



**PEMERINTAH KABUPATEN
KAMPAR**

**BADAN
KEPEGAWAIAN
DAN
PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA
MANUSIA**

RENCANA STRATEGIS 2017-2022



**BKPSDM
KAMPAR**

KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim.
Assalamualaikum Wr. Wb.*

Puji syukur senantiasa dipersembahkan kepada Allah Yang Maha Kuasa karena dengan izin-Nya jua penyusunan Rencana Strategis Tahun 2017-2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar dapat diselesaikan sesuai dengan waktunya.

Pembangunan aparatur negara mencakup aspek yang luas. Dimulai dari peningkatan fungsi utama pemerintahan, kelembagaan yang efektif dan efisien dengan tata laksana yang jelas dan transparan, dilaksanakan oleh Sumber Daya Manusia aparatur yang profesional serta berakuntabilitas kepada mitra kerja (stake holders). Pendayagunaan aparatur padaha kekatnya merupakan upaya pembinaan, penyempurnaan dan pengendalian manajemen pemerintahan secara terencana, sistematis, bertahap, komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja seluruh aparatur Negara dalam rangka menuju tata pemerintahan yang baik (good governance).

Upaya reformasi aparatur salah satunya ditempuh dengan penataan kepegawaian. Upaya pengembangan kepegawaian dilaksanakan dengan penyempurnaan manajemen di bidang kepegawaian, penyusunan pedoman pelaksanaan manajemen kepegawaian, peningkatan penyelenggaraan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian kepegawaian, serta pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian. Namun demikian berbagai upaya tersebut di atas belum mampu membangun suatu Sistem Manajemen Kepegawaian yang dapat mewujudkan PNS sebagaimana diharapkan oleh masyarakat pada umumnya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar, secara umum melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai Pengelolaan Administrasi Kepegawaian, Penyiapan Penyusunan Program dan Petunjuk Pembinaan dan Pengembangan Pegawai serta melaksanakan mutasi dan Tata Usaha Kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar. Sehingga dalam penyusunan Draf Rencana Strategis Tahun 2017-2022, BKPSDM Kabupaten Kampar mengacu pada Permendagri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan 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). Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Tahun 2017-2022 merupakan Rencana Strategis di bidang Pengelolaan Administrasi Kepegawaian.

Dengan ditetapkan Rencana Strategis ini, diharapkan pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar selang tahun 2017-2022 memiliki arah yang jelas dan dapat dievaluasi tingkat keberhasilannya sesuai dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan.

Demikian Rencana Strategis ini disusun untuk menjadi pedoman pelaksanaan kegiatan untuk Tahun 2017-2022.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Bangkinang, November 2017

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA
KABUPATEN KAMPAR



ZULFAHMI, SH, MH.
Pembina Utama Muda
NIP. 19620716 199203 1 008

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Landasan Hukum	3
1.3. Maksud dan Tujuan	5
1.4. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II GAMBARAN PELAYANAN OPD.....	7
2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah.....	7
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah.....	9
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	11
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Perangkat Daerah	18
BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS.....	19
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tupoksi Perangkat Daerah	20
3.2. Telahan Visi, Misi dan program Kepala daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	26
3.3. Telahan Renstra Kementrian/Lembaga(K/L).....	30
3.4. Penentuan Isu-isu Strategis.....	37
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH	39
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	46
BAB VI RENCANA PROGRAM & KEGIATAN SERTA PENDANAAN INDIKATIF	48
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	60
BAB VII PENUTUP	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2.1	Keadaan Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan Eselon Tahun 2017	10
Tabel 2.2.2	Keadaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Golongan dan Pendidikan Formal Tahun 2017.....	10
Tabel 2.2.3	Keadaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Pendidikan dan Latihan Struktural Tahun 2017.....	10
Tabel. 2.3	Pencapaian Kinerja Pelayanan BKD Kabupaten Kampar Tahun 2012-2016	13
Tabel. 2.4	Anggaran dan Realisasi Pelayanan BKD Kab. Kampar Tahun 2012-2016.....	17
Tabel. 3.1	Tujuan, sasaran, strategi serta arah kebijakan Kepala Daerah Terpilih	28
Tabel. 3.3.1	Komparasi capaian sasaran RENSTRA OPD Kabupaten terhadap sasaran RENSTRA OPD. Provinsi dan RENSTRA K/L	35
Tabel. 4.1	Rumusan, Tujuan dan Sasaran Jangka menengah BKPSDM	43
Tabel. 4.2	Rencana program, kegiatan, target dan indikasi pendanaan OPD sesuai RPJMD	45
Tabel. 5.1	Strategi dan arah kebijakan jangka menengah OPD	47
Tabel. 6.1	Rencana Program BKPSDM	52
Tabel. 6.2	Rencana Program, kegiatan, target dan indikasi pendanaan OPD	54
Tabel. 7.1	Indikator Kinerja OPD sesuai dengan Visi Misi Bupati Kampar	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kegiatan perencanaan dan penganggaran Pemerintah Daerah UU Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional serta UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, dimana pemerintah daerah yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Bertemunya kegiatan perencanaan dan kegiatan penganggaran adalah pada kegiatan tahunan yang kemudian sebelum diimplementasikan, kegiatan yang direncanakan tersebut terlebih dahulu harus disiapkan perencanaan penganggarnya untuk mendapatkan pagu dana. Prinsip utama dalam kegiatan perencanaan dan penganggaran adalah menyusun dan menganggarkan prioritas kegiatan yang disepakati dengan tidak melebihi kapasitas fiskal daerah.

Dalam konteks pembangunan, difahami bahwa perencanaan pembangunan terdiri dari 4 (empat) tahapan yakni : penyusunan rencana, penetapan rencana, pengendalian pelaksanaan rencana dan evaluasi pelaksanaan rencana. Perencanaan Pembangunan Nasional mencakup penyelenggaraan perencanaan makro semua fungsi pemerintahan yang meliputi semua bidang kehidupan secara terpadu dalam Wilayah Negara Republik Indonesia terdiri atas perencanaan pembangunan yang disusun secara terpadu oleh Kementerian/Lembaga dan perencanaan pembangunan oleh Pemerintahan Daerah sesuai dengan kewenangannya. Perencanaan Pembangunan Nasional tersebut menghasilkan :

- Rencana Pembangunan Jangka Panjang;
- Rencana Pembangunan Jangka Menengah;
- Rencana Pembangunan Tahunan yang disebut juga dengan Rencana Kerja Pemerintah.

Dokumen rencana pembangunan yang disusun oleh Pemerintah Daerah sesuai dengan Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional adalah sebagai berikut :

- Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD);

- Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD);
- Rencana Pembangunan Tahunan / Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD);
- Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra SKPD);
- Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja SKPD).

Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) adalah dokumen perencanaan jangka panjang untuk 20 tahun yang memuat visi, misi dan arah pembangunan daerah yang mengacu pada RPJP Nasional.

Sedangkan Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) adalah dokumen perencanaan untuk 5 tahunan yang merupakan penjabaran dari visi, misi dan program Kepala Daerah yang penyusunannya berpedoman pada RPJP Daerah dan RPJM Nasional yang memuat arah kebijakan keuangan daerah, Strategi pembangunan daerah, kebijakan umum daerah serta program-program yang memuat kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan oleh daerah. Dokumen Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 1 (satu) tahun yang merupakan penjabaran dari RPJM Daerah dan mengacu pada RKPD, memuat rancangan kerangka ekonomi daerah, prioritas pembangunan daerah, rencana kerja dan pendanaannya baik yang dilaksanakan langsung oleh Pemerintah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat. Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra SKPD) disusun dengan berpedoman pada RPJMD untuk jangka waktu selama 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas dan fungsi SKPD serta wajib menerapkan dan mencapai Standar Pelayanan Minimum (SPM) yang ditetapkan Kementerian/Lembaga. Untuk itu penerapannya perlu direncanakan, sehingga diketahui bilamana standar tersebut dapat sepenuhnya tercapai berikut dengan usaha-usaha mempertahankan capaian kinerja tersebut.

Sedangkan Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja SKPD) adalah dokumen rencana untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang memuat kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk menghasilkan secara utuh sasaran hasil kinerja pembangunan dalam kurun waktu satu tahun. Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar sebagai penjabaran dari visi dan misi Kepala Daerah yang penyusunannya mengacu pada dokumen RPJMD Kepala Daerah dimana penjabaran ini diambil dari misi ke-1 dan misi

ke-6 yang akan memuat arah kebijakan, program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar dalam jangka waktu 5 (lima) tahun, dimana program-program yang diusulkan diharapkan terlaksana dan terbiayai oleh APBD.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Tahun 2017 – 2022 digunakan sebagai pedoman, landasan dan referensi dalam menetapkan skala prioritas Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar yang dijabarkan dalam sasaran-sasaran pokok yang harus dicapai, arah kebijakan program-program pembangunan dan kegiatan pokok sehingga merupakan dokumen perencanaan yang memberikan arahan, memudahkan tujuan yang hendak dicapai secara terukur.

1.2. Landasan Hukum

Dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar yang menjadi landasan hukum adalah :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. 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);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran

- Negara Republik Indonesia Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
5. Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114);
 6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
 7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
 8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah
 9. Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Struktur Perangkat Daerah ;
 10. Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 1 Tahun 2017 tentang Penetapan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Kampar Tahun 2017;
 11. Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 5 Tahun 2017 tentang RPJMD Kabupaten Kampar Tahun 2017-2022;
 12. Peraturan Bupati Kampar Nomor 64 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar;
 13. Peraturan Bupati Kampar Nomor 3 Tahun 2017 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Kampar Tahun Anggaran 2017;
 14. Keputusan Bupati Kampar Nomor : SK.821.2/BKD-PKP/24 Tanggal 17 Januari 2017 tentang Pengangkatan Kembali/Pengukuhan atau Pengangkatan dari dan dalam Jabatan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar.

1.3. Maksud dan Tujuan

Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Tahun 2017 – 2022 disusun dengan tujuan menyediakan acuan dalam penyusunan rencana kerja (Renja) tahunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Atas dasar tersebut diatas, maka Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disusun dengan maksud sebagai berikut :

- Menyediakan satu acuan dalam penyusunan rencana kerja tahunan dalam menentukan prioritas program dan kegiatan.
- Menyediakan satu tolok ukur untuk mengukur dan melakukan evaluasi program dan kegiatan tahunan.
- Menjabarkan gambaran tentang kondisi umum Badan Kepegawaian Daerah sekaligus memahami arah dan tujuan yang ingin dicapai dalam rangka mewujudkan visi dan misinya.
- Memudahkan cara penyusunan program dan kegiatan secara terpadu, terarah dan terukur.
- Memudahkan aparatur pemerintah untuk memahami dan menilai arah kebijakan dan program operasional tahunan dalam rentang waktu lima tahun.

1.4. Sistematika Penulisan

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Tahun 2017 – 2022 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan.

BAB II Gambaran Umum Pelayanan SKPD, terdiri dari tugas, fungsi, dan struktur organisasi SKPD, sumber daya SKPD, kinerja pelayanan SKPD dan tantangan dan peluang pengembangan pelayanan SKPD.

BAB III Isu-isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi terdiri dari identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Perangkat Daerah, telaahan visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil terpilih, dan penentuan isu-isu strategis.

BAB IV Tujuan dan sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah terdiri dari
Tujuan dan Sasaran jangka Menengah Perangkat Daerah.

BAB V Strategi dan Arah Kebijakan

BAB VI Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan

BAB VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

BAB VII Penutup.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Sesuai Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kampar dan Peraturan Bupati Kampar Nomor 64 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dan dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekrertaris Daerah.

Dalam menyelenggarakan tugasnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

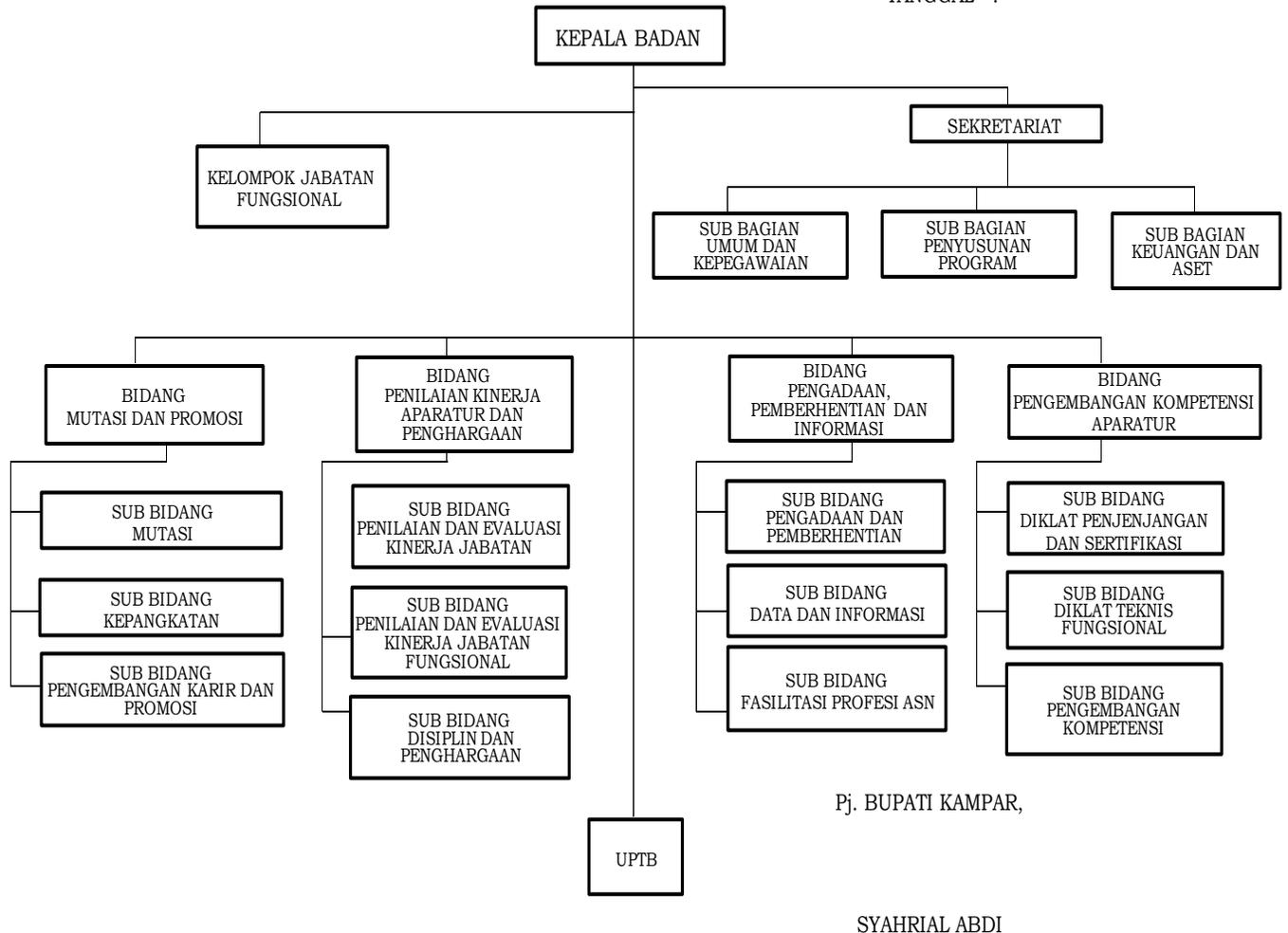
Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Peraturan Bupati Kampar Nomor 64 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar sebagai berikut :

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

- b. Sub Bagian Penyusunan Program;
 - c. Sub Bagian Keuangan dan Aset.
3. Bidang Mutasi dan Promosi terdiri dari :
- a. Sub Bidang Mutasi;
 - b. Sub Bidang Kepangkatan;
 - c. Sub Bidang Pengembangan Karir dan Promosi.
4. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan terdiri dari :
- a. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Jabatan Struktural;
 - b. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Jabatan Fungsional;
 - c. Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan.
5. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi terdiri dari :
- a. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian;
 - b. Sub Bidang Data dan Informasi;
 - c. Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN.
6. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur terdiri dari :
- a. Sub Bidang Diklat Penjurusan dan Sertifikasi;
 - b. Sub Bidang Diklat Teknis Fungsional;
 - c. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi.

BAGAN ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KAMPAR

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI
 NOMOR : TAHUN 2016
 TANGGAL :



2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Sumber Daya Organisasi Perangkat Daerah yang dimaksud disini adalah Sumber Daya Manusia yang ada dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kampar yang dimiliki oleh BKPSDM dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yang diemban organisasi sebagaimana diamanatkan oleh Peraturan Bupati Kampar Nomor 64 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar yang didukung dengan jumlah Pegawai 49 (empat puluh sembilan) orang dengan rincian sebagai berikut :

a. Keadaan Pegawai Negeri Sipil menurut jabatan/eselon

Tabel 2.2.1 Keadaan Pegawai Negeri Sipil menurut jabatan.eselon Tahun 2017

NO	JABATAN / ESELON	JUMLAH	KETERANGAN
1.	Eselon II	1	
2.	Eselon III	5	
3.	Eselon IV	15	
4.	Fungsional Analisis Kepegawaian	1	
5.	Fungsional Umum/Pelaksana	27	
Jumlah		49	

b. Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan golongan dan pendidikan formal

Tabel 2.2.2 Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan golongan dan pendidikan formal Tahun 2017

NO	GOL	JUMLAH	S2	S1/D4	D3	SLTA	SLTP	SD
1.	IV	3	1	2	-	-	-	-
2.	III	31	4	19	4	4	-	-
3.	II	14	-	-	-	14	-	-
4.	I	1	-	-	-	-	-	1
Jumlah		49	5	21	4	18	-	1

c. Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pendidikan dan Latihan Struktural

Tabel.2.2.3 Keadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pendidikan dan Latihan Struktural Tahun 2017

NO	JENIS DIKLAT	JUMLAH
1.	Diklat Pim II	0
2.	Diklat Pim III	5
3.	Diklat Pim IV	12
Jumlah		17

Dari Tabel 2.2.1, Tabel 2.2.2 dan Tabel.2.2.3 pada dasarnya sudah dapat mendukung serta menyelesaikan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh BKPSDM Kabupaten Kampar, namun demikian kedepan BKPSDM terus berusaha terus meningkatkan kompetensi pengelolaan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil dilingkungan BKPSDM.

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Dalam upaya pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kampar dan Peraturan Bupati Kampar Nomor 64 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan memberikan pelayanan kepada seluruh PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar meliputi :

- a. Pelayanan mutasi dan promosi;
- b. Pelayanan kenaikan pangkat;
- c. Pelayanan pembuatan kartu suami (karsu) dan Kartu istri (karis);
- d. Pelayanan pensiun pegawai;
- e. Pelayanan pemberian izin tugas belajar dan izin belajar;
- f. Pelayanan alih status jabatan struktural dan fungsional;
- g. Pelayanan peningkatan kompetensi baik struktural maupun fungsional tertentu;
- h. Pelayanan penanganan kasus-kasus kepegawaian;
- i. Pelayanan perbaikan Nomor induk Pegawai (NIP) 18 digit PNS;
- j. Pelayanan fasilitasi lembaga profesi ASN;
- k. Pelayanan perbaikan data riwayat kepegawaian;
- l. Layanan informasi kepegawaian;

Seluruh Pelayanan yang tersebut diatas pelaksanaannya di tunjang oleh beberapa Program dan Kegiatan diantaranya :

- 1) Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
- 2) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
- 3) Program Fasilitasi Pindah / Purna Tugas PNS
- 4) Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
- 5) Program Peningkatan, Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
- 6) Program Penyelenggaraan Agenda Pemerintah Daerah

7) Program Pendidikan Kedinasan

8) Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

9) Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Selanjutnya 9 (sembilan) Program tersebut di jabarkan dalam bentuk kegiatan dengan jumlah seluruhnya 40 (empat puluh), dari beberapa kegiatan tersebut, ada beberapa kegiatan yang dilakukan secara terus menerus (continue) dan tidak terus menerus (terputus) selama lima tahun (2012-2016) dan ini dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

TABEL 2.3
Pencapaian Kinerja Pelayanan BKD Kabupaten Kampar
Tahun 2012-2106 (Renstra Periode Lalu)

NO	Indikator Kinerja	Satuan	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Pada Tahun ke-					Realisasi Capaian pada Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran																		
1	Lancarnya Kegiatan operasional Kantor	lbr					1.500	600	1.500			1.500	1.500	1.500			100	250	100
2	Terbayarnya rekening Listrik,telp,fax,air	bulan			12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	100	100	100	100	100
3	Terpeliharanya kebersihan kantor	bulan			12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	100	100	100	100	100
4	Terbayarnya honorarium jasa administrasi keuangan pengelola	bulan			12		12			12		12			100		100		
5	Lancarnya Kegiatan operasional Kantor	bulan			12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	100	100	100	100	100
6	Terpenuhinya kebutuhan Alat Tulis Kantor	bulan			12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	100	100	100	100	100
7	Tercukupinya kebutuhan barang cetak dan penggandaan	bulan			12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	100	100	100	100	100
8	Pembelian komponen alat listrik dan kelengkapan elektronik	bulan			12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	100	100	100	100	100
9	Lancarnya Kegiatan operasional Kantor	bulan				12	12	12	12		12	12	12	12		100	100	100	100
10	Pembelian bacaan /koran/majalah	bulan			12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	100	100	100	100	100
11	Tersedianya makan minum harian dan rapat pegawai	bulan			12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	100	100	100	100	100
12	Tersedianya anggaran perjalanan dinas keluar daerah	bulan			12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	100	100	100	100	100
13	Meningkatnya keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja	bulan			12		12	12	12	12		12	12	12	100		100	100	100
14	Optimalnya pelaksanaan tugas-tugas BKD	bulan			12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	100	100	100	100	100

NO	Indikator Kinerja	Satuan	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Pada Tahun ke-					Realisasi Capaian pada Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-					
					2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	
	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur																			
15	Terlaksananya pengadaan belanja modal peralatan kantor	bulan					12		12			12		12				100		100
16	Lancarnya Kegiatan operasional kantor	bulan							12					12						100
17	Tersedianya pemeliharaan gedung kantor	bulan				12	12	12			12	12	12		100	100	100			
18	Terpeliharanya kendaraan dinas	bulan				12	12	12	12	12	12	12	12	12	100	100	100	100	100	100
19	Terlaksananya pengadaan belanja modal peralatan kantor	bulan						12				12						100		
	Program Peningkatan Disiplin Aparatur																			
20	Terpenuhinya Pakaian KORPRI Pegawai	PNS					45					45				100				
21	Terpenuhinya Pakaian Dinas Pegawai	PNS								48				48						100
	Program Peningkatan Pengembangan Sistim Pelaporan capaian Kinerja dan Keuangan SKPD																			
22	Laporan Capaian kinerja dan ikhtisar tepat waktu	Laporan					1	1	1	1		1	1	1	1		100	100	100	100
23	Laporan keuangan semesteran tepat waktu	Laporan						1					1					100		
24	Laporan keuangan akhir tahun tepat waktu	Laporan					1	1	1	1		1	1	1	1		100	100	100	100
25	selesainya RENSTRA BKD tepat waktu	Dok					1					1					100			
	Program Pendidikan Kedinasan																			
26	Meningkatnya kopetensi ke jenjang pendidikan lebih tinggi melalui penge	Org												7		100	160	63	33	100

NO	Indikator Kinerja	Satuan	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Pada Tahun ke-					Realisasi Capaian pada Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
27	Terselenggaranya proses penerimaan IPDN	Org				36	1	1			4	1	1			11	100	100	
28	terpenuhinya pendidikan dan pelatihan teknis untuk PNS	Org			33	20				33	19				100	95			
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya																			
29	Terlaksananya Pendidikan dan pelatihan dari CPNS Menjadi PNS	Org			153	135	-	-	530	153	135	-	527	100	100				99
30	Terlaksananya pendidikan dan pelatihan untuk penjejrangan karier bagi pejabat struktural	Org			-	50	53	32	13	-	49	9	30	5	98	17	94	38	
31	Meningkatnya Pengetahuan PNS	Org			-	-	20	10	20	-	-	20	10	7		100	100	35	
32	Meningkatnya pemahaman tentang aturan undang-undang	Org			-	-	66	66	66	-	-	66	66			100	-	100	
33	Meningkatnya Pengetahuan Kepegawaian	Org			-	-	66	-	-	-	-	66				100			
34	Terisinya jabatan eselon II dan III sesuai skill	Org			230	-	238	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
35	Terpenuhinya PNS bersertifikat pengadaan barang dan jasa	Org				-	-	100	-		-	-	-					-	
36	Meningkatkan Pengetahuan pegawai	Org				-	-	40	-		-	-	-					-	
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur																			
37	Terseleksinya PNS yang berkualitas	Keg				1	1	1	1		1	1	1	1		100	100	100	100
38	Meningkatnya Pengetahuan PNS	Org				33		60			-		-			-		-	
Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS																			
39	Terselesainya proses penurusan pensiun	Org			250	200	275	250	250	250	257	175	83	315	100	129	64	33	126

NO	Indikator Kinerja	Satuan	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Pada Tahun ke-					Realisasi Capaian pada Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
40	terselesainya proses pindah pns	Keg			-			1	1	-	-	-	1	1				100	100
	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur																		
41	Terlaksananya baperjakat, pelantikan dan pengambilan sumpah	Keg			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100	100	100	100	100
42	Terangkatnya Honorer jadi PNS	Keg			1	-	1			1		1	-	-	100		100		
43	Terseleksinya Honorer menjadi PNS	Org				1.624		520			1.577		505	-		97		97	
44	Terselesainya administrasi kepegawaian di Kab. Kampar	PNS			3.360	3.000	2.000	2.000	2.000	3.293	1.511	1.607	1.159	1.196	98	50	80	58	60
45	Tertib dan adanya database kepegawaian	Data PNS			3.850	11.600	10.600	11.100	11.000	3.850	11.600	7.001	5.000	10.681	100	100	66	45	97
46	adanya penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Org			35	60	162	150	150	105	59	162	139	151	300	98	100	93	101
47	Terselesainya kasus kasus PNS	Org			44	29	31	32	40	44	25	29	30	33	100	86	94	94	83
48	terpenuhinya Pemetaan PNS se kabupaten kampar	Keg			1		1	1	1	1	-	1	1	1	100		100	100	100
49	terselesainya penempatan PNS	Keg					1	1				1	1				100	100	
50	terselenggaranya ujian dinas untuk PNS dan penyesuaian ijazah PNS	Org					100					120					120		
51	Terisinya Jabatan Tinggi Pratama	Jabatan						14	3				13	3				93	100

TABEL 2.4
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKD Kabupaten Kampar
Tahun 2012-2016 (Renstra Periode Lalu)

NO	PROGRAM	Target Renstra Perangkat Daerah Pada Tahun ke-					Realisasi Capaian pada Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
		2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	779.508.287	1.999.833.779	1.909.221.975	1.776.339.701	1.182.245.561	710.851.367	1.609.167.895	1.603.472.169	1.305.266.902	1.039.769.729	91,19	80,47	83,99	73,48	87,95
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	63.400.150	135.843.541	272.849.000	2.500.000	42.200.000	61.399.150	94.943.750	256.077.216	1.080.000	32.546.442	96,84	69,89	93,85	43,20	77,12
3	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	-	14.062.500	-	47.400.000	-	-	14.000.000	-	-	47.400.000	-	99,56	-	-	100,00
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya	883.461.950	-	1.049.385.804	102.160.000	212.543.115	-	-	334.566.638	82.716.800	123.118.400	-	-	31,88	80,97	57,93
5	Program Peningkatan Pengembangan Sistim Pelaporan capaian Kinerja dan Keuangan SKPD	23.815.388	22.100.522	25.408.440	10.103.570	3.555.520	12.967.000	21.760.300	24.160.200	9.023.570	3.555.520	54,45	98,46	95,09	89,31	100,00
6	Program Pendidikan Kedinasan	170.057.500	82.937.500	748.055.358	362.853.151	350.767.294	155.057.500	74.937.500	559.661.900	274.560.253	340.407.597	91,18	90,35	74,82	75,67	97,05
7	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya	1.151.041.697	2.719.772.250	989.920.200	2.421.750.000	2.613.557.200	1.106.370.647	2.136.214.580	329.412.000	1.414.239.150	2.136.355.200	96,12	78,54	33,28	58,40	81,74
8	Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS	46.857.355	56.663.124	18.750.000	143.001.314	137.000.000	46.857.355	44.048.124	18.600.000	135.065.514	127.346.442	100,00	77,74	99,20	94,45	92,95
9	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2.051.946.579	2.102.200.334	1.885.096.299	1.154.001.450	1.826.596.940	1.715.684.957	1.726.679.000	1.503.503.525	1.085.591.900	1.381.588.771	83,61	82,14	79,76	94,07	75,64

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

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

a. Tantangan

- Perubahan dan perkembangan peraturan bidang kepegawaian yang harus ditangani secara cepat dan tepat ;
- Jumlah PNS yang memasuki batas usia pensiun untuk 5 tahun kedepan yang perlu disiapkan pengantinya ;
- Posisi jabatan struktural/fungsional PNS yang masih belum terisi ;
- Rendahnya penerapan PP No. 53 Tahun 2010;
- Rendahnya ketersediaan anggaran untuk peningkatan kompetensi;
- Pengembangan data PNS melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan informasi data yang mudah diakses secara langsung oleh PNS melalui teknologi informasi.

b. Peluang (Opportunities)

Peluang yang dimanfaatkan untuk menghadapi tantangan kedepan adalah :

- Adanya potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil ;
- Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional ;
- Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola PNS yang profesional dalam penataan manajemen PNS;
- 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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) 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 merupakan sumber daya 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 ketrampilan) 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 (BKPSDM) merupakan Organisasi 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), 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 dikalangan pemerintahan dan semangat entepreneur dikalangan yang selanjutnya diarahkan kedalam agenda prioritas pembangunan Pemerintah Kabupaten Kampar.

Sebagai konsekuensi 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.

3.1. Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tupoksi Pelayanan Perangkat

Daerah :

- a. Penataan personil secara proporsional pada jabatan struktural/fungsional karena pensiun untuk disiapkan penggantinya melalui promosi/pengangkatan dan pelantikan ;

- b. Penataan Guru sesuai kebutuhan Rombongan Belajar (Rombel) untuk meningkatkan kualitas pendidikan ;
- c. Sosialisasi PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS yang disampaikan kepada seluruh aparatur / PNS untuk mengurangi pelanggaran disiplin sehingga dapat meningkatkan pelayanan;
- d. Belum tersedianya dokumen rencana pengembangan karier PNS;
- e. 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 kualifikasi pendidikan dan komitmen kinerja yang baik ;
- c. Adanya komitmen pimpinan untuk meningkatkan kapasitas Sumber Daya Aparatur;
- d. Kemampuan personil dalam struktur organisasi yang relevan dan profesional.

2. Kelemahan Weakness (W)

- a. Terhambatnya penyampaian informasi kepegawaian secara cepat karena adanya SKPD (Kecamatan) yang menyebar didaerah ;
- b. Terbatasnya personil yang menangani kepegawaian dengan jumlah PNS yang mendapatkan pelayanan ;
- c. 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 dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional ;
- c. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
- 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. Dinamisnya kebijakan pemerintah untuk direspon secara cepat dan segera ditindaklanjuti;
- d. Tuntutan Standar Pelayanan Publik bagi masyarakat penerima pelayanan dari PNS secara profesional.

A S U M S I

Untuk asumsi dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Adanya Undang-undang dan Peraturan tentang Kepegawaian dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang kepegawaian dan serta adanya komitmen pimpinan untuk meningkatkan kapasitas Sumber Daya Aparatur merupakan kekuatan utama dalam pencapaian Visi;

2. Terhambatnya penyampaian informasi kepegawaian secara cepat karena jangkauan lokasi SKPD yang menyebar didaerah, 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 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 profesional dan proporsional ;

- b. Mendayagunakan komitmen pimpinan untuk meningkatkan kapasitas Sumber Daya Aparatur dalam melakukan pembinaan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan profesional.

2. Strategi WO

- a. Meningkatkan prasarana 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 ;
- b. Mengoptimalkan Teknologi Informasi dalam 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

- a. Memanfaatkan komitmen pimpinan untuk meningkatkan kapasitas Sumber Daya Aparatur guna meningkatkan kemampuan personil dalam peningkatan pelayanan public bagi masyarakat penerima pelayanan dari PNS secara professional;
- b. Mamanfaatkan aparatur yang memiliki kualitas pendidikan, komitmen serta kinerja yang baik dalam menyikapi dinamika perubahan peraturan dan perundang-undangan kepegawaian untuk direspon secara cepat dan segera ditindaklanjuti.

4. Strategi WT

- a. Meningkatkan sarana prasarana pelayanan kepegawaian dan penyebarluasan informasi kepegawaian dalam upaya memberikan kenyamanan pelayanan kepada PNS;
- b. Meningkatkan kapasitas personil dan standar pelayanan public bagi masyarakat penerima pelayanan dari PNS secara professional.

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 guna menata potensi Sumber Daya Manusia Aparatur melalui penyusunan rencana pengembangankarier PNS;
2. Meningkatkan penyebarluasan informasi kepegawaian melalui teknologi informasi kepada SKPD yang lokasinya menyebar didaerah 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 melalui sosialisasi PP No. 53 Tahun 2010;
4. Meningkatkan kemampuan aparatur dalam memenuhi 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, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih.

Visi Misi Bupati Kabupaten Kampar yang dituangkan melalui Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2017-2022 dimana **VISI** Bupati terpilih adalah “ **Terwujudnya Kabupaten Kampar sebagai Wilayah Industri dan Pertanian yang Maju dengan Masyarakat yang Religius, Beradat, Berbudaya dan Sejahtera**”

Mewujudkan Visi Pembangunan Daerah periode 2017-2022 tersebut, maka **ditetapkan 6 (enam) MISI** sebagai berikut:

1. Menyiapkan Sumber Daya Manusia yang Handal dan Profesional

Penyiapan Sumber Daya Manusia diantaranya dilakukan pada calon angkatan kerja baik saat masih menyenam dunia pendidikan sampai pada tahap menjadi pencari kerja. Upaya ini dilakukan untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang tidak hanya dapat bersaing di dunia usaha, namun juga dapat terintegrasi dengan kebutuhan daerah melalui visi misi yang diarahkan oleh kepala daerah.

2. Mengembangkan Pertanian yang Modern dan Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup

Pengembangan pertanian yang modern adalah mengembangkan seluruh aktifitas pertanian dari hulu sampai hilir, melalui penerapan teknologi yang sesuai kebutuhan dan kondisi daerah. Selain itu upaya pengembangan pertanian juga berupa kemudahan akses kebutuhan pertanian (modal, sarana, prasarana) bagi petani serta memberi nilai tambah dari proses penghasilan yang diperolehnya.

3. Membangun Infrastruktur Kabupaten Kampar yang berkualitas dan Profesional

Pembangunan infrastruktur di kabupaten Kampar utamanya diupayakan dalam menjawab permasalahan aksesibilitas dalam menunjang aktifitas dan mobilitas masyarakat, serta dalam mengembangkan kawasan pemukiman yang nyaman dan memadai.

4. Menciptakan Iklim Usaha yang Kondusif

Terciptanya iklim usaha yang kondusif menjadi prasyarat dalam pengembangan ekonomi, khusus dunia usaha. Besarnya peluang untuk melakukan investasi di kabupaten Kampar akan menjadi kurang bermakna jika tidak di tunjang oleh regulasi dan program yang juga focus dalam pengembangan investasi.

5. Mengembangkan Kawasan Pariwisata dan industri Pengolahan yang maju

Saat ini Kabupaten Kampar belum dapat menjaditujuan wisata bagi tidak hanya para wisatawan domestic namun juga para wisatawan local kabupaten Kampar sendiri. Padahal dari keberadaan objek wisata Kabupaten Kampar memiliki berbagai objek wisata baik dari wisata alam, wisata budaya maupun wisata buatan lainnya. Menjadikan Kabupaten Kampar menjadi tujuan wisata.

6. Memperkuat Citra Kampar sebagai serambi Mekah yang Religius, Beradat dan Berbudaya

Kabupaten Kampar memiliki sejarah dan budaya yang sangat kuat yang ditandai dengan peninggalan fisik seperti candi dan masjid yang telah berdiri ratusan tahun lalu. Kebanggaan terhadap kekayaan budaya yang dimiliki seharusnya juga dapat mewujudkan pada kemajuan daerah.

Mencermati secara seksama pada Visi dan Misi Bupati Kabupaten Kampar dengan 6 (enam) misi yang terkandung didalamnya bila disandingkan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kabupaten Kampar dapat di sandingkan dengan misi 1 yang mana tujuan, sasaran, strategi serta arah kebijakan dapat terlihat pada table di bawah ini :

Tabel 3.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan Profesionalisme dan kinerja aparatur melalui reformasi birokrasi	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur	Melaksanakan penerimaan Pegawai secara Transparan, Objektif, Akuntabel dan bebas KKN	Rekrutment pegawai yang Transparan, Objektif, akuntabel, bebas KKN dan Pengembangan Pegawai berbasis Kompetensi ASN yang ditingkatkan
		Meningkatkan Kompetensi ASN	
		Melaksanakan Pengembangan pegawai berbasis Kompetensi	
	Meningkatkan pelayanan kepegawaian	peningkatan Sarana dan Prasarana pelayanan kepegawaian	Membangun Sistem Informasi yang dapat mengukur dan menilai kinerja aparatur
		Menegakkan Aturan Disiplin, Kode Etik dan Kode Prilaku Pegawai	Merumuskan dan menetapkan kebijakan reward dan punishment berbasis kinerja
			Menerapkan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang telah ditetapkan dan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaannya

Visi yang disepakati dan ditetapkan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar mencerminkan apa yang ingin dicapai dalam menyelenggarakan Pemerintahan yang baik dan untuk mewujudkan harapan dimasa yang akan datang seiring dengan pelaksanaan tugas dan tidak lepas dari ruang lingkup Visi Pemerintah Kabupaten Kampar karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar merupakan organisasi perangkat daerah yang memiliki elemen penting dalam menyukseskan Pencapaian Visi Pemerintah Kabupaten Kampar, di rumuskan Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

“ Menjadikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kabupaten Kampar Sebagai Lembaga Pembinaan dan Pengembangan Pegawai Negeri Sipil yang Profesional dan Sejahtera”

Kata Kunci dari visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kabupaten Kampar **Pembinaan dan Pengembangan Pegawai Negeri Sipil yang Profesional dan Sejahtera”** artinya 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.

Untuk mencapai Visi tersebut dirumuskan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Kampar yang menggambarkan tujuan yang harus dilaksanakan oleh organisasi. Agar Visi tersebut dapat diwujudkan ditetapkan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Kampar sebagai berikut :

1. Meningkatkan kapasitas kelembagaan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Kampar dan kualitas sarana dan prasarana kerja
2. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar
3. Meningkatkan penataan sistim pelayanan manajemen kepegawaian.

3.3. Telaahan Renstra Kementrian/ Lembaga (K/L).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tidak terlepas dari kebijakan Pemerintah Pusat, selaku lembaga pembina dalam penyelenggaraan /pelaksanaan pembinaan dan manajemen aparatur sipil negara.

1. Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dab Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Rerpublik Indonesia.

Dalam RPJM tahun 2015 – 2019 telah ditetapkan bahwa agenda kedua pembangunan nasional yang disusun sebagai penjabaran operasional dari nawacita adalah membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya yang meliputi sub agenda prioritas sebagai berikut :

1. Melanjutkan konsolidasi demokrasi untuk memulihkan kepercayaan publik;
2. Meningkatkan peranan dan keterwakilan perempuan dalam politik dan pembangunan;

3. Membangun transparansi dan akuntabilitas kinerja pemerintah; dan
4. Menyempurnakan dan meningkatkan kualitas Reformasi Birokrasi Nasional (RBN); dan
5. Meningkatkan partisipasi publik dalam proses pengambilan kebijakan publik.

Hal ini menunjukkan bahwa membangun transparansi dan akuntabilitas kinerja pemerintah dan penyempurnaan serta peningkatan kualitas reformasi birokrasi nasional (RBN) menjadi perhatian serius.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya merupakan unsur penunjang urusan pemerintah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan adalah melaksanakan program dan 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 yang dilaksanakan dengan Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur, Program Peningkatan, Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, Program Pendidikan Kedinasan, Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur dan Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

2. Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia

Badan Kepegawaian Negara, disingkat BKN adalah Lembaga Pemerintah Non Kementrian yang bertugas dan memiliki peran yang sangat

strategis dalam pengelolaan ASN , hal ini dapat dilihat dari kewenangan yang dimiliki BKN sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang no. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur sipil Negara.

Salah satu kewenangan dan tanggung jawab BKN diorientasikan kepada revitalisasi sistim dan manajemen birokrasi publik secara efisien, responsif dan fokus pada pencapaian kinerja, serta melakukan pengembangan SDM aparatur sebagai pendorong reformasi, disamping itu BKN juga berperan strategis dalam melakukan peningkatan kapasitas aparatur pemerintah daerah dengan mengelola hubungan kemitraan dengan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan pembangunan kantor BKN di tingkat regional.

Tujuan Badan Kepegawaian Negara Tahun 2015-2019 sebagai berikut :

- a. Mewujudkan kualitas Manajemen ASN
- b. Terwujudnya kualitas ASN
- c. Mewujudkan Pelayanan Prima dibidang kepegawaian
- d. Terwujudnya Manajemen internal yang akuntabel

Sedangkan sasaran strategis BKN secara lengkap dalam mewujudkan visi dan misi BKN adalah :

1. Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN
2. Keandalan sistim informasi ASN
3. Meningkatkan disiplin pegawai
4. Meningkatkan profesionalisme ASN
5. Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu
6. Meningkatkan pelayanan pembinaan PNS

7. Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik.

Gambaran diatas memberikan arah dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar dalam bentuk Program Pendidikan kedinasan, Program Peningkatan kapasitas Sumberdaya Aparatur dan Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

3. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

Lembaga Administrasi Negara yang disingkat dengan LAN, adalah Lembaga Pemerintah Non Kementrian yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintahan tertentu dari Presiden . LAN bertugas untuk melaksanakan pengkajian, penelitian dan pengembangan di bidang administrasi negara serta pendidikan dan pelatihan untuk Pegawai Negeri Sipil.

Visi yang ingin diwujudkan LAN adalah “ Menjadi Institusi Yang Handal Dalam Pengembangan Sistim Administrasi Negara dan Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Penuyelenggara Negara “, sedangkan misi adalah memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kapasitas aparatur negara dan sistim administrassi negara guna mewujudkan tata pemerintahan tang baik melalui :

1. Perumusan kebijakan dalam bidang administrasi negara, pengkajian, penelitian dan pengembangan dalam bidang administrasi negara;
2. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur negara;
3. Pembinaan pelaksdanaan pendidikan dan pelatihan aparatur negara;
4. Perkonkultasian dan advokasi dalam bidang administrasi negara;

5. Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi administrasi; dan
6. Peningkatan kapasitas organisasi LAN.

Mengacu pada rencana strategis LAN diketahui bahwa Program dan kegiatan Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur mempedomani pembinaan pelaksanaan pendidikan aparatur negara yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.

4. Telaahan Renstra Provinsi

Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Riau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Propinsi Riau dan Peraturan Gubernur Nomor 94 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Riau, mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah pada bidang kepegawaian daerah.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta dalam rangka mendukung visi dan misi Gubernur Riau periode 2014 – 2019 memiliki program sebagai berikut :

- a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
- b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
- c. Program Peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara
- d. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
- e. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
- f. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

- g. Program Pendidikan Kedinasan Aparatur Sipil Negara
- h. Program Peningkatan Pengembangan Aparatur
- i. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
- j. Program Pelayanan Administrasi Aparatur Sipil Negara
- k. Program Pengembangan Dunia Usaha dan Kerjasama KORPRI
- l. Program Penataan Peraturan perundang undangan
- m. Program Pengembangan Wawasan Kebangsaan

Dari program yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Riau terdapat kesesuai program yang ada pada Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar yakni Program Pelayanan Administrasi Perkantoran, Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, Program Peningkatan, Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, program Pendidikan Kedinasan dan Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

3.3.1 Komparasi Capaian Sasaran RENSTRA OPD Kabupaten terhadap sasaran RENSTRA OPD Provinsi dan RENSTRA K/L

No	Indikator Kinerja	Capaian Sasaran RENSTRA OPD Kabupaten	Sasaran pada RENSTRA OPD Provinsi	Sasaran pada RENSTRA K/L
1.	Terpenuhinya Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	√	√
2.	Terpenuhinya Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100%	√	√
3.	Terpenuhinya Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS	100%	√	√
4.	Terpenuhinya Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100%	√	√

5.	Terpenuhinya Peningkatan Pengembangan Sisten Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100%	√	√
6.	Terpenuhinya Penyelenggaraan Agenda Pemerintah Daerah	100%	√	√
7.	Terpenuhinya Peningkatan Kualitas Kelembagaan	100%	√	√
8.	Terpenuhinya Pendidikan Kedinasan	100%	√	√
9.	Terpenuhinya Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	100%	√	√

Hasil review terhadap Renstra BKD Propinsi Riau dan Renstra K/L dapat dilihat semua indikator kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah terpenuhi.

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Sesuai Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kampar dan Peraturan Bupati Kampar Nomor 64 Tahun 2016 tentang Kedudukan , Susunan organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dan dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekrertaris Daerah. Sehubungan dengan tugas pokok dan fungsi tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar tidak ada hubungan yang cukup signifikan terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

Berbagai persoalan kepegawaian yang mengemuka sampai dengan saat ini cukup memberi warna tersendiri, masyarakat memandang bahwa sebagian besar pegawai negeri ditengarai masih tidak kompeten dalam menangani tugas dan fungsi di bidangnya khususnya pelayanan publik, PNS sudah terlalu banyak dan PNS yang ada tidak berkualifikasi sesuai dengan kebutuhan tugas fungsi jabatan yang diduduki, PNS yang ada tidak terdayagunakan secara optimal, dan kinerjanya rendah. Hal itu merupakan perwujudan yang nampak sebagai berikut :

1. Pembinaan dan pengembangan karir jabatan PNS belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan, dan Pola Karier PNS yang jelas;
2. Belum terbangunnya Sistem Perencanaan dalam Rekrutmen PNS berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya, mengakibatkan distribusi dan alokasi pegawai belum merata;
3. Berbagai regulasi dan kebijakan pembinaan PNS (peraturan perundang-undangan kepegawaian) sebagian besar belum terlaksana dan disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan pembinaan lokal;
4. Dalam rangka perumusan kebijakan dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian belum sepenuhnya didukung data dan informasi (database) kepegawaian yang memadai;
5. Kondisi kepegawaian yang ada masih diwarnai ketidak konsistennya penyelenggaraan manajemen PNS terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, diberbagai instansi pemerintah.

Isu-isu tersebut yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbincangan, berkenaan dengan peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan dibidang kepegawaian, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Belum optimalnya peningkatan kapasitas, kompetensi yang mengarah pada peningkatan profesionalisme sumber daya aparatur;
2. Penempatan pegawai belum didasarkan pada standar kompetensi jabatan;
3. Masih rendahnya disiplin PNS;
4. Belum optimalnya pemanfaatan dan penerapan teknologi informatika dalam aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian dalam pelayanan administrasi maupun informasi.

BAB IV

TUJUAN, DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH

Rencana strategis yang disusun merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 sampai dengan 5 Tahun dengan melihat dan mempertimbangkan serta memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang mungkin akan timbul.

Tujuan dan sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah (2017-2022) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia mewakili pada misi:

- Misi 1 : Menyiapkan SDM yang Handal dan Profesionalisme
- Tujuan 2 : Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Bersih Serta Layanan Publik Berkualitas Berbasis Teknologi Informasi
- Sasaran 1 : Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur sipil negara
- Sasaran 2 : Meningkatnya pelayanan kepegawaian
- Strategi 1.1 : Melaksanakan penerimaan Pegawai secara Transparan, Objektif, Akuntabel dan bebas KKN
- Strategi 1.2 : Meningkatkan Kompetensi ASN
- Strategi 1.3 : Melaksanakan Pengembangan pegawai berbasis Kompetensi
- Strategi 2.1 : Peningkatan Sarana dan Prasarana pelayanan kepegawaian
- Strategi 2.2 : Menegakkan Aturan Displin, Kode Etik dan Kode Prilaku Pegawai
- Arah Kebijakan 1 : Rekrutment pegawai yang Transparant, Objektif akuntabel, bebas KKN dan Pengembangan Pegawai berbasis Kompetensi ASN yang ditingkatkan

- Arah Kebijakan 2.1 : Membangun Sistem Informasi yang dapat mengukur dan menilai kinerja aparatur
- Arah Kebijakan 2.2 Merumuskan dan menetapkan kebijakan reward dan punishment berbasis kinerja
- Arah Kebijakan 2.3 Menerapkan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang telah ditetapkan dan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaannya

Mencermati secara seksama point diatas dengan 1 misi yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar (BKPSDM) maka Tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDM Kabupaten Kampar sesuai dengan visi dan misi Bupati Kampar yang terpilih dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Misi I : Menyiapkan SDM Yang Handal dan Profesional
Tujuan 2 : Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Bersih Serta Layanan Publik Berkualitas Berbasis Teknologi Informasi

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Capaian Awal	Capaian Akhir	Program Pembangunan Daerah	Bidang Urusan	PD Peanggung Jawab
Tujuan 2 : Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Bersih Serta Layanan Publik Berkualitas Berbasis Teknologi Informasi	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur sipil negara	% ASN yang mengikuti peningkatan kompetensi (formal dan non formal)	19,93 %	30 %	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara	Penunjang Kepegawaian	BKPSDM
		Meningkatnya pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	76,83 (Baik)	100 (Sangat Baik)	Program peningkatan pelayanan kepegawaian	Penunjang Kepegawaian	BKPSDM

Mencermati secara seksama point diatas dengan 1 (satu) misi yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia bila disandingkan dengan **tujuan, sasaran serta indikator** dapat dilihat seperti tabel berikut ini :

TABEL 4.1.

RUMUSAN TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH BKPSDM YANG MEWAKILI VISI MISI BUPATI KAMPAR

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Tahunan	Pencapaian Tahun ke												Kondisi Akhir 2022
					2017		2018		2019		2020		2021		2022		
					Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)									
Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Bersih Serta Layanan Publik Berkualitas Berbasis Teknologi Informasi	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur sipil negara	% ASN yang mengikuti peningkatan kompetensi (formal dan non formal)	± 2% / dari jumlah ASN Kab. Kampar	± 2% / dari jumlah ASN Kab. Kampar	± 2% / dari jumlah ASN Kab. Kampar	± 2% / dari jumlah ASN Kab. Kampar	± 2% / dari jumlah ASN Kab. Kampar	± 2% / dari jumlah ASN Kab. Kampar	± 2% / dari jumlah ASN Kab. Kampar	± 2% / dari jumlah ASN Kab. Kampar	± 2% / dari jumlah ASN Kab. Kampar	± 2% / dari jumlah ASN Kab. Kampar	± 2% / dari jumlah ASN Kab. Kampar	± 2% / dari jumlah ASN Kab. Kampar	± 30% dari ASN	
		Meningkatnya pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	≥ Baik / 76,61 - 88,30	76,65	141.000.700	76,72	126.049.300	76,83	138.654.230	80,25	152.519.653	81,43	167.771.618	100	184.548.780	100

Untuk melaksanakan kebijakan yang merupakan perwujudan visi dan misi dalam mencapai tujuan dan sasaran program yang menjadi prioritas urusan wajib / Belanja Langsung di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar yang ditetapkan melalui kegiatan yang merupakan perwujudan dari Visi dan Misi Bupati Kampar Tahun 2017-2022 yang sesuai dengan Tujuan, Sasaran dan Indikator sasaran akan dilaksanakan sebagai berikut :

- 1. Meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur sipil negara** dengan indikator persentase ASN yang mengikuti peningkatan kompetensi (formal dan non formal)
- 2. Meningkatkan pelayanan kepegawaian** dengan indikator Indeks kepuasan pelayanan kepegawaian.

TABEL 4.2

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, TARGET DAN INDIKASI PENDANAAN OPD SESUAI DENGAN RPJM MEWAKILI VISI MISI BUAPATI KAMPAR

Misi	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan	Kondisi awal 2016	Pencapaian Tahun ke										Kondisi Akhir 2022				
								2017		2018		2019		2020		2021			2022			
								Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)		Target	Rp. (Juta)		
Misi 1. Menyiapkan SDM yang handal dan Profesional	Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Bersih Serta Layanan Publik Berkualitas Berbasis Teknologi Informasi	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur sipil negara	% ASN yang mengikuti peningkatan kompetensi (formal dan non formal)	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Peningkatan Kompetensi Aparatur	32	35	1.212.310.027	47	1.360.498.165	85	1.920.000.000	85	1.920.000.000	85	1.920.000.000	85	1.920.000.000	85		
					1 Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNS daerah	Jumlah Pejabat yang Mengikuti diklat PIM	32	35	1.212.310.027	47	1.360.498.165	85	1.920.000.000	85	1.920.000.000	85	1.920.000.000	85	1.920.000.000	85		
					Program pembinaan dan pengembangan aparatur	Pengisian Jabatan Struktural	733	777	1.002.961600	771	829.594.000	750	901.499.200	771	901.499.200	753	901.499.200	777	901.499.200	777	901.499.200	777
						Sistim Aplikasi Pengukur Kinerja Aparatur secara Efektif	1	1	141.000.700	1	126.049.300	1	138.654.230	1	152.519.653	1	167.771.618	1	184.548.780	1	184.548.780	1
			2 Penyusunan rencana pembinaan karir	Jumlah Jabatan Struktural yang harus Diisi	730	742	190.217.600	742	188.094.800	742	260.000.000	742	260.000.000	742	260.000.000	742	260.000.000	742	260.000.000	742		
			3 Penyusunan rencana pembinaan karir melalui seleksi terbuka	Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang di Assesment	3	35	812.744.000	29	641.499.200	8	641.499.200	29	641.499.200	11	641.499.200	35	641.499.200	35	641.499.200	35		
			4 Pembangunan /pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Jumlah Modul Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian berbasis Website	1	1	141.000.700	1	126.049.300	1	138.654.230	1	152.519.653	1	167.771.618	1	184.548.780	1	184.548.780	1		
			1 Pemberian penghargaan Satya Lencana Karya Satya	Jumlah Pegawai yang menerima Penghargaan Satya Lencana Karya Satya	150	150	71.863.800	150	71.120.400	155	87.260.000	155	95.560.000	160	111.710.000	160	19.560.000	160	19.560.000	160		
		Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	Meningkatnya pelayanan kepegawaian																			

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

a. Strategi

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

1. Memperkuat upaya reformasi birokrasi untuk mendorong profesionalisme
2. Membangun Sistem Pengukuran kinerja aparatur yang dapat dinilai dan diawasi secara mudah dan aktual berbasis teknologi informasi
3. Menyelenggarakan gerakan keteladanan di lingkungan aparatur Pemerintah daerah dengan penentu pada aspek aspek tertentu.

b. Kebijakan

1. Penyempurnaan sistem rekrutmen aparatur negara yang transparan dan akuntabel
2. Penguatan kelembagaan manajemen aparatur sipil
3. Membangun Aplikasi Sistem Teknologi Informasi yang dapat mengukur dan menilai kinerja Aparatur
4. Sosialisasi pentingnya penyelenggaraan gerakan keteladanan pada aspek-aspek tertentu di lingkungan aparatur pemerintah dan masyarakat secara umum serta perancangan regulasi gerakan keteladanan yang disepakati bersama.

TABEL 5.1
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN JANGKA MENENGAH OPD

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Bersih Serta Layanan Publik Berkualitas Berbasis Teknologi Informasi	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur sipil negara	Melaksanakan penerimaan Pegawai secara Transparan, Objektif, Akuntabel dan bebas KKN	Rekrutment pegawai yang Transparan, Objektif ,akuntabel, bebas KKN dan Pengembangan Pegawai berbasis Kompetensi ASN yang ditingkatkan
		Meningkatkan Kompetensi ASN	
		Melaksanakan Pengembangan pegawai berbasis Kompetensi	
	Meningkatnya pelayanan kepegawaian	peningkatan Sarana dan Prasarana pelayanan kepegawaian	Membangun Sistem Informasi yang dapat mengukur dan menilai kinerja aparatur
		Menegakkan Aturan Displin, Kode Etik dan Kode Prilaku Pegawai	Merumuskan dan menetapkan kebijakan reward dan punishment berbasis kinerja
			Menerapkan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang telah ditetapkan dan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaannya

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN INDIKATIF

Untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari 11 (sebelas) program dan dijabarkan kedalam 56 (lima puluh enam) kegiatan dengan rincian sebagai berikut :

A. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Terdiri dari kegiatan :

1. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik;
2. Penyediaan jasa kebersihan kantor;
3. Penyediaan jasa perbaikan peralatan Kerja;
4. Penyediaan alat tulis kantor;
5. Penyediaan barang cetak dan penggandaan;
6. Penyediaan komponen instalasi/penerangan listrik;
7. Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor;
8. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan;
9. Penyediaan makanan dan minuman;
10. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah.;
11. Penyediaan jasa tenaga harian lepas;
12. Penyediaan Jasa Keamanan Kantor.

B. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

Terdiri dari kegiatan :

13. Pembangunan Gedung Kantor;
14. Pemeliharaan rutin/berkala Kendaraan Dinas/Operasional.
15. Pemeliharaan rutin/berkala Gedung Kantor

16.Rehabilitasi Sedang/Berat Gedung Kantor

17.Pengadaan Mobil Kantor

C. Program Peningkatan Disiplin Aparatur

Terdiri dari kegiatan :

18.Pengadaan pakaian Dinas

D. Program Fasilitasi Pindah / Purna Tugas PNS

Terdiri dari kegiatan:

19.Proses Pengusulan pensiun;

20.Pemulangan Pegawai Yang Pensiun;

21.Pemindahan tugas PNS;

22.Pembekalan Bagi PNS yang Akan Memasuki BUP.

E. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur

Terdiri dari kegiatan :

23.Pendidikan dan pelatihan Formal;

24.Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan.

25.Bimbingan Teknis Penatausahaan Barang Milik daerah

F. Program Peningkatan, Pengembangan Sistim Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

Terdiri dari kegiatan:

26.Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja OPD;

27.Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun;

28.Penyusunan Program, Monitoring dan Evaluasi Kegiatan.

29.Penyusunan RENSTRA SKPD

G. Program Penyelenggaraan Agenda Pemerintah Daerah

30.Konsolidasi Penyelenggaraan Kegiatan Pemerintah

H. Program Peningkatan Kualitas Kelembagaan

31. Pembinaan Badan Pembina Olah Raga (BAPOR) Korpri.
32. Pembentukan dan Pembinaan Badan Pembinaan Kerohanian (BABINROH)
33. Rapat Koordinasi dan Konsolidasi Dewan Pengurus KORPRI se Kabupaten Kampar
34. Pembentukan dan Pengukuhan DP KOPRI

I. Program Pendidikan Kedinasan

Terdiri dari kegiatan :

35. Peningkatan SDM Aparatur Dalam Ikatan Dinas (Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas.)

J. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur

Terdiri dari kegiatan :

36. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah;
37. Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS daerah;
38. Pembinaan Jiwa Korsa dan Penyelenggaraan Persemayaman/ Pemakaman Bagi Anggota KORPRI.

K. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Terdiri dari kegiatan :

39. Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS;
40. Seleksi Penerimaan CPNS;
41. Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis;
42. Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah;
43. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PN;
44. Updating dan Validasi data kepegawaian;
45. Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah;

46. Penyusunan Rencana Pembinaan Karier melalui seleksi terbuka;
47. Sumpah PNS;
48. Rapat Koordinasi Teknis Kepegawaian;
49. Pemberian Penghargaan Satya Lencana Karya Satya;
50. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Jabatan Struktural;
51. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Jabatan Fungsional;
52. Penyelenggaraan Tes Kompetensi Bagi Aparatur;
53. Penyusunan Data dan Arsip Pegawai ;
54. Pembangunan/Pengembangan pusat Penyebarluasan Informasi dan data;
55. Pemetaan Jabatan Fungsional;
56. Bezzeting PNS.

Tabel berikut ini dapat menggambarkan Program-Program BKPSDM Kabupaten Kampar yakni :

Tabel 6.1. RENCANA PROGRAM BKPSDM KABUPATEN KAMPAR

Tujuan	Indikator Tujuan	Keberhasilan target tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator	Kondisi awal 2016	Pencapaian Tahun ke										Kondisi Akhir 2022						
								2017		2018		2019		2020		2021			2022					
								Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)		Target	Rp. (Juta)				
Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Bersih Serta Layanan Publik Berkualitas Berbasis Teknologi Informasi	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	Indeks menunjukkan kenaikan dan nilai minimal Baik	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur sipil negara	% ASN yang mengikuti peningkatan kompetensi (formal dan non formal)	I.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Peningkatan Penunjang Pelayanan Administrasi Kantor (Jumlah Bidang)	5	5	1.255.441.653	5	1.392.291.653	5	2.012.416.986	5	1.455.937.568	5	1.489.886.725	5	1.679.886.725	5			
						II.	Program Peningkatan Sumber Daya Aparatur	Peningkatan Sumber Daya Aparatur (OPD Kabupaten Kampar)	33	1	65.520.000	1	65.520.000	30	168.000.000	30	193.000.000	30	218.000.000	30	243.000.000	30		
						III.	Program Peningkatan Kualitas Kelembagaan	Badan Pendukung Lembaga Profesi Korpri	0	0		0		2	570.000.000	2	507.000.000	2	540.000.000	2	575.000.000	2		
						IV.	Program Pendidikan Kedinasan	Jumlah PNS Yang Menerima Bantuan Tugas Belajar	4	2	212.444.400	1	89.996.000	3	180.000.000	3	180.000.000	3	180.000.000	3	180.000.000	3	180.000.000	3
						V.	Program Peningkatan Sumber Daya Aparatur	Peningkatan Kompetensi Aparatur	1	1	1.312.730.327	2	3.014.071,365	1	2.120.000.000	1	2.170.000.000	1	2.190.000.000	1	2.220.000.000	1	2.220.000.000	1
						VI.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Pengisian Jabatan Struktural	733	777	1.668.384.970	771	1.626.965.010	750	2.471.698.077	771	2.540.392.334	753	2.700.214.769	777	3.981.302.462	777	3.981.302.462	777
					Sistim Aplikasi Pengukur Kinerja Aparatur secara Efektif	1	1		1		1		1		1		1		1		1	1		
					Gerakan Keteladanan Aparatur	1	1		1		1		1		1		1		1		1	1		
			Meningkatnya pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian				VII.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Peningkatan sarana dan prasarana Kantor BKPSDM	1	1	263.060.000	1	986.060.000	1	1.184.400.000	1	384.400.000	1	464.400.000	1	184.400.000	1
								VIII.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Peningkatan Disiplin Aparatur BKPSDM	1	-	-	-	1	50.000.000	-	-	-	-	1	50.000.000	1	
								IX.	Program Fasilitas Pindah /Purna PNS	PNS Pindah dan Pensiun (jumlah OPD)	51	50	73.112.550	50	323.105.050	50	391.394.903	50	423.034.458	50	457.837.500	50	496.121.690	50
								XI.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Ketersediaan Dokumen Laporan Capaian Kinerja dan Keuangan BKPSDM	2	4	162.134.200	3	149.580.200	3	155.500.000	3	155.500.000	3	155.500.000	4	175.500.000	4
XII.	Program Penyelenggaraan Agenda Pemerintah Daerah	Pelaksanaan Peringatan Ulang tahun Lembaga Profesi						0	1	49.304.000	1	49.304.000	1	50.000.000	1	60.000.000	1	65.000.000	1	70.000.000	1			

Untuk lebih jelasnya uraian rencana program dan Kegiatan, indikator kinerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar untuk 2017-2022 terdapat pada table di bawah ini:

TABEL 6.2 RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, TARGET DAN INDIKASI PENDANAAN OPD

Tujuan	Indikator tujuan	Keberhasilan target tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator	Kondisi awal 2016	Pencapaian Tahun ke								Kondisi Akhir 2022											
								2017		2018		2019		2020			2021		2022								
								Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)		Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)							
Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Bersih Serta Layanan Publik Berkualitas Berbasis Teknologi Informasi	Indeks Kepuasan Pelayanan Karyawan	Indeks menunjukkan kenaikan nilai minimal Baik	Meningkatnya pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	I. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Peningkatan Penunjang Pelayanan Administrasi Kantor (Jumlah Bidang)	5	2017		2018		2019		2020		2021		2022		5							
								5	1.255.441.653	5	1.392.291.653	5	2.012.416.986	5	1.455.937.568	5	1.489.886.725	5	1.679.886.725								
								1	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Tersedianya Jasa Komunikasi, sumber daya air, listrik, telepon dan jaringan internet	12 bulan	12 bulan	224.400.000	12 bulan	224.400.000	12 bulan	224.400.000	12 bulan	225.600.000		12 bulan	225.600.000	12 bulan	225.600.000	12 bulan		
								2	Penyediaan jasa kebersihan kantor	Tersedianya Pelayanan Jasa Kebersihan kantor	12 bulan	12 bulan	69.259.502	12 bulan	69.259.502	12 bulan	75.700.000	12 bulan	75.700.000		12 bulan	75.700.000	12 bulan	85.700.000	12 bulan	85.700.000	12 bulan
								3	Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	Terpeliharanya Peralatan Kerja	12 bulan	12 bulan	16.994.000	12 bulan	16.994.000	12 bulan	17.156.000	12 bulan	18.050.000		12 bulan	18.050.000	12 bulan	18.050.000	12 bulan	18.050.000	12 bulan
								4	Penyediaan alat tulis kantor	Tersedianya Alat Tulis Kantor	12 bulan	12 bulan	72.665.150	12 bulan	75.665.150	12 bulan	82.973.421	12 bulan	84.400.000		12 bulan	84.400.000	12 bulan	84.400.000	12 bulan	84.400.000	12 bulan
								5	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Terlaksananya Pelayanan Barang dan Cetak dan Penggandaan	12 bulan	12 bulan	60.548.225	12 bulan	60.548.225	12 bulan	62.156.725	12 bulan	62.156.725		12 bulan	64.656.725	12 bulan	64.656.725	12 bulan	64.656.725	12 bulan
								6	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Tersedianya Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	12 bulan	12 bulan	4.774.776	12 bulan	4.774.776	12 bulan	5.438.840	12 bulan	5.438.840		12 bulan	6.700.000	12 bulan	6.700.000	12 bulan	6.700.000	12 bulan
								7	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan kantor	4 Unit Notebook, 2 unit printer	1 Notebook, 2 Macbook, 2 Printer, 2 Unit AC, 1 CCTV	126.000.000	1 Infocus, 2 Lemari, 1 brankas, 1 Notebook, 2 printer, 2 scanner, 1 rouler, 1 pkt meja kursi rapat, 1 sofa, 1 unit sound sytem	259.850.000	PC 50 Unit, 2 unit AC, 50 kursi, 50 meja	800.000.000	2 printer, 2 unit AC, 1 mesin fotokopi	200.000.000		1 unit kursi tamu, 21 unit meja kerja eselon	200.000.000	1 unit lemari arsip, 15 PC CAT	350.000.000	1 Unit lemari arsip, 15 PC CAT		
8	Penyediaan bahan dan peraturan perundang-undangan	Tersedianya Bahan dan Peraturan Perundang-Undangan	12 bulan	12 bulan	3.960.000	12 bulan	3.960.000	12 bulan	4.752.000	12 bulan	4.752.000	12 bulan	5.940.000	12 bulan	5.940.000	12 bulan	5.940.000	12 bulan									

Tujuan	Indicator tujuan	Keberhasilan target tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator	Kondisi awal 2016	Pencapaian Tahun ke										Kondisi Akhir 2022			
								2017		2018		2019		2020		2021			2022		
								Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)		Target	Rp. (Juta)	
					9	Penyediaan makanan dan minuman	Tersedianya makan dan minum rapat-rapat pegawai	12 bulan	12 bulan	40.500.000	12 bulan	40.500.000	12 bulan	46.000.000	12 bulan	46.000.000	12 bulan	50.000.000	12 bulan	50.000.000	12 bulan
					10	Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Tersedianya Rapat-rapat kordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	12 bulan	12 bulan	452.500.000	12 bulan	452.500.000	12 bulan	510.000.000	12 bulan	550.000.000	12 bulan	575.000.000	12 bulan	605.000.000	12 bulan
					11	Penyediaan Jasa Tenaga Harian Lepas	Tersedianya Jasa Tenaga Harian Lepas BKPSDM Kab. Kampar	12 bulan	12 bulan	118.140.000	12 bulan	118.140.000	12 bulan	118.140.000	12 bulan	118.140.000	12 bulan	118.140.000	12 bulan	118.140.000	12 bulan
					12	Penyediaan Jasa Pengamanan Kantor	Tersedianya Petugas Jasa Pengamanan Kantor	12 bulan	12 bulan	65.700.000	12 bulan	65.700.000	12 bulan	65.700.000	12 bulan	65.700.000	12 bulan	65.700.000	12 bulan	65.700.000	12 bulan
			Meningkatnya pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	II.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Peningkatan sarana dan prasarana Kantor BKPSDM	1	1	263.060.000	1	986.060.000	1	1.184.400.000	1	384.400.000	1	464.400.000	1	184.400.000	1
					13	Pembangunan Gedung Kantor	Terlaksananya Pembangunan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor	-	1 paket Gedung Arsip, 1 paket plang nama kantor	220.860.000	1 paket gedung parkir, 1 paket pagar	220.860.000	1 Paket Pembangunan Front Office.	300.000.000	2 unit rumah jaga	300.000.000	1 paket parkir	200.000.000	5 unit WC	100.000.000	5 unit WC
					14	Pemeliharaan rutin/berkala Gedung Kantor	Pemenuhan terhadap pemeliharaan gedung kantor						12 bulan	100.000.000			12 bulan	180.000.000			
					15	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Terlaksananya Pemeliharaan Rutin Kendaraan Dinas BKPSDM Kab. Kampar	1 mobil dinas	1 mobil dinas	42.200.000	1 mobil dinas	42.200.000	2 unit mobil dinas	84.400.000	2 unit mobil dinas	84.400.000	2 unit mobil dinas	84.400.000	2 unit mobil dinas	84.400.000	2 mobil Dinas
					16	Rehabilitasi sedang/berat Gedung Kantor	Terlaksananya Rehabilitasi Bangunan Gedung Kantor BKPSDM				1 Paket gedung kantor	350.000.000	1 Paket gedung kantor	250.000.000							
					17.	Pengadaan Mobil Kantor	Tersedianya Mobil Operasional BKPSDM Kabupaten kampar				1 mobil dinas	400.000.000	1 mobil dinas	450.000.000							
					III.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Peningkatan Disiplin Aparatur BKPSDM	1	-	-	-	1	50.000.000	-	-	-	-	1	50.000.000	1	
					18	Pengadaan pakaian Dinas	Jumlah pakaian dinas PNS	48 stel	-	-	-	-	50 Stel	50.000.000	-	-	-	-	50 Stel	50.000.000	50 Stel
					IV.	Program Fasilitas Pindah /Purna PNS	PNS Pindah dan Pensiun (jumlah OPD)	51	50	73.112.550	50	323.105.050	50	391.394.903	50	423.034.458	50	457.837.500	50	496.121.690	50

Tujuan	Indikator tujuan	Keberhasilan target tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator	Kondisi awal 2016	Pencapaian Tahun ke									Kondisi Akhir 2022				
								2017		2018		2019		2020		2021		2022			
								Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target		Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	
					19	Pemulangan Pegawai Yang Pensiun	Jumlah PNS yang pensiun	215 PNS	250 PNS	47.636.950	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
					20	Pemindahan Tugas PNS	Terpenuhinya pemerataan ASN di Kabupaten Kampar	12 bulan	12 bulan	25.475.600	12 bulan	35.469.800	12 bulan	75.000.000	12 bulan	75.000.000	12 bulan	75.000.000	12 bulan		
					21	Proses Pengusulan Pensiun	Jumlah PNS yang akan Pensiun	-	-	-	250 PNS	67.635.430	280 PNS	74.395.035	260 PNS	81.834.600	250 PNS	90.018.060	260 PNS	99.019.866	
					22	Pembekalan bagi PNS yang akan memasuki Batas Usia Pensiun	Jumlah PNS yang mengikuti pembekalan	-	-	-	80 orang	219.999.820	88 orang	241.999.868	98 orang	266.199.855	108 orang	292.819.840	118 orang	322.101.824	
			Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur sipil negara	% ASN yang mengikuti peningkatan kompetensi (formal dan non formal)	V.	Program Peningkatan Sumber Daya Aparatur	Peningkatan Sumber Daya Aparatur (OPD Kabupaten Kampar)	33	1	65.520.000	1	65.520.000	30	168.000.000	30	193.000.000	30	218.000.000	30	243.000.000	30
					23	Pendidikan dan Pelatihan Formal	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat formal	7 orang	8 orang	65.520.000	8 orang	65.520.000	11 orang	93.000.000	11 orang	93.000.000	11 orang	93.000.000	11 orang	93.000.000	11 orang
					24	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Pegawai yang mengikuti sosialisasi penilaian prestasi kerja ASN	66 orang	-	-	-	60 Orang	75.000.000	60 Orang	100.000.000	60 Orang	125.000.000	60 Orang	150.000.000	60 orang	
					25	Bimbingan Teknis Penatausahaan barang Milik Daerah	PNS Pengelola Barang Milik Daerah yang memahami penatausahaan BMD	1 orang	1 orang	8.650.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
					VI.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Ketersediaan Dokumen Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan BKPSDM	2	4	162.134.200	3	149.580.200	3	155.500.000	3	155.500.000	3	155.500.000	4	175.500.000	4
					26	Penyusunan Lapoan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1.884.000	1 Dokumen	1.884.000	1 Dokumen	3.000.000	1 Dokumen	3.000.000	1 Dokumen	3.000.000	1 Dokumen	3.000.000	1 Dokumen
					27	Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	Jumlah dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1.820.000	1 Dokumen	1.820.000	1 Dokumen	2.500.000	1 Dokumen	2.500.000	1 Dokumen	2.500.000	1 Dokumen	2.500.000	1 Dokumen
					28	Penyusunan Program, Monitoring dan Evaluasi Kegiatan	Jumlah laporan	-	12 Laporan	145.876.200	12 Laporan	145.876.200	12 Laporan	150.000.000	12 Laporan	150.000.000	12 Laporan	150.000.000	12 Laporan	150.000.000	12 Laporan
					29	Penyusunan RENSTRA	Jumlah dokumen	-	1 Dokumen	12.554.000	-	-	-	-	-	-	-	-	1 Dokumen	20.000.000	1 Dokumen

Tujuan	Indikator tujuan	Keberhasilan target tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator	Kondisi awal 2016	Pencapaian Tahun ke										Kondisi Akhir 2022		
								2017		2018		2019		2020		2021			2022	
								Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)		Target	Rp. (Juta)
			Meningkatnya pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	VII. Program Penyelenggaraan Agenda Pemerintah Daerah	Pelaksanaan Peringatan Ulang tahun Lembaga Profesi	0	1	49.304.000	1	49.304.000	1	50.000.000	1	60.000.000	1	65.000.000	1	70.000.000	1
					30	Konsolidasi Penyelenggaraan Kegiatan Pemerintah	-	1 kali	49.304.000	1 kali	49.304.000	1 Kali	50.000.000	1 Kali	60.000.000	1 Kali	65.000.000	1 Kali	70.000.000	1 kali
			Meningkatnya pelayanan kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	VIII. Program Peningkatan Kualitas Kelembagaan	Badan Pendukung Lembaga Profesi Korpri	0	0	-	0	2	570.000.000	2	507.000.000	2	540.000.000	2	575.000.000	2	
					31	Pembentukan dan Pembinaan BAPOR KORPRI	-	-	-	-	1 lembaga	200.000.000	1 lembaga	220.000.000	1 lembaga	230.000.000	1 lembaga	250.000.000	1 lembaga	
					32	Pembinaan Badan Kerohanian KORPRI	-	-	-	-	1 lembaga	150.000.000	1 lembaga	157.000.000	1 lembaga	160.000.000	1 lembaga	165.000.000	-	
					33	Rapat Koordinasi dan Konsolidasi Dewan Pengurus KORPRI se Kabupaten Kampar	-	-	-	-	1 kali	120.000.000	1 kali	130.000.000	1 kali	150.000.000	1 kali	160.000.000	1 kali	
					34	Pembentukan dan Pengukuhan Dewan Pengurus KORPRI Kabupaten Kampar	-	-	-	-	1 kali	100.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-
			Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur sipil negara	% ASN yang mengikuti peningkatan kompetensi (formal dan non formal)	IX. Program Pendidikan Kedinasan	Jumlah PNS Yang Menerima Bantuan Tugas Belajar	4	2	212.444.400	1	89.996.000	3	180.000.000	3	180.000.000	3	180.000.000	3	180.000.000	3
					35	Peningkatan SDM Aparatur Dalam ikatan Dinas (Peemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas)	4 orang	2 orang	212.444.400	1 orang	89.996.000	3 orang	180.000.000	3 orang	180.000.000	3 orang	180.000.000	3 orang	180.000.000	3 orang
			Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur sipil negara	% ASN yang mengikuti peningkatan kompetensi (formal dan non formal)	X. Program Peningkatan Sumber Daya Aparatur	Peningkatan Kompetensi Aparatur	1	1	1.312.730.327	2	3.014.071.365	1	2.120.000.000	1	2.170.000.000	1	2.190.000.000	1	2.220.000.000	1
					36	Pendidikan dan Pelatihan prajabatan bagi CPNS	-	-	-	249 CPNS	1.503.154.500	-	-	-	-	-	-	-	-	-
					37	Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah	32 orang	35 orang	1.212.310.027	47 orang	1.360.498.165	85 orang	1.920.000.000	85 orang	1.920.000.000	85 orang	1.920.000.000	85 orang	1.920.000.000	85 orang

Tujuan	Indikator tujuan	Keberhasilan target tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator	Kondisi awal 2016	Pencapaian Tahun ke										Kondisi Akhir 2022		
								2017		2018		2019		2020		2021			2022	
								Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)		Target	Rp. (Juta)
					38 Pembinaan Jiwa korsa dan penyelenggaraan persemayaman /pemakaman bagi anggota KORPRI	Jumlah Penyelenggaraan pemakaman dan persemayaman bagi anggota KORPRI	0	10 kejadian	100.420.300	13 kejadian	150.418.700	20 Kejadian	200.000.000	25 Kejadian	250.000.000	30 Kejadian	270.000.000	35 kejadian	300.000.000	133 kejadian
			Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur sipil negara	% ASN yang mengikuti peningkatan kompetensi (formal dan non formal)	XI. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Pengisian Jabatan Struktural	733	777	1.668.384.970	771	1.626.965.010	750	2.471.698.077	771	2.540.392.334	753	2.700.214.769	777	3.981.302.462	777
						Sistim Aplikasi Pengukur Kinerja Aparatur secara Efektif	1	1		1		1		1		1		1		1
						Gerakan Keteladanan Aparatur	1	1		1		1		1		1		1		1
					39 Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	Jumlah Jabatan Struktural yang harus Diisi	730	742	190.217.600	742	188.094.800	742	260.000.000	742	260.000.000	742	260.000.000	742	260.000.000	742
					40 Seleksi dan Penerimaan CPNS	Jumlah penerimaan calon PNS Formasi Penyuluhan Pertanian, Tenaga Kesehatan dan Tenaga Teknis	1 Kegiatan	250 CPNS	74.226.820	150 CPNS	74.225.320	275 CPNS	91.450.502	300 CPNS	100.595.552	325 CPNS	110.655.107	350 CPNS	121.720.618	350 CPNS
					41 Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	Jumlah Pertimbangan Kenaikan Pangkat Tepat waktu	1196 Berkas	1000 berkas	89.223.300	1000 berkas	89.223.300	1000 berkas	120.000.000	1000 berkas	150.000.000	1000 berkas	185.000.000	1000 berkas	200.000.000	1000 berkas
					42 Pembangunan/peimbangan sistem informasi kepegawaian daerah	Jumlah Modul Pengembangan Sistem Infomasi Kepegawaian berbasis Website	1 Kegiatan	1 Modul	141.000.700	1 Modul	126.049.300	1 Modul	138.654.230	1 Modul	152.519.653	1 modul	167.771.618	1 modul	184.548.780	1 Modul
					43 Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Jumlah Proses Penanganan Kasus-Kasus PNS	1 Tahun	40 Kasus	104.043.000	30 Kasus	105.154.100	40 Kasus	117.954.100	40 Kasus	124.454.100	40 Kasus	140.604.100	40 Kasus	146.000.000	40 Kasus
					44 Updating dan validasi data kepegawaian	Jumlah Data PNS dilingkungan Pemda Kampar yang terupdate dan tervalidasi	9535 berkas	5000 berkas	82.061.700	9550 berkas	75.989.700	9550 berkas	91.187.640	9550 berkas	109.425.168	9550 berkas	131.310.202	9550 berkas	157.572.242	9550 berkas
					45 Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	Jumlah peserta Ujian Dinas dan penyesuaian Ijazah Bagi PNS Kab. Kampar	-					100 Orang	200.000.000	100 Orang	200.000.000	100 Orang	200.000.000	100 Orang	200.000.000	100 Orang

Tujuan	Indicator tujuan	Keberhasilan target tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator	Kondisi awal 2016	Pencapaian Tahun ke										Kondisi Akhir 2022			
								2017		2018		2019		2020		2021			2022		
								Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)	Target	Rp. (Juta)		Target	Rp. (Juta)	
					46	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir Melalui Seleksi Terbuka	Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang di Assesment	3	35	812.744.000	29	641.499.200	8	641.499.200	29	641.499.200	11	641.499.200	35	641.499.200	35
					47	Sumpah PNS	Jumlah PNS yang disumpah	-	600 PNS	17.661.200	260 PNS	17.653.140	250 PNS	21.570.725	250 PNS	23.727.798	250 PNS	26.100.577	250 PNS	28.710.635	250 PNS
					48	Rapat koordinasi teknis Kepegawaian	Jumlah PNS yang Mengikuti Rapat Koordinasi Teknis dan sosialisasi Tentang Kepangkatan, Mutasi dan Pensiun	-	90 PNS	51.498.400	300 PNS	64.999.200	300 PNS	64.999.200	300 PNS	64.999.200	300 PNS	64.999.200	300 PNS	64.999.200	300 PNS
					49	Pemberian penghargaan Satya Lencana Karya Satya	Jumlah Pegawai yang menerima Penghargaan Satya Lencana Karya Satya	150 Orang	150 Orang	71.863.800	150 Orang	71.120.400	155 orang	87.260.000	155 orang	95.560.000	160 orang	111.710.000	160 orang	19.560.000	160 Orang
					50	Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur jabatan Struktural	Jumlah Penilaian dan Evaluasi Kinerja bagi Pejabat Struktural dan Fungsional Umum dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar	-	1080 PNS	33.844.450	1080 PNS	34.188.650	1080 PNS	78.730.650	1080 PNS	85.380.650	1080 PNS	90.680.650	1080 PNS	95.980.650	1080 PNS
					51	Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur jabatan Fungsional	Jumlah Penilaian dan Evaluasi Kinerja bagi PNS Jabatan Fungsional Tertentu dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar	-			4500 PNS	50.702.000	5000 PNS	57.000.000	5500 PNS	62.700.000	6000 PNS	68.400.000	6500 PNS	74.100.000	6500 PNS
					52	Penyelenggaraan Tes Kompetensi Bagi Aparatur	Jumlah PNS yang mengikuti Tes Kompetensi	-			36 Orang	88.065.900									
					53	Penyusunan Data dan Arsip Pegawai	Jumlah Data dan Arsip Kepegawaian	-					2386 berkas	85.392.280	2388 berkas	93.931.508	2388 berkas	103.324.659	2388 berkas	113.657.125	2388 berkas
					54	Pembangunan/ Pengembangan Pusat Penyebarluasan Informasi dan Data	Jumlah Modul untuk terselenggaranya Pelayanan Pegawai yang Optimal	-					1 Sistem	170.000.000	1 Modul	120.000.000	1 Modul	132.000.000	1 Modul	145.200.000	1 Modul
					55	Pemetaan Jabatan Fungsional	Jumlah Kebutuhan PNS Jabatan Fungsional dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar	-					6016 PNS Fungsional	150.000.000	6016 PNS Fungsional	150.000.000	6016 PNS Fungsional	150.000.000	6016 PNS Fungsional	150.000.000	6016 PNS Fungsional
					56	Bezzeting PNS	Jumlah Dokumen Data Keseimbangan kebutuhan PNS	-					1 Dokumen	95.999.550	1 Dokumen	105.599.505	1 Dokumen	116.159.456	1 Dokumen	1.277.754.012	1 Dokumen

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar yang mengacu pada visi dan misi dalam mencapai tujuan dan sasaran **program yang menjadi prioritas urusan Penunjang Kepegawaian** yaitu :

1. Meningkatkan Kapasitas Sumber daya Aparatur Sipil Negara:

Pada sasaran ini terdapat indikator sasaran yaitu Persentase ASN yang mengikuti peningkatan Kompetensi (Formal dan Non Formal)

2. Meningkatkan pelayanannya pelayanan kepegawaian :

Pada sasaran ini terdapat indikator sasaran yaitu Indeks kepuasan pelayanan Kepegawaian

Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Kampar disusun sebagaimana tabel berikut.

TABEL 7.1
INDIKATOR KINERJA OPD PRIORITAS URUSAN WAJIB SESUAI DENGAN VISI MISI BUPATI KAMPAR

Indikator Sasaran	Kondisi awal 2016	Pencapaian Tahun ke												Kondisi Akhir 2022
		2017		2018		2019		2020		2021		2022		
		Target	Rp. (Juta)											
Persentase ASN yang mengikuti peningkatan Kompetensi (Formal dan Non Formal)	± 2% / dari jumlah ASN Kab. Kampar	± 2% / dari jumlah ASN Kab. Kampar	1.212.310.027	± 2% / dari jumlah ASN Kab. Kampar	1.360.498.165	± 2% / dari jumlah ASN Kab. Kampar	1.920.000.000	± 2% / dari jumlah ASN Kab. Kampar	1.920.000.000	± 2% / dari jumlah ASN Kab. Kampar	1.920.000.000	± 2% / dari jumlah ASN Kab. Kampar	1.920.000.000	± 30% dari ASN
Indeks kepuasan pelayanan Kepegawaian	≥ Baik / 76,61 - 88,30	76,65	141.000.700	76,72	126.049.300	76,83	138.654.230	80,25	152.519.653	81,43	167.771.618	100	184.548.780	100

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar ini merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kampar 2017-2022. Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Tahun 2017 – 2022 digunakan sebagai pedoman , landasan dan referensi dalam menetapkan skala prioritas Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar yang dijabarkan dalam sasaran-sasaran pokok yang harus dicapai, arah kebijakan program-program pembangunan dan kegiatan pokok sehingga merupakan dokumen perencanaan yang memberikan arahan, memudahkan tujuan yang hendak dicapai secara terukur.

Demikian penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Tahun 2017-2022 agar dapat dijadikan sebagai alat perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pertanggung jawaban dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.

Bangkinang, November 2017

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kampar



ZULFAHMI, SH, MH
Pembina Utama Muda
NIP. 19620716 199203 1 008