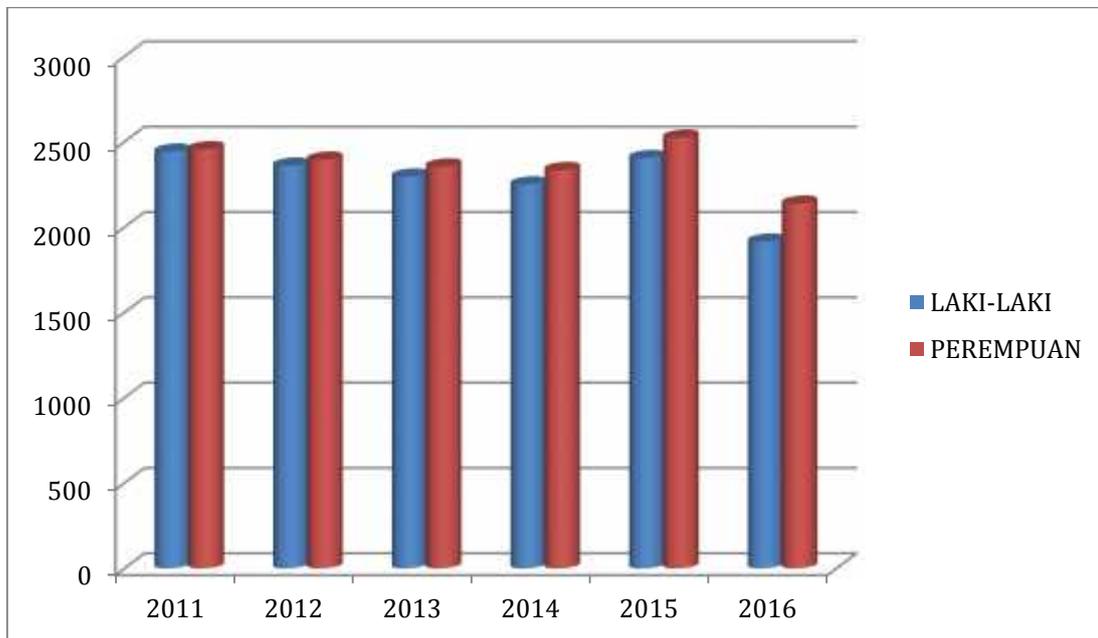
Grafik 2.2 PNS Kota Bima Menurut Kelompok Golongan



Tabel 2.8 Jumlah PNS Kota Bima berdasarkan Jenis Kelamin

No	PERIODE	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	2011	2441	2455	4896
2	2012	2359	2394	4753
3	2013	2295	2354	4649
4	2014	2249	2333	4582
5	2015	2403	2523	4926
6	2016	1914	2136	4050

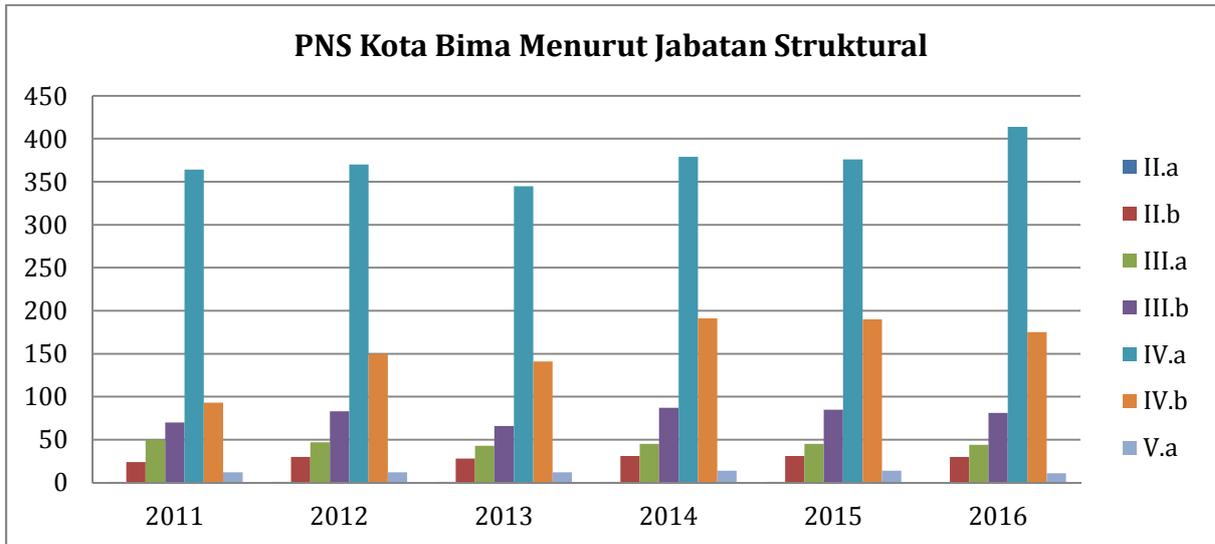
Grafik 2.3 PNS Kota Bima menurut Jenis Kelamin



Tabel 2.9 Jumlah PNS Kota Bima Berdasarkan Jabatan Struktural

NO	PERIODE	Eselon II				Eselon III				Eselon IV				Eselon V				JML
		II.a		II.b		III.a		III.b		IV.a		IV.b		V.a		V.b		
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
1	2011	1	0	22	2	44	6	56	14	260	104	61	32	7	5	0	0	614
2	2012	1	0	28	2	41	6	65	18	266	104	93	57	7	5	0	0	693
3	2013	1	0	26	2	37	6	51	15	244	101	88	53	7	5	0	0	636
4	2014	1	0	28	3	39	6	68	19	256	123	116	75	6	8	0	0	748
5	2015	1	0	28	3	39	6	67	18	255	121	115	75	6	8	0	0	742
6	2016	0	0	27	3	38	6	63	18	279	135	103	72	2	9	0	0	755

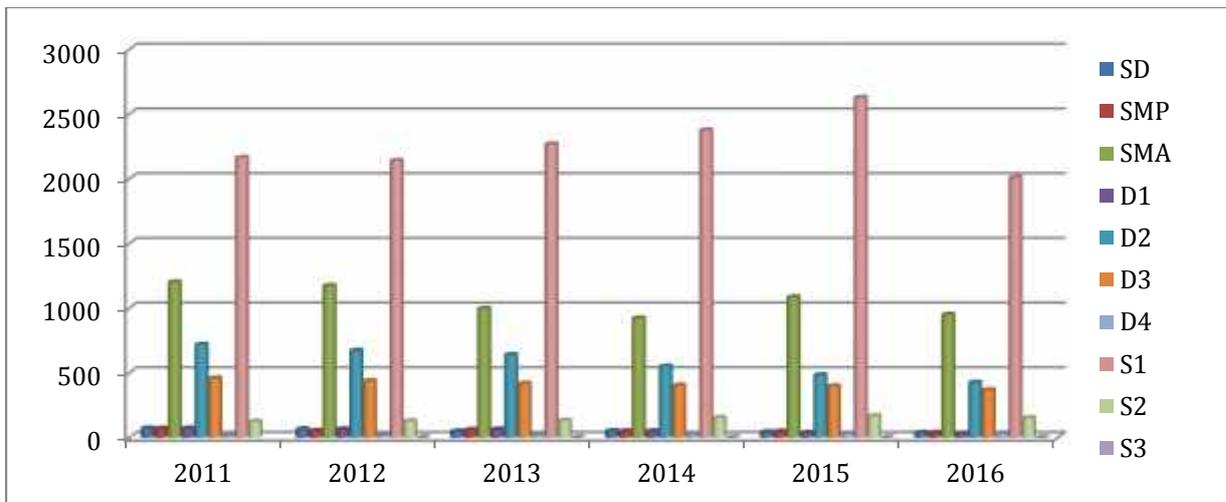
Grafik 2.4 PNS Kota Bima Menurut Jabatan Struktural



Tabel 2.10 Jumlah PNS Kota Bima Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	PERIODE	TINGKAT PENDIDIKAN										JML
		SD	SMP	SMA	D1	D2	D3	D4	S1	S2	S3	
1	2011	72	71	1202	72	719	459	13	2164	124		4896
2	2012	66	53	1174	66	673	438	15	2140	127	1	4753
3	2013	49	60	997	64	640	418	20	2268	132	1	4649
4	2014	51	50	923	50	551	403	25	2375	153	1	4582
5	2015	43	48	1086	38	484	398	33	2628	167	1	4926
6	2016	38	38	951	32	426	368	35	2009	152	1	4050

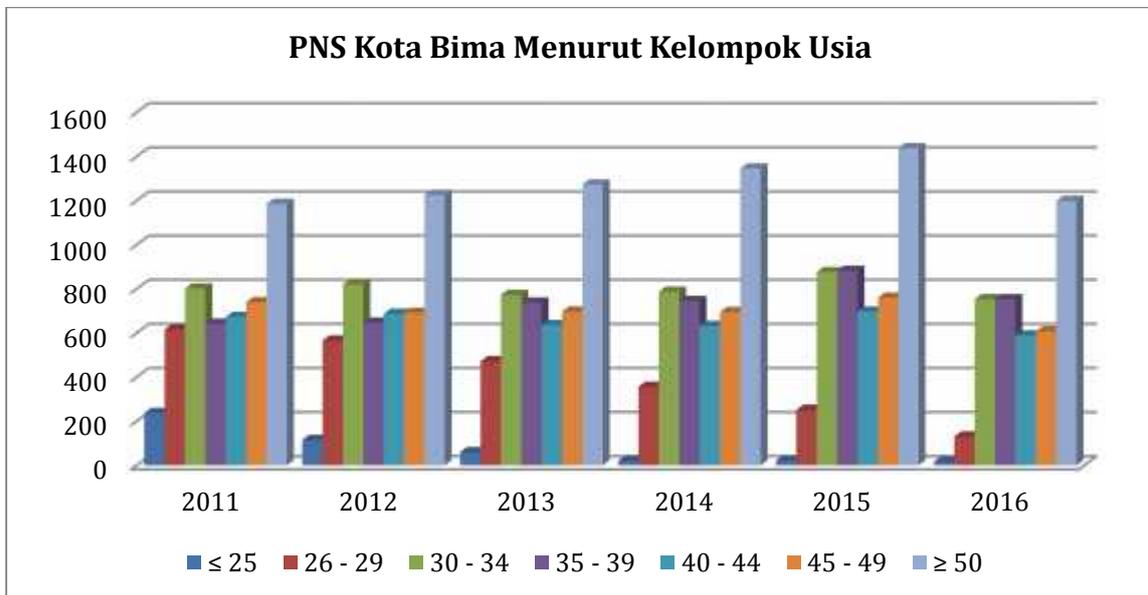
Grafik 2.5 PNS Kota Bima Menurut Tingkat Pendidikan



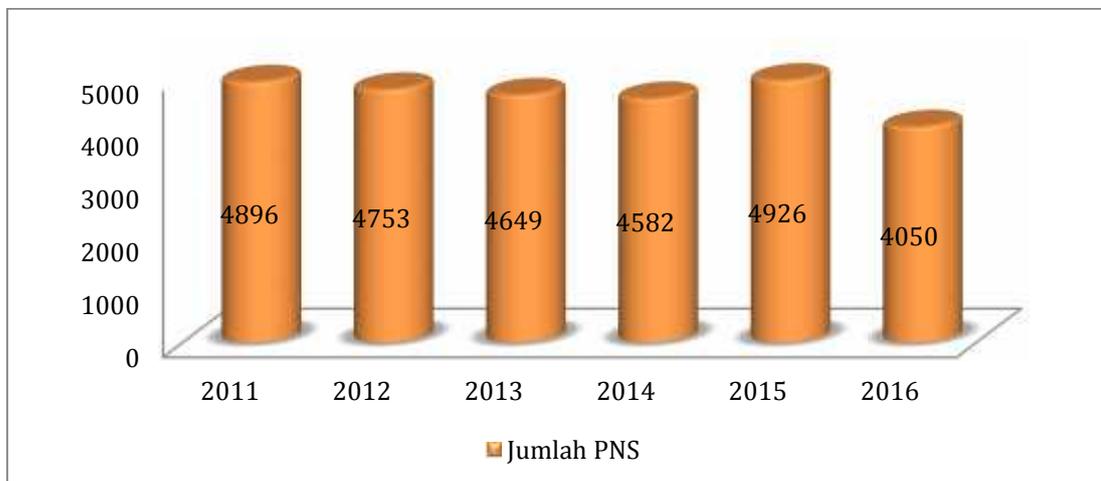
Tabel 2.11 Jumlah PNS Kota Bima Berdasarkan Kelompok Usia

NO	PERIODE	KELOMPOK USIA							JML
		25	26 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50	
1	2011	237	616	802	642	673	740	1186	4896
2	2012	115	566	821	647	687	691	1226	4753
3	2013	60	472	773	738	636	697	1273	4649
4	2014	21	356	787	745	632	695	1346	4582
5	2015	21	252	876	882	697	760	1438	4926
6	2016	17	131	753	753	589	608	1199	4050

Grafik 2.6 PNS Kota Bima Menurut Kelompok Usia



Grafik 2.7 Perbandingan Jumlah PNS Kota Bima Dari Tahun 2011 s.d 2016



Selanjutnya, Capaian kinerja pelayanan kepegawaian pada BKPSDM Kota Bima dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2016, disampaikan sebagai berikut :

1. Pelayanan kenaikan pangkat PNS dari tahun 2014 s.d tahun 2016 dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 2.12 Usulan Kenaikan Pangkat PNS Tahun 2014 – 2016

No.	Tahun	Target Kinerja	Realisasi	%	KET.
1.	2014	1582	1582	100%	-
2.	2015	453	453	100%	-
3.	2016	702	702	100%	-

2. Pelaksanaan Seleksi Penerimaan CPNS

Pelaksanaan Pengadaan CPNS Pemerintah Kota Bima sesuai usulan formasi yang kosong dan tambahan formasi baru yang telah disetujui oleh Men.PAN dan RB, ditindaklanjuti pelaksanaan seleksi penerimaan CPNS, dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 disampaikan sebagai berikut:

Tabel 2.13 Data Pelaksanaan Seleksi Penerimaan CPNS tahun 2014-2016

No.	Tahun	Target Kinerja	Realisasi	%	KET.
1.	2014	460 Orang	460 Orang	100%	-
2.	2015	0	0	0%	Tdk Ada Formasi
3.	2016	0	0	0%	Seleksi CPNS Formasi PTT Kesehatan dan Penyuluh Pertanian langsung dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat

3. Penerbitan SK CPNS dan SK PNS

Pelayanan penerbitan SK CPNS dan SK PNS pada BKPSDM Kota Bima Tahun 2014 sampai dengan Tahun 2016, disampaikan sebagai berikut :

Tabel 2.14 Penerbitan SK CPNS dan SK PNS Tahun 2014 s.d 2016

No	Jenis Pelayanan	Tahun								
		2014			2015			2016		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1.	Penerbitan SK CPNS	455	455	100	0	0	0	0	0	0
2.	Penerbitan SK PNS	0	0	0	455	455	100	0	0	0

Catatan : Adanya perbedaan antara target seleksi penerimaan CPNS dengan target penerbitan SK CPNS dan PNS disebabkan karena ada sebagian CPNS yang lulus meninggal dunia dan mengundurkan diri.

#### 4. Penerbitan Surat Penetapan Kenaikan Gaji Berkala PNS

Surat Penetapan Kenaikan Gaji Berkala PNS yang telah diterbitkan dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 disampaikan sebagai berikut :

Tabel 2.15 Data Surat Penetapan Kenaikan Gaji Berkala PNS Tahun 2014 – 2016

No.	Tahun	Target Kinerja	Realisasi	%	KET.
1.	2014	205	205	100%	-
2.	2015	205	205	0%	-
3.	2016	169	169	0%	-

#### 5. Pelayanan Penerbitan Karpeg, Kartu Isteri (KARIS)/Kartu Suami (KARSU), Kartu Taspen dan Tapperum PNS dari Tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 disampaikan sebagai berikut :

Tabel 2.16 Realisasi Pelayanan Penerbitan KARPEG, KARIS/KARSU, Taspen dan Tapperum Tahun 2014 – 2016

No	Jenis Pelayanan	Tahun								
		2014			2015			2016		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1.	Karpeg / Ket. Pengganti	2	2	100	8	8	100	440	440	100
2.	KARIS/ KARSU/ Ket. Pengganti	245	245	100	308	308	100	101	101	100
3.	Kartu Taspen/ Ket. Pengganti	25	25	100	187	187	100	20	20	100
4.	Tapperum PNS	24	24	100	48	48	100	6	6	100

6. Pelayanan Pensiun PNS.

Pelayanan penerbitan SK Pensiun PNS Kota Bima tahun 2014 sampai dengan 2016, dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 2.17 Data Pensiun Janda/Duda PNS Tahun 2014 – 2016

No.	Tahun	Target Kinerja	Realisasi	%	KET.
1.	2014	54	54	100%	-
2.	2015	53	53	100%	-
3.	2016	84	84	100%	-

7. Pelayanan Pelaporan LHKPN PNS

Pelaksanaan fasilitasi pelaporan LHKPN PNS tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 disampaikan sebagai berikut :

Tabel 2.18 Data Pelayanan Fasilitasi Pelaporan LHKPN PNS Tahun 2014 – 2013

No.	Tahun	Target Kinerja	Realisasi	%	KET.
1.	2014	90	90	100%	-
2.	2015	48	48	100%	-
3.	2016	259	259	100%	-

8. Pelayanan Ijin Belajar dan Tugas Belajar

Realisasi Pelayanan Ijin Belajar dan Tugas Belajar selama tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 disajikan sebagai berikut:

Tabel 2.19 Tabel Pelayanan Ijin Belajar dan Tugas Belajar PNS Kota Bima Tahun 2014 – 2016

No.	Tahun	Target Kinerja		Realisasi	%	KET.
		Ijin Belajar	Tugas Belajar			
1.	2014	21	34	90	100%	-
2.	2015	54	26	48	100%	-
3.	2016	45	16	259	100%	-

20. Pendidikan dan Latihan

Realisasi Pelayanan Diklat Pegawai Negeri Sipil tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.20 Data Realisasi Pelayanan Diklat PNS Tahun 2008 - 2013

No	JENIS DIKLAT	TAHUN			KET.
		2014	2015	2016	
1.	DIKLATPIM				
	- DIKLATPIM TK. II	3	2	4	-
	- DIKLATPIM TK. III	8	5	10	-
	- DIKLATPIM TK. IV	10	12	20	-
<b>JUMLAH</b>					
2.	DIKLAT TEKNIS FUNGSIONAL	120	98	103	-
<b>JUMLAH</b>		<b>141</b>	<b>117</b>	<b>137</b>	

#### 2.4 Tantangan dan Peluang

Tantangan yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk 5 tahun kedepan adalah:

1. Perubahan dan perkembangan peraturan bidang kepegawaian yang harus ditangani secara cepat dan tepat;
2. Jumlah PNS yang memasuki batas usia pensiun untuk 5 tahun kedepan yang perlu disiapkan penggantinya;
3. Tenaga GTT/PTT dan sukwan pada masing-masing SKPD yang belum masuk pada database dari hasil pendataan tahun 2010;
4. Posisi jabatan struktural/fungsional PNS yang masih belum terisi;
5. Masih adanya Pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS;
6. PNS yang masih memerlukan pendidikan penjenjangan untuk meningkatkan kompetensi;

Adapun Peluang yang dimanfaatkan untuk menghadapi tantangan kedepan adalah :

1. Adanya potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil;
2. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional;
3. Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola PNS yang profesional dalam penataan manajemen PNS;
4. Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat.

### **BAB III**

#### **ISU – ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI**

Dari analisis lingkungan internal dan eksternal, isu strategis pembangunan Kota Bima 2013-2018 yang dirumuskan dan penting untuk diperhatikan diantaranya Good Governance dan Pelayanan Prima. Untuk mewujudkan Good Governance dan mewujudkan pelayanan prima dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas profesional dan proporsional. Pegawai Negeri Sipil Daerah sebagai aparatur sipil negara merupakan sumberdaya aparatur di daerah selaku pelayan masyarakat perlu dilakukan perencanaan dan pengelolaan secara profesional dan proporsional dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dan jabatan. Dengan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) Pegawai Negeri Sipil Daerah yang dimiliki, akan mampu mewujudkan pelayanan prima di daerah.

Dari analisis isu strategis yang menjadi permasalahan di daerah adalah bagaimana kemudahan pelayanan publik baik pelayanan administrasi dan hak-hak masyarakat lainnya dapat terlayani dengan baik. Kemudian dari hasil analisis lingkungan daerah untuk mewujudkan pelayanan publik dan yang menjadi kekuatan yaitu tersedianya sumber daya manusia yang memadai. Analisis yang menjadi kelemahan daerah adalah pelayanan pemerintah kepada masyarakat belum memuaskan dan yang menjadikan peluang daerah adalah adanya political will secara nasional untuk memajukan sumber daya manusia Indonesia melalui prioritas pembangunan pendidikan dan kesehatan dan yang menjadi ancaman daerah adalah era globalisasi yang harus diikuti sesuai perkembangan oleh Organisasi Perangkat Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah sesuai tugas pokok dan fungsi adalah mengurus administrasi kepegawaian di daerah dengan sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang meliputi : perencanaan (formasi), persyaratan pengangkatan, penempatan dan pemindahan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian, sanksi (punishment) dan penghargaan (reward), pemberhentian atau pensiun. Untuk mendukung program pembangunan pemerintah daerah selama 5 tahun kedepan sesuai agenda dan prioritas pembangunan diantaranya mewujudkan pemerintahan dan masyarakat yang mandiri dan berdaya saing, yaitu suatu kondisi pemerintahan dan masyarakat yang semakin mampu

menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan berdasarkan kemampuan sendiri dan berdaya saing tinggi yang ditandai dengan semakin berkembangnya jiwa leadership di kalangan pemerintahan dan semangat entepreneur di kalangan masyarakat luas, yang selanjutnya diarahkan kedalam agenda prioritas pembangunan Pemerintah Kota Bima. Sebagai konsekwensi dalam mendukung prioritas pembangunan daerah dalam memberikan kemudahan pelayanan publik tentunya perlu disiapkan penataan sumberdaya aparatur yang profesional dan proporsional. Untuk menata sumberdaya aparatur Pegawai Negeri Sipil Daerah hal-hal yang perlu diperhatikan adalah dengan melakukan Identifikasi Permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi. Hasil Identifikasi Permasalahan tugas pokok fungsi dilakukan melalui analisa SWOT, Analisis Alternatif Strategi dan Analisa Strategis Pilihan yang diuraikan sebagaimana tabel berikut :

### **3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM**

Dari identifikasi pemasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi perhatian untuk 5 (lima) tahun kedepan dalam pengelolaan Sumberdaya Manusia Aparatur melanjutkan program dan kegiatan yang belum tercapai pada target Renstra sebelumnya sehingga perlu ditindaklanjuti pada Renstra 2013-2018 sebagai konsekuensi dalam mendukung program pemerintah daerah 5 tahun mendatang. Permasalahan yang dihadapi dan harus dilaksanakan adalah :

1. Proses pengangkatan GTT/PTT yang masuk dalam database kepegawaian sesuai regulasi SE MENPAN No. 5 Tahun 2010 untuk dilakukan proses ujian seleksi Test Formasi Kategori II dan pemberkasan menjadi Calon Pegawai Negeri dan tindak lanjut dari Tenaga Honorer Kategori II yang tidak lulus mengikuti ujian seleksi;
2. Rekrutmen CPNS dari Pelamar Umum untuk mengganti PNS yang memasuki batas usia pensiun yang disiapkan penggantinya;
3. Penataan personil secara proporsional pada jabatan struktural/fungsional karena pensiun untuk disiapkan penggantinya melalui promosi/pengangkatan dan pelantikan;
4. Penataan Guru SD sesuai kebutuhan Rombongan Belajar (Rombel) untuk meningkatkan kualitas pendidikan ;
5. Wacana Perubahan Batas Usia Pensiun (BUP) PNS mencapai usia

58 tahun;

6. Sosialisasi PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS yang disampaikan kepada seluruh aparatur/PNS untuk mengurangi pelanggaran disiplin sehingga dapat meningkatkan pelayanan;
7. Sosialisasi PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang disampaikan kepada seluruh aparatur/PNS bagaimana tata cara menyusun dan memberikan penilaian karena didalam peraturan tersebut diuraikan tentang Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi.
8. Regulasi administrasi kepegawaian melalui Kartu Pegawai Elektronik (KPE) yang memiliki multi fungsi bagi PNS;
9. Pengembangan data PNS melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan informasi data yang mudah diakses secara langsung oleh PNS melalui teknologi informasi.

**1. Kekuatan Strength (S)**

- a. Adanya Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian;
- b. Tersedianya aparatur yang memiliki kompetensi pendidikan dan komitmen kinerja yang baik;
- c. Tersedianya dana yang cukup untuk melaksanakan kegiatan;
- d. Kemampuan personil dalam struktur organisasi yang relevan dan profesional.

**2. Kelemahan Weakness (W)**

- a. Prasarana yang kurang memadai untuk memberikan kenyamanan pelayanan kepada PNS dan belum tersedianya sarana yang cukup khususnya untuk penyimpanan data arsip perorangan PNS;
- b. Terhambatnya penyampaian informasi kepegawaian secara cepat karena jangkauan lokasi SKPD yang menyebar di daerah;
- c. Terbatasnya personil yang menangani kepegawaian dengan jumlah PNS yang mendapatkan pelayanan;
- d. Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan.

**3. Peluang/Opportunity (O)**

- a. Adanya potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil;

- b. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan, penilaian dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional;
- c. Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola PNS yang profesional dalam penataan manajemen PNS;
- d. Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat.

**4. Ancaman/Thread (T)**

- a. Adanya tuntutan pelayanan yang lebih baik bagi PNS mulai dari proses rekrutmen hingga proses pensiun ;
- b. Era globalisasi dan kemajuan Iptek yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian harus mengikuti perubahan ;
- c. Adanya perkembangan kebijakan pemerintah yang baru, untuk direspon secara cepat dan segera ditindaklanjuti;
- d. Tuntutan Standar Pelayanan Publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari PNS secara profesional.

**ASUMSI**

Dari kedua Analisis tersebut baik lingkungan Internal ataupun Eksternal dengan menggunakan analisis SWOT diperoleh Asumsi (ASI) sebagai berikut :

1. Adanya Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian dan tersedianya dana yang cukup untuk melaksanakan kegiatan merupakan kekuatan utama dalam pencapaian Visi;
2. Terhambatnya penyampaian informasi kepegawaian secara cepat karena jangkauan lokasi SKPD yang menyebar di daerah, Kurangnya fasilitas sarana prasarana yang kurang memadai untuk mendukung perkembangan dan penyampaian informasi kepegawaian didaerah merupakan kelemahan untuk pencapaian Visi ;
3. Adanya potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil dan kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan, penilaian dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional merupakan peluang yang perlu di manfaatkan untuk pencapaian Visi ;
4. Adanya tuntutan pelayanan yang lebih baik bagi PNS mulai dari

proses rekrutmen hingga proses pensiun, era globalisasi dan kemajuan Iptek yang menuntut perkembangan sistem pelayanan kepegawaian harus mengikuti perubahan merupakan ancaman terhadap pencapaian Visi.

## **ANALISIS STRATEGIS**

Dari asumsi dan informasi lain yang telah dikembangkan sebelumnya, dilakukan Analisa Strategis dan Analisa Pilihan (ASAP) melalui pengembangan lebih lanjut Analisa SWOT ditemukan Strategi alternatif adalah sebagai berikut :

### **1. Strategi SO**

- a. Mendayagunakan Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian untuk menata potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil yang profesional dan proporsional ;
- b. Mendayagunakan dana yang cukup untuk melaksanakan kegiatan dalam melakukan pembinaan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional.

### **2. Strategi WO**

1. Prasarana yang kurang memadai untuk memberikan kenyamanan pelayanan kepada PNS dan belum tersedianya sarana yang cukup untuk penyimpanan data arsip perorangan PNS ditingkatkan dengan mengelola PNS yang profesional dalam penataan manajemen PNS ;
2. Terhambatnya penyampaian informasi kepegawaian secara cepat karena jangkauan lokasi SKPD yang menyebar didaerah dilakukan melalui pengembangan Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat.

### **3. Strategi ST**

Memanfaatkan Kemampuan personil dalam struktur organisasi yang relevan dan profesional untuk menghadapi tuntutan standar pelayanan publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari PNS secara profesional.

### **4. Strategi WT**

- a. Dengan terbatasnya personil yang menangani kepegawaian dengan jumlah PNS yang mendapatkan pelayanan tingkatkan dengan sarana prasarana yang kurang memadai

untuk mendukung perkembangan dan penyampaian informasi kepegawaian di daerah;

- b. Dengan Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelayanan ditingkatkan dengan pengembangan sarana prasarana untuk memberikan tuntutan standar pelayanan publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari PNS secara profesional.

### **FAKTOR PENENTU KEBERHASILAN**

Untuk memberikan fokus dan memperkuat rencana sehingga dapat memperjelas hubungan antara Visi, Misi dan Nilai-nilai Asumsi dan ASAP. Selanjutnya disusun Faktor Penentu Keberhasilan (FPK) dan dikembangkan dari Alternatif Strategi, sebagai berikut :

1. Mendayagunakan Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian dengan mengembangkan potensi Sumber Daya Manusia Aparatur melalui Tes Kompetensi kepada aparatur yang akan menduduki jabatan guna menuju penataan personil yang profesional dan proporsional.
2. Meningkatkan penyampaian informasi kepegawaian melalui teknologi informasi kepada SKPD yang lokasinya menyebar di daerah agar pelayanan kepegawaian diterima dengan cepat dan tepat ;
3. Meningkatkan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk berdisiplin dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat ;
4. Meningkatkan kemampuan aparatur dalam mengatasi standar pelayanan publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari PNS secara profesional melalui kegiatan Sosialisasi peraturan bidang kepegawaian, asistensi dan kursus singkat pelatihan dan ketrampilan menuju profesionalisme PNS.

### **3.2. Telaahan Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih**

Visi Pembangunan Daerah Kota Bima Tahun 2013-2018 sebagaimana yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bima Tahun 2013-2018 adalah :

## **”Terwujudnya Kota Bima Sebagai Kota Perdagangan dan Jasa yang Beriman, Maju, Adil, dan Sejahtera”.**

Kota Perdagangan dan Jasa memiliki makna sebuah kota yang bentuk aktivitasnya pada pengembangan ekonomi yang lebih menitikberatkan pada aspek perniagaan sesuai dengan karakteristik masyarakat kota, yang didalamnya melekat penyelenggaraan fungsi jasa dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat dengan tidak meninggalkan potensi lainnya.

Pengembangan kota perdagangan diarahkan pada upaya untuk lebih meningkatkan produktifitas, sehingga mampu mendorong pertumbuhan ekonomi kota secara keseluruhan. Adapun sebagai Kota Jasa, Kota Bima akan lebih menekankan pada fungsi kota dalam pelayanan publik di berbagai bidang yang menunjang sebagai pusat transaksi dan distribusi.

Agar visi tersebut dapat diwujudkan dan mendorong efektivitas dan efisiensi pemanfaatan potensi yang dimiliki, maka dirumuskan 4 (empat) misi yang didalamnya mengandung gambaran tujuan serta sasaran yang ingin dicapai, yaitu sebagai berikut.

1. membentuk manusia yang beriman melalui penguatan serta peningkatan nilai-nilai ajaran agama untuk membentuk karakter manusia yang religius sehingga dapat membendung dan membentengi dari nilai-nilai yang merusak moral dan aqidah serta tetap mengembangkan dan melestarikan nilai-nilai budaya lokal;
2. menciptakan manusia yang maju melalui peningkatan kualitas sumberdaya manusia sehingga mempunyai tingkat intelektualitas yang tinggi, memiliki daya saing, dan menguasai teknologi, didukung oleh tingkat kesehatan baik jasmani maupun rohani, mental-spiritual;
3. misi mewujudkan masyarakat yang adil melalui pembangunan yang merata dimana masyarakat memiliki akses dan tingkat pelayanan pemerintahan yang prima;
4. misi menjadikan masyarakat sejahtera berbasiskan pembangunan ekonomi lokal dengan dukungan penyediaan infrastruktur yang memadai yang diikuti perluasan akses ekonomi dalam upaya penguatan struktur ekonomi lokal yang mampu bersaing di tingkat regional dan nasional.

Menelaah visi dan misi serta program Walikota dan Wakil Walikota terpilih ini ditujukan untuk memahami arah pembangunan yang akan dilaksanakan selama kepemimpinan Walikota dan Wakil Walikota terpilih dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor

penghambat dan pendorong pelayanan BKPSDM Kota Bima yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi tersebut.

Penetapan Visi BKPSDM Kota Bima yang ingin mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian yang prima dan sumber daya aparatur yang berkualitas, berbasis pada posisi dan peran BKPSDM dalam mendukung pencapaian misi ke-3 yang terdapat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bima 2013-2018. Misi dalam RPJMD yang menjadi basis tersebut adalah misi mewujudkan masyarakat yang adil melalui pembangunan yang merata dimana masyarakat memiliki akses dan tingkat pelayanan pemerintahan yang prima.

Misi mewujudkan pelayanan pemerintahan yang prima merupakan perwujudan dari pemerintahan yang baik, bersih dan professional. Pelayanan pemerintahan yang prima merupakan syarat penting untuk dapat mendorong proses pembangunan daerah secara cepat, adil dan merata. Hal ini sesuai dengan harapan seluruh masyarakat. Dalam kondisi demikian, penyelenggaraan pemerintahan daerah didorong untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Hal ini berarti, pemerintah daerah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, mudah, terjangkau, dan berkualitas kepada masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka dibutuhkan sumber daya aparatur pemerintah daerah yang berintegritas, handal dan berkompeten di bidangnya.

Oleh karena itu, Visi dan Misi BKPSDM Kota Bima, haruslah diarahkan untuk mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas dalam rangka mendukung pola karier dan pengembangan karier PNS serta peningkatan kesejahteraannya. Di sisi lain, pengembangan kompetensi dan keterampilan PNS haruslah menjadi perhatian utama dalam mewujudkan sumber daya aparatur pemerintah daerah yang berintegritas, handal dan berkompeten, sehingga manajemen kepegawaian yang berkualitas mampu untuk diwujudkan.

### **3.3. Telaah Renstra K/L**

RPJM Nasional Tahun 2010-2014 menyebutkan bahwa Visi Indonesia adalah Terwujudnya Indonesia yang sejahtera, demokratis dan berkeadilan. Sedangkan misi yang akan dilaksanakan diantaranya Melanjutkan pembangunan menuju Indonesia yang sejahtera. Untuk mewujudkan visi misi tersebut Pemerintah memiliki agenda pembangunan diantaranya adalah perbaikan tata kelola pemerintahan dengan prioritas pembangunan nasional antara lain

reformasi birokrasi dan tata kelola. Dari visi misi dan agenda pembangunan secara nasional keterkaitan yang ada sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima adalah melaksanakan kegiatan pembangunan yang mengarah pada pembangunan Manajemen Sumberdaya Aparatur Pegawai Negeri Sipil Daerah untuk mewujudkan perbaikan tata kelola pemerintahan di daerah dengan melaksanakan pembinaan dan pengembangan aparatur yang profesional dan proporsional.

### **3.4. Telaah RTRW dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis**

Pada prinsipnya, proses Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) harus dilakukan terintegrasi dengan proses perencanaan tata ruang. Kesepakatan yang diambil oleh Pemerintah Kota Bima adalah menggunakan KLHS dalam rangka pengayaan penyusunan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota Bima, terutama untuk mengetahui masalah lingkungan hidup yang paling menonjol di Kota Bima, mengetahui penyebab terjadinya masalah lingkungan hidup di Kota Bima, mengetahui sudah terintegrasi tidaknya masalah lingkungan dalam kebijakan, rencana dan program serta merumuskan alternatif kebijakan rencana dan program yang dapat diusulkan dalam menangani masalah lingkungan tersebut.

Pemerintah Daerah dalam hal ini diwakili oleh institusi Bappeda dan Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Bima bersepakat akan memanfaatkan hasil KLHS sebagai bahan dan sarana pendukung pengambilan keputusan; mengidentifikasi dan mempertimbangkan peluang-peluang baru melalui pengkajian secara sistematis dan cermat atas masalah-masalah yang ada di kota Bima; mempertimbangkan aspek lingkungan hidup secara lebih sistematis pada jenjang pengambilan keputusan yang lebih tinggi; basis untuk tata pengaturan yang lebih baik dengan terbangunnya keterlibatan para pihak dalam proses pengambilan keputusan melalui proses konsultasi dan partisipasi serta memfasilitasi kerja sama lintas batas untuk mencegah konflik berbagai pemanfaatan sumber daya alam dan menangani masalah kumulatif dampak lingkungan.

Dokumen RTRW Kota Bima sendiri telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2012 tentang RTRW Kota Bima Tahun 2011-2031. Dokumen ini memuat peruntukan ruang diwilayah Kota Bima, agar ruang tersebut difungsikan sesuai dengan peruntukannya dan tidak menimbulkan permasalahan di kemudian hari, dengan tetap memperhatikan isu-isu lingkungan

hidup. Dari kajian RTRW dan KLHS tersebut, sasaran yang diharapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kedepan adalah Peningkatan pengembangan sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan data elektronik, dengan tersedianya sistem jaringan diharapkan mampu meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian daerah yang baik di era globalisasi.

### **3.5. Penentuan Isu-isu Strategis**

Perencanaan pembangunan secara terpadu, terarah dan berkesinambungan, memerlukan analisis terhadap berbagai isu strategis pada lingkup internasional, nasional, regional termasuk isu daerah.

BKPSDM sebagai SKPD yang mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan perencanaan pembangunan daerah, memiliki peran yang sangat penting dalam merumuskan kebijakan perencanaan pembangunan. Oleh karena itu, analisis isu strategis tersebut merupakan langkah awal dalam proses perencanaan pembangunan daerah.

Sejalan dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM, beberapa isu strategis yang dihadapi, antara lain sebagai berikut :

Berbagai isu strategis tersebut, sangat diperlukan dalam merumuskan kebijakan perencanaan pembangunan di daerah, terutama dalam merumuskan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran yang diinginkan lima tahun kedepan.

Dalam kurun waktu lima tahun kedepan, dengan mengoptimalkan pemanfaatan potensi yang dimiliki, BKPSDM diharapkan responsif, kreatif dan inovatif agar mampu menjawab perubahan lingkungan dan tantangan untuk mewujudkan perencanaan berkualitas dengan mengedepankan pendekatan perencanaan partisipatif diawali dengan meningkatkan kualitas perencanaan teknokratik melalui peningkatan kapasitas dan komitmen SDM perencanaan, memantapkan kelembagaan perencanaan, serta koordinasi dan komunikasi antar pemangku kepentingan.

#### **3.5.1. Analisis Lingkungan Strategis**

Dalam rangka mewujudkan target, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, dilakukan analisis berbagai faktor yang mendorong maupun yang menghambat pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Bappeda. Hasil analisis lingkungan strategis yang berdasarkan dari hasil perumusan dan pembahasan, maka dapat disampaikan

gambaran analisis lingkungan internal dan analisis lingkungan eksternal yang selanjutnya dilakukan penilaian serta penentuan prioritas. Dari hasil prioritas tersebut kemudian dilakukan analisis SWOT sebagai berikut :

### **1. Analisis Lingkungan Internal**

Tabel Analisis Lingkungan Internal BKPSDM Kota Bima

Kekuatan	Kelemahan
1. Suasana kerja yang dinamis	1. Kompetensi pegawai belum optimal
2. Sarana dan prasarana kerja cukup memadai	2. Disiplin kerja aparat kurang optimal
3. Tingkat pendidikan SDM yang cukup memadai	3. Sistem monitoring dan evaluasi belum optimal
4. Peran instansi dalam perumusan kebijakancukup strategis	4. Kualitas data dan sistem informasi belum optimal
5. Akses terhadap informasi pembangunan tinggi	
6. Kemampuan menggalang partisipasi pemangku kepentingan dalam prosesperencanaan pembangunan cukup memadai	

### **2. Analisis Lingkungan Eksternal**

Tabel Analisis Lingkungan Eksternal BKPSDM Kota Bima

Peluang	Tantangan
1. Partisipasi masyarakat dalam perencanaan, dan pengendalian pembangunan cukup tinggi	1. Tuntutan dan aspirasi masyarakat semakin meningkat dan beragam
2. Koordinasi antar instansi terkait cukup tinggi	2. Pemanfaatan produk-produk perencanaan belum optimal
3. Terbukanya peluang kerjasama dengan pihak lain	3. Kebijakan penataan pegawai yang sesuai dengan kompetensi belum optimal

Peluang	Tantangan
4. Meningkatnya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan	4. Sistem monitoring dan evaluasi belum optimal

### **3. Analisis Strategi dan Pilihan**

Strategi adalah kegiatan untuk mengantisipasi secara menyeluruh, meramalkan pencapaian tujuan kedepan melalui pendekatan rasional. Strategi ini disusun dengan memadukan antara Kekuatan dengan Peluang, Kekuatan dengan Ancaman, Kelemahan dengan Peluang, serta Kelemahan dengan Ancaman melalui metode analisa SWOT. Dengan demikian akan diperoleh berbagai pilihan strategi yang perlu diuji kembali dengan visi, misi dan nilai-nilai Organisasi BKPSDM Kota Bima.

#### a. Kekuatan-Peluang (S-O)

1. Meningkatkan partisipasi aparatur dalam mencapai tujuan pembangunan daerah.
2. Meningkatkan koordinasi antar instansi untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur.
3. Meningkatkan pemanfaatan teknologi, ilmu pengetahuan, dan informasi dalam penataan dan pengembangan kompetensi aparatur.
4. Meningkatkan kualitas perumusan kebijakan daerah dengan peran BKPSDM yang cukup strategis.

#### b. Kekuatan-Ancaman (S-T)

1. Mengoptimalkan kemampuan SDM untuk memenuhi tuntutan dan aspirasi masyarakat.
2. Mengoptimalkan peran BKPSDM untuk mendorong instansi dalam memeningkatkan kinerja aparaturnya.
3. Mengoptimalkan suasana kerja yang dinamis untuk mengatasi kinerja pegawai yang belum optimal dan ketidak disiplin.

#### c. Kelemahan-Peluang (W-O)

1. Meningkatkan kerjasama dengan pihak lain untuk meningkatkan kompetensi pegawai.
2. Meningkatkan kualitas dan keakuratan data kepegawaian melalui pemanfaatan teknologi, ilmu pengetahuan, dan informasi.
3. Meningkatkan kualitas monitoring dan evaluasi melalui koordinasi antar instansi.

d. Kelemahan-Ancaman (W-T)

1. Mendayagunakan kemampuan pegawai untuk mengantisipasi tuntutan dan aspirasi masyarakat.
2. Mengoptimalkan kualitas data dan informasi untuk peningkatan kinerja dan pengembangan kompetensi aparatur.
3. Mengoptimalkan disiplin kerja aparat untuk mengurangi dampak kebijakan penataan pegawai.

Tabel Strategi Alternatif dan Pilihan Menggunakan Analisis SWOT

	<p><b>KEKUATAN (S)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana kerja yang dinamis</li> <li>2. Sarana dan prasarana kerja cukup memadai</li> <li>3. Tingkat pendidikan SDM yang cukup memadai</li> <li>4. Peran instansi dalam perumusan kebijakan cukup strategis</li> <li>5. Akses terhadap informasi pembangunan tinggi</li> <li>6. Kemampuan menggalang partisipasi pemangku kepentingan dalam pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja cukup memadai</li> </ol>	<p><b>KELEMAHAN (W)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi pegawai belum optimal</li> <li>2. Disiplin kerja aparat kurang optimal</li> <li>3. Sistem monitoring dan evaluasi belum optimal</li> <li>4. Kualitas data dan sistem informasi belum optimal</li> </ol>
<p><b>PELUANG (O)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peran dan keinginan ASN untuk mengembangkan potensinya cukup tinggi</li> <li>2. Koordinasi antar instansi terkait cukup tinggi</li> <li>3. Terbukanya peluang kerjasama dengan pihak lain dalam pengembangan kompetensi ASN</li> </ol>	<p><b>S-O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan partisipasi ASN dalam pengembangan kompetensi Aparatur.</li> <li>2. Meningkatkan koordinasi antar instansi untuk meningkatkan kualitas SDM Aparatur.</li> <li>3. Meningkatkan pemanfaatan teknologi, ilmu pengetahuan, dan informasi dalam peningkatan disiplin dan pengembangan kompetensi ASN.</li> </ol>	<p><b>W-O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kerjasama dengan pihak lain untuk meningkatkan kompetensi pegawai.</li> <li>2. Meningkatkan kualitas data melalui pemanfaatan teknologi, ilmu pengetahuan, dan informasi.</li> <li>3. Meningkatkan kualitas monitoring dan evaluasi melalui koordinasi antar instansi</li> </ol>

<p>4. Meningkatnya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan</p>	<p>4. Meningkatkan kualitas perumusan kebijakan daerah dengan peran BKPSDM yang cukup strategis.</p>	
<p><b>TANTANGAN (T)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan dan aspirasi masyarakat semakin meningkat dan beragam</li> <li>2. Pencapaian kinerja dan kedisiplinan ASN belum optimal</li> <li>3. Kebijakan penataan pegawai yang sesuai dengan kompetensi belum optimal</li> <li>4. Sistem monitoring dan evaluasi kinerja belum optimal</li> </ol>	<p><b>S-T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengoptimalkan kemampuan SDM aparatur untuk memenuhi tuntutan dan aspirasi masyarakat.</li> <li>2. Mengoptimalkan peran BKPSDM untuk mendorong instansi dalam meningkatkan disiplin dan kinerja SKPD.</li> <li>3. Mengoptimalkan suasana kerja yang dinamis untuk mengatasi menurunnya kinerja dan kedisiplinan ASN.</li> </ol>	<p><b>W-T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mendayagunakan kemampuan pegawai untuk mengantisipasi tuntutan dan aspirasi masyarakat .</li> <li>2. Mengoptimalkan kualitas data dan informasi untuk peningkatan kinerja dan kedisiplinan ASN.</li> <li>3. Mengoptimalkan disiplin kerja aparat untuk mengurangi kesenjangan beban kerja.</li> </ol>

## **BAB IV**

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

#### **4.1. Visi Dan Misi :**

##### **4.1.1. Visi**

Sejalan dengan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Walikota Bima periode 2013-2018 maka Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima menggunakan metode Deskriptif dan Induktif/Analitik dengan melakukan diskusi intern serta memanfaatkan informasi data yang ada. Dalam garis besarnya dapat disampaikan bahwa penyusunan Renstra secara implisit didalamnya dijabarkan mengenai Visi, Misi, Tujuan, Kebijaksanaan, Program dan yang cukup realistis dengan mengantisipasi perkembangan masa depan yang sesuai dengan kebijakan pembangunan nasional dan daerah.

Visi yang disepakati dan ditetapkan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima mencerminkan apa yang ingin dicapai dalam menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan untuk mewujudkan harapan dimasa mendatang seiring dengan pelaksanaan tugas dan tidak lepas dari ruang lingkup “ Visi Pemerintah Kota Bima “ karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang merupakan elemen penting dalam mensukseskan pencapaian visi Pemerintah Kota Bima, dirumuskan **VISI** sebagai berikut :

***”TERWUJUDNYA TERTIB ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN DAN PEMBANGUNAN SUMBERDAYA APARATUR YANG MAJU DAN PROFESIONAL”***

Makna yang terkandung dari Visi tersebut di atas adalah sebagai berikut :

- a. Terwujudnya tertib administrasi kepegawaian adalah mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian yang mudah, cepat dan tepat;
- b. Sumberdaya aparatur yang maju dan profesional adalah aparatur yang berdisiplin dalam pengabdian, berdedikasi tinggi, menjadi teladan dan memiliki sikap mental yang baik, bertanggungjawab, memiliki tingkat intelektualitas dan daya

saing yang tinggi, menguasai teknologi serta memiliki wawasan yang luas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kata kunci dari Visi tersebut di atas bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima adalah Sumberdaya Aparatur yang maju dan profesional artinya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi dan profesional diharapkan mampu mensukseskan kelancaran pembangunan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah. Sedangkan visi dapat berjalan sesuai dengan harapan jika seluruh rangkaian dari program, kebijakan, sasaran, tujuan dan misi dapat berjalan secara konkrit dan mendukung sesuai dengan tahapan - tahapan pada rencana strategis

#### **4.1.2. Misi**

Untuk mencapai Visi tersebut dirumuskan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima yang menggambarkan tujuan yang harus dilaksanakan oleh organisasi. Agar tujuan tersebut dapat ditetapkan, maka Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima adalah **“Mewujudkan sumberdaya aparatur yang profesional, kompeten dan berintegritas melalui pengembangan kompetensi ASN yang terencana, terpadu dan berkesinambungan”**.

#### **NILAI - NILAI :**

Sejalan dengan visi dan misi tersebut diatas dukungan sikap dan nilai luhur yang harus dimiliki oleh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia khususnya dan pegawai di seluruh lingkungan Pemerintah Kota Bima adalah harus mampu menjadi :

- ) Pegawai yang berdisiplin dalam pengabdian ;
- ) Pegawai yang mempunyai rasa kejujuran dalam bekerja ;
- ) Pegawai yang berinovasi, berfikir maju, mempunyai daya saing menyongsong program masa depan ;
- ) Pegawai yang professional dalam tugas.

## 4.2 Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

### 4.2.1. Tujuan

Untuk mendukung tercapainya misi maka telah ditentukan tujuan untuk memberikan arah dan tolok ukur yang jelas, serta agar dapat menggambarkan secara spesifik dari hasil yang akan dicapai dalam waktu 5 (lima) tahun, maka telah ditetapkan tujuan BKPSDM Kota Bima sebagaimana diuraikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Misi dan Tujuan BKPSDM Kota Bima 2013-2018

No	Misi	Tujuan	Indikator Tujuan	Target
1.	Mewujudkan sumberdaya aparatur yang profesional, kompeten dan berintegritas melalui pengembangan kompetensi ASN yang terencana, terpadu dan berkesinambungan	Terwujudnya ASN Daerah yang kompeten dan berintegritas	Persentase ASN yang kompeten dan berintegritas	32,92%

### 4.2.2. Sasaran

Untuk memberikan arah dan tolok ukur yang jelas dari tujuan yang telah ditetapkan, maka telah dirumuskan sasaran strategis untuk mendukung tercapainya tujuan BKPSDM Kota Bima sebagai berikut:

Tabel 4.2 Matriks Tujuan dan Sasaran Strategis Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM Kota Bima 2013-2018

No	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran Strategis	Target				
				2014	2015	2016	2017	2018
1.	Terwujudnya ASN Daerah yang kompeten dan berintegritas	Meningkatnya ASN yang berkompeten	Persentase ASN yang berkompeten	17,33%	20,22%	24,31%	28,87%	32,92%
		Terwujudnya Pegawai ASN kota Bima yang memiliki budaya kerja positif	1. Persentase kasus pelanggaran di kalangan ASN yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%	100%	100%

No	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran Strategis	Target				
				2014	2015	2016	2017	2018
			2. Persentase ASN yang kariernya terbina dengan baik	0%	0%	0%	10%	15%
		Tersedianya sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi di lingkungan pemerintah Kota Bima	Persentase SKPD yang terhubung dengan sistem informasi kepegawaian kota Bima	0%	0%	0%	25%	50%

### 4.3. Strategi dan Kebijakan

#### 4.3.1. Strategi Pembangunan

Strategi merupakan kebijakan - kebijakan yang diambil dalam rangka mengimplementasikan agenda pembangunan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima 5 (lima) tahun ke depan strategi yang diperlukan sebagai berikut :

- a. Peningkatan ketrampilan dan profesionalisme PNS, strategi diarahkan melalui pengiriman pegawai untuk mengikuti, Bintek, Kursus-kursus dan Pelatihan tugas pokok dan fungsi bagi PNS daerah.
- b. Peningkatan SDM Aparatur yang berkualitas dan berkompetensi strategi diarahkan dengan melaksanakan seleksi ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah bagi PNS yang lulus pendidikan formal, serta dengan memberikan sosialisasi peraturan bidang kepegawaian agar PNS mampu meningkatkan kemampuan teknis dan wawasan disiapkan untuk mengisi formasi jabatan dan penataan personil yang profesional dan proporsional;
- c. Peningkatan pengembangan dan penataan pegawai yang profesional dan proporsional melalui sistem manajemen kepegawaian strategi diarahkan dengan memberikan bantuan tugas belajar ikatan dinas , pemberian ijin belajar PNS ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, rekrutmen calon praja IPDN dan seleksi

- penerimaan calon pegawai melalui formasi umum maupun hasil pendataan GTT/PTT, memberikan penghargaan/reward kepada PNS untuk peningkatan kesejahteraan, memberikan sanksi/punishment PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dan meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian daerah yang baik, melalui pembangunan sistem pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi melalui pengelolaan pengembangan pembangunan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK) dan data elektronik.
- d. Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian yang baik, strategi diarahkan melalui penyediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk pelayanan kepegawaian yang efektif, efisien dan tepat waktu kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bima;

#### **4.3.2. Kebijakan**

- a. Meningkatkan kompetensi dan pemahaman terhadap peraturan dibidang kepegawaian melalui pendidikan dan pelatihan;
- b. Meningkatkan pola-pola pengembangan karier pegawai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui pendidikan kedinasan;
- c. Meningkatkan disiplin pegawai dengan pemberian reward dan punishment melakukan monitoring dan evaluasi, melaksanakan rekrutmen, memberikan bantuan tugas belajar dan memberikan ijin belajar, menempatkan pegawai sesuai azas the right man on the right place serta menyempurnakan sistem kerja sarana/prasarana pendukung secara berkelanjutan;
- d. Memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat untuk meningkatkan kepuasan aparatur Pemerintah Kota Bima.

## **BAB V**

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

Pada bab sebelumnya telah diuraikan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan maupun program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang secara langsung maupun tidak langsung akan mendukung dalam mewujudkan Visi dan Misi Kepala Daerah. Program/kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang akan dilaksanakan merupakan bagian dari Program Pembangunan Kota Bima yang berisi program prioritas terpilih untuk mewujudkan Visi dan Misi tersebut.

Dalam rangka mempercepat implementasi pencapaian visi dan misi BKPSDM Kota Bima dalam mendukung proses pembangunan daerah, diperlukan Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif sehingga dinamika pembangunan tetap terarah menuju visi dan misi yang diharapkan. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif menjembatani visi dan misi dengan realitas yang ada.

Sebagai perwujudan dari beberapa kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai setiap tujuan dan sasaran strateginya, maka langkah operasionalnya harus dituangkan ke dalam program dan kegiatan indikatif yang mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan mempertimbangkan tugas dan fungsi BKPSDM.

Dalam rangka mewujudkan pencapaian sasaran strategis perencanaan pembangunan yang terintegrasi, meningkatnya kualitas perencanaan pembangunan sektor strategis, serta meningkatnya kualitas pengendalian dan evaluasi perencanaan pembangunan daerah, maka ditetapkan sejumlah program dan kegiatan pokok sebagai berikut :

1. PROGRAM PENINGKATAN KOMPETENSI APARATUR, yang terdiri atas 8 (delapan) kegiatan, yaitu :
  - a. Pemetaan Kompetensi ASN;
  - b. Identifikasi Kebutuhan Pendidikan Dan Pelatihan Berdasarkan Peta Kompetensi;
  - c. Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Struktural;

- d. Pelaksanaan Pelatihan Teknis Fungsional;
  - e. Pelaksanaan Pelatihan Teknis;
  - f. Pelaksanaan Monitoring Dan Evaluasi Hasil Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan;
  - g. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah;
  - h. Pengembangan Kapasitas Sumber Daya ASN.
2. PROGRAM PEMBINAAN MENTAL DAN SPIRITUAL ASN, yang terdiri atas 1 (satu) kegiatan, yaitu :
    - a. Pelaksanaan Sosialisasi, Bimbingan Rohani dan Penyuluhan Mental Bagi ASN
  3. PROGRAM PENEGAKAN ATURAN DISIPLIN, KODE ETIK DAN KODE PERILAKU PEGAWAI ASN, yang terdiri atas 3 (tiga) Kegiatan, yaitu :
    - a. Penerapan Kode Etik Pegawai ASN;
    - b. Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai ASN.
  4. PROGRAM PEMBANGUNAN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN DI MASING-MASING SKPD, yang terdiri atas 1 (satu) Kegiatan, yaitu :
    - a. Penyusunan dan Pemutakhiran Database ASN SKPD
  5. PROGRAM PEMBANGUNAN SISTEM INFORMASI YANG TERINTEGRASI DENGAN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN KOTA BIMA, yang terdiri atas 3 (tiga) Kegiatan, yaitu :
    - a. Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah;
    - b. Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) On Line;
    - c. Monitoring dan Evaluasi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah.
  6. PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN, yang terdiri atas 2 (dua) kegiatan, yaitu :
    - a. Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS;
    - b. Pemberian Penghargaan Bagi PNS Yang Berprestasi;
    - c. Pemberhentian PNS dengan Hak Pensiun;
    - d. Penyusunan Gaji Berkala PNS;
    - e. Pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN);
    - f. Pengelolaan, Pengurusan, Dan Penerbitan Karis/Karsu/ Karpeg/Taspen/Tapperum;

- g. Pengangkatan CPNS, dan CPNS Menjadi PNS
- 7. PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR, yang terdiri atas 2 (dua) kegiatan, yaitu :
  - a. Sidak Pegawai Negeri Sipil Dan Tenaga Honorer Daerah;
  - b. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Pelengkapannya.
- 8. PROGRAM PENDIDIKAN KEDINASAN, yang terdiri atas 3 (tiga) kegiatan, yaitu :
  - a. Pendidikan dan Pelatihan Teknis;
  - b. Pendidikan Penjurangan Struktural;
  - c. Peningkatan Keterampilan Dan Profesionalisme.
- 9. PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR, yang terdiri atas 1 (satu) kegiatan, yaitu :
  - a. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah
- 10. PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR, yang terdiri atas 17 (tujuh belas) kegiatan, yaitu :
  - a. Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS;
  - b. Seleksi Penerimaan Calon PNS;
  - c. Penempatan PNS;
  - d. Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS;
  - e. Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah;
  - f. Penyusunan Instrumen Analisis Jabatan PNS;
  - g. Pemberian Penghargaan Bagi PNS Yang Berprestasi;
  - h. Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS;
  - i. Pemberian Bantuan Tugas Belajar Dan Ikatan Dinas;
  - j. Pemberian Bantuan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN;
  - k. Monitoring, Evaluasi Dan Pelaporan;
  - l. Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) On Line;
  - m. Pemberhentian PNS dengan Hak Pensiun;
  - n. Penyusunan Pedoman Penilaian Calon Pejabat Struktural;
  - o. Penyusunan Gaji Berkala PNS;
  - p. Pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN);
  - q. Pengelolaan, Pengurusan, Dan Penerbitan Karis/Karsu/ Karpeg/Taspen/Tapperum;
  - r. Pengangkatan CPNS, dan CPNS Menjadi PNS;
  - s. Penyusunan Formasi Pegawai ASN Di Masing-Masing SKPD;
  - t. Seleksi Jabatan ASN Secara Terbuka;

- u. Pelaksanaan Bimbingan Penyusunan Perjanjian Kinerja Individu Di Masing-Masing SKPD;
- v. Pelaksanaan Bimbingan Cara Penilaian Kinerja Secara Objektif;
- w. Monitoring, dan Evaluasi Kinerja ASN;
- x. Penyusunan Pola Karier Pegawai ASN Kota Bima;
- y. Pelaksanaan Bimbingan dan Asistensi Penyusunan Pola Karier Pegawai ASN SKPD.

Selain program dan kegiatan pokok tersebut, ditetapkan pula sejumlah program/kegiatan yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pokok BAPPEDA Kota Bima, antara lain dengan program dan kegiatan sebagai berikut:

1. PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN, yang terdiri atas Kegiatan:
  - a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat;
  - b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik;
  - c. Penyediaan Jasa Pemeliharaan Dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional;
  - d. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan (Pengelola Administrasi Keuangan);
  - e. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor (Petugas Kebersihan Kantor);
  - f. Penyediaan Alat Tulis Kantor;
  - g. Penyediaan Barang Cetak Dan Penggandaan;
  - h. Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-Undangan;
  - i. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
  - j. Penyediaan Makanan Dan Minuman;
  - k. Rapat-Rapat Kordinasi Dan Konsultasi Ke Luar Daerah;
  - l. Rapat-Rapat Kordinasi Dan Konsultasi Dalam Daerah.
2. PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR, yang terdiri atas Kegiatan:
  - a. Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional;
  - b. Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor;
  - c. Pengadaan Peralatan Gedung Kantor;
  - d. Pengadaan Mebeleur;
  - e. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor;

- f. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional;
  - g. Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlengkapan Gedung/Kantor;
  - h. Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung/Kantor;
3. PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN, yang terdiri atas Kegiatan:
- a. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja Dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD;
  - b. Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran;
  - c. Penyusunan Prognosis Realisasi Anggaran;
  - d. Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun;
  - e. Penyusunan Rencana Kerja/RKA/DPA/DPPA Satuan Kerja Perangkat Daerah;
  - f. Penyusunan LAKIP, LPJ dan LPPD;

Adapun untuk uraian yang lebih detail mengenai rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Tahun 2013 – 2018 dapat dilihat pada Lampiran.

## **BAB VI**

### **INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD**

Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan yang dicapai pada setiap unit kerja. Indikator kinerja atau indikator keberhasilan untuk setiap jenis pelayanan pada bidang-bidang kewenangan yang diselenggarakan oleh unit organisasi perangkat daerah dalam bentuk standar pelayanan yang ditetapkan oleh masing-masing daerah. Penetapan standar pelayanan merupakan cara untuk menjamin dan meningkatkan akuntabilitas pelayanan pemerintah daerah kepada masyarakat.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan . Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkatan kinerja baik dalam tahap perencanaan (*ex ante*), tahap pelaksanaan (*on going*), maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (*ex post*).

Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan suatu instrument pertanggungjawaban yang terdiri dari berbagai indikator dan mekanisme kegiatan pengukuran, penilaian dan pelaporan kinerja secara menyeluruh dan terpadu untuk memenuhi kewajiban pemerintah dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas, fungsi dan misi organisasi.

Indikator Kinerja BKPSDM Kota Bima yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kota Bima adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai BKPSDM Kota Bima dalam rentang lima tahun (2013-2018) sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kota Bima.

Adapun Indikator Kinerja BKPSDM Kota Bima Periode Tahun 2013-2018 dapat diuraikan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 6.1 Indikator Kinerja BKPSDM Kota Bima yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Bima Tahun 2013-2018

No	Sasaran RPJMD	Indikator Sasaran RPJMD	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target				
					2014	2015	2016	2017	2018
1.	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik	Indeks SAKIP Kota Bima	1. Meningkatnya ASN Yang Berkompeten	Persentase ASN Yang Berkompeten	17,33%	20,22%	24,31%	28,87%	32,92%
			2. Terwujudnya Pegawai ASN Kota Bima Yang Memiliki Budaya Kerja Positif	Persentase Kasus Pelanggaran Di Kalangan ASN Yang Ditindaklanjuti	100%	100%	100%	100%	100%
				Persentase ASN Yang Kariernya Terbina Dengan Baik	0%	0%	0%	10%	15%
			3. Tersedianya sistem Informasi Kepegawaian Yang Terintegrasi di Lingkungan Pemerintah Kota Bima	Persentase SKPD Yang Terhubung Dengan Sistem Informasi Kepegawaian Kota Bima	0%	0%	0%	25%	50%

## **BAB VII PENUTUP**

Sejalan dengan hal kedudukan, tugas pokok dan fungsi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unit kerja yang sangat strategis dan menentukan dalam pengambilan keputusan yang dilaksanakan oleh unsur pimpinan Pemerintah Kota Bima.

Untuk Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan dokumen yang sangat penting untuk dijadikan acuan dan pedoman penyelenggaraan administrasi Pemerintahan dan pembangunan di Pemerintah Kota Bima.

Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai dasar pertimbangan dengan misinya tercermin dalam tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan sampai dengan Tahun 2018, serta dapat dijadikan acuan kebijakan teknis oleh seluruh Dinas/Badan/Lembaga Perangkat Daerah.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan dapat dicapai apabila ada komitmen dari seluruh unsur pimpinan Pemerintah Daerah dan adanya sinergitas, tanggung jawab serta pengabdian yang tinggi kepada Tuhan Yang Maha Kuasa serta menjunjung nilai-nilai pengabdian kepada masyarakat dan bangsa secara pribadi.

Penting untuk diketahui bahwa hasil atau tidaknya suatu perencanaan strategis bukan hanya pada proses perumusannya saja, akan tetapi lebih banyak dipengaruhi implementasinya yang tidak jarang memerlukan **political will** pimpinan organisasi.

Demikian semoga Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sampai dengan Tahun 2018 dapat dijadikan acuan dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan Pemerintah Daerah.

Raba - Bima, 9 Januari 2017.

Kepala Badan Kepegawaian  
Dan Pengembangan SDM Kota Bima,



**Drs. H. SUPRATMAN, M.AP**

Pembina Utama Muda (IV/c)

NIP. 19661231 199203 1 163

Tabel : Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif BKPSDM Kota Bima

(Dalam ribuan rupiah)

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi
								2014		2015		2016		2017		2018		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD			
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi pemerintahan	Persentase Pelayanan Administrasi Pemerintahan Yang Berkualitas	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja SKPD	Nilai LKIP SKPD	4 05 01	PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	Persentase Capaian Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	100%	522.400	100%	803.000	100%	935.000	100%	962.000	100%	1.039.000	500%	4.261.400	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 01 01	Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah surat yang terkirim selama 1 tahun	-	1150 Dkk	45.900	1200 Dkk	65.000	1250 Dkk	90.000	1000 Dkk	105.000	1200 Dkk	105.000	5800 Dkk	410.900	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 01 02	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik	-	12 Bulan	26.500	12 Bulan	55.000	12 Bulan	60.000	12 Bulan	60.000	12 Bulan	60.000	60 Bulan	261.500	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 01 06	Penyediaan jasa peneliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	Jumlah kendaraan Dinas yang terpelihara	-	6 Unit	7.000	11 Unit	20.000	12 Unit	20.000	12 Unit	20.000	16 Unit	20.000	57 Unit	87.000	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 01 07	Penyediaan jasa administrasi keuangan	Jumlah pegawai yang memperoleh jasa administrasi keuangan	-	5 Orang	35.000	5 Orang	35.000	5 Orang	50.000	5 Orang	55.000	5 Orang	55.000	25 Orang	230.000	BKPSDM	Kota Bima

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi			
								2014		2015		2016		2017		2018		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD						
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)			
Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi pemerintahan	Persentase Pelayanan Administrasi Pemerintahan Yang Berkualitas	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja SKPD	Nilai LKIP SKPD	4	05	01	08	Penyediaan jasa kebersihan kantor	Cakupan ruang kantor yang bersih	-	100%	35.000	100%	45.000	100%	40.000	100%	35.000	100%	40.000	500%	195.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	01	10	Penyediaan alat tulis kantor	Jumlah Alat Tulis Kantor	-	12 Paket	45.000	12 Paket	65.000	12 Paket	75.000	12 Paket	65.000	12 Paket	65.000	60 Paket	315.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	01	11	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah bahan yang dicetak dan digandakan	-	148332 Lbr	40.000	150000 Lbr	70.000	220000 Lbr	78.000	181400 Lbr	85.000	200000 Lbr	85.000	899732 Lbr	358.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	01	12	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	-	0 Paket	0	12 Paket	8.000	12 Paket	10.000	12 Paket	12.000	12 Paket	14.000	60 Paket	44.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	01	15	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah kerjasama dengan media	-	5 Media	3.000	6 Media	10.000	9 Media	12.000	9 Media	15.000	9 Media	15.000	38 Media	55.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	01	17	Penyediaan makanan dan minuman	Jumlah kegiatan makan minum rapat	-	16 Kali	20.000	12 Kali	50.000	20 Kali	60.000	24 Kali	75.000	24 Kali	80.000	96 Kali	285.000	BKPSDM	Kota Bima

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi			
								2014		2015		2016		2017		2018		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD						
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)			
Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi pemerintahan	Persentase Pelayanan Administrasi Pemerintahan Yang Berkualitas	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja SKPD	Nilai LKIP SKPD	4	05	01	18	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	-	24 Kali	215.000	24 Kali	280.000	30 Kali	350.000	36 Kali	350.000	30 Kali	400.000	144 Kali	1.595.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	01	19	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah	Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah	-	18 Kali	50.000	14 Kali	100.000	15 Kali	90.000	24 Kali	85.000	24 Kali	100.000	95 Kali	425.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	02		<b>PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR</b>	Persentase ketersediaan sarana dan prasarana aparatur	100%	100%	337.000	100%	362.000	100%	345.000	100%	322.500	100%	237.500	100%	1.604.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	02	05	Pengadaan kendaraan dinas/operasional	Jumlah kendaraan dinas baru	1 Paket/5 Tahun	1 Paket/0 Unit	30.000	1 Paket/5 Unit	80.000	1 Paket/6 Unit	105.000	1 Paket/1 Unit	40.000	1 Paket/0 Unit	0	5 Paket/12 Unit	255.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	02	07	Pengadaan perlengkapan gedung kantor baru	Jumlah perlengkapan gedung kantor baru	1 Paket/5 Tahun	1 Paket/23 Unit	95.000	1 Paket/11 Unit	60.000	0 Paket/0 Unit	20.000	0 Paket/0 Unit	0	1 Paket/12 Unit	10.000	5 Paket/46 Unit	185.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	02	09	Pengadaan peralatan gedung kantor baru	Jumlah peralatan gedung kantor baru	1 Paket/5 Tahun	1 Paket/15 Unit	135.000	1 Paket/16 Unit	100.000	1 Paket/14 Unit	95.000	1 Paket/12 Unit	92.000	1 Paket/7 Unit	85.000	5 Paket/64 Unit	507.000	BKPSDM	Kota Bima

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi		
								2014		2015		2016		2017		2018				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
				4 05 02 10	Pengadaan Mebeleur	Jumlah meubeler baru	1 Paket/5 Tahun	0 Paket/0 Unit	0	0 Paket/0 Unit	0	0 Paket/0 Unit	0	1 Paket/5 Unit	55.000	0 Paket/0 Unit	0	1 Paket/5 Unit	55.000	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 02 22	Pereliharaan rutin/berkala gedung kantor	Persentase luas gedung kantor yang direhab/dipelihara	1 Paket/5 Tahun	1 Paket/1 Unit	15.000	1 Paket/1 Unit	20.000	1 Paket/1 Unit	20.000	1 Paket/1 Unit	25.000	1 Paket/1 Unit	30.000	5 Paket/5 Unit	110.000	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 02 24	Pereliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Jumlah kendaraan dinas yang terpelihara	1 Paket/5 Tahun	1 Paket/10 Unit	45.000	1 Paket/12 Unit	75.000	1 Paket/12 Unit	85.000	1 Paket/12 Unit	90.000	1 Paket/16 Unit	92.000	5 Paket/62 Unit	387.000	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 02 26	Pereliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung/kantor	Jumlah Perlengkapan kantor yang terpelihara	1 Paket/5 Tahun	1 Paket/6 Unit	7.000	1 Paket/6 Unit	7.000	1 Paket/6 Unit	5.000	1 Paket/6 Unit	5.500	1 Paket/9 Unit	5.500	5 Paket/33 Unit	30.000	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 02 28	Pereliharaan rutin/berkala peralatan gedung/kantor	Jumlah Peralatan kantor yang terpelihara	1 Paket/5 Tahun	1 Paket/15 Unit	10.000	1 Paket/10 Unit	20.000	1 Paket/10 Unit	15.000	1 Paket/10 Unit	15.000	1 Paket/15 Unit	15.000	5 Paket/60 Unit	75.000	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 06	<b>PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN</b>	Persentase Laporan Perencanaan dan Pelaksanaan Kinerja dan Keuangan SKPD yang sesuai ketentuan	100%	100%	75.000	100%	100.000	100%	120.000	100%	130.000	100%	130.000	500%	555.000	BKPSDM	Kota Bima

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi			
								2014		2015		2016		2017		2018		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD						
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)			
				4	05	06	01	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah laporan kinerja dan realisasi keuangan SKPD	1 Dak	1 Dak	10.000	1 Dak	10.000	5 Dak	50.000	BKPSDM	Kota Bima						
				4	05	06	02	Penyusunan laporan keuangan semesteran SKPD	Jumlah laporan keuangan semesteran SKPD	1 Dak	1 Dak	10.000	1 Dak	20.000	1 Dak	20.000	1 Dak	20.000	1 Dak	20.000	5 Dak	90.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	06	03	Penyusunan pro	Jumlah laporan prognosis realisasi anggaran SKPD	1 Dak	1 Dak	10.000	1 Dak	10.000	5 Dak	50.000	BKPSDM	Kota Bima						
				4	05	06	04	Penyusunan laporan keuangan akhir semesteran tahun	Jumlah laporan keuangan semesteran SKPD	1 Dak	1 Dak	10.000	1 Dak	15.000	1 Dak	15.000	1 Dak	15.000	1 Dak	15.000	5 Dak	70.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	06	05	Penyusunan rencana kerja/RKA/DPA/DPPA-SKPD	Jumlah Dak Renja, RKA dan DPA SKPD	5 Dak	5 Dak	20.000	5 Dak	25.000	5 Dak	30.000	5 Dak	40.000	5 Dak	45.000	25 Dak	160.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	06	06	Penyusunan LA	Jumlah Laporan Kinerja SKPD	2 Dak	2 Dak	15.000	2 Dak	20.000	2 Dak	35.000	2 Dak	35.000	2 Dak	30.000	10 Dak	135.000	BKPSDM	Kota Bima

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja SKPD Penanggung jawab			
								2014		2015		2016		2017		2018		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD					
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)			
Terwujudnya ASN Daerah yang kompeten dan berintegritas	- Persentase ASN yang kompeten dan berintegritas	Meningkatnya ASN yang berkompeten	Persentase ASN yang berkompeten	4	05	XX		PROGRAM Peningkatan Kompetensi Aparatur	% ASN yang memenuhi syarat kompetensi	-	0	0	0	0	0	0	0	4,05%	2.415.000	4,41%	2.415.000	BKPSDM	
				4	05	XX	XX	Penataan kompetensi ASN	Jumlah Peta kompetensi ASN	-	0	0	0	0	0	0	0	0	1 Peta	200.000	1 Peta	200.000	BKPSDM
				4	05	XX	XX	Identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan berdasarkan peta kompetensi	Jumlah data diklat yang dibutuhkan	-	0	0	0	0	0	0	0	0	1 Dokumen	50.000	1 Dokumen	50.000	BKPSDM
				4	05	XX	XX	Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Struktural	Jumlah Pegawai ASN yang diikutsertakan pada Pelatihan Kepemimpinan	-	0	0	0	0	0	0	0	0	33 Org	1.500.000	33 Org	1.500.000	BKPSDM
				4	05	XX	XX	Pelaksanaan Pelatihan Teknis fungsional	Jumlah pegawai ASN yang mengikuti pelatihan teknis	-	0	0	0	0	0	0	0	50 Org	127.500	50 Org	127.500	BKPSDM	
				4	05	XX	XX	Pelaksanaan Pelatihan Teknis	Jumlah pegawai ASN yang mengikuti Pelatihan teknis	-	0	0	0	0	0	0	0	50 Org	127.500	50 Org	127.500	BKPSDM	

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi
								2014		2015		2016		2017		2018		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD			
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
				4.05.XX.XX	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi hasil pelaksanaan pendidikan dan pelatihan	Laporan Hasil monitoring dan evaluasi hasil pelaksanaan pendidikan dan pelatihan	-	0	0	0	0	0	0	0	0	1 Dokumen	50.000	1 Dokumen	50.000	BKPSDM	Kota Bima
				4.05.XX.XX	Pendidikan dan pelatihan Prajabatan bagi calon PNS Daerah	Jumlah CPNS yang mengikuti diklat prajabatan	-	0	0	0	0	0	0	0	0	18 Org	60.000	18 Org	60.000	BKPSDM	Kota Bima
				4.05.XX.XX	Pengembangan Kapasitas Sumber Daya ASN	- Jumlah Rekomendasi Ijin belajar	-	0	0	0	0	0	0	0	0	70 Org	300.000	70 Org	300.000	BKPSDM	Kota Bima
						- Jumlah SK Penetapan Tugas Belajar dan PNS Yg Memperoleh Bantuan Biaya Tugas Belajar															
						- Jumlah PNS yang mengikuti ujian dinas															
						- Jumlah PNS yang mengikuti ujian penyesuaian ijazah															

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi	
								2014		2015		2016		2017		2018		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD			
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target			Rp
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
				4 05 46	PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR	% Aparatur SKPD yang meningkat kapasitasnya	-	100%	500.000	100%	1.150.000	100%	0	100%	105.000	100%	0	100%	1.755.000	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 46 01	Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS Daerah	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Prajabatan	-	0 Org	500.000	455 Org	1.150.000	0 Org	0	18 Org	105.000	0 Org	0	473 Org	1.755.000	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 45	PROGRAM PENDIDIKAN KEDINASAN	% PNS/Pejabat yang meningkat kompetensinya	14,20%	3,13%	1.100.000	2,89%	865.000	4,09%	1.515.000	3,97%	1.665.000	0	0	32,25%	5.145.000	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 45 01	Pendidikan dan pelatihan teknis	Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis dan diklat fungsional	-	120 Org	100.000	98 Org	150.000	68 Org	150.000	80 Org	400.000	0	0	466 Org	800.000	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 45 02	Pendidikan penjenjangan struktural	Jumlah PNS yang diikutsertakan pada Diklatpim	-	26 Org	950.000	24 Org	650.000	34 Org	1.300.000	33 Org	1.200.000	0	0	150 Org	4.100.000	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 45 06	peningkatan ketrampilan profesionalisme	Jumlah PNS/Pejabat yang mengikuti ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	-	60 Org	50.000	133 Org	65.000	50 Org	65.000	89 Org	65.000	0	0	332 Org	245.000	BKPSDM	Kota Bima

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi
								2014		2015		2016		2017		2018		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD			
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
		Terwujudnya Pegawai ASN kota Bima yang memiliki budaya kerja positif	Persentase kasus pelanggaran di kalangan ASN yang ditindaklanjuti	4 05 XX	PROGRAM PEMBINAAN MENTAL DAN SPIRITUAL ASN	Jumlah Kasus penyimpangan yang ditindaklanjuti	-	0	0	0	0	0	0	0	0	5 Kasus	50.000	5 Kasus	50.000	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 XX XX	Pelaksanaan Sosialisasi, Bimbingan Rohani dan Penyuluhan Mental Bagi ASN	Jumlah ASN Yg diberikan Sosialisasi, Bimbingan Rohani dan Penyuluhan Mental Bagi ASN	-	0	0	0	0	0	0	0	0	100 Org	50.000	100 Org	50.000	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 03	PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR	Persentase Peningkatan Disiplin Aparatur	100%	100%	68.000	100%	114.000	100%	152.500	100%	250.000	100%	45.000	500%	629.500	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 03 02	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Jumlah pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	-	1 Paket/45 Steel	28.000	1 Paket/85 Steel	34.000	1 Paket/85 Steel	37.500	1 Paket/85 Steel	45.000	1 Paket/85 Steel	45.000	5 Paket/385 Steel	189.500	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 03 07	Pelaksanaan Sidak Pegawai Negeri Sipil	Jumlah pelaksanaan sidak PNS	-	4 Kali	40.000	4 Kali	80.000	4 Kali	115.000	7 Kali	205.000	0 Kali	0	19 Kali	440.000	BKPSDM	Kota Bima

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi		
								2014		2015		2016		2017		2018				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
				4 05 XX	<b>PROGRAM PENEGAKAN ATURAN DISIPLIN, KODE ETIK DAN KODE PERILAKU PEGAWAI ASN</b>	Persentase kasus-kasus pelanggaran disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN yang terselesaikan	-	0	0	0	0	0	0	0	0	100%	500.000	100%	500.000	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 XX XX	Penerapan Kode Etik Pegawai ASN	Jumlah Rekomendasi atas Pelanggaran Kode Etik ASN	-	0	0	0	0	0	0	0	0	10 Dkk	130.000	10 Dkk	130.000	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 XX XX	Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai ASN	- Jumlah SK Penjatihan Hukuman Disiplin ASN - Jumlah Penetapan Perotongan Tambahan Penghasilan ASN - Jumlah Rekomendasi Perceraian ASN	-	0	0	0	0	0	0	0	0	20 Dkk	370.000	20 Dkk	370.000	BKPSDM	Kota Bima
			Persentase ASN yang kariernya terbina dengan baik	4 05 47	<b>PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR</b>	Rasio pegawai dengan beban kerja	-	0	1.514.500	0	1.932.000	0	1.945.000	0	2.210.000	20 Org	1.800.000	20 Org	9.401.500	BKPSDM	Kota Bima
						Jumlah SKPD yang menerapkan manajemen kinerja individu	-	0		0		0		0	0			0			

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi
								2014		2015		2016		2017		2018		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD			
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
						Jumlah SKPD yang melakukan penilaian kinerja individu dengan baik dan benar	-	0		0		0		0		0		0			
						Jumlah sistem pada karier pegawai di internal kota Bima	-	0		0		0		0		0		0			
						Jumlah SKPD yang memiliki pada karier di internal SKPD	-	0		0		0		0		0		0			
						Jumlah pelayanan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi	-	2		2		2		2		2		2			
						Persentase Pelayanan administrasi kepegawaian yang diterbitkan tepat waktu	-	100%		100%		100%		100%		100%		100%			

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi			
								2014		2015		2016		2017		2018		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD						
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)			
				4	05	47	XX	Penyusunan formasi pegawai ASN di masing-masing SKPD	Data formasi pegawai ASN SKPD	-	0	0	0	0	0	0	0	0	1 Dokumen	75.000	1 Dokumen	75.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	47	02	Seleksi penerimaan calon PNS	Jumlah formasi CPNS yang terisi	-	455 Org	450.000	0 Org	350.000	20 Org	350.000	25 Org	250.000	25 Org	250.000	525 Org	1.650.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	47	XX	Seleksi Jabatan ASN Secara Terbuka	Jumlah Jabatan ASN yang terisi melalui seleksi terbuka	-	0	0	0	0	0	0	0	0	5 Jabatan	275.000	5 Jabatan	275.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	47	XX	Pelaksanaan Bimbingan penyusunan perjanjian kinerja individu di masing-masing SKPD	Jumlah pegawai ASN yang sudah memiliki perjanjian kinerja di masing-masing SKPD	-	0	0	0	0	0	0	0	0	850 Org	150.000	850 Org	150.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	47	XX	Pelaksanaan Bimbingan cara penilaian kinerja secara objektif	Jumlah pegawai ASN di masing-masing SKPD yang dinilai kerjanya	-	0	0	0	0	0	0	0	0	2000 Org	200.000	2000 Org	200.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	47	XX	Monitoring dan evaluasi Kinerja ASN	Laporan monitoring dan evaluasi Kinerja ASN	-	0	0	0	0	0	0	0	0	12 Laporan	125.000	12 Laporan	125.000	BKPSDM	Kota Bima

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi			
								2014		2015		2016		2017		2018		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD						
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)			
				4	05	47	XX	Penyusunan pola karier pegawai ASN Kota Bima	Jumlah Dokumen pada karier pegawai ASN Kota Bima	-	0	0	0	0	0	0	0	0	5 Dokumen	275.000	5 Dokumen	275.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	47	XX	Pelaksanaan Bimbingan dan Asistensi Penyusunan Pola Karier Pegawai ASN SKPD	Jumlah Dokumen pada karier pegawai ASN SKPD	-	0	0	0	0	0	0	0	100 Org	275.000	100 Org	275.000	BKPSDM	Kota Bima	
				4	05	47	01	Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS	Jumlah Jabatan ASN yang diseleksi dan Dilakukan Penetaan Kompetensi	-	0	0	0	0	0	0	129 Jabatan	360.000	0	0	129 Jabatan	360.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	47	03	Penempatan PNS	Jumlah ASN yang dilakukan mutasi dan rotasi	-	550 Org	150.000	276 Org	250.000	1011 Org	300.000	184 Org	200.000	150 Org	175.000	2021 Org	1.075.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	47	04	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	Jumlah SK Kenaikan Pangkat PNS	-	1582 Dak	150.000	453 Dak	150.000	702 Dak	200.000	800 Dak	200.000	0	0	3537 Dak	700.000	BKPSDM	Kota Bima

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi			
								2014		2015		2016		2017		2018		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD						
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)			
				4	05	47	05	Pembangunan/ pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Jumlah SKPD yang dilakukan perelaman data kepegawaian secara elektronik	-	20 SKPD	100.000	35 SKPD	300.000	35 SKPD	100.000	35 SKPD	75.000	0	0	125 SKPD	575.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	47	06	Penyusunan instrumen analisis jabatan PNS	Jumlah Dokumen Analisis Kebutuhan PNS	-	1 Dak	30.000	1 Dak	100.000	1 Dak	60.000	1 Dak	55.000	0	0	4 Dak	245.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	47	08	Penyerahan penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Jumlah Penghargaan Satya Lencana Karya Satya yang diperoleh PNS	-	10 Dak	25.000	13 Dak	30.000	90 Dak	30.000	75 Dak	35.000	0	0	188 Dak	120.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	47	09	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Jumlah SK Hukuman Disiplin PNS dan Rekomendasi/Jin Perceraian PNS	-	15 Dak	65.000	33 Dak	125.000	12 Dak	145.000	8 Dak	150.000	0	0	68 Dak	485.000	BKPSDM	Kota Bima
				4	05	47	11	Penyerahan bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	Jumlah PNS yang memperoleh Bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	-	5 Org	100.000	8 Org	150.000	10 Org	150.000	18 Org	300.000	0	0	41 Org	700.000	BKPSDM	Kota Bima

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
								2014		2015		2016		2017		2018		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
				4 05 47 12	Penyerahan bantuan penyelenggaraan penerimaan praja IPDN	Jumlah PNS yang memperoleh Bantuan Penerimaan Praja IPDN	-	15 Org	50.000	10 Org	25.000	-	-	-	-	-	-	25 Org	75.000
				4 05 47 15	Monitoring evaluasi dan pelaporan	Jumlah Laporan monitoring dan evaluasi permasalahan kepegawaian	-	4 Laporan	35.000	4 Laporan	35.000	4 Laporan	85.000	4 Laporan	120.000	0	0	16 Laporan	275.000
				4 05 47 20	Pengelolaan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK) On-line	Jumlah Laporan Penutakhiran Data PNS melalui SAPK Online	-	4 Laporan	185.000	4 Laporan	170.000	4 Laporan	165.000	4 Laporan	125.000	0	0	16 Laporan	645.000
				4 05 47 21	Penyerahan PNS dengan Hak Pensiun	Jumlah SK Pensiun PNS	-	54 Dak	75.000	53 Dak	90.000	84 Dak	90.000	130 Dak	90.000	0	0	321 Dak	345.000
				4 05 47 22	Penyusunan pedoman penilaian calon pejabat struktural	Jumlah Pedoman Penilaian Calon Pejabat Struktural	-	1 Dak	10.000	1 Dak	15.000	1 Dak	50.000	1 Dak	45.000	0	0	4 Dak	120.000
				4 05 47 23	Penyusunan gaji berkala PNS	Jumlah Surat Penetapan Kenaikan Gaji Berkala PNS	-	205 Dak	12.500	205 Dak	25.000	169 Dak	45.000	300 Dak	45.000	0	0	879 Dak	127.500

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi		
								2014		2015		2016		2017		2018				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
				4 05 47 24	Pengelolaan laporan harta kekayaan negara (LHKPN)	Jumlah LHKPN ASN	-	90 Dak	27.000	48 Dak	32.000	259 Dak	85.000	75 Dak	70.000	0	0	472 Dak	214.000	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 47 25	Pengelolaan, Pengurusan dan penerbitan Karis/Karsu/Karpeg/Taspen/Tapperum	Jumlah Karis/Karsu/Karpeg/Taspen/Tapperum ASN yang diterbitkan	-	296 Dak	50.000	551 Dak	55.000	567 Dak	60.000	105 Dak	60.000	0	0	1519 Dak	225.000	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 47 26	Pengangkatan CPNS, dan CPNS Menjadi PNS	Jumlah SK CPNS dan SK PNS ASN	-	0 Dak	0	455 Dak	30.000	455 Dak	30.000	18 Dak	30.000	0	0	928 Dak	90.000	BKPSDM	Kota Bima
		Tersedianya sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi di lingkungan pemerintahan Kota Bima	Persentase SKPD yang terhubung dengan sistem informasi kepegawaian Kota Bima	4 05 XX	<b>PROGRAM PEMBANGUNAN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN DI MASING-MASING SKPD</b>	Persentase ASN yang memiliki database yang lengkap dan akurat	-	0	0	0	0	0	0	0	0	25%	100.000	25%	100.000	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 XX XX	Penyusunan dan Perutakhiran Database ASN	Jumlah SKPD yang memiliki Data Base Pegawai	-	0	0	0	0	0	0	0	0	5 SKPD	100.000	5 SKPD	100.000	BKPSDM	Kota Bima

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
								2014		2015		2016		2017		2018			
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
				4 05 XX	PROGRAM PEMBANGUNAN SISTEM INFORMASI YANG TERINTEGRASI DENGAN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN KOTA BIMA	Jumlah statistik kepegawaian yang diterbitkan oleh BKD	-	0	0	0	0	0	0	0	0	2 Dokuem	100.000	2 Dokuem	100.000
				4 05 XX XX	Pembangunan dan Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Jumlah SKPD yang dilakukan perekaman data kepegawaian secara elektronik	-	0	0	0	0	0	0	0	0	35 SKPD	75.000	35 SKPD	75.000
				4 05 XX XX	Pengeldaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) On Line	Laporan Pemutakhiran Data PNS melalui SAPK Online	-	0	0	0	0	0	0	0	0	4 Laporan	125.000	4 Laporan	125.000

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi			
								2014		2015		2016		2017		2018				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD		
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	
				4 05 XX XX	Monitoring dan Evaluasi Pembangunan dan Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Tertindakannya Monitoring dan Evaluasi Pembangunan dan Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Jumlah Masalah Pembangunan dan Pengembangan sistem informasi kepegawaian SKPD yang terselesaikan daerah	-	0	0	0	0	0	0	0	0	5 Masalah	100.000	5 Masalah	100.000	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 XX	<b>PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN</b>	Meningkatnya Kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Kepuasan Peg ASN terhadap Pelayanan Administrasi Kepegawaian	-	0	0	0	0	0	0	0	0	2,5	530.000	2,5	530.000	BKPSDM	Kota Bima
				4 05 XX XX	Penataan sistem administrasi kenaiakan pangkat otomatis PNS	Tertindakannya Penataan sistem administrasi kenaiakan pangkat otomatis PNS	Jumlah SK Kenaiakan Pangkat PNS	-	0	0	0	0	0	0	0	0	850 Dak	200.000	850 Dak	200.000	BKD	Kota Bima
				4 05 XX XX	Penberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Tertindakannya Penberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Jumlah Penghargaan Satya Lencana Karya Satya yang diperoleh PNS	-	0	0	0	0	0	0	0	0	75 Dak	35.000	75 Dak	35.000	BKD	Kota Bima

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
								2014		2015		2016		2017		2018		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD	
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
				4 05 XX XX	Perberhentian PNS dengan Hak Pensiun	Terlaksananya Perberhentian PNS dengan Hak Pensiun	Jumlah SK Pensiun PNS	-	0	0	0	0	0	0	0	100 Dak	90.000	100 Dak	90.000
				4 05 XX XX	Penyusunan gaji berkala PNS	Terlaksananya Penyusunan gaji berkala PNS	Jumlah Surat Penetapan Kenaikan Gaji Berkala PNS	-	0	0	0	0	0	0	0	200 Dak	45.000	200 Dak	45.000
				4 05 XX XX	Pengeldaan laporan harta kekayaan negara (LHKPN)	Terlaksananya Pengeldaan laporan harta kekayaan negara (LHKPN)	Jumlah LHKPN ASN	-	0	0	0	0	0	0	0	103 Dak	70.000	103 Dak	70.000
				4 05 XX XX	Pengeldaan, Pengurusan dan penerbitan Karis/Karsu/Karpeg/Taspen/Taperum	Terlaksananya Pengeldaan, Pengurusan dan penerbitan Karis/Karsu/Karpeg/Taspen/Taperum	Jumlah Karis/Karsu/Karpeg/Taspen/Taperum ASN yang diterbitkan	-	0	0	0	0	0	0	0	100 Dak	60.000	100 Dak	60.000
				4 05 XX XX	Pengangkatan CPNS, dan CPNS Menjadi PNS	Pengangkatan CPNS, dan CPNS Menjadi PNS	Jumlah SK CPNS dan SK PNS ASN	-	0	0	0	0	0	0	0	18 Dak	30.000	946 Dak	120.000

Kota Bima, 9 Januari 2017.

Kepala BKPSDM Kota Bima,



Drs. SUPRATMAN, M.AP  
NIP. 19661231 199203 1 163